



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO  
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN  
DEL TALENTO HUMANO**

**Estrés laboral y bienestar psicológico en los docentes de la Ugel  
“La Unión” – Piura 2023**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE  
Maestra en Gestión del Talento Humano**

**AUTORA:**

Infante Cruzado, Karolina Sinai ([orcid.org/0000-0001-9340-2276](https://orcid.org/0000-0001-9340-2276))

**ASESORES:**

Dr. Salinas Gamboa, José German ([orcid.org/0000-0002-8491-0751](https://orcid.org/0000-0002-8491-0751))

Dr. Méndez Gastañandui, Alfredo Nicanor ([orcid.org/0000-0002-7154-5281](https://orcid.org/0000-0002-7154-5281))

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Sistema de Gestión del Talento Humano

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN DE RESPONSABILIDAD SOCIAL:**

Desarrollo sostenible, empleo y emprendimiento

**TRUJILLO – PERÚ**

**2024**

## **Dedicatoria**

Dedico esta investigación en primer lugar a mi persona, por no rendirme y demostrarme que puedo cumplir mis metas, así mismo a mis padres, a mi tía, a mis maestros, a mi pareja, y a cada persona que me brindó su apoyo en el transcurso de esta carrera

## **Agradecimiento**

Agradezco infinitamente a Dios por vivir siempre en mí, así mismo a mis padres por haberme dado la vida y enseñado lo que necesitaba para enfrentar cada uno de los retos presentados en mi camino, por último y no menos importante a mi tía que supo darme su apoyo y la oportunidad de culminar con mis estudios. También a mi pareja por su afecto y aliento constante.

Karolina Sinaí Infante Cruzado



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

### Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, SALINAS GAMBOA JOSE GERMAN, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TRUJILLO, asesor de Tesis titulada: "Estrés Laboral y Bienestar Psicológico en los docentes de la Ugel "La Unión" – Piura 2023", cuyo autor es INFANTE CRUZADO KAROLINA SINAI, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 13.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

TRUJILLO, 22 de Diciembre del 2023

| Apellidos y Nombres del Asesor:   | Firma   |
|---|---|
| SALINAS GAMBOA JOSE GERMAN<br>DNI: 18141423<br>ORCID: 0000-0002-8491-0751 | Firmado electrónicamente<br>por: JSALINASG el 08-01-<br>2024 22:26:18 |

Código documento Trilce: TRI - 0705807





**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**MAESTRÍA EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO**

**Declaratoria de Originalidad del Autor**

Yo, INFANTE CRUZADO KAROLINA SINAI estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TRUJILLO, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Estrés Laboral y Bienestar Psicológico en los docentes de la Ugel "La Unión" – Piura 2023", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. He mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de la información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

| Nombres y Apellidos   | Firma  |
|---|--|
| KAROLINA SINAI INFANTE CRUZADO<br>DNI: 72203459<br>ORCID: 0000-0001-9340-2276 | Firmado electrónicamente<br>por: KAROLINAIC el 22-12-<br>2023 22:56:30 |

Código documento Trilce: TRI - 0705825



## Índice de contenidos

|  |      |
|--|------|
| Carátula.....  | i    |
| Dedicatoria.....   | ii   |
| Agradecimiento.....  | iii  |
| Declaratoria de autenticidad del asesor.....               | iv   |
| Declaratoria de originalidad del autor.....                | v    |
| Índice de contenidos.....                                  | vi   |
| Índice de Tablas.....                                      | vii  |
| Índice de figuras.....                                     | viii |
| Resumen.....   | ix   |
| Abstract.....  | x    |
| I. INTRODUCCIÓN.....                                       | 1    |
| II. MARCO TEÓRICO.....                                     | 4    |
| III. METODOLOGÍA.....                                      | 11   |
| 3.1. Tipo y diseño de investigación:.....                  | 11   |
| 3.2. Variable y operacionalización:.....                   | 12   |
| 3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis..... | 13   |
| 3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....  | 14   |
| 3.5. Procedimiento.....                                    | 15   |
| 3.6 Método de análisis de datos.....                       | 15   |
| 3.7. Aspectos éticos.....                                  | 16   |
| IV. RESULTADOS.....  | 17   |
| V. DISCUSIÓN.....  | 22   |
| V. CONCLUSIONES.....                                       | 28   |
| VI. RECOMENDACIONES.....                                   | 29   |
| REFERENCIAS.....   | 30   |
| ANEXOS.....  | 36   |

## Índice de Tablas

|   |           |
|---|-----------|
| <b>Tabla 1:</b> Relación entre ambas variables de estudio.....          | <b>16</b> |
| <b>Tabla 2:</b> Niveles de las dimensiones de la primera variable.....  | <b>16</b> |
| <b>Tabla 3:</b> Niveles de las dimensiones de la segunda variable ..... | <b>18</b> |

## Índice de figuras

|   |    |
|---|----|
| <b>Figura 1:</b> Diagrama del diseño de investigación.....              | 10 |
| <b>Figura 2:</b> Niveles de las dimensiones de la primera variable..... | 17 |
| <b>Figura 3:</b> Niveles de las dimensiones de la segunda variable..... | 19 |



## Resumen

El trabajo de investigación presente se titula “Estrés Laboral y Bienestar Psicológico en los docentes de la Ugel “La Unión” – Piura 2023”, tuvo como objetivo identificar la relación entre estrés laboral y bienestar psicológico en los docentes, para ello se empleó la metodología de enfoque cuantitativo, de tipo básico, con un diseño no experimental transversal, de alcance descriptivo correlacional; la muestra tomada para el estudio fue constituida por 112 docentes pertenecientes a la Unidad de Gestión Educativa Local La Unión – Piura, se emplearon dos instrumentos: Estrés Laboral Docentes (ED -6) y Escala de Bienestar Psicológico (BIEPS -A). En cuanto a los resultados que se obtuvieron, se demuestra una correlación negativa en nivel alto entre ambas variables ( $\rho = .678$   $p < .001$ ), por otro lado se evidencia que entre las dimensiones de estrés laboral el más alto es por depresión en un 62.27%, finalmente existe un 45.15% que corresponde a un nivel bajo de una de las dimensiones de la segunda variables que es vínculos sociales. Para finalizar se concluye que a más estrés laboral en los docentes menor serán los niveles de bienestar psicológico.

**Palabras clave:** Estrés laboral, bienestar psicológico, ED-6, BIEPS-A.

## **Abstract**

The present research work is titled "Work Stress and Psychological Well-being in teachers at Ugel "La Unión" - Piura 2023", the objective of which was to identify the relationship between work stress and psychological well-being in teachers, for which the methodology was used quantitative approach, basic type, with a non-experimental cross-sectional design, with a correlational descriptive scope; The sample taken for the study was made up of 112 teachers belonging to the La Unión Local Educational Management Unit – Piura, for which two instruments were used: Teacher Work Stress (ED -6) and Psychological Well-being Scale (BIEPS -A) . Regarding the results obtained, a negative correlation is demonstrated at a high level between both variables ( $\rho = .678$   $p < .001$ ), on the other hand it is evident that among the dimensions of work stress, the highest is due to depression. at 62.27%, finally there is 45.15% that corresponds to a low level of one of the dimensions of the second variable, which is social ties.

**Keywords:** Work stress, psychological well-being, ED-6, BIEPS-A.

## I. INTRODUCCIÓN

La decisión de trabajar, es más una necesidad muchas veces, ya que el ser humano depende del factor económico para solventar sus gastos, además de la obligación y el deber de ser agentes productivos para ellos mismos y atender las demandas del ambiente, sin embargo hoy en día se valora mucho el disfrute en espacios laborales experimentando estados altos de Flow lo que respondería a efectos placenteros al momento de desempeñar actividades profesionales, no obstante en ocasiones se torna hostil, es por ello que nace la importancia de indagar en el significado de la primera variable que hace referencia a un estado de abarrotamiento y alteración mental repercutiendo mediante la somatización a nivel físico, en el trabajador por un inadecuado manejo o administración de personal dentro de las organizaciones (Ávalos et al., 2022).

Se considera estrés laboral como la respuesta de la hostilidad que se presenta en la persona cuando percibe exigencias de su ambiente de trabajo las cuales le resultan difíciles de gestionar considerando lo que piensa, que emociones le genera, y finalmente como se conduce ante estos determinades sucesos que experimenta día a día en sus actividades laborales, todo lo anteriormente mencionado afecta en gran magnitud a su estado mental puesto que altera todo su sistema nervioso central dañando también su organismo (Oblitas et al., 2017).

Es de mucha importancia prestar atención a las reacciones que pueden presenciar los maestros cuando se relacionan con sus colegas, así como en las aulas, con los estudiantes especialmente cuando se trata de resolver conflictos, pues según Ferrán y Vania (2023) indican que el estrés laboral responde a niveles altos de cortisol, que se debe muchas veces a las conductas desafiantes y falta de respeto por parte de los adolescentes, y un bajo nivel de habilidades socioemocionales por parte de los profesores para hacer frente a la solución de problemas, pueden incrementar psicopatologías en los docentes siendo estas como depresión, ansiedad, distrés, hasta llegar a la sintomatología de la somatización perjudicando su salud mental y física.

A partir del aporte del autor se comenta que cuando el trabajador no llega a la meta propuesta o realiza sus funciones a cabalidad inician una serie de dificultades en su ambiente profesional, generando estrés laboral. Es así como en

muchos casos repercute de manera negativa en su equilibrio emocional, existiendo un exceso de cortisol en ellos, primero se genera un estrés adecuado lo que ayuda a cumplir los compromisos, si este es más elevado ya no es saludable para el ser humano, alterando de esta manera su bienestar psicológico (Uzuriaga, 2019).

Dentro del entorno organizacional del ámbito educativo, los miembros de la institución básica regular, exigen generalmente que el colaborador tenga el entrenamiento debido para asumir y cumplir las expectativas que esta demanda, es así como Loli et al. (2022) indica que la satisfacción y el disfrute son primeros componentes del bienestar psicológico, del ser humano dado que hace referencia a un estado de felicidad que nace de la vivencia de las personas partiendo de los conceptos en la actividad laboral o situaciones cotidianas, tomando un punto muy importante que corresponde a las relaciones positivas, la autonomía lo que lleva finalmente al dominio personal.

Es así como la OMS (2014) expone que el bienestar psicológico, es la forma en que una persona le da solución a las demandas diarias que le generan cambios químicos a nivel cerebral produciendo cortisol lo cual se conoce como estrés, siendo así necesarias sus condiciones genéticas y ambientales que se involucran al momento de resolver los problemas sociales, laborales, familiares, por lo cual consideran que es importante la unificación de los trastornos mentales y la salud en general. En gran parte tiene que ver con la protección individual y del ambiente, así como de las relaciones sociales que brinden acceso a gozar de una buena calidad de vida (Vargas et al., 2021).

Rojas (2021) propone al bienestar psicológico como la fuerza o el impulso para sopesar las habilidades, destrezas y recursos que da mucho sentido a la vida humana, tratándose así de un conjunto de logros para lo cual se requiere esfuerzo para sobresalir pese a las adversidades siendo niveles altos de estrés laboral dañinos, dando como resultado a la unión del aspecto psicológico que hace referencia a su actitud ante la vida y el ámbito social.

Todas estas investigaciones se han realizado en base al presente estudio, dándose a notar la demanda de trabajos que dan relevancia a la relación de ambas variables, por lo que resulta pertinente crear un proyecto de esta índole, para lo cual se realiza la siguiente pregunta.

¿Qué relación existe entre estrés laboral y bienestar psicológico en los docentes de la Ugel “La Unión” – Piura 2023? Teniendo esta interrogante planteada es relevante indicar la importancia de lo que se pretende estudiar. Es así como a través del proyecto de tesis se pretende resaltar la correlación de ambas variables ya que no se logra identificar mayores estudios de este tipo, por lo que se podrá reforzar la literatura para favorecer y colaborar mediante la investigación cuantitativa, es de mucha importancia mencionar que esta investigación es una situación sobresaliente, demostrándose, constatando sobre distintas fuentes y artículos localizados hasta la actualidad.

Finalmente es importante explorar usando las investigaciones que existen pues sirven mucho para futuros estudio a nivel nacional e internacional. Teniendo presente la importancia del trabajo de investigación, es de mi interés indicar que el objetivo general es identificar la relación entre estrés laboral y bienestar psicológico en los docentes. Así mismo el objetivo específico busca determinar los niveles de las dimensiones de la variable estrés laboral. Además de señalar los niveles de las dimensiones de la variable bienestar psicológico.

## II. MARCO TEÓRICO

Por consiguiente, se mencionará el desarrollo de la exploración teórica acerca de las variables relacionadas estrés laboral y bienestar psicológico.

En el reciente estudio de Liao et al. (2023), se plantearon como objetivos dentro de la investigación analizar la influencia de estrés laboral en el bienestar psicológico de maestros en China y explorar los efectos de la relación familia, trabajo, conflicto y sentido de vida autotrascendente, así mismo el método de estudio que se utilizó corresponde a cuantitativo experimental, donde se concluye que la primera variable afecta negativamente a su entorno familiar y de trabajo dimensiones que forman parte del bienestar psicológico.

Autores como Millán et al. (2017) buscaron determinar el efecto de los docentes de instituciones públicas o privadas sobre la apreciación de las causas de estrés laboral, con ello la valoración de las condiciones laborales y bienestar psicológico, para lo cual optaron por utilizar el método cuantitativo ya que usaron los instrumentos de Escala de Bienestar Psicológico además del Cuestionario de Condiciones de Trabajo considerando también el Inventario de Percepción de Estresores en docentes, para lo cual se evidenció una relación altamente significativa entre ambas variables, ya que intervienen preocupaciones en los maestros de índole político, material, económico.

En el país de Ecuador exactamente en Ambato, la psicóloga Olivo (2017) planteó en su trabajo de investigación determinar la relación que existe entre estrés laboral y bienestar psicológico en los maestros, para ello realizó una indagación bibliográfica documental como método de estudio, información que recolectó de bases como artículos científicos, libros, revistas, no obstante utilizó un cuestionario que comprende el estrés laboral OTIS – OMS donde obtuvo el resultado de 17.14% que corresponde a estrés mínimo, así mismo el 45.82% tuvo estrés y en cuanto a los niveles altos corresponde a un 8.57%, por otro lado en cuanto al bienestar psicológico de la población resultó un promedio de 45.71% en un nivel bajo, lo que significa que a mayor nivel de estrés laboral menor será el bienestar psicológico.

Por consiguiente la autora Romeiro (2015) de Paraguay, presentó como objetivo constatar sobre la relación entre ambas variables para definir el nivel o grado existente, siendo la metodología de investigación empírico correlacional, utilizando una población de 32 docentes de categoría básico regular, donde se concluye que la conexión, es directa (+) teniendo como coeficiente de correlación  $r = 0.462$  que conlleva a interpretar que es moderada además del grado de significación  $p = 0.008 < 0.05$  logrando responder a la correlación existente y constatando como el Bienestar psicológico influye en la vida de los seres humanos, se denota que se les debe ofrecer condiciones de trabajo adecuadas para que puedan lograr buenos o adecuados niveles de bienestar laboral.

A continuación se presenta el trabajo de tesis de Córdova (2022), quien realizó un amplia averiguación para responder a la relación entre estrés laboral y bienestar psicológico, elaboró una investigación científica cuantitativa, de tipo básico, correspondiente a un diseño no experimental con corte transversal teniendo un nivel correlacional, obteniendo como resultado negativa moderada en sus dimensiones de ansiedad depresión creencias desadaptativas, presiones laborales, una correlación negativa baja entre mal afrontamiento, encontrándose una viceversa cual sea a mayor nivel de estrés menor nivel adecuado de bienestar psicológico.

Continuando con la investigación de Vilca (2021) con el objetivo de determinar a relación de ambas variables, desarrolló un estudio de tipo básico, de corte transversal y con un diseño que responde a no experimental, empleó los test de aplicación de estrés laboral OIT OMS y BIEPS de la variable Bienestar Psicológico, para su muestra trabajó con 137 docentes contemplando edades de 25 a 65 años entre varones y mujeres, de instituciones públicas en Arequipa. Evidenciando la correlación existente entre estrés laboral y bienestar psicológico que es significativa inversa, para lo cual se quiere dar a conocer que cuando exista mayor estrés laboral, menor resultará el bienestar psicológico en los educadores.

De acuerdo con Bernales y Rinza (2021) cuyo objetivo fue delimitar la relación entre estrés laboral y el bienestar psicológico en los maestros de una institución educativa, este estudio fue a nivel correlacional, de tipo básica, así mismo de corte transversal y con un diseño no experimental. Se concluyó que

existe evidencia negativa en alto nivel respecto a la correlación entre estrés laboral y bienestar psicológico en los profesores, por otro lado, las dimensiones y las variables se encuentran con una correlación negativa alta, lo que quiere decir que cuando haya mayor estrés en la plana docente menor será el bienestar psicológico.

También el estudio de Uzuriaga (2019) fue desarrollado a fin de demarcar la relación entre más variables en los administrativos y docentes, para ello se desarrolló una investigación cuantitativa de diseño no experimental – transversal, de tipo básico y alcance descriptivo correlacional. Mientras tanto se concluyó que existe una relación inversa de mucha significancia entre estrés laboral y bienestar psicológico en los profesores y personal administrativo, además de verificarse niveles de estrés laboral bajos tanto en los administrativos como en los docentes, de tal manera que se constató que los niveles altos de bienestar psicológico tienen relación con los niveles menores de estrés laboral.

Por su parte Vargas et al. (2019) indagaron acerca de la relación entre el bienestar psicológico y el desempeño de los docentes en una institución educativa de Lima Sur, donde su enfoque fue cuantitativo básico, siendo el diseño de investigación no experimental correlacional de corte transversal, utilizaron una muestra de 90 profesores, y sus instrumentos fueron validados mediante juicio de expertos para la demostración de su confiabilidad para lo cual participaron 30 docentes. Se concluye que en las variables existe una correlación positiva moderada de Rho .575 y la significancia de p-valor =,000 que es menor a .05. El resultado fue que estrés laboral y bienestar psicológico que se relacionan en un nivel moderado.

Entre tanto Tualombo (2018) tuvo como propósito investigar tomando una muestra de 203 profesores en la Capital Lima Este exactamente, donde su objetivo fue delimitar la relación entre estrés laboral y bienestar psicológico, contemplando edades de 22 a 62 años, para lo cual su estudio fue de tipo no experimental de corte transversal y correlacional, utilizando de esta manera un Cuestionario de estrés laboral de Villalobos que consta de 31 preguntas y La Escala de bienestar psicológico de Carol Ryff adaptada por Diaz et al. (2006). Se concluyó la existencia de una relación negativa media baja entre el estrés laboral y el bienestar



psicológico ( $\rho = -.301$   $p < 0.01$ ) lo cual se interpreta como a mayor estrés laboral menor bienestar psicológico en los profesores.

En seguida se incluyen algunas definiciones las variables siendo la primera estrés laboral, para lo cual Ávalos et al. (2022) lo definen como la percepción que tiene el colaborador sobre las altas demandas de labores y excesivas actividades que se encuentran en algún momento fuera de su control.

Es muy importante mencionar que la OMS (2019) entiende al estrés laboral como el resultado de un existente desequilibrio en paralelo con las demandas exigentes del ambiente de trabajo que finalmente presionan al empleado alterando sus habilidades y destrezas, todo ello puede darse por una inadecuada organización de actividades, perfiles de puestos mal gestionados (Arreola y Barraza, 2019).

Entre tanto para Loli et al. (2022) el bienestar psicológico es un estado de felicidad que surge de experiencias placenteras para el ser humano, intervienen emociones, conceptos sobre los niveles de satisfacción con la propia vida, la autorrealización, las reacciones positivas ante los sucesos diarios.

Mientras tanto Rojas (2021) señala que la persona lo genera de manera interna y tiene que ver con características muy particulares de ella misma, guardando relación con la psicología positiva desde el tiempo de Sócrates y Aristóteles y la corriente filosófica quienes desarrollan temas sobre la felicidad plena, teniendo que ver con la denominación eudaimonia termino griego que simplifica a la plenitud personal o bienestar.

Por su parte Quiroz (2017) se refiere al término como un sinónimo de tranquilidad, que un ser humano percibe de manera individual, todo ello relacionado a no tomar en cuenta los pensamientos negativos, sino las emociones positivas y las buenas prácticas para fomentarlas y hacerlas recurrentes de nuestra manera de proceder.

En lo que respecta a las teorías que respaldan al estrés laboral encontramos las siguientes:

Se mencionan a continuación los modelos que tratan de explicar el estrés laboral, en aras de explorar ampliamente el punto de partida de los conceptos y

así poder obtener una explicación a nivel científico. Es por ello que se toma en cuenta a la teoría Socio Cognitiva del Yo, por lo que se toma como referencia al modelo de competencia social que Harrison (1989) propone, para enseñar de donde proviene el estrés laboral, tomando como referencia la energía y competencias del individuo, expresando de esta manera que las personas dedicadas a servicio asistencial se pueden encontrar motivadas y es por ello que dan una buena atención al público, tienden a ser altruistas en un alto nivel, para estos individuos es de mucha facilidad solicitar apoyo de tal manera que se importan en atender sus problemas emocionales a tiempo relacionándose de manera efectiva, siendo muy beneficioso para su salud mental. No obstante, se considera que se encuentra un grupo de personas que no son capaces de gestionar de forma óptima sus conflictos internos obstaculizando un buen desenvolvimiento en el ambiente de trabajo, esta incapacidad va a dar resultados con el tiempo no siendo tan favorables para la persona.

Además de una responsabilidad individual del ser humano como colaborador de una empresa, también se toma en cuenta la respuesta del entorno laboral, ya que si es positiva y sirve de ayuda al individuo puede ser beneficioso. Entre los aspectos que brindan bienestar resaltan; los reales objetivos de trabajo de la persona, valores propios de cada trabajador y de la organización, como es el salario emocional donde se comprenden las capacitaciones que puedan ofrecerles para el desarrollo de habilidades blandas, y los factores de dificultad que se conforman por estar fatigado a nivel laboral y tener baja capacidad de resolver problemas personales.

También se menciona a Pines (1993) con su modelo teórico tomado en cuenta con influye el tener altas expectativas del ambiente laboral, por lo que explica cómo funciona la motivación de los colaboradores cuando se sienten felices de realizar sus actividades, y cuando estas no son lo que esperan; es decir fracasan, tienden a sentirse afectados a nivel aspiracional profesional, ya que piensan que no tiene mucho significado para ellos entrando en una fase de agotamiento orgánico, mental ocasionado por los hechos que generan estrés laboral.

Después de exponer los antecedentes, y tener claro una parte del sustento para la presente investigación científica, se dará inicio a la explicación de las teorías que respaldan este trabajo.

Según Cardozo (2019) manifiesta teorías sobre bienestar psicológico, como es la teoría de la psicología positiva, que si bien es cierto fue Martin Seligman aquel que decidió indagar sobre las características positivas de las personas ubicando su atención únicamente en las fortalezas, agrupando tres aspectos importantes principalmente las emociones positivas que aporta significativamente para el buen equilibrio mental, ya que ayuda a incrementar el buen uso de la capacidad para resolver conflictos, además de fortalecer la creatividad, y tener mayor fuerza para enfrentar el dolor.

Por su parte Maslow (1970) realizó una propuesta que llamó pirámide de las necesidades, para lo cual explica que la persona tiene un propósito de buscar satisfacer sus necesidades, y con ello construyó niveles que llevan a experimentar y lograr el placer, donde estableció como base el aspecto fisiológico, más adelante la seguridad, además de establecer relaciones sociales y afectividad, no dejando de lado la estima y en la cúspide como alto nivel la autorrealización. Por todo lo anteriormente expuesto McGregor considera tener en cuenta esta pirámide para entender la presencia de los colaboradores en una empresa, institución, etc. De tal manera que ayude a comprender como funciona su conducta.

Así mismo se da a conocer también que la teoría humanista comprende fundamentos relevantes como el bienestar psicológico, una condición óptima de habitabilidad incluyéndola en el ámbito laboral. De esta manera se da a conocer la importancia del bienestar del ser humano, ya que prioriza vivir fomentando un entorno saludable a nivel mental, no sólo en lo familia o personal, si no llevarlo al área laboral, conociendo y sintiéndose seguro de sus derechos como individuo, para obtener comodidad en general. Estos conceptos ayudan a entender que a través del tiempo el concepto de existir del ser humano ha evolucionado, es por ello que estas teorías mencionadas tienen como finalidad el entendimiento evolucionado que contribuye a concientizar el buen trato a los trabajadores en las organizaciones ejerciendo en primera instancia el respeto y reconocimiento de sus derechos y necesidades (Rogers, 1951).

En contraste Hobfoll y Freedy (1993) presentan su teoría del intercambio social, donde se reflejan dos aspectos importantes para el ser humano que son la economía de base y la importancia de un estado psicológico adecuado, de manera que detalla como los individuos a nivel inconsciente buscan favorecerse de sus relaciones interpersonales, para lo cual se considera dentro de su desarrollo el costo y beneficio, de tal forma que tenga importancia el tiempo que dedican a generar interacción con otras personas, es por ello que se integra el ser individualista y poner en práctica el hedonismo que se define como el placer y la comodidad como principal búsqueda de ser humano, siendo un reflejo o explicación de las conductas y su vínculo con las metas de las personas.

Así mismo Winnusbst (1993) sorprende con la teoría organizacional, expresando que el estrés laboral se crea en las empresas y comprende al clima y cultura, los cuales tomarán significado con el desarrollo de un escenario interactivo que se presenta con las relaciones sociales en un ambiente de trabajo. Sin ser menos importante se menciona también la propuesta de modelo de Rudow (1999) que hace referencia a un modelo educativo en lo que respecta a un contexto educativo escolar, donde se pone en manifiesto conductas y alteraciones a nivel psicológico de los pedagogos, como son las más comunes desgaste a nivel emocional, cansancio, dolencias físicas, que podrían estar relacionadas a ciertas rutinas que por deber y obligación deben cumplir siendo parte de sus actividades institucionales.

En consecuencia, obtienen estrés, que en sus altos niveles da resultado a un distrés, pudiendo llegar a producirse síndrome de burnout, y demás trastornos, patologías. Por consiguiente, todo ello no permite que el profesional pueda expresar su talento, habilidades y capacidades educativas de forma regular.

### III. METODOLOGÍA

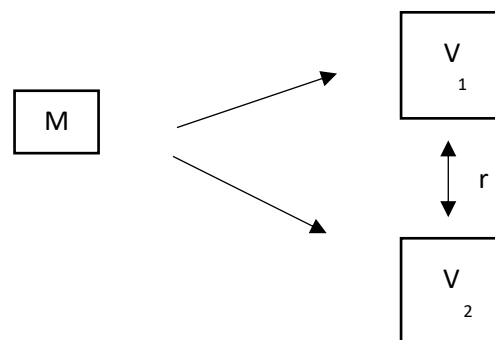
#### 3.1. Tipo y diseño de investigación:

##### 1.1.1. Tipo de investigación:

El presente trabajo científico, es básico, puesto que se trató de indagar en primera instancia la conexión de las variables estrés laboral y bienestar psicológico en los educadores, a medida que se permita en un futuro la oportunidad para poder operar mediante planes de estrategia o programas académicos profesionales y dar solución a las dificultades presentadas de tal manera que existan propiedades importantes de mejora y disminuir la problemática (Huacac, 2020).

**Figura 1**

**Diagrama del diseño de investigación**



*Nota: A continuación, se dará a conocer que M representa a docentes de Ugel La Unión de Piura, V1 corresponde a estrés laboral, V2 hace referencia a bienestar psicológico y r representa a la relación existente entre ambas variables.*

##### 3.1.2 Diseño de investigación:

El estudio en trabajo de indagación, es de diseño no experimental, por lo que ambas variables tanto estrés laboral como bienestar psicológico no presentaron modificaciones para poder explorarlas manteniéndose así en su condición natural. Es de carácter relevante mencionar que es de corte transversal, ya que la investigación científica se aplicó en una oportunidad a la muestra destinada. De acuerdo al nivel correspondiente es correlacional simple, porque su

objetivo es delimitar la relación entre estrés laboral y bienestar psicológico (Sampieri y Mendoza, 2018).

### **3.2 Variable y operacionalización:**

#### **Variable 1: Estrés Laboral**

- **Definición conceptual:** El estrés laboral se ha detallado por varios autores como Leka y Griffiths (2023), que recoge varios puntos de vista, donde afirma que es un desbalance existente de la presión de actividades dentro de un entorno de trabajo y el afrontamiento o la dificultad que pueda resultar como respuesta del colaborador ante el ambiente. Así mismo, autores como Ávalos et al. (2022) lo definen como la percepción que tiene el colaborador sobre las altas demandas de labores y excesivas funciones que se encuentran en algún momento fuera de su control.
- **Definición operacional:** El cuestionario que respalda la medición de esta variable es “Escala de estrés laboral docentes (ED-6)” que contiene 39 preguntas se agrupan en cinco dimensiones: 1) Ansiedad 2) Depresión 3) Presión laboral 4) Creencias desadaptativas 5) Mal afrontamiento, además de una escala de Lickert manifestados en cuatro puntos de la manera siguiente 0 totalmente en desacuerdo ; en desacuerdo 1; indiferente ni uno ni el otro 2; de acuerdo 3; totalmente de acuerdo 4, elaborada por Gutiérrez et al. (2018).

#### **Variable 2: Bienestar Psicológico**

- **Definición conceptual:** Esta variable autores como Ryff (1989) la definen como una condición del individuo donde tiene un nivel funcional y equilibrado en cuanto a su desenvolvimiento como persona y un buen desarrollo de sus capacidades. En su conjunto para Loli et al. (2022) el bienestar psicológico es un estado de felicidad que surge de experiencias placenteras para el ser humano, interviniendo así sus emociones, conceptos sobre los niveles de satisfacción con la propia vida, la autorrealización, las reacciones positivas ante los sucesos diarios.
- **Definición operacional:** Para medir esta variable se utilizó la “Escala de Bienestar Psicológico BIEPS-A” que se conforma por 13 preguntas, agrupadas

por cuatro dimensiones correspondientes a 1) Adaptación de sí mismo 2) Control de situaciones 3) Vínculos sociales 4) Proyectos personales, así mismo cuenta con tres opciones en la escala de Likert: de acuerdo, ni de acuerdo ni en desacuerdo, en desacuerdo.

### **3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis**

#### **3.3.1 Población**

Autores como Hernández et al. (2014) sostuvieron que se refiere al grupo de observaciones, aquellas que guardan relación con las características definidas por la investigadora. Para la elaboración del presente estudio científico colaboraron 112 trabajadores cumpliendo funciones de docentes de educación básica regular que forman parte del equipo de trabajo de Ugel La Unión de Piura.

En lo que respecta a los criterios de selección, se realizó la inclusión de los docentes que pertenezcan a los tres niveles educativos siendo así inicial, primaria y secundaria, por consiguiente, se tomó en cuenta a aquellos que tengan las herramientas digitales para que les permita desarrollar los instrumentos virtuales, así mismo hombres y mujeres que dispongan de participación libre sin motivos de obligación. Posteriormente se excluyó a los maestros que no estuvieran nombrados o contratados, y los colaboradores que tengan alguna condición de salud física o neurológica para salvaguardar su bienestar.

#### **3.3.2. Muestra**

Es importante mencionar que la muestra no se obtuvo por la fórmula matemática, puesto que las personas que responden a una cantidad sólo de 112 se encontraron en la posibilidad de contestar el test virtual elaborado por la herramienta tecnológica de Google forms. Dada la situación se empleó toda la población censal de docentes (Hernández et al., 2018).

#### **3.3.3. Muestreo**

El presente trabajo se elaboró de acuerdo a la selección de las unidades de estudio y los criterios o principios de la investigadora es decir bajo el muestreo no probabilístico (Huacac, 2020).

### **3.3.4. Unidad de análisis**

La unidad de análisis estuvo constituida por docentes de educación básica regular.

### **3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

La encuesta fue la técnica que se utilizó para la recolección de datos, para lo cual según Bernal (2010) es una técnica muy utilizada que hace referencia a un cuestionario. A continuación, se mencionarán los instrumentos empleados:

Estrés Laboral Docentes (ED -6); según su ficha técnica es su nombre original, cuya versión fue realizada por Gutiérrez et al. (2005), y adaptada por Orosco (2018), puede ser aplicada de forma individual o grupal, pudiendo ser administrada de 15 a 20 minutos. se constituye por 39 preguntas, con cinco opciones de nivel ordinal de escala tipo Likert., tiene cinco indicadores siendo; ansiedad, depresión, presión laboral, creencias desadaptativas, por mal afrontamiento. Se administra a los docentes de educación básica regular.

Es así como Orosco (2022) manifestó que la confiabilidad resultante del alfa de Cronbach es de .932 siendo esta muy alta lo que reveló que puede ser utilizada en Perú por ser bueno y aplicable, siendo su campo de aplicación docente que forman parte de Ugel en la Unión – Piura.

En cuanto a la validez del instrumento se gestionó por juicio de tres expertos con grado de doctor, dos especialistas de educación básica regular con altos cargos directivos, y por un psicólogo trabajador del sector público, quienes responden a los nombres de Dra. Mayda Yessenia Cruzado Núñez, Dra. Cecilia Chiroque Cienfuegos, Dr. Edward Rojas Sagástegui, declararon que el test tiene garantía de validez científica.

Finalmente se obtuvo coeficiente de alfa de Cronbach de 0.92 lo que quiere decir que el instrumento es de excelente confiabilidad.

Para la segunda variable se usó la Escala de Bienestar Psicológico (BIEPS -A) de la autoría de Casullo y Castro (2000), pudiendo ser evaluada de manera individual o grupal, con un lapso de tiempo entre 10 a 30 minutos, el campo de aplicación que la conforma son docente de educación básica regular, cuestionario que es conformado por 13 interrogantes y una escala de Likert de 3 opciones: de acuerdo – ni de acuerdo ni en desacuerdo – en desacuerdo, comprendiendo así



cuatro dimensiones que son las siguientes: aceptación de sí mismo (3), proyectos personales (3), vínculos sociales (3), control de situaciones (4).

En lo que respecta a confiabilidad del presente instrumento fue desarrollada en una muestra piloto de 40 docentes con el uso del alfa de Cronbach encontrándose un valor de 0.84, por lo tanto, demuestra ser adecuada.

En conjunto se realizó la validez del instrumento por juicio de tres expertos con grado de doctor, dos especialistas de educación básica regular con altos cargos directivos, y por un psicólogo trabajador del sector público, quienes responden a los nombres de Dra. Mayda Yessenia Cruzado Núñez, Dra. Cecilia Chiroque Cienfuegos, Dr. Edward Rojas Sagástegui, declararon que el test tiene garantía de validez científica.

Para finiquitar se obtuvo coeficiente de alfa de Cronbach de 0.73 lo que quiere decir que el instrumento es de excelente confiabilidad.

### **3.5. Procedimiento**

Para el inicio del proceso y aplicación de los instrumentos, se realizó la comunicación con el Director de la Unidad de Gestión Educativa Local La Unión – Piura, mediante una solicitud Expediente N° 9980 del 16/11/2023 (01 folio), la cual tuvo respuesta de autorización a través del oficio N° 3137-2023-GOB-REG-PIURA-DREP-UGEL-L.U., el documento fue elaborado por mi persona, y fue resuelto por los docentes predispuestos a colaborar con la ejecución y avance de esta investigación, estas encuestas fueron de carácter anónimo, para finalmente obtener los resultados por medio del programa estadístico SPSS V24.

### **3.6 Método de análisis de datos**

Inicialmente se optaron los instrumentos apropiados que relacionados con la investigación, marco teórico y la validación por el juicio de expertos posibilitaron que fueran aplicados a la muestra de 112 colaboradores.

### **3.7. Aspectos éticos**

En la elaboración del presente trabajo de investigación, es de gran importancia mencionar las características que comprende el Código de Ética del Psicólogo, para el buen desarrollo de la tesis cuantitativa, cuyas propiedades responden a no incurrir en acciones como la copia, falsificación, plagio, de la autoría académica del profesional, puesto que el objetivo es el de generar buenas prácticas que conlleven al beneficio de la sociedad, todo lo anteriormente mencionado corresponde al artículo 26, además es de mucho valor considerar a un trabajo científico que cumpla con todas las normativas dentro o fuera de nuestro país, con la finalidad que se acate todo lo instituido hecho que se encuentra expuesto en el artículo 63, en conclusión todas aquellas citas creadas por distintos autores (Colegio de psicólogos del Perú).

#### IV. RESULTADOS

**Tabla 1**

*Relación entre ambas variables de estudio*

| Estadístico  | Variable       |                              | Bienestar psicológico |
|--------------|----------------|------------------------------|-----------------------|
| Rho Spearman | Estrés Laboral | Coefficiente correlación "p" | -.678<br>.001         |

En la presente tabla se puede evidenciar una relación inversa, altamente significativa entre las variables de estudio ( $\rho = -.678$   $p < .001$ ), lo que se interpreta como el aumento de nivel o porcentaje de estrés laboral la segunda variable disminuye.

**Tabla 2**

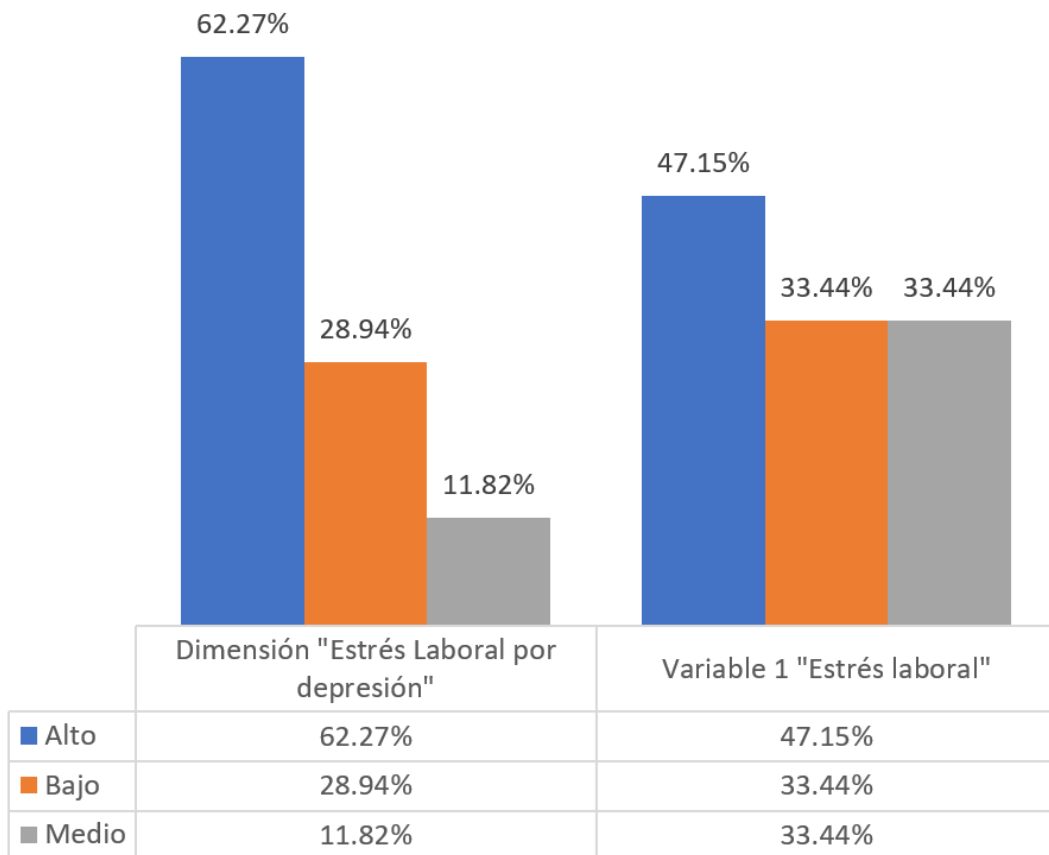
*Niveles de las dimensiones de la primera variable*

| Dimensión                | Nivel | Nº | Porcentaje |
|--------------------------|-------|----|------------|
| Ansiedad                 | Bajo  | 36 | 32.54      |
|                          | Medio | 39 | 35.24      |
|                          | Alto  | 39 | 35.24      |
| Depresión                | Bajo  | 32 | 28.94      |
|                          | Medio | 13 | 11.82      |
|                          | Alto  | 69 | 62.27      |
| Creencias desadaptativas | Bajo  | 31 | 28.04      |
|                          | Medio | 37 | 31.44      |
|                          | Alto  | 46 | 41.55      |
| Presión laboral          | Bajo  | 36 | 32.54      |
|                          | Medio | 39 | 35.24      |
|                          | Alto  | 39 | 38.24      |

|                      |       |    |       |
|----------------------|-------|----|-------|
| Mal<br>afrontamiento | Bajo  | 31 | 29.84 |
|                      | Medio | 35 | 31.62 |
|                      | Alto  | 46 | 41.54 |
| Estrés laboral       | Bajo  | 37 | 33.44 |
|                      | Medio | 37 | 33.44 |
|                      | Alto  | 40 | 47.15 |

**Figura 2**

*Niveles de las dimensiones de la primera variable*



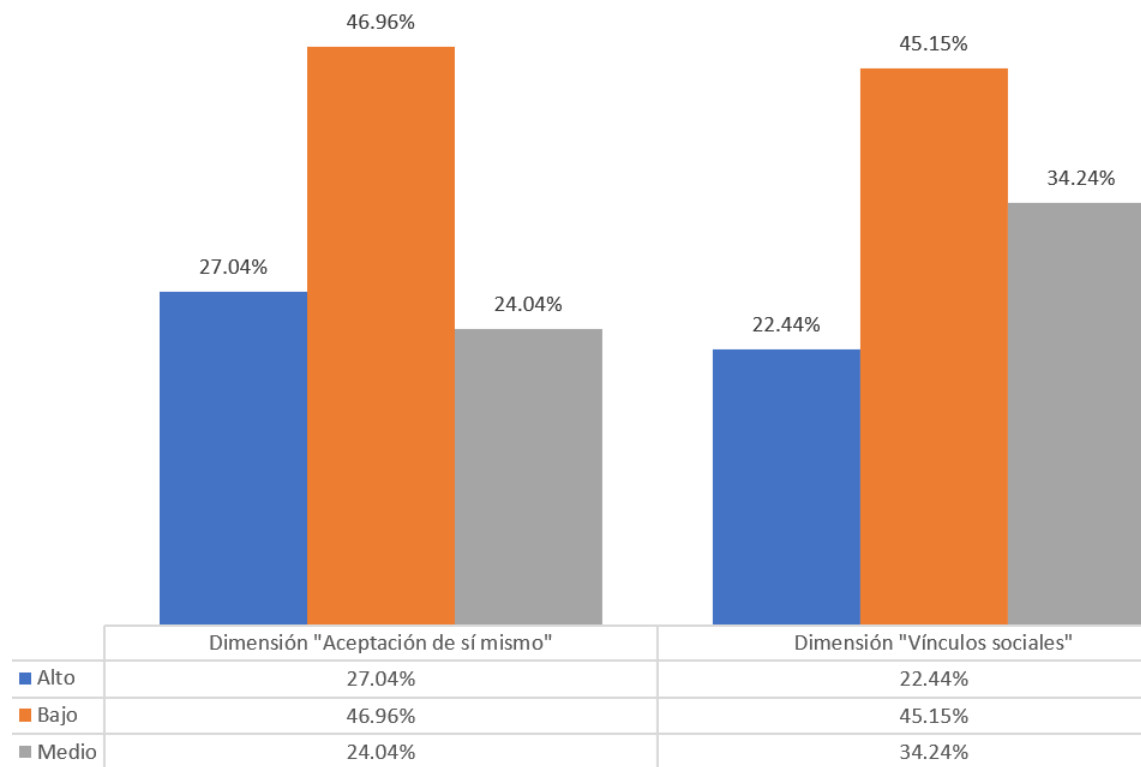
En esta tabla 2. Se visualiza las respectivas dimensiones y sus niveles, siendo el más alto estrés laboral por depresión en un 62.27%, además de un 28.94% de nivel bajo en la misma, seguido de un 11.82% en nivel medio, finalmente la variable estrés laboral tuvo un 47.15% lo que refleja un nivel alto, acompañado de niveles bajo y medio en un 33.44%, correspondiendo a los resultados de las respuestas dadas por los docentes encuestados.

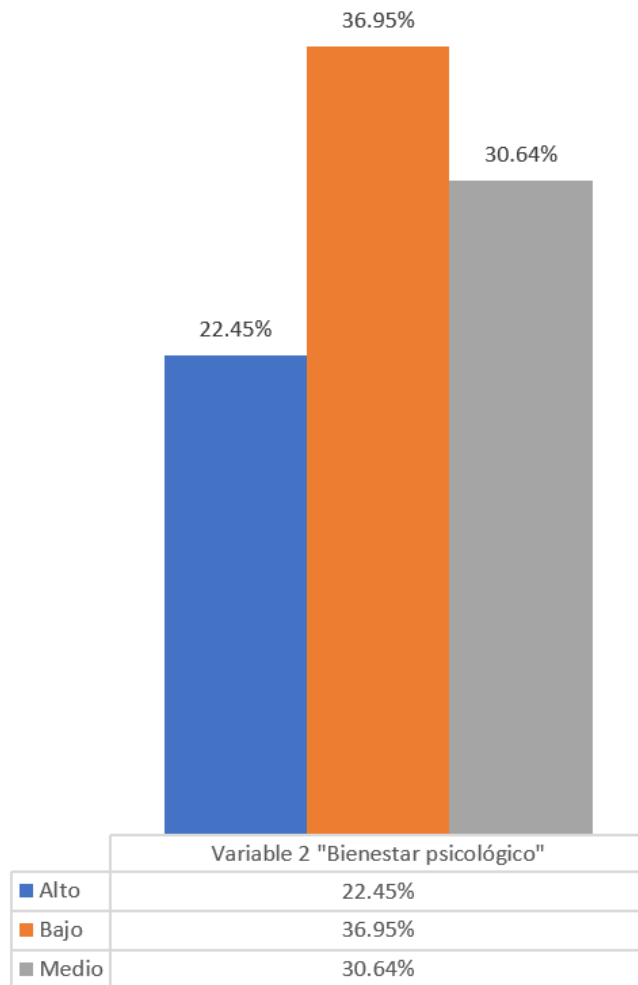
**Tabla 3***Niveles de las dimensiones de la segunda variable*

| <b>Dimensión</b>       | <b>Nivel</b> | <b>Nº</b> | <b>Porcentaje</b> |
|------------------------|--------------|-----------|-------------------|
| Aceptación de sí mismo | Bajo         | 53        | 46.96             |
|                        | Medio        | 31        | 24.04             |
|                        | Alto         | 31        | 27.04             |
| Control                | Bajo         | 38        | 33.34             |
|                        | Medio        | 29        | 25.23             |
|                        | Alto         | 47        | 42.45             |
| Vínculos sociales      | Bajo         | 50        | 45.15             |
|                        | Medio        | 39        | 34.24             |
|                        | Alto         | 25        | 22.44             |
| Proyectos personales   | Bajo         | 35        | 30.64             |
|                        | Medio        | 37        | 32.44             |
|                        | Alto         | 42        | 36.95             |
| Bienestar psicológico  | Bajo         | 42        | 36.95             |
|                        | Medio        | 35        | 30.64             |
|                        | Alto         | 37        | 22.45             |

### Figura 3

*Niveles de las dimensiones de la segunda variable*





Aquí presentamos los niveles de las dimensiones de la segunda variable, donde se observa que la dimensión aceptación mantiene un nivel bajo en un 46.96%, por otro lado, existe un 45.15% que manifiesta a vínculos sociales en un bajo nivel, y es de importancia resaltar que la variable bienestar psicológico tiene una valoración de 36.95% haciendo referencia a un nivel bajo, del total de los docentes encuestados.

## V. DISCUSIÓN

En cuanto a las discusiones que corresponden realizar en este trabajo, se puede mencionar que teniendo en cuenta el objetivo general se evidencia una relación inversa, altamente significativa entre las variables de estudio ( $\rho = .678$   $p < .001$ ), lo que se interpreta como el aumento de nivel o porcentaje de estrés y el efecto que causa en el bienestar psicológico es que este disminuye. Lo cual se puede contrastar con el estudio realizado por Olivo (2017) quien concluye que el 45.82% representa a un nivel de estrés alto y por su parte el bienestar psicológico de los docentes fue 45.71% en nivel bajo lo cual denota que a mayor nivel de estrés en los maestros menor será el bienestar psicológico. Asociado a lo que menciona Millán et al. (2017) pues demuestran que ejercer la docencia para el sector público incrementa el estrés laboral en ellos, ya que intervienen aspectos generales como económicos, materiales, sobre política, repercutiendo negativamente en su bienestar psicológico pues no son los más óptimos para que los profesionales puedan destacar con sus habilidades y conocimientos, no obstante como bien mencionan los autores todo ello se compensa con la preocupación o interés de los maestros sobre el nivel y rendimiento adecuado que alcancen los alumnos bajo su enseñanza. Por otro lado Uzuriaga (2019) en su investigación sobre “Estrés laboral y bienestar psicológico en el personal docente y administrativo de la Universidad Nacional del Centro del Perú, 2019”, manifiesta que la relación entre ambas variables resulta ser altamente significativa, pues en sus resultados se evidencia bajos niveles de estrés y alto niveles de bienestar psicológico, así pues se verificó que cuanto menos es el nivel de la primera variable mayor será el bienestar psicológico. Así mismo la autora Romeiro (2015) de Paraguay, presentó como objetivo constatar sobre la relación entre ambas variables para definir el nivel o grado existente, siendo la metodología de investigación empírico correlacional, utilizando una población de 32 docentes de categoría básico regular, donde se concluye que la conexión, es directa (+) teniendo como coeficiente de correlación  $r = 0.462$  que conlleva a interpretar que es moderada además del grado de significación  $= 0.008 < 0.05$  logrando dar valor de la correlación existente y



constatando como el estrés laboral se relaciona con el Bienestar psicológico. Por su parte Córdova (2022), quien realizó una amplia averiguación para responder a la relación entre estrés laboral y bienestar psicológico, elaboró una investigación científica cuantitativa, obteniendo como resultado negativo moderada en sus dimensiones de ansiedad depresión, presiones laborales, creencias desadaptativas, una correlación negativa baja entre mal afrontamiento, definiendo que a mayor nivel de estrés menor nivel adecuado de bienestar psicológico. De acuerdo con Vilca (2022) a través de su trabajo de investigación “Estrés laboral y bienestar psicológico en docentes de instituciones educativas públicas del distrito de Alto Selva Alegre Arequipa” obtuvo una relación significativa entre las variables al 99% ( $\rho = -.342$ ) lo que concluye que a mayor estrés laboral menor serán los niveles de la segunda variable, lo que se puede contrastar con Chávez (2021) quien indica que existe en su trabajo científico una correlación de las variables ( $p < 0,01$ ;  $r = -.810$ ), así como Saldaña et al. (2019) destacaron que la asociación entre estrés laboral y bienestar psicológico es inversa ( $r = -.232$ ), si continuamos con la publicación de Bada et al. (2020) encontramos que hallaron una vinculación de sus variables de estudio siendo esta proporcional e inversa, tal como lo menciona Alva (2021) indica a manera de conclusión que existe relación entre estrés laboral y bienestar psicológico, tenemos también el aporte de Sheron (2021) quien halló en su investigación una asociación significativa, entre otras investigaciones está la de Bentea (2017) concluyó en su investigación científica una relación significativa inversa en niveles altos.

De acuerdo al primer objetivo específico que busca determinar los niveles de las dimensiones de la variable estrés laboral, donde se obtuvo un nivel alto en la dimensión por depresión de un 62.27%, además de un 28.94% de nivel bajo en la misma, seguido de un 11.82% en nivel medio, finalmente la variable estrés laboral tuvo un 47.15% lo que refleja un nivel alto, acompañado de niveles bajo y medio en un 33.44%, de la evaluación de los docentes, así mismo se puede interpretar que su estrés puede estar relacionado con rasgos depresivos lo cual afecta grandemente su calidad

de vida. Así mismo los datos corroboran lo argumentado por Vilca en (2021) donde manifiesta el predominio de un nivel bajo de estrés laboral siendo este un 70.8% con un nivel de promedio bajo de 27.0% en los maestros, además en sus dimensiones superiores, creencias desadaptativas, recursos, resulta un nivel bajo de 84.7% acompañado de un promedio bajo con 14.6%, así mismo se obtuvo el resultado de la dimensiones como organización, presión laboral, mal afrontamiento, trabajo en equipo tiene como resultado un nivel bajo de 68.6% y promedio bajo con 28.5% de los profesores de educación básica regular, esta variabilidad se presenta según Uzuriaga (2019) por los distintos ambientes y personalidades de quienes lo conforman, además de los temas político, economía, datos que corroboran lo determinado por Córdova (2022) donde da a conocer que existe una relación negativa en un nivel moderado ( $p=,000 < .05$ ) ( $\rho= - ,577$ ) entre la dimensión depresión con la variable bienestar psicológico, puesto que a mayor depresión menor bienestar psicológico, así como lo manifiesta Granados et al. (2020) en su investigación sustentó que los docentes con altos niveles de depresión y estrés tienden a despersonalizarse, afectando grandemente a su salud mental y equilibrio emocional, así también se asemeja a la relación negativa y grado moderado que existe entre presiones laborales y la segunda variable de estudio, mencionado por el mismo autor, donde describe que cuanto mayor sean las presión laboral menor será el bienestar psicológico, todo ello asociado con lo referido por Aguilar y Mayorga (2020) quienes hallaron en su estudio una relación negativa baja entre presiones laborales y cansancio (-,295), además de presiones laborales y despersonalización (-,247). Tal como lo plantean Ávalos et al. (2022), en su trabajo científico cuantitativo comparativo transversal, donde participaron maestros del sector público en México, y entre sus hallazgos obtuvieron diferencias significativas entre niveles de estrés laboral en relación con los materiales tecnológicos que utilizan como apoyo o herramienta de trabajo para desempeñar sus actividades, siendo estos muchas veces compartidos por sus familiares lo que puede fomentar conflictos, rencillas, tensión familiar lo cual genera niveles bajos de bienestar psicológico, por su parte Sánchez et al. (2020)

comentan que tener un solo dispositivo dentro del hogar puede llevar a experimentar en el colaborador estrés laboral por las presiones de su entorno y las exigencias de su centro de laborales por tener la responsabilidad de cumplir en el momento indicado, quienes opinan de igual forma a cerca del estrés laboral en relación con la tecnología y su repercusión en el bienestar psicológica son Villarruel et al. (2018) que resalta el hecho de no tener acceso a materiales digitales trae consigo frustración y disfuncionalidad en los docentes generando estrés laboral y niveles bajos de bienestar psicológico. Por su parte Acosta et al. (2019) indica que el estrés laboral afecta directamente al bienestar psicológico de los docentes del sector público, puesto que su ambiente de trabajo los vuelve vulnerables ya que no les brindan las condiciones adecuadas para ejercer sus funciones, que corrobora lo encontrado por Prada (2019) quien afirma que el estrés laboral ocasiona un impacto directo en su salud física y bienestar psicológico, eso es contrastado por Barrios (2018) dado que el autor refiere que el estrés laboral en los docentes puede colocarlos en un estado de despersonalización lo cual tiende a emitir niveles altos en las dimensiones de presión laboral y depresión. Así mismo Nieto (2006) en su investigación “Fuentes de estrés fuera del aula” indica que los maestros en las entrevistas con los padres de familia tienden a confrontarlos, recibir maltrato verbal, quejas y exigencias inaceptables con ira acumulada, todo ello genera estrés laboral en los docentes aumentando los niveles de las dimensiones ansiedad y mal afrontamiento por falta de capacitación institucional o entrenamiento en habilidades sociales, negociación, resolución de conflictos, gestión emocional, tal como manifiesta Duran (2019) realizando una acotación en cuanto al estrés laboral y la dimensión depresión, encontrando un grado de significancia de  $p < 0.05$  con un 95% de confianza, expresando que la socialización saludable es primordial para disminuir esos niveles de estrés laboral, ya que les permite a los docentes relajarse y no enfocarse todo el tiempo en las debilidades de su ambiente de trabajo, si las relaciones interpersonales son insatisfactorias puede ser muy perjudicial para su bienestar psicológico.

Entre tanto el segundo objetivo específico es señalar los niveles de las dimensiones de la variable bienestar psicológico, dando como resultado que la dimensión aceptación de sí mismo mantiene un nivel bajo de 46.96%, por otro lado existe un 45.15% que manifiesta a vínculos sociales en un bajo nivel, y es de importancia resalta que la variable bienestar psicológico tiene una valoración de 36.95% haciendo referencia a un nivel bajo, del total de los docentes encuestados. El presente hallazgo guarda concordancia con el estudio de Bernales y Rinza (2021) quienes tuvieron como objetivo específico medir los niveles de las dimensiones de bienestar psicológico, para lo cual concluyó que existe niveles altos negativos en vínculos sociales, control, aceptación, proyectos, cuando el estrés laboral se incrementa por situaciones internas o externas, poniendo en manifiesto que este es un predictor de la salud mental de los colaboradores, además infiere que mientras mayor ser el nivel de estrés será menor la capacidad de adaptabilidad, relaciones positivas, desenvolvimiento adecuado, toma de decisiones propicias, ser capaz de tener autonomía y gestión de sus propias emociones. También se estableció que el nivel de la dimensión aceptación es alto en un 22.45% en los docentes de la Ugel “La Unión” – Piura 2023, se observa que existe un 22.44% de vínculos sociales en un nivel alto, y es de importancia resaltar que la variable bienestar psicológico tiene una valoración de 22.45% haciendo referencia a un nivel alto, del total de los docentes encuestados. Por otro lado, Tualombo (2018) refiere que la dimensión autoaceptación de la variable bienestar psicológico se encuentra en una relación negativa, para clarificar se interpreta que a mayores niveles de autoaceptación existirán menores niveles de estrés laboral, más adelante Ureña et al. (2014) investigaron sobre los niveles altos que corresponden a la dimensión autoaceptación, comentando que es la valoración de las situaciones pasadas como un autoaprendizaje, lo cual evita experimentar la frustración de tal forma que disminuyan los niveles de estrés. Además Fernández y Rodríguez (2005) comentan que si las personas no superan las experiencias desagradables que hayan vivido pueden percibir desesperación, desgaste emocional, y estrés laboral en niveles moderados, todo ello se asocia con lo hallado por Olivo (2012) quien menciona que cuando existen mayores niveles de autoaceptación y predisposición para responsabilizarse de tareas asignadas demandantes, menores resultarán los niveles de estrés laboral y preocupación. lo

que indudablemente se encuentra asociado con lo que comenta Uzuriaga (2019) cuando expresa que a mayores niveles de estrés laboral menores son los de la segunda variable sobre todo en vínculos sociales que hace referencia al buen desempeño de las habilidades sociales, y los factores que la complementan como son la empatía, los valores, escucha activa, además Vargas et al. (2019) concluyó que existe una relación positiva y a la vez moderada entre la segunda variable y la dimensión emocionalidad que hace referencia a control y aceptación, así mismo para la misma variable con la dimensión capacidades pedagógicas que se interpreta en este apartado como autonomía. Por su parte Lolí et al. (2022) menciona que tomar en cuenta la concepción eudaimónica o bienestar psicológico es eliminar las antiguas definiciones de salud mental y acoger a las nuevas que incluyen al desarrollo y crecimiento de capacidades en los docentes, tomando en cuenta sus proyectos, vínculos, autonomía, control y aceptación, tal como expresa Véliz (2012) sobre la dimensión proyectos que se relaciona con el desarrollo del potencial docente, se ve afectada por una inadecuada distribución de tareas, horarios, remuneraciones, y con ello la insatisfacción de la falta de reconocimiento por su entusiasmo de ejercer la enseñanza en su mayoría se desvaloriza, así mismo Colquitt et al. (2001) indica que los bajos niveles de la dimensión vínculos dan a conocer que no están logrando relaciones laborales positivas en su entorno generando un desgaste emocional y afectando en el bienestar psicológico.

## VI. CONCLUSIONES

1. La primera variable demostró que existe una relación inversa y significativa entre estrés laboral y bienestar psicológico en los docentes de la Ugel “La Unión” – Piura 2023, con un (coeficiente de correlación de Spearman) Rho de Spearman de 0.678 y un nivel de significancia de  $p < .001$ , por lo tanto, cuando aumenta el nivel o porcentaje de estrés laboral la segunda variable disminuye.
2. Se identificó que el nivel más alto de las dimensiones de la primera variable es por depresión en un 62.27%, además de un 28.94% de nivel bajo en la misma, seguido de un 11.82% en nivel medio, correspondiendo a los resultados de las respuestas dadas por los docentes encuestados, de tal manera que estaría obstaculizando el buen progreso y desenvolvimiento de sus habilidades, conocimientos, talentos, y sus áreas de socialización, familiar, personal, profesional, académica Ávalos et al. (2022).
3. Se estableció que el nivel de la dimensión aceptación de sí mismo es bajo en un 46.96% en los docentes de la Ugel “La Unión” – Piura 2023, se observa que existe un 45.15% de vínculos sociales en un nivel bajo, y es de importancia resaltar que la variable bienestar psicológico tiene una valoración de 36.95% haciendo referencia a un nivel bajo, del total de los docentes encuestados.
4. Se determina que los niveles de estrés que tienen los docentes de la Ugel “La Unión” – Piura 2023 afectarían grandemente a su calidad de vida, relaciones interpersonales, adaptabilidad, impidiendo el buen desarrollo de sus talentos, además de existir la probabilidad de que puedan experimentar distrés, posteriormente depresión, así como despersonalización, por estar expuestos a un ambiente de trabajo hostil.

## VII. RECOMENDACIONES

1. Realizar un programa estratégico que tenga a bien monitorear y brindar herramientas para lo docentes con la finalidad de poder gestionar su estrés que en niveles altos afecta significativamente su salud mental y física, así mismo favorecer a su bienestar psicológico, puesto que se determinó en el presente trabajo científico ambas variables tienen una relación inversa.
2. Elaborar un plan de capacitación sobre la depresión dirigido a los docentes, por tener la dimensión estrés por depresión los niveles mas altos demostrados en los resultados del trabajo de investigación, todo ello con el fin de sensibilizar y psicoeducar a los profesores sobre esta enfermedad, y puedan aprender a identificar sus rasgos depresivos, conductas depresivas, en caso sea endógena o exógena.
3. Gestionar el seguimiento del personal docente, liderado por el responsable del servicio psicológico, tomando en cuenta aquellos factores que resultaron en bajos niveles en la dimensión de aceptación de sí mismo correspondiente a la segunda variable bienestar psicológico, se podrá realizar mediante consultas psicológicas, acompañamiento, orientación, habiendo previsto con anterioridad el perfil psicológico del colaborador, así como evaluación, diagnóstico y tratamiento.
4. Solicitar a la entidad responsable, personal de salud que cubra la vacante de psicólogo(a) clínico(a), que realice estrategias para disminuir y gestionar el estrés; como: descarga psicológica semana, psicoterapia individual, psicoterapia grupal, únicamente para los docentes, ya que se evidenciaron niveles altos de estrés que estarán afectando grandemente en la adaptabilidad, desarrollo de habilidades, relaciones interpersonales, de los colaboradores.

## REFERENCIAS

- Abutabenjeh, S., y Jaradat, R. (2018). Clarification of research design, research methods, and research methodology. *Teaching Public Administration*, 36(3), 1-22. <https://doi.org/10.1177/0144739418775787>
- Ávalos, M., Ramírez, J., Colunga, M. (2022). Estrés laboral, salud mental y disponibilidad tecnológica en una muestra mexicana de docentes universitarios. *UMSNH Uaricha Revista de Psicología*, 7(2), 96-100, doi: 10.1016 / j.phrp.2015.11.009
- Asiamah, N., Mensah, H. y Oteng-Abayie, E. (2017). General, Target, and Accessible Population Demystifying the Concepts for Effective Sampling. *Qualitative Report*, 22(6), 1607-1621. <https://nsuworks.nova.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=2674&context=tqr>
- Ballesteros, B., Medina, A., y Caycedo, C. (2006). El bienestar psicológico definido por asistentes a un servicio de consulta psicológica en Bogotá. *Universitas Psychologica*, 5(2), 239-258. <http://www.scielo.org.co/pdf/rups/v5n2/v5n2a04.pdf>
- Bartels, A., Peterson, S., y Reina, C. (2019). Understanding well-being at work: Development and validation of the eudaimonic workplace well-being scale. *PLoS ONE*, 14(4), 1-21. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0215957>
- Bliese, P., Edwards, J., y Sonnentag, S. (2017). Stress and Well-Being at Work: A Century of Empirical Trends Reflecting Theoretical and Societal Influences. *Journal of Applied Psychology*, 102(3), 389-402. <https://doi.org/10.1037/apl0000109>
- Bullare, F., Tan, A., y Wider, V. (2016). The effect of occupational stress on teacher's psychological well-being: social support as moderator. *Australian Journal of Basic and Applied Science*, 10(4), 54-65. <http://ajbasweb.com/old/ajbas/2016/February/54-65.pdf>
- Cardozo, A. (2019) *Calidad de vida laboral y bienestar psicológico en docentes de dos colegios estatales del distritos de Villa el Salvador*. [Tesis de Maestría]. Repositorio de la Universidad César Vallejo.



- Colegio de Psicólogos del Perú. (2017). Código de ética y deontología. [https://www.cpsp.pe/documentos/marco\\_legal/codigo\\_de\\_etica\\_y\\_deontologia.pdf](https://www.cpsp.pe/documentos/marco_legal/codigo_de_etica_y_deontologia.pdf)
- Collie, R., Shapka, J., Perry, N., y Martin, A. (2015). Teacher Well-Being. *Journal of Psychoeducational Assessment*, 33(8), 744–756. <https://doi.org/10.1177/0734282915587990>
- Connell, J., Carlton, J., Grundy, A., Taylor, E., Keetharuth, A. D., Ricketts, T., y Brazier, J. (2018). The importance of content and face validity in instrument development: lessons learnt from service users when developing the Recovering Quality of Life measure (ReQoL). *Quality of Life Research*, 27(7), 1893-1902. <https://sci-hub.tw/10.1007/s11136-018-1847>
- Córdova, R. (2022) *Estrés laboral y bienestar psicológico en pandemia en docentes de la UGEL 305 Paita, Piura, 2022*. [Tesis de Maestría]. Universidad César Vallejo.
- Durán, A., Pacheco, E. N., y Rey, L. (2001). Burnout en profesionales de la enseñanza: Un estudio en Educación Primaria, Secundaria y Superior. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 17(1), 45-62. <https://journals.copmadrid.org/jwop/files/77072.pdf>
- Esguerra, F. (2006). Psicología positiva: una nueva perspectiva en psicología. *Revistas Diversitas*, 2(2), 311-319. <http://pepsic.bvsalud.org/pdf/diver/v2n2/v2n2a11.pdf>
- Extremera, N., Rey, L., y Pena, M. (2010). La Docencia Perjudica Seriamente La Salud Análisis de los síntomas asociados al estrés docente. 100, 43-54. *Boletín de Psicología*, 100, 43-54. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3391606>
- Fernández, I. (2008). Competencias Personales para el Alto Desempeño. *Revista Psicología Organizacional Humana*, 1(1), 7-24. <http://ignaciofernandez.blogspot.com/2010/04/fernandez-2008-competencias-personales.html>

- Fierro, A. (2000). Salud (Comporta)mental: un modelo conceptual. *Revista de Psicología General y Aplicada*, 53(1), 147-163. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/2356856.pdf>
- Ganster, D., y Rosen, C. (2013). Work Stress and Employee Health: A Multidisciplinary Review. *Journal of Management*, 39(5), 1085-1122. <https://doi.org/10.1177/0149206313475815>
- García, C., y González, B. (2000). La categoría bienestar psicológico. Su relación con otras categorías sociales. *Revista Cubana de Medicina General Integral*, 16(6), 586-592. <http://scielo.sld.cu/pdf/mgi/v16n6/mgi10600.pdf>
- García, C., y Muñoz, A. (2013). Health and work of district schools faculty of the district one of Bogotá. *Avances en Enfermería*, 31(2), 30-42. [http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci\\_abstract&pid=S0121-45002013000200004](http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S0121-45002013000200004)
- Granados, L., Aparicio, P., Fernández, A. y García, J. (2020). Depresión, ansiedad estrés y su relación con el burnout en profesorado no universitario. *Revista Espacios*. 41(30). <http://rua.ua.es/dspace/handle/10045/108634>
- Hernández, R. y Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación*. La ruta cuantitativa, cualitativa y mixta. Mexico: McGraw-Hill/Interamericana. [http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales\\_de\\_consulta/Drogas\\_de\\_Abuso/Articulos/SampieriLasRutas.pdf](http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales_de_consulta/Drogas_de_Abuso/Articulos/SampieriLasRutas.pdf)
- Jeon, C. Buettner, K. y Grant A. (2018). Early Childhood Teachers' Psychological Well-Being. Exploring Potential Predictors of Depression, Stress, and Emotional Exhaustion. *Early Education and Development*, 29 (1), 53-69. *Doi:10.1080/10409289.2017.1341806*
- Kim, L. y Buric, I. (2020) Teacher self-efficacy and burnout: Determining the directions of prediction through an autoregressive cross-lagged panel model. *Journal of Educational Psychology*, 112(8), 1661-1676. <https://doi.org/10.1037/edu0000424>
- León, K. y Monzón, R. (2017). *Bienestar Psicológico y Síndrome de Burnout en Docentes de las Instituciones Educativas de Jornada Escolar Completa de*

*Dos Distritos de la Provincia de Cajamarca – 2017.* <https://doi.org/10.33198/rp.v20i3.00044>

Loli, A., Llacho, K., Pulido, C., Céron, F., Vergara, A. (2022) Organizational justice and psychological well-being in Peruvian teachers in a situation of the COVID-19 pandemic. *Revista de Investigación en Psicología.* 25(2), 5-23. doi: <https://doi.org/10.15381/rinvp.v25i2.23693>

Mamani, A., Obando, R., Uribe, A., y Vivianca, M. (2007). Factores que desencadenan el estrés y sus consecuencias en el desempeño laboral en emergencia. *Revista Peruana de Obstetricia y enfermería,* 3(1), 50-57. <https://www.aulavirtualusmp.pe/ojs/index.php/rpoe/article/viewFile/543/41>

Martínez, J., Pereira, R., Luiz, J., González, D. A., y Rangel, R. (2016). Sampling: how to select participants in my research study? *Anais Brasileiros de Dermatologia,* 91(3), 326-330. <http://www.scielo.br/pdf/abd/v91n3/0365-0596-abd-91-03-0326.pdf>

Millán, A., Calvanese, N., y D'Aubeterre, M. (2017). Condiciones de trabajo, estrés laboral, dependencia universitaria y bienestar psicológico en docentes universitarios. *Revista de Docencia Universitaria,* 15(1), 195-218. <https://doi.org/10.4995/redu.2017.6009>

Molina, C., y Meléndez, J. (2006). Bienestar psicológico en envejecientes de la República Dominicana. *Revista iberoamericana de geriatría y gerontología,* 22(3), 25-33. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2014468>

Oblitas, L., Miranda, R., Soto, K., Borrero, T., Cortes, O., Puello, M. (2017) Incidencia de Mindfulness y Qi Gong sobre el Estado de Salud, Bienestar Psicológico, Satisfacción Vital y Estrés Laboral. *Redalyc.* doi: 10.15446/rp.v26n1.54371

Olivo, T. (2017). *El estrés laboral y su relación con el bienestar psicológico de los docentes.* [Tesis de Maestría]. Universidad Técnica de Ambato.

Ortiz, J. y. (2009). Bienestar psicológico de los adultos mayores, su relación con la autoestima y la autoeficacia. *Revista Chilena de Ciencia y enfermería,* 15(1), 25-31. <http://dx.doi.org/10.4067/S0717-95532009000100004>

- Otero, M. (2011). La mirada a la persona en la educación actual. *Revista de Teoría y Didáctica de las Ciencias Sociales*(17), 127-141. <https://www.redalyc.org/pdf/652/65221619009.pdf>
- Panigrahi, A. (2016). Managing stress at workplace. *Journal of Management Research and Analysis*, 3(4), 154-160. <https://ssrn.com/abstract=2912833>
- Pérez, M. (2017). Adaptación de la Escala de Bienestar Psicológico de Ryff en trabajadores de empresas industriales del Distrito de Los Olivos. [Tesis de Licenciatura, Universidad César Vallejo]. Repositorio de la Universidad César Vallejo. [http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/11339/P%c3%a9rez\\_B\\_MA.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/11339/P%c3%a9rez_B_MA.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Quiroz, M. (2017). *Clima laboral y bienestar psicológico en docentes de una institución educativa nacional*. [Tesis de Licenciatura, Universidad César Vallejo]. Repositorio de la Universidad Señor de Sipán.
- Ramírez, E., y Jamanca, R. (2020). Estrés y percepción de la capacidad de trabajar en docentes de una universidad pública. *DELECTUS - Revista científica, INICC-PERÚ*, 3(2), 79-89. <https://doi.org/10.36996/delectus>
- Rangel, V., y Alonzo, L. (2010). El estudio del bienestar psicológico subjetivo una breve revisión teórica. *Revista venezolana de educación*, 14(49), 265-275. <https://www.redalyc.org/pdf/356/35617102003.pdf>
- Rauschenbach, C., Krumm, S., Thielgen, M., y Hertel, G. (2012). Age and workrelated stress: a review and meta-analysis. *Journal of Managerial Psychology*, 28(7/8), 781-804. <https://doi.org/10.1108/JMP-07-2013-0251>
- Ryff, C. (2008). Conócete a ti mismo y conviértete en lo que eres: Un enfoque eudamónico del Bienestar Psicológico. *Journal of Happiness Studies*, 13-39. <https://www.redalyc.org/pdf/4397/42471004.pdf>
- Rivas, s. (2019). *Relación entre calidad de vida laboral y bienestar psicológico en docentes de instituciones educativas públicas de Carmen de la Legua, 2019* [Tesis pregrado, Universidad César Vallejo, Lima-Perú].

[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/36897/Rivas\\_LAS.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/36897/Rivas_LAS.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Rodríguez, T., Lago, E., Landim, C. y Pinheiro, G. (2020). *Estrés y depresión en docentes de una institución pública de enseñanza*. [https://revistas.um.es/31283303/On\\_Becoming\\_a\\_Person\\_A\\_Therapists\\_View\\_of\\_Psycgotherapy](https://revistas.um.es/31283303/On_Becoming_a_Person_A_Therapists_View_of_Psycgotherapy).

Robinson, A. (2018). Let's Talk about Stress: History of Stress Research. *Review of General Psychology*, 1-9. <http://dx.doi.org/10.1037/gpr0000137>

Rojas, M. (2021) *Clima organizacional y bienestar psicológico en docentes de una universidad privada de Lima Sur*. [Tesis de Maestría]. Universidad Ricardo Palma.

Romeiro, S. (2015). *The Psychological Well-being of Teachers at Work: A Correlational Empirical Study*. Universidad Tecnológica Intercontinental.

Tualombo, L. (2018). *Estrés laboral y el bienestar psicológico en docentes de una universidad privada de Lima, Este*. [Tesis de Licenciada]. Universidad Peruana Union.

Uzuriaga, C. (2019). *Estrés Laboral y bienestar psicológico en el personal y administrativo de la Universidad Nacional del Centro del Perú*. [Tesis de Licenciada]. Universidad César Vallejo.

Vargas, R., Idrogo, G., Aguirre, Y., Bravo, P. (2022) Psychological well-being and teacher performance in regular basic education. *Revista de Investigación en Ciencias de la Educación Horizontes*. 6(22) <https://doi.org/10.33996/revistahorizontes.v6i22.314>

Vilca, S. (2021). *Estrés laboral y bienestar psicológico en docentes de Instituciones educativas públicas del distrito de Alto Selva Alegre. Arequipa, 2021*. [Tesis de Licenciada]. Universidad César Vallejo.



|  |  |  |  |  |  |  |
|--|--|--|--|--|--|--|
|  | <p>definen como la percepción que tiene el colaborador sobre las altas demandas de labores y excesivas funciones que se encuentran en algún momento fuera de su control.</p> |  | <p>3) Creencias desadaptativas</p> <p>4) Presión laboral</p> | <p>16) Falta de motivación<br/> 17) Alteración atencional</p> <p>18) Ideas irracionales<br/> 19) Discriminación<br/> 20) Falta de vocación por el servicio<br/> 21) Insatisfacción laboral</p> <p>22) Fatiga<br/> 23) Cansancio extremo<br/> 24) Falta de capacitación<br/> 25) Poco manejo de grupos.<br/> 26) Falta de control de impulsos<br/> 27) Alto grado de sensibilidad<br/> 28) Inestabilidad emocional<br/> 29) Desmotivación<br/> 30) Conflictos entre compañeros de trabajo<br/> 31) Realización profesional<br/> 32) Pérdida del disfrute por el trabajo</p> |  |  |
|--|--|--|--|--|--|--|

|                       |   |                                    |  |  |  |  |
|-----------------------|---|------------------------------------|--|--|--|--|
|                       |   |                                    | 5) Mal afrontamiento   | 33) Cansancio excesivo<br>34) Incertidumbre<br><br>35) Infraestructura adecuada<br>36) Interacción con el medio<br>37) Amabilidad<br>38) Resiliencia.<br>39) Resolución de conflictos  |  |  |
| Bienestar Psicológico | El bienestar psicológico es el valor dado por cada persona en ámbitos de su vida social, emocional, subjetiva y de manera general para lograr un sentido de vida (Casullo, 2002). | La Escala de Bienestar Psicológico | Proyectos<br><br>Autonomía<br><br>Vínculos<br><br>Control y aceptación | 1 Desmotivación<br>3 Planificación de metas<br>6 Altas expectativas<br>10 Positivismo<br><br>4 Comunicación asertiva<br>9 Decisión<br>12 Seguridad<br><br>5 Habilidades Sociales<br>7 Compañerismo<br>8 Buenas relaciones<br><br>2 Reconocimiento de errores | En desacuerdo<br><br>Ni de acuerdo<br>Ni en desacuerdo<br><br>De acuerdo | Escala de Bienestar Psicológico BIEPS-A Adaptado por Domínguez en 2014 (Casullo, 2002) |



|  |  |  |  |  |  |  |
|--|--|--|--|--|--|--|
|  |  |  |  | 11 Conocimiento de uno mismo<br>13 Responsabilidad |  |  |
|--|--|--|--|--|--|--|

Anexo 2. Instrumento recolección de datos

Escala de estrés laboral docentes (ED-6)

| ÍTEMS  | TD | ED | ID | DA | TA |
|--|----|----|----|----|----|
| 1. Me cuesta tranquilizarme tras los contratiempos laborales.  |    |    |    |    |    |
| 2. En muchos momentos de la jornada laboral me siento tenso y nervioso.  |    |    |    |    |    |
| 3. La tensión del trabajo en casa está alterando mis hábitos de sueño.   |    |    |    |    |    |
| 4. Hay tareas laborales en casa que afronto con temor.   |    |    |    |    |    |
| 5. Los problemas laborales en casa están afectando mi salud física.  |    |    |    |    |    |
| 6. La tensión del trabajo en casa está alterando mis hábitos alimenticios.   |    |    |    |    |    |
| 7. En la institución educativa se dan situaciones de tensión entre los integrantes que hacen que me entre sudores fríos. |    |    |    |    |    |
| 8. Ante los problemas en el trabajo siento que se me altera la respiración.  |    |    |    |    |    |
| 9. La tensión laboral hace que vaya al baño con más frecuencia de lo normal.   |    |    |    |    |    |
| 10. Tomo algunos tranquilizantes o fármacos para aliviar mi malestar por sentir presión en el trabajo.                   |    |    |    |    |    |
| 11. Me siento triste con más frecuencia de lo que era normal en mí por los problemas laborales.                          |    |    |    |    |    |
| 12. Tiendo a ser pesimista ante los problemas del trabajo.   |    |    |    |    |    |
| 13. Veo el futuro sin ilusión alguna.  |    |    |    |    |    |
| 14. Tengo la sensación de estar desmoronándome emocionalmente.   |    |    |    |    |    |
| 15. Siento ganas de llorar sin una razón aparente.   |    |    |    |    |    |
| 16. Me falta energía para afrontar la labor de profesor.   |    |    |    |    |    |
| 17. Me cuesta concentrarme cuando me pongo a trabajar.   |    |    |    |    |    |

|  |  |  |  |  |  |
|--|--|--|--|--|--|
| 18. Creo que no hay buenos o malos profesores, sino buenos o malos alumnos.  |  |  |  |  |  |
| 19. Incluir alumnos con necesidades educativas especiales en el aula es un error que perjudica el rendimiento del resto. |  |  |  |  |  |
| 20. Me pagan por enseñar, no por formar personas.  |  |  |  |  |  |
| 21. Me incomoda tener que enseñar a estudiantes que no valoran la educación.   |  |  |  |  |  |
| 22. Acabo las jornadas de trabajo extenuado/a.   |  |  |  |  |  |
| 23. A medida que avanza la jornada laboral siento más necesidad de que esta acabe.                                       |  |  |  |  |  |
| 24. Realizar mis programaciones curriculares me resulta difícil.   |  |  |  |  |  |
| 25. A algunos alumnos lo único que les pido es que no me molesten mientras enseñe a los demás.                           |  |  |  |  |  |
| 26. Hay clases en las que empleo más tiempo en llamar la atención (reñir) que en explicar.                               |  |  |  |  |  |
| 27. Los malos momentos personales de los estudiantes me afectan personalmente.   |  |  |  |  |  |
| 28. Me afecta las agresiones verbales por parte de los estudiantes (si en caso existieran).                              |  |  |  |  |  |
| 29. Me desmotiva la falta de apoyo de los padres en problemas de disciplina de sus hijos.                                |  |  |  |  |  |
| 30. Me afecta la rivalidad entre grupos de profesores.   |  |  |  |  |  |
| 31. Siento estar lejos de mi autorrealización profesional laboral.   |  |  |  |  |  |
| 32. Estoy bastante distanciado del ideal de profesor con el que comencé.   |  |  |  |  |  |
| 33. He perdido la motivación por la enseñanza.   |  |  |  |  |  |
| 34. Me desalienta la inestabilidad de mi puesto como docente en la institución educativa.                                |  |  |  |  |  |

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


*Anexo 3. Instrumento de recolección de datos*

*Escala de Bienestar Psicológico BIEPS-A*

| Nº | Enunciado  | De acuerdo | Ni de acuerdo<br>Ni en<br>desacuerdo | En desacuerdo |
|----|--|------------|--------------------------------------|---------------|
| 1  | Creo que sé lo que quiero hacer con mi vida.                 |            |                                      |               |
| 2  | Si algo me sale mal puedo aceptarlo                          |            |                                      |               |
| 3  | Me importa pensar qué haré en el futuro.                     |            |                                      |               |
| 4  | Puedo decir lo que pienso sin mayores problemas.             |            |                                      |               |
| 5  | Generalmente le caigo bien a la gente.                       |            |                                      |               |
| 6  | Siento que podré lograr las metas que me proponga            |            |                                      |               |
| 7  | Cuento con personas que me ayudan si lo necesito.            |            |                                      |               |
| 8  | Creo que en general me llevo bien con la gente.              |            |                                      |               |
| 9  | En general hago lo que quiero, soy poco influenciable.       |            |                                      |               |
| 10 | Soy una persona capaz de pensar en un proyecto para mi vida. |            |                                      |               |
| 11 | Puedo aceptar mis equivocaciones y tratar de mejorar.        |            |                                      |               |
| 12 | Puedo tomar decisiones sin dudar mucho.                      |            |                                      |               |
| 13 | Encaro sin mayores problemas mis obligaciones diarias.       |            |                                      |               |

## Anexo 4. Consentimiento informado

### Solicitud de autorización de aplicación de instrumentos

 UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO  
Solo para los que quieren salir adelante

**CARTA DE SOLICITUD DEL PERMISO**

Para:

Lic. Raúl Ríos Garavito  
Director de la UGEL La Unión

Presente.-

GOBIERNO REGIONAL PIURA  
Trujillo, 16 de noviembre de 2023  
Dirección Regional de Educación Local  
La Unión  
**MESA DE CONTROL**  
Fecha: 16/11/23, Hora: 2:03 PM  
N° Exp.: 9980  
N° Folios: 01


Es grato dirigirme a Usted para expresarle mi saludo cordial y a la vez solicitar su apoyo para poder realizar mi trabajo de investigación en las Instituciones Educativas de gestión pública del ámbito de la UGEL La Unión, el cual tiene como título **Estrés laboral y bienestar psicológico en los docentes de la UGEL "La Unión" – Piura, 2023**. Cabe señalar que dicho estudio pretende recoger información sobre la percepción del personal docente sobre su estrés laboral y bienestar psicológico que vienen desarrollando los docentes de la UGEL de La Unión a través de un cuestionario virtual, dicho estudio es parte de mi proyecto de investigación para obtener el grado de Magister en Gestión del Talento Humano - Psicología

Asimismo, hago mención que los datos obtenidos de los directores serán confidenciales y solo para el uso práctico de la presente investigación, además es anónimo por lo que no se revelará los datos del participante.

Seguro y agradecido de contar con su valioso apoyo me despido reiterando las muestras de mi aprecio y consideración


Bienestar psicológico determinar cuán identificado(a) se siente.

Atentamente,





---

Lic. Ps. Karolina Sinai Infante Cruzado  
DNI: 72203459

  
PROF. RAÚL RÍOS GARAVITO  
DIRECTOR  
UGEL LA UNIÓN  
Ríos  
16/11/23  
AUTORIZADO

Anexo 5. Respuesta a Solicitud de autorización de aplicación de instrumentos

 GERENCIA REGIONAL DE DESARROLLO SOCIAL | DIRECCION REGIONAL DE EDUCACION 

"AÑO DE LA UNIDAD, LA PAZ Y EL DESARROLLO"  
La Unión, 21 de noviembre de 2023

**OFICIO N° 3137- 2023- GOB-REG-PIURA-DREP-UGEL-L.U.**



Licenciada en Psicología:  
**Karolina Sinai Infante Cruzado**  
Presente.-

**ASUNTO:** Autorización para realizar investigación  
**REFERENCIA:** Expediente N° 9980 del 16.11. 2023 (01 folios)

Tengo el agrado de dirigirme a usted, para expresarle mi cordial saludo a nombre de la Unidad de Gestión Educativa Local La Unión-Piura y al mismo tiempo hacer de su conocimiento que, de acuerdo al documento de la referencia, mi despacho autoriza a su persona, la realización de la investigación titulada "ESTRES LABORAL Y BIENESTAR PSICOLÓGICO EN LOS DOCENTES DE LA UGEL LA UNIÓN - PIURA 2023"; investigación que realiza para obtener el grado de Magister en Gestión del Talento Humano - Psicología.

Sin otro en particular, aprovecho la ocasión para desearle éxitos en el desarrollo de su trabajo de investigación.

Atentamente

   
PROF. KAULRIOS GARABITO  
DIRECTOR  
UGEL LA UNIÓN

RRG/UGELLU-D  
RELS//AGP.UGELLU  
cc. archivo

*Anexo 6. Matriz de evaluación por juicio de expertos*

Trujillo, 29 de noviembre de 2023

Doctora  
**Mayda Yessenia Cruzado Núñez**

Presente.-

Me dirijo a usted con la finalidad de solicitar su valiosa colaboración para validar el contenido de los instrumentos de medición que llevan por título: “**Estrés Laboral Docentes (ED -6)**” y “**Escala de Bienestar Psicológico (BIEPS -A)**”. El estudio tiene por finalidad determinar qué relación existe entre estrés laboral y bienestar psicológico.

Conocedores de su alto nivel profesional, experiencia reconocida y su predisposición colaborativa en temas de investigación científica, hemos considerado conveniente nombrarle como Juez Experto para la evaluación del instrumento de recolección de datos que será aplicado al estudio. Se le agradece de antemano su receptividad y colaboración, su apoyo permitirá utilizar un instrumento con garantía de validez científica.

Se adjunta al presente:

- Carta de presentación
- Instrumentos
- Ficha informe de opinión de expertos

Agradeciendo su valiosa colaboración,

Respetuosamente,



.....  
C.Ps.P. Karolina Sinaí Infante Cruzado



## **DEFINICIÓN CONCEPTUAL DE LAS VARIABLES**

### **Estrés Laboral:**

La definición de estrés laboral, se ha detallado por varios autores como Leka y Griffiths (2023), que recoge varios puntos de vista, donde afirma que hace referencia a un desbalance existente de la presión de actividades dentro de un entorno de trabajo y el afrontamiento o la dificultad que pueda resultar como respuesta del colaborador ante el ambiente. Así mismo autores como Ávalos et al. (2022) lo definen como la percepción que tiene el colaborador sobre las altas demandas de labores y excesivas actividades que se encuentran en algún momento fuera de su control.

### **Bienestar Psicológico:**

La definición de bienestar psicológico, se ha conceptualizado por autores como Ryff (1989), mencionando que es una condición donde el individuo tiene un nivel funcional y equilibrado en cuanto a su desenvolvimiento como persona y un buen desarrollo de sus capacidades. En su conjunto para Loli et al. (2022) el bienestar psicológico es un estado de felicidad que surge de experiencias placenteras para el ser humano, intervienen emociones, conceptos sobre los niveles de satisfacción con la propia vida, la autorrealización, las reacciones positivas ante los sucesos diarios.

## INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

### I. ESTRÉS LABORAL

Escala de estrés laboral docentes (ED-6)

Gutiérrez et al. (2018)

#### Instrucciones

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

#### Opciones de calificación

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

| ÍTEMS   | TD | ED | ID | DA | TA |
|---|----|----|----|----|----|
| 40. Me cuesta tranquilizarme tras los contratiempos laborales.  |    |    |    |    |    |
| 41. En muchos momentos de la jornada laboral me siento tenso y nervioso.  |    |    |    |    |    |
| 42. La tensión del trabajo en casa está alterando mis hábitos de sueño.   |    |    |    |    |    |
| 43. Hay tareas laborales en casa que afronto con temor.   |    |    |    |    |    |
| 44. Los problemas laborales en casa están afectando mi salud física.  |    |    |    |    |    |
| 45. La tensión del trabajo en casa está alterando mis hábitos alimenticios.   |    |    |    |    |    |
| 46. En la institución educativa se dan situaciones de tensión entre los integrantes que hacen que me entre sudores fríos. |    |    |    |    |    |
| 47. Ante los problemas en el trabajo siento que se me altera la respiración.  |    |    |    |    |    |

|  |  |  |  |  |  |
|--|--|--|--|--|--|
| 48. La tensión laboral hace que vaya al baño con más frecuencia de lo normal.  |  |  |  |  |  |
| 49. Tomo algunos tranquilizantes o fármacos para aliviar mi malestar por sentir presión en el trabajo.                   |  |  |  |  |  |
| 50. Me siento triste con más frecuencia de lo que era normal en mí por los problemas laborales.                          |  |  |  |  |  |
| 51. Tiendo a ser pesimista ante los problemas del trabajo.   |  |  |  |  |  |
| 52. Veo el futuro sin ilusión alguna.  |  |  |  |  |  |
| 53. Tengo la sensación de estar desmoronándome emocionalmente.   |  |  |  |  |  |
| 54. Siento ganas de llorar sin una razón aparente.   |  |  |  |  |  |
| 55. Me falta energía para afrontar la labor de profesor.   |  |  |  |  |  |
| 56. Me cuesta concentrarme cuando me pongo a trabajar.   |  |  |  |  |  |
| 57. Creo que no hay buenos o malos profesores, sino buenos o malos alumnos.  |  |  |  |  |  |
| 58. Incluir alumnos con necesidades educativas especiales en el aula es un error que perjudica el rendimiento del resto. |  |  |  |  |  |
| 59. Me pagan por enseñar, no por formar personas.  |  |  |  |  |  |
| 60. Me incomoda tener que enseñar a estudiantes que no valoran la educación.   |  |  |  |  |  |
| 61. Acabo las jornadas de trabajo extenuado/a.   |  |  |  |  |  |
| 62. A medida que avanza la jornada laboral siento más necesidad de que esta acabe.                                       |  |  |  |  |  |
| 63. Realizar mis programaciones curriculares me resulta difícil.   |  |  |  |  |  |
| 64. A algunos alumnos lo único que les pido es que no me molesten mientras enseño a los demás.                           |  |  |  |  |  |
| 65. Hay clases en las que empleo más tiempo en llamar la atención (reñir) que en explicar.                               |  |  |  |  |  |

|   |  |  |  |  |  |
|---|--|--|--|--|--|
| 66. Los malos momentos personales de los estudiantes me afectan personalmente.                      |  |  |  |  |  |
| 67. Me afecta las agresiones verbales por parte de los estudiantes (si en caso existieran).         |  |  |  |  |  |
| 68. Me desmotiva la falta de apoyo de los padres en problemas de disciplina de sus hijos.           |  |  |  |  |  |
| 69. Me afecta la rivalidad entre grupos de profesores.  |  |  |  |  |  |
| 70. Siento estar lejos de mi autorrealización profesional laboral.                                  |  |  |  |  |  |
| 71. Estoy bastante distanciado del ideal de profesor con el que comencé.                            |  |  |  |  |  |
| 72. He perdido la motivación por la enseñanza.  |  |  |  |  |  |
| 73. Me desalienta la inestabilidad de mi puesto como docente en la institución educativa.           |  |  |  |  |  |
| 74. El aula (o las aulas) en la que trabajo me resulta acogedora.                                   |  |  |  |  |  |
| 75. Mis relaciones sociales fuera de la institución (familia, pareja, amigos, etc.) son muy buenas. |  |  |  |  |  |
| 76. Mis compañeros cuentan con mi apoyo moral y profesional.  |  |  |  |  |  |
| 77. Afronto con eficacia los problemas que a veces surgen con los compañeros de trabajo.            |  |  |  |  |  |
| 78. Resuelvo con facilidad los problemas del trabajo y con mis estudiantes.                         |  |  |  |  |  |

## FICHA DEL INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS

### I. DATOS GENERALES:

1.1 Título de la investigación: Estrés Laboral y Bienestar Psicológico en los docentes de la UGEL “La Unión” – Piura 2023

1.2 Nombre del instrumento: Escala de estrés laboral docentes (ED-6)

1.3 Autor del Instrumento: Gutiérrez et al. (2018)

II. **ASPECTOS DE VALIDACIÓN:** Ingrese el porcentaje exacto dentro del recuadro ejemplo: 95%

III.

| INDICADORES       | CRITERIOS  | Deficiente<br>00-<br>20% | Regular<br>21-40% | Buena<br>41-<br>60% | Muy Buena<br>61-<br>80% | Exce<br>lente<br>81-<br>100% |
|-------------------|--|--------------------------|-------------------|---------------------|-------------------------|------------------------------|
| 1.CLARIDAD        | Está formulado con lenguaje apropiado.                                 |                          |                   |                     |                         | <b>95</b>                    |
| 2.OBJETIVIDAD     | Está expresado en conductas observables.                               |                          |                   |                     |                         | <b>97</b>                    |
| 3.ACTUALIDAD      | Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.                      |                          |                   |                     |                         | <b>96</b>                    |
| 4.ORGANIZACION    | Existe una organización lógica.  |                          |                   |                     |                         | <b>90</b>                    |
| 5.SUFICIENCIA     | Comprende los aspectos en cantidad y calidad                           |                          |                   |                     |                         | <b>91</b>                    |
| 6.INTENCIONALIDAD | Adecuado para valorar aspectos de las estrategias de la investigación. |                          |                   |                     |                         | <b>93</b>                    |
| 7.CONSISTENCIA    | Basado en aspectos teórico-científicos de la investigación.            |                          |                   |                     |                         | <b>94</b>                    |
| 8.COHERENCIA      | Entre los índices, indicadores y las dimensiones.                      |                          |                   |                     |                         | <b>94</b>                    |
| 9. METODOLOGIA    | La estrategia responde al propósito del diagnóstico                    |                          |                   |                     |                         | <b>94</b>                    |
| 10. PERTINENCIA   | El instrumento es adecuado para el propósito de la investigación.      |                          |                   |                     |                         | <b>95</b>                    |

**III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD:** Marque con un (X) el que merezca su opinión  
(...) El instrumento puede ser aplicado, tal como está elaborado.  
(...) El instrumento debe ser mejorado antes de ser aplicado, y nuevamente validado.

**IV. PROMEDIO DE 93 % VALORACIÓN:**

Lugar y fecha: Trujillo, 29 de noviembre de 2023

  
-----  
**Dra. Mayda Yessenia Cruzado Niñez**  
**COD. ORCID: 0000-0001-7587-8115**  
DNI N° 02850481  
Teléfono N° 02850481  
Especialista en educación

## II. BIENESTAR PSICOLÓGICO

### Escala de Bienestar Psicológico

#### BIEPS-A

Casullo y Castro (2002)

Le pedimos que lea con atención las frases siguientes. Marque su respuesta en base de lo que pensó y sintió durante el último mes. Las alternativas de respuesta son: Estoy de acuerdo; Ni de acuerdo Ni en desacuerdo; Estoy en desacuerdo. No hay respuestas buenas o malas, todas sirven. No deje frases sin responder. Marque su respuesta con una cruz (o aspa) en unos de los tres espacios.

| Nº | Enunciado  | De acuerdo | Ni de acuerdo<br>Ni en<br>desacuerdo | En<br>desacuerdo |
|----|--|------------|--------------------------------------|------------------|
| 1  | Creo que sé lo que quiero hacer con mi vida.                 |            |                                      |                  |
| 2  | Si algo me sale mal puedo aceptarlo                          |            |                                      |                  |
| 3  | Me importa pensar qué haré en el futuro.                     |            |                                      |                  |
| 4  | Puedo decir lo que pienso sin mayores problemas.             |            |                                      |                  |
| 5  | Generalmente le caigo bien a la gente.                       |            |                                      |                  |
| 6  | Siento que podré lograr las metas que me proponga            |            |                                      |                  |
| 7  | Cuento con personas que me ayudan si lo necesito.            |            |                                      |                  |
| 8  | Creo que en general me llevo bien con la gente.              |            |                                      |                  |
| 9  | En general hago lo que quiero, soy poco influenciado.        |            |                                      |                  |
| 10 | Soy una persona capaz de pensar en un proyecto para mi vida. |            |                                      |                  |
| 11 | Puedo aceptar mis equivocaciones y tratar de mejorar.        |            |                                      |                  |
| 12 | Puedo tomar decisiones sin dudar mucho.                      |            |                                      |                  |
| 13 | Encaro sin mayores problemas mis obligaciones diarias.       |            |                                      |                  |

## FICHA DEL INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS

### I. DATOS GENERALES:

1.1 Título de la investigación: Estrés Laboral y Bienestar Psicológico en los docentes de la Ugel “La Unión” – Piura 2023.

1.2 Nombre del instrumento: Escala de Bienestar Psicológico BIEPS-A.

1.3 Autor del Instrumento: Casullo y Castro (2002).

**II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:** Ingrese el porcentaje exacto dentro del recuadro ejemplo:

| INDICADORES       | CRITERIOS  | Deficiente<br>00-<br>20% | Regular<br>21-40% | Buena<br>41-<br>60% | Muy Buena<br>61-<br>80% | Excelente<br>81-<br>100% |
|-------------------|--|--------------------------|-------------------|---------------------|-------------------------|--------------------------|
| 1.CLARIDAD        | Está formulado con lenguaje apropiado.                                 |                          |                   |                     |                         | <b>92</b>                |
| 2.OBJETIVIDAD     | Está expresado en conductas observables.                               |                          |                   |                     |                         | <b>93</b>                |
| 3.ACTUALIDAD      | Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.                      |                          |                   |                     |                         | <b>94</b>                |
| 4.ORGANIZACIÓN    | Existe una organización lógica.  |                          |                   |                     |                         | <b>95</b>                |
| 5.SUFICIENCIA     | Comprende los aspectos en cantidad y calidad                           |                          |                   |                     |                         | <b>91</b>                |
| 6.INTENCIONALIDAD | Adecuado para valorar aspectos de las estrategias de la investigación. |                          |                   |                     |                         | <b>92</b>                |
| 7.CONSISTENCIA    | Basado en aspectos teórico-científicos de la investigación.            |                          |                   |                     |                         | <b>92</b>                |
| 8.COHERENCIA      | Entre los índices, indicadores y las dimensiones.                      |                          |                   |                     |                         | <b>95</b>                |
| 9.METODOLOGÍA     | La estrategia responde al propósito del diagnóstico                    |                          |                   |                     |                         | <b>91</b>                |
| 10.PERTINENCIA    | El instrumento es adecuado para el propósito de la investigación.      |                          |                   |                     |                         | <b>90</b>                |



**III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD:** Marque con un (X) el que merezca su opinión  
(...) El instrumento puede ser aplicado, tal como está elaborado.  
(...) El instrumento debe ser mejorado antes de ser aplicado, y nuevamente validado.

**IV. PROMEDIO DE 94 % VALORACIÓN:**

Lugar y fecha: Trujillo, 29 de noviembre de 2023

  
-----  
**Dra. Mayda Yessenia Cruzado Núñez**  
**COO. OREID: 0000-0001-7587-8115**  
DNI N° 02850481  
Teléfono N° 02850481  
Especialista en educación

**III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD:** Marque con un (X) el que merezca su opinión

( X) El instrumento puede ser aplicado, tal como está elaborado.

(...) El instrumento debe ser mejorado antes de ser aplicado, y nuevamente validado.

**IV. PROMEDIO DE  VALORACIÓN:**

Lugar y fecha: Trujillo, 29 de noviembre de 2023




Dr. CECILIA CHIROQUE CIENFUEGOS  
DOCTOR EN EDUCACIÓN


DNI. N° 02811265 Teléfono N° 949904595  
Especialista en educación Básica regular

**III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD:** Marque con un (X) el que merezca su opinión  
(...) El instrumento puede ser aplicado, tal como está elaborado.  
(...) El instrumento debe ser mejorado antes de ser aplicado, y nuevamente validado.

**IV. PROMEDIO DE  VALORACIÓN:**

Lugar y fecha: Trujillo, 29 de noviembre de 2023



 **Dr. Edward J. Rojas Sagastegui**  
**C.P.S.P. N° 15901**  
**Psicólogo - Psicoterapeuta**

Scanned with  
CamScanner

DNI N° 42954370  
Teléfono N° 992895904  
Especialista en Investigación

Anexo 7. Carta de autorización para aplicar instrumentos para el desarrollo de tesis.



**"AÑO DE LA UNIDAD, LA PAZ Y EL DESARROLLO"**

Trujillo, 26 de diciembre de 2023

**CARTA N° 905-2023-UCV-VA-EPG-F01/J**

Sr. Raúl Ríos Garabito

**Director**

**UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL (UGEL) "LA UNIÓN" – PIURA**

**Presente.** –

**ASUNTO: AUTORIZACIÓN PARA APLICAR INSTRUMENTOS PARA EL DESARROLLO DE TESIS**

Es grato dirigirme a usted para saludarle cordialmente y así mismo presentar a la estudiante **KAROLINA SINAI INFANTE CRUZADO**, del programa de **MAESTRÍA EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO**, de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo.

La estudiante en mención solicita autorización para aplicar los instrumentos necesarios para el desarrollo de su tesis denominada: **"ESTRÉS LABORAL Y BIENESTAR PSICOLÓGICO EN LOS DOCENTES DE LA UGEL LA UNIÓN – PIURA 2023"**, en la institución que usted dirige.

El objetivo principal de este trabajo de investigación es identificar la relación entre estrés laboral y bienestar psicológico en los docentes de la Ugel "La Unión" – Piura 2023.

Agradeciendo la atención que brinde a la presente, aprovecho la oportunidad para expresarle mi consideración y respeto.

**Atentamente.** –



Mg. Ricardo Benites Aliaga  
Jefe de la Escuela de Posgrado-Trujillo  
Universidad César Vallejo

**ADJUNTO:**

- Instrumentos de recolección de datos.

## Anexo 8. Resolución de Tesis



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO



### RESOLUCIÓN JEFATURAL Nº 4812 - A-2023-UCV-VA-EPG-SL01/J

Trujillo, 17 de noviembre de 2023

#### VISTO:

El proyecto de investigación denominado: **Estrés Laboral y Bienestar Psicológico en los docentes de Ugel La Unión – Piura 2023**; presentado por el (la) Br. **Infante Cruzado, Karolina Sinaí** con código de estudiante N° **7000491042** del programa de MAESTRÍA EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO – grupo **A1**; y

#### CONSIDERANDO:

Que, la normativa de la Universidad César Vallejo, señala que el estudiante deberá presentar un proyecto de investigación para su aprobación y posterior sustentación con fines de graduación;

Que, el proyecto mencionado cuenta con opinión favorable del docente de la experiencia curricular de “DISEÑO Y DESARROLLO DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN”, el (la) Dr. Salinas Gamboa, José German.

Que, es política de la Universidad velar por el adecuado manejo administrativo de los documentos para cumplir las políticas internas de gestión;

Que, el (la) Jefe (a) de la Unidad de Posgrado, en uso de sus facultades y atribuciones;

#### RESUELVE:

**Art. 1°.- APROBAR**, el Proyecto de Investigación denominado: **Estrés Laboral y Bienestar Psicológico en los docentes de Ugel La Unión – Piura 2023**, presentado por el (la) Br. **Infante Cruzado, Karolina Sinaí** con código de estudiante N° **7000491042**.

**Art. 2°.- DESIGNAR**, al docente de la experiencia curricular de “DISEÑO Y DESARROLLO DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN”, el (la) **Dr. Salinas Gamboa, José German**, como asesor(a) del proyecto de investigación mencionado en el artículo 1°.

**Art. 3°.- PRECISAR**, que el (la) autor (a) del proyecto de investigación deberá desarrollarlo en el semestre en curso y excepcionalmente hasta el semestre siguiente.

Regístrese, comuníquese y archívese.



Mg. Ricardo Benites Aliaga  
Jefe de la Escuela de Posgrado-Trujillo  
Universidad César Vallejo

Somos la universidad de los  
que quieren salir adelante.

