



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN PSICOLOGÍA
EDUCATIVA**

**Bienestar psicológico y estrés en docentes de dos instituciones
educativas públicas - Lima, 2021**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Psicología Educativa

AUTORA:

Diaz Sosa, Astrid Keith (ORCID: 0000-0002-2470-4147)

ASESORA:

Dra. Esquiagola Aranda, Estrella Azucena (ORCID: 0000-0002-1841-0070)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Evaluación y aprendizaje

LIMA – PERÚ

2022

DEDICATORIA

A Dios, por guiarme en este proceso de lograr una meta más. A mi hijo Yazid, porque es mi mayor motivación de seguir logrando mis metas propuestas, eres la razón de que siga esforzándome por el presente y el futuro, como en todos mis logros, en este estás presente.

AGRADECIMIENTO

A mi familia por su apoyo incondicional, moral y estar siempre motivándome a seguir adelante.

A mi asesora de tesis Estrella Esquiagola, que gracias a su exhortación y las correcciones se pudo concluir este trabajo de investigación.

A los directores y profesores de las dos instituciones educativas públicas que han participado en la investigación, con quienes estoy sumamente agradecida.

ÍNDICE

	Página
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	14
3.1. Tipo y diseño de investigación	14
3.2. Variables y operacionalización	14
3.3. Población (criterios de selección), muestra y muestreo	15
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	16
3.5. Procedimiento	17
3.6. Métodos de análisis de datos	17
3.7. Aspectos éticos	17
IV. RESULTADOS	18
V. DISCUSIÓN	26
VI. CONCLUSIONES	32
VII. RECOMENDACIONES	33
REFERENCIAS	34
ANEXOS	46

ÍNDICE DE TABLAS

	Página	
Tabla 1	Análisis descriptivo de los niveles del bienestar psicológico	18
Tabla 2	Análisis descriptivo de los niveles de las dimensiones de bienestar psicológico	19
Tabla 3	Análisis descriptivo de los niveles de estrés	20
Tabla 4	Análisis descriptivo de los niveles de las dimensiones del estrés	21
Tabla 5	Correlación del Bienestar Psicológico y Estrés	22
Tabla 6	Correlación del Bienestar psicológico con la dimensión agotamiento emocional	23
Tabla 7	Correlación del Bienestar psicológico con la dimensión indiferencia	24
Tabla 8	Correlación del Bienestar psicológico con la dimensión eficacia profesional	25

ÍNDICE DE FIGURAS

	Página
Figura 1 Niveles del bienestar psicológico	18
Figura 2 Niveles de las dimensiones de bienestar psicológico	19
Figura 3 Niveles de Estrés	20
Figura 4 Niveles de las dimensiones del estrés	21

RESUMEN

La presente investigación tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre el bienestar psicológico y el estrés en docentes de dos instituciones educativas públicas de Lima, 2021. La investigación realizada fue de tipo básica con un enfoque cuantitativo, de diseño no experimental con corte trasversal y de nivel correlacional. Participaron 70 docentes de dos instituciones educativas seleccionados mediante el muestreo no probabilístico intencional por conveniencia, las pruebas utilizadas fueron la escala de Bienestar Psicológico de Ryff (Carol Ryff, 1995) y el cuestionario Maslach Burnout Inventory General Survey (MBI-GS) (Maslach et ál., 1996). Para la contrastación de hipótesis se aplicó el estadístico Rho de Spearman. Los resultados de la investigación demostraron que existe una relación inversa y significativa entre las variables de bienestar psicológico y estrés ($p < .05$, $r = -.466$). En conclusión, cuanto mejor es el bienestar psicológico, menor es el nivel del estrés en los docentes.

Palabras clave: Bienestar psicológico, estrés, docentes, instituciones educativas públicas.

ABSTRACT

The objective of this research was to determine the relationship between psychological well-being and stress in teachers of two public educational institutions in Lima, 2021. The research carried out was of a basic type with a quantitative approach, of a non-experimental design with a cross-sectional and correlational level. Seventy teachers from two educational institutions participated, selected by intentional non-probabilistic sampling for convenience, the tests used were the Ryff Psychological Well-being scale (Carol Ryff, 1995) and the Maslach Burnout Inventory General Survey (MBI-GS) questionnaire (Maslach et al. al., 1996). For hypothesis testing, the Spearman Rho statistic was applied. The research results showed that there is an inverse and significant relationship between the variables of psychological well-being and stress ($p < .05$, $r = -.466$). In conclusion, the better the psychological well-being, the lower the level of stress in teachers.

Keywords: Psychological well-being, stress, teachers, public educational institutions.

I. INTRODUCCIÓN

A nivel mundial, por causa de la pandemia, la educación se vio afectada, tanto niños como jóvenes se han perjudicado por la interrupción de las clases, así como también para los docentes y su adaptación a la nueva realidad, dando a evidenciar que el sistema educativo tradicional necesitaba una transformación, por tal motivo la educación ha tenido cambios en todos sus programas y planes académicos, exigiendo en los docentes una alta versatilidad al cambio con respecto a nuevas estrategias, técnicas, metodologías, recursos que han requerido de constantes capacitaciones (Tejedor, Cervi, Tusa, y Parola, 2020), de esta manera la labor del docente ha sido muy extenuante, ocupando muchas horas de trabajo que incluso no han sido bien remuneradas, originándoles estrés (Unesco, 2020).

Si bien es cierto que los docentes han tenido mucha demanda en su labor por estar en cuarentena, causándoles algunos malestares psicológicos, esto no solo es de ahora, si no también desde años atrás donde la OIT (2016) en su publicación informa que los trabajadores de diversas labores presentaban estrés, y los profesores no eran la excepción; indicaron que una mala gestión del capital humano produce estrés, por ende, se debe aplicar una buena gestión para impulsar la productividad y el compromiso en beneficio de todos, para prevenir y controlar las posibles causas del estrés laboral. Es así que se debe promover el uso del apoyo social para mejorar aspectos resaltantes como la satisfacción laboral, compromiso profesional, realización personal, etc., ya que, en una investigación realizada por Ferguson, Mang y Frost (2017) refieren que los docentes suelen hablar con amigos o familiares sobre los factores de estrés, en vez de hablarlo con los directores o profesionales correspondientes.

En nuestro país se realizó una encuesta por MINEDU (2020) mostrando un panorama de la salud física y mental, donde un 60.4% de docentes presentaban estrés, un 27.3% presentaban ansiedad, un 16.2% presentaban depresión, entre otros, donde también se manifestó que un 49.7% no recibió apoyo psicológico, en tal contexto MINEDU (2021) en su portal “Te escucho, docente”, concientiza la importancia del cuidado que se debe tener en la salud, ya que, si el docente muestra

signos de frustración, ansiedad, enfado, emociones negativas, etc., a consecuencia de la carga laboral que se presenta hoy en día, puede repercutir en la salud no solo física si no también en la salud mental por la labor muy importante que tienen, por tal motivo los docentes deben de tener los recursos necesarios para asegurar su bienestar en todos los aspectos.

Como ya se sabe, el docente posee autonomía y control a la hora de impartir sus conocimientos, enfrentándose día a día a desafíos que son propios de la clase y la institución educativa, tales como la indisciplina, problemas de comportamiento, bajo rendimiento, falta de motivación por aprender en los alumnos, quejas de los padres de familia, gestiones estructurales, el liderazgo del docente, entre otros, en tal sentido, el bienestar psicológico es una cualidad muy importante que el docente debe tener, ya que influirá en su desempeño como docente (Deffaveril, Della y Thomé, 2020) y es de admirar que, a pesar de las circunstancias los docentes realizan sus labores con esfuerzo y responsabilidad, siendo así, el docente una pieza fundamental en la innovación de la educación, el cambio que se da de generación en generación es más acelerado, de manera que, el sistema educativo y la sociedad exige mayor calidad y rendimiento al docente, por tanto, deben estar preparados psicológicamente para afrontar los cambios positivamente. (Yupanqui, 2020).

Como se mencionó antes, tanto a nivel mundial como nacional, ha sido un gran reto para los docentes la adaptación a los nuevos programas académicos, como también lo fue para las dos instituciones educativas públicas de Lima, donde se pudo presenciar la dificultad en todo este proceso por el desarrollo de las clases a distancia, que conllevó a que los docentes tomaran capacitaciones para usar las herramientas digitales, también se notó el incremento de las horas de trabajo, siendo una fuente de estrés, ya que el docente debe elaborar la clase utilizando más técnicas y realizar el seguimiento a los estudiantes, aparte de enseñar también el docente debe motivar a los alumnos según la personalidad de cada uno y esto genera una tensión en el docente, teniendo en cuenta que son muchas aulas con distintos horarios y las horas extras, de alguna manera se ha notado insatisfacción

y desmotivación por lograr los objetivos, reduciendo el desempeño y generando síntomas de estrés en algunos docentes.

Por tal motivo a continuación, se formula el siguiente problema general: ¿De qué manera se relaciona el bienestar psicológico y el estrés en los docentes de dos instituciones educativas públicas - Lima, 2021?

La presente investigación tiene como fin relacionar el bienestar psicológico y el estrés en los docentes de dos instituciones educativas públicas de Lima. Se realizará la investigación pertinente para poder obtener datos sobre la relación entre las variables, a su vez fomentar la intervención eficiente y focalizar los aspectos a mejorar en los docentes, de este modo aportar información científica, como fundamento a nuevas investigaciones, ya que se presenta un estudio de la relación entre el bienestar psicológico y el estrés en docentes, el cual se comprobara en base a las teorías investigadas, y así aportar conocimientos a los mismos y que también será utilizada por las mismas organizaciones.

Enseguida se presenta el objetivo general: Determinar la relación entre el bienestar psicológico y el estrés en docentes de dos instituciones educativas públicas - Lima, 2021. Seguidamente como objetivos específicos: Determinar la relación entre el bienestar psicológico y las dimensiones del estrés (agotamiento emocional, indiferencia y eficacia profesional) en docentes de dos instituciones educativas públicas - Lima, 2021.

Por consiguiente, se plantea la hipótesis general: Existe relación significativa entre el bienestar psicológico y el estrés en docentes de dos instituciones educativas públicas - Lima, 2021. Seguidamente las hipótesis específicas: Existe relación significativa entre el bienestar psicológico y las dimensiones del estrés (agotamiento emocional, indiferencia y eficacia profesional) en docentes de dos instituciones educativas públicas - Lima, 2021.

II. MARCO TEÓRICO

Con respecto a las investigaciones previas, se tomaron en cuenta estudios bibliográficos que guardan relación con las variables de estudio, en las investigaciones internacionales se menciona a Zúñiga y Pizarro (2018) quienes midieron el estrés de 49 profesores, encontrando un nivel medio bajo de estrés, resultando que un 55% presentan agotamiento emocional. Así como también en España, Mascaró (2016) obtuvo similares resultados en su investigación, puesto que los profesores presentaban un nivel de estrés medio bajo, pero sin embargo se obtuvo puntajes significativos en algunas categorías debido a que los docentes se sienten estresados; en estas investigaciones se pueden demostrar que los docentes de alguna manera presentan estrés, sea por el rol que asumen y la falta de reconocimiento de los superiores por su ardua labor y otras actividades de gestión.

Teniendo en cuenta que con el transcurrir del tiempo, todo va cambiando, es por ello que la educación debe adaptarse según su entorno, y el docente es el principal protagonista para llevar a cabo todas las actividades, cumpliendo con los estándares solicitados, que de alguna manera denerara estrés, y es relevante mencionar a Alvites (2019) ya que encontró, que el estrés se correlaciona con factores psicosociales, denotando síntomas de ansiedad, depresión y creencias desadaptativas que perjudican el desempeño del docente, a lo mismo que Sarabia y Collantes (2020) manifiestan que las características como el género (hombre y mujer), las edades, la situación civil y el salario, son factores que pueden predecir el nivel de estrés y que una excesiva exigencia laboral puede tener un rendimiento bajo en el docente, por otra lado; Granados, Aparicio, Fernández y García (2020) también demostraron que un 66.5% de docentes presentaban ansiedad y estrés, produciendo un nivel alto de agotamiento emocional; como se denota en las investigaciones, hay elementos que inciden en el estrés y a su vez repercutirá en el docente, perjudicando su labor y rendimiento laboral, como por ejemplo el desenvolvimiento de las clases y el método de enseñanza.

En la actualidad, es importante recalcar la labor del docente en cuarentena, ya que ha perjudicado de alguna manera su salud mental, así como manifiestan Hernández, Gamboa y Prada (2021) revelaron que los docentes sí presentaron estrés, pero sin embargo se encontró en la dimensión cansancio emocional un nivel alto, debido a que percibieron una gran carga de trabajo en el periodo de aislamiento; estos resultados se asemejan con los estudios de Medina, Quintanilla, Palma y Medina (2021) y López et al., (2021) quienes demostraron que los docentes presentaron estrés debido a la intensidad de trabajo durante las clases virtuales, además Sarayasi (2021) relacionó el desempeño laboral con el estrés, encontrando que existe una relación inversa con las variables, de esto se infiere que a mayor estrés menor será el desempeño del docente. Se entiende que el cambio de la modalidad de las clases de presencial a virtual y la interrupción de su labor en su espacio personal, ha generado una carga laboral, produciendo estrés y frustración en los docentes.

En cuanto a la relación del bienestar psicológico con el estrés, es importante mencionar a la OMS (2004) que menciona, que un buen estado general de bienestar, es a nivel físico, mental y social, dentro de esto Bullare, Tan y Wider (2016) dan a conocer que el estrés en los docentes se puede predecir con el bienestar psicológico, ya que el estrés disminuye la percepción de bienestar o de sentirse bien, así también, Olivo (2017) demostró que el estrés laboral y el bienestar psicológico se relacionan entre sí, como también Paniagua (2016) comprobó que el estrés se correlaciona con la calidad de vida. En efecto el estrés genera un desequilibrio emocional y repercute en el bienestar psicológico y no solo al estado mental sino además al estado físico, afectando una buena calidad de vida en el docente.

En los estudios nacionales sobre el estrés, se considera a Cuba (2019) ya que estudio sobre el estrés laboral, dando a conocer que el 23% de docentes presentaban altos niveles, seguido de un 73% de un nivel medio y solo el 4% con un nivel bajo, así como afirman Pineda, Dávila y Alva (2021) y también Gallegos, Cahua y Canaza (2019) que dan a conocer que los docentes tienen agotamiento de energía; estas revisiones muestran que a consecuencia del contacto diario en

forma remota de las clases, y las actividades pedagógicas, tales como la planificación de las sesiones de aprendizaje, el diseño de actividades didácticas y el acompañamiento del aprendizaje en los alumnos, los docentes han demostrado la falta de recursos emocionales causándoles estrés.

Existen otras investigaciones que resaltan la relación del bienestar psicológico con otros aspectos, que de alguna manera incide en que el bienestar se presente en varios niveles, como lo muestra Acevedo (2020) quien dio a conocer que el bienestar psicológico influye en el desempeño docente, de acuerdo con Castillo (2018) menciona que el 37% de docentes presentan un nivel bajo, el 63% un nivel medio de bienestar psicológico; de esta manera se deduce que debe haber un equilibrio con el trabajo y la vida personal del docente para que no altere su bienestar psicológico, la manera en cómo se maneje se verá influenciado en el desempeño laboral.

Dadas las exploraciones académicas para ambas variables en cuanto a la relación del bienestar psicológico y estrés, dan a conocer León y Monzón (2017) que el bienestar psicológico no se relaciona con el síndrome de burnout, puesto que los docentes se sienten resignados, autoaceptando las condiciones laborales de la institución educativa, este resultado contrasta con los hallazgos de Salas (2010) y Pillco (2017) quienes encontraron correlaciones entre el bienestar psicológico y el síndrome de burnout, demostrando que, si el nivel de bienestar psicológico es alto, menor es el nivel del síndrome de burnout; en tal sentido, se resalta que el síndrome de burnout es un estrés crónico, que empieza por un nivel bajo de estrés, y se podría manifestar que, el bienestar psicológico es una condición indispensable para el docente ya que existen fuentes de estrés que derivan de las condiciones laborales en mal estado, como la sobrecarga laboral con poco descanso, teniendo como consecuencia un bajo rendimiento laboral.

En cuanto al concepto de bienestar psicológico, Según Ryff y Keyes (1995) definen como bienestar psicológico al esfuerzo que hace el ser humano para desarrollarse y lograr su máximo potencial, relacionándolo al sentido de vida para así enfrentar desafíos del día a día, superándolos para lograr la realización; también

indican que es una satisfacción como resultado gratificante por haber cumplido con los proyectos en todos los ámbitos.

Precisando el concepto en forma general del bienestar psicológico, este se desarrolla a partir de la industrialización en la sociedad y el interés por el tipo de condición de vida, planteándose preguntas como ¿Por qué no toda la humanidad, esta complacida con su estilo de vida? y ¿Qué circunstancias influyen en el bienestar? (Ferrel, Thomas, Solano, Redondo y Ferrel, 2017); estas interrogantes iniciaron el estudio sobre este tema, es así que Diener, Suh, y Oishi (1997) asociaron al bienestar psicológico como el sentirse bien con el aspecto físico, económicamente y ser inteligente, y en la actualidad se sabe que el bienestar psicológico no solo engloba esas variables, si no también otras muy importantes como la subjetividad personal. Para Veenhoven (1994) es la forma en como califican su vida y la evaluación que le dan en función a como se sienten a gusto con ella, esta autoevaluación es realizada en base a los pensamientos y afectos que poseen, el bienestar psicológico se manifestara según la sensación de realización que sienta la persona.

En tal sentido, Rengifo (2019) describe al bienestar psicológico como el nivel de satisfacción que posee la persona con respecto a la autoestima, el optimismo, los sentimientos positivos, el sentido de vida y otros aspectos que permitirán el desarrollo para lograr su realización, en tanto Díaz, Estrada y Iparraguirre (2020) afirman que es la experiencia humana que se va adquiriendo en el día a día y será proyectada en el futuro, tales como, los objetivos o metas propuestos, debe haber un balance con los logros que se van dando y las expectativas del futuro, para sentir satisfacción o bienestar psicológico. Para Salotti (2006) es el grado de satisfacción o realización que sienta la persona, estará relacionada al tipo de vida que lleva, el compromiso y la importancia que le dé, va a proporcionar un gran aporte al sentido de vida, para de esta manera lograr metas u objetivos, sentir plenitud y un bienestar.

Las investigaciones hechas por Ryff representan uno de los modelos más resaltantes a cerca del bienestar psicológico, considerando a la psicología positiva como el modelo pionero. Para Seligman (2011) existen componentes que

contribuyen al sentir del bienestar psicológico, que son medibles y que la psicología positiva busca descubrir las maneras de desarrollar estos componentes en las personas para que puedan surgir; también menciona algunos elementos que deben tener tres características importantes para que puedan componer parte del bienestar psicológico: debe contribuir al bienestar; que las personas busquen el bienestar con un fin de sentir plenitud; y que el elemento sea independiente.

Así mismo, Seligman (2011) postula la existencia de elementos que tienen ciertas características: La emoción positiva, que representa la felicidad, la comodidad y el sentimiento de satisfacción, también indica que por cada emoción negativa se debe tener tres emociones positivas; El compromiso, está centrado en la evaluación del sentimiento del que hacer del día a día de la persona y el nivel de involucramiento en todas sus actividades; El sentido, es el impulso de trabajar en el ser mismo para sentir el bienestar y poder trascender; Logros, son importantes ya que genera un gran impacto y forman parte de la realización personal y por último; Relación positiva, sin duda el entorno influirá en el bienestar y es importante evaluar la calidad de la amistad que se establecerá. En resumen, el bienestar psicológico no puede ser explicado con ninguno de los elementos que se mencionaron antes, pero que de todos modos sí contribuyen a él (Seligman, 2011).

También es importante mencionar a la teoría de la autodeterminación de Ryan y Deci, ya que esta teoría refiere que el crecimiento personal se debe al impacto de las necesidades innatas, ya que favorece el desarrollo de la personalidad, la motivación y la regulación de las conductas, además refiere la teoría que, si hay satisfacción con las necesidades internas tales como desarrollo personal, la independencia, el crecimiento laboral, etc., dará como resultado niveles buenos de bienestar psicológico; también mencionan que hay factores negativos del ambiente que influyen en la satisfacción de todas las necesidades psicológicas que son indispensables para el crecimiento personal (Tualombo, 2018).

El bienestar psicológico posee seis dimensiones que están consideradas en la Escala de Bienestar Psicológico de Ryff, tales como: la autoaceptación según Ryff (1995) la define como una característica de la salud mental, y si este tiene una

función positiva, entonces habrá un mayor nivel de desarrollo de las actitudes positivas con uno mismo y hacia los demás; en tanto Erikson (1963) indica que la autoaceptación se da en el transcurso del desarrollo de la personalidad, que al final lograra fortalecer la identidad; además de desarrollar las competencias siendo consciente de las destrezas y la necesidad del control ante algunas limitaciones (Zapata, Bastidas, Quiroga, Charra, y Leiva, 2012); también Garcia (2018) define como algo que va más allá de una buena autoestima, ya que es la autoevaluación en relación a las debilidades y fortalezas reconociendo las limitaciones personales manteniendo siempre una actitud positiva.

La segunda dimensión de relaciones positivas, para Ryff y Singer (1998) es importante el establecimiento de vínculos tanto social y amical para generar confianza ya que es primordial para la salud mental. Según Maslow (1968) consiste en mantener emociones consistentes de afecto y empatía con las personas, así como mantener la capacidad del amor y las relaciones interpersonales positivas; deben estar basadas en el respeto y mientras más positivas sean mejor salud mental se tendrá, además de tener un mejor criterio para establecer las relaciones (Olortegui y Osorio, 2021); además de establecer estos vínculos, se toman en cuenta la empatía, la reciprocidad, la calidez y familiaridad afectiva que se irán forjando al mantener esta relación (Zubieta, Fernández y Sosa, 2012).

En tanto a la tercera dimensión de autonomía, según Ryff y Keyes (1995) es la autoevaluación según los propios requerimientos de la persona y no busca la aceptación de otros, con el fin de mantener individualidad e independencia en distintos aspectos sociales, ya que la autonomía permitirá sobrellevar la influencia de la sociedad; para Zubieta, Fernández y Sosa (2012) asocian la autonomía a la resistencia que posee la persona sobre la presión social y la autorregulación de su comportamiento; también hace referencia a la independencia que tiene la persona para desenvolverse y tomar sus decisiones, siendo responsable ante el resultado que se obtenga de las propias acciones (Casullo y Castro, 2000).

Referente a la cuarta dimensión del dominio del entorno, menciona Ryff y Singer (1998) que es la capacidad de poder reconocer y manejar situaciones

difíciles con la ayuda del funcionamiento mental y físico, para tener un control del entorno, también es la habilidad de adaptarse o modificar las necesidades personales según el entorno en que se rodea (García, 2018); por otra parte Zapata, Bastidas, Quiroga, Charra, y Leiva (2012) definen que las personas con un reducido dominio de su ambiente, muestran dificultades para desafiar diversos escenarios del día a día, por eso esta capacidad debe desarrollarse ya que permite la adaptación en situaciones adversas.

Sobre la dimensión de propósito en la vida, Ryff y Singer (1998) mencionan que el ser humano necesita tener metas, ya que esto será el propósito de vida y así tener motivación para ir planteando más objetivos que cumplir, también refleja la madurez que posee la persona ya que según se presenten situaciones adversas podrá cambiar sus propósitos con productividad y creatividad (Olortegui y Osorio, 2021); en ese sentido la logoterapia propuesta por (Frankl, 1946) guarda mucha relación ya que, busca tener un propósito o sentido de vida como algo primordial para el bienestar en forma general, ya que los seres humanos requieren tener metas para así dar el sentido de vida.

Teniendo en cuenta a Ryff y Keyes (1995) quienes definen la última dimensión el crecimiento personal, como el desarrollo de todo el potencial personal, esto dependerá del buen funcionamiento psicológico que tenga la persona, según Casullo y Castro (2000) refieren que las personas acceden a tener experiencias para desarrollarse y lograr todos los objetivos planteados durante cada fase de la vida; también se entiende como el empeño de desarrollar las potencialidades para llevar al máximo cada capacidad (García, 2018), por otra parte Zapata, Bastidas, Quiroga, Charra, y Leiva (2012) mencionan que las personas que posean un bajo nivel de crecimiento personal se sentirán estancados y desinteresados por la vida, sintiéndose incapaces de desarrollar nuevos comportamiento y actitudes.

En tanto al estrés, para Maslach, Jackson y Leiter (1996) afirmaron que el estrés laboral es un síndrome psicológico que se manifestara a consecuencia de factores estresantes en el ambiente de trabajo. Para Freudenburger (1974) describe al estrés como la sensación de fracaso que experimenta la persona, con

síntomas de desgaste físico y emocional, la pérdida de interés por realizar una buena labor y la desmotivación laboral. En tanto Maslach, Jackson & Leiter (1996) sostienen que el estrés laboral es caracterizado por el agotamiento que experimenta la persona en forma gradual, que conlleva a salir mal de su ambiente de trabajo decayendo el interés para dar lo mejor de sí. De acuerdo con Eloísa et al. (2011) para entender el estrés se debe examinar la condición del ambiente que permitirá identificar las situaciones que producirán estrés, así mismo las reacciones de conducta, fisiológica y cognitiva que tendrán respuesta ante estímulos de presión que dará como resultado es estrés.

Para Craiovan (2014) define al estrés como producto del cansancio emocional, a excepción de Mérida y Extremera (2017) que lo relacionan con las frustraciones que tiene la persona con respecto a su vida personal la cual es proyectada en su ambiente laboral. Según Cárdenas, Méndez y González (2014) la exigencia en el trabajo, y la presión de los superiores son fuente de estrés que repercutirá en el desempeño del trabajador, al igual que la OIT (2016) considera al estrés como la respuesta emocional y física ante la sobrecarga de situaciones que son provocadas en su entorno. También menciona García (2018) que existen factores generadores de estrés y los clasifica en: Factores profesionales, tales como los conflictos para cumplir las reglas, tareas no gratificantes y poca autonomía con respecto a decisiones de gran importancia; Factor organizacional, tales como la carencia de materiales, poco recursos humanos, mala remuneración, horas extras, poca capacitación, conflictos interpersonales, infraestructura inadecuada y contratos inestables; y por último los factores particulares, tales como la falta de reconocimiento profesional y personal, aislamiento, alta competencia y escasa motivación.

En tanto Gutiérrez, Morán y Sanz (2005) definen como un conjunto de respuestas conductuales, cognitivas y físicas como resultado de las vivencias que son percibidas como amenazantes, siendo así fuentes de presión; también se considera que el estrés no diferencia de la raza, cultura, estatus social o económico, por lo tanto, los docentes no son ajenos a presentar estrés (Vieco y Abello, 2014); los docentes con estrés presentan sentimientos de angustia que perjudica la salud

mental ya que se sentían cansados constantemente (Haydon, Stevens y Leko (2018) (García y Gil, 2016), y no solo eso, si no también se deteriora la identidad del profesor como profesional y que se proyecta en la actividad laboral que desempeña (Saltijeral y Ramos, 2015), la excesiva presión laboral es un desencadenante para presentar estrés, que repercutirá en la función del docente (Cárdenas, Méndez y Gonzales, 2014).

Las investigaciones realizadas por Maslach representan uno de los modelos más importantes sobre el estrés, pero, sin embargo, también se considera la teoría sociocognitiva del yo, Bandura caracteriza a la teoría sociocognitiva del yo como la conciencia que se tiene sobre el autoconcepto, autoeficacia y autoconfianza, además de que los factores ambientales, personales, el cognitivo, las emociones, motivación, etc., interactúan entre todos recíprocamente para realizar una conducta que ha sido aprendida mediante la observación del entorno. Las variables mencionadas antes como el autoconcepto, autoeficacia y autoconfianza, son muy importantes para la explicación del estrés, ya que estas cogniciones influyen en la percepción y el que hacer laboral, a su vez esto es influenciado por acciones y acumulaciones de efectos que han sido observados en otros; así mismo la seguridad de la persona influirá en el desempeño para lograr objetivos y estipulará la reacción emocional como la depresión o el estrés (Gil-Monte y Peiró, 1999). Por su parte, Harrinson (1983) enfatiza la autoeficacia como un componente muy importante de la conciencia, ya que la percepción de eficacia y competencia pueden predecir el estrés, agrega que las profesiones que prestan servicios, como el de ayudar a los demás, presentan muchos obstáculos como los conflictos interpersonales, sobrecarga laboral, pocos recursos que disminuyen la autoeficacia en el trabajador y a consecuencia producirá estrés.

También es importante mencionar el modelo demanda – control de Karesek, ya que propuso que las demandas altas del trabajo con un bajo control, son propensas a tener niveles altos de estrés que generan problemas en la salud tanto física como mental, y en caso contrario con un suficiente control sobre las demandas altas del trabajo se creara un ambiente laboral activo que favorecerá en la salud, esta teoría da importancia a la autonomía que tiene el trabajador para con

las actividades y el desarrollo de las habilidades para un buen manejo ante la alta demanda de trabajo (Tualombo, 2018).

Maslach, Jackson y Leiter (1996) en relación a las dimensiones del estrés laboral, señalan las siguientes: agotamiento emocional, indiferencia y eficacia profesional. La primera dimensión llamada agotamiento emocional, Maslach (2009) la define como la percepción de la sobrecarga que se presenta en el ambiente laboral, y que muchas veces la persona no posee los recursos para poder desempeñar su rol de la mejor manera, asimismo, se da cuando la persona cansada en el aspecto emocional y siente que no puede dar más de sí mismo en su entorno laboral (Máscaro, 2016) y como consecuencia se empiezan a manifestar síntomas físicos (Silvero, 2007) que son propios de las altas demandas laborales (Forbes, 2011).

En cuanto a la dimensión de indiferencia Maslach, Jackson y Leiter (1996) refieren que es una mala actitud despersonalizada que se tiene hacia a las personas como un sentimiento de frialdad, además de tener actitudes negativas con las personas del ambiente laboral (Párraga y Escobar 2020), en los docentes se ve reflejado como un actitud muy distante con los alumnos y todo esto se da como respuesta al agotamiento por la exigencia laboral (Cárdenas, Méndez y Gonzales, 2014), también es la distancia o el aislamiento, la irritabilidad, tono sarcástico y mal humor del profesor con sus colegas ocasionando una tensión en el ambiente institucional (Saltijeral y Ramos, 2015).

Por último la dimensión eficacia profesional que, según Maslach y Jackson, Leiter (1996) definen que es el sentimiento de incompetencia que tiene el trabajador hacia las funciones que desempeña, también como un sentimiento de fracaso personal (Máscaro, 2016), en caso de los docentes, estos desarrollarían sentimientos de incapacidad para ejercer su labor, creyendo que no es lo suficientemente eficaz en lo que realiza; por otro lado Cárdenas, Méndez y Gonzales (2014) mencionan que la baja autoestima profesional en docentes estaría relacionado al salario bajo y por la sobrecarga laboral, desmotivándolos a ejercer una buena labor.

III.METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

La presente investigación se desarrolló en un enfoque cuantitativo ya que este tipo de enfoque, necesita probar la hipótesis propuesta a través de análisis estadísticos y para ello es necesaria la recolección de datos (Hernández, Fernández y Baptista, 2014).

La investigación es básica, puesto que se busca ahondar en la comprensión de la relación del bienestar psicológico y el estrés, según Sánchez y Reyes (2015) la investigación básica da respuestas a la realidad problemática.

La investigación es no experimental ya que es la indagación empírica y sistemática donde el investigador no posee el control directo de las variables, debido a que no se podrán manipular, ya que no se aplicara ningún programa, taller o cualquier estrategia que pueda afectar el estado de las variables, solo se realiza mediciones del estado de las variables, tal como se presenta en su ambiente natural y sobre los estudios transversales, sustentaron que son aquellos donde los datos recolectados de las variables se realizan en un solo momento, en un tiempo único. (Kerlinger y Lee, 2002), por lo tanto, esta investigación es no experimental con corte transversal.

La presente investigación corresponde a un estudio descriptivo correlacional Alarcón (2008) indica que estas investigaciones están enfocadas a medir variables o a describirlas, para luego establecer el nivel de asociación entre dos o más variables en la misma muestra.

3.2. Variables y operacionalización

Variable 1: Bienestar psicológico (cualitativa)

Definición conceptual: Según Ryff y Keyes (1995) definen como bienestar psicológico al esfuerzo que hace el ser humano para desarrollarse y lograr su

máximo potencial, relacionándolo al sentido de vida para así enfrentar desafíos del día a día, superándolos con el fin de lograr las metas propuestas.

Definición operacional: La escala de Bienestar Psicológico de Ryff está conformada por seis dimensiones: Auto aceptación, relaciones positivas, autonomía, dominio del entorno, propósito en la vida y crecimiento personal, es una escala ordinal de 39 ítems.

Variable 2: Estrés (cualitativa)

Definición conceptual: Según Maslach, Jackson y Leiter (1996) afirmaron que el estrés laboral es un síndrome psicológico relacionado con la manifestación a largo plazo a factores estresantes interpersonales en el lugar de trabajo.

Definición operacional: El cuestionario de Maslach Burnout Inventory General Survey (MBI-GS) está conformada por tres dimensiones: agotamiento emocional, indiferencia y eficacia profesional, es una escala ordinal de 16 ítems.

3.3. Población, muestra y muestreo

Población: Es el conjunto de individuos de quienes se obtendrá información, por lo tanto, deben tener características similares para que sean examinadas en un ambiente definido (Sánchez, Reyes y Mejía, 2018). La población estuvo conformada por un total de 120 docentes de dos instituciones educativas de Lima, ambas instituciones son de educación básica regular del estado. Para poder definir a la población, se ha tomado en cuenta criterios de inclusión: que los docentes tengan acceso tecnológico para responder los cuestionarios virtuales, docentes del nivel primaria y secundaria; por consiguiente, también se plantea criterios de exclusión: docentes con licencia y que no deseen participar de la investigación.

Muestra: Es una parte o fracción del total de la población o universo que reúne todas las peculiaridades de dicha población o universo (Buendía, Colás, & Hernández, 1998), para la presente investigación la muestra está conformada por

70 docentes de dos instituciones educativas públicas de Lima, que cumplieron con los criterios de inclusión y aceptaron participar en la investigación.

Muestreo: Para determinar la muestra se utilizó el muestreo no probabilístico intencional por conveniencia, ya que solo se trabajó con la información recolectada de los participantes que respondieron a los cuestionarios determinados (Otzen y Manterola, 2017).

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos:

Las técnicas son medios que permiten recoger la información relacionada a la investigación, como por ejemplo la encuesta, esta técnica será aplicada para obtener información de la muestra (Buendía, Colás, y Hernández, 1998), para lo cual se aplicaron dos cuestionarios: Escala de Bienestar Psicológico de Ryff para la variable bienestar psicológico y el cuestionario Maslach Burnout Inventory-General Survey (MBIGS) para la variable estrés.

Los instrumentos son los recursos que se utilizan en una investigación para obtener y registrar información con relación a las variables a investigar (Hernández y Mendoza, 2018).

La Escala de Bienestar Psicológico de Ryff: Es una escala con 39 ítems, creado por Carol Ryff 1995. Contiene seis dimensiones: Auto aceptación (6 ítems), Relaciones Positivas (6 ítems), Autonomía (8 ítems), Dominio del Entorno (6 ítems), Propósito en la vida (7 ítems) y Crecimiento personal (6 ítems). Fue adaptado por Ramos y Sotelo (2020) quienes estimaron una confiabilidad para todas las dimensiones mayor a $\alpha = 0,70$. Para la presente investigación se elaboró un piloto, teniendo en cuenta una población con similares características, donde el resultado reveló una confiabilidad de Alpha de Cronbach de 0.89.

El Cuestionario Maslach Burnout Inventory General Survey (MBI-GS): Es un cuestionario con 16 ítems, creado por Maslach et ál. en 1996. Contiene tres dimensiones: agotamiento emocional (5 ítems), indiferencia (5 ítems) y eficacia

profesional (6 ítems). Fue adaptada por Juárez et ál. (2020), quienes estimaron una confiabilidad de $\alpha = 0,98$. Para la presente investigación se elaboró un piloto, teniendo en cuenta una población con similares características, donde el resultado reveló una confiabilidad de Alpha de Cronbach de 0.72.

3.5. Procedimientos

Se elaboró un formulario en Google Form con los instrumentos seleccionados para recoger la información; seguidamente se contactó por medio de llamadas a las directores y coordinadores de las instituciones educativas para explicarles en qué consiste la investigación y realizar la coordinación correspondiente; posteriormente, se envió los instrumentos a los encargados para que puedan enviar el formulario a todos los docentes y finalmente se almaceno los resultados en una hoja de cálculo de Excel.

3.6. Método de análisis de datos

Posterior a la recolección de datos que fue realizada mediante la plataforma de Google Form, se trasladó los datos obtenidos al programa Excel para poder analizar los datos en el programa de estadística SPSS (IBM SPSS statistics 25) para poder interpretar el resultado.

3.7. Aspectos éticos

En primera instancia como criterio ético, se solicitó la autorización a las instituciones educativas con toda la información clara sobre el trabajo de investigación, la participación de los profesores no será obligatorio.

IV. RESULTADOS

Resultados descriptivos

Resultados del Bienestar Psicológico

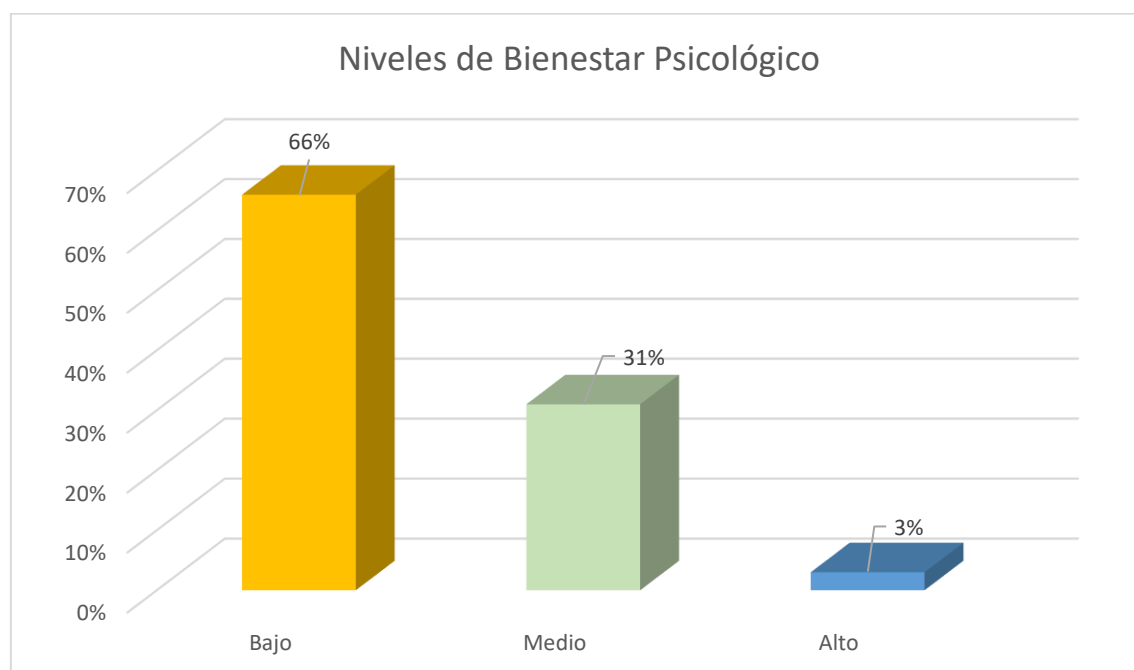
Tabla 1

Análisis descriptivo de los niveles del bienestar psicológico

Niveles	Frecuencia f	Porcentaje %
Bajo	46	66
Medio	22	31
Alto	2	3

Fuente: Elaboración propia

Figura N.º1 Niveles del bienestar psicológico



Fuente: Elaboración propia

En la tabla 1 y figura 1 demuestra que el 66% de docentes (46) presentan un nivel bajo, por consiguiente, el 31% de docentes (22) se encuentran en un nivel medio y el 3% de docentes (2) con un nivel alto de bienestar psicológico.

Resultados de las dimensiones del Bienestar Psicológico

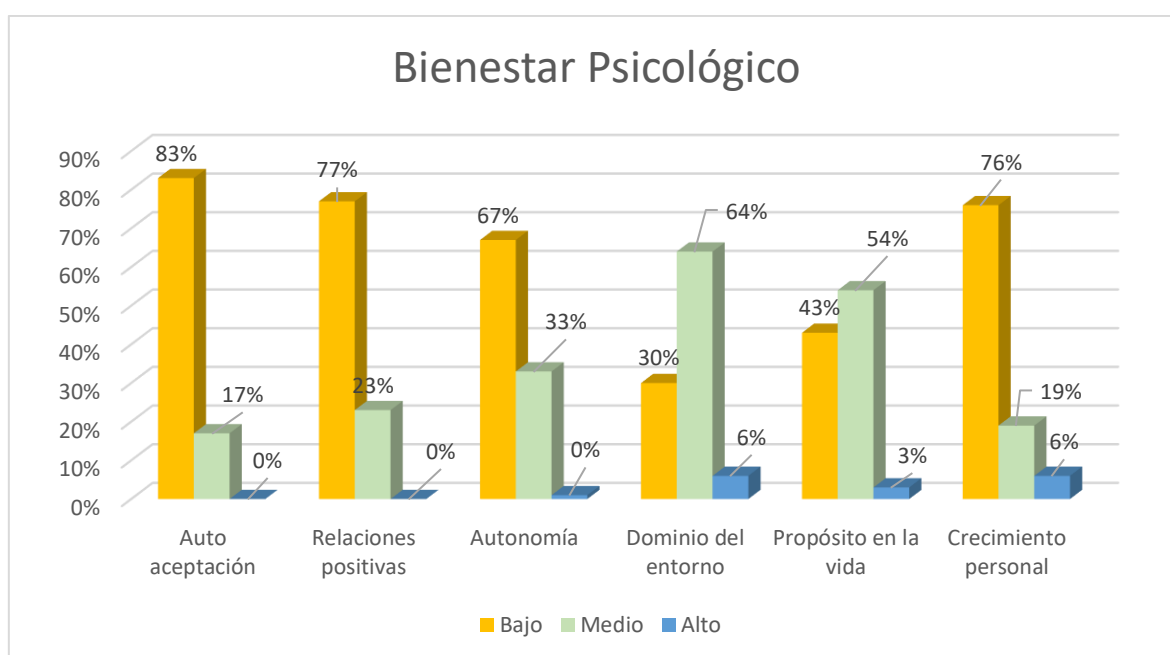
Tabla 2

Análisis descriptivo de los niveles de las dimensiones de bienestar psicológico

Niveles	Auto aceptación		Relaciones positivas		Autonomía		Dominio del entorno		Propósito en la vida		Crecimiento personal	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Bajo	58	83	54	77	47	67	21	30	30	43	53	76
Medio	12	17	16	23	23	33	45	64	38	54	13	19
Alto	0	0	0	0	0	0	4	6	2	3	4	6

Fuente: Elaboración propia

Figura N.º2 Niveles de las dimensiones de bienestar psicológico



Fuente: Elaboración propia

En la tabla 2 y figura 2 el resultado demuestra que, en la primera dimensión, el 83% de los docentes se encuentran (58) con un nivel bajo, sin embargo, el 17% (12) se encuentran con un nivel medio de auto aceptación. En la segunda dimensión, el 77% de docentes (54) demuestran un nivel bajo, el 23% (16) manifiestan un nivel medio de relaciones positivas. En la tercera dimensión se evidencia que el 67% de docentes (47) demuestran un nivel bajo y el 33% (23) expresan un nivel medio alto

con respecto a su autonomía. En la cuarta dimensión el 30% de docentes (21) demuestran un nivel bajo, el 70% (49) expresan un nivel medio alto del dominio del entorno. En la quinta dimensión el 43% de docentes (30) demuestran un nivel bajo, el 57% (40) expresan un nivel medio alto con respecto al propósito en su vida; la última dimensión el 76% (53) demuestran un nivel bajo, el 19% de docentes (13) expresan un nivel medio y el 6% de docentes (4) tienen un nivel alto sobre su crecimiento personal.

Resultados de los niveles de Estrés

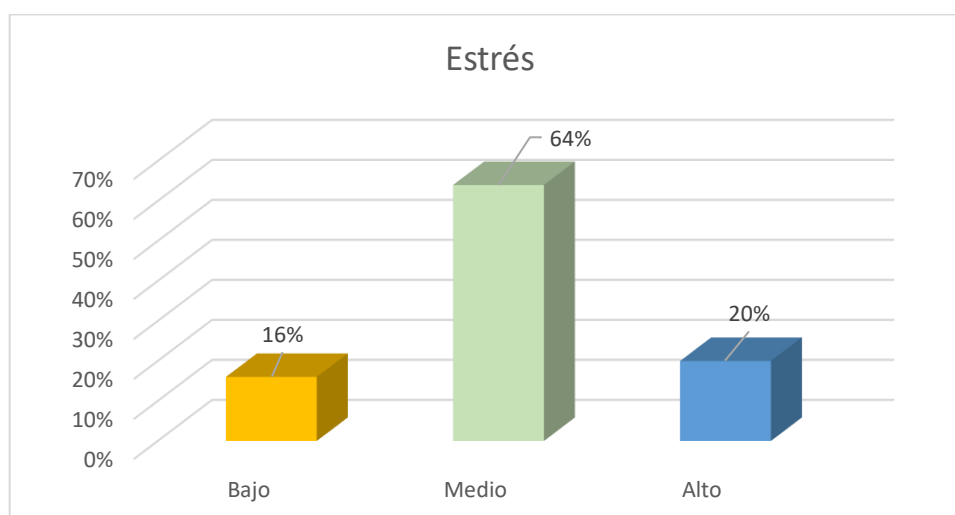
Tabla 3

Análisis descriptivo de los niveles de estrés

Niveles	Frecuencia f	Porcentaje %
Bajo	11	16
Medio	45	64
Alto	14	20

Fuente: Elaboración propia

Figura N.º3 Niveles de Estrés



Fuente: Elaboración propia

En la tabla 3 y figura 3 revelan que el 16% de docentes (11) presenta un nivel bajo de estrés, el 64% de docentes (45) tienen un nivel medio de estrés y un 20% de docentes (14) se encuentran con un nivel alto de estrés.

Resultados de las dimensiones del Estrés

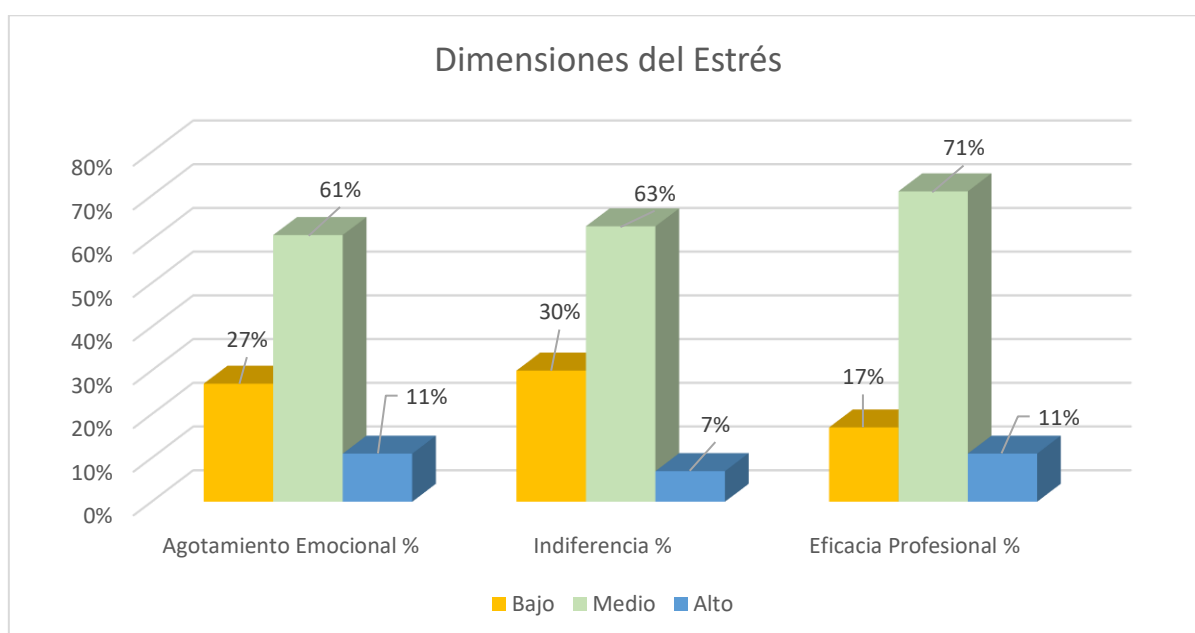
Tabla 4

Análisis descriptivo de los niveles de las dimensiones del estrés

Niveles	Agotamiento Emocional		Indiferencia		Eficacia profesional	
	f	%	f	%	f	%
Bajo	19	27	21	30	12	17
Medio	43	61	44	63	50	71
Alto	8	11	5	7	8	11

Fuente: Elaboración propia

Figura N.º4 Niveles de las dimensiones del estrés



Fuente: Elaboración propia

En la tabla 4 y figura 4 se demuestra que, en la primera dimensión, el 27% de los docentes se encuentran (19) se encuentran con un nivel bajo de agotamiento emocional, sin embargo, el 72% de docentes (51) se encuentran con un nivel medio alto, puesto que se sienten cansados emocionalmente. En la segunda dimensión, el 30% de docentes (21) demuestran un nivel bajo de indiferencia y el 70% de docentes (49) manifiestan un nivel medio alto de indiferencia. En la tercera dimensión se evidencia que el 17% de docentes (12) demuestran un nivel bajo de eficacia profesional, por lo tanto, el 82% de docentes (58) expresan un nivel medio alto con respecto a la contribución de su trabajo.

Resultados inferenciales

Prueba de Hipótesis General

Ho: No existe relación significativa entre el bienestar psicológico y el estrés en docentes de dos instituciones educativas públicas - Lima, 2021.

Ha: Existe relación significativa entre el bienestar psicológico y el estrés en docentes de dos instituciones educativas públicas - Lima, 2021.

Tabla 5

Correlación del Bienestar Psicológico y Estrés

		Estrés
Rho de Spearman	Bienestar Psicológico	Coeficiente de correlación
		Sig. (bilateral)
		N
		-,466**
		,000
		70

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

En la tabla 5 se aprecia que, al analizar la relación entre el bienestar psicológico y el estrés, se encontró un $p=0.000$, siendo este valor menor que 0.05, esto indica que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, quiere decir que el bienestar psicológico se relaciona con el estrés, en cuanto al coeficiente de correlación se obtuvo un $r=-,466$, indicando que el tipo de relación es negativa moderada, por tanto se infiere que si el nivel del bienestar psicológico es alto, menor será el nivel del estrés y viceversa.

Hipótesis específica 1

Ho: No existe relación significativa entre el bienestar psicológico y la dimensión agotamiento emocional en docentes de dos instituciones educativas públicas - Lima, 2021.

Ha: Existe relación significativa entre el bienestar psicológico y la dimensión agotamiento emocional en docentes de dos instituciones educativas públicas - Lima, 2021.

Tabla 6

Correlación del Bienestar psicológico con la dimensión agotamiento emocional

			Agotamiento Emocional
Rho de Spearman	Bienestar Psicológico	Coefficiente de correlación	-,448**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	70

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

En la tabla 6 se encontró un $p=0.000$, siendo este valor menor que 0.05, esto indica que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, quiere decir que el bienestar psicológico se relaciona con la dimensión de agotamiento emocional, en cuanto al coeficiente de correlación se obtuvo un $r=-,448$, indicando que el tipo de relación es negativa moderada, por tanto se infiere que si el nivel del bienestar psicológico es alto, menor será el nivel de agotamiento emocional y viceversa.

Hipótesis específica 3

Ho: No existe relación significativa entre el bienestar psicológico y la dimensión eficacia profesional en docentes de dos instituciones educativas públicas - Lima, 2021.

Ha: Existe relación significativa entre el bienestar psicológico y la dimensión eficacia profesional en docentes de dos instituciones educativas públicas - Lima, 2021.

Tabla 8

Correlación del Bienestar psicológico con la dimensión eficacia profesional

		Eficacia Profesional
Rho de Spearman	Bienestar Psicológico	
	Coeficiente de correlación	-,326**
	Sig. (bilateral)	,006
N		70

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

En la tabla 8 se encontró un $p=0.006$, siendo este valor menor que 0.05, esto indica que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, quiere decir que el bienestar psicológico se relaciona con la dimensión de eficacia profesional, en cuanto al coeficiente de correlación se obtuvo un $r=-,326$, indicando que el tipo de relación es negativa baja, por tanto se infiere que si el nivel del bienestar psicológico es alto, menor será el nivel de la dimensión eficacia profesional y viceversa.

V. DISCUSIÓN

Los docentes son parte de la población de profesionales que tiende a reportar niveles de estrés por distintos factores que son propios de su labor que afecta su salud mental, es en base a eso que el objetivo de la investigación llevo a determinar la relación entre el Bienestar Psicológico y el Estrés en docentes de dos instituciones educativas públicas de - Lima, 2021, como parte del proceso del presente trabajo de investigación, se discutirá y contrastara los resultados encontrados con los resultados de las investigaciones previas.

En cuanto a la hipótesis general trazada, refiere que el bienestar psicológico se relaciona significativamente con el estrés en docentes de dos instituciones educativas públicas - Lima, 2021; sobre el resultado de la prueba de hipótesis se halló que la significancia bilateral es de $p \text{ valor} = 0,000 < 0,05$ y en tanto al resultado según el coeficiente de correlación Rho de Spearman se obtuvo un $-,466$ indicando que el tipo de relación es negativa moderada, con estos indicadores se quiere decir que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, concluyendo que existe relación entre el bienestar psicológico y el estrés en docentes, además también se infiere que si el nivel del bienestar psicológico es alto, menor será el nivel del estrés y viceversa.

Este resultado tiene una similitud con el estudio realizado por Pillco (2017) quien encontró una correlación significativa inversa ($r = -,518, p < .000$) entre las variables burnout y bienestar psicológico, afirmando que a menor nivel de burnout o estrés crónico el nivel del bienestar psicológico será alto en los trabajadores que prestan servicios en un hospital, del mismo modo Salas (2010) encontró correlaciones ($r = -,510, p < .05$) demostrando que, si el nivel de bienestar psicológico es alto, menor es el nivel del síndrome de burnout, también Tualombo (2018) encontró correlaciones ($r = -,301, p < .05$) entre el estrés laboral y el bienestar psicológico en docentes.

En tal sentido, se resalta que el síndrome de burnout es un estrés crónico, que empieza por un nivel bajo de estrés, y se podría manifestar que, el bienestar

psicológico es una condición indispensable para el docente, ya que existen fuentes de estrés que derivan de las condiciones laborales en mal estado, como la sobrecarga laboral con poco descanso, teniendo como consecuencia un bajo rendimiento laboral, además Guevara, Sánchez y Parra (2014) en su estudio descriptivo con una muestra de docentes colombianos, determinaron que, la existencia del estrés acarrea consecuencias en la salud mental, tales como: síntomas somáticos, perturbación del sueño, ansiedad y depresión severa; en la actualidad según Alva (2021) menciona que el bienestar psicológico en un buen nivel, dará a los docentes las herramientas para afrontar las situaciones que generen estrés, en ese sentido los nuevos roles de forma remota, no sea percibido como una sobre carga laboral, sino más bien como una labor que debe ser más enfatizada y desarrollada para la mejora del sistema educativo, haciendo que el bienestar psicológico brinde a los docentes el entusiasmo para afrontar las situaciones de forma constructiva.

Por otro lado Adanaque (2020) da a conocer en una muestra de colaboradores de centros de salud, que el estrés no se relaciona con el bienestar psicológico ya que obtuvo como resultado un $p = ,128$, del mismo modo León y Monzón (2017) obtuvieron un $p = ,138$, respecto a la correlación de las variables burnout y bienestar psicológico en docentes, donde no se halló una relación significativa, esto debido a que los docentes se sienten resignados, auto aceptando las condiciones laborales de la institución educativa.

En cuanto a la hipótesis específica 1, refiere que el bienestar psicológico se relaciona significativamente con la dimensión agotamiento emocional por estrés en docentes de dos instituciones educativas públicas - Lima, 2021; sobre el resultado de la prueba de hipótesis se halló que la significancia bilateral es de $p \text{ valor} = 0,000 < 0,05$ y en tanto al resultado según el coeficiente de correlación Rho de Spearman se obtuvo un $-,448$ indicando que el tipo de relación es negativa moderada, con estos indicadores se quiere decir que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, concluyendo que existe relación entre el bienestar psicológico y la dimensión agotamiento emocional en docentes, además también se infiere que

si el nivel del bienestar psicológico es alto, menor será el nivel de agotamiento emocional y viceversa.

Este resultado es semejante al estudio de Cajas (2020) ya que encontró una influencia significativa entre el síndrome de burnout y la salud mental en docentes ($p = 0.000$, y R cuadro = 0.734), ello indica que el síndrome de burnout incide en la salud mental de la muestra estudiada, dado que según datos porcentuales el 71.7% se encuentra en el nivel medio alto de agotamiento emocional, puesto que los docentes manifiestan sentirse consumidos por el trabajo, se sienten emocionalmente cansados y agotados por la tensión laboral a demanda. Otra investigación con similar resultado es la de Fernández, Unda, Escotto y Rosas (2021) quienes demostraron que el síndrome de quemarse por el trabajo se relaciona positivamente con la sintomatología de la salud mental: síntomas somáticos, ansiedad e insomnio, disfunción social y depresión ($p = 0.001$, $r = 0.490$, $r = 0.481$, $r = 0.476$ y $r = 0.376$), en donde la correlación más alta fue el de agotamiento emocional y los síntomas de la salud mental $r = 0.705$, quiere decir que a mayor desgaste emocional mayores serán los síntomas que dañen la salud mental del docente; además Sarayasi (2021) relacionó el desempeño laboral con el agotamiento emocional por estrés, resultando ($p < 0.05$, $r = -.611$) esto quiere decir que existe una correlación inversa media entre la variable y la dimensión, de esto se infiere que a mayor cansancio emocional menor será el desempeño del docente.

Según Maslach, Jackson y Leiter (1996) en cuanto al agotamiento emocional, refieren que es la percepción de la sobrecarga laboral y al no presentar recursos o herramientas para sobrellevar, derivan a un mal desempeño en el ambiente de trabajo, y como consecuencia acarrea síntomas físicos que irán manifestándose según el nivel de estrés, así como lo expusieron Fernández, Unda, Escotto y Rosas (2021) relacionándolo con la ansiedad, insomnio, depresión entre otros, también Zúñiga y Pizarro (2017) demostraron que, en su muestra de estudio el 55% de docentes tienen un nivel medio alto de agotamiento emocional, ya que al realizar la labor pedagógica los docentes ponen mucho esfuerzo tanto para el desarrollo de las clases como para la gestión administrativa y su planificación.

En cuanto a la hipótesis específica 2, refiere que el bienestar psicológico se relaciona significativamente con la dimensión indiferencia en docentes de dos instituciones educativas públicas - Lima, 2021; sobre el resultado de la prueba de hipótesis se halló que la significancia bilateral es de $p \text{ valor} = 0,000 < 0,05$ y en tanto al resultado según el coeficiente de correlación Rho de Spearman se obtuvo un $-,600$ indicando que el tipo de relación es negativa moderada, con estos indicadores se quiere decir que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, concluyendo que existe relación entre el bienestar psicológico y la dimensión de indiferencia en docentes, además también se infiere que si el nivel del bienestar psicológico es alto, menor será el nivel de indiferencia y viceversa.

Estudios similares como el de Salas (2010) quien encontró correlaciones significativas ($r = -.320, p < .05$) entre el bienestar psicológico y la despersonalización, revela que los docentes con mayor bienestar psicológico tendrán menores actitudes de indiferencia hacia los alumnos, también Cárdenas, Méndez y González (2014) relacionaron el desempeño docente con la despersonalización, encontrando ($p = .003, r = -,446$) esto manifiesta que, si se incrementa el desempeño docente, disminuye la indiferencia o despersonalización, del mismo modo Sarayasi (2021) relacionó el desempeño laboral con la despersonalización, dando como resultado ($p < 0.05, r = -,691$), esto quiere decir que existe una correlación inversa media entre la variable y la dimensión, con esto se infiere que a mayor despersonalización menor es el desempeño laboral del docente, también refiere que un 42.1% presentaron niveles entre medio y alto de despersonalización, esto indica que tenían frecuentes actitudes o sentimientos negativos con los estudiantes y colegas.

Sobre la indiferencia Maslach, Jackson y Leiter (1996) refieren que es una mala actitud que se tiene hacia a las personas como un sentimiento de frialdad, además de tener actitudes negativas con las personas del ambiente laboral; en caso de los docentes Cárdenas, Méndez y Gonzales (2014) esta indiferencia se demuestra como un actitud muy distante con los alumnos y todo esto se da como respuesta al agotamiento por la exigencia en el desempeño de su labor como docente y los requerimientos administrativos que no es solo desde años atrás, por

el contrario en la actualidad por el aislamiento estas gestiones han aumentado, y que se manifiesta con la irritabilidad, hablar en tono sarcástico y mal humor del docente hacia los alumnos y también con sus colegas ocasionando una tensión y perjudicando su salud mental (Saltijeral y Ramos, 2015).

En cuanto a la hipótesis específica 3, refiere que el bienestar psicológico se relaciona significativamente con la dimensión eficacia profesional en docentes de dos instituciones educativas públicas - Lima, 2021; sobre el resultado de la prueba de hipótesis se halló que la significancia bilateral es de $p \text{ valor} = 0,006 < 0,05$ y en tanto al resultado según el coeficiente de correlación Rho de Spearman se obtuvo un $-,326$ indicando que el tipo de relación es negativa baja, con estos indicadores se quiere decir que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, concluyendo que existe relación entre el bienestar psicológico y la eficacia profesional en docentes, además también se infiere que si el nivel del bienestar psicológico es alto, menor será el nivel de pérdida de la eficacia profesional y viceversa.

Gaxiola (2014) obtuvo una correlación negativa ($r = -.446, p \leq .01$) entre el bienestar psicológico y el desgaste profesional en docentes mujeres amas de casa, demostrando así que las docentes son más propensas a tener desgaste profesional debido al rol que la mujer asume en la sociedad. En el estudio de Salas (2010) quien encontró correlaciones ($r = -.440, p < .05$) entre el bienestar psicológico y la realización personal, revela que los docentes con menor desgaste profesional presentan un nivel alto de bienestar psicológico, siendo así que los docentes tienen una tendencia marcada a tener estrés crónico llamado también burnout, y que lleva a tener actitudes negativas con respecto a la profesión resultando en un sentimiento de falta de realización y eficacia profesional, además Sarayasi (2021) relacionó el desempeño laboral con la realización personal, resultando ($p < 0.05, r = ,749$) esto quiere decir que existe una correlación positiva media entre la variable y la dimensión.

Máscaro (2016) también menciona que los docentes con estrés, pueden desarrollar sentimientos de incapacidad para ejercer su labor, creyendo que no es

lo suficientemente eficaz en lo que realiza, además Cárdenas, Méndez y Gonzales (2014) mencionan que la baja autoestima profesional en docentes estaría relacionado al salario bajo y la sobrecarga laboral, desmotivándolos a ejercer una buena labor y que influirá en su bienestar psicológico.

En tal sentido Ryff y Keyes (1995) señalan que el ser humano es consciente de sus limitaciones y a pesar de ellos muestran actitudes positivas e intentan sentirse bien consigo mismas y más cuando se da un crecimiento personal, de no ser así la persona se sentiría estancada y desinteresada por la vida, sintiendo que es incapaz de desarrollar nuevos comportamientos y actitudes, es así que, Hernández, Gamboa y Prada (2021) demostraron que el 39.2% de docentes alcanzaron un nivel alto de autorrealización debido a la crisis en pandemia y la reforma en la educación, exigiéndoles incursionar en la utilización de herramientas tecnológicas que muchos de ellos desconocían, con esto se puede interpretar que con las técnicas de afrontamiento ante situaciones de estrés, y con un buen bienestar psicológico permitirá desarrollar las potencialidades para seguir desarrollándose como persona, trazándose metas para darle un sentido a su vida y seguir ejerciendo la labor que es primordial en la sociedad.

VI. CONCLUSIONES

- Primera: Existe relación significativa entre el bienestar psicológico y el estrés en docentes de dos instituciones educativas públicas - Lima, 2021, debido a que el nivel de significancia es $p \text{ valor} = 0,000 < 0,05$ y el coeficiente de correlación $r = -,466$.
- Segunda: Existe relación significativa entre el bienestar psicológico y la dimensión de agotamiento emocional en docentes de dos instituciones educativas públicas - Lima, 2021, debido a que el nivel de significancia es $p \text{ valor} = 0,000 < 0,05$ y el coeficiente de correlación $r = -,448$.
- Tercera: Existe relación significativa entre el bienestar psicológico y la dimensión indiferencia en docentes de dos instituciones educativas públicas - Lima, 2021, debido a que el nivel de significancia es $p \text{ valor} = 0,000 < 0,05$ y el coeficiente de correlación $r = -,600$.
- Cuarta: Existe relación significativa entre el bienestar psicológico y la dimensión eficacia profesional en docentes de dos instituciones educativas públicas - Lima, 2021, debido a que el nivel de significancia es $p \text{ valor} = 0,006 < 0,05$ y el coeficiente de correlación $r = -,326$.

VII. RECOMENDACIONES

- Primera: Se sugiere a los futuros investigadores realizar estudios con muestras más grandes a nivel nacional, usando el muestreo probabilístico para un mejor panorama sobre el estado real de los docentes en nuestro país.
- Segunda: Se recomienda a los investigadores realizar estudios aplicativos experimentales para dar a conocer las técnicas y herramientas que si ayudan a reducir los niveles de estrés.
- Tercera: Se recomienda a las autoridades de las dos instituciones educativas, realizar estudios para identificar las situaciones que son fuentes de estrés en la labor pedagógica, para que puedan implementar programas y así minimizar los efectos del estrés en los docentes.
- Cuarta: Se recomienda a las autoridades de las dos instituciones educativas, realizar talleres con los docentes con el fin de facilitar las herramientas y técnicas necesarias para afrontar las situaciones de estrés.

REFERENCIAS

- Acevedo-Cristobal, A. S. (2020). *Influencia del bienestar psicológico en el desempeño docente en la Red 13, Ugel 6, Ate, 2020*. Repositorio UCV. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/56665>
- Alarcón, R. (2008). *Métodos y diseños de investigación del comportamiento* (segunda edición). Lima: Editorial Universitaria URP. http://www.sancristoballibros.com/libro/metodos-y-disenos-de-investigacion-del-comportamiento_53670
- Adanaque-Columbus, K. M. (2020). *Bienestar Psicológico y Estrés Laboral en los colaboradores de los Centros de Salud Mental Comunitarios de la Provincia de Sullana, 2019*. Universidad Cesar Vallejo. Repositorio UCV. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/61976>
- Alva-Corcuera, R. D. (2021). *Bienestar Psicológico, Identificación Laboral y Estrés Laboral en los Docentes de la Red Educativa N° 10; Provincia de Barranca, año 2021*. Universidad Cesar Vallejo. Repositorio UCV. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/72375/Alva_CRD-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Alvites-Huamaní, C. (2019). Estrés docente y factores psicosociales en docentes de Latinoamérica, Norteamérica y Europa. *Journal of Indo – European Studies*, 47(3), 141-159. <http://dx.doi.org/10.20511/pyr2019.v7n3.393>
- Buendía, L., Colás, P. y Hernández, F. (1998). *Métodos de Investigación en Psicopedagogía*. Madrid: McGraw-Hill. https://www.icmujeres.gob.mx/wp-content/uploads/2020/05/LEONOR-Metodos-de-investigacion-en-psicopedagogia-medilibros.com_.pdf
- 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 28*

Basic and Applied Science, 10(4), 54-65.
<http://ajbasweb.com/old/ajbas/2016/February/54-65.pdf>

Cano-Vindel, A., y Miguel-Tobal, J. J. (1996). Control of anxiety: concept clarification and therapeutic suggestions. *Paper presented at the 17th International Conference of the Stress and Anxiety Research Society S.T.A.R., Graz (Austria)*. https://webs.ucm.es/info/seas/invest/nombre/Antonio_Cano_Vindel._Congr2.htm

Cajas-Norabuena, R. B. (2020). *Síndrome de burnout y salud mental en docentes de primaria de Red 4, Ugel 1, San Juan de Miraflores, 2020. Universidad Cesar Vallejo*. Repositorio UCV. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/61280/Cajas_NRB-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Castillo-Cornejo, M. L. (2018). *El bienestar psicológico y su relación con el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa 40476 Mercedes Manrique Fuentes, Mollendo-2018*. Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa. Repositorio UNSA. <http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/UNSA/7653>

Casullo, M. M. y Castro-Solano, A. (2000). Evaluación del bienestar psicológico en estudiantes adolescentes argentinos. *Revista de Psicología de la PUCP*. Vol. XVlll, 1. <https://doi.org/10.18800/psico.200001.002>

Cárdenas-Rodríguez, M., Méndez-Hinojosa, L. M. y González-Ramírez, M. T. (2014). Evaluación del desempeño docente, estrés y burnout en profesores universitarios. *Revista actualidades investigativas en educación*, 14 – 1, 1409 – 4703. <https://www.scielo.sa.cr/pdf/aie/v14n1/a05v14n1.pdf>

Cuba-Lozano, R. N. (2019). *Estrés laboral en docentes de educación secundaria del Distrito de Mazamari – Satipo* [tesis de maestría, Universidad Nacional del Centro del Perú]. Repositorio UNCP. <http://repositorio.uncp.edu.pe/>

bitstream/handle/20.500.12894/5365/T010_43702953_M.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Craiovan, P. M. (2014). Correlations between Perfectionism, Stress, Psychopathological Symptoms and Burnout in the Medical Field. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 127(22), 529-533. doi: 10.1016/j.sbspro.2014.03.304
- Deffaveril, M., Della- Méall, C. P. y Thomé-FerreiraIII, V. R. (2020). Síntomas de ansiedad e estresse em professores de educação. *Revista Scielo*, 50, 177. <https://doi.org/10.1590/198053146952>
- Díaz-Gamarra, P. P., Estrada-Alomía, E. R. y Iparraguirre Yaurivilca, N. E. (2020). Propiedades psicométricas de la Escala de Bienestar Psicológico SPWB de Carol d. Riff en estudiantes de secundaria de la UGEL 02. *Revista de Investigación en Psicología*, 23 – 2, 179 – 196. <http://dx.doi.org/10.15381/rinvp.v23i2.19240>
- Diener, E., Suh, E., Oishi, S. (1997). Recent findings on subjective wellbeing. *Indian Journal of Clinical Psychology*, https://intranet.newriver.edu/images/stories/library/Stennett_Psychology_Articles/Recent%20Findings%20on%20Subjective%20Well-Being.pdf.
- Eloísa-Guerrero, R. G., Moreno, J. M., García-Baamonde, E. y Blázquez M. (2011). El síndrome del quemado, modos de afrontamiento del estrés y salud mental en profesores no universitarios. *Behavioral Psychology/Psicología Conductual*, 19 – 3. <https://www.proquest.com/openview/b85d21ca2a66da4e8bb515994c5bd2f6/1?pq-origsite=gscholar&cbl=966333>
- Erikson, E. (1963). *Childhood and society*. New York: Norton. [https://books.google.com.pe/books?hl=es&lr=&id=LURepS3UbeEC&oi=fnd&pg=PP2&dq=Erikson,+E.+\(1963\).+Childhood+and+society.+\(2Nd.\)+New+York:](https://books.google.com.pe/books?hl=es&lr=&id=LURepS3UbeEC&oi=fnd&pg=PP2&dq=Erikson,+E.+(1963).+Childhood+and+society.+(2Nd.)+New+York:)

+Norton&ots=H_fiGVo7k6&sig=W5nOsUmYP4uJ1sdYDbwVLJqog#v=onepage&q&f=false

Ferguson, K., Mang, C. y Frost, L. (2017). Teacher Stress and Social Support Usage. *Brock Education Journal*, 26(2).
<https://doi.org/10.26522/brocked.v26i2.606>

Fernández-Chavez, M., Unda-Rojas, S., Escotto-Cordova, E. A. y Rosas-Alvarez, D. (2021). Síndrome de quemarse por el trabajo (Burnout) y salud mental en profesores de educación básica. *Revista Red de Investigación en Salud en el Trabajo* Vol. 4 No 7.
<https://rist.zaragoza.unam.mx/index.php/rist/article/view/380/261>

Ferrel-Ortega, F. O., Thomas-Bornachera, J. Z., Solano-Solano, A. I., Redondo-Lara, E. M. y Ferrel Ballestas, L. F. (2017). Bienestar psicológico en profesores de una universidad privada del distrito de Santa Marta. *Revista Cultura, Educación y Sociedad* 5(2), 61-76.
<https://revistascientificas.cuc.edu.co/culturaeducacionysociedad/article/view/885>

Forbes-Álvarez, R. (2011). El síndrome de burnout: síntomas, causas y medidas de atención en la empresa.
https://www.cegesti.org/exitoempresarial/publicaciones/publicacion_160_160811_es.pdf

Frankl, V. E. (1946). *Man's Search for Meaning*. Alemania.
https://edisciplinas.usp.br/pluginfile.php/3403095/mod_resource/content/1/56ViktorFrankl_Mans%20Search.pdf

Freudenberger, H. J. (1974). Staff burnout. *Journal of Social Issues*, 30(1), 159-165.
<https://doi.org/10.1111/j.1540-4560.1974.tb00706.x>

- Gallegos, W., Cahua, J. y Canaza, K. (2019). Síndrome de burnout en profesores de escuela y universidad: Un análisis psicométrico y comparativo en la ciudad de Arequipa. *Journal of Indo - European Studies*, 47(3), 72-91. Doi: <http://dx.doi.org/10.20511/pyr2019.v7n3.390>
- Garcia, M. (2018). El estrés en contextos laborales: efectos psicológicos de los nuevos estresores. *Revista Estrés y psicopatología* 26 – 38. Madrid. <https://journals.copmadrid.org/jwop/files/1993/vol1/arti2.htm>
- García-Moran, M. C. y Gil-Lacruz, M. (2016). El estrés en el ámbito de los profesionales de la salud. *Revista de la facultad de psicología de la Universidad de Zaragoza*, 1560-6139, 11-30. DOI: <https://doi.org/10.26439/persona2016.n019.968>
- Gaxiola-Villa, E. (2014) Bienestar psicológico y desgaste profesional en amas de casa docentes universitarias. *Journal of Behavior, Health & Social Issues*, vol. 6 num. 1 Pp. 79-88. DOI: 10.5460/jbhsi.v6.1.47605
- Gil-Monte, P.R. & Peiró J.M. (1999). Perspectivas teóricas y modelos interpretativos para el estudio del síndrome de quemarse por el trabajo. *Anales de Psicología*, 15(2), 261-268. https://www.um.es/analesps/v15/v15_2pdf/12v98_05Llag2.PDF
- Granados-Alós, L., Aparicio-Flores, M. P., Fernández-Sogorb, A. y García-Fernández, J. M. (2020). Depresión, ansiedad y estrés y su relación con el burnout en profesorado no universitario. *Revista Espacios*. 2020, 41(30): 11. <http://hdl.handle.net/10045/108634>
- Guevara-Manrique, A. C., Sánchez-Lozano, C. M. y Parra, L. (2014). Estrés Laboral y Salud Mental en Docentes de Primaria y Secundaria. *Revista Colombiana de Salud Ocupacional*, 4(4), pp 30-32. <https://doi.org/10.18041/2322-634X/rcso.4.2014.4963>

- Gutiérrez-Santander, P., Morán-Suárez, S. y Sanz-Vázquez, I. (2005). Estrés docente: elaboración de la escala ED-6 para su evaluación. *Revista Electrónica de Investigación y Evaluación Educativa*. DOI: <https://doi.org/10.7203/relieve.11.1.4196>
- Harmsen, R., Helms-Lorenz, M., Maulana, R. y Veen, K. (2018). The relationship between beginning teachers' stress causes, stress responses, teaching behaviour and attrition. *Teachers and Teaching*, 24: 6, 626-643. <https://doi.org/10.1080/13540602.2018.1465404>
- Harrison, W. (1983). A social competence model of burnout. En Farber, B. (Ed.), *Stress and burnout in the human services professions* (pp. 29-39). <https://sites.com/a/Modelbook/sindrome-de-burnout/unidad-ii-Harrison-del-c>
- Haydon, T., Stevens, D. y Leko, M. M. (2018). Teacher Stress: Sources, Effects, and Protective Factors. *Journal of Special Education Leadership* 31 (2). <https://www.yourhomeworksolutions.com/wpcontent/uploads/edd/2020/05/Qual-Article...Teacher-Stress-Sources-Effects-and-Protective-Factors..pdf>
- Hernández-Suárez, C. A., Gamboa-Suárez, A. A. y Prada-Núñez, R. (2021) Síndrome de burnout en docentes de educación básica y media en tiempos de crisis. *Revista boletín Redipe*, 10, 9, 472 – 488. <https://doi.org/10.36260/rbr.v10i9.1455>
- Hernández-Sampieri, R. y Mendoza, C. (2018). Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. http://virtual.cuautitlan.unam.mx/rudics/wp-content/uploads/2019/02/RUDICSv9n18p92_95.pdf
- Kerlinger, F. y Lee, H. (2002). Investigación del comportamiento. Métodos de investigación en ciencias sociales (4ª ed.). México: McGraw-Hill. Libro del repositorio UCV.

- León-Alva, K.J. y Monzón-Portilla R.J. (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. *Revista Perspectiva* 20 (3), 320-326. <https://doi.org/10.33198/rp.v20i3.00044>
- López, G. G., Vásquez, A., Caviativa, Y. P., Ospina, P. A., Chaves, V. T., Carreño, L. M., y Vera, V. J. (2021). Tensiones y realidades de los docentes universitarios frente a la pandemia Covid-19. *European Journal of Health Research*, 7(1), 1-13. <https://doi.org/10.32457/ejhr.v7i1.1396>
- Mascaró, G. (2016). *¿Se estresa el profesorado? Estudio del estrés laboral Estudio sobre el estrés laboral en el profesorado de un centro de Educación Primaria y Secundaria*. [Universidad Internacional La Rioja] Repositorio UNIR. <https://reunir.unir.net/bitstream/handle/123456789/4001/MASCARO%20GEN%20ESTAR%2c%20CEL.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Maslach C. (2009). Comprendiendo del burnout. *Cienc Trab.* (32): (37-43). <https://www.vitoria-gasteiz.org/wb021/http/contenidosEstaticos/adjuntos/es/16/40/51640.pdf>
- Maslach, C., Jackson, S. E., y Leiter, M. P. (1996). Maslach Burnout Inventory: Manual (3rd ed.). *Palo Alto: Consulting Psychologists Press*. https://www.researchgate.net/publication/277816643_The_Maslach_Burnout_Inventory_Manual
- Maslow, A. H. (1968). *Toward a psychology of being*, 2a. ed., Van Nostrand, Nueva York. Trad (español) <https://www.worldcat.org/title/toward-a-psychology-of-being/oclc/223343>
- Matabanchoy, S., Lasso, E., & Pantoja, M. (2017). Estrés en funcionarios de Instituciones Educativas Públicas. *Revista Virtual de Ciencias Sociales y Humanas "PSICOESPACIOS"*, 11, 19. <https://doi.org/10.25057/issn.2145-2776>

- Medina-Guillen, L. F., Quintanilla-Ferrufino, G. J., Palma-Vallejo, M., y Medina-Guillen, M. F. (2021). Workload in a group of Latin American teachers during the COVID-19 pandemic. *Journal Uniciencia*, 35 (2), 1-16. <https://dx.doi.org/10.15359/ru.35-2.15>
- Mérida-López, S. y Extremera, N (2017). Estado de la cuestión sobre inteligencia emocional y burnout en el profesorado por países, año de publicación, ciclos educativos e instrumentos de evaluación. *Revista de Currículum y Formación de Profesorado*, 21 – 3, 1138-414. <https://www.redalyc.org/pdf/567/56752489018.pdf>
- Minedu (2020). *Encuesta Nacional a docentes de instituciones educativas públicas de educación básica regular*. ENDO REMOTA 2020. <http://www.minedu.gob.pe/politicas/docencia/pdf/reportes/1-endo2020-nacional.pdf>
- Minedu (2021). *Te escucho, docente*. Portal. <https://sites.minedu.gob.pe/teescuchodocente/>
- OMS (2004). La organización del trabajo y el estrés. https://www.who.int/occupational_health/publications/pwh3sp.pdf
- Olortegui-Tapia, J. C. y Osorio-Obregon, J. A. (2021). *Bienestar Psicológico y Estrés Laboral en docentes de la Institución Educativa San Jerónimo, Pativilca, 2020*. Repositorio UCV. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/69770/OI%c3%b3rtegui_TJC-Osorio_OJA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- OIT (2016). Estrés en el trabajo: Un reto colectivo. Servicio de administración del trabajo, inspección del trabajo y seguridad y salud en el trabajo – Labadmin/osh. Ginebra. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms_466549.pdf

- Olivo, T. (2017). *El estrés laboral y su relación con el bienestar psicológico de los docentes* [Universidad Técnica de Ambato]. Repositorio Universidad Técnica de Ambato. <https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/25910/2/TatianaAlexandra-Olivo-Galarza.pdf>
- Otzen, T. y Manterola, C. (2017). Técnicas de Muestreo sobre una Población a Estudio. *Int. J. Morphol*, vol.35, n.1, pp.227-232. ISSN 0717-9502. <http://dx.doi.org/10.4067/S0717-95022017000100037>.
- Paniagua, G. (2016). Estrés laboral y calidad de vida asociada con la salud en los empleados de una institución superior de El Salvador. *Revista ciencia, cultura y sociedad*, 3, 1. <https://doi.org/10.5377/ccs.v3i1.2961>
- Párraga-Párraga, K. L. y Escobar-Delgado, G. R. (2020). Estrés laboral en docentes de educación básica por el cambio de modalidad de estudio presencial a virtual. *Revista Científica Multidisciplinaria Arbitrada YACHASUN*, 4, 7. <https://doi.org/10.46296/yc.v4i7edesp.0067>
- Pineda-Aguilar, W. F., Dávila-Talepcio, J. y Alva-Rodríguez, C. L. (2021). Estrés laboral del docente de primaria, en el trabajo remoto. *Revista Ciencia y Tecnología*, 17, 3, 25-33. DOI: 10.17268/rev.cyt.2021.03.02
- Pillco-Quispe, L. V. (2017). Burnout y bienestar psicológico en enfermería intensiva de un hospital de Lima Metropolitana – 2017. Universidad Cesar Vallejo. Repositorio UCV. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/8699/Pillco_QLV.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Rengifo, C. (2019). Bienestar psicológico y calidad de vida en universitarios con diagnóstico de dolor lumbar. Universidad San Martín de Porres. Repositorio USMP. <http://repositorio.usmp.edu.pe/handle/20.500.12727/5320>

- Ryff, C. D. (1995). Psychological Well-Being in Adult Life. *Journal Current Directions In Psychological Science*, 4(4), 99-104. doi:10.1111/1467-8721.ep10772395
- Ryff, C. D. y Keyes, C. L. M. (1995). The structure of psychological well-being revisited. *Journal of Personality and Social Psychology*, 69(4), 719-727. doi: 10.1037/0022-3514.69.4.719
- Ryff, C., y Singer, B. (1998). The contours of positive health. *Journal New York: Psychological Inquiry*. <https://www.jstor.org/stable/1449605>
- Salas-Dahlqvist, J. J. (2010). *Bienestar psicológico y síndrome de Burnout en docentes de la UGEL N°7*. https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/616/Salas_dj.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Salotti, P. (2006). *Estudio sobre estrategias de afrontamiento y bienestar psicológico en una muestra de adolescentes de Buenos Aires*. Universidad de Belgrano. Repositorio UB. <http://repositorio.ub.edu.ar/handle/123456789/223>
- Saltijeral, M. y Ramos, L. (2015). Identificación de estresores laborales y burnout en docentes de una secundaria para trabajadores del Distrito Federal. *Salud Mental*, vol. 38, núm. 5, septiembre-octubre, 2015, pp. 361-369: <https://www.redalyc.org/pdf/582/58243957008.pdf>
- Sánchez, H. y Reyes, C. (2015). Metodología en la investigación científica. Lima, Perú. <https://www.urp.edu.pe/pdf/id/13350/n/libro-manual-de-terminos-en-investigacion.pdf>
- Sánchez, H., Reyes, C. y Mejía K. (2018). Manual de términos en investigación científica, tecnológica y humanística. Lima, Perú. <https://www.urp.edu.pe/pdf/id/13350/n/libro-manual-de-terminos-en-investigacion.pdf>

- Sarabia, A. y Collantes, L. (2020). Work-Related Stress and teaching performance of teachers in selected school in the Philippines. *Journal of research in education*, 4 (1), 6-27. <https://onlinejournal.unja.ac.id/irje/article/view/8084/6492>
- Sarayasi-Ccuno, R. H. (2021). *Estrés laboral y desempeño en docentes del nivel secundario perteneciente a la UGEL La Unión, Arequipa – 2020*. Universidad Cesar Vallejo. Repositorio UCV. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/60213/Sarayasi_CRH-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Seligman, M. E. (2011). *Learned optimism: How to change your mind and your life*. Nueva York, NY: Vintage. <https://positivepsychology.com/learned-optimism/>
- Silvero, M. (2007). Estrés y desmotivación docente: el síndrome del “profesor quemado” en secundaria. *Estudios Sobre educación*, 12, 115 – 138. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2310936>
- Tejedor, S., Cervi, L., Tusa, T. y Parola, U. (2020). Educación en tiempos de pandemia: reflexiones de alumnos y profesores sobre la enseñanza virtual universitaria en España, Italia y Ecuador. *Revista Latina de Comunicación Social*, 78, 1-21. <https://www.doi.org/10.4185/RLCS2020-1466>
- Tualombo-Chacha, L. M. (2018). *Estrés laboral y el bienestar psicológico en docentes de una universidad privada del Lima, Este*. Universidad Peruana Unión. [oai:repositorio.upeu.edu.pe:20.500.12840/1393](https://repositorio.upeu.edu.pe/20.500.12840/1393)
- UNESCO (2020). *La mitad de la población estudiantil del mundo no asiste a la escuela: la UNESCO lanza una coalición mundial para acelerar el despliegue de soluciones de aprendizaje a distancia*. Artículo. <https://es.unesco.org/news/mitad-poblacion-estudiantil-del-mundo-no-asiste-escuela-unesco-lanza-coalicion-mundial-acelerar>

- Veenhoven, R. (1994). El estudio de la satisfacción con la vida. Intervención. *Revista Psicosocial*, 3, 87-116.
<https://www.researchgate.net/publication/254803596>
- Vieco-Gomez, G. F. y Abello-LLanos, R. (2014). Psychosocial factors at work, stress and morbidity around the world. *Psicol. caribe* [online]. 31, 2, 354-385.
http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S0123-417X2014000200009
- Yupanqui-Aranda, M. I. (2020). *Bienestar psicológico y comunicación asertiva de los docentes de la Institución Educativa 3049 Imperio del Tahuantinsuyo*. [Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle]. Repositorio UNE. <https://repositorio.une.edu.pe/handle/UNE/4939>
- Zúñiga-Jara y Pizarro-León (2018). Mediciones de Estrés Laboral en Docentes de un Colegio Público Regional Chileno. *Revista Scielo*, 29,1. Vol. 29(1), 171-180
<http://dx.doi.org/10.4067/S0718-07642018000100171>
- Zapata, A., Bastidas, M., Quiroga, A., Charra, S. y Leiva, J. M. (2012). Evaluación del bienestar psicológico y estrategias de afrontamiento en padres con niños o adolescentes con retraso mental leve. *Revista Latinoamericana de Ciencia Psicológica*, vol. 5, núm. 1, 2013, pp. 15-23.
<https://www.redalyc.org/pdf/3331/333127392003.pdf>
- Zubieta, E., Fernández, O., y Sosa, F. (2012). Bienestar, valores y variables asociadas. *Boletín de Psicología* (106), 7 -27.
<https://www.uv.es/seoane/boletin/previos/N106-1.pdf>

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de consistencia

Matriz de consistencia									
Título: Bienestar psicológico y estrés en docentes de dos instituciones educativas públicas - Lima, 2021 Autora: Lic. Astrid Keith Diaz Sosa									
Problema General	Objetivos	Hipótesis	Variables e indicadores						
¿De qué manera se relaciona el bienestar psicológico y el estrés en los docentes de dos instituciones educativas públicas - Lima, 2021?	Objetivo General: Determinar la relación entre el bienestar psicológico y el estrés en docentes de dos instituciones educativas públicas - Lima, 2021. Objetivo Específicos: Determinar la relación entre el bienestar psicológico y el agotamiento emocional en docentes de dos instituciones educativas públicas - Lima, 2021.	Hipótesis General: Existe relación significativa entre el bienestar psicológico y el estrés en docentes de dos instituciones educativas públicas - Lima, 2021. Hipótesis Específicas: Existe relación significativa entre el bienestar psicológico y el agotamiento emocional en docentes de dos instituciones	Variable 1: Bienestar Psicológico				Escala de medición (1) Totalmente en desacuerdo (2) Poco de acuerdo (3) Moderadamente de acuerdo (4) Muy de acuerdo (5) Bastante de acuerdo (6) Totalmente de acuerdo	Niveles Bajo Medio Alto	
			Dimensiones	Indicadores	Ítems				
			Auto aceptación	Satisfacción de sí mismo Actitud positiva	1, 7, 13, 19, 25, 31				
			Relaciones positivas	Elaciones sociales Confianza Empatía	2, 8, 14, 20, 26, 32				
			Autonomía	Capacidad de independencia Conducta en contextos sociales	3, 4, 9, 10, 15, 21, 27, 33				
			Dominio del entorno	Dominio del mundo Satisfacción de sus deseos y necesidades	5, 11, 26, 22, 28, 39				
			Propósito en la vida	Objetivos Metas Sentido de vida	24, 30, 34, 35, 36, 37, 38				

	<p>Determinar la relación entre el bienestar psicológico y la indiferencia en docentes de dos instituciones educativas públicas - Lima, 2021.</p> <p>Determinar la relación entre el bienestar psicológico y la eficacia profesional en docentes de dos instituciones educativas públicas - Lima, 2021.</p>	<p>educativas públicas - Lima, 2021.</p>	<p>Crecimiento personal</p>	<p>Desarrollo personal</p>	<p>6, 12, 17, 18, 23, 29</p>			
		<p>Existe relación significativa entre el bienestar psicológico y la indiferencia en docentes de dos instituciones educativas públicas - Lima, 2021.</p>	Variable 1: Estrés					
		<p>Existe relación significativa entre el bienestar psicológico y la eficacia profesional en docentes de dos instituciones educativas públicas - Lima, 2021.</p>	<p>Dimensiones</p>	<p>Indicadores</p>	<p>Ítems</p>	<p>Escala de medición</p>	<p>Niveles</p>	
		<p>Agotamiento emocional</p>	<p>Emocionalmente agotado Cansado Tensionado Consumido</p>	<p>1, 2, 3,4, 6</p>	<p>(1) Nunca (2) Esporádicamente (3) Algunas veces (4) Regularmente (5) Frecuentemente (6) Muy frecuentemente (7) Todos los días</p>	<p>Bajo Medio Alto</p>		
		<p>Indiferencia</p>	<p>Pérdida de interés Pérdida de entusiasmo Indiferente Actitud negativa</p>	<p>8, 9, 13, 14, 15</p>				
<p>Eficacia profesional</p>	<p>Dudas Eficacia Contribución Estimulado Logros Confianza</p>	<p>5, 7, 10, 11, 12, 16</p>						

Nivel - Diseño de investigación	Población y Muestra	Técnicas e instrumentos	Estadística a utilizar
<p>Tipo: La investigación es básica.</p> <p>Diseño: No experimental con corte transversal.</p>	<p>Población: La población estuvo conformada por un total de 120 docentes de dos instituciones educativas públicas - Lima, 2021.</p> <p>Tipo de muestra: Muestreo no probabilístico intencional por conveniencia.</p> <p>Tamaño de la muestra: La muestra es de 70 docentes de dos instituciones educativas públicas - Lima, 2021.</p>	<p>Variable 1: Bienestar Psicológico</p> <p>Técnica: Encuesta Instrumento: Escala de Bienestar Psicológico de Ryff Autora: Carol Ryff Año: 1995 Duración: 20 min. Forma de administración: virtual</p> <hr/> <p>Variable 2: Estrés</p> <p>Técnica: Encuesta Instrumento: Cuestionario Maslach Burnout Inventory General Survey (MBI-GS) Autora: Maslach et ál. Año: 1996 Duración: 10 min. Forma de administración: virtual</p>	<p>Descriptiva: Niveles y porcentajes</p> <p>Inferencial: Prueba de hipótesis.</p>

Anexo 2: Operacionalización de variables

Variable: Bienestar Psicológico

Definición conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de valores	Niveles	
Es el esfuerzo que hace el ser humano para desarrollarse y lograr su máximo potencial, relacionándolo al sentido de vida para así enfrentar desafíos del día a día, superándolos con el fin de lograr las metas propuestas (Ryff y Keyes, 1995).	La escala de Bienestar Psicológico de Ryff está conformada por seis dimensiones: Auto aceptación, relaciones positivas, autonomía, dominio del entorno, propósito en la vida y crecimiento personal, es una escala ordinal de 39 ítems.	Auto aceptación	Satisfacción de sí mismo	1, 7, 13,	(1) Totalmente en desacuerdo	Bajo 7 - 18	
			Actitud positiva	19, 25, 31		Medio 19 - 30	
			Elaciones sociales			Alto 31 - 42	
			Relaciones positivas	Confianza	2, 8, 14,	(2) Poco de acuerdo	Bajo 7 - 18
				Empatía	20, 26, 32		Medio 19 - 30
			Autonomía	Capacidad de independencia	3, 4, 9,	(3) Moderadamente de acuerdo	Alto 31 - 42
				Conducta en contextos sociales	10, 15,		Bajo 5 - 13
			Dominio del entorno	Dominio del mundo	21, 27, 33	(4) Muy de acuerdo	Medio 14 - 22
				Satisfacción de sus deseos y necesidades	5, 11, 26,		Alto 23 - 30
			Propósito en la vida	Objetivos	22, 28, 39	(5) Bastante de acuerdo	Bajo 7 - 18
				Metas	24, 30,		Medio 19 - 30
				Sentido de vida	34, 35,		Alto 31 - 42
	Crecimiento personal	Desarrollo personal	36, 37, 38	(6) Totalmente de acuerdo	Bajo 8 - 21		
			6, 12, 17,		Medio 22 - 35		
			18, 23, 29		Alto 36 - 48		
					Bajo 5 - 13		
					Medio 14 - 22		
					Alto 23 - 30		

Variable: Estrés

Definición conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de valores	Niveles
El estrés laboral es un síndrome psicológico relacionado con la manifestación a largo plazo a factores estresantes interpersonales en el lugar de trabajo (Maslach, Jackson y Leiter, 1996).	El cuestionario de Maslach Burnout Inventory General Survey (MBI-GS) está conformada por tres dimensiones: agotamiento emocional, indiferencia y eficacia profesional, es una escala ordinal de 16 ítems.	Agotamiento emocional	Emocionalmente agotado	1,2,3,4,6	(1) Nunca	Bajo 0 - 10
			Cansado			Medio 11 - 22
		Indiferencia	Tensionado	8,9,13,14,15	(2) Esporádicamente	Alto 23 - 35
			Consumido			Bajo 0 - 10
		Eficacia profesional	Pérdida de interés	5,7,10,11,12,16	(3) Algunas veces	Medio 11 - 22
			Pérdida de entusiasmo			Alto 23 - 35
			Indiferente		(4) Regularmente	Bajo 0 - 13
			Actitud negativa			(5) Frecuentemente
			Dudas		(6) Muy frecuentemente	Alto 29 - 42
			Eficacia			(7) Todos los días
			Contribución			
			Estimulado			
			Logros			
			Confianza.			

Anexo 3: Cuestionarios

INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS ESCALA DE BIENESTAR PSICOLÓGICO DE RYFF

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

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

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

INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS
CUESTIONARIO MASLACH BURNOUT INVENTORY – GENERAL SURVEY
(MBI-GS)

ESCALA VALORATIVA

Nunca	Esporádicamente	Algunas veces	Regularmente	Frecuentemente	Muy frecuentemente	Todos los días
0	1	2	3	4	5	6

Nº	Ítem	0	1	2	3	4	5	6
1	Estoy emocionalmente agotado por mi trabajo.							
2	Estoy “consumido” al final de un día de trabajo.							
3	Estoy cansado cuando me levanto por la mañana y tengo que afrontar otro día en mi trabajo.							
4	Trabajar todo el día es una tensión para mí.							
5	Puedo resolver de manera eficaz los problemas que surgen en mi trabajo.							
6	Siento que estoy “consumido por el trabajo”.							
7	Contribuyo efectivamente a lo que hace mi organización.							
8	He perdido interés por mi trabajo desde que empecé en este puesto.							
9	He perdido entusiasmo por mi trabajo.							
10	En mi opinión soy bueno en mi puesto.							
11	Me estimula conseguir objetivos en mi trabajo.							
12	He conseguido muchas cosas valiosas en este puesto.							
13	Quiero simplemente hacer mi trabajo y no ser molestado.							
14	Me he vuelto más indiferente respecto a la utilidad de mi trabajo.							
15	Dudo de la trascendencia y valor de mi trabajo.							
16	En mi trabajo, tengo la seguridad que soy eficaz en la finalización de las cosas.							

Anexo 4: Validación de los instrumentos



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE BIENESTAR PSICOLÓGICO

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Auto aceptación							
1	Cuando repaso la historia de mi vida estoy contento con cómo han resultado las cosas.	X		X		X		
7	En general, me siento seguro y positivo conmigo mismo.	X		X		X		
13	Si tuviera la oportunidad, hay muchas cosas de mí mismo que cambiaría.	X		X		X		
19	Me gusta la mayor parte de los aspectos de mi personalidad.	X		X		X		
25	En muchos aspectos, me siento decepcionado de mis logros en la vida.	X		X		X		
31	En su mayor parte, me siento orgulloso de quien soy y la vida que llevo.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: Relaciones Positivas	Si	No	Si	No	Si	No	
2	A menudo me siento solo porque tengo pocos amigos íntimos con quienes compartir mis preocupaciones.	X		X		X		
8	No tengo muchas personas que quieran escucharme cuando necesito hablar.	X		X		X		
14	Siento que mis amistades me aportan muchas cosas.	X		X		X		
20	Me parece que la mayor parte de las personas tienen más amigos que yo.	X		X		X		
32	Sé que puedo confiar en mis amigos, y ellos saben que pueden confiar en mí.	X		X		X		
16	En general, siento que soy responsable de la situación en la que vivo.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: Autonomía	Si	No	Si	No	Si	No	
3	No tengo miedo de expresar mis opiniones, incluso cuando son opuestas a las opiniones de la mayoría de la gente.	X		X		X		
4	Me preocupa cómo otra gente evalúa las elecciones que he hecho en mi vida.	X		X		X		
9	Tiendo a preocuparme sobre lo que otra gente piensa de mí.	X		X		X		
10	Me juzgo por lo que yo creo que es importante, no por los valores que otros piensan que son importantes.	X		X		X		
15	Tiendo a estar influenciado por la gente con fuertes convicciones.	X		X		X		
21	Tengo confianza en mis opiniones incluso si son contrarias al consenso general.	X		X		X		
27	Es difícil para mí expresar mis propias opiniones en asuntos polémicos.	X		X		X		
33	A menudo cambio mis decisiones si mis amigos o mi familia están en desacuerdo.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 4: Dominio del Entorno	X		X		X		
5	Me resulta difícil dirigir mi vida hacia un camino que me satisfaga.	X		X		X		
11	He sido capaz de construir un hogar y un modo de vida a mi gusto.	X		X		X		
26	No he experimentado muchas relaciones cercanas y de confianza.	X		X		X		
22	Las demandas de la vida diaria a menudo me deprimen.	X		X		X		
28	Soy bastante bueno manejando muchas de mis responsabilidades en la vida diaria.	X		X		X		
39	Si me sintiera infeliz con mi situación de vida daría los pasos más eficaces para cambiarla.	X		X		X		
36	Cuando pienso en ello, realmente con los años no he mejorado mucho como persona.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 5: Propósito en la vida	X		X		X		
24	En general, con el tiempo siento que sigo aprendiendo más sobre mí mismo.	X		X		X		
30	Hace mucho tiempo que dejé de intentar hacer grandes mejoras o cambios en mi vida.	X		X		X		
34	No quiero intentar nuevas formas de hacer las cosas; mi vida está bien como está.	X		X		X		

35	Pienso que es importante tener nuevas experiencias que desafíen lo que uno piensa sobre sí mismo y sobre el mundo.	X		X		X	
37	Tengo la sensación de que con el tiempo me he desarrollado mucho como persona.	X		X		X	
38	Para mí, la vida ha sido un proceso continuo de estudio, cambio y crecimiento.	X		X		X	
	DIMENSION 6: Crecimiento personal	X		X		X	
6	Disfruto haciendo planes para el futuro y trabajar para hacerlos realidad.	X		X		X	
12	Soy una persona activa al realizar los proyectos que propuse para mí mismo.	X		X		X	
17	Me siento bien cuando pienso en lo que he hecho en el pasado y lo que espero hacer en el futuro.	X		X		X	
18	Mis objetivos en la vida han sido más una fuente de satisfacción que de frustración para mí.	X		X		X	
23	Tengo clara la dirección y el objetivo de mi vida.	X		X		X	
29	No tengo claro qué es lo que intento conseguir en la vida.	X		X		X	

Observaciones: Hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [**X**] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dra. Estrella Azucena Esquiagola Aranda DNI: 099759090

Especialidad del validador: Metodóloga

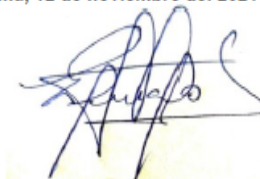
¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Lima, 12 de noviembre del 2021



Estrella Azucena Esquiagola Aranda

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE ESTRÉS

Nº	DIMENSIONES / Ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Agotamiento Emocional	Si	No	Si	No	Si	No	
1	Estoy emocionalmente agotado por mi trabajo.	X		X		X		
2	Estoy "consumido" al final de un día de trabajo.	X		X		X		
3	Estoy cansado cuando me levanto por la mañana y tengo que afrontar otro día en mi trabajo.	X		X		X		
4	Trabajar todo el día es una tensión para mí.	X		X		X		
6	Siento que estoy "consumido por el trabajo".	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: Indiferencia	Si	No	Si	No	Si	No	
8	He perdido interés por mi trabajo desde que empecé en este puesto.	X		X		X		
9	He perdido entusiasmo por mi trabajo.	X		X		X		
13	Quiero simplemente hacer mi trabajo y no ser molestado.	X		X		X		
14	Me he vuelto más indiferente respecto a la utilidad de mi trabajo.	X		X		X		
15	Dudo de la trascendencia y valor de mi trabajo.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: Eficacia Profesional	Si	No	Si	No	Si	No	
5	Puedo resolver de manera eficaz los problemas que surgen en mi trabajo.	X		X		X		
7	Contribuyo efectivamente a lo que hace mi organización.	X		X		X		
10	En mi opinión soy bueno en mi puesto.	X		X		X		
11	Me estimula conseguir objetivos en mi trabajo.	X		X		X		
12	He conseguido muchas cosas valiosas en este puesto.	X		X		X		
16	En mi trabajo, tengo la seguridad que soy eficaz en la finalización de las cosas.	X		X		X		

Observaciones: Hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dra. Estrella Azucena Esquiagola Aranda DNI: 099759090

Especialidad del validador: Metodóloga

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Lima, 12 de noviembre del 2021



Estrella Azucena Esquiagola Aranda

Anexo 5: Base de datos Bienestar psicológico

P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	Total	Total	Total	Total	Total	Total	BIENPSIT		
D1	D2	D3	D4	D5	D6	OTAL																																							
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	D1	D2	D3	D4	D5	D6	OTAL
1	3	1	2	3	2	3	2	2	2	3	1	3	3	3	1	3	1	2	1	2	3	3	1	3	3	1	1	1	3	3	5	2	6	1	2	1	1	1	3	16	17	11	16	11	83
2	2	2	1	1	3	1	3	2	6	1	1	1	3	1	1	2	6	3	2	1	3	1	1	3	1	1	3	5	2	6	1	2	1	1	1	1	3	16	14	23	8	10	13	84	
2	1	2	3	3	3	2	2	3	3	2	3	2	2	1	6	2	2	1	2	3	3	4	3	2	5	6	3	2	6	2	2	1	2	3	3	4	3	3	11	14	22	20	24	16	107
2	2	1	3	3	1	2	2	1	3	2	1	2	2	2	1	2	3	1	2	1	3	2	2	2	2	1	1	2	1	2	1	1	2	1	3	2	2	1	11	11	13	11	13	11	70
3	2	3	1	1	2	1	2	1	1	2	2	2	1	2	1	2	1	3	2	3	2	1	1	2	2	3	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	14	12	14	8	11	14	73
3	2	3	4	3	4	2	2	2	4	3	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	4	3	3	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	4	3	3	13	12	21	19	20	16	101
2	1	3	1	1	2	1	2	4	4	1	2	2	2	2	4	2	2	1	2	4	4	1	2	2	2	4	2	4	2	2	2	1	2	4	4	1	2	2	10	11	21	16	19	11	88
2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	4	2	2	3	2	3	3	3	2	2	3	3	4	2	4	2	2	3	2	3	3	3	2	2	14	14	24	19	19	14	104
2	2	2	1	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	1	2	2	2	1	2	2	10	13	14	12	13	12	74
2	1	2	4	1	1	1	3	1	3	2	1	2	2	2	1	2	2	1	2	2	1	3	3	1	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1	3	1	10	13	18	7	12	10	70	
2	1	1	2	2	2	2	1	2	1	3	2	3	1	1	2	3	1	1	1	2	3	1	1	3	2	1	3	1	1	1	2	3	1	1	1	2	1	11	11	12	10	10	12	66	
3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	2	2	3	2	2	3	2	3	3	2	3	3	2	2	3	2	3	2	2	3	2	3	3	2	3	3	17	13	22	17	19	13	101
3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	2	2	2	2	3	3	2	3	3	3	3	2	15	16	24	14	17	14	100
5	5	3	4	6	4	5	3	5	5	2	5	2	5	5	5	5	6	5	3	3	5	6	5	5	5	6	5	5	5	6	5	3	3	5	6	5	5	27	27	35	29	32	31	181	
3	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	3	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	14	14	17	15	17	17	94	
2	2	3	2	1	2	2	2	1	2	1	3	2	2	1	3	2	1	2	1	2	3	1	2	2	2	1	2	3	2	1	2	1	2	3	1	3	11	12	13	11	13	14	74		
2	2	2	5	5	2	2	2	2	4	2	2	2	2	2	4	2	3	2	2	2	4	2	2	2	2	2	2	2	4	2	3	2	2	2	2	2	2	12	13	21	21	18	13	98	
2	2	1	4	4	1	1	1	4	4	1	2	2	1	1	6	1	5	1	1	4	1	1	4	1	2	1	1	4	1	1	1	4	4	1	2	2	9	7	17	21	19	11	84		
2	1	3	1	3	2	2	2	3	1	2	2	2	2	2	1	3	1	2	2	3	1	1	2	2	2	3	1	1	3	1	1	2	2	3	1	1	2	13	10	17	12	12	10	74	
1	4	1	5	4	1	2	4	4	1	1	2	2	2	4	1	2	1	2	4	4	1	1	2	2	2	4	1	1	2	1	2	4	4	1	1	1	8	14	23	18	17	7	87		
2	2	2	6	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	6	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	12	12	20	20	18	12	94		
1	1	1	2	2	1	1	1	4	4	1	4	1	1	1	4	1	1	1	1	4	4	1	4	1	1	1	1	4	1	1	1	1	4	4	1	4	4	6	6	18	19	22	9	80	
2	2	2	1	5	2	1	2	4	3	2	5	2	2	2	2	4	2	3	1	5	4	3	2	5	2	2	4	2	3	1	5	4	3	2	2	5	13	16	19	23	22	16	109		
2	2	1	2	5	2	1	1	2	1	1	6	1	2	3	1	1	2	1	2	4	3	1	1	2	3	1	1	1	1	2	1	2	4	3	1	1	6	7	11	17	17	13	13	78	
1	1	2	4	6	2	1	2	3	4	2	6	1	2	2	5	2	2	1	2	5	4	2	2	1	2	2	2	2	5	2	2	1	2	5	4	2	2	6	7	11	23	25	22	16	104
1	1	2	6	4	2	1	3	3	4	1	1	4	4	3	4	1	1	3	6	4	1	1	4	4	3	4	1	1	4	4	1	1	1	1	1	12	16	28	18	20	7	101			
1	6	1	5	5	2	1	2	3	5	2	2	1	2	5	1	6	1	2	5	5	2	2	1	2	6	1	5	1	6	1	2	5	5	2	2	2	8	18	24	25	23	14	112		
1	2	1	1	2	2	1	2	3	4	1	2	1	1	2	5	1	2	1	2	5	4	1	2	1	1	2	5	1	5	1	2	1	2	5	4	1	2	6	10	19	19	21	9	84	
2	1	1	5	5	5	1	4	3	4	1	1	2	2	1	5	2	2	1	4	5	4	1	1	2	2	1	5	2	5	2	2	1	4	5	4	1	1	10	15	21	21	21	13	101	
1	1	1	5	5	1	1	1	3	4	1	1	1	1	1	5	6	1	1	6	4	1	1	1	1	1	5	1	5	6	1	1	1	6	4	1	1	11	6	22	21	19	11	90		
2	2	3	4	4	2	2	2	4	4	3	3	3	3	3	3	2	2	4	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	4	4	3	3	3	12	15	27	20	22	15	111		
3	2	1	4	4	2	3	4	3	4	3	2	2	1	2	4	4	2	2	3	4	4	4	3	2	2	1	2	4	2	4	2	2	3	4	4	4	3	2	15	14	23	21	23	13	109
2	2	4	4	5	2	6	4	3	2	2	4	2	2	4	4	2	2	4	4	2	2	4	2	2	4	4	2	4	2	2	2	4	4	2	2	4	4	16	16	27	21	24	14	118	
2	2	1	4	4	2	1	4	5	4	2	4	2	5	2	4	1	1	1	4	5	4	2	4	2	5	2	4	1	1	1	4	5	4	2	4	4	9	21	24	22	27	11	114		
4	3	2	4	4	4	2	2	2	4	2	6	2	2	4	2	2	3	2	2	2	4	2	4	2	2	4	2	2	2	2	2	2	2	4	2	4	6	14	14	24	20	20	19	111	
2	2	6	4	4	1	2	1	4	4	1	1	1	1	1	4	6	1	2	1	4	4	1	1	1	1	1	4	6	4	6	1	2	1	1	1	14	7	26	18	16	16	97			
1	1	2	5	5	5	1	1	5	5	1	5	1	1	1	5	1	1	1	5	5	1	5	1	1	1	5	1	5	1	1	1	4	5	5	1	5	5	6	6	25	26	27	14	104	
2	3	2	5	5	4	2	1	2	4	2	6	2	6	6	4	6	3	6	1	2	4	2	6	2	1	1	4	1	4	6	3	2	1	6	4	2	1	1	20	15	24	20	24	22	125
1	1	1	4	4	2	1	1	5	4	2	1	2	2	2	4	2	4	1	2	2	4	2	1	2	2	2	4	2	4	2	1	2	2	4	2	1	1	9	13	18	19	16	13	88	
1	1	1	5	4	1	1	2	5	4	1	1	2	2	2	5	1	2	1	5	4	1	1	2	2	2	5	1	5	1	2	1	1	5	4	1	1	1	8	9	25	20	18	8	88	
2	2	1	5	5	1	1	2	5	4	1	4	1	2	2	3	2	2	1	2	5	4	1	4	1	2	2	3	2	3	2	2	1	2	5	4	1	4	8	12	25	20	23	12	100	
1	2	1	6	1	3	1	2	1	3	3	2	1	2	3	3	2	3	1	2	1	3																								

Base de datos Estrés

Item 1	Item 2	Item 3	Item 4	Item 5	Item 6	Item 7	Item 8	Item 9	Item 10	Item 11	Item 12	Item 13	Item 14	Item 15	Item 16	Total D1	Total D2	Total D3	TOTALESTRÉS
4	1	6	5	0	5	5	6	6	5	6	5	5	5	3	3	21	25	24	70
6	5	3	0	4	3	5	6	0	6	4	4	5	5	6	6	17	22	29	68
5	6	4	3	1	5	0	3	2	5	3	5	6	3	5	5	23	19	19	61
4	5	6	5	4	5	5	5	5	5	4	3	5	5	5	5	25	25	26	76
4	4	5	4	4	5	5	5	4	5	4	2	5	2	5	3	22	21	23	66
4	1	3	2	4	1	1	2	1	2	3	3	2	3	2	2	11	10	15	36
3	1	2	2	1	3	2	3	2	4	3	4	2	3	3	2	11	13	16	40
4	4	5	4	4	5	2	2	5	3	5	5	4	3	2	2	22	16	21	59
4	4	2	5	5	3	6	3	3	5	2	3	3	6	3	3	18	18	24	60
4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	2	5	5	6	3	5	22	24	27	73
5	4	2	4	6	5	5	2	5	5	3	5	5	5	4	4	20	21	28	69
2	2	2	3	3	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	11	10	16	37
2	2	2	2	2	2	3	4	1	2	2	1	4	3	2	2	10	14	12	36
1	1	0	1	1	1	0	1	1	1	3	1	1	1	0	1	4	4	7	15
2	3	2	2	4	2	1	1	1	3	3	3	2	2	3	3	11	9	17	37
4	5	5	5	4	5	5	3	5	5	4	4	5	6	5	5	24	24	27	75
4	2	3	2	4	4	3	4	3	2	3	3	0	3	2	3	15	12	18	45
4	6	5	5	4	6	1	2	5	4	4	4	3	6	2	6	26	18	23	67
4	5	4	5	4	3	5	5	3	5	4	5	5	2	6	4	21	21	27	69
3	0	2	2	3	2	1	3	2	3	3	3	0	2	2	2	9	9	15	33
5	2	5	3	3	3	5	3	2	3	5	3	2	3	5	2	18	15	21	54
3	3	3	0	1	2	3	3	3	3	2	1	0	2	3	4	11	11	14	36
4	4	3	3	4	5	2	2	5	3	3	3	5	2	5	5	19	19	20	58
4	5	3	3	4	5	5	3	1	3	4	3	5	5	5	5	20	19	24	63
4	3	4	4	4	5	5	4	4	4	4	1	5	5	3	5	20	21	23	64
0	2	2	2	2	3	1	2	2	2	2	3	0	3	2	2	9	9	12	30
4	2	4	4	3	2	1	4	1	2	3	2	2	2	3	2	16	12	13	41
4	2	4	4	4	2	1	4	1	2	3	2	2	2	3	2	16	12	14	42
2	3	0	3	2	4	4	2	3	2	2	4	3	0	2	2	12	10	16	38
4	2	5	5	4	5	5	3	3	6	4	4	5	5	5	6	21	21	29	71
3	2	2	2	3	2	2	3	2	3	3	3	2	2	2	2	11	11	16	38
3	2	0	4	3	1	1	1	3	3	3	3	0	2	2	2	10	8	15	33
2	2	3	3	3	2	3	4	2	3	4	3	2	2	1	2	12	11	18	41
3	2	2	2	4	3	4	3	3	2	1	1	2	4	2	3	12	14	15	41
2	2	2	3	2	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	12	14	15	41
4	1	1	3	3	3	1	3	1	3	3	2	3	0	1	1	12	8	13	33
4	1	1	4	4	2	4	2	2	3	6	4	1	2	2	2	12	9	23	44
0	4	0	3	0	3	2	3	3	0	2	2	0	4	0	0	10	10	6	26
3	2	2	0	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	10	15	15	40
3	0	2	1	2	3	3	1	4	3	1	0	4	2	0	0	9	11	9	29
4	2	2	2	6	3	1	4	1	2	3	3	2	2	2	2	13	11	17	41
1	2	0	1	2	1	1	1	1	3	2	2	3	4	3	3	5	12	13	30
1	2	1	0	3	2	4	1	4	2	1	1	0	4	4	4	6	13	15	34
5	3	6	3	3	5	4	3	5	5	4	5	4	5	4	6	22	21	27	70
1	4	0	1	1	4	2	3	2	4	2	2	2	2	0	4	10	9	15	34
2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	1	0	4	4	4	10	11	12	33
2	1	2	2	4	2	1	1	0	2	2	3	2	2	2	2	9	7	14	30
1	2	0	3	0	1	1	1	2	2	2	2	3	2	0	4	7	8	11	26
4	3	5	5	4	3	5	5	5	3	5	3	5	5	2	2	20	22	22	64
4	1	1	2	4	2	1	3	1	3	2	2	3	2	2	1	10	11	13	34
1	2	4	4	4	2	1	2	3	4	4	2	1	2	2	0	13	10	15	38
4	5	6	6	4	3	5	5	3	6	5	6	3	6	5	6	24	22	32	78
2	0	2	3	3	2	3	2	3	2	2	2	0	3	3	2	9	11	14	34
4	0	3	3	0	2	2	3	2	0	3	3	2	0	2	2	12	9	10	31
4	5	3	4	5	5	0	1	1	6	1	5	4	6	3	0	21	15	17	53
1	1	1	0	4	1	5	0	0	6	5	5	2	0	0	6	4	2	31	37
4	1	6	5	0	5	5	6	6	5	6	5	5	5	3	3	21	25	24	70
6	5	3	0	4	3	5	6	0	6	4	4	5	5	6	6	17	22	29	68
5	6	4	3	1	5	0	3	2	5	3	5	6	3	5	5	23	19	19	61
4	6	5	5	4	6	1	2	5	4	4	4	3	6	2	6	26	18	23	67
4	5	4	5	4	3	5	5	3	5	4	5	5	2	6	4	21	21	27	69
3	0	2	2	3	2	1	3	2	3	3	3	0	2	2	2	9	9	15	33
5	2	5	3	3	3	5	3	2	3	5	3	2	3	5	2	18	15	21	54
3	3	3	0	1	2	3	3	3	3	2	1	0	2	3	4	11	11	14	36
2	2	1	1	5	0	5	0	0	6	6	5	1	0	1	5	6	2	32	40
2	3	2	3	2	3	1	2	3	4	4	3	6	2	2	2	13	15	16	44
1	2	4	4	4	2	1	2	3	4	4	2	1	2	2	0	13	10	15	38
4	5	6	6	4	3	5	5	3	6	5	6	3	6	5	6	24	22	32	78
3	3	6	3	6	3	6	0	0	6	6	6	6	0	0	6	18	6	36	60
4	5	3	4	5	5	0	1	1	6	1	5	4	6	3	0	21	15	17	53

Anexo 6: Pruebas de normalidad

Tabla 9

Pruebas de normalidad para las variables de estudio

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Bienestar Psicológico	,084	70	,200*	,952	70	,010
Estrés	,167	70	,000	,916	70	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors


En la tabla 5 se observa que al analizar los datos de las variables bienestar psicológico y estrés, se encontró un p valor < 0.05 en una variable lo que indica que no sigue una curva de distribución normal, por lo tanto, para la prueba de hipótesis correlacional se utilizara el coeficiente estadístico no paramétrico Rho de Spearman.

Anexo 7: Encuestas realizadas



Bienestar psicológico y estrés en docentes de instituciones educativas públicas, 2021

En las próximas páginas se presentan 2 cuestionarios breves. Lee con mucha atención cada pregunta; luego, marca la alternativa que estimes más conveniente según tu caso y responde con completa sinceridad.

 astrid.2689@gmail.com (no compartidos) [Cambiar de cuenta](#)



*Obligatorio

Consentimiento informado para participantes en la investigación

Estimado/a docente:

Estoy realizando una investigación científica en docentes de instituciones educativas públicas. Tu participación es voluntaria y anónima, los datos entregados serán tratados confidencialmente, no se comunicarán a terceras personas, tampoco tienen fines de diagnóstico individual, y esta información recogida se utilizará únicamente para los propósitos de este estudio. El proceso completo consiste en la aplicación de dos cuestionarios breves.

Acepto participar voluntariamente en la investigación *

Sí

No

Anexo 8: Autorización de aplicación



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

POS
GRADO

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres"
"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

Lima, 17 de noviembre de 2021

Carta P. 1474-2021-UCV-VA-EPG-F01/J

Dr.

José Wilder Alcántara Boza

Director

I. E. 2024

De mi mayor consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a DIAZ SOSA, ASTRID KEITH; identificada con DNI N° 45906660 y con código de matrícula N° 6000013814; estudiante del programa de MAESTRÍA EN PSICOLOGÍA EDUCATIVA quien, en el marco de su tesis conducente a la obtención de su grado de MAESTRA, se encuentra desarrollando el trabajo de investigación titulado:

Bienestar psicológico y estrés en docentes de dos instituciones educativas públicas - Lima, 2021

Con fines de investigación académica, solicito a su digna persona otorgar el permiso a nuestra estudiante, a fin de que pueda obtener información, en la institución que usted representa, que le permita desarrollar su trabajo de investigación. Nuestra estudiante investigador DIAZ SOSA, ASTRID KEITH asume el compromiso de alcanzar a su despacho los resultados de este estudio, luego de haber finalizado el mismo con la asesoría de nuestros docentes.

Agradeciendo la gentileza de su atención al presente, hago propicia la oportunidad para expresarle los sentimientos de mi mayor consideración.

Atentamente,



Ondineiro Trinidad Vargas, MBA,
Jefe (e)

Escuela de Posgrado
UCV FILIAL LIMA
CAMPUS LIMA NORTE



JOSE WILDER ALCANTARA BOZA
DIRECTOR DE LA I.E. 2024

Somos la universidad de los
que quieren salir adelante.



ucv.edu.pe

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres"
"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

Lima, 17 de noviembre de 2021
Carta P. 1473-2021-UCV-VA-EPG-F01/J

MAYOR PNP
Maria del Pilar Redhead Arce
Directora
IE. PNP " SANTA ROSA DE LIMA " - 2001

De mi mayor consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a DIAZ SOSA, ASTRID KEITH; identificada con DNI N° 45906660 y con código de matrícula N° 6000013814; estudiante del programa de MAESTRÍA EN PSICOLOGÍA EDUCATIVA quien, en el marco de su tesis conducente a la obtención de su grado de MAESTRA, se encuentra desarrollando el trabajo de investigación titulado:

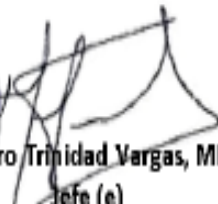
Bienestar psicológico y estrés en docentes de dos instituciones educativas públicas - Lima, 2021

Con fines de investigación académica, solicito a su digna persona otorgar el permiso a nuestra estudiante, a fin de que pueda obtener información, en la institución que usted representa, que le permita desarrollar su trabajo de investigación. Nuestra estudiante investigador DIAZ SOSA, ASTRID KEITH asume el compromiso de alcanzar a su despacho los resultados de este estudio, luego de haber finalizado el mismo con la asesoría de nuestros docentes.

Agradeciendo la gentileza de su atención al presente, hago propicia la oportunidad para expresarle los sentimientos de mi mayor consideración.

Atentamente,




Osmero Trinidad Vargas, MBA
Jefe (e)

Escuela de Posgrado
UCV FILIAL LIMA
CAMPUS LIMA NORTE



Astrid Keith Diaz Sosa <astrid.2689@gmail.com>

18 nov 2021, 15:40



para IE ▾

Buenas tardes, adjunto carta de presentación emitida por la Universidad Cesar Vallejo, del mismo modo espero me envíe el documento con sello o firma de la IE para retorno del documento a la universidad. Gracias por su atención.

...

--

Lic. Astrid Keith Diaz Sosa

Psicología

Telf.: 972164424



IE PNP SRL-2001 <iepnpsrl2001@yahoo.es>

29 nov 2021, 10:59



para mí ▾

BUENOS DIAS:

DOCUMENTO RECEPCIONADO

19NOV2021

ATTE

IE PNP SRL-2001.



IE PNP SRL-2001 <iepnpsrl2001@yahoo.es>

29 nov 2021, 16:30



para mí ▾

BUENAS TARDES:

LA INTERESADA DEBERÁ COORDINAR CON EL SUSCRITO EL HORARIO PARA QUE LLEVE SU TRABAJO DE INVESTIGACION.

Correo: pillcomozo54@hotmail.com

ATTE.

EC,PA. PNP FRANCISCO CANDUELAS SABRERA

SDNS

...



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN PSICOLOGÍA EDUCATIVA**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, ESQUIAGOLA ARANDA ESTRELLA AZUCENA, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN PSICOLOGÍA EDUCATIVA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis Completa titulada: "BIENESTAR PSICOLÓGICO Y ESTRÉS EN DOCENTES DE DOS INSTITUCIONES EDUCATIVAS PÚBLICAS - LIMA, 2021", cuyo autor es DIAZ SOSA ASTRID KEITH, constato que la investigación cumple con el índice de similitud establecido, y 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 Completa 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.

LIMA, 16 de Febrero del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
ESQUIAGOLA ARANDA ESTRELLA AZUCENA DNI: 09975909 ORCID 0000-0002-1841-0070	Firmado digitalmente por: EESQUIAGOLAAR el 16- 02-2022 10:29:14

Código documento Trilce: TRI - 0289669