



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA**

**Estrés laboral y bienestar psicológico en docentes de
instituciones educativas públicas del distrito de Alto Selva
Alegre, Arequipa, 2021**

AUTORA:

Vilca Turpo Soledad Milagros (ORCID: 0000-0002-1333-6203)

ASESOR:

Dr. Candela Ayllón Víctor Eduardo (ORCID: 0000-0003-0798-1115)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Desarrollo organizacional

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

LIMA — PERÚ

2022

Dedicatoria

A mis padres José y Francisca, fuente de lucha constante y amor incondicional.

A mis hermanos Gustavo, Eloísa, Julio, José, Luis y Flor, por sus grandes lecciones de vida.

A mi esposo Fernando por su gran conocimiento en la investigación y a mis hijos André, Annia y Zoe fuente de alegría y creatividad infinita.

Agradecimiento

A Dios por darme una segunda oportunidad de vida.

A los directores de las instituciones educativas: Mag. Pedro Huallpa Chaco y Lic. Percy Huillca Zavala

A mi asesor Dr. Víctor Candela Ayllón por todo el esfuerzo y conocimiento brindado.

A la Universidad Cesar Vallejo por brindar educación de calidad y exigencia.

Índice de contenidos

	Pág.
Carátula	
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	9
II. MARCO TEÓRICO	14
III. METODOLOGÍA	24
3.1 Tipo y Diseño de investigación	24
3.2 Operacionalización de las variables	24
3.3 Población, muestra y muestreo	25
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	27
3.5 Procedimientos	30
3.6 Método de análisis de datos	31
3.7 Aspectos éticos	32
IV. RESULTADOS	33
V. DISCUSIÓN	42
VI. CONCLUSIONES	47
VII. RECOMENDACIONES	49
REFERENCIAS	50
ANEXOS	

Índice de tablas

		Pág.
Tabla 1	Muestra de la investigación	26
Tabla 2	Baremos del instrumento escala de estrés laboral	28
Tabla 3	Baremos del instrumento escala bienestar psicológico	30
Tabla 4	Prueba de distribución normal de los datos Kolmogorov-Smirnov para las variables estrés laboral y bienestar psicológico de manera general y por dimensiones	33
Tabla 5	Correlación Rho de Spearman de las variables estrés laboral y bienestar psicológico	34
Tabla 6	Correlación Rho de Spearman de estrés laboral con las dimensiones de bienestar psicológico	35
Tabla 7	Correlación Rho de Spearman de bienestar psicológico con las dimensiones de estrés laboral	36
Tabla 8	Niveles de estrés laboral y sus dimensiones	37
Tabla 9	Niveles de bienestar psicológico y sus dimensiones	38
Tabla 10	Pruebas comparativas de la variable estrés laboral según grupos sexo, edad, condición laboral y nivel de enseñanza.	39
Tabla 11	Pruebas comparativas de la variable bienestar psicológico según grupos sexo, edad, condición laboral y nivel de enseñanza	40

RESUMEN

El presente estudio tuvo como objetivo general determinar la relación del estrés laboral y bienestar psicológico en docentes de instituciones educativas públicas del distrito de Alto Selva Alegre, Arequipa, 2021. La investigación fue de tipo básica, de diseño no experimental y de corte transversal. Asimismo, tuvo como técnica la encuesta y los instrumentos utilizados fueron la escala de estrés laboral de la OIT-OMS y la escala de bienestar psicológico BIEPS-A. La muestra estuvo conformada por 137 docentes, de ambos sexos, cuyas edades oscilaban desde los 25 a 65 años. Los resultados evidenciaron que entre las variables estrés laboral y bienestar psicológico existe una correlación significativa e inversa ($Rho = -.342^{**}$), esto significa que cuanto mayor sea el estrés laboral, menor será el bienestar psicológico en los docentes.

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

ABSTRACT

The general objective of the study was to determine the relationship between work stress and psychological well-being in teacher's public educational institutions in the district of Alto Selva Alegre, Arequipa, 2021. The research, was of a basic type, of non-experimental design and cross-sectional. The survey was also technical and the instruments used were the ILO-WHO occupational stress scale and the BIEPS-A psychological well-being scale. The sample consisted of 137 teachers, of both sexes, whose ages ranged from 25 to 65 years. The results showed that between the variables work stress and psychological well-being there is an inverse and significant correlation to 99% ($Rho = -0.342^{**}$), this indicates that the greater the work stress, the lower the well-being

Keywords: job stress, emotional exhaustion, psychological well-being, teachers.

I. INTRODUCCIÓN

La organización internacional del trabajo - OIT (2016) indica que el estrés laboral es una problemática de nivel mundial, con altos índices de crecimiento a consecuencia de la fuerte tensión laboral del mundo moderno, este un estudio realizado reunió a 324 expertos en la materia donde concluyeron que el 90% de considera al estrés laboral como una problemática en los países y una de las causas más significativas de muertes al año. Además se indicó que en el continente asiático el 48% de los colaboradores menciona al estrés laboral es un obstáculo para el logro de una vida saludable. Además en Estados Unidos el 50% de operarios en las industrias obtuvieron niveles altos de estrés laboral. También en Canadá el 57% de colaboradores participantes del estudio presentaron niveles altos de estrés laboral. Por otra parte en Latinoamérica, en el país vecino de Colombia se evidenció que el 53.1% de colaboradores presentaron nivel alto de estrés laboral, asimismo, en Argentina el 26.7% presentaron nivel alto de estrés por el trabajo.

La OMS (2018) considera al estrés como una fuente principal de problemas de salud de los colaboradores, ya que un trabajador con estrés está más expuesto a sufrir enfermedades, se siente desmotivado y como resultado, es menos productivo. Por ello, esta organización sugiere que las empresas privadas y públicas logren un manejo adecuado del trabajo, que este sea íntegro con los principios deontológicos y brinde un ambiente libre de peligros para los colaboradores.

Por otra parte en el contexto peruano el Ministerio de Salud indica que el estrés laboral tiende al debilitamiento del sistema inmune exponiendo a las personas a enfermedades tanto físicas como mentales (MINSA, 2019). El párrafo anterior nos indica que los colaboradores cuando están sometidos a niveles altos de estrés laboral, se vuelven vulnerables a diferentes enfermedades y trae como consecuencia: el ausentismo en el trabajo, los descansos médicos, las renunciaciones por motivos de salud y los despidos arbitrarios por enfermedades presentadas por parte del colaborador, esto debido a que los niveles altos de estrés laboral tienen principalmente a una afección en el bienestar físico y psicológico.

Cabe mencionar que en el año 2019 se notificó en China (Wuhan) sobre los hallazgos de una enfermedad infecciosa desconocida en humanos, tipificada como coronavirus COVID-19. Asimismo, las personas infectadas con la COVID-19, pueden transmitirlo a través de pequeñas gotículas respiratorias expulsadas por la nariz o la boca al toser o estornudar (OMS, 2021). A consecuencia de esta situación obligo muchos jefes de estados tomaron medidas restrictivas de aislamiento social de sus habitantes con el objetivo de evitar que se propague la enfermedad de manera conjunta en los ciudadanos, ya que los hospitales se abarrotarían y no se cubriría la atención adecuada a cada paciente. El resultado de esta enfermedad fueron muchas muertes por falta de equipo, medicinas, personal médico y auxiliar en el área.

A su vez, el aislamiento social tuvo como estrategia el cierre temporal de los colegios, institutos, universidades con el objetivo de que la población estudiantil no se contagie y/o lleve la COVID-19 a casa. Por esta razón los docentes tuvieron que reinventarse en la forma de brindar los aprendizajes a los estudiantes, adaptarse a la educación virtual a distancia y al trabajo remoto los docentes. Además de atender los problemas personales, familiares, económicos y de salud tuvieron que ayudar en el afrontamiento los problemas estudiantiles y de uso de la tecnología digital y lidiar con los problemas de sus colegas. A causa de esta nueva situación muchos docentes mostraron cansancio, ansiedad, frustración y estrés laboral por el cambio inusual de estar en una educación presencial, para pasar a la educación a distancia y el trabajo remoto en casa (UNICEF, 2021).

Es decir el contexto de pandemia COVID-19 ha tenido como consecuencia el desarrollo de niveles altos de estrés en los colaboradores, pero más aún en los docentes ya que la modalidad de impartir educación cambio por completo. Por tanto los docentes tuvieron que adaptarse a la educación remota y afrontar las consecuencias.

Según el estudio de la UNICEF (2021) los docentes, estos mostraron insatisfacción, desmotivación, la falta de adecuado desempeño en el uso nuevas tecnologías, la falta de estabilidad emocional y salud mental. Esta investigación nos menciona que los docentes, debido a la originalidad de su misión, deben presentar un buen nivel de bienestar psicológico, ya que este es importante para conservar

la amabilidad, paciencia y buscar diferentes maneras en la guía de los aprendizajes de los estudiantes. Es así que, un docente con un nivel adecuado de bienestar psicológico, estará capacitado para adecuar su trabajo al nuevo contexto de las Tics, para asumir de manera positiva las nuevas exigencias laborales, generará nuevas estrategias de aprendizaje, proyectará emociones positivas a sus estudiantes, ayudará en la mejora de la satisfacción estudiantil y el docente estará a la altura de las nuevas circunstancias para la mejora de la educación.

A medida que avanza, en las instituciones educativas se percibió que las labores académicas, los docentes presentaban síntomas de estrés laboral expresados en: agotamiento laboral, fatiga, cansancio y desgaste tanto físico como emocional, frustración y percepción de una vida sin sentido, esto se tradujo en malos tratos a los estudiantes, la falta de paciencia en el momento de brindar enseñanzas, el no capacitarse y quedarse desactualizado en temas relevantes. Es muy importante que el docente logre un adecuado bienestar psicológico, que sea un profesional con aspiraciones de crecer no solo en lo cultural, sino de manera conjunta u holística en los ámbitos familiares, profesionales, personales, etc.(CEPAL, y UNESCO, 2020)

Por tanto si nos remontamos a las investigaciones de Ryff (1989) que define al bienestar psicológico como el funcionamiento humano óptimo, donde un nivel adecuado tiene como resultado el generar una cantidad mayor de emociones positivas o de placer en las personas, satisfacción vital y bienestar físico. En tal sentido, Seligman (2017) indica que los colaboradores necesitan estar satisfechos, motivados, emocional y mentalmente sanos para lograr buen desempeño, proactividad, empoderamiento, iniciativa, compañerismo y relaciones laborales sanas lográndose así beneficiar de manera conjunta el trabajador y la organización.

Como se ha observado en párrafos anteriores estudios de la OIT(2016), OMS(2018), OMS(2021), MINSA(2019) y otras investigaciones evidencian porcentajes altos de estrés laboral en los colaboradores y estos se incrementan progresivamente hasta convertirse en una problemática de nivel mundial. Al mismo tiempo que surge como una de las consecuencias la afectación al bienestar psicológico de las personas. En ese sentido surge la importancia de abordar la problemática estrés laboral y bienestar psicológico. El relacionar ambas variables,

permite el desarrollo de estrategias y alternativas para reducir los índices de la problemática presentada.

Ante esta situación con el objetivo de contribuir a la superación del problema la presente investigación responda a la interrogante ¿Cuál es la relación entre estrés laboral y bienestar psicológico en docentes de instituciones educativas públicas del distrito de Alto Selva Alegre, Arequipa, 2021? Según la interrogante antes mencionada se quiere determinar la relación entre estrés laboral y bienestar psicológico.

Conviene subrayar que la investigación se justifica porque brinda un nuevo aporte sobre la importancia del cuidado del bienestar psicológico en los docentes frente a situaciones estresoras dadas en distintas situaciones porque el tenor educativo del docente no debe menguar. Además, esta investigación contribuye a la adecuada calidad de vida del docente que se forjará al conocer si el estrés laboral influye positiva o negativamente en el bienestar psicológico. Asimismo, la investigación será tomada como modelo para investigaciones futuras y contribuirá al desarrollo de la ciencia y al desempeño adecuado del docente.

El objetivo general de esta investigación es determinar la relación entre estrés laboral y bienestar psicológico en docentes de instituciones educativas públicas del distrito de Alto Selva Alegre, Arequipa, 2021. Con respecto a los objetivos específicos son los siguientes: a) Determinar la relación entre estrés laboral y las dimensiones de bienestar psicológico; b) Determinar la relación entre bienestar psicológico y las dimensiones de estrés laboral; c) Describir el estrés laboral a nivel general y por dimensiones; d) Describir el bienestar psicológico a nivel general y por dimensiones; e) Comparar el estrés laboral según sexo, edad, condición laboral y nivel de enseñanza; F) Comparar el bienestar psicológico según sexo, edad, condición laboral y nivel de enseñanza.

La investigación responde a la siguiente hipótesis general: la relación entre estrés laboral y bienestar psicológico es inversa y significativa en docentes de instituciones educativas públicas del distrito de Alto Selva Alegre, Arequipa, 2021. Asimismo, se planteó dos hipótesis específicas que son las siguientes: a) La relación entre estrés laboral y las dimensiones de bienestar psicológico expresado en proyectos, autonomía, vínculos y control / aceptación es inversa y significativa;

b) La relación entre bienestar psicológico y las dimensiones de estrés laboral expresado en superiores y recursos, organización y equipo de trabajo es inversa y significativa.

En los capítulos de resultados, discusión y conclusiones se detallará los hallazgos de la investigación.

II. MARCO TEÓRICO

Esta investigación tiene los siguientes antecedentes:

A nivel internacional Chavez (2021) realizó la investigación donde el objetivo fue identificar la relación del bienestar psicológico con otras variables. El enfoque utilizado fue cualitativo y de tipo básico. La técnica fue la revisión bibliográfica, la muestra estuvo constituida por maestros procedentes de 11 países, y se desarrolló en el periodo comprendido del 2000 al 2020. Los resultados encontrados determinaron que asociación de la variable bienestar psicológico con otras variables como síndrome de burnout y estrés laboral. Además, el bienestar psicológico fue una variable dependiente en el 96 % de los estudios.

Por otra parte Saldaña, Polo-Vargas, Gutiérrez-Carvajal, & Bertha (2019) realizaron la investigación donde el objetivo fue analizar la relación entre bienestar psicológico, estrés y factores de riesgo en una entidad del gobierno de la ciudad de Jalisco. La investigación presentada es descriptiva y transversal. Además, emplearon la encuesta como técnica. Otro rasgo de la investigación es que la muestra lo conformaron 121 clientes internos de una institución gubernamental de la ciudad de Jalisco, Mexico. Los instrumentos utilizados fueron la escala de Carol Ryff adaptada por Van Dierendonck, el cuestionario de desequilibrio recompensa-esfuerzo de Shackelton (EST) y FRPS (NOM-035-STPS). Los resultados evidenciaron que existe relación inversa entre el bienestar psicológico y el estrés ($r = -0.232$).

Por otro lado, Zúñiga-Jara, y Pizarro-León (2019) realizaron la investigación cuyo objetivo fue analizar la existencia de estrés laboral en docentes de una institución educativa de la ciudad de Coquimbo, Chile. La investigación fue de corte transversal, básica y no experimental. Además la técnica utilizada fue la encuesta, asimismo la muestra se conformó por 49 docentes. Utilizaron como instrumento el cuestionario Maslach Burnout Inventory (MBI). Los resultados demostraron nivel tipo medio a bajo de estrés laboral, también estos niveles se presentaron en las dimensiones problemas de despersonalización y agotamiento emocional. Sin embargo se evidenció nivel bajo-medio en la dimensión falta de realización personal de los docentes de la investigación.

Por otra parte, Matabanchoy, Paz, y Jaramillo (2020) realizaron la investigación cuyo objetivo fue caracterizar los estresores organizacionales y extra-laborales, haciendo una descripción de las consecuencias psicológicas en docentes de San Juan de Pasto. Esta investigación empleo el metodo cuantitativo y cualitativo, con un diseño explicativo. Asimismo, utilizaron la encuesta y la entrevista como técnica y como instrumento la escala de estrés laboral EEEL. La muestra la conformaron 20 docentes de las cinco sedes de San Juan del Pasto. Los resultados indicaron que el 50% de los docentes presentaron nivel alto de estrés y el 30% nivel medio.

Con referencia a los antecedentes de contexto nacional se hallaron los siguientes estudios; Bada, Salas, Castillo, Arroyo y Carbonell (2020) realizaron la investigación donde el objetivo fue determinar si existe o no correlación entre estrés laboral y clima organizacional en docentes del Perú. La investigación fue descriptiva y correlacional. Como técnica se utilizó la encuesta y como instrumento el de Maslach Burnout Inventory (MBI). La muestra la conformaron 140 docentes. Los resultados determinaron una correlación negativa o inversa, además se evidenció que los docentes presentaron nivel medio de estrés laboral de 81% y un nivel alto de clima organizacional de 79%. Esto indica que esta investigación se halló una relación inversa entre las variables de estudio donde el brindar un adecuado clima organizacional permitirá disminuir el estrés laboral en los docentes.

De igual manera Cuba (2019) realizó la investigación proponiéndose como objetivo establecer diferencias significativas de estrés laboral. La metodología utilizada fue basica, transversal, como técnica se utilizó la encuesta y como instrumento se hizo uso el Maslach Burnout Inventory (MBI). La muestra la conformó 100 docentes de las instituciones educativas públicas de educación secundaria situado en el distrito de Mazamari, provincia de Satipo. Los resultados determinaron diferencia significativa con el grupo zona de procedencia, pero con los demás grupos como: situación económica, condición laboral, años de servicio, estado civil y género no hay diferencias significativas.

Asímismo Alva (2021) realizó su investigación planteándose el objetivo de determinar si existe o no influencia del bienestar psicológico, la identificación

laboral y el estrés laboral. La metodología utilizada fue no experimental, básica y transversal, Como técnica utilizó la encuesta y el instrumento empleado fue la escala de diagnóstico de estrés laboral de la OIT-OMS, la escala de bienestar psicológico de Ryff y el cuestionario de identificación laboral de Mendoza. La muestra estuvo conformado por 101 maestros procedentes de la Red Educativa N° 10, provincia de Barranca. Como resultado se comprobó que existe dependencia entre el variable estrés laboral respecto al bienestar psicológico y la identificación laboral en un 59%, se utilizó el nivel de variabilidad y el coeficiente de Nagelkerke. Se concluyó que en cuanto se incrementen la identificación laboral y el bienestar psicológico menor será el estrés laboral en el personal docente.

Del mismo modo Adanaque (2019) en su investigación tuvo como objetivo determinar la relación entre estrés laboral y bienestar psicológico. El estudio fue correlacional, transversal, no experimental y cuantitativo. Como técnica utilizó la encuesta y los instrumentos empleados fueron: La escala de bienestar psicológico y la escala de estresores laborales. La muestra la conformaron 30 colaboradores pertenecientes a los centros de salud mental comunitarios ubicados en la provincia de Sullana. Con respecto a los resultados de la investigación determinó que no hay relación significativa entre el estrés laboral y el bienestar psicológico ($\rho = - .233$ $p = .128$).

Además Corredor (2019) realizó la investigación cuyo objetivo fue analizar la repercusión del bienestar pedagógico docente en el desempeño académico. La muestra la conformó 10 docentes y 10 estudiantes de nivel secundario. Como técnica utilizó la encuesta, la bitácora de campo y la revisión bibliográfica. El método utilizado fue cualitativa, de tipo exploratoria. Los resultados evidenciaron una relación directa con motivación, adecuado descanso físico y emocional del docente.

También Bentea (2017) realizó la investigación donde el objetivo fue examinar la relación entre estrés laboral, autoeficacia y las dimensiones de bienestar psicológico. La muestra estuvo compuesta por 217 maestros varones y mujeres con edades que fluctuaban entre 22 y 58 años. Como técnica utilizó la encuesta y Los instrumentos utilizados fueron the Teacher Self-Efficacy Scale (TSES), Psychological Well-Being Scales (PWB) y Maslach Burnout Inventory (MBI) y la

investigación permitió llegar a la conclusión de que existe correlación inversa y significativa. Con un tamaño de efecto alto. Esto indica que los docentes con niveles bajos de bienestar psicológico, tuvieron mayor estrés laboral

Asimismo, León, y Monzón (2018) realizaron la investigación donde el objetivo fue analizar las relaciones entre la variable síndrome de burnout y los indicadores de bienestar psicológico. La muestra fue de 42 docentes de las instituciones educativas que realizan jornada escolar completa en la provincia de Cajamarca. Como técnica utilizaron la encuesta y los instrumentos fueron la escala de bienestar psicológico de Ryff y el inventario de Burnout de Maslach. La investigación evidenció que existe una correlación inversa de ($r = -.362$) y significativa entre síndrome de burnout y las seis dimensiones de bienestar psicológico.

Por otra parte, Salas (2010) realizó la investigación con el objetivo de establecer la relación entre las variables síndrome de burnout y bienestar psicológico. La muestra la conformaron 179 docentes procedentes de la UGEL Nro. 7 de los distritos Lima Metropolitana, los cuales son Chorrillos, Barranco, Miraflores, San Luis, San Borja, Santiago de Surco y Surquillo. Como técnica utilizó la encuesta y los instrumentos empleados fueron: la escala de bienestar psicológico y el inventario (MBI). El diseño de la investigación es correlacional y descriptivo. Los resultados concluyeron la existencia de una correlación negativa ($r = -.510$) y estadísticamente significativa. Esto nos indica que los docentes con niveles bajos de bienestar psicológico, tuvieron mayor estrés laboral

Además, Yarlequé et al. (2016) realizaron la investigación cuyo objetivo fue hallar la relación entre estrés, procrastinación y bienestar psicológico. La muestra fue de 1006 estudiantes de educación superior. El método utilizado fue el descriptivo, de tipo correlacional y de diseño no experimental. Como técnica utilizaron la encuesta y los instrumentos empleados fueron la prueba de procrastinación de Iparraguirre, Bernardo y Javier, el cuestionario de modos de afrontamiento del estrés, y la escala de bienestar psicológico de Ryff. Los resultados determinaron que no existe correlación entre las variables estrés, procrastinación y bienestar psicológico.

Por último, Sheron (2021) realizó su investigación donde el objetivo fue analizar la relación que existe entre bienestar psicológico y estrés laboral. La muestra lo conformaron 102 colaboradores internos de una empresa constructora de Lurín-Lima. Obtuvo la información con la técnica de la encuesta, y empleó los instrumentos Escala de estrés laboral de la OIT-OMS y la escala de bienestar psicológico BIEPS-A. Los resultados de la investigación determinaron que existe una relación significativa e inversa ($r = -.620$) entre en las variables estrés laboral y bienestar psicológico, esto indica que cuanto mayor sea el estrés laboral en los colaboradores, gozarán de menor bienestar psicológico.

En síntesis, se pudo observar los diferentes antecedentes internacionales como nacionales, cuyas variables investigadas fueron estrés laboral, bienestar psicológico y síndrome de burnout. Estos estudios llegaron a diferentes conclusiones, lo cual sirvió para contrastar información con el presente estudio y se utilizó en la discusión de los resultados.

En seguida se pasa a la argumentación teórica. Primero se teoriza la variable estrés, se la define como el agotamiento o abatimiento de la persona y surge como consecuencia del exceso de trabajo, la presión por parte de los directivos, las expectativas de trabajo, las condiciones de trabajo a razón de ello esto causa en las personas un desequilibrio físico, mental y emocional (Millán, Calvanese, y Daubeterre, 2017). Por ello la OMS estima que entre el 21% y 32% de los problemas de salud son ocasionados por las exigencias laborales que sobrepasan el nivel de carga laboral adecuado OMS (2018). Además, Lazarus, y Folkman (1986) indican que los procesos cognitivos como lenguaje, atención, memoria, percepción y pensamiento se ven involucrados cuando el ser humano está sometido al estrés.

Asimismo, las primeras teorías surgen en los años 70 con las investigaciones propuestas por Selye (1976) que define el estrés como una respuesta del organismo frente a exigencias del contexto, esto indica que los contextos fuentes de estrés pueden ser ambientales, familiares o de trabajo. Por otra parte, McEwen (2000) señalan al estrés como símbolo de respuesta adaptativa caracterizada por

los procesos mentales del ser humano, que surgen como resultado de algún suceso o situación externa de exigencia física, emocional o fisiológica.

Hans Selye (1976) es considerado el padre del concepto moderno del estrés, en su teoría dio a conocer que el estrés es fruto de sucesos tanto negativos como positivos, además de ello esta respuesta del organismo frente al estrés puede resultar beneficiosa o nociva para el individuo. También indica que el estrés no solo es una tensión nerviosa que debemos evitar, sino también puede tener consecuencias positivas. Como menciona esta investigación los seres humanos tenemos que aprender a convivir con el estrés, canalizándolo de manera positiva o utlizándolo como una energía impulsadora para dar más de nosotros en las actividades y tareas que realicemos y no solo quedarnos con la imagen negativa.

Además, Hans Selye indica que el estrés pasa por diferentes etapas. Los individuos primero experimentan *la alarma* que es cuando están frente a un elemento estresor, donde el organismo experimenta angustia y hace que suba los niveles de adrenalina. Segundo es *la resistencia* esta etapa es esencial ya que el individuo puede cargarse de más de energía para ser más productivo y resistir. Por último está *el agotamiento* que se pronuncia si los elementos estresores persisten, produciendo daños fisiológicos, cognitivos y psicológicas en el individuo (Selye, 1977).

Lee, y Ashforth (1993) mencionan que el agotamiento de las personas conlleva a graves consecuencias desde las físicas, actitudinales, conductuales, interpersonales y emocionales. Además, Gordon (1997) dice que el estrés puede disminuir la creatividad, la satisfacción y la productividad haciendo que las personas no desarrollen su potencial a nivel personal y profesional. Estos estudios nos indican que estas situaciones se asocian con el bajo compromiso en la labor profesional, además de concebir la idea de abandono de su labor en el trabajo. Esto indica que cuando los colaboradores están sometidos a niveles altos de estrés o un estrés de manera continua, se tiene como resultado colaboradores con vistas a desertar en el trabajo o profesionales que llegarán a aburrirse de la labor que brindan a la sociedad.

Por otra parte Robbins (1999) menciona algunos factores estresantes como la incertidumbre económica, política y tecnológica, también la estructura organizacional, el liderazgo organizacional, la demanda de tareas, la demanda de roles, demandas personales, problemas familiares, problemas económicos y personalidad. Asimismo, Ivancevich, y Matteson (1980) señalan los siguientes factores como el estilo de dirección, la tecnología, el diseño y estructura de la organización, características de la función en el trabajo, sobrecarga en el trabajo, ambigüedad de roles, conflicto de roles, inadecuado diseño laboral, deficiente clima organizacional, sistemas de control incoherentes, incongruencia en el estatus organizacional, conflictos intra-grupales, falta de cohesión, insatisfacción grupal, responsabilidad por otras personas, relaciones familiares deficientes, problemas económicos, marginación por aspectos raciales, clase socioeconómica y residencia, discrepancia en los objetivos de la carrera y elementos relacionados con el ambiente físico como iluminación, vibración, ruido, toxicidad, temperatura, higiene y espacios físicos inadecuados.

Además, Mikhail (1981) indica los siguientes factores estresores como discusiones políticas, sobrecarga cualitativa y cuantitativa del trabajo, estructura rígida e impersonal, ambigüedad de rol, mal sistema de trabajo, histeria en la cadena de montaje, carencia de participación en las decisiones, supervisión inadecuada, rivalidades políticas, falta de apoyo social, ira y celos, repercusión del trabajo en la vida familiar, falta de atención a los trabajadores, carencia de apoyo de la conyuge, peleas domésticas, doble carrera, sexismo, hostigamiento sexual, frustración, seguridad de empleo, peligros físicos, trabajos por turnos y las decisiones comunes.

Por otro lado Ivancevich, y Matteson (1980) mencionan los efectos del estrés ya que las personas tienen respuestas sintomáticas a nivel comportamental, psicológico y fisiológico que en lo conductual pueden traducirse en abuso de sustancias, accidentes, rotación, ausentismo, rendimiento y satisfacción, a nivel cognitivo se manifiesta en deficiente capacidad de decisiones, negligencia y falta de concentración y a nivel fisiológico está la hipertensión arterial, cardiopatías, colesterolemia y enfermedades de adaptación.

Mikhail (1981) menciona como consecuencias del estrés la fatiga mental y física, irritabilidad, baja productividad, agotamiento, insatisfacción profesional, tensión nerviosa, ansiedad, hipertensión, pérdida de motivación y confianza en sí mismo. El resultado es tener colaboradores y profesionales que brindarán sus servicios de manera desmotivada e insatisfecha.

En síntesis el estrés es inevitable, tal como mencionaba Hans Selye, las personas lo podemos direccionar a un ámbito positivo como negativo. Al respecto Gordon (1997), Robbins (1999) proponen diferentes enfoques y estrategias de afrontamiento como técnicas de relajación, ejercicios físicos interdiarios, buena dieta alimenticia, administración del tiempo y recursos de afrontamiento para situaciones estresantes. Teniendo en cuenta estas estrategias de afrontamiento del estrés, las personas podrán detectarlo cuando está en etapa de alarma y lograrán direccionarlo de manera positiva sin afectar su salud física, mental o cognitiva. Además de ello es necesario que el ser humano aprenda a convivir con el estrés direccionándolo de manera positiva, canalizándolo como fuente de energía para cumplir nuestros propósitos personales y profesionales.

Para continuar con el análisis de las teorías, en seguida se desarrolla la teoría de la segunda variable que es el bienestar psicológico, desde la perspectiva aristotélica, asumiendo el concepto eudaimónico definido como lo que todos aspiramos, o el bien supremo del hombre, la felicidad suprema a consecuencia de la floración del ser humano, buscando la virtud y el potencial humano (Waterman, 1993). Este concepto brinda una perspectiva donde el bienestar viene a ser la guía del ser humano.

Smith (1982) desde la psicología humanista, brinda una mirada completa hacia el ser humano o sea de manera holística, que conlleva a un conjunto de técnicas de cambio social, individual y axiológico del individuo con la sociedad.

Ryff, y Keyes (1995) lo define como el valor dado por cada persona en ámbitos de su vida social, emocional, subjetiva y de manera general para lograr un sentido de vida y un funcionamiento óptimo. Este nuevo enfoque tuvo como precursores a Sidney Jourard, Eugene Gendlin, Fritz Perls, Karen Horney, Kurt Goldstein, Herbert Marcuse, Erich Fromm, Aldous Huxley, Rollo May, Abraham Maslow y Carl Rogers

consideraban como una nueva concepción del ser humano, una nueva filosofía de vida.

Por otro lado se encuentra la psicología positiva, donde Seligman, y Csikszentmihayli (2000) que viene a ser una rama de la psicología cuyo estudio es el funcionamiento favorable a nivel psíquico de las personas, tiene como objetivo el desarrollo de lo positivo del individuo, busca subsanar los aspectos negativos en la vida.

Este enfoque se remonta a la segunda guerra mundial, época en que entonces se trataba a pacientes con trastornos mentales, cuyo objetivo era buscar, potenciar, reconocer la capacidad e inteligencia del hombre para tener como resultado una vida plena y productiva. Después de la guerra los sucesos, el contexto y las huellas dejadas hicieron que se dejara algunos lineamientos de la psicología positiva y esta se centrara al tratamiento del sufrimiento humano y los trastornos mentales.

En los años 70 y 80 se iniciaron nuevamente las investigaciones que estudiaban la felicidad y la calidad de vida. Estos estudios lo hicieron en diferentes países, teniendo como resultado la aceptación del estudio del bienestar subjetivo, los aspectos positivos y componentes favorables de la felicidad de las personas. Este inicio de la psicología positiva se remarca con el presidente de American Psychological Association de esos años, Seligman (2017) expresa que la psicología no solo debería estudiar o tratar el daño o la debilidad, sino también la virtud y la fortaleza del hombre. Por tanto, la psicología positiva contribuye al área psíquica del hombre favoreciendo la sanación de los trastornos mentales, para así lograr un bienestar psicológico y una mejor calidad de vida.

Ryff (1989) Conceptualiza el bienestar psicológico como el crecimiento personal, el desarrollo de su potencial, así lograr un avance de manera holística del ser humano. Asimismo, propone un modelo multidimensional de bienestar psicológico, basados en que el funcionamiento positivo de las personas, están relacionadas con un conglomerado de aspectos como: el propósito en la vida, autonomía, auto aceptación, crecimiento personal, dominio del entorno y las relaciones positivas. Es decir el valor que el ser humano asigne a su vida y la

adhesión de actitudes positivas o negativas adquiridas tendrá mucho significado en el bienestar psicológico de estos.

Casullo (2002) se basa en la teoría multidimensional de Carol Ryff, quien menciona que el bienestar psicológico viene a ser el manejo óptimo del estado de ánimo, donde el ser humano tiene la capacidad de canalizar adecuadamente sus emociones y actitudes. De manera que se propone la dimensión proyectos que se refiere a las metas que los individuos se proponen en la vida; La dimensión autonomía que se refiere a la capacidad en la toma de decisiones adecuadas, de manera independiente y de por juicio propio; La dimensión vínculos sociales que se refiere a la capacidad de establecer amistades, afecto, empatía; La dimensión control – aceptación se refiere al control de sí mismo y de las situaciones presentadas en el contexto y aceptación trata de aceptar las cosas positivas o negativas de sí mismo.

Por tanto el bienestar psicológico de las personas es de gran importancia permite lograr seres humanos realizados, con propósitos en la vida, buscando el equilibrio positivo y satisfacción con la vida. Y si el estado propone, capacita y forma docentes con una buena calidad en estos aspectos tan importantes, tendría resultados positivos en la profesión docente y estudiantes con mayor solidez psicológica.

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y Diseño de investigación.

Según su tipo esta investigación es básica ya que se propuso conocer a fondo la situación del estrés laboral y del bienestar psicológico en los docentes para que en un futuro a corto, mediano o largo plazo se pueda generar estrategias de mejora en la superación del problema antes investigado (Huacac, 2020).

Esta investigación corresponde al diseño no experimental ya que la variable se estudió en su condición natural, sin modificarla directamente. De corte transversal porque la investigación requirió de una sola ocasión para la aplicar los instrumentos a la población en estudio. En cuanto al contexto del recojo de información de datos es de campo porque se encuestó en la situación natural y cotidiana de los sujetos. Retrospectivo porque se estudió hechos ya sucedidos en el contexto (Huacac, 2020).

Según el alcance o nivel es correlacional simple por que busca determinar la correlación o asociación entre estrés laboral y bienestar psicológico (Hernández-Sampieri, y Mendoza, 2018).

3.2 Operacionalización de las variables

- **Variable 1: Estrés laboral**

Definición conceptual: El estrés laboral son los efectos producidos por agentes estresantes donde el organismo responde a nivel fisiológico, comportamental y psicológico (Ivancevich, y Matteson, 1980).

Definición operacional: Esta variable es medida por el cuestionario escala de estrés laboral de la OIT–OMS, que consta de 25 reactivos, una escala de Lickert de 7 puntos expresados de la siguiente manera 1: nunca, 2: raras veces, 3: ocasionalmente, 4: algunas veces, 5: frecuentemente, 6: generalmente, 7: siempre. Las puntuaciones directas de 0 al 44 bajo, del 45 al 87 promedio bajo, del 88 al 130, promedio alto y del 131 al 175 alto en estrés laboral.

Dimensiones: El instrumento establece dos dimensiones: superiores y recursos cuyo reactivos son: 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 15, 17, 21, 24 y Organización y equipo de trabajo cuyos reactivos 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 16, 18, 19, 20, 22, 23, 25.

Escala de medición: Se utilizó la escala tipo Likert integrada por 25 ítems con una medición ordinal.

- **Variable 2: Bienestar psicológico**

Definición conceptual: El bienestar psicológico es el valor dado por cada persona en ámbitos de su vida social, emocional, subjetiva y de manera general para lograr un sentido de vida (Casullo, 2002).

Definición operacional: El instrumento consta de 13 ítems, que serán medidos según las dimensiones: proyectos, autonomía, vínculos y control y aceptación (Dominguez, 2014) una escala de Lickert de 3 puntos expresados de la siguiente manera 1: en desacuerdo, 2: ni de acuerdo, ni en desacuerdo y 3: de acuerdo, Las puntuaciones directas a nivel general son; de 0 a 13 es bajo, de 14 a 26 es medio y de 27 a 39 es alto de bienestar psicológico.

Dimensiones: Se establece cuatro dimensiones para el instrumento que son proyectos con sus reactivos 1, 3, 6 10, autonomía con sus reactivos 4, 9, 12, vínculos con sus reactivos 5, 7, 8 y, control y aceptación con sus reactivos 2, 11, 13.

Escala de medición: Se utilizó la escala tipo Likert integrada por 13 reactivos, con una medición ordinal.

3.3 Población, muestra y muestreo

- **Población**

El estudio se ha realizado con la participación de 137 docentes de las instituciones educativas públicas Ludwig Van Beethoven y Guillermo Mercado Barroso, ambos ubicados en el distrito de Alto Selva Alegre, provincia de Arequipa.

Cabe precisar que se trabajó con los docentes que el contexto de pandemia y de educación remota estuvieron en la posibilidad de contestar las encuestas virtuales vía google forms. Esto significa que algunos no participaron por estar enfermos o por no saber utilizar las herramientas virtuales.

- **Muestra**

Dada la limitada cantidad de docentes, no se halló la muestra mediante la fórmula matemática, sino que se trabajó con todos los docentes que estaban en la posibilidad de contestar encuestas virtuales por google forms en contexto de pandemia. Por tanto la investigación utilizó la población censal (Hernández-Sampieri & Mendoza, 2018) es decir toda la población asequible que consta de 137 docentes tal como especifica la siguiente tabla.

Tabla 1

Muestra de la investigación.

	F	%
I.E Ludwig Van Beethoven	76	55%
I.E Guillermo Mercado Barroso	61	45%
Total	137	100%

- **Muestreo**

La investigación utilizó el muestreo no probabilístico, esto quiere decir que la elección de las unidades de estudio fue según las condiciones o criterios de la investigadora (Huacac, 2020).

- **Criterios de inclusión**

- Los docentes contratados o nombrados.
- Docentes de primaria o secundaria de instituciones públicas del distrito de Alto Selva Alegre: Ludwig Van Beethoven y Guillermo Mercado Barroso.
- Docentes que acepten el consentimiento informado.
- Docentes que estén en la posibilidad de contestar encuestas virtuales de contexto de pandemia.

- **Criterios de exclusión**

- Los docentes contratados o nombrados de otras instituciones públicas que no están en este estudio.

- Docentes que no acepten participar del estudio ni firmen el consentimiento informado.
- Docentes sin dominio de la tecnología digital para contestar las encuestas virtuales en contexto de pandemia.

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

La técnica es una manera de obtener información (Huacac, 2020) en esta investigación se utilizará la técnica de la encuesta.

- **Instrumentos**

Se utilizó los siguientes instrumentos: la escala de estrés laboral de la OIT-OMS que mide el estrés laboral y la escala de bienestar psicológico BIEPS-A que mide el bienestar psicológico.

Ficha técnica del cuestionario escala de estrés laboral de la OIT-OMS

Nombre	: Cuestionario escala de estrés laboral de la OIT-OMS
Autores	: Ivancevich y Matteson.
Administración	: Se da de manera individual o colectiva.
Tiempo	: 10 min.
Estructuración	: Consta de 25 reactivos, comprendidos por dos dimensiones.
Aplicación	: Adultos.

Reseña histórica:

Esta variable es medida por el cuestionario escala de estrés laboral de la OIT-OMS cuyos autores son Ivancevich, y Matteson (1980), que consta de 25 reactivos.

Consigna de aplicación:

- Leer cada pregunta y contestar según se haya sentido el último mes.
- No hay respuesta válida o inválida.

Calificación e interpretación

El cuestionario escala de estrés laboral de la OIT–OMS. Consta de 25 reactivos. Una escala de Lickert de 7 puntos: expresados en nunca 1, raras veces 2, ocasionalmente 3, algunas veces 4, frecuentemente 5, generalmente 6, siempre 7. Las puntuaciones directas de 25 a 62 bajo, de 63 a 99 promedio bajo, de 100 a 137 promedio alto y de 138 a 175 alto en estrés laboral.

Baremos y puntos de corte del instrumento:

Los baremos del instrumento Escala de estrés laboral son los siguientes:

Tabla 2

Baremos del instrumento escala de estrés laboral

	Puntaje máx. mín.	Bajo	Promedio bajo	Promedio alto	Alto
A nivel global (25)	25 -175	25-62	63 – 99	100-137	138-175
Dimensión superiores y recursos (12)	12-84	12-30	31-48	49 – 66	67-84
Dimensión organización y trabajo en equipo (13)	13-91	13-33	34-52	53-71	72-91

Fuente: Elaboración propia

Ficha técnica de la escala de bienestar psicológico BIEPS–A

Nombre : Escala de bienestar psicológico BIEPS–A.

Autora : Casullo María Martina.

Adaptado por : Sergio Alexis Domínguez Lara.

Administración : La administración se da de manera individual o colectiva.

Tiempo : El tiempo es de 15 minutos de manera personal.

Estructuración : Está compuesto por 13 ítems y está estructurado en 4 dimensiones (proyectos, autonomía, vínculos y control-aceptación).

Calificación: : Individual o colectiva.

Aplicación : Adultos

Reseña histórica:

El cuestionario escala de bienestar psicológico consta de 13 ítems, que serán medidos según las dimensiones: proyectos, autonomía, vínculos y control y aceptación (Dominguez, 2014).

Consigna de aplicación:

Se le proporcionara el cuestionario las personas y se les indicará que marquen según lo que sintieron el último mes.

Calificación e interpretación

Las puntuaciones directas a nivel general son; de 13 a 21 es bajo, de 22 a 30 es medio y de 31 a 39 es alto de bienestar psicológico. Con una escala de Lickert con respuestas (en desacuerdo: 1, ni en desacuerdo o ni de acuerdo: 2, de acuerdo: 3).

Baremos y puntos de corte del instrumento:

Los baremos del instrumento son los siguientes:

Tabla 3*Baremos del instrumento escala bienestar psicológico*

	Puntaje máx. mín.	Nivel bajo	Nivel medio	Nivel alto
A nivel general (13 ítems)	13-39	13-21	22-30	31-39
Dimensión proyectos (4 ítems)	4-12	4-6	7-9	10-12
Dimensión autonomía (3 ítems)	3-9	3-5	6-7	8-9
Dimensión vínculos (3 ítems)	3-9	3-5	6-7	8-9
Dimensión control-aceptación (3 ítems)	3-9	3-5	6-7	8-9

Fuente: Elaboración propia

3.5 Procedimientos

Para la investigación primero se buscó un problema de estudio, luego se planteó el título de proyecto de investigación que el asesor lo verificó y aprobó. Por tanto, se procedió a redactar el problema general de la investigación, la hipótesis y objetivos. Asimismo, se hizo la búsqueda de instrumentos adecuados para la medición de las variables. Segundo para que la investigación proceda de manera formal, se solicitó a secretaría de la universidad las cartas dirigidas a los autores de los instrumentos, donde se solicita la autorización del uso del instrumento.

Seguido se gestionó los contactos, direcciones y números telefónicos de los directivos de las instituciones educativas elegidas para la investigación, luego se procedió a realizar las visitas a sus despachos correspondientes donde se les informó sobre la investigación, aplicación del instrumento de manera virtual vía google forms y solicitó la autorización para realizar la investigación, al culminar cada reunión se me otorgo la autorización de aceptación de la investigación. Posteriormente se solicitó a secretaría las cartas de presentación dirigidas a cada director de las instituciones educativas en investigación y se procedió a dejarlas en mesa de partes de las instituciones. Además se aplicó la prueba piloto para conocer la confiabilidad y validez de los instrumentos.

En párrafos anteriores se mencionó sobre las reuniones con los directivos de las instituciones, cabe mencionar que allí se programó la fecha de aplicación de los instrumentos a los docentes, lo cual duró una semana.

De manera simultánea se realizó la búsqueda de las teorías de las variables en estudio hasta completar el marco teórico o estado del arte de la investigación, para dar soporte a la investigación en general y a los resultados.

3.6 Método de análisis de datos

Debido al contexto de pandemia y las restricciones sociales, la recolección de la información se llevó a cabo de manera virtual tanto para la prueba piloto como la muestra en general. Para ello se hizo uso del formulario virtual google forms. Una vez recopilados los datos, se procedió a descargarlos a una plantilla Excel y así generar la base de datos y poder trabajar con los paquetes estadísticos utilizados para la investigación.

En primer lugar, se realizó la prueba piloto con 50 unidades de estudio y se halló el análisis descriptivo, la validez de correlación Ítem-test (Índice de homogeneidad corregida), la confiabilidad por consistencia interna Alpha de Cronbach's y Omega de McDonald's, la media, la asimetría, la desviación estándar, la curtosis, y la comunalidad.

Además, se realizó el análisis estadístico inferencial de los datos, donde se halló la prueba de normalidad de datos y debido a que la muestra de la investigación es superior a 50, se interpretó con el estadígrafo de Kolmogorov-Smirnov. Según los valores obtenidos, estos son menores a $p < 0.005$. De manera que los datos no se ajustaron a la distribución normal, la prueba de hipótesis de correlación se realizó con el estadígrafo no paramétrico Rho de Spearman.

Seguido de ello, se procedió con el análisis descriptivo de los datos, donde se halló las frecuencias absolutas y porcentuadas de las variables y dimensiones. Posteriormente se realizó el análisis estadístico comparativo, de manera que, para comparar dos grupos se empleó la U de man Whitney y para comparar tres grupos a más se utilizó la prueba F anova de 1 factor y la prueba H de Kruskal Wallis. Cabe

precisar, que todo el análisis estadístico de los datos se realizó con los softwares estadísticos SPSS-26 y Jamovi.

3.7 Aspectos éticos

La investigación cuenta con los cuatro principios básicos de ética, el primer principio trata de la beneficencia, por esta razón en la investigación se ha favorecido el bienestar de los docentes en el cumplimiento de su labor en la sociedad mediante la investigación. El segundo es el principio de no maleficencia, es así que se evitó perjudicar a los participantes de la investigación. El tercer principio trata de la autonomía, en tal sentido se buscó promover en los docentes la autonomía en la labor educativa, teniendo un adecuado bienestar psicológico y evitando que el estrés laboral perjudique su labor como docente. Por último, está el principio de justicia, es así que a todos los docentes se les dio la misma posibilidad de participación y el trato equitativo.

Asimismo, la investigación respeta la autoría, mediante la adecuada citación según normativa de la American Psychological Association (APA, 2020). El uso de los instrumentos seleccionados tiene alta confiabilidad y validez adecuada, por otro lado, se cuenta con la autorización de cada autor de los instrumentos para su adecuada aplicación.

Para la participación de los docentes se tuvo en cuenta el consentimiento informado, ya que el código de ética del colegio de Psicólogos del Perú en el artículo número 24 indica que toda investigación se debe realizar con la autorización de la persona, en caso de ser mayor de edad se utiliza el consentimiento informado y en menores de edad se utiliza el asentimiento informado; además, a los sujetos de investigación se les socializó el carácter de la investigación, de esta manera se promovió una participación voluntaria y anónima (CPP, 2020).

Por tanto la investigación cumplió con los principios básicos de la investigación, y demás acepciones antes mencionadas para laborar con ética en todos los procedimientos y aspectos de la investigación.

IV. RESULTADOS

Tabla 4

Prueba de distribución normal de los datos Kolmogorov-Smirnov para las variables estrés laboral y bienestar psicológico de manera general y por dimensiones.

	Kolmogorov-Smirnov		
	Estadístico	gl	p
Estrés laboral	.095	137	.004
Superiores y recursos	.096	137	.004
Organización y equipo de trabajo	.099	137	.002
Bienestar psicológico	.203	137	.000
Proyectos	.220	137	.000
Autonomía	.251	137	.000
Vínculos	.178	137	.000
Control y aceptación	.186	137	.000

Nota: gl= Grados de libertad; p=Probabilidad.

En la tabla 4 se presenta el análisis de distribución normal de datos Kolmogorov–Smirnov porque la investigación tiene una muestra de 137, lo cual es mayor a 50 unidades de estudio. Según los valores obtenidos, estos son menores al p valor ($p < 0.005$), esto significa que los valores no se ajustan a la distribución normal de datos, De modo que, todo el análisis inferencial se debe realizar con las pruebas no paramétricas.

Tabla 5

Correlación Rho de Spearman de las variables estrés laboral y bienestar psicológico.

		Bienestar psicológico
	Rho de Spearman	-.342**
Estrés laboral	p	.000
	r ²	.117
	n	137

Nota: n= Muestra; r²= Tamaño del efecto; p= Probabilidad.

En atención al objetivo general se generó la tabla 5, donde se observa que existe correlación significativa entre estrés laboral y bienestar psicológico (p= .000). Además, se obtuvo Rho= -.342** que significa que la correlación es media débil, inversa y al 99% de confianza. Así mismo se obtuvo r²= .117 lo que indica que el tamaño del efecto es mediano (11.7%) (Cohen, 1988).

Tabla 6

Correlación Rho de Spearman de estrés laboral con las dimensiones de bienestar psicológico.

		Dimensiones de BP			
		Proyectos	Autonomía	Vínculos	Control-aceptación
	Rho de Spearman	-.243**	-.455**	-.075	-.388**
Estrés laboral	p	.004	.000	.386	.000
	r ²	.059	.207	.006	.151
	n	137	137	137	137

Nota: n= Muestra; r²= Tamaño del efecto; p= Probabilidad.

Conforme al objetivo 1 se presenta la tabla 6, donde se observa que existe correlación significativa entre estrés laboral y la dimensión proyectos (p= .004). Además, se obtuvo Rho= -.243** que significa que la correlación es media débil, inversa y al 99% de confianza. Así mismo se obtuvo r²= .059 lo que indica que el tamaño del efecto es pequeño (5.9%) (Cohen, 1988).

Por otra parte, al correlacionar la variable estrés laboral y la dimensión autonomía (p= .000). Además, se obtuvo Rho= -.455** que significa que la correlación es media débil, inversa y al 99% de confianza. Así mismo se obtuvo r²= .207 lo que indica que el tamaño del efecto es mediano (20.7%).

También al correlacionar la variable estrés laboral y la dimensión control-aceptación (p= .000). Además, se obtuvo Rho= -.388** que significa que la correlación es media débil, inversa y al 99% de confianza. Asimismo, se obtuvo r²= .151 lo que indica que el tamaño del efecto es mediano (15.1%). Por último en la correlación de la variable estrés laboral con la dimensión vínculos, se observa que no existe correlación.

Tabla 7

Correlación Rho de Spearman de bienestar psicológico con las dimensiones de estrés laboral.

		Dimensiones de estrés laboral	
		Superiores y recursos	Organización y equipo de trabajo
	Rho de Spearman	-.353**	-.281**
Bienestar psicológico	p	.000	.001
	r ²	.125	.079
	n	137	137

Nota: n= Muestra; r²= Tamaño de efecto; p= Probabilidad.

Conforme al objetivo 2 se presenta la tabla 7, donde se observa que existe correlación significativa entre bienestar psicológico y la dimensión superiores y recursos (p= .000). Además, se obtuvo Rho= -.353** que significa que la correlación es media débil, inversa y al 99% de confianza. Asimismo se obtuvo r²= .125 lo que indica que el tamaño del efecto es mediano (12.5%) (Cohen, 1988).

También al correlacionar la variable estrés laboral y la dimensión organización y equipo de trabajo (p= .001). Además, se obtuvo Rho= -.281** que significa que la correlación es media débil, inversa y al 99% de confianza. Asimismo se obtuvo r²= .079 lo que indica que el tamaño del efecto es pequeño (7.9%).

Tabla 8*Niveles de estrés laboral y sus dimensiones.*

Niveles	Estrés laboral		Superiores y recursos		Organización y trabajo en equipo	
	F	%	F	%	F	%
Alto	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
Promedio alto	3	2.2%	1	0.7%	4	2.9%
Promedio bajo	37	27.0%	20	14.6%	39	28.5%
Bajo	97	70.8%	116	84.7%	94	68.6%
Total	137	100.0%	137	100.0%	137	100.0%

Nota: F= Frecuencia; %= Porcentaje.

En atención al objetivo específico 3 se implementó la tabla 8 donde se observa por una parte que en la variable estrés laboral se da el predominio del nivel bajo con 70.8% seguido del nivel promedio bajo con 27.0% en los docentes. Además, en el análisis por dimensiones se observa que en la dimensión superiores y recursos se da el predominio del nivel bajo con 84.7% seguido del nivel promedio bajo con 14.6%. De igual manera en la dimensión organización y trabajo en equipo se da el predominio del nivel bajo con 68.6% seguido del nivel promedio bajo con 28.5% en los docentes de la investigación.

Tabla 9*Niveles de bienestar psicológico y sus dimensiones.*

Niveles	Bienestar psicológico		Proyectos		Autonomía		Vínculos		Control y aceptación	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Nivel alto	85	62.0%	97	70.8%	91	66.4%	32	23.4%	49	35.8%
Nivel medio	41	29.9%	29	21.1%	29	21.1%	79	57.7%	55	40.1%
Nivel bajo	11	8.0%	11	8.0%	17	12.4%	26	19.0%	33	24.1%
Total	137	100%	137	100%	137	100%	137	100%	137	100%

Nota: F= Frecuencia; %= Porcentaje.

Conforme al objetivo específico 4 se presenta la tabla 9 donde se observa por una parte que en la variable bienestar psicológico se da el predominio del nivel alto con 62.0% en los docentes. Por otra parte, en el análisis por dimensiones se observa que en la dimensión proyectos se da el predominio del nivel alto con 70.8%. Además, se observa que en la dimensión autonomía se da el predominio del nivel alto con 66.4%. Sin embargo, se observa que en la dimensión vínculos se da el predominio del nivel medio con 57.7% seguido del nivel alto con 23.4%. Por último en la dimensión control-aceptación se da el predominio del nivel medio con 40.1% seguido del nivel alto con 35.8% en los docentes de la investigación.

Tabla 10

Pruebas comparativas de la variable estrés laboral según grupos sexo, edad, condición laboral y nivel de enseñanza.

Estrés laboral	Grupos	n	K - S	Rango promedio	Prueba	Media	DT
Sexo	Mujer	85	.009	70.43	U=2088.50	-	-
	Hombre	52	.164	66.66	p= .590	-	-
Edad	De 25 a 35	7	.200*	-	F= 1.860 p= .139	69.000	21.126
	De 36 a 45	12	.200*	-		52.833	18.014
	De 46 a 55	61	.200*	-		54.557	16.895
	De 56 a más	57	.079	-		52.210	18.549
Condición laboral	Nombrado	117	.012	67.83	U= 1033.00	-	-
	Contratado	20	.137	75.85	p= .403	-	-
Nivel de enseñanza	Primaria	51	.200*	64.58	U= 1967.50	-	-
	Secundaria	86	.009	71.62	p= .315	-	-

Nota: n= Muestra; K-S= Kolmogorov–Smirnov; p= Probabilidad; U= Man Whitney; F= Anova de un factor.

En atención al objetivo específico 5 se analizó según grupos y se presenta la tabla 10 de la variable estrés laboral donde se utilizó la prueba estadística de comparación de dos grupos U de Man Whitney y la prueba de comparación de tres grupos a más Anova de un factor. Se utilizó la prueba U de man Whitney para los grupos sexo, condición laboral y nivel de enseñanza. En el grupo sexo se indica que no hay diferencias significativas (p=.590), al nivel del .05 de significación; En el grupo condición laboral tampoco hay diferencias significativas (p=.403), al nivel del .05 de significación. Asimismo, en el grupo nivel de enseñanza tampoco hay diferencias significativas (p=.315), al nivel del .05 de significación. Y por el otro lado se utilizó la prueba F anova de 1 factor para el grupo edad donde no hay diferencias significativas (p=.139) al nivel del .05 de significación.

Tabla 11

Pruebas comparativas de la variable bienestar psicológico según grupos sexo, edad, condición laboral y nivel de enseñanza.

Bienestar psicológico	Grupos	n	K - S	Rango promedio	Prueba
Sexo	Mujer	85	.000	66.44	U= 1992.500
	Hombre	52	.000	73.18	p= .332
Edad	De 25 a 35		.026	57.57	
	De 36 a 45	40	.016	71.25	H= 4.851
	De 46 a 55	40	.000	76.66	gl= 3
	De 56 a más	42	.000	61.74	p= .183
Condición laboral	Nombrado	117	.000	69.05	U= 1164.00
	Contratado	20	.002	68.70	p= .971
Nivel de enseñanza	Primaria	51	.000	65.42	U= 2010.50
	Secundaria	86	.000	71.12	p= .414

Nota: n= Muestra; K-S= Kolmogorov–Smirnov; p= Probabilidad; H= Kruskal-Wallis; U= Man Whitney.

En atención al objetivo específico 6 se analizó la variable bienestar psicológico según grupos y se presenta la tabla 11 donde se utilizó la prueba estadística de comparación de dos grupos U de Man Whitney y la prueba de comparación de tres grupos a más H de Kruskal Wallis.

Se utilizó la prueba U de man Whitney para los grupos sexo, condición laboral y nivel de enseñanza. En el grupo sexo se indica que no hay diferencias significativas

($p = .332$), al nivel del .05 de significación; En el grupo condición laboral tampoco hay diferencias significativas ($p = .971$), al nivel del .05 de significación. Asimismo, en el grupo nivel de enseñanza tampoco hay diferencias significativas ($p = .414$), al nivel del .05 de significación. Y por el otro lado se utilizó la prueba H de Kruskal Wallis para el grupo edad donde no hay diferencias significativas ($p = .183$) al nivel del .05 de significación.

V. DISCUSIÓN

La investigación tuvo como objetivo general determinar la relación del estrés laboral y bienestar psicológico en docentes de instituciones educativas públicas del distrito de Alto Selva Alegre, Arequipa, 2021. Mediante el análisis estadístico no paramétrico se obtuvo como resultado que existe correlación significativa, inversa y al 99 % ($Rho = -.342^{**}$) entre las variables estrés laboral y bienestar psicológico, esto indica que mientras sea mayor el estrés laboral, menor será el bienestar psicológico de los docentes. Este hallazgo tiene similitud con la investigación de Chavez (2021) que concluyó que existe una vinculación y asociación de la variable bienestar psicológico con estrés laboral. ($p < 0,01$; $r = -.810$), También Saldaña, Polo-Vargas, Gutiérrez-Carvajal, y Bertha (2019) concluyeron que la correlación del bienestar psicológico con estrés se da de manera inversa ($r = -.232$).

De igual manera la investigación de Bada et al. (2020) hallaron una relación inversamente proporcional ($r = -.252$) entre sus variables de investigación. Asimismo Alva (2021) llegó a concluir que existe relación del bienestar psicológico y el estrés laboral de los docentes. Sheron (2021) concluyó que existe correlación significativa e inversa ($r = -.620$). También, Bentea (2017) halló en su investigación una correlación inversa, significativa y con un tamaño del efecto alto. En otras investigaciones se correlacionó el bienestar psicológico con el nivel más grave de estrés denominado síndrome de burnout, es así que León, y Monzón (2018) concluyeron en su investigación la existencia de la correlación inversa y significativa ($r = -.362$) entre síndrome de burnout y bienestar psicológico, además, Salas (2010) en su investigación halló correlación negativa y significativa ($r = -.510$) entre síndrome de burnout y bienestar psicológico.

Sin embargo, Adanaque (2019) indicó que no hay relación significativa entre bienestar psicológico y estrés laboral; sin embargo, en los valores expuestos en su tesis se percibe datos contradictorios donde el p valor desapruueba la correlación, pero el Rho de Spearman ($Rho: -.233$) indica correlación aprobatoria, inversa y de nivel baja. Esta contradicción se debe a que no se utilizó el análisis de distribución normal y por ello se realizó la prueba de hipótesis con el estadígrafo inadecuado.

Estos hallazgos de las investigaciones concuerdan con los estudios de la OIT (2016) donde se mencionan que las exigencias laborales que se encuentran por encima de lo cotidiano, perjudican la salud física y mental de las personas, generando desgaste, cansancio físico y emocional, problemas de salud y de conducta que se ven reflejados en diferentes ámbitos de la vida y sobre todo, afecta de manera negativa en el bienestar psicológico. Además, los estudios planteados por Ivancevich y Matteson(1980), nos indican que los colaboradores que están sometidos a diferentes factores estresantes en la organización pueden afectar la salud mental y física del ser humano. Es decir que el bienestar psicológico de los docentes puede verse afectado, ya que es un componente de la salud mental. . Además, Ryff (1986) menciona que el bienestar psicológico se transluce en las metas y proyectos, la autonomía, la capacidad de toma de decisiones, los vínculos positivos, afectivos y empáticos que un sujeto debería tener con otros, en el control de sus necesidades e intereses y en la aceptación de si mismo. Por tanto, si se descuida el bienestar psicológico de los docentes, es muy probable que la educación de los estudiantes se vea afectada, ya que los profesionales en la educación no estarían en un funcionamiento mental óptimo.

En cuanto a los objetivos específicos se observó que al correlacionar la variable estrés laboral con las dimensiones proyectos, autonomía y control-aceptación existe correlación inversa y significativa ($r = -.243$; $r = -.455$; $r = -.388$). Sin embargo, con la dimensión vínculos no existe correlación. También Bada et al. (2020) encontraron que entre el estrés y las dimensiones relaciones interpersonales, sentido de pertenencia y retribución existe una correlación inversa y significativa $r = -.270$; $r = -.244$; $r = -.229$. De igual manera Chávez (2021) evidenció que la dimensión auto aceptación se correlacionan de manera inversa y significativa $r = -.362$. Por tanto se puede inferir que mientras sea mayor el estrés laboral menor será el bienestar psicológico en el docente. Además, Casullo (2002) indica que esta estará evidenciada en las relaciones con sus colegas y familia, los proyectos y metas sonadas, la autonomía en las decisiones que pueda tomar y la aceptación como ser humano con virtudes y defectos.

De igual manera en la correlación de bienestar psicológico con las variables de estrés laboral, en la dimensión superiores y recursos se evidencia una

correlación inversa ($r = -.353$) y en la dimensión organización y equipo de trabajo también se observa que la correlación es inversa ($r = -.281$) y estadísticamente significativa. De igual manera, en la investigación de Alva (2020) evidenció resultados indicando correlación de las dimensiones de bienestar psicológico, donde concluye que los factores como la interacción con el medio ambiente, la satisfacción con el trabajo, la estructura de la empresa, las relaciones interpersonales con sus superiores y los recursos que brinda la empresa son esenciales para lograr un bienestar psicológico del colaborador, mientras que la carencia de estos factores antes mencionados debilitan el bienestar provocando en ellos estrés laboral.

Lazarus, y Folkman (1986) afirman que mientras sea mayor el bienestar psicológico de los docentes menor será el estrés laboral que presenten con sus superiores o con los directivos de las instituciones educativas. Esto indica que los elementos que contribuyen positivamente son los recursos que el ministerio de educación les brinda, la adecuada estructura de los planteles educativos y los equipos de trabajo que se forman con sus colegas.

Respecto a los niveles de estrés laboral se da el predominio del nivel bajo con 71%. Además, en el análisis por dimensiones se observa que en la dimensión superiores y recursos se da el predominio del nivel bajo con 85%. De igual manera en la dimensión organización y trabajo en equipo se da el predominio del nivel bajo con 69%. Esto indica que los docentes tienen presencia de estrés laboral en niveles bajos, producto de los cambios de horario, rutinas, implementación de materiales, contexto de pandemia ya que se tuvieron que adaptar al trabajo remoto desde casa (OMS, 2021). De igual manera Bada, Salas, Arroyo y Carbonel (2020) en su investigación hallaron que el 80.7% presentaron nivel medio, el 17,9% nivel bajo. Sin embargo Matabanchoy, Paz y Jaramillo (2020) evidenciaron que el 50% de docentes presentaron un nivel alto de estrés, el 30% nivel medio y el 20% nivel bajo. Y por último Cuba (2019) evidenció en los docentes que el 23% tiene nivel alto, el 73% nivel medio y 4% en nivel bajo.

Ivancevich, y Matteson (1980) nos mencionan que cada persona tiene una percepción distinta de las exigencias percibidas en el entorno, donde los factores estresores pueden variar. Por tanto los docentes que trabajan en la zona rural

estarán más expuestos a sufrir estrés a diferencia de los que laboran en la zona urbana. Es decir los niveles de estrés laboral en los docentes estarán supeditados según el contexto donde laboren. Además, se debe tomar en cuenta que si los docentes presentan desde un nivel medio y alto de estrés laboral, se les debería direccionar con los profesionales de la salud, ya que estos docentes necesitan tratamiento, para que no se llegue al síndrome de burnout, que es el estrés crónico.

Asimismo, en la variable bienestar psicológico por niveles se observó que a nivel general predomina el nivel alto con 62% en los docentes. En la dimensión proyectos existe un predominio del nivel alto con 70.8%, en la dimensión autonomía predomina el nivel alto con 66%. Sin embargo, en la dimensión vínculos se observa predominio del nivel medio con 58% y el 40% en la dimensión control y aceptación también en nivel medio de bienestar psicológico. En la investigación de Alva (2021) evidenció que el 91,1 % de los docentes presentan un nivel alto, el 8,9% presentan un nivel medio de bienestar psicológico. Bada , Salas, Castillo, Arroyo y Carbonel (2020) encontraron que el nivel bajo de 81% tiene predominio respecto a los demás niveles , de igual manera Cuba (2019) halló en sus resultados evidencias de 23% de nivel alto, 73% de nivel medio y 4% de nivel bajo, donde el nivel medio tiene predominio.

Esto indica que más de la mitad de los docentes tienen adecuado bienestar psicológico a pesar de que el contexto de pandemia de alguna manera obligó a reformular sus conocimientos, habilidades tecnológicas y metodología de enseñanza. Asimismo, el estar más tiempo en casa, fortaleció aspectos de autonomía sobre la toma de decisiones en familia ya que mejoró la comunicación.

Por otra parte los vínculos con otras personas se vieron un poco afectadas por el aislamiento social. También se afectó a las dimensiones de control y aceptación de sí mismo, debido al contexto emocional que vivió por la pérdida de un ser querido, por la vulnerabilidad frente al contagio de la COVID y el cambio de hábitos alimenticios. Por consiguiente los factores como: claridad en funciones, características de liderazgo, la violencia y relaciones sociales en el trabajo, son importantes para así evitar el estrés y poder mantener el bienestar psicológico de los trabajadores. Además, es necesario implementar estrategias para poder sobrellevar el estrés en el personal docente de las instituciones educativas , tener

en cuenta que la profesión docente presenta en algunos momentos elevados niveles de estrés laboral y que su reiteración puede generar mayor sensibilidad e indefensividad en los profesionales. Ante esta situación surge la necesidad de generar los espacios adecuados para el trabajo y entrenar a los docentes, mediante las estrategias de canalización del estrés como las técnicas de relajación, solución de problemas y habilidades sociales.

Con referencia a la comparación de estrés laboral con los grupos: sexo, edad, condición laboral y nivel de enseñanza se evidenció que no hay diferencias significativas al nivel de .05 de significación en los grupos: sexo ($p=.590$), condición laboral ($p=.403$), nivel de enseñanza ($p=.315$) y edad ($p=.139$). También en la investigación de Saldaña et al. (2019) no encontró diferencias significativas con los grupos: condición laboral, edad, sexo y nivel de enseñanza. De igual manera Cuba (2019) evidenció que no hay diferencias significativas en la condición laboral. Esto indica que los grupos sexo (hombre y mujer), edad (de 25 a 65 años), condición laboral (nombrado y contratado) y nivel de enseñanza (primaria y secundaria) todos tienen la misma sensibilidad para experimentar estrés laboral.

Y por último en la comparación de bienestar psicológico con los grupos: sexo, edad, condición laboral y nivel de enseñanza se concluyó que no hay diferencias significativas al nivel de .05 de significación en los grupos: sexo ($p=.332$), condición laboral ($p=.971$), nivel de enseñanza ($p=.414$) y edad ($p=.183$). En la investigación de Zúñiga-Jara, Pizarro-León (2019) tampoco encontró diferencias significativas en grupos sexo, edad, condición laboral y nivel de enseñanza. De igual manera Chávez (2021) no halló diferencias significativas en el grupo de sexo. Esto nos quiere decir que los grupos sexo (hombre y mujer), edad (de 25 a 65 años), condición laboral (nombrado y contratado) y nivel de enseñanza (primaria y secundaria) todos tienen la misma prevalencia de gozar de bienestar psicológico.

Con referencia a la validez de los instrumentos utilizados en la investigación, se demostró mediante el análisis descriptivo, validez de correlación Ítem-test (Índice de homogeneidad corregida), confiabilidad por consistencia interna por dimensión de cada instrumento, este fue un proceso previo a la investigación, asimismo, se constató que cada participante cumpla con los criterios de inclusión.

Con respecto a la validez externa, se indica que los resultados de la investigación se limitan a ser generalizados, porque se empleó el muestreo no probabilístico, asimismo dependerá del contexto de investigación.

Y por último, la investigación encontró algunas limitaciones por el contexto de pandemia, como al acceso restringido a las instituciones educativas y el poco conocimiento del llenado de los formularios virtuales por parte de los docentes.

VI. CONCLUSIONES

PRIMERA: Los docentes de las instituciones educativas del distrito de alto selva alegre de Arequipa que presentaron menor estrés laboral gozaban de mayor bienestar psicológico y lograban un sentido de vida óptimo y mejor calidad de vida.

SEGUNDA: Los docentes de las instituciones educativas que presentaron menor estrés laboral, evidenciaron gozar de mayor bienestar psicológico en la dimensiones proyectos, autonomía y control-aceptación. Sin embargo, en la dimensión vínculos psicosociales no se pudo comprobar tal correlación.

TERCERA: Los docentes de las instituciones educativas que presentaron mayor bienestar psicológico indican menor estrés laboral en la dimensión de superiores y recursos que refiere a las condiciones de la organización, la cohesión, la forma de la estructura y el respaldo de los directivos; asimismo presentaron menor estrés laboral en la dimensión organización y equipo de trabajo y en sus elementos externos e internos que conforman la organización y la forma de giro de los grupos de trabajo.

CUARTA: 9 de cada 10 docentes de las instituciones educativas presentan niveles promedio bajo y bajo de estrés laboral, es decir que hay estrés laboral pero en niveles bajos como consecuencia de las actividades cotidianas del trabajo remoto y el contexto del trabajo diario.

QUINTA: Más del 50% de los docentes de las instituciones educativas, presentan nivel alto de bienestar psicológico en las dimensiones de proyectos de vida y autonomía en la toma de decisiones. También predomina el nivel medio en la dimensión vínculos con otras personas y la dimensión control y aceptación de sí mismo.

SEXTA: El estrés laboral en los docentes de las instituciones educativas no presentó diferencias significativas según grupos de sexo, edad, condición laboral y nivel de enseñanza.

SÉPTIMA: El bienestar psicológico en los docentes de las instituciones educativas según grupos de sexo, edad, condición laboral y nivel de enseñanza se muestra de manera similar, es decir, sin diferencias significativas.

VII. RECOMENDACIONES

PRIMERA: El ministerio de educación debería generar programas y capacitaciones para los docentes, en estrategias de afrontamiento positivo del estrés y habilidades personales para así reducir el estrés laboral y mejorar el bienestar psicológico.

SEGUNDA: Los directivos de las instituciones educativas deberían gestionar el material necesario para el docente, asimismo mejorar la estructura de gestión administrativa, reglamentación y normas, ya que estos son elementos estresores para los docentes.

TERCERA: Para los investigadores, continuar futuras investigaciones de las variables presentadas, en diferentes contextos y poblaciones, ya que son de interés internacional y sobre todo en países en desarrollo.

CUARTA: Considerar la aplicación del estudio en muestras más grandes, para así llegar a contrastar la información con la muestra de la investigación.

REFERENCIAS

- Adanaque, K. (2019). *Bienestar Psicológico y Estrés Laboral en los colaboradores de los centros de salud mental comunitarios de la provincia de Sullana*. Sullana: Universidad Cesar Vallejo (tesis de maestría)
- Alva, R. (2021). *Bienestar Psicológico, Identificación Laboral y Estrés Laboral en los Docentes de la Red Educativa N° 10; Provincia de Barranca, año 2021*. Lima: Universidad Cesar Vallejo (Tesis doctoral).
- APA. (2020). Guía resumen del estilo APA. *American Psychological Association*, 50–106. Obtenido de <https://doi.org/10.4324/9780>
- Bada, O., Salas, R., Castillo, E., Arroyo, E., & Carbonell, C. (2 de Diciembre de 2020). *Scielo*. Obtenido de MediSur: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1727-897X2020000601138
- Bentea, Corina-Cristina (2017). *Teacher Self-Efficacy, Teacher Burnout And Psychological Well-Being*. Galati: Future academic.
- Casullo, M. (2002). *Escala de Bienestar Psicológico para Adultos BIEPS-A*. Lima.
- CEPAL & UNESCO (2020) La educación en tiempos de la pandemia de COVID-19, Obtenido de https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/45904/1/S2000510_es.pdf
- Chavez, J. (10 de Julio de 2021). *Revista cubana de salud y trabajo*. Obtenido de <https://orcid.org/0000-0002-2411-5449>
- Cohen, J. (1988). *Statistical Power Analysis for the Behavioral Sciences*. (2° ed.). New York: Lawrence Erlbaum Associates.
- Corredor, C. (2019). *Incidencias del bienestar pedagógico del docente en el rendimiento*. Monterrey: Tecnológico de Monterrey.
- CPP (2020). *Código de ética del psicólogo*. Lima: Colegio de psicólogos del Perú.
- Cuba, R. (2019). *Universidad Nacional del Centro del Perú*. Obtenido de Estrés laboral en docentes de educación secundaria del Distrito de Mazamari – Satipo: <http://hdl.handle.net/20.500.12894/5365>
- Dominguez, S. (2014). *Escala de bienestar psicológico para adultos - BIEPS (adaptación)*. Lima.
- Gordon, J. (1997). *Comportamiento organizacional*. Mexico: Prentice Hall.
- Hernández-Sampieri, R., & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. Mexico: McGrawHill Education.
- Huacac, F. (2020). *Asesoramiento metodológico y estadístico para tesis de pre y posgrado*. Arequipa: Publicont S.A.C.

- Ivancevich, J., & Matteson, M. (1980). *Stress and work: A managerial perspective*. Glenview, Foresman: Scott.
- Lazarus, S., & Folkman, S. (1986). *Estrés y procesos cognitivos*. Barcelona: Martinez - Roca.
- Lee, R., & Ashforth, B. (1993). *Lee, R.T. & Ashforth, B.E. (1993), A further examination of managerial burnout: Toward an*. New York: Behavior.
- León, K., & Monzón, B. (2018). *Bienestar psicológico y Síndrome de Burnout en docentes de las I.E. de jornada escolar completa de dos distritos de la provincia de Cajamarca*. Cajamarca: Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo -Tesis de maestría.
- Matabanchoy, J., Paz, D., Matabanchoy, S., & Jaramillo, M. (Marzo de 2020). *Revista Iberoamericana de Psicología: Ciencia y Tecnología ISSN-e 2027-1786, Vol. 13, Nº. 3, 2020, págs. 19-28*. Obtenido de Estrés laboral en docentes de un Centro Educativo rural en Pasto: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8080135>
- McEwen, B. (2000). *The neurobiology of stress: from serendipity to clinical relevance*. Murcia: Brain research.
- Mikhail, A. (1981). *A psychophysiological conception, Journal of human estres*. Mexico: Prentice Hall.
- Millán, A., Calvanese, N., & Daubeterre, M. (2017). *Condiciones de trabajo, estrés laboral, dependencia universitaria y bienestar psicológico en docentes universitarios*. Revista colombiana.
- MINSA (19 de Agosto de 2019). *Minsa recomienda realizar actividad física para fortalecer el sistema inmunológico*. Obtenido de <https://www.gob.pe/institucion/minsa/noticias/50356-minsa-recomienda-realizar-actividad-fisica-para-fortalecer-el-sistema-inmunologico>
- OIT. (2016). *Estrés en el trabajo: un reto colectivo*. Servicio de Administración del trabajo, Inspección del trabajo y Seguridad y Salud en el trabajo . *Organización Internacional del Trabajo*. Obtenido de https://www.ilo.org/safework/info/publications/WCMS_466549/lang--es/index.htm
- OMS. (2018). *Sensibilizando sobre el estrés laboral en los países en desarrollo*. Mexico: Biblioteca de la OMS.
- OMS. (23 de Agosto de 2021). *Organización mundial de la salud*. Obtenido de https://www.who.int/es/emergencias/diseases/novel-coronavirus-2019?gclid=EAlalQobChMI29byilzK8glVLAiICR1amwLIEAAYASAAEgLKNPD_BwE
- Robbins, S. (1999). *Comportamiento organizacional*. Mexico: Prentice Hall.

- Ryff, C. D. (1989). *Beyond ponce de leon and life satisfaction: New directions in quest of successful aging. International Journal of Behavioral Development.* Santiago: Universidad de santiago de Chile.
- Ryff, C., & Keyes, C. (1995). The Structure of Psychological Well-Being Revisited. . *In Journal of Personality and Social Psychology, 69 (4), 719-727.*
- Salas, J. (2010). *Bienestar psicológico y síndrome de Burnout en.* Lima: Universidad Nacionla de San Marcos.
- Saldaña, C., Polo-Vargas, J., Gutiérrez-Carvajal, O., & Bertha, M. (2019). *Bienestar psicológico, estrés y factores psicosociales en trabajadores de instituciones gubernamentales de Jalisco-México.* Mexico: Revista de ciencias sociales.
- Seligman, M. & Csikszentmihayli (2000). Positive Psychology: An introduction. *American Psychologist, 55 (1), 5-14.*
- Seligman, M. (2017). *Authentic Happiness: Using the New Positive Psychology to Realize Your Potential for Lasting Fulfillment.* . New York: Ediciones B.
- Selye, H. (1976). *The stress of life.* New York: McGraw Hill. New York: McGrawHill.
- Selye, H. (1977). *Trabajo y estrés.* Madrid: Karpos.
- Sheron, M. (2021). *Estrés laboral y bienestar psicológico en los colaboradores de una empresa constructora, Lurín - Lima 2021.* Lima: Univesidad Cesar Vallejo.
- Smith, M. (1982). Psychology and humanism. *Journal of humanistic psychology, 44 - 55.*
- UNICEF. (23 de Agosto de 2021). *UNICEF.* Obtenido de <https://www.unicef.org/mexico/consejos-para-docentes>
- Waterman, A. (1993). Two conceptions of happiness: Contrast of personal expressiveness (eudaemonia) and hedonic enjoyment. *Journal of Personality and Social Psychology, 64, 678-691.*
- Yarlequé, L., Javier, L., Monroe, J., Nuñez, E., Navarro, L., Maribel, P., . . . Campos, J. (2016). *Procrastinación, estrés y bienestar psicológico en estudiantes de educación superior de Lima y Junín.* Lima y Junin: Horizonte de la ciencia.
- Zúñiga-Jara, S., & Pizarro-León, V. (Febrero de 2019). *Scielo.* Obtenido de Universidad católica del norte: <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-07642018000100171>

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de consistencia

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables y dimensiones	Metodología
¿Cuál es la relación entre estrés laboral y bienestar psicológico en docentes de instituciones educativas públicas del distrito de Alto Selva Alegre, Arequipa 2021?	<p>Objetivo General</p> <p>Determinar la relación entre estrés laboral y bienestar psicológico en docentes de instituciones educativas públicas del distrito de Alto Selva Alegre, Arequipa 2021.</p> <p>Objetivos específicos</p> <p>OE1.Determinar la relación entre estrés laboral y las dimensiones de bienestar psicológico.</p> <p>OE2.Determinar la relación entre bienestar psicológico y las dimensiones de estrés laboral.</p> <p>OE3.Describir el estrés laboral de manera general y por dimensiones.</p> <p>OE4.Describir el bienestar psicológico de manera general y por dimensiones.</p> <p>OE5.Comparar el estrés laboral según sexo, edad, condición laboral y nivel de enseñanza.</p> <p>OE6.Comparar el bienestar psicológico según sexo, edad, condición laboral y nivel de enseñanza.</p>	<p>Hipótesis general</p> <p>La relación entre estrés laboral y bienestar psicológico es inversa y significativa en docentes de instituciones educativas públicas del distrito de Alto Selva Alegre, Arequipa 2021.</p> <p>Hipótesis específicas</p> <p>H1.La relación entre estrés laboral con las dimensiones de bienestar psicológico expresados en proyectos, autonomía, vínculos y control - aceptación es inversa y significativa.</p> <p>H2.La relación entre bienestar psicológico con las dimensiones de estrés laboral expresados en superiores y recursos y organización y equipo de trabajo es inversa y significativa.</p>	<p>Variable 1:</p> <p>Estrés laboral</p> <p>Dimensiones</p> <ul style="list-style-type: none"> - Superiores y recursos - Organización y equipo de trabajo <p>Variable 2:</p> <p>Bienestar psicológico</p> <p>Dimensiones</p> <ul style="list-style-type: none"> - Proyectos - Autonomía - Vínculos - Control-aceptación 	<p>Instrumentos:</p> <ul style="list-style-type: none"> -Escala de estrés laboral de la OIT – OMS Ivancevich & Matteson (1980). -Escala de bienestar psicológico BIEPS-A. Adaptación de (Domingez, 2014)

Anexo 2: Tabla de operacionalización de las variables

Variable(S)	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Instrumento
Estrés laboral	El estrés laboral son los efectos producidos por agentes estresantes donde el organismo responde a nivel fisiológico, comportamental y psicológico (Ivancevich & Matteson (1989).	Esta variable es medida por el cuestionario Escala de estrés laboral de la OIT–OMS que consta de 25 reactivos. Una escala de Lickert de 7 puntos: expresados en nunca 1, raras veces 2, ocasionalmente 3, algunas veces 4, frecuentemente 5, generalmente 6, siempre 7. Las puntuaciones directas de 0 al 44 bajo, del 45 al 87 promedio bajo, del 88 al 130, promedio alto y del 131 al 175 alto en estrés laboral.	Superiores y recursos: 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 15, 17, 21, 24 Organización y trabajo: 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 16, 18, 19, 20, 22, 23, 25.	-Escala de estrés laboral de la OIT –OMS Ivancevich & Matteson (1980).
Bienestar psicológico	El bienestar psicológico es el valor dado por cada persona en ámbitos de su vida social, emocional, subjetiva y de manera general para lograr un sentido de vida. Casullo (2002)	Esta variable es medida mediante el cuestionario Escala de bienestar psicológico BIEPS-A con la adaptación al contexto peruano de (Domínguez, 2014) que consta de 13 reactivos. Una escala de Lickert de 3 puntos expresados en: 1 en desacuerdo, 2 Ni de acuerdo, ni en desacuerdo 3 De acuerdo. Las puntuaciones directas a nivel general son; de 0 a 13 es bajo, de 14 a 26 es medio y de 27 a 39 es alto de bienestar psicológico.	Proyectos: 1, 3, 6, 10 Autonomía: 4, 9, 12 Vínculos: 5, 7, 8 Control y aceptación: 2, 11, 13	Escala de bienestar psicológico BIEPS-A. Adaptación de (Dominguez, 2014)

Anexo 3: Instrumento Escala de estrés laboral de la OIT –OMS – (Ivancevich, y Matteson, 1980)

ESCALA DE ESTRÉS LABORAL DE LA OIT –OMS

Marque su respuesta en cada una de ellas sobre la base de lo que pensó y sintió el último mes. Las alternativas de respuesta son: Nunca 1, raras veces 2, ocasionalmente 3, algunas veces 4, frecuentemente 5, generalmente 6, siempre 7.

<u>ítems</u>	Nunca	Raras veces	Ocasionalmente	Algunas veces	Frecuentemente	Generalmente	Siempre
	1	2	3	4	5	6	7
1.El que no comprenda las metas y misión de la empresa me causa estrés							
2.El rendirle informes a mis supervisores y a mis subordinados me estresa							
3.El que no esté en condiciones de controlar las actividades de mi área de trabajo me produce estrés							
4.El que el equipo disponible para llevar a cabo mi trabajo sea limitado me estresa							
5.El que mi supervisor no dé la cara por mí ante los jefes me estresa							
6.El que mi supervisor no me respete me estresa							
7.El que no sea parte de un equipo de trabajo que colabore estrechamente me causa estrés							
8.El que mi equipo de trabajo no me respalde en mis metas me causa estrés							
9.El que mi equipo de trabajo no tenga prestigio ni valor dentro de la empresa me causa estrés							
1.El que la forma en que trabaja la empresa no sea clara me estresa							
11.El que las políticas generales de la gerencia impidan mi buen desempeño me estresa							
12.El que las personas que están a mi nivel dentro de la empresa tengamos poco control sobre el trabajo me causa estrés							

13.El que mi supervisor no se preocupe por mi bienestar me estresa							
14.El no tener el conocimiento técnico para competir dentro de la empresa me estresa							
15.El no tener un espacio privado en mi trabajo me estresa							
16.El que se maneje mucho papeleo dentro de la empresa me causa estrés							
17.El que mi supervisor no tenga confianza en el desempeño de mi trabajo me causa estrés							
18.El que mi equipo de trabajo se encuentre desorganizado me estresa							
19.El que mi equipo no me brinde protección en relación con las injustas demandas de trabajo que me hacen los jefes me causa estrés							
2.El que la empresa carezca de dirección y objetivos me causa estrés							
21.El que mi equipo de trabajo me presione demasiado me causa estrés							
22.El que tenga que trabajar con miembros de otros departamentos me estresa							
23.El que mi equipo de trabajo no me brinde ayuda técnica cuando lo necesito me causa estrés							
24. El que no respeten a mis supervisores. a mí y a los que están debajo de mí. me causa estrés							
25.El no contar con la tecnología adecuada para hacer un trabajo de calidad me causa estrés							

Anexo 4: Instrumento Escala de bienestar psicológico de la BIEPS-A (Casullo, 2002), adaptado por Domínguez, 2014.

Escala de bienestar psicológico BIEPS–A Adaptado por Domínguez

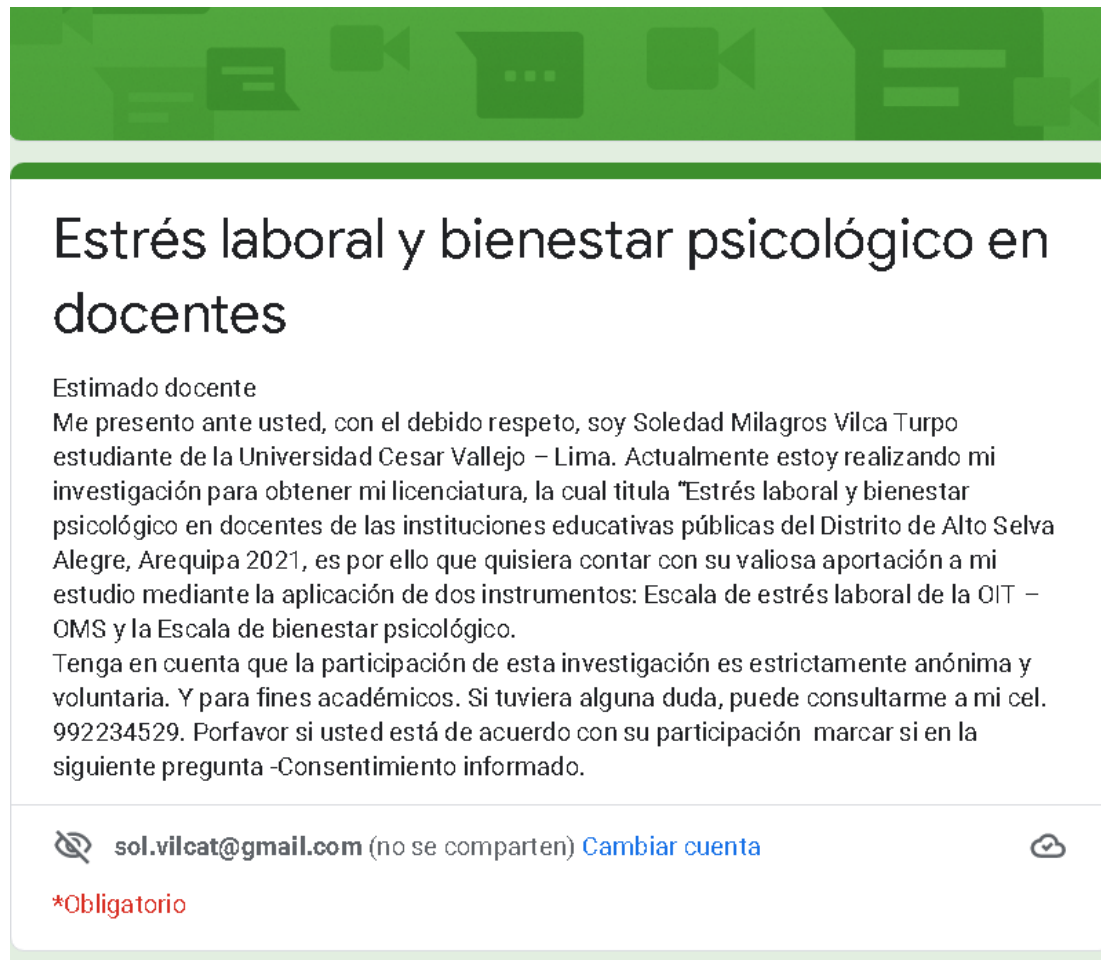
Marque su respuesta con una cruz (aspa) en uno de los tres espacios de cada enunciado De acuerdo Ni de acuerdo ni en desacuerdo En desacuerdo

	En desacuerdo	Ni de acuerdo. Ni en desacuerdo	De acuerdo
1. Creo que sé lo que quiero hacer con mi vida.			
2. Si algo me sale mal puedo aceptarlo admitirlo.			
3. Me importa pensar qué haré en el futuro.			
4. Puedo decir lo que pienso sin mayores problemas.			
5. Generalmente le caigo bien a la gente.			
6. Siento que podré lograr las metas que me proponga.			
7. Cuento con personas que me ayudan si lo necesito.			
8. Creo que en general me llevo bien con la gente.			
9. En general hago lo que quiero y soy poco influenciable.			
1. Soy una persona capaz de pensar en un proyecto para mi vida.			
11. Puedo aceptar mis equivocaciones y tratar de mejorar.			
12. Puedo tomar decisiones sin dudar mucho.			
13. Encaro sin mayores problemas mis obligaciones diarias.			

Muchas gracias por su participación...

Anexo 5: Print de los instrumentos en el formulario Google Forms

Link de acceso: <https://forms.gle/fr3RSRS2qCv9M5zG6>





Estrés laboral y bienestar psicológico en docentes

Estimado docente

Me presento ante usted, con el debido respeto, soy Soledad Milagros Vilca Turpo estudiante de la Universidad Cesar Vallejo – Lima. Actualmente estoy realizando mi investigación para obtener mi licenciatura, la cual titula "Estrés laboral y bienestar psicológico en docentes de las instituciones educativas públicas del Distrito de Alto Selva Alegre, Arequipa 2021, es por ello que quisiera contar con su valiosa aportación a mi estudio mediante la aplicación de dos instrumentos: Escala de estrés laboral de la OIT – OMS y la Escala de bienestar psicológico.

Tenga en cuenta que la participación de esta investigación es estrictamente anónima y voluntaria. Y para fines académicos. Si tuviera alguna duda, puede consultarme a mi cel. 992234529. Porfavor si usted está de acuerdo con su participación -marcar si en la siguiente pregunta -Consentimiento informado.

 sol.vilcat@gmail.com (no se comparten) [Cambiar cuenta](#) 

***Obligatorio**

Anexo 6: Cartas de presentación de la escuela profesional para las instituciones educativas



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

"Año del bicentenario del Perú: 200 años de independencia"

Los Olivos, 24 de Noviembre de 2021

CARTA INV.N°01004 -2021/EP/PSI. UCV LIMA-LN

Sr.

Lic. Percy Huilca Zavala

DIRECTOR

INSTITUCIÓN EDUCATIVA GUILLERMO MERCADO BARROSO

Av. Abancay y Huaraz s/n – Urb. Apurímac – Alto Selva Alegre

Presente.-

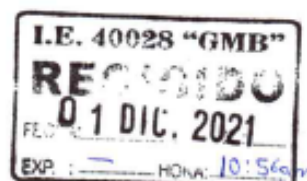
De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted, para expresarle mi cordial saludo y a la vez solicitar autorización para la Srta. **VILCA TURPO SOLEDAD MILAGROS** con **DNI N°45287920** estudiante de la carrera de psicología, con código de matrícula **N° 7002733715** quien desea realizar su trabajo de investigación para optar el título de licenciado en Psicología titulado: **"ESTRÉS LABORAL Y BIENESTAR PSICOLÓGICO EN DOCENTES DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS PÚBLICAS DEL DISTRITO DE ALTO SELVA ALEGRE, AREQUIPA 2021"** Este trabajo de investigación tiene fines académicos, sin fines de lucro alguno, donde se realizara una investigación.

Agradecemos por antelación le brinde las facilidades del caso proporcionando una carta de autorización para el uso del instrumento en mención, para sólo fines académicos, y así prosiga con el desarrollo del proyecto de investigación.

En esta oportunidad hago propicia la ocasión para renovarle los sentimientos de mi especial consideración y estima personal.

Atentamente,



Mg. Sandra Patricia Céspedes Vargas Machuca
Coordinadora de la Escuela de Psicología
Filial Lima - Campus Lima Norte



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

"Año del bicentenario del Perú: 200 años de independencia"



Los Olivos, 24 de Noviembre de 2021

CARTA INV. 01005-2021/EP/PSI. UCV LIMA-LN

Sr.

Mag. Pedro Huallpa Chaco

DIRECTOR

INSTITUCIÓN EDUCATIVA LUDWING VAN BEETHOVEN

Av. Francisco Mostajo 1001 – Urb. Independencia – Alto Selva Alegre

Presente.-

De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted, para expresarle mi cordial saludo y a la vez solicitar autorización para la Srta. **VILCA TURPO SOLEDAD MILAGROS** con **DNI N°45287920** estudiante de la carrera de psicología, con código de matrícula **N° 7002733715** quien desea realizar su trabajo de investigación para optar el título de licenciado en Psicología titulado: **"ESTRÉS LABORAL Y BIENESTAR PSICOLÓGICO EN DOCENTES DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS PÚBLICAS DEL DISTRITO DE ALTO SELVA ALEGRE, AREQUIPA 2021"** Este trabajo de investigación tiene fines académicos, sin fines de lucro alguno, donde se realizara una investigación.



Agradecemos por antelación le brinde las facilidades del caso proporcionando una carta de autorización para el uso del instrumento en mención, para sólo fines académicos, y así prosiga con el desarrollo del proyecto de investigación.

En esta oportunidad hago propicia la ocasión para renovarles los sentimientos de mi especial consideración y estima personal.

Atentamente,

Mg. Sandra Patricia Céspedes Vargas Machuca
Coordinadora de la Escuela de Psicología
Filial Lima - Campus Lima Norte

Anexo 7: Carta de autorización de investigación en la institución educativa

I.E. LUDWIG VAN BEETHOVEN
CM 0570010 - 0844316


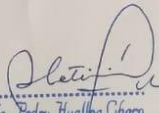
AUTORIZACIÓN

EL DIRECTOR DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 40029 "LUDWIG VAN BEETHOVEN" DE LA URBANIZACIÓN INDEPENDENCIA DEL DISTRITO DE ALTO SELVA ALEGRE QUE SUSCRIBE;

AUTORIZA:

A la Srta. **Soledad Milagros Vilca Turpo** a realizar trabajo de investigación en esta I.E. con la aplicación de un instrumento sobre el **"ESTRÉS LABORAL Y BIENESTAR PSICOLÓGICO EN DOCENTES DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS PUBLICAS DEL DISTRITO DE ALTO SELVA ALEGRE, AREQUIPA 2021"** con fines académicos y consecuentemente con el desarrollo del proyecto de investigación.

Arequipa, 2021 noviembre, 28.

 
Mg. Pedro Hualpa Chaco
DIRECTOR
C.M. 1029927650

Av. Francisco Mostajo N° 900 Urb. Independencia ASA- Arequipa Teléf. 054-203607 Cel. 959526035 email - iebeethoven40029@gmail.com

Anexo 8: Cartas de solicitud de autorización del uso de los instrumentos



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

"Año del bicentenario del Perú: 200 años de independencia"

CARTA N° 01003- 2021/EP/PSI.UCV LIMA NORTE-LN

Los Olivos 24 de Noviembre de 2021

Autor:

□ OIT –Oficina de países andinos y bajos

Presente.-

De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted para expresarle mi cordial saludo y a la vez presentarle a la Srta. Vilca Turpo Soledad Milagros , con DNI 45287920 estudiante del último año de la Escuela de Psicología de nuestra casa de estudios; con código de matrícula N° 7002733715, quien realizará su trabajo de investigación para optar el título de licenciada en Psicología titulado: "Estrés laboral y bienestar psicológico en docentes de las instituciones educativas públicas del Distrito de Alto Selva Alegre, Arequipa 2021", este trabajo de investigación tiene fines académicos, sin fines de lucro alguno, donde se realizará una investigación con el uso del instrumento Escala de Estrés laboral de la OIT-OMS, a través de la validez, la confiabilidad, análisis de ítems y baremos tentativos.

Agradecemos por antelación le brinde las facilidades del caso proporcionando una carta de autorización para el uso del instrumento en mención, para sólo fines académicos, y así prosiga con el desarrollo del proyecto de investigación.

En esta oportunidad hago propicia la ocasión para renovarle los sentimientos de mi especial consideración y estima personal.

Atentamente,

Mg. Sandra Patricia Céspedes Vargas Machuca
Coordinadora de la Escuela de Psicología
Filial Lima - Campus Lima Norte



CARTA N° 01002- 2021/EP/PSI.UCV LIMA NORTE-LN

Los Olivos 24 de Noviembre de 2021

Autor:

- **Domínguez Lara, Sergio Alexis**

Presente -

De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted para expresarle mi cordial saludo y a la vez presentarle a la Srta. Vilca Turpo Soledad Milagros , con DNI 45287920 estudiante del último año de la Escuela de Psicología de nuestra casa de estudios; con código de matrícula N° 7002733715, quien realizará su trabajo de investigación para optar el título de licenciada en Psicología titulado: "Estrés laboral y bienestar psicológico en docentes de las instituciones educativas públicas del Distrito de Alto Selva Alegre, Arequipa 2021", este trabajo de investigación tiene fines académicos, sin fines de lucro alguno, donde se realizará una investigación con el uso del instrumento Adaptación de la Escala de Bienestar Psicológico BIEPS-A, a través de la validez, la confiabilidad, análisis de ítems y baremos tentativos.

Agradecemos por antelación le brinde las facilidades del caso proporcionando una carta de autorización para el uso del instrumento en mención, para sólo fines académicos, y así prosiga con el desarrollo del proyecto de investigación.

En esta oportunidad hago propicia la ocasión para renovar los sentimientos de mi especial consideración y estima personal.

Atentamente,

Mg. Sandra Patricia Céspedes Vargas Machuca
Coordinadora de la Escuela de Psicología
Filial Lima - Campus Lima Norte

Anexo 9: Autorización del uso de los instrumentos

Instrumento estrés laboral de OIT – OMS -



Soledad Milagros Vilca Turpo <sol.vilcat@gmail.com>

Por favor solicito autorización para utilizar instrumento de su autoría

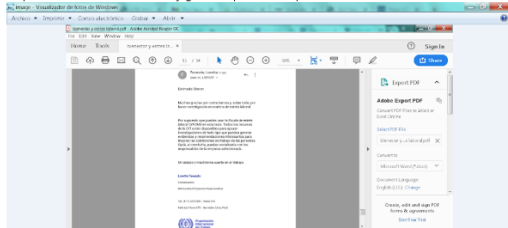
Soledad Milagros Vilca Turpo <sol.vilcat@gmail.com>
Para: secretariaosra@ilo.org

11 de marzo de 2022, 23:15

Estimados Sres de la OIT

Soy Soledad Milagros Vilca Turpo, estudiante de psicología de la Universidad César Vallejo, con código de alumno 7002733715, nro de DNI 45287920. Actualmente estoy realizando mi tesis titulada "Estrés laboral y bienestar psicológico en docentes de las instituciones educativas públicas del Distrito de Alto Selva Alegre, Arequipa 2021". Es por ello que acudo a su organización como ente de investigación en materia laboral, para solicitar el **Permiso o autorización para utilizar la Escala de estrés laboral OIT-OMS**.

Esta autorización sólo se utilizará para dicha investigación y no tendrá ningún fin de lucro. La autorización se podría dar mediante una respuesta a este mismo correo o mediante carta. Por los dos medios es aceptable (por ejemplo el año pasado le dieron una autorización como se muestra en la imagen de abajo). Espero vuestra autorización y gracias por el tiempo brindado a mi solicitud.



100 % — + Restablecer
Soledad Milagros Vilca Turpo <sol.vilcat@gmail.com>

Por favor solicito autorización para utilizar instrumento de su autoría

SECRETARIAOSRA <SECRETARIAOSRA@ilo.org>
Para: Soledad Milagros Vilca Turpo <sol.vilcat@gmail.com>
Cc: SECRETARIAOSRA <SECRETARIAOSRA@ilo.org>

14 de marzo de 2022, 17:21

Estimada Soledad,

Muchas gracias por tu consulta. Asimismo, te informo que puedes usar la *Escala de estrés laboral OIT-OMS* para los fines mencionados en tu mensaje. Todos los recursos de la OIT están disponibles para apoyar investigaciones de todo tipo que puedan generar evidencias y recomendaciones interesantes para mejorar las condiciones de trabajo de las personas.

Cordialmente,

Fiorella Puccio

Instrumento bienestar psicológico BIEPS – Adaptación de Sergio Alexis Domínguez Lara- De acceso libre

Link de acceso: <https://www.redalyc.org/pdf/2972/297231283003.pdf>



Psychologia. Avances de la disciplina

ISSN: 1900-2386

psychologia@usbbog.edu.co

Universidad de San Buenaventura

Colombia

Domínguez Lara, Sergio Alexis
Análisis psicométrico de la escala de bienestar psicológico para adultos en estudiantes universitarios de Lima: un enfoque de ecuaciones estructurales
Psychologia. Avances de la disciplina, vol. 8, núm. 1, enero-junio, 2014, pp. 23-31
Universidad de San Buenaventura
Bogotá, Colombia

Disponible en: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=297231283003>

- ▶ [Cómo citar el artículo](#)
- ▶ [Número completo](#)
- ▶ [Más información del artículo](#)
- ▶ [Página de la revista en redalyc.org](#)



Sistema de Información Científica

Red de Revistas Científicas de América Latina, el Caribe, España y Portugal

Proyecto académico sin fines de lucro, desarrollado bajo la iniciativa de acceso abierto

Anexo 10: Consentimiento informado

Consentimiento informado

Estimado docente

Me presento ante usted con el debido respeto. Soy **Soledad Milagros Vilca Turpo** estudiante de la Universidad Cesar Vallejo – Lima. Actualmente estoy realizando mi investigación para obtener mi licenciatura. La cual titula **“Estrés laboral y bienestar psicológico en docentes de instituciones educativas públicas del Distrito de Alto Selva Alegre. Arequipa 2021**. Es por ello que quisiera contar con su valiosa aportación a mi estudio mediante la aplicación de dos instrumentos: Escala de estrés laboral de la OIT–OMS y la Escala de bienestar psicológico BIEPS-A.

Tenga en cuenta que la participación de esta investigación es estrictamente anónima y voluntaria. Y para fines académicos. Si tuviera alguna duda puede consultarme a mi cel. 992234529. Por favor si usted está de acuerdo con su participación llenar la siguiente ficha.

Atte. Soledad Milagros Vilca Turpo
Estudiante de la Universidad Cesar Vallejo

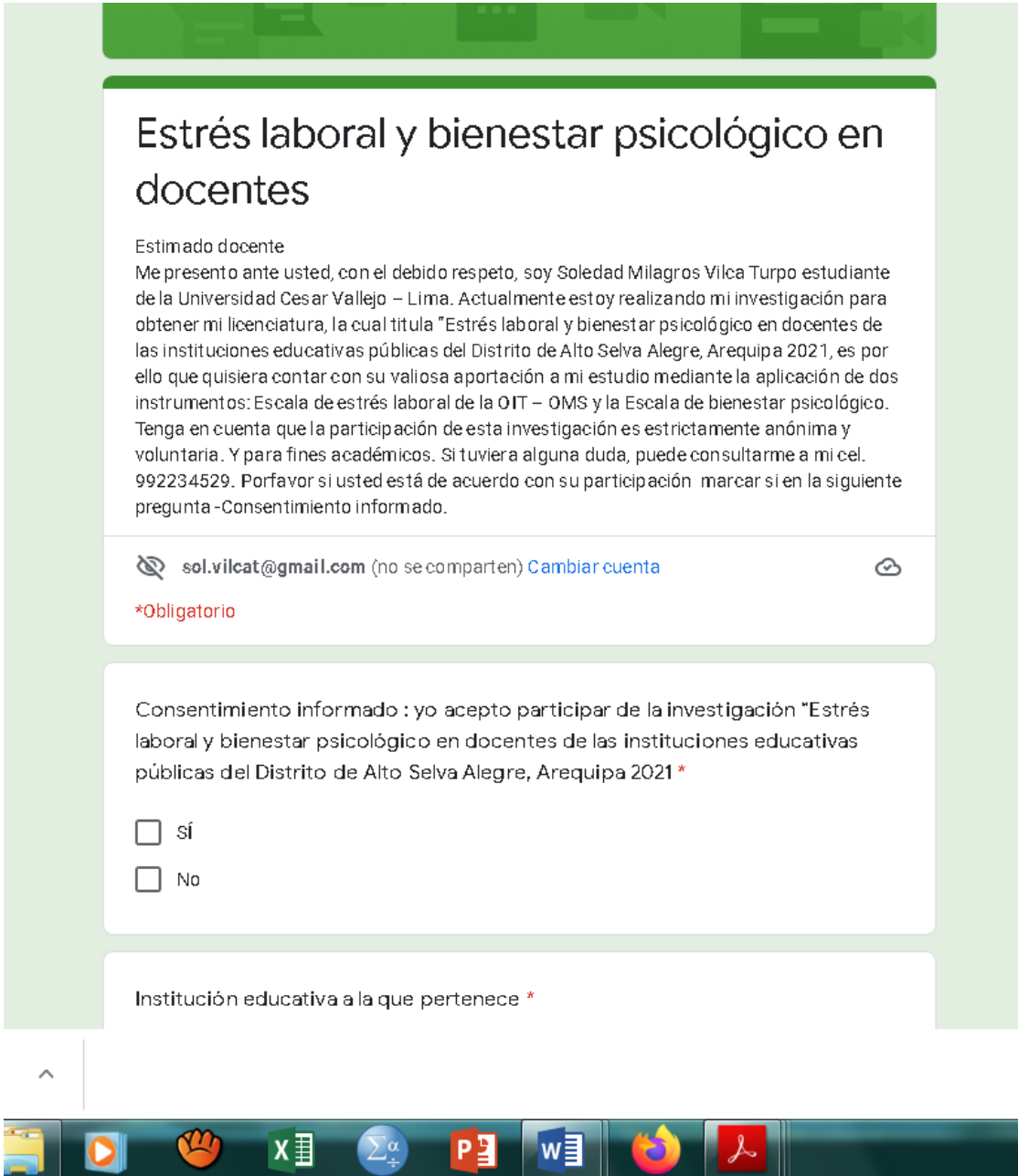
Yo

.....
con número de DNI: acepto participar en la investigación **“Estrés laboral y bienestar psicológico en docentes de instituciones educativas públicas del Distrito de Alto Selva Alegre, Arequipa, 2021** de la estudiante Soledad Milagros Vilca Turpo

Día:/...../.....

Firma



Anexo 11: Consentimiento informado vía Google Forms.



Estrés laboral y bienestar psicológico en docentes

Estimado docente

Me presento ante usted, con el debido respeto, soy Soledad Milagros Vilca Turpo estudiante de la Universidad Cesar Vallejo – Lima. Actualmente estoy realizando mi investigación para obtener mi licenciatura, la cual titula "Estrés laboral y bienestar psicológico en docentes de las instituciones educativas públicas del Distrito de Alto Selva Alegre, Arequipa 2021, es por ello que quisiera contar con su valiosa aportación a mi estudio mediante la aplicación de dos instrumentos: Escala de estrés laboral de la OIT – OMS y la Escala de bienestar psicológico. Tenga en cuenta que la participación de esta investigación es estrictamente anónima y voluntaria. Y para fines académicos. Si tuviera alguna duda, puede consultarme a mi cel. 992234529. Porfavor si usted está de acuerdo con su participación marcar si en la siguiente pregunta -Consentimiento informado.

 sol.vilcat@gmail.com (no se comparten) [Cambiar cuenta](#) 

***Obligatorio**

Consentimiento informado : yo acepto participar de la investigación "Estrés laboral y bienestar psicológico en docentes de las instituciones educativas públicas del Distrito de Alto Selva Alegre, Arequipa 2021 *

sí

No

Institución educativa a la que pertenece *

Taskbar icons: File Explorer, VLC, Hand icon, Excel, Calculator, PowerPoint, Word, Firefox, Adobe Reader.

Anexo 12: Prueba piloto de los instrumentos

Análisis descriptivo, validez de correlación Ítem-test (Índice de homogeneidad corregida), confiabilidad por consistencia interna por dimensión de la escala estrés laboral de la OIT – OMS

Dim.	Ítems	Frecuencias %							M	DS	g1	g2	IHC	h2	id	confiabilidad
		N	RV	O	AV	F	G	S								
Superiores y recursos	1	3.0	24.0	24.0	14.0	4.0	4.0	.0	2.50	1.374	.738	-.014	.4871	.736	.00	
	2	2.0	18.0	18.0	28.0	14.0	1.0	1.0	4.04	1.603	.304	-.694	.091	.801	.00	
	3	26.0	2.0	8.0	36.0	4.0	4.0	2.0	2.92	1.576	.365	-.564	.6059	.787	.00	
	4	16.0	2.0	16.0	26.0	8.0	8.0	6.0	3.38	1.737	.405	-.590	.43	.764	.00	$\alpha = .836$
	5	46.0	24.0	4.0	2.0	4.0	2.0	.0	2.18	1.410	.942	-.304	.5418	.866	.00	$\Omega = .850$
	6	58.0	16.0	8.0	16.0	.0	.0	2.0	1.92	1.353	1.593	2.605	.4735	.918	.00	
	7	36.0	38.0	8.0	14.0	.0	4.0	.0	2.16	1.283	1.318	1.480	.6255	.605	.00	
	15	3.0	24.0	1.0	3.0	4.0	.0	2.0	2.62	1.455	.580	-.150	.6384	.818	.00	

Organización y trabajo

17	32.0	26.0	16.0	18.0	4.0	2.0	2.0	2.50	1.474	.935	.548	.7066	.799	.00
21	28.0	24.0	8.0	2.0	8.0	2.0	1.0	3.02	1.932	.748	-.463	.6306	.630	.00
24	26.0	34.0	1.0	2.0	2.0	6.0	2.0	2.64	1.562	.968	.320	.5015	.846	.00
8	36.0	24.0	8.0	22.0	4.0	.0	6.0	2.58	1.703	1.057	.566	.628	.655	.00
9	44.0	16.0	2.0	18.0	2.0	.0	.0	2.18	1.240	.513	-1.154	.625	.662	.00
10	22.0	34.0	1.0	24.0	8.0	.0	2.0	2.70	1.432	.686	.010	.761	.667	.00
11	28.0	3.0	1.0	28.0	.0	4.0	.0	2.54	1.373	.602	-.401	.729	.675	.00
12	3.0	26.0	8.0	24.0	1.0	.0	2.0	2.66	1.533	.604	-.440	.686	.699	.00
13	46.0	1.0	14.0	1.0	2.0	16.0	2.0	2.68	1.963	.806	-.788	.72	.817	.00
14	3.0	28.0	6.0	3.0	4.0	.0	2.0	2.58	1.458	.658	-.098	.545	.624	.00
16	12.0	12.0	22.0	16.0	16.0	12.0	1.0	3.88	1.837	.102	-.959	.68	.813	.00
18	2.0	28.0	14.0	2.0	2.0	1.0	6.0	3.10	1.810	.727	-.436	.745	.716	.00

$\alpha = .924$
 $\Omega = .928$

19	26.0	36.0	1.0	22.0	.00	6.0	.0	2.52	1.403	.881	.161	.68	.693	.00
20	32.0	3.0	16.0	2.0	2.0	.0	.0	2.30	1.182	.463	-1.016	.675	.587	.00
22	42.0	34.0	1.0	12.0	2.0	.0	.0	1.98	1.097	1.007	.117	.485	.789	.00
23	2.0	44.0	12.0	18.0	4.0	2.0	.0	2.58	1.703	1.057	.566	.741	.729	.00
25	16.0	24.0	18.0	16.0	2.0	2.0	4.0	2.18	1.240	.513	-1.154	.553	.813	.00

Nota: N=Nunca; RV= Raras veces; O=Ocasionalmente; AV=Algunas veces; F= Frecuentemente; G= Generalmente; S= siempre; M= Media; DS= Desviación estándar; g^1 = Asimetría; g^2 = Curtosis; IHC= Índice de Homogeneidad Corregida; h^2 = Comunalidad; α = Alpha de Cronbach's; Ω = Omega de McDonald's

Análisis descriptivo, validez de correlación Ítem-test (Índice de homogeneidad corregida), confiabilidad por consistencia interna por dimensión de la escala bienestar psicológico BIEPS –A

Dim.	Ítems	Frecuencias %			M	DS	g1	g2	IHC	h2	id	confiabilidad
		ED	NAN D	DA								
Proyectos	1	1.0	16.0	74.0	2.64	2.56	2.46	2.56	.481	.867	.00	
	3	6.0	32.0	62.0	.663	.611	.646	.705	.466	.846	.00	$\alpha = .742$
	6	8.0	38.0	54.0	-1.638	-1.075	-.794	-1.316	.62	.830	.00	$\Omega = .746$
	10	12.0	2.0	68.0	1.368	.191	-.361	.346	.578	.801	.00	
Autonomía	4	12.0	4.0	48.0	2.36	.693	-.622	-.701	.600	.685	.00	
	9	2.0	38.0	6.0	2.58	.538	-.741	-.627	.651	.733	.00	$\alpha = .767$
	12	8.0	26.0	66.0	2.58	.642	-1.276	.537	.573	.653	.00	$\Omega = .778$
Vínculos	5	4.0	42.0	54.0	2.50	.580	-.653	-.523	.2658	.490	.00	$\alpha = .716$

	7	16.0	54.0	3.0	2.14	.670	-.168	-.711	.2376	.613	.00	$\Omega = .720$
	8	2.0	54.0	26.0	2.06	.682	-.075	-.771	.2975	.566	.00	
Control y aceptación	2	16.0	24.0	6.0	2.44	.760	-.950	-.583	.305	.513	.00	
	11	18.0	32.0	5.0	2.32	.768	-.628	-1.012	.355	.585	.00	$\alpha = .793$
	13	2.0	28.0	52.0	2.32	.794	-.649	-1.098	.246	.382	.00	$\Omega = .798$

Nota: ED= En desacuerdo; NAND= Ni de acuerdo, ni en desacuerdo; DA=De acuerdo; M= Media; DS= Desviación estándar; g^1 = Asimetría; g^2 = Curtosis; IHC= Índice de Homogeneidad Corregida; h^2 = Comunalidad; α = Alpha de Cronbach's; Ω = Omega de McDonald's

Anexo 13: Validaciones de juicio de expertos.



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DE LA ESCALA DE ESTRÉS LABORAL DE LA OIT – OMS

Observaciones: NINGUNA

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

Apellidos y nombres del juez validador: CANDELA AYLLON, VICTOR EDUARDO

DNI: 15382082

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	UNIVERSIDAD COMPLUTENSE DE MADRID	DOCTOR (SUFICIENCIA INVESTIGADORA)	1994 – 1999
02	UNIVERSIDAD NACIONAL FEDERICO VILLARREAL	MESTRIA EN PSICOLOGÍA	1389 – 1991

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	UNEV – LIMA	DOCENTE	LIMA	2002 – 2018	DOCENCIA – INVESTIGACIÓN PRE Y POST GRADO
02	UCV	DOCENTE	LIMA	2014 – AHORA	DOCENCIA E INVESTIGACIÓN
03	U WIENER	DOCENTE	LIMA	2017 - 2020	DOCENCIA E INVESTIGACIÓN

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

18 de Noviembre del 2021

Dr. Victor E. Candela Ayllón
PSICOLOGO
C.Ps.P. 2935

Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DE LA ESCALA: ESTRÉS LABORAL DE LA OIT – OMS

Observaciones: NINGUNA

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

Apellidos y nombres del juez validador: Mg. CANDELA QUÍÑONES ANDREA DEL ROSARIO

DNI: 71716904

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	UNIVERSIDAD DE SAN MARTIN DE PORRES	MAESTRÍA EN PSICOLOGÍA	2017 – 2018
02	UNIVERSIDAD DE SAN MARTIN DE PORRES	DOCTORANDA EN PSICOLOGÍA	2019 – A LA FECHA

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	U. SAN JUAN BAUTISTA- LIMA	DOCENTE	CHINCHA	2018 – A LA FECHA	DOCENCIA - INVESTIGACIÓN
02	U. AUTONOMA DE ICA	DOCENTE	CHINCHA	2018 – A LA FECHA	DOCENCIA E INVESTIGACIÓN
03	CENTRO DE SALUD SAN JOSÉ.	PSICÓLOGA	ICA	2018 - 2019	ASISTENCIAL CLINICA

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

18 de Noviembre del 2021



 Andrea del Rosario Candela Quiñones
 PSICÓLOGA - CPP 26856

Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DE LA ESCALA DE ESTRÉS LABORAL DE LA OIT – OMS
Observaciones: NINGUNA

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

Apellidos y nombres del juez validador: HUAMANÍ CAHUA JULIO CESAR

DNI: 29556848

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN AGUSTIN	MAESTRIA EN PSICOLOGIA	2002 - 2004
02	UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN AGUSTIN	DOCTORADO EN PSICOLOGIA	2011 - 2013

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	CENTRO BIENESTAR	PSICÓLOGO	AREQUIPA	2002 – ACTUAL	PSICÓLOGO CLINICO
02	UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN AGUSTIN	DOCENTE	AREQUIPA	2012 – ACTUAL	DOCENCIA E INVESTIGACIÓN
03	UNIVERSIDAD CATÓLICA SAN PABLO	DOCENTE	AREQUIPA	2012 – ACTUAL	DOCENCIA E INVESTIGACIÓN

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

25 de Febrero del 2022


JULIO CESAR HUAMANÍ CAHUA
DOCTOR EN PSICOLOGIA
METODOLOGO DE LA INVESTIGACION
Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DE LA ESCALA DE ESTRÉS LABORAL DE LA OIT – OMS
Observaciones: NINGUNA

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

Apellidos y nombres del juez validador: HUACAC GARCIA, FERNANDO
DNI: 07763420

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	UNIVERSIDAD ALAS PERUANAS	DOCTORADO	2014-2017
02	UNIVERSIDAD ALAS PERUANAS	MAESTRIA	2012-2014

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	EAP - AQP	DOCENTE	AREQUIPA	2014 - 2018	DOCENCIA - INVESTIGACIÓN PRE Y POST GRADO
02	ULASALLE	DOCENTE	AREQUIPA	2013 - 2014	DOCENCIA E INVESTIGACIÓN
03	LANCV	DOCENTE	AREQUIPA	2015 - 2018	DOCENCIA E INVESTIGACIÓN

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

25 de Febrero del 2022

Fernando Huacac Garcia
 DOCTOR EN EDUCACIÓN
 Dni: 07763420

Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DE LA ESCALA DE ESTRÉS LABORAL DE LA OIT – OMS

Observaciones: NINGUNA

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

Apellidos y nombres del juez validador: ECHEGARAY CANDIA, RONALD

DNI: 07763422

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA	MAESTRÍA	2006 - 2007
02	UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA	DOCTORADO	2008 - 2010

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO	DOCENTE	DESDE AREQUIPA A DISTANCIA	2021- ACTUAL	DOCENTE
02	UANCV	DOCENTE	AREQUIPA	2012 - 2017	DOCENTE E INVESTIGACIÓN
03	UAP	DOCENTE	AREQUIPA	2013 - 2020	DOCENTE

¹ Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.² Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo³ 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

25 de Febrero del 2022


Dr. Ronald Echegaray Candia
DNI: 07763422

Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DE LA ESCALA DE BIENESTAR PSICOLÓGICO BIEPS-A

Observaciones: NINGUNA

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

Apellidos y nombres del juez validador: HUAMANÍ CAHUA JULIO CESAR

DNI: 29556848

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN AGUSTIN	MAESTRIA EN PSICOLOGIA	2002 - 2004
02	UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN AGUSTIN	DOCTORADO EN PSICOLOGIA	2011 -2013

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	CENTRO BIENESTAR	PSICÓLOGO	AREQUIPA	2002 – ACTUAL	PSICÓLOGO CLINICO
02	UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN AGUSTIN	DOCENTE	AREQUIPA	2012 – ACTUAL	DOCENCIA E INVESTIGACIÓN
03	UNIVERSIDAD CATÓLICA SAN PABLO	DOCENTE	AREQUIPA	2012 – ACTUAL	DOCENCIA E INVESTIGACIÓN

¹ **Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto técnico 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

25 de Febrero del 2022



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DE LA ESCALA DE BIENESTAR PSICOLÓGICO BIEPS – A

Observaciones: NINGUNA

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

Apellidos y nombres del juez validador: CANDELA AYLLON, VICTOR EDUARDO

DNI: 15382082

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	UNIVERSIDAD COMPLUTENSE DE MADRID	DOCTOR (SUFICIENCIA INVESTIGADORA)	1994 – 1999
02	UNIVERSIDAD NACIONAL FEDERICO VILLARREAL	MESTRIA EN PSICOLOGÍA	1389 – 1991

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	UNFV – LIMA	DOCENTE	LIMA	2002 – 2018	DOCENCIA – INVESTIGACIÓN PRE Y POST GRADO
02	UCV	DOCENTE	LIMA	2014 – AHORA	DOCENCIA E INVESTIGACIÓN
03	U WIENER	DOCENTE	LIMA	2017 - 2020	DOCENCIA E INVESTIGACIÓN

¹ **Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.² **Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo³ **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

18 de Noviembre del 2021

Dr. Victor E. Candela Ayllón
PSICÓLOGO
C.P.S. 2925

Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DE LA ESCALA DE BIENESTAR PSICOLÓGICO BIEPS - A

Observaciones: NINGUNA

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

Apellidos y nombres del juez validador: HUACAC GARCIA, FERNANDO

DNI: 07763420

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Especialidad	Período formativo
01	UNIVERSIDAD ALAS PERUANAS	DOCTORADO	2014-2017
02	UNIVERSIDAD ALAS PERUANAS	MAESTRIA	2012-2014

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Cargo	Lugar	Período laboral	Funciones
01	UAP - AQP	DOCENTE	AREQUIPA	2014 - 2018	DOCENCIA - INVESTIGACIÓN PRE Y POST GRADO
02	ULASALLE	DOCENTE	AREQUIPA	2013 - 2014	DOCENCIA E INVESTIGACIÓN
03	UANCV	DOCENTE	AREQUIPA	2015 - 2018	DOCENCIA E INVESTIGACIÓN

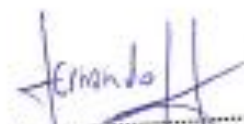
¹ **Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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.

25 de Febrero del 2022



 Fernando Huacac García
 DOCTOR EN EDUCACIÓN
 Cdag 070763420

Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DE LA ESCALA DE BIENESTAR PSICOLÓGICO BIEPS -A

Observaciones: NINGUNA

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

Apellidos y nombres del juez validador: ECHEGARAY CANDIA, RONALD

DNI: 07763422

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA	MAESTRÍA	2006 - 2007
02	UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA	DOCTORADO	2008 - 2010

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO	DOCENTE	DESDE AREQUIPA A DISTANCIA	2021- ACTUAL	DOCENTE
02	UANCV	DOCENTE	AREQUIPA	2012 - 2017	DOCENTE E INVESTIGACIÓN
03	UAP	DOCENTE	AREQUIPA	2013 - 2020	DOCENTE

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

25 de Febrero del 2022



Dr. Ronald Echegaray Candia

DNI: 07763422

Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DE LA ESCALA: BIENESTAR PSICOLÓGICO BIEPS - A

Observaciones: NINGUNA

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

Apellidos y nombres del juez validador: Mg. CANDELA QUIÑONES ANDREA DEL ROSARIO

DNI: 71716904

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	UNIVERSIDAD DE SAN MARTIN DE PORRES	MAESTRÍA EN PSICOLOGÍA	2017 – 2018
02	UNIVERSIDAD DE SAN MARTIN DE PORRES	DOCTORANDA EN PSICOLOGÍA	2019 – A LA FECHA

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	U. SAN JUAN BAUTISTA- LIMA	DOCENTE	CHINCHA	2018 – A LA FECHA	DOCENCIA – INVESTIGACIÓN
02	U. AUTONOMA DE ICA	DOCENTE	CHINCHA	2018 – A LA FECHA	DOCENCIA E INVESTIGACIÓN
03	CENTRO DE SALUD SAN JOSÉ.	PSICÓLOGA	ICA	2018 - 2019	ASISTENCIAL CLINICA

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

18 de Noviembre del 2021



Andrea del Rosario Candela Quiñones
PSICÓLOGA - CPP 26856

Firma del Experto Informante.

Anexo 14: Print del certificado de conducta responsable en la investigación - CONCYTEC

Directorio de Recursos Humanos x Directorio de Recursos Humanos x +


dina.concytec.gob.pe/appDirectorioCTI/VerDatosInvestigador.do?id_investigador=284326


Manual de uso | Iniciar sesión

VILCA TURPO SOLEDAD MILAGROS

Soy bachiller en psicología humana por la universidad Alas Peruanas, actualmente estoy realizando mi tesis en la Universidad Cesar Vallejo, además estudio la carrera técnica en administración industrial..

Fecha de última actualización:
14-03-2022

 **CONCYTEC**
CONSEJO NACIONAL DE CIENCIA
TECNOLOGÍA E INNOVACIÓN TECNOLÓGICA

 **Conducta Responsable
en Investigación**

Fecha: 14/03/2022

ES 10:27 p.m.
15/03/2022



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, CANDELA AYLLON VICTOR EDUARDO, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD de la escuela profesional de PSICOLOGÍA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "ESTRÉS LABORAL Y BIENESTAR PSICOLÓGICO EN DOCENTES DE INSTITUCIONES EDUCATIVAS PÚBLICAS DEL DISTRITO DE ALTO SELVA ALEGRE, AREQUIPA, 2021.", cuyo autor es VILCA TURPO SOLEDAD MILAGROS, 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 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, 31 de Marzo del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
CANDELA AYLLON VICTOR EDUARDO DNI: 15382082 ORCID 0000-0003-0798-1115	Firmado digitalmente por: VCANDELAA el 31-03- 2022 19:46:42

Código documento Trilce: TRI - 0293459