



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD

ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA

**Estrés laboral y bienestar psicológico en pandemia en docentes
de la UGEL 305 Paita, Piura, 2022**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciado en Psicología

AUTOR:

Córdova Benites, Roque Moisés (ORCID: 0000-0002-3238-2985)

ASESOR:

Dr. García García, Eddy Eugenio (ORCID: 0000-003-3267-6980)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Desarrollo organizacional

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Promoción de la salud, nutrición y salud alimentaria

LIMA – PERÚ

2022

Dedicatoria

A Dios por darnos la fe y sabiduría.

A Beatriz y Eleuterio, mis padres porque son ellos los que forjaron mi éxito.

A Lyam y Eleu porque me dan motivos para lograr mis metas.

A Jesús Elizabeth porque acompaña los deseos de forjar mis anhelos profesionales.

A José, Luis, Miguel, Isaac, Matilde, Teresa, Sandra, Diana, Dina y Jacob.

Agradecimiento

Al Dr. Eddy Eugenio García García, quien con su trayectoria ha logrado cimentar las metas trazadas en nuestro trabajo de investigación.

Índice de contenidos

	Página
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Resumen	vi
Abstract	vii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	15
3.1. Tipo y diseño de investigación	15
3.2. Variable y operacionalización	15
3.3. Población, muestra y muestreo	17
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	18
3.5. Procedimientos	19
3.6. Método de análisis de datos	20
3.7. Aspectos éticos	20
IV. RESULTADOS	22
V. DISCUSIÓN	29
VI. CONCLUSIONES	36
VII. RECOMENDACIONES	38
REFERENCIAS	40
ANEXOS	

Índice de tablas

		Página
Tabla 1	Relación entre estrés laboral y bienestar psicológico en pandemia	22
Tabla 2	Relación entre ansiedad y bienestar psicológico	23
Tabla 3	Relación entre depresión y bienestar psicológico	24
Tabla 4	Relación entre presiones laborales y bienestar psicológico	25
Tabla 5	Relación desmotivación entre y bienestar psicológico	26
Tabla 6	Relación entre creencias desadaptativas y bienestar psicológico	27
Tabla 7	Relación entre mal afrontamiento y bienestar psicológico	28

Resumen

La presente investigación que tuvo como objetivo determinar la relación entre estrés laboral y bienestar psicológico en pandemia en docentes de la UGEL 305 Paita, Piura, 2022. Mediante un estudio de enfoque cuantitativo, de tipo básico, de diseño no experimental, corte transversal y nivel correlacional. Teniendo como muestra a 295 docentes de educación básica regular, del nivel inicial, primaria y secundaria, de ambos sexos. Utilizando como instrumentos para la recolección de datos la Escala de estrés docente (ED 6) y la Escala de Bienestar Psicológico de Ryff. El análisis inferencial se realizó con la Prueba no paramétrica Rho de Spearman, hallándose como resultados que existe relación estadísticamente negativa moderada entre el estrés y el bienestar psicológico ($p=0,000 < 0,05$) ($r= -0.597$), así mismo, existe correlación negativa moderada entre el estrés laboral en las dimensiones ansiedad ($r=-0.591$), depresión ($r= -0.577$), creencias desadaptativas ($r= -0.591$), presiones laborales ($r= -0.522$) desmotivación ($r= -0.555$) y el bienestar psicológico; una correlación negativa baja entre mal afrontamiento ($r= -0.129$) y el bienestar psicológico. Concluyendo que existe una correlación negativa o inversa entre las variables y sus dimensiones, a mayores niveles de estrés, menores niveles de bienestar psicológico y viceversa.

Palabras clave: estrés laboral, bienestar psicológico, docentes.

Abstract

The present investigation that had as objective of this research was to determine the relationship between work stress and psychological well-being in a pandemic in teachers at UGEL 305 Paita, Piura, 2022. Through a quantitative approach study, basic type, non-experimental design, cross-sectional and level correlational. Taking as a sample 295 teachers of regular basic education, of the initial, primary and secondary level, of both sexes. Using the Teacher Stress Scale (ED 6) and the Ryff Psychological Well-Being Scale as instruments for data collection. The inferential analysis was carried out with the non-parametric Spearman's Rho test, finding as results that there is a moderate statistically negative relationship between stress and psychological well-being ($p=0.000<0.05$) ($r= -0.597$), likewise, there is moderate negative correlation between work stress in the dimensions anxiety ($r=-0.591$), depression ($r= -0.577$), maladaptive beliefs ($r= -0.591$), work pressures ($r= -0.522$) and amotivation ($r= -0.555$) and psychological well-being; a low negative correlation between poor coping ($r= -0.129$) and psychological well-being. Concluding that there is a negative or inverse correlation between the variables and their dimensions, at higher levels of stress, lower levels of psychological well-being and vice versa.

Keywords: work stress, psychological well-being, teachers

I. INTRODUCCIÓN

La pandemia del coronavirus COVID 19 ha generado cambios drásticos en la vida de todo el mundo, reconfigurando las expectativas, aumentando las exigencias, en los diversos campos del quehacer humano, en el sector educativo, se ha expuesto aún más las deficiencias y desigualdades, lo señala la Organización para la Cooperación y Desarrollo Económico (OCDE, 2021), al cierre de instituciones educativas, impacto en los agentes educativos, como los docentes, quienes se vieron en la necesidad imperiosa de desarrollar nuevas habilidades, responsabilidades, de atención a los agentes educativos. Para la OCDE (2020) la falta de recursos necesarios para clases en línea, la deficiente capacitación del personal docente en los nuevos conceptos pedagógicos y maneras de ejercer su labor, han generado dificultades en la continuación académica, el docente ha tenido la presión de adaptarse rápidamente de sus clases planificadas de manera presencial a una interacción virtual, remota o a distancia, sin considerar las circunstancias, los recursos, los conocimientos, la práctica con que se cuenta; se aumentó las acciones, se expandió hacia metodologías emergentes, hasta entonces desconocidas, que definitivamente alteraron el equilibrio personal y profesional.

La Oficina Regional de Educación para América Latina y el Caribe (OREALC/UNESCO, 2020) afirmó que en el área educativa especialmente los niveles preescolar y primaria a partir de la virtualidad se arriesgó el vínculo de la presencialidad, generando tensiones, al realizar sus labores de enseñanza y tolerar las exigencias emocionales y económicas que la pandemia está generando, más aún cuando en estos niveles, se requiere un trabajo coordinado entre los agentes educativos para la construcción del conocimiento. La Organización Mundial de la Salud (OMS, 2020) señaló que en el personal docente de varios países, ha sido identificada de manera significativa el síndrome de desgaste profesional, afectando su equilibrio físico, emocional, laboral. Para la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL, 2020) los cambios imprevistos han originado efectos psicológicos negativos principalmente por tener que usar plataformas y métodos virtuales que no conocían o dominaban; además de ello dedicar mayor tiempo para

adaptar las clases y recursos, hacer el seguimiento virtual y visitas presenciales al estudiantado.

Para la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO, 2020) los docentes experimentan confusión, estrés, inseguridad, frustración, debido a la transición al uso de plataformas de aprendizaje a distancia, de cómo poder apoyar a sus estudiantes, quienes en muchos de los casos no cuentan con los recursos para una conexión virtual. Señalando como factores que afectan la salud mental docente, la planificación de clases y uso de plataformas digitales, se suma tiempo extra para las reuniones de coordinación con los directivos, con los colegas, padres, más de ocho horas frente a una pantalla, el aislamiento social, la falta de interacción presencial afecta la salud integral.

En Chile según la encuesta nacional Educar Chile (2020) reporta que son 7,187 directivos y docentes de los distintos niveles de educación, un 63% ahora trabaja más o mucho más que en su jornada habitual, afectando más a quienes trabajan en instituciones privadas y en mayor porcentaje en mujeres (66% vs 54%) principalmente las que tienen hijos menores de 7 años, porque deben hacer rol docente y madre de familia. El 53% presenta estrés y el 52% ansiedad, producto de las exigencias que desfavorecen el bienestar psicológico y cognitivo no solo al docente, sino también al estudiante.

En el Perú, el Ministerio de Educación (MINEDU, 2021) afirmó que para que la educación continúe en estas circunstancias, el docente ha tenido que reorganizarse y adaptarse con celeridad, impactando en la carga laboral como en su bienestar. El 27 de marzo de 2020, un día después de haberse declarado cuarentena general por el gobierno peruano, el Ministro de Educación, anunció una nueva modalidad para estudiar a distancia, mediante el Proyecto Aprendo en casa, como estrategia educativa de atención a los niveles de educación. Situación que originó exceso de carga laboral que demandó el uso de mayor tiempo para atender todas las necesidades como planificar recursos y actividades virtuales, evaluación de tareas, calificaciones, seguimiento personalizado a cada uno de los estudiantes, mucho más aquellos que no cuentan con los recursos tecnológicos requeridos, entre otras actividades por lo que, el estrés laboral, la angustia, la presión se ha apoderado del docente, el tener que manejar diversos grupos de WhatsApp, de

estudiantes, padres de familia, profesores, donde a cada momento llegan mensajes que hay que atender sin importar el tiempo, momento, o lugar, es comprensible el desborde emocional.

Antes de la emergencia sanitaria, la Encuesta Nacional de Docentes (ENDO, 2018) reportó una estadística realizado a los docentes donde se muestra que el (15%) sufrían de trastorno de ansiedad, el (9%) de depresión y el (41%) de estrés; para ENDO, 2020, los porcentajes se han incrementado, hay un 26% con ansiedad, un 16% con depresión y un 58% con estrés, la depresión aumentó del 6.7% (en 2014) al 16.2% (en 2020). La ansiedad del 16.4% (en el 2018) al 27.6% (en el 2020). Según la estabilidad laboral, los maestros en calidad de nombrados son los que evidencian altos niveles de estrés, ansiedad y depresión (ENDO, 2020). Al menos cinco de cada diez profesores sufren estrés, una explicación a ello tendría que ver con que en nuestro país, se contaba con baja o nula experiencia en educación a distancia mediante plataformas virtuales y a dificultades en la comunicación efectiva de los estudiantes (MINEDU, 2021).

Para la Organización Mundial de Salud (OMS, 2018) el bienestar psicológico guarda estrecha relación con la salud mental, es en ese estado donde las personas identifican sus habilidades y tienen un mejor afrontamiento a las circunstancias, laborando de manera productiva, que será de beneficio directo y también indirecto, aportando a los demás; un docente que se encuentre satisfecho y motivado con sus roles proporcionará un servicio de calidad en educación.

Frente a lo mencionado, se formula el siguiente problema de investigación ¿Existe relación entre estrés laboral y bienestar psicológico en pandemia en docentes de la UGEL 305 Paita, Piura, 2022?

Se justifica a nivel teórico puesto que con los resultados aporta información científica fundamental incrementando y enriqueciendo los conocimientos existentes, generando nuevos aportes que favorecen el conocimiento sobre la variable estrés laboral y bienestar psicológico en los docentes, hallazgos que se comunicarán a la comunidad científica, reconociendo la importancia, reflexión y debate académico sobre el conocimiento existente, para confrontar teoría, contrastar resultados o hacer la epistemología de los temas de estudio.

A nivel social el estudio aporta información de utilidad para la comunidad educativa permitiendo la reflexión, gestión, promoción de acciones y medidas de asistencia frente a los niveles críticos de estrés laboral que afecta el bienestar psicológico y el desempeño en la dinámica académica; con la información los profesionales de la salud, especialmente en psicología y disciplinas afines, brindarán un diagnóstico, atención pertinente al personal educativo, para transformar el sector, en una organización con equilibrio y salud mental, enfocada en el buen desempeño del docente, beneficiando a la sociedad, en primer lugar a los estudiantes porque recibirán una educación de calidad, mejorando sus competencias académicas y humanísticas.

Como objetivo general se planteó determinar si existe relación entre estrés laboral y bienestar psicológico en pandemia en docentes de la UGEL 305 Paita, Piura, 2022. Como objetivos específicos determinar si existe relación entre ansiedad y bienestar psicológico en pandemia en docentes de la UGEL 305 de Paita, Piura, 2022. Determinar si existe relación entre depresión y bienestar psicológico en pandemia en docentes de la UGEL 305 de Paita, Piura, 2022. Determinar si existe relación entre presiones laborales y bienestar psicológico en pandemia en docentes de la UGEL 305 de Paita, Piura, 2022. Determinar si existe relación entre desmotivación y bienestar psicológico en pandemia en docentes de la UGEL 305 de Paita, Piura, 2022. Determinar si existe relación entre creencias desadaptativas y bienestar psicológico en pandemia en docentes de la UGEL 305 de Paita, Piura, 2022. Determinar si existe relación entre mal afrontamiento y bienestar psicológico en pandemia en docentes de la UGEL 305 de Paita, Piura, 2022.

Es importante, mencionar que como hipótesis general se afirma que existe relación entre estrés laboral y bienestar psicológico en pandemia en docentes de la UGEL 305 Paita, Piura, 2022.

II. MARCO TEÓRICO

Para un mayor conocimiento del panorama de la problemática se presentan investigaciones tanto a nivel internacional como nacional.

Aguilar y Mayorga (2020) en su investigación realizado para relacionar estrés y síndrome de burnout, estudio correlacional, de corte transversal, en 91 docentes, aplicando la Escala ED-6, y el Maslach Burnout Inventory (MBI). Encontrando una relación negativa baja entre Creencias desadaptativas y Cansancio (-,355); entre Creencias desadaptativas y Despersonalización (-,324); entre Presiones y Cansancio (-,295); entre Presiones y Despersonalización (-,247) entre desmotivación y Cansancio (- ,270), entre Desmotivación y Despersonalización (-,273); y una correlación positiva baja entre Presiones y Realización personal (,259), Desmotivación y Realización personal (,222), Mal afrontamiento y Realización personal (,242), concluyendo que no se establecen correlaciones positivas entre las variables y sus dimensiones.

Granados et al. (2020) en un estudio realizado para hallar la relación entre las variables depresión, ansiedad y estrés en 834 profesores españoles, donde el 42.9% eran profesoras, utilizando como instrumento la escala de depresión, ansiedad y estrés (DASS-21) y el cuestionario de Burnout (MBI). Hallaron una relación y capacidad predictiva de la depresión, ansiedad y estrés sobre el Burnout en docentes con una $p < ,05$; con respecto al agotamiento emocional una magnitud de diferencias para Depresión ($d=,52$) y Ansiedad ($d=,67$) media y alta para Estrés($d=92$), con respecto a la realización personal una magnitud baja de diferencias para Depresión ($d=,52$), Ansiedad ($d=,67$) y Estrés($d=92$), en cuanto a despersonalización se halló una magnitud baja para depresión ($d=,24$), ansiedad ($d=,27$) y moderada para estrés ($d=,53$). Concluyendo que docentes alta ansiedad, depresión y estrés emocional tienen alto agotamiento emocional y despersonalización. A mayor burnout, mayor ansiedad y estrés, mientras que mayor realización personal disminuye la puntuación de las otras variables.

Alvites-Huamaní (2019) en una investigación realizada para relacionar el estrés y los factores psicosociales, mediante un estudio de enfoque cuantitativo, diseño no experimental, de corte transversal, de nivel correlacional, en una muestra de 81 docentes de diferentes países de Latinoamérica, Norteamérica y Europa,

elegidos por muestreo no probabilístico, intencional, utilizando como instrumentos para la recolección de datos la Escala Docente (ED-6 $\alpha=0.932$) y Cuestionario de Factores Psicosociales en el Trabajo Académico (FPSIS $\alpha=0.916$). Hallándose como resultados inferenciales a través de la prueba de Kruskal-Wallis, una fuerte correlación positiva significativa entre el estrés y los factores psicosociales ($p=0.000$, $Kw= 23.468$), estrés docente y las condiciones del lugar de trabajo ($p=0.000$, $Kw= 20.225$), carga de trabajo ($p=0.003$, $Kw= 11.732$), contenido y cualidades de la tarea ($p=0.000$, $Kw= 18.055$), papel de académico y desarrollo de la carrera ($p=0.001$, $Kw= 14.134$), interacción social y aspectos organizacionales ($p=0.001$, $Kw= 14.009$); concluyéndose que hay una relación entre el estrés y los factores psicosociales en los docentes de Latinoamérica, Norteamérica y Europa, donde se determina porcentajes de nivel de estrés por ansiedad, depresión, creencias desadaptativas que vinculan con los factores psicosociales.

Viteri (2019) en su estudio realizado en diferentes escuelas de la PUCE, la ciudad de Ambato, Ecuador, con el objetivo de relacionar el desgaste profesional y el bienestar psicológico en docentes, mediante una investigación cuantitativa, descriptiva-correlacional, corte transversal, diseño no experimental, en una muestra conformada por 76 docentes, utilizando como instrumentos para el recojo de los datos a Maslach Burnout Inventory (MBI-Ed) y la Escala de Bienestar Psicológico de Ryff. Los resultados descriptivos muestran en la dimensión despersonalización el 46,7% presentó un nivel Bajo, el 28% Alto y el 19% Medio. En la dimensión realización personal el 38,7% tuvo un nivel Bajo, el 32% un nivel Alto y un 29,3% un nivel Medio. En cuanto a la dimensión cansancio emocional el 53,3% alcanzó un nivel Bajo, el 29,3% un nivel alto y el 17,3% un nivel Medio. En cuanto al bienestar psicológico el 73% obtuvo un nivel elevado, el 22,7% un rango alto. En cuanto a las correlaciones se halló que el Desgaste Profesional y el Bienestar Psicológico existe una correlación moderada negativa ($r= -,427$ $p<,01$), similar en las dimensiones realización personal ($r= ,493^{**}$ $p<,01$), cansancio emocional y el bienestar psicológico ($r= -,427^{**}$ $p<,01$), mientras que en la dimensión despersonalización y bienestar psicológico la correlación es negativa baja ($r= -,395^{**}$ $p<,01$), no se encontraron diferencias estadísticamente significativas entre las características sociodemográficas y las variables de estudio

propuestas. Concluyendo que puntuaciones altas en el desgaste profesional y subescalas generarán puntajes bajos de Bienestar Psicológico y sus subescalas.

Olivo (2017) en su estudio realizado para establecer la relación entre el estrés laboral y el bienestar psicológico de docentes en una institución educativa, mediante una investigación no experimental, corte transversal, a nivel correlacional, en 35 docentes, halló que el 17.14% presentó nivel bajo de estrés, el 28.57% un nivel intermedio, el 45.71% presentó estrés y el 8.57% un nivel alto. Para el bienestar psicológico se encontró que el 45.71% tiene un nivel bajo, el 31.42% un nivel medio y el 22.85% un nivel alto de bienestar psicológico. En la estadística inferencial halló un nivel de significancia bilateral de ($p=0.017$) $p<0,05$; una correlación según Chi-cuadrado de Pearson = 14,768 y el estadístico exacto de Fisher de 13,280, entre las variables; concluyendo que existe relación positiva entre el estrés laboral y el bienestar psicológico.

A nivel nacional, tenemos a Bernales y Rinza (2021) quienes realizaron un estudio relacionando el estrés laboral y el bienestar psicológico, mediante una investigación de tipo básica, diseño no experimental, nivel correlacional, y corte transversal, en 50 docentes, se halló como resultados que existe correlación negativa, muy alta entre ($r=-0.995$; $p=0,000$), concluyendo que a mayor estrés, menor bienestar psicológico. Delgado (2020) en su estudio al relacionar fatiga laboral y bienestar psicológico, en 80 trabajadores de un colegio, bajo un diseño no experimental, de corte transversal y nivel correlacional, halló una relación significativa inversa ($p<0.05$; $\rho=-0.291$) entre fatiga laboral y bienestar psicológico; ($\rho=-0.374$) entre la fatiga laboral y proyectos del bienestar psicológico, Concluyendo que la fatiga laboral, disminuye los niveles del bienestar psicológico y viceversa.

Alva (2021) en su investigación realizado con el objetivo de determinar la influencia de la identificación laboral y el bienestar psicológico en el estrés laboral, mediante un estudio básico, de diseño no experimental, de corte transversal causal, en una muestra de 101 docentes de instituciones educativas públicas de la Red 10 de Barranca, Aplicándose la Escala de bienestar psicológico de Ryff, la escala de estrés laboral de la OIT-OMS y el cuestionario de identificación laboral de Mendoza. Hallándose como resultados descriptivos que el 8,9% presentan un nivel medio de

bienestar psicológico, 91,1% un nivel alto. EL 4% un nivel bajo de identificación laboral, un 27,7% un nivel medio, 68,3% un nivel alto. El 58,4% un nivel bajo de estrés laboral; un 31,7% un nivel medio y un 9,9% un alto. La prueba inferencial se realizó por regresión lineal una razón de verosimilitud de Chi cuadrado = 68,118 con un valor sig = 0,000, que demuestra la dependencia del estrés laboral respecto al bienestar psicológico y la identificación laboral en un 58,6% con el coeficiente de Nagelkerke= 0,586. Concluyendo que el bienestar psicológico como la identificación laboral inciden en el estrés laboral de los docentes.

Uzuriaga (2019) en su estudio realizado con el objetivo de determinar la relación entre el estrés laboral y el bienestar psicológico en docentes y administrativos, mediante una investigación de enfoque cuantitativo, descriptivo correlacional, diseño no experimental, en 258 profesores y 213 trabajadores administrativos, obtuvo, como resultados una ($p < 0.05$; $\rho = -0.206$), una correlación significativa negativa entre las variables. Concluyendo que a mayor estrés laboral menor bienestar psicológico y viceversa.

Tualombo (2018) en su investigación realizado para determinar la relación entre estrés laboral y el bienestar psicológico de los docentes universitarios de Lima, mediante un estudio no experimental, de corte transversal, de tipo correlacional, en 203 docentes, de 22 a 62 años, aplicándose el Cuestionario de estrés laboral de Villalobos (2010) y la Escala de bienestar psicológico de Ryff, halló que existe relación negativa media baja entre el estrés laboral y el bienestar psicológico ($\rho = -,301$). Concluyendo que a mayor estrés laboral menor bienestar psicológico y viceversa.

Castillo (2018) realizó un estudio para conocer la relación entre bienestar psicológico y desempeño laboral en docentes de un colegio de Mollendo, mediante un estudio cuantitativo, transversal, no experimental, correlacional, utilizando la Escala de Bienestar Psicológico (EBP) y el Cuestionario de estrés laboral docente (MINEDU) encontró una relación positiva directa entre las variables ($r = 0.843$; $p > 0.05$) concluyendo a niveles altos de bienestar psicológico, mejor desempeño laboral.

A continuación, se detalla el marco teórico de la investigación, explicando cada una de las variables:

Con respecto a la variable estrés laboral entendida como uno de los males más frecuentes en la actualidad, hasta ser considerada como la epidemia del siglo XXI, se origina producto de la excesiva presión en el entorno laboral, generando un desequilibrio entre la exigencia laboral y la capacidad o recursos disponibles, que generan cambios físicos y psicológicos en la persona según la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2020). Para Rodríguez et al. (2020) La Organización Internacional del Trabajo, reconoce el estrés se ha convertido en un riesgo ocupacional significativo de la profesión docente. Para la Asociación Americana de Psiquiatría (APA, 2014), el estrés viene hacer un conjunto de respuestas específicas y no específicas cuando se experimenta estímulos que perturban el equilibrio, que dificulta a la persona un afrontamiento adecuado.

Existen distintas teorías que dan una explicación con respecto al estrés, así tenemos a las teorías basadas la respuesta, Selye, lo define de manera operativa, con base en el estresor y la respuesta que se da al estrés, que se constituyen en fenómenos objetivables, considerando al estrés como una reacción adaptativa, siempre y cuando no exceda sus niveles, surge cuando hay una alteración en la persona causada por un agente externo o interno de tipo físico o psicológico, donde el organismo reacciona para recuperar el equilibrio, provocando cambios en el sistema biológico.

Teorías basadas en el estímulo. Para Sánchez (2010) estas teorías también denominadas como perspectiva psicosocial del estrés o de los sucesos vitales, porque otorgan gran importancia al ambiente y las situaciones sociales; analizan, comprenden e interpretan el estrés de acuerdo a la asociación de características y estímulos ambientales, alterando las funciones del organismo, cuando sobrepasa el límite, el estrés se hace intolerable dando lugar a cambios físicos y psicológicos. Son los estresores o estímulos externos que modifican el adecuado funcionamiento del organismo, dentro de ello tenemos a los estresores psicosociales que originan el estrés pero debido a la interpretación cognitiva o significado que se le da y los estresores biológicos referidos a los estímulos, quienes presentan la capacidad para originar cambios bioquímicos que facilitan el origen del estrés.

Por otro lado, las teorías basadas en la interacción. Lazarus y Folkman (1986) estos autores dan mayor énfasis a los factores cognitivos, en la evaluación, que mediatizan los estímulos estresantes y las respuestas de estrés, donde la persona tiene un rol dinámico en la producción del estrés, al percibir en su interacción a su entorno amenazante, complicado de afrontarlo adecuadamente.

También, el Modelo Demanda- Control basados en los estresores, donde la demanda, se refiere a la cantidad de trabajo, el tiempo, el nivel de atención, las interrupciones, la fuerza física o mental, el control. Este modelo presenta una subdivisión por un lado tenemos al desarrollo de habilidades, creatividad y aprendizaje y por el otro la decisión como el poder de autonomía para el control de su desempeño. Johnson y Hall (2002), lo ampliaron denominado Modelo Demanda- Control- Apoyo, donde el apoyo es el soporte que recibe una persona de los demás, que refuerza sus relaciones , tiene el respaldo del grupo que disminuye los efectos de los estresores.

Por otro lado, los enfoques transaccionales, relacionado con la teoría cognitiva del estrés, que incluye la percepción, las formas de afrontamiento ante las dificultades y los factores individuales (Arnold & Randall, 2012). Bajo este enfoque podemos encontrar los modelos de Cummings y Cooper quienes expresan que las personas entran en un proceso de ajuste inmediato, cuando se pierde su bienestar, producto de la interacción con el entorno y sus razonamientos. Modelo de Cox y Mackay , afirman que el estrés pasa por tres etapas: la persona primero evalúa cognitivamente, si el estresor se encuentra dentro de la flexibilidad mental, la persona tiene un estado de bienestar, si pasa los límites los daños aumentan, de allí la importancia de la retroalimentación, por la evaluación que hacen las personas desde su propia percepción, emociones y características , para algunos les resultará más fácil de superarlo para otros se negaran a afrontar generando estrés. De allí, la importancia de conocer el perfil de personalidad de cada persona para delegar funciones de acuerdo a su potencial.

Modelo Desequilibrio Esfuerzo – Recompensa: Siegrist Arnold & Randall (2012) señalaron que una falta de equilibrio entre la cantidad de trabajo al desempeñar su rol y los reconocimientos o recompensa, es percibida como injusto

el intercambio, influye de manera negativa en su autoeficacia, autoestima y percepción de estatus social merecido, generando mayores niveles de estrés..

Para la presente investigación, se consideró la teoría estrés de Gutiérrez et al. (2005), quienes construyeron la escala de medición ED-6, que tuvo primero 100 ítems, reduciéndose a 77, luego de su validación, agrupándose en seis dimensiones. Definida a la ansiedad como manifestación de intranquilidad, tensión en el trabajo, dificultad para dormir, temor para afrontar situaciones complicadas cotidianamente. Con respecto a la depresión expresada por tristeza, el pesimismo, agobio, falta de energía para culminar las tareas, perdiendo la esperanza de un futuro prometedor. La otra dimensión es referida a las Creencias desadaptativas, donde los docentes presentaran la creencia de que los demás desvalorizan su trabajo, que se encuentran en desventaja contra otras profesiones y pierden el sentido trascendente de la enseñanza, no creyéndose capaz de contribuir a la mejora de su entorno.

Así mismo, la dimensión presiones laborales donde el docente presenta dificultades de adaptación y perciben un clima laboral tenso y adverso, que lo cansa y agota, no teniendo un buen afrontamiento de sus responsabilidades. La desmotivación donde el docente no goza de momentos o circunstancias donde se reconoce y se da valor a la actividad que realiza, perdiendo la posibilidad de sentirse realizado profesionalmente a partir de las funciones que desempeña. Y finalmente tenemos al mal afrontamiento donde los docentes presentan baja asertividad para la solución de situaciones diarias, que le afecta a nivel personal y laboral.

Con respecto la variable bienestar psicológico Casullo (2002) lo define como una valoración subjetiva de resultados favorables, poder adquisitivo, salud, personalidad, satisfacción en relación con los demás, donde influyen tres componentes básicos como el aspecto cognitivo, emocional y su interacción entre ellos. Para, Ryff (1989) viene a ser un proceso obtenido a partir de la evaluación que hace la persona sobre la interacción con las diversas situaciones de su entorno elaborados a partir de los pensamientos de valoración positiva o negativa de la calidad de sus herramientas personales y relaciones con que cuenta. García y González (2000) manifiestan el sentir positivo, el pensamiento constructivo acerca de sí mismo. Para Ortiz y Castro (2009) es la percepción o apreciación subjetiva

de hallarse o sentirse bien, estar de buen ánimo y sentirse satisfecho, es un indicador y componente de una salud mental con equilibrio. Bisquerra (2008) es el grado o apreciación subjetiva con que se juzga favorablemente su vida, lo valora, le gusta la vida que lleva, generando efectos sobre el estado emocional, experimentando emociones positivas.

Como todos los constructos psicológicos, existen diferentes teorías, enfoques teóricos explicando el bienestar psicológico, así como: el modelo del Desarrollo Psicosocial. Planteado por Erikson (1994) quien afirma que el individuo comienza a tener una sensación de bienestar psicosocial con el incremento del sentido de identidad, que empieza desde que uno nace y se va consolidando en la adolescencia, sin embargo, debido a la larga niñez humana, el niño está expuesto a ansiedades graves y a una sensación de inseguridad duradera que podría persistir en la etapa adulta como ansiedad vaga si es intensificada de forma excesiva y sin motivo.

Modelo de Madurez, sustentado por Allport (1961) quien mencionó que la sensación de bienestar es un criterio impreciso, alegando que nadie sustentaría que se debería buscar una sensación de malestar y, sin embargo, la euforia, la felicidad, e incluso las experiencias cumbre darían únicamente una vaga sensación de madurez. Asimismo, agrega que el bienestar sólo puede experimentarse en contraste con el sufrimiento, por lo que, para él, la madurez debería contener una parte de sufrimiento, aunque sea solo para ser superado.

Modelo de Necesidades. Propuesto por Maslow (1968) quien fundamenta la jerarquía de necesidades, las cuales categorizó en deficitarias (de orden inferior), debido a que su insatisfacción causaría déficits en el desarrollo personal, y de crecimiento (orden superior), que si bien no son exactamente indispensables, su cumplimiento añadiría a la salud del individuo. En orden superior estarían las necesidades cognoscitivas, las estéticas, para llegar a la autorrealización, y así alcanzar la autotrascendencia.

Modelo de Funcionamiento Pleno. Sustentado por Rogers (1961), quien refiere que la buena vida es un proceso, no un estado del ser; no un destino, sino

una dirección con experiencia, apertura creciente, vida cada vez más existencial y confianza creciente en su organismo.

Modelo de Psicología Positiva. Sustentado por Seligman & Csikszentmihalyi (2000) quienes buscan redireccionar la visión que hasta ese momento se tenía, una perspectiva basada en la enfermedad, en emociones negativas. Sugieren cuatro rasgos de personalidad que aportan en su contribución: bienestar subjetivo, optimismo, felicidad y autodeterminación. Evidenciaron que personas con altos niveles de emociones positivas, como optimismo y esperanza, tienen más probabilidad de conseguir información desfavorable sobre su enfermedad, así estarían mejor preparadas para enfrentar realidades, a pesar de que las estimaciones de su resultado positivo puedan ser exageradas.

Modelo Integrado de Desarrollo Personal. También denominado teoría multidimensional, desarrollado por Ryff (1989) donde la persona asume un compromiso de desarrollo de su personalidad de manera óptima, siendo consciente que la vida está en constante cambio, determinadas según el sexo, edad y la cultura, conformado de seis dimensiones como resultado de la convergencia de las características en común del proceso psicológico positivo:

La autoaceptación como criterio muy recurrente y evidente, es una característica central de la salud mental así como una propiedad de la autorrealización, el funcionamiento óptimo, la madurez y la aceptación del pasado. Por lo que, tener actitudes positivas hacia uno mismo representaría propiedades centrales del proceso psicológico positivo. El dominio del entorno considerado como la habilidad de elegir o crear contextos convenientes para las condiciones psíquicas de un individuo, revelándose como otra característica importante de la salud mental, avanzando en el mundo y cambiando creativamente con actividades físicas o psicológicas, aprovechando las oportunidades en el entorno.

Relaciones positivas con los demás, aquí se resalta la importancia de las relaciones interpersonales cálidas y de confianza, como criterio de madurez, además de ser un logro con respecto a la intimidad (uniones cercanas) y la generatividad (guía y dirección). Autonomía se encuentra referida a las cualidades como autodeterminación, independencia y regulación conductual desde el interior;

asimismo, a no recurrir a otros en busca de aprobación, y se evalúa de acuerdo con estándares personales, por tanto que ya no se aferra a temores y creencias colectivas o a las leyes de las masas. Propósito en la vida, señalada como la sensación y clara comprensión, de que hay una misión y una esencia en la vida, que se debe ir direccionado con intencionalidad, dentro de la variedad de metas, configurándose como ser productivo, creativo con integración emocional, contribuyendo a una vida con significado.

Crecimiento Personal, que enfatiza el desarrollo continuo, y el darse cuenta del potencial que se tiene, la motivación para crecer y expandirse como persona, con dinamismo, divergencia, enfrentando nuevos retos y funciones en cada momento de la vida.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

El trabajo investigativo es de enfoque cuantitativo, dado que recolecta y analiza datos, usa magnitudes, mediciones de las unidades de análisis, mediante la estadística descriptiva e inferencial. Tipo básico, debido a que solo se pretende generar nuevos conocimientos, enriquecer el conocimiento científico orientando sus resultados a descubrir principios, leyes o generar nuevos campos de investigación. El diseño es no experimental, no hay manipulación de las variables, solo se recoge tal como se encuentra en el campo. Nivel de alcance correlacional, dado que se quiere establecer el grado de intensidad de asociación de dos variables bajo ciertas condiciones temporo– espacial, sin causalidad (Ñaupás et al., 2018). En la presente investigación, se recolectó datos con instrumentos psicométricos, con el fin de contar con conocimientos actualizados, sin provocar cambios, solo para hallar la relación de las variables del proceso investigativo de los docentes.

3.2. Variable y operacionalización

Variable 1: Estrés laboral

Definición conceptual:

Falta de equilibrio entre la exigencia laboral y la capacidad o herramientas disponibles laborar con eficiencia, desencadenando síntomas y signos de mal humor, depresiones, que generan alteraciones físicas y psicológicas (OIT, 2020)

Definición operacional:

Tiene seis dimensiones las cuales: Ansiedad, distorsión cognitiva la cual conlleva a un desajuste que puede ser perjudicial para el individuo. Depresión, conjunto de síntomas las cuales se presentan en un nivel de sensación negativa durante la vida de la persona. Creencias desadaptativas, percepción de que su labor es poco valorada por la sociedad, generando que no reconozcan la importancia que tienen en la enseñanza y formación de sus estudiantes. Presiones laborales, dificultades para adaptarse a su entorno laboral, percibiendo como tenso

y adverso. Desmotivación, desánimo y pérdida de compromiso para seguir cumpliendo con sus actividades laborales. Mal afrontamiento, ineficiencia del docente al momento de resolver problemas cotidianos, presenta dificultad para poder relacionarse con sus colegas y directivos de la institución.

Indicadores:

Ansiedad, depresión, creencias desadaptativas, presiones laborales, desmotivación, mal afrontamiento.

Escala de medición

Ordinal

Variable 2: Bienestar psicológico

Definición conceptual:

Proceso obtenido a partir de la evaluación que hace la persona sobre la interacción con las diversas situaciones de su entorno elaborados a partir de los pensamientos de valoración positiva o negativa de la calidad de sus herramientas personales y relaciones con que cuenta (Ryff, 1989).

Definición operacional:

Posee seis dimensiones, en la cual: La autoaceptación como actitudes positivas hacia uno mismo representaría propiedades centrales del funcionamiento psicológico positivo. El dominio del entorno considerado como la habilidad de elegir o crear contextos convenientes para las condiciones psíquicas. Relaciones positivas con los demás. Relaciones interpersonales cálidas y de confianza, como criterio de madurez. Autonomía. Autodeterminación, independencia y regulación conductual desde el interior; evaluándose de acuerdo con estándares personales, por tanto que ya no se aferra a temores y creencias colectivas o a las leyes de las masas. Propósito en la vida. Tener la sensación, y la clara comprensión, de que hay una misión y una esencia en la vida, que se debe ir direccionado con intencionalidad, dentro de la variedad de metas, configurándose como ser productivo, creativo con integración emocional, contribuyendo a una vida con significado. Crecimiento Personal. El desarrollo continuo, y el darse cuenta, del

potencial, crecer y expandirse como persona, con dinamismo, divergencia, enfrentando nuevos retos y funciones en cada momento de la vida.

Indicadores

Autoaceptación, relaciones positivas, propósito en la vida, crecimiento personal, autonomía, dominio del entorno.

Escala de medición

Ordinal

3.3. Población, muestra y muestreo

Población:

Considerada como el conjunto de sujetos u objetos que presenta una serie de rasgos específicos, características, cualidades en la investigación, que se desea identificar, analizar y comparar (Hernández y Mendoza, 2018), para la investigación se encuentra conformada por 1260 docentes que pertenecen a la UGEL 305, Paita, Piura.

Criterios de inclusión

Docentes pertenecientes a la UGEL Paita 305, de Educación Básica Regular (EBR), nivel inicial, primario o secundario, de ambos sexos, profesores que comprendan edades entre 22 a 65 años, de instituciones particulares o estatales, nombrados o contratados, que laboran en la zona urbana o rural, de Aulas unidocente o multigrado.

Criterios de exclusión

Docentes que no aceptaron participar voluntariamente, que no respondieron a todos los ítems de los instrumentos virtuales, que por dificultades de conexión a internet no pudieron ingresar al link enviado y responder los test.

Muestra

La muestra referido al subgrupo representativo de la población a investigar, de donde se recolectarán los datos pertinentes (Hernández y Mendoza, 2018), en

la investigación se trabajó con 295 docentes, elegidos según la fórmula de muestras finitas al 95% de confianza.

Muestreo

Se utilizó un muestreo no probabilístico, porque depende de las razones relacionadas con las características y ambiente de la investigación (Hernández y Mendoza, 2018).

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Se aplicó la encuesta, como técnica de investigación, para recolectar la información de opiniones, actitudes o comportamientos, mediante una serie de procedimientos estandarizados (Baena, 2017).

Como instrumento se utilizó la Escala de estrés docente (ED-6) de autores como Pablo Gutiérrez, Santiago Morán e Inmaculada Sanz, de procedencia Española (2005). La administración de la prueba es de forma individual y colectiva, de un aproximado de 30 a 35 minutos. Consta de una escala ordinal de cinco opciones de respuesta que van desde totalmente en desacuerdo a la cual se le establece una puntuación de 1, hasta totalmente de acuerdo y se le otorga una puntuación de 5. Posee 77 ítems en seis dimensiones como: ansiedad que contiene 19 ítems, depresión con 10 ítems, presiones laborales consta 10 ítems, creencias desadaptativas se establecieron 12 ítems, desmotivación contiene 14 ítems, y mal afrontamiento donde los 12 ítems.

Las propiedades psicométricas de su versión original, el uso del instrumento tiene una validez mediante el coeficiente Alfa un valor de 0,9442. La confiabilidad se realizó también por consistencia interna teniendo una confiabilidad global según el Alfa de Cronbach de 0.937, y para los factores valores que oscilan entre 0,74 y 0,89, respectivamente.

Clavijo Briceño, Yadira Smith en el año 2020, en su investigación aplica el instrumento Escala de estrés docente ED-6, obteniendo previamente la validez y confiabilidad. Hallando una validez de contenido por juicio de expertos aplicando la V de Aiken, un valor máximo de 1 y un porcentaje de concordancia de 100%. La confiabilidad se obtuvo mediante una muestra piloto, un Alfa de Cronbach de 0,90 y en la muestra de investigación un Alfa de Cronbach de 0,842 en la escala de

estrés psicológico a nivel global, para sus dimensiones ansiedad (.843), depresión (.757), creencias desadaptativas (.665), presiones laborales (.580), desmotivación (.416) y mal afrontamiento (.584). Resultados que indican que el instrumento cuenta con validez y confiabilidad adecuada para ser aplicado en nuestro entorno.

Para el estudio de la segunda variable, se utilizó escala Carol Ryff (1995), La administración del instrumento es de forma individual y colectiva, de un aproximado de 20 minutos. Así también la prueba contiene seis opciones de respuesta que van desde totalmente en desacuerdo a la cual se le establece una puntuación de 1, hasta totalmente de acuerdo y se le otorga una puntuación de 6. Cuenta con 39 ítems en seis dimensiones como: relaciones positivas que contiene 07 ítems, autonomía con 05 ítems, dominio del entorno consta 07 ítems, propósito en la vida se establecieron 08 ítems, autoaceptación contiene 07 ítems, y crecimiento personal donde los 05 ítems.

La validez de la prueba original se realizó por análisis Factorial Confirmatorio (Método de extracción: Máxima verosimilitud. Método de rotación: Normalización Oblimin con Kaiser.) En comparación de seis modelos diferentes; tiene una confiabilidad por consistencia interna (medida con Alfa de Cronbach) Autoaceptación= .83, Relaciones positivas= .81, Autonomía= .73, Dominio del entorno= .71, Propósito en la vida= .83 y Crecimiento personal= .68.

Aplicación a nuestra realidad peruana por Cochachin Valencia, Stefanny Lucia (2021) en una muestra de adultos, obteniendo una validez de contenido a través de juicio de jueces con 10 expertos, logrando una V de Aiken de $p > .80$ que avalaron la relevancia, pertinencia y claridad de la escala. En consecuencia se halló una validez de constructo por análisis factorial confirmatorio con valores adecuados. La confiabilidad se realizó mediante el Coeficiente Omega de McDonald's obteniendo un valor de .950, que revela la utilidad y fiabilidad del instrumento en su aplicación.

3.5. Procedimientos

Se procedió primero a enviar una solicitud pidiendo la autorización para cada uno de los autores del instrumento a utilizar en la investigación, se enviaron los respectivos documentos vía correo electrónico Hotmail y Gmail y se recibieron las

respuestas para el uso de los instrumentos. A continuación se solicitó la autorización a la autoridad que dirige el directorio del sector educativo a nivel local de la provincia de Paita para la respectiva denominación en la tesis y la aplicación del instrumento a los docentes de su jurisdicción educativa; luego utilizando los formularios Google Forms y considerando las dimensiones de las pruebas y sus propiedades psicométricas de manera virtual de cada instrumento. Se envió el enlace de la encuesta virtual a los docentes con las características requeridas de acuerdo con el criterio de selección determinado, a través de los grupos de WhatsApp que dirigen los directores o directoras de contexto educativo provincial y distrital de Paita que permitieron recopilar las encuestas alentando la atención y autorización en el interés personal, logrando la recolección de los encuestados hasta lograr la muestra propuesta.

3.6. Método de análisis de datos

El método usado para el análisis de los datos se realizó de la siguiente manera: Una vez aplicada las escalas a la muestra considerada, se extrajo de los formularios Google, la base de datos en Excel. Se revisó que se cumpliera con los criterios de inclusión y exclusión. Luego se procedió a subir la base de datos al Software SPSS 25, realizando el análisis descriptivo, a continuación se aplicó la estadística inferencial obteniendo la distribución normal de los datos, para luego aplicar la prueba de correlación para la contrastación de hipótesis.

3.7. Aspectos éticos

En la investigación se garantizó:

El principio de beneficencia: Se garantizó este principio en la medida que la investigación no presenta consecuencia negativas ni físicas, ni psicológicas para el participante, con la investigación se busca determinar la relación entre el estrés y el bienestar psicológico de los docentes, que son pilares fundamentales de la educación y progreso de un país, los resultados son de beneficio psicológico y social para promover acciones y velar por la salud integral. La no maleficencia: Está completamente garantizado debido a que la muestra no se afectará de ninguna manera, puesto que la aplicación del instrumento del instrumento así como de los resultados son de manera anónima, confidencial y solo usado para la investigación.

La autonomía: Se respetó la participación libre y voluntaria de cada integrante de la muestra, al informarle los objetivos y requisitos que demandaba formar parte del estudio, y además mencionando que tenía la libertad de retirarse si lo requería. Justicia. Se actuó de manera justa con toda la muestra, sin discriminación, teniendo en cuenta los criterios de inclusión docente pertenecientes a la Unidad de Gestión Educativa Local Paita 305, de Educación Básica Regular, nivel inicial, primario o secundario, de ambos sexos, todas las edades, de instituciones particulares o estatales, nombrados o contratados, que laboran en la zona urbana o rural, de aulas unidocente o multigrado.

IV. RESULTADOS

Tabla 1

Relación entre estrés laboral y bienestar psicológico

Relación entre Estrés laboral y Bienestar psicológico
según Rho de Spearman

Coeficiente de correlación(rs)	-,597
Sig. bilateral (p)	,000
n	295

Nota: n=muestra, r_s = coeficiente de correlación de Spearman, Sig.=probabilidad de significancia. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

En la tabla 1 se evidencia un p-valor (0,000) menor al grado de significancia estadística bilateral ($p=0,000 < 0,05$) en la cual existe una relación entre estrés laboral y bienestar psicológico; un coeficiente Rho de Spearman ($r= -0.597$) muestra que la relación es negativa a un grado moderado. Por lo que se rechaza la hipótesis nula.

Tabla 2*Relación entre ansiedad y bienestar psicológico*

Relación entre Ansiedad y Bienestar psicológico según Rho de Spearman	
Coefficiente de correlación(rs)	-,591
Sig. bilateral (p)	,000
n	295

Nota: n=muestra, r_s = coeficiente de correlación de Spearman, *Sig.*=probabilidad de significancia. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

En la tabla 2 se evidencia un p-valor (0,000) menor al grado de significancia estadística bilateral ($p=0,000 < 0,05$) en donde existe una relación entre ansiedad y bienestar psicológico; el coeficiente de relación Rho de Spearman ($r = -0.591$) arroja que la relación es negativa a un grado moderado. Por lo que se rechaza la hipótesis nula.

Tabla 3*Relación entre depresión y bienestar psicológico*

Relación entre Depresión Bienestar psicológico según Rho de Spearman	
Coeficiente de correlación(rs)	-,577
Sig. bilateral (p)	,000
n	295

Nota: n=muestra, r_s = coeficiente de correlación de Spearman, Sig.=probabilidad de significancia. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

En la tabla 3 se evidencia un p-valor (0,000) menor al grado de significancia estadística bilateral ($p=0,000 < 0,05$) para la cual existe una relación entre depresión y bienestar psicológico; el coeficiente de relación Rho de Spearman ($r = -0.577$) indica que la relación es negativa a un grado moderado. Por lo que se rechaza la hipótesis nula.

Tabla 4

Relación entre presiones laborales y bienestar psicológico

Relación entre Presiones laborales y Bienestar psicológico
según Rho de Spearman

Coeficiente de correlación(rs)	-,522
Sig. bilateral (p)	,000
n	295

Nota: n=muestra, r_s = coeficiente de correlación de Spearman, Sig.=probabilidad de significancia. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

En la tabla 4 se evidencia un p-valor (0,000) menor al grado de significancia estadística bilateral ($p=0,000 < 0,05$) para la cual existe una relación entre presiones laborales y bienestar psicológico; el coeficiente de relación Rho de Spearman ($r = -0.522$) indica que la relación es negativa a un grado moderado. Por lo que se rechaza la hipótesis nula.

Tabla 5*Relación entre desmotivación y bienestar psicológico*

Relación entre Desmotivación y Bienestar psicológico según Rho de Spearman	
Coefficiente de correlación(rs)	-,555
Sig. bilateral (p)	,000
n	295

Nota: n=muestra, r_s = coeficiente de correlación de Spearman, Sig.=probabilidad de significancia. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

En la tabla 5 se evidencia un p-valor (0,000) menor al grado de significancia estadística bilateral ($p=0,000 < 0,05$) en la cual existe una relación entre desmotivación y bienestar psicológico; el coeficiente de relación Rho de Spearman ($r = -0.555$) indica que la relación es negativa a un grado moderado. Por lo que se rechaza la hipótesis nula.

Tabla 6*Relación entre creencias desadaptativas y bienestar psicológico*

Relación entre Creencias desadaptativas y Bienestar psicológico
según Rho de Spearman

Coeficiente de correlación(rs)	-,591
Sig. bilateral (p)	,000
n	295

Nota: n=muestra, r_s = coeficiente de correlación de Spearman, Sig.=probabilidad de significancia. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

En la tabla 6 se evidencia un p-valor (0,000) menor al grado de significancia estadística bilateral ($p=0,000 < 0,05$) donde se evidencia una relación entre creencias desadaptativas y bienestar psicológico; el coeficiente de relación Rho de Spearman ($r = -0.591$) indica que la relación es negativa a un grado moderado. Por lo que se rechaza la hipótesis nula.

Tabla 7*Relación entre mal afrontamiento y bienestar psicológico*

Relación entre Mal afrontamiento Bienestar psicológico
según Rho de Spearman

Coeficiente de correlación(rs)	-,129
Sig. bilateral (p)	,000
n	295

Nota: n=muestra, r_s = coeficiente de correlación de Spearman, Sig.=probabilidad de significancia. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

En la tabla 7 se evidencia un p-valor (0,000) menor al grado de significancia estadística bilateral ($p=0,000 < 0,05$) donde se evidencia que existe una relación entre mal afrontamiento y bienestar psicológico; el coeficiente de relación Rho de Spearman ($r= -0.129$) indica que la relación es negativa a un grado bajo. Por lo que se rechaza la hipótesis nula.

V. DISCUSIÓN

En relación al objetivo general se halló que existe una relación negativa a un grado moderado ($p=,000 < .05$) ($\rho= -,597$), entre las variables estrés laboral y bienestar psicológico. Resultados que coinciden con los trabajos hechos por Viteri (2019), Uzuriaga (2019), Bernales y Rinza (2021), Delgado (2020), declaran los mismos resultados de sus trabajos investigativos que al relacionar las variables encuentran una relación moderada inversa entre el desgaste profesional y el bienestar psicológico en 76 docentes, con una correlación moderada negativa ($r= -,427$ $p<,01$), en 258 profesores y 213 trabajadores administrativos, obtuvo una correlación negativa entre las variables ($p<0.05$; $\rho=-0.206$), en 50 docentes, hallando que existe correlación negativa, muy alta entre ($r=-0.995$; $p=0,000$), en 80 trabajadores de un colegio, halló una relación inversa ($p<0.05$; $\rho=-0.291$) entre fatiga laboral y bienestar psicológico; ($\rho=-0.374$). Concluyendo que puntuaciones altas en el desgaste profesional generarán puntajes bajos de Bienestar Psicológico y viceversa. Resultados que se fundamentan en el aporte teórico de la Organización Mundial de la Salud (OMS, 2018, 2020) quien señaló que el síndrome de desgaste profesional especialmente en el docente, afecta su equilibrio físico, emocional, laboral, debido a que el bienestar psicológico guarda estrecha relación con la salud mental. También la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2020) menciona que el estrés se origina producto de la excesiva presión en el entorno laboral, generando un desequilibrio entre la exigencia laboral y la capacidad o recursos disponibles, que generan cambios físicos y psicológicos en la persona. De igual manera para Ryff (1989) el bienestar psicológico viene a ser un proceso que conlleva a la percepción de evaluación de la misma persona sobre la lectura individual entre la interacción de las diversas experiencias de su contexto dándoles una lectura de pensamientos positivos o negativos de sentirse bien consigo mismo. A partir del confinamiento que obligó a cambiar las actividades laborales de los docentes, para garantizar la continuidad de la enseñanza y aprendizaje, se priorizó al estudiante, donde también era necesario el equilibrio emocional de los docentes quienes, tuvieron que adaptarse a un escenario incluso de imprevisibilidad, ingresar en un medio de transición psicológico, tecnológica, ambiental, de tiempo, hizo que el docente desarrolle de inmediato habilidades y competencias para hacer frente a

la sobrecarga de acciones, el que el trabajo haya ingresado a las casas del docente, donde también tiene que afrontar otros factores dentro de sus diferentes roles, las actividades domésticas, la atención y educación de los hijos; estos nuevos desafíos han influido muchas veces en la aparición de síntomas estresores hasta psicopatológicos definitivamente se ha visto trastocado su bienestar general lo que además facilita que el docente se vea afectado inevitablemente por el problema de estrés bajo este contexto presentándoseles dolores musculares, dolor de cabeza, dolor de cuello, presencia de sudoración, mareos, problemas gástricos, sensación de desesperación, desmotivación personal, preocupaciones personales y familiares, problemas de sueño, cuadro de angustia al no lograr las metas relacionadas en el proceso de aprendizaje de los estudiantes, síntomas depresivos llegando hasta la hospitalización y consumo de fármacos que les afectará la salud y que dependerá de ellos por el resto de su vida.

Para el objetivo específico 1 se determinó que existe relación negativa a un grado moderado ($p=,000 < .05$) ($\rho= -,597$), entre ansiedad y bienestar psicológico. En conclusión, se puede afirmar que a mayor ansiedad, menor bienestar psicológico y viceversa en los docentes pertenecientes a la Unidad de Gestión Educativa Local 305 Paita, Piura, 2022. Resultados de los estudios de Granados et al. (2020) hallaron que una alta ansiedad, depresión y estrés emocional tienen alto agotamiento emocional y despersonalización, por lo que a mayor burnout, mayor ansiedad y estrés, menor realización personal y bienestar. El estudio de Alvites y Huamaní (2019) que se correlacionan con los factores psicosociales, afectando el bienestar general. Confirmados por las teorías del estrés como las teorías basadas en los estímulos o de los sucesos vitales que alteran las funciones del organismo, cuando sobrepasa el límite, el estrés se hace intolerable dando lugar a cambios físicos y psicológicos. Son los estresores o estímulos externos que modifican el adecuado funcionamiento del organismo, dentro de ello tenemos a los estresores psicosociales que originan el estrés pero debido a la interpretación cognitiva o significado que se le da y los estresores biológicos referidos a los estímulos, quienes presentan la capacidad para originar cambios bioquímicos que facilitan el origen del estrés. También las teorías basadas en la interacción individuo-ambiente sustentado por Lazarus y Folkman (1986) que

enfatan los factores cognitivos, en la evaluación, que mediatizan los estímulos estresantes y las respuestas de estrés, donde la persona tiene un rol dinámico en la producción del estrés, al percibir en su interacción a su entorno amenazante, complicado de afrontarlo adecuadamente. La ansiedad como reacción natural del ser humano para la supervivencia, frente a los estresores supera sus niveles de afrontamiento, afectando su normal funcionamiento en los diferentes ámbitos de la vida. Uno de los estresores que con mayor porcentaje afectó al docente fue el uso de herramientas pedagógicas tecnológicas virtuales, seguido de otros factores, elevando sus niveles de temor, evidenciándose un desborde emocional.

Con respecto al objetivo específico 2 se determinó que existe relación negativa a un grado moderado ($p=,000 < .05$) ($\rho= -,577$), entre depresión y bienestar psicológico. Es decir, se puede afirmar que a mayor depresión, menor bienestar psicológico y viceversa en los docentes pertenecientes a la Unidad de Gestión Educativa Local 305 Paita-Piura, 2022. Resultados de los estudios de Granados et al. (2020) en un estudio halló que docentes alta ansiedad, depresión y estrés emocional tienen alto agotamiento emocional y despersonalización, afectando su bienestar. Así mismo, Alvites y Huamaní (2019) que se correlacionan con los factores psicosociales disminuyendo la satisfacción personal. Desde la teoría de estrés de Gutiérrez et al. (2005), basadas en el enfoque interactivo propuesto por la psicología cognitiva, es la depresión expresada por tristeza, el pesimismo, agobio, falta de energía para culminar las tareas, perdiendo la esperanza de un futuro prometedor, que afecta el bienestar psicológico ya que esta depende de las vivencias subjetivas y se asocia a la satisfacción de ciertas necesidades, por lo cual, cualquier afectación psicológica que genere un desequilibrio en el estado emocional de las personas tal como lo produce el estrés laboral por depresión incide en las características básicas del bienestar psicológico. Se ha comprobado que la carga de trabajo, el entorno psicológico adverso, la falta de reconocimiento, con sentimientos de desvalorización, desprotección hasta agresión por las políticas que generan sentimientos de inseguridad e inestabilidad que deterioran su imagen desencadenando indicadores depresivos que interfieren en las actividades laborales de los docentes afectando su desempeño y bienestar psicológico.

Con respecto al objetivo específico 3 se determinó que existe relación negativa a un grado moderado ($p=,000 < .05$) ($\rho= -,522$), entre presiones laborales y bienestar psicológico. Es decir, se puede afirmar que a mayor presiones laborales, menor bienestar psicológico y viceversa en los docentes de la muestra en estudio del sector educativo. Resultados de los estudios de Aguilar y Mayorga (2020) encuentran una relación negativa baja entre presiones laborales y cansancio (-,295); entre presiones laborales y despersonalización (-,247). Resultados que se fundamentan en el aporte de la teoría basadas en el estímulo, psicosocial del estrés o de los sucesos vitales, porque otorgan gran importancia al ambiente y las situaciones sociales; analizan, comprenden e interpretan el estrés de acuerdo a la asociación de características y estímulos ambientales, alterando las funciones del organismo, cuando sobrepasa el límite, el estrés se hace intolerable dando lugar a cambios físicos y psicológicos. El estrés es externo a la persona, sus causas están fuera, cuando no hay estímulos estresores hay equilibrio, la persona tiene ciertos límites de tolerancia al estrés, cuando rebasa el límite se incrementa los niveles de estrés, influyendo en su bienestar físico y psicológico. Definitivamente las presiones laborales han dañado al docente desequilibrando su funcionamiento físico y psicológico, generando desgaste de energía, agotamiento, cansancio, agotamiento, al lidiar con los agentes educativos adicional a sus horas de clases, preparación de materiales, reuniones con directivos, con colegas, con padres de familia, con estudiantes, atender a los padres de familia las 24 horas del día vía remota, etc.

Con respecto al objetivo específico 4 se determinó que existe relación negativa a un grado moderado ($p=,000 < .05$) ($\rho= -,555$), entre desmotivación y bienestar psicológico. Es decir, se puede afirmar que a mayor desmotivación, menor bienestar psicológico y viceversa en los docentes pertenecientes a la Unidad de Gestión Educativa Local 305 Paita-Piura, 2022. Resultados de los estudios Aguilar y Mayorga (2020) en su investigación realizado para relacionar estrés y síndrome de burnout, halló correlación negativa entre desmotivación y Cansancio (-,270), entre Desmotivación y Despersonalización (-,273); y una correlación positiva entre Desmotivación y Realización personal (,222). Resultados que se fundamentan en el aporte de la teoría estrés de Gutiérrez et al. (2005), basadas en el enfoque interactivo propuesto por la psicología cognitiva, que integra el estrés

como estímulo y como respuesta, frente a la desmotivación el docente no goza de momentos o circunstancias donde se reconoce y se da valor a la actividad que realiza, perdiendo la posibilidad de sentirse realizado profesionalmente a partir de las funciones que desempeña. Se comprueba que la motivación influye en el bienestar psicológico, es la motivación fuente de éxito, cuando el docente se encuentra motivado en su trabajo, asume sus funciones con perseverancia, con iniciativa, con compromiso, con decisión, con autonomía, generando un ambiente escolar cálido que favorece un aprendizaje efectivo y significativo. En este sentido la motivación intrínseca es fundamental, sobre todo se da cuando la persona es docente por vocación, cuando en su labor que hace se siente satisfecho, realizado; sin embargo la motivación extrínseca también es importante, cuando el docente percibe que su labor es reconocida, valorada por los demás.

Con respecto al objetivo específico 5 se determinó que existe relación negativa a un grado moderado ($p=,000 < .05$) ($\rho= -,591$), entre creencias desadaptativas y bienestar psicológico. Es decir, se puede afirmar que a mayor creencias desadaptativas, menor bienestar psicológico y viceversa en los docentes pertenecientes a la Unidad de Gestión Educativa Local 305 Paita-Piura, 2022. Resultados de los estudios de Aguilar y Mayorga (2020) en su investigación hallaron una correlación negativa baja entre Creencias desadaptativas y Cansancio ($-,355$); entre Creencias desadaptativas y Despersonalización ($-,324$). Resultados que se fundamentan en el aporte de la teoría cognitiva del estrés, que incluye la percepción, las formas de afrontamiento ante las dificultades y los factores individuales (Arnold & Randall, 2012), los modelos de Cummings y Cooper quienes expresan que las personas entran en un proceso de ajuste inmediato, cuando se pierde su bienestar, producto de la interacción con el entorno y sus razonamientos. Modelo de Cox y Mackay, afirman que el estrés pasa por tres etapas: la persona primero evalúa cognitivamente, si el estresor se encuentra dentro de la flexibilidad mental, la persona tiene un estado de bienestar, si pasa los límites los daños aumentan, de allí la importancia de la retroalimentación, por la evaluación que hacen las personas desde su propia percepción, emociones y características, para algunos les resultará más fácil de superarlo para otros se negaran a afrontar generando estrés. De allí, la importancia de conocer el perfil de personalidad de cada persona para delegar funciones de acuerdo a su potencial. La realidad es una

sola, pero cada persona construye esquemas propios de cómo percibe su realidad, el bienestar de los docentes dependerá de esas creencias, de los cuestionamientos que hacen de su trabajo, si considera que su labor no es importante, que su profesión está en desventaja de otras profesiones, que no pueden hacer mucho por generar cambios significativos en la educación, que la sociedad no valora lo que hacen, incrementa los índices de estrés que disminuye su bienestar psicológico.

Con respecto al objetivo específico 6 se determinó que existe relación negativa a un grado bajo ($p=,000 < .05$) ($\rho= -,129$), entre mal afrontamiento y bienestar psicológico. Es decir, se puede afirmar que a mayor mal afrontamiento, menor bienestar psicológico y viceversa en los docentes pertenecientes a la Unidad de Gestión Educativa Local 305 Paita-Piura, 2022. Resultados de los estudios Aguilar y Mayorga (2020) en su investigación realizada para relacionar estrés y síndrome de burnout, hallaron la presencia de una relación negativa entre mal afrontamiento y realización personal ($,242$). Resultados que se fundamentan en el aporte de la teoría estrés de Gutiérrez et al. (2005), basadas en el enfoque interactivo propuesto por la psicología cognitiva, que integra el estrés como estímulo y como respuesta, donde señala que se los docentes presentan baja asertividad para la solución de situaciones diarias, esto afecta su equilibrio personal y laboral. Así mismo, para la teoría multidimensional o Modelo Integrado de desarrollo personal desarrollado por Carol Ryff (1989), de bienestar psicológico se da cuando la persona tiene destreza del dominio del entorno que se circunscribe a su quehacer, por lo tanto presenta la habilidad de elegir o crear contextos convenientes para las condiciones psíquicas, avanzando en el mundo y cambiando creativamente con actividades, cuando tiene autonomía, autodeterminación, independencia y regulación conductual desde el interior, evaluándose de acuerdo con estándares personales, no se aferrándose a temores y creencias colectivas o a las leyes de las masas, cuando realmente se da cuenta del potencial que se tiene, la motivación para crecer y expandirse como persona, con dinamismo, divergencia, enfrentando nuevos retos y funciones en cada momento de la vida. Es fundamental para el logro de una homeostasis integral, desarrollar estrategias de afrontamiento para adaptarse de manera eficaz a los obstáculos o cambios de circunstancias, desafíos o retos que se presentan; el docente que interactúa con los distintas agentes educativos , directivos, colegas, otros profesionales del área,

padres de familia , estudiantes , mucho más aun; el no contar con las herramientas adecuadas para hacer frente a los conflictos diarios que se presentan en su labor, el no contar con recursos hará que tenga un mal afrontamiento que afectará en su bienestar como el no ser asertivo para comunicar un reclamo, el no defender sus derechos, etc.

VI. CONCLUSIONES

- Primera. Se concluyó que existe una relación negativa a un grado moderado entre estrés laboral y bienestar psicológico, en donde los docentes que evidencian menor estrés laboral, presentan mayor bienestar psicológico beneficiándose en las actividades pedagógicas y en la calidad de vida profesional y familiar. Donde pudo contrarrestar los síntomas del estrés laboral como un reto para evitar las consecuencias en la salud física y mental a través de técnicas de relajación durante la pandemia.
- Segunda. Se determinó que existe una relación negativa a un grado moderado entre ansiedad y bienestar psicológico. Es decir, los profesores con mayor nivel de ansiedad presentan menores niveles de bienestar psicológico y viceversa. Esto conllevó, un bajo rendimiento en las diversas actividades educativas sincrónicas y asincrónicas durante el periodo educativo lectivo. Ante lo declarado anteriormente se evidenció que los maestros y maestras han sentido manifestaciones de intranquilidad dentro de sus hogares y círculo de amistad, tensiones en el centro laboral, problemas para conciliar el sueño, y temores para enfrentar las situaciones ante las causas y perjuicios de la pandemia en tiempos donde la educación era parte de la responsabilidad social del magisterio.
- Tercera. Se determinó que existe una relación negativa a un grado moderado entre depresión y bienestar psicológico en los docentes. Es decir que los docentes que presentan mayor nivel de depresión, presentan características con índice menor de bienestar psicológico y viceversa. Donde provocó en la población estudiada de Ugel Paita cuadros de tristeza, actitud de pesimismo, sensación de agobio, una intrincada falta de energía para iniciar y terminar actividades permanentes, sentimientos de pérdida de esperanza y visión de tu futuro que los ayude a sobresalir ante las adversidades que ha determinado la pandemia.
- Cuarta. Se determinó que existe una relación negativa a un grado moderado entre creencias desadaptativas y bienestar psicológico en los docentes. Es decir que los docentes que presentan mayores creencias desadaptativas, presentan menores niveles de bienestar psicológico y viceversa. Esto

generó que los educadores de la jurisdicción Ugel Paita presenten la sensación de sentirse desvalorizados de la percepción de su trabajo en la sociedad, haciéndose una lectura negativa frente a los otros profesionales, al no visualizar la contribución con su ambiente.

Quinta. Se determinó que existe una relación negativa a un grado moderado entre presiones laborales y bienestar psicológico en los docentes. Es decir que los docentes que presentan mayores presiones laborales, presentan menores niveles de bienestar psicológico y viceversa. La presión laboral se manifestó en un contexto donde la autoridad superior, regional y local no supo manejar los instrumentos para que el maestro no se sienta presionado, ya que la exigencia de cumplir al 100% de las actividades pedagógicas se desbordó indiscriminadamente en el trámite de presentación de documentos y exigencia por el cumplimiento de un horario extensivo de atención al estudiante y padre de familia.

Sexta. Se determinó que existe una relación negativa a un grado entre desmotivación y bienestar psicológico en los docentes. Es decir que, los docentes que presentan mayores niveles de desmotivación, presentan menores niveles de bienestar psicológico y viceversa. Esta dimensión se evidenció en que los maestros no tuvieron evidencias positivas por parte de las autoridades que dirigen el sector educativo provocando sensación de desvalorización intrínseca y extrínseca para su labor que ejerció en tiempo de pandemia.

Séptima. Se determinó que existe una relación negativa a un grado bajo entre mal afrontamiento y bienestar psicológico en los docentes. Es decir que, los docentes que presentan mayores niveles de mal afrontamiento al estrés, presentan menores niveles de bienestar psicológico y viceversa. Dimensión que afectó a los maestros y maestras con una disminución en el estado de asertividad, lo que conllevó a que tengan la deficiente capacidad para solucionar experiencias conflictivas a raíz de los efectos de la pandemia a nivel personal y profesional.

VII. RECOMENDACIONES

Primera. A las autoridades de la Unidad de Gestión Educativa Local 305 Paita, Piura, 2022, se recomienda implementar programas o cursos formativos continuos de educación y regulación emocional, donde se proporcione estrategias o recursos de afrontamiento adecuados a los factores estresores internos y externos que garanticen un equilibrio y bienestar psicológico.

Segunda. Planificar y ejecutar programas o talleres preventivos con la finalidad de reducir en gran medida los niveles de ansiedad y lograr altos niveles de bienestar psicológico en los docentes.

Tercera. Se recomienda a los directores de las instituciones educativas del sector público y privado del ámbito de la UGEL Paita, implementar actividades recreativas y de soporte emocional con el fin de reducir los efectos de la depresión en el ámbito pedagógico para fortalecer los niveles de bienestar psicológico en los docentes que beneficien en los aprendizajes y calidad humana.

Cuarta. A la autoridad educativa UGEL Paita debe fomentar un programa sostenible de estímulos para los maestros que formen parte del Proyecto Educativo Institucional para fortalecer el trabajo y evitar la presencia de creencias desadaptativas para consolidar el bienestar psicológico del personal docente de la jurisdicción provincial, distrital y de Centros Poblados.

Quinta. Promover la empatía institucional como parte de la misión educativa a través de acuerdos mutuos entre las autoridades de las Instituciones Educativas y docentes de la UGEL Paita donde se evite presiones laborales durante el periodo lectivo para evitar niveles bajos de bienestar psicológico.

Sexta. Fomentar actividades motivadoras de bienestar psicológico donde prime la realización profesional y se evite la desmotivación del valor de la actividad educativa durante el año académico para evitar el estrés en los docentes.

Séptima. Para la mejora del mal afrontamiento docente se debe promover estrategias de relajación con el apoyo de profesionales de la salud con el fin de contribuir al bienestar psicológico que beneficie a los profesores del sector UGEL Paita.

REFERENCIAS

- Acton, R. y Patti, G. (2015). Teacher wellbeing in neoliberal contexts: A review of the literature. *Australian Journal of Teacher Education*, 40(8). <https://files.eric.ed.gov/fulltext/EJ1073708.pdf>
- Aguilar Acosta, A., y Mayorga Lascano, M. (2020). Relación entre Estrés Docente y Síndrome de Burnout en docentes de la Zona 3 de Ecuador. *Uniandes Episteme*, 7(2), 265-278. https://www.researchgate.net/profile/Marlon-Mayorga-Lascano/publication/340610420_
- Alva, M., Orozco, M. y Bravo, H.(2020).Evaluación del impacto de un programa de educación emocional en mujeres mexicanas. *Revista de estudios y experiencias en educación*, 19 (39). <http://dx.doi.org/10.21703/rexe.20201939alva6>.https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?pid=S0718-51622020000100107&script=sci_arttext
- Alva, R. (2021). *Bienestar Psicológico, Identificación Laboral y Estrés Laboral en los Docentes de la Red Educativa N° 10; Provincia de Barranca, año 2021* [Tesis doctoral, Universidad César Vallejo, Lima-Perú]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/72375/Alva_CRD-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Allport, G. (1961). *Pattern and growth in personality*. New York: Holt, Rinerhart and Winston. <http://www.redalyc.org/pdf/356/35617102003.pdf>
- Alvites-Huamaní, Cl. (2019). Estrés docente y factores psicosociales en docentes de Latinoamérica, Norteamérica y Europa. *Propósitos y representaciones*, 7, (3), 141 – 178. <http://www.scielo.org.pe/pdf/pyr/v7n3/a06v7n3.pdf>
- Asociación Americana de Psiquiatría. (APA, 2014). *Manual diagnóstico y estadístico de los trastornos mentales (DSM-5)*. (5ed). España: Editorial médica panamericana. <https://www.eafit.edu.co/ninos/reddelaspreguntas/Documents/dsm-v-guia-consulta-manual-diagnostico-estadistico-trastornos-mentales.pdf>

- Baena, G. (2017). *Metodología de la investigación*. México: Grupo Editorial Patria. http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales_de_consulta/Drogas_de_Abuso/Articulos/metodologia%20de%20la%20investigacion.pdf
- Bada, O., Salas, R., Castillo, E., Arroyo, E. y Carbonell. (2020). Estrés laboral y clima organizacional en docentes peruanos. *MediSur. Revista de Ciencias Médicas de Cienfuegos*, 18(6), 1138- 1144. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1727-897X2020000601138
- Becerra, Y. (2020). *Burnout y su relación con el bienestar psicológico de los docentes del Instituto Técnico Agrícola de Salazar* [Tesis de pregrado, Universidad Antonio Nariño, Colombia]. <http://repositorio.uan.edu.co/handle/123456789/2442>
- Bernales, R. y Rinza, A. (2021). *Estrés laboral y bienestar psicológico en docentes de una institución educativa estatal de Tarapoto* [Tesis de pregrado, Universidad César Vallejo, Tarapoto-Perú]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/59251/Bernales_RRP-Rinza_MAP-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Bisquerra, R. (2008). *Educación para la ciudadanía y convivencia. El enfoque de la educación emocional*. España: Wolters Kluwer. <https://www.redalyc.org/pdf/274/27411927006.pdf>
- Bologna, E. (2013). *Estadística para psicología y educación*. Córdoba Argentina: Editorial Brujas. https://www.academia.edu/27629330/Estadística_Para_Psicologia_y_Educacion_1ed_Bologna
- Camacho, R.; Gaspar, M. y Rivas, C. (2021). Síndrome de burnout y estrés laboral por covid-19 en docentes universitarios ecuatorianos. *GICOS*, 6(e2), 166-170. https://www.researchgate.net/profile/Joan-Chipia-Lobo/publication/355406524_Revista_GICOS_Vol_6_Num_4/links/616ec8a43d9af67ad7362178/Revista-GICOS-Vol-6-Num-4.pdf#page=166
- Casullo, M. (2002). *Evaluación del bienestar psicológico en Iberoamérica*. Buenos Aires: Paidós. <https://webcache.googleusercontent.com/search?q=>

cache:7U2JozK2FQkJ:https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/4531342.pdf+&cd=2&hl=es-419&ct=clnk&gl=pe

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

CEPAL y UNESCO (Comisión Económica para América Latina y el Caribe/Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura) (2020). La educación en tiempos de la pandemia de COVID-19. *Informe COVID-19*, 1-21. https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/45904/1/S2000510_es.pdf

Clavijo, Y. (2021). *Estrés Laboral en docentes de las Instituciones Educativas de San Jacinto en época de covid-19, Tumbes-2020* [Tesis pregrado, Universidad Nacional de Tumbes-Perú]. <http://repositorio.unstumbes.edu.pe/handle/20.500.12874/2491>

Cochachin, S. (2021). *Propiedades psicométricas de la escala de bienestar psicológico de Ryff para adultos. Distrito de Puente Piedra, Lima, 2020* [Tesis pregrado, Universidad César Vallejo, Lima-Perú]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/61891>

Cruz, M. (2019). *Estrés Laboral y bienestar psicológico en servidores públicos de una Municipalidad Distrital de Arequipa* [Tesis de pregrado, Universidad Nacional De San Agustín De Arequipa]. <http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/9619/PScrviml.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Delgado, N. (2020). *Fatiga laboral y bienestar psicológico en trabajadores de una institución educativa privada de Lima Cercado, 2020* [Tesis pregrado, Universidad César Vallejo, Lima-Perú]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/61879/Delgado_CNP-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- EducarChile (2020). *Engagement y agotamiento en las y los docentes de Chile: una mirada a partir de la realidad COVID-19*. [https://www. Educarchile. cl/sites/default/files/2020- 08/Estudio%20 Engagement%20Docentes.pdf](https://www.Educarchile.cl/sites/default/files/2020-08/Estudio%20Engagement%20Docentes.pdf)
- Erikson, E. (1994). *Identity and the life cycle*. New York. WW Norton & Company. <https://wnorton.com/books/Identity-and-the-Life-Cycle/>
- Ferreira, J. (2021). *Estrés laboral en docentes de la comuna de Quilpué en período de pandemia por Covid-19* [Tesis de pregrado, Universidad Técnica Federico Santa María, Valparaíso, Chile]. [https://repositorio. usm.cl/ bitstream/ handle/11673/50441/3560901069152UTFSM.pdf?sequence=1&isAllowed= y](https://repositorio.usm.cl/bitstream/handle/11673/50441/3560901069152UTFSM.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Guayasamín-Cantos, Y. y Ramos-Alfonso, Y. (2020). Evaluación del estrés laboral en las condiciones del teletrabajo en una Institución Fiscal de enseñanza media en Manabí, Ecuador. *Polo del Conocimiento. Revista Científico-Académica Multidisciplinaria*. [https://polodelconocimiento. Com/ojs /index.php/es/article/view/1527](https://polodelconocimiento.Com/ojs/index.php/es/article/view/1527)
- Guerrero, E. (2019). Análisis pormenorizado de los grados de burnout y técnicas de afrontamiento del estrés docente en profesorado universitario. *Anales de Psicología*, 19, pp.145-158. [https://www.um.es/analesps/v19/v19_1/14- 19_1.pdf](https://www.um.es/analesps/v19/v19_1/14-19_1.pdf)
- Gutiérrez, P., Moran, S., & Sanz, I. (2005). Estrés docente: elaboración de la escala ED-6 para su evaluación. *Relieve (Revista Electrónica de Investigación y Evaluación)*, 47-61. <https://www.redalyc.org/pdf/916/91611103.pdf>
- Granados, L., Aparicio, P., Fernández-Sogorb, A. y García-Fernández, J. (2020). Depresión, ansiedad y estrés y su relación con el burnout en profesorado no universitario. *Revista Espacios*. 41(30). [http://rua.ua.es/ dspace/ handle/ 10045/108634](http://rua.ua.es/dspace/handle/10045/108634)
- Hernández-Sampieri, R. y Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación*. La ruta cuantitativa, cualitativa y mixta. México: McGraw-Hill / Interamericana. [http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales_de_consulta/Drogas_de _Abuso/Articulos/SampieriLasRutas.pdf](http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales_de_consulta/Drogas_de_Abuso/Articulos/SampieriLasRutas.pdf)

- Jeon, C. Buettner, K. y Grant, A. (2018). Early Childhood Teachers' Psychological Well-Being: Exploring Potential Predictors of Depression, Stress, and Emotional Exhaustion. *Early Education and Development*, 29 (1), 53-69. DOI: 10.1080/10409289.2017.1341806
- Kim, L. y Burić, I. (2020). Teacher self-efficacy and burnout: Determining the directions of prediction through an autoregressive cross-lagged panel model. *Journal of Educational Psychology*, 112(8), 1661-1676. <https://doi.org/10.1037/edu0000424>
- León, K. y Monzón, R. (2017). *Bienestar Psicológico y Síndrome de Burnout en Docentes de las Instituciones Educativas de Jornada Escolar Completa de Dos Distritos de la Provincia de Cajamarca – 2017*. <https://doi.org/10.33198/rp.v20i3.00044>
- López, P. (2004). Población muestra y muestreo. *Punto Cero*. http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1815-02762004000100012&lng=es&tlng=es.
- Luy-Montejo, Carlos Augusto y otros (2019). An analysis of Latin American scientific production on teacher stress (2010-2018). *Journal of Educational Psychology Propósitos y Representaciones*, 7(3), 7-12. http://www.scielo.org.pe/pdf/pyr/v7n3/en_a01v7n3.pdf
- Martínez, V., & Pérez, O. (2003). Estrés y ansiedad en los docentes. *Pulso*, 26, 12-15. <https://revistas.cardenalcisneros.es/index.php/PULSO/article/view/35/232>
- Maslow, A. (1968). *Toward a psychology of being*. New York: D. Van Norstrand. <https://www.worldcat.org/title/toward-a-psychology-of-being/oclc/223343>
- Mendes, L., Campelo, E., Landim, C. Pires, I. y Vasconcelos, G. (2020). Estrés y depresión en docentes de una institución pública de enseñanza. *Revista Electrónica trimestral de Enfermería*. Universidad Estatal de Maranhão. Brasil. <http://dx.doi.org/10.6018/eglobal.19.1.383201>.
- Ministerio de Educación (MINEDU) (2021). Análisis sobre el bienestar socioemocional y la salud mental en docentes de servicios educativos públicos a nivel nacional. (Informe técnico). Instituto de Analítica Social e Inteligencia Estratégica – PULSO PUCP y Dirección de Promoción del

Bienestar y Reconocimiento Docente – DIBRED. <https://repositorio.minedu.gob.pe/handle/20.500.12799/6785>

Ministerio de Educación (MINEDU) (2021). *Encuesta Nacional a Docentes de Instituciones Educativas Públicas de Educación Básica Regular (ENDO Remota 2020)*. <http://www.minedu.gob.pe/politicas/docencia/encuesta-nacional-a-docentes-endo.php>

Ñaupas, H., Valdivia, M., Palacios, J. y Romero, H. (2018). *Metodología de la investigación*. Bogotá: Ediciones de la U. <https://corladancash.com/wp-content/uploads/2020/01/Metodologia-de-la-inv-cuanti-y-cuali-Humberto-Naupas-Paitan.pdf>

Ochoa, H., Daga M. y Morán, H. (2019). Estrés laboral y desempeño profesional en el personal de la Unidad de Gestión Educativa Local N° 08 de Cañete. *Revista Innova Shinambo* 1 (1): 76-85 <http://revista.unia.edu.pe/index.php/EDUCACION/article/view/24/23>

Olivo, T. (2017). *El estrés laboral y su relación con el bienestar psicológico de los docentes*. [Tesis de Grado, Universidad Técnica de Ambato]. Repositorio Universidad Técnica de Ambato. <https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/25910/2/TatianaAlexandra-Olivo-Galarza.pdf>

Ordóñez, S. y Saltos, D. (2018). Intensificación del trabajo, estrés laboral sus efectos en la salud docente de Unidades Educativas de la Zona 8 del Guayas. *Recimundo: Revista Científica de la Investigación y el Conocimiento*, 2(1), 650-670. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7983636>

Pérez, M. (2017). *Adaptación de la Escala de Bienestar Psicológico de Ryff en trabajadores de empresas industriales del Distrito de Los Olivos* [Tesis pregrado, Universidad César Vallejo, Lima-Perú]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/11339/P%c3%a9rez_BMA.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Pugo, K. y Silva, A. (2018). *Síndrome de Burnout y Bienestar Psicológico en docentes de dos instituciones pertenecientes al distrito 2 durante el período 2019- 2020*. [Tesis de pregrado, Universidad de Cuenca, Ecuador]. <https://dspace>.

ucuenca.edu.ec/bitstream/123456789/35878/1/trabajo%20de%20titulacion.pdf

- Ryff, C. (1989). Happiness is everything, or is it? Explorations on the meaning of psychological well-being. *Journal of personality and social psychology*, 57(6), 1069-1081. <https://pdfs.semanticscholar.org/0b7c/bc0e7b5946b39778784a2167019eebd53e52.pdf>
- Ryff, C. (2008). Conócete a ti mismo y conviértete en lo que eres: Un enfoque eudamónica del Bienestar Psicológico. *Journal of Happiness Studies*, 13-39. <https://www.redalyc.org/pdf/4397/439742471004.pdf>
- Rivas, S. (2019). *Relación entre calidad de vida laboral y bienestar psicológico en docentes de instituciones educativas públicas de Carmen de la Legua, 2019* [Tesis pregrado, Universidad César Vallejo, Lima-Perú]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/36897/Rivas_LSA.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Robinet-Serrano, A. y Pérez-Azahuanche, M. (2020). Estrés en los docentes en tiempos de pandemia Covid-19. *Polo del Conocimiento*. *Revista Científico- Académica Multidisciplinaria. Manta - Ecuador*. <https://polo-del-conocimiento.com/ojs/index.php/es/article/view/2111>
- Rodríguez, T., Lago, E., Landim, C.y Pinheiro, G. (2020). *Estrés y depresión en docentes de una institución pública de enseñanza*. <https://revistas.um.es/eglobal/article/view/383201>
- Rogers, C. (1961). *On Becoming a Person. A therapist's view of psychotherapy*. https://www.academia.edu/31283303/On_Becoming_a_Person_A_Therapist_s_View_of_Psychotherapy.
- Samanamud, O. (2016). *Propiedades Psicométricas de la Escala de Estrés Docente (ED-6) en Instituciones Educativas Estatales de Secundaria del Distrito de Trujillo* [Tesis doctoral, Universidad César Vallejo, Perú]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/21053/Samanamud_ROE.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Sánchez, J. (2010). Estrés laboral. *Hidrogénesis* 8(2), 55-63. <https://www.binasss.sa.cr/opacms/media/digitales/Estr%C3%A9s%20laboral.pdf>.

- Seligman, M. & Csikszentmihalyi, M. (2000). Positive Psychology: An introduction. *American Psychologist*, 55(1), 5-14. <http://www.bdp-gus.de/gus/Positive-Psychologie-Aufruf-2000.pdf>
- Terre des Hommes Suisse (2020) .*Educación en tiempos de pandemia. Elementos de respuesta ante la contingencia por parte de los docentes.* <https://terredeshommessuisse.org.pe/wp-content/uploads/2020/07/Educaci%C3%B3n-en-tiempos-de-Pandemia.-Encuesta-Resultados-Per%C3%BA-1.pdf>
- Tualombo, L. (2018). *Estrés laboral y el bienestar psicológico en docentes de una universidad privada del Lima, Este* [Tesis de pregrado, Universidad Peruana Unión, Lima- Perú]. https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12840/1393/Lenni_Tesis_Licenciatura_2018.pdf?sequence=5&isAllowed=y
- UNESCO (Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura) (2020), "Nuevas publicaciones cubanas para enfrentar efectos de la COVID-19 sobre la educación", Oficina de la UNESCO en La Habana. <https://es.unesco.org/news/nuevaspublicaciones-cubanas-enfrentarefectos-covid-19-educacion>
- Uzuriaga, C. (2019). *Estrés laboral y Bienestar psicológico en el personal docente y administrativo de la Universidad Nacional del Centro del Perú, 2019* [Tesis de Licenciatura, Universidad César Vallejo]. Repositorio de la Universidad César Vallejo. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/36941/Uzuriaga_CC.pdf?sequence=5&isAllowed=y
- Viteri, J. (2019). *Desgaste profesional y bienestar psicológico en docentes universitarios. Estudio descriptivo correlacional* [Tesis de pregrado, Pontificia Universidad Católica del Ecuador]. <https://repositorio.pucesa.edu.ec/bitstream/123456789/2826/1/76991.pdf>

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de consistencia

Estrés laboral y Bienestar psicológico en pandemia en docentes de la UGEL 305, Paita, Piura, 2022.				
PROBLEMAS	OBJETIVOS		VARIABLES Y DIMENSIONES	MÉTODO
<p>Problema General:</p> <p>¿Existe relación entre estrés laboral y bienestar psicológico en pandemia en docentes de la UGEL 305 Paita, Piura, 2022?</p>	<p>Objetivo General:</p> <p>Determinar si existe relación entre estrés laboral y bienestar psicológico en pandemia en docentes de la UGEL 305 Paita, Piura, 2022.</p> <p>Objetivos Específicos:</p> <p>O1.Determinar la relación entre ansiedad y bienestar psicológico en pandemia en docentes de la UGEL 305 Paita, Piura, 2022</p> <p>O2.Determinar la relación entre depresión y bienestar psicológico en pandemia en</p>	<p>Hipótesis General:</p> <p>Existe relación entre estrés laboral y bienestar psicológico en pandemia en docentes de la UGEL 305 Paita, Piura, 2022.</p> <p>Hipótesis Específicas:</p> <p>H1.Existe relación entre ansiedad y bienestar psicológico en pandemia en docentes de la UGEL 305 Paita, Piura, 2022</p> <p>H2.Existe relación entre depresión y bienestar psicológico en pandemia en docentes de la UGEL 305 Paita, Piura, 2022</p>	<p>Variable 1:</p> <p>Estrés laboral</p> <p>Dimensiones:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Ansiedad 2. Depresión 3. Presiones laborales 4. Desmotivación 5. Creencias desadaptativas 6. Mal afrontamiento <p>Variable 2:</p> <p>Bienestar psicológico</p>	<p>Tipo de investigación:</p> <p>Investigación Básica.</p> <p>Nivel de investigación:</p> <p>Correlacional</p> <p>Diseño de investigación:</p> <p>Diseño no experimental, de corte transversal.</p> <p>Población:</p> <p>1260 docentes de UGEL 305 de Paita</p> <p>Muestra:</p> <p>295 docentes de UGEL 305 Paita</p>

	<p>docentes de la UGEL 305 Paita, Piura, 2022</p> <p>O3.Determinar la relación entre presiones laborales y bienestar psicológico en pandemia en docentes de la UGEL 305 Paita, Piura, 2022</p> <p>O4.Determinar la relación entre desmotivación y bienestar psicológico en pandemia en docentes de la UGEL 305 Paita, Piura, 2022</p> <p>O5.Determinar la relación entre creencias desadaptativas y bienestar psicológico en pandemia en docentes de la UGEL 305 Paita, Piura, 2022</p> <p>O6.Determinar la relación entre mal afrontamiento y bienestar psicológico en</p>	<p>H3.Existe relación entre presiones laborales y bienestar psicológico en pandemia en docentes de la UGEL 305 Paita, Piura, 2022</p> <p>H4.Existe relación entre desmotivación y bienestar psicológico en pandemia en docentes de la UGEL 305 Paita, Piura, 2022</p> <p>H5.Existe relación entre creencias desadaptativas y bienestar psicológico en pandemia en docentes de la UGEL 305 Paita, Piura, 2022</p> <p>H6.Existe relación entre mal afrontamiento y bienestar psicológico en pandemia en</p>	<p>Dimensiones:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1.Autoaceptación 2.Relaciones positivas 3.Propósito en la vida 4.Crecimiento personal 5. Autonomía 6.Dominio del entorno 	<p>Técnicas de recolección de datos: Encuesta</p> <p>Instrumentos:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Cuestionario de estrés laboral en docentes ED 6. 2.Escala de Bienestar Psicológico de K. Ryff <p>Técnicas de análisis de datos:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1.Estadística descriptiva 2.Estadística inferencial
--	---	---	--	--

	pandemia en docentes de la UGEL 305 Paita, Piura, 2022	docentes de la UGEL 305 Paita, Piura, 2022		
--	--	--	--	--

Anexo 2. Matriz de operacionalización de las variables

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Ítems	Niveles	Rango
Estrés laboral	Desequilibrio entre la exigencia laboral y la capacidad o recursos disponibles para cumplir eficientemente una labor, desencadenando síntomas y signos de mal humor, depresiones, que generan alteraciones físicas y psicológicas (OIT, 2020).	Evaluado con la escala de estrés laboral en docentes ED 6.	Ansiedad Depresión Presiones laborales Desmotivación Creencias desadaptativas Afrontamiento	1,3,10,15,22,26,31,32,35,37,38,42,46,55,58,62,65,66,71 2,11,12,17,23,27,56,60,64,69 4,8,13,19,20,36,40,45,48,49 6,7,14,25,30,34,39,43,51,67,68,73,76,77 5,9,16,21,24,29,33,41,53,63,70,74 18,28,44,47,50,52,54,57,59,61,72,76	Muy Bajo Bajo Normal Moderado Alto	77 a 138 139 a 200 201 a 262 263 a 324 >=325
Bienestar psicológico	Proceso que se obtiene a partir de la evaluación sobre la	Evaluado con la escala de Bienestar	Autoaceptación	1,7,8,11, 17,25,34	Bajo	39 a 110

interacción de la persona con las circunstancias diversas que se generan a su alrededor, construida en función a pensamientos de valoración positiva o negativa con respecto a la calidad de sus herramientas personales y relaciones a las que puede acceder (Ryff, 1989)	Psicológico de K. Ryff	Relaciones positivas	2, 13, 16, 18, 23, 31, 38	Promedio Alto	111 a 180 181 a 234
		Propósito en la vida	9,12,14,20,22,28,33,35		
		Crecimiento personal	4,21,24,30,37		
		Autonomía	3,5,10,15,27		
		Dominio del entorno	6,19,26,29,32,36,39		

Anexo 3. Instrumentos de medición

ESCALA DE ESTRÉS EN DOCENTES (ED-6)

Autores: Pablo Gutiérrez, Santiago Morán e Inmaculada Sanz, 2005

Adaptada: Yadira Smith, Clavijo Briceño (2020)

I. INFORMACIÓN GENERAL:

Con su colaboración honesta nos permitirá identificar los niveles de estrés que presentan los docentes de las instituciones educativas de la UGEL 305, de Paita, Piura. Por lo que agradecemos de antemano.

II. DATOS INFORMATIVOS:

Institución Educativa Estatal:

Tipo de institución educativa: Estatal () particular ()

Nivel en que labora: Inicial () Primaria () Secundaria ()

Condición Laboral: Nombrado () Contratado ()

Estado Civil: Soltero () Casado () Conviviente () Viudo ()

Procedencia laboral: Rural () Urbano ()

Tiene hijos: Si () No () . Número de hijos ()

Situación económica: Alto () Regular () Bajo ()

Género: Masculino () Femenino: ()

Años de servicio:.....Edad:años.

III. INSTRUCCIONES: A continuación, va a encontrar una serie de afirmaciones acerca de las cuales usted deberá mostrar su acuerdo o desacuerdo. Recuerde que no existe respuesta mala o buena, por lo cual sea sincero.

1 Totalmente en desacuerdo	2 En desacuerdo	3 Indiferente	4 De acuerdo	5 Totalmente de acuerdo
----------------------------	-----------------	---------------	--------------	-------------------------

N°	Ítems	1	2	3	4	5
1	Me cuesta tranquilizarme tras los contratiempos laborales.					
2	A menudo siento ganas de llorar *					

3	Recurso al consumo de sustancias (calmantes, tranquilizantes, fármacos, otros) para aliviar mi malestar.					
4	Realizar adaptaciones curriculares me parece difícil. *					
5	Creo que no hay buenos o malos profesores, sino buenos y malos estudiantes					
6	Creo que la mayoría de mis estudiantes me consideran un profesor(a) excelente					
7	Me siento súper agotado con este trabajo					
8	A medida que avanza la jornada laboral siento más necesidad de que esta se acabe.					
9	Me pagan por enseñar no por formar personas.					
10	Al pensar en el trabajo me pongo intranquilo(a). *					
11	Me entristezco demasiado ante los problemas laborales.					
12	Tiendo a ser pesimista ante los problemas del trabajo. *					
13	En mis clases hay buen clima de trabajo					
14	Creo que mi trabajo contribuye a la mejora de la sociedad					
15	Me paso el día pensando en cosas del trabajo					
16	Lo mejor de la enseñanza son las vacaciones.					
17	Me siento triste con más frecuencia de lo que era normal en mí					
18	Me animo fácilmente cuando estoy triste.					
19	Los estudiantes responden sin ningún problema a mis indicaciones.					
20	Hay clases que empleo más tiempo en reñir que en enseñar.					
21	El salario del maestro es muy poco motivador					
22	Me acelero por cuestiones laborales que realmente no son tan urgentes					
23	Me cuesta trabajo avanzar en la vida con mis aciertos y fracasos.					
24	Socialmente se valora muy poco nuestro trabajo.					
25	Estoy lejos de la autorrealización laboral.					
26	En muchos momentos de la jornada laboral me noto tenso(a)					
27	Tengo la sensación de estar desmoronándose.					
28	El aula con la que trabajo me resulta acogedora.					
29	Creo que los problemas de la enseñanza no tienen arreglo.					
30	He perdido la motivación por la enseñanza.					
31	La tensión del trabajo está alterando mis hábitos de sueño.					

32	Me perturba estar expuesto a cambios en el trabajo sobre lo que no tengo ningún control.					
33	Incluir estudiantes con NEE (Necesidades educativas especiales) en el aula, es un error que perjudica el rendimiento del resto.					
34	En igualdad de condiciones económicas cambiaría de trabajo.					
35	Me cuesta concentrarme cuando me pongo a trabajar.					
36	Acabo la jornada de trabajo extenuado.					
37	La tensión laboral hace que use el baño con más frecuencia que lo normal.					
38	Creo que mis problemas laborales están afectando mi estado de salud física.					
39	Conservo en muchos aspectos la ilusión del principiante.					
40	Se me hace muy duro terminar mi clase.					
41	Ser profesor(a) tiene más desventajas que ventajas.					
42	Ante los problemas en el trabajo noto que se me altera la respiración.					
43	Pocas cosas me hacen disfrutar en este trabajo.					
44	Siempre me he adaptado bien a los cambios que han surgido en el trabajo.					
45	A algunos estudiantes lo único que les pido es que no molesten mientras enseño a los demás.					
46	Hay tareas laborales que afronto con temor.					
47	Mis relaciones con mis "superiores" son difíciles.					
48	Me siento desbordado por el trabajo.					
49	A veces trato de eludir mis responsabilidades.					
50	La organización de la institución educativa me parece buena.					
51	Ante muchas tareas laborales me inunda el desgano.					
52	Mis compañeros cuentan conmigo para lo que sea.					
53	La política educativa pide mucho a cambio de poco.					
54	Resuelvo con facilidad los problemas del trabajo.					
55	Debería de actuar con más calma en las tareas laborales.					
56	Siento que los problemas en el trabajo me debilitan.					
57	Mis relaciones sociales fuera de la institución educativa (familia, pareja, amigos, etc.) son muy buenas.					
58	En la institución educativa se dan situaciones de tensión que hacen que me entren sudores fríos.					
59	Dispongo de los medios necesarios para ejercer mi labor como yo quisiera.					

60	Me falta energía para afrontar mi labor de profesor(a).					
61	El trabajo afecta negativamente otras facetas de mi vida.					
62	Los problemas laborales me ponen agresivo(a).					
63	La mayoría de los padres no asumen sus responsabilidades en materia escolar.					
64	A veces veo el futuro sin ilusión alguna.					
65	Pierdo fácilmente la paciencia con las cosas del trabajo.					
66	La tensión en el trabajo está alterando mis hábitos alimenticios.					
67	Los padres me valoran positivamente como profesor(a).					
68	Estoy bastante distanciado del ideal de profesor con el que empecé a ejercer.					
69	A veces pienso que el mundo es un desastre.					
70	La evaluación que los estudiantes pueden hacer del profesor lo considero poco fiable.					
71	En la institución educativa se dan situaciones de tensión que hace que se me acelere el pulso.					
72	Afronto con eficacia los problemas que a veces surgen con los compañeros.					
73	El trabajo me resulta monótono.					
74	La mayoría de los padres exigen al profesor más de lo que este puede dar					
75	Busco ayuda o apoyo cuando tengo problemas laborales.					
76	Los malos momentos personales de los estudiantes me afectan personalmente.					
77	Considero la actualización profesional un aspecto imprescindible en este trabajo.					

CUESTIONARIO DE BIENESTAR PSICOLÓGICO

Autor: Carol Ryff (1995)

Adaptado: Stefanny Lucia, Cochachin Valencia (2021)

Instrucciones: Lea cada ítem para efectos de comprensión y marque con una X en la casilla que considere aquello que siente o piensa con respecto a su bienestar a nivel psicológico, en base a la siguiente escala de respuesta:

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

	ÍTEMS	Escala					
		1	2	3	4	5	6
1	Cuando repaso la historia de mi vida estoy contento con cómo han resultado las cosas.						
2	Siento que mis amistades me aportan muchas Cosas.						
3	No tengo miedo de expresar mis opiniones, incluso cuando son opuestas a las opiniones de la mayoría de la gente.						
4	En general, con el tiempo siento que sigo aprendiendo más sobre mí mismo.						
5	Tengo confianza en mis opiniones incluso si son contrarias al consenso general.						
6	Si me sintiera infeliz con mi situación de vida daría los pasos más eficaces para cambiarla.						
7	Reconozco que tengo defectos.						
8	Reconozco que tengo virtudes.						
9	Disfruto haciendo planes para el futuro y trabajar						

	para hacerlos realidad.						
10	Sostengo mis decisiones hasta el final.						
11	En general, me siento seguro y positivo conmigo Mismo.						
12	Soy una persona activa al realizar los proyectos que propuse para mí mismo.						
13	Puedo confiar en mis amigos.						
14	Cuando cumpla una meta, me planteo otra.						
15	Tiendo a preocuparme sobre lo que otra gente piensa de mí						
16	Mis relaciones amicales son duraderas.						
17	Si tuviera la oportunidad, hay muchas cosas de mí mismo que cambiaría.						
18	Comprendo con facilidad como la gente se siente						
19	Me adapto con facilidad a circunstancias nuevas o difíciles.						
20	Mis objetivos en la vida han sido más una fuente de satisfacción que de frustración para mí.						
21	Considero que hasta ahora no hay mejoras en mi vida.						
22	Tengo objetivos planteados a corto y largo plazo.						
23	Me parece que la mayor parte de las personas tienen más amigos que yo.						
24	Tengo la sensación de que con el tiempo me he desarrollado mucho como persona.						
25	En general, me siento orgulloso de quién soy y la vida que llevo.						
26	Siento que soy víctima de las circunstancias.						
27	Me juzgo por lo que yo creo que es importante, no por los valores que otros tienen.						
28	Me siento bien cuando pienso en lo que he hecho en el pasado y lo que espero hacer en el futuro.						
29	Tengo la capacidad de construir mi propio destino.						
30	Pienso que es importante tener nuevas experiencias que desafíen lo que uno piensa sobre sí mismo y sobre el mundo.						

31	Mis amigos pueden confiar en mí.						
32	En general, siento que soy responsable de la situación en la que vivo.						
33	Tomo acciones ante las metas que me planteo.						
34	Me gusta la mayor parte de los aspectos de mi Personalidad.						
35	Tengo clara la dirección y el objetivo de mi vida.						
36	Soy bastante bueno manejando muchas de mis responsabilidades en la vida diaria.						
37	Para mí, la vida ha sido un proceso continuo de estudio, cambio y crecimiento.						
38	Es importante tener amigos.						
39	He sido capaz de construir un hogar y un modo de vida a mi gusto.						

Anexo 4: Carta de autorización para hacer uso público el nombre de la UGEL



GOBIERNO REGIONAL
PIURA

"AÑO DEL BICENTENARIO DEL PERÚ: 200 AÑOS DE INDEPENDENCIA"

AUTORIZACION

El que suscribe, Mg. WILLIAN HUMBERTO CARRASCO CHU, Director de la Unidad de Gestión Educativa Local de Paita,

AUTORIZA:

Al bachiller ROQUE MOISES CORDOVA BENITES, para que publique el nombre de la institución bajo mi dirección, en su Tesis titulada: "ESTRÉS LABORAL Y BIENESTAR PSICOLOGICO EN PANDEMIA EN DOCENTES DE LA UGEL 305 PAITA, PIURA 2022" para obtener su título profesional de Licenciado en Psicología en la Universidad Cesar Vallejo.

Se expide la presente a solicitud de la parte interesada para los fines que estime convenientes.

Atentamente,

GOBIERNO REGIONAL DE PIURA
DIRECCION REGIONAL DE EDUCACION PIURA
UNIDAD DE GESTION EDUCATIVA LOCAL PAITA



Mg. Willian Humberto Carrasco Chu
DIRECTOR DE LA UNIDAD DE GESTION EDUCATIVA LOCAL



Anexo 5: Autorización de uso de los instrumentos

“AÑO DEL FORTALECIMIENTO DE LA SOBERANÍA NACIONAL”

AUTORIZACIÓN

Yo, Yaira Smith Clavijo Briceño, identificada con número de DNI N° 70935058, Licenciada en Psicología, le **AUTORIZO A: Bach. Roque Moisés Córdova Benites** para que utilice el Instrumento de Escala Docente ED-6 ya que tiene las características de validez y confiabilidad en su tesis titulada "Estrés Laboral y Bienestar psicológico en pandemia en docentes de la Ugel 305 Paita, Piura 2022"

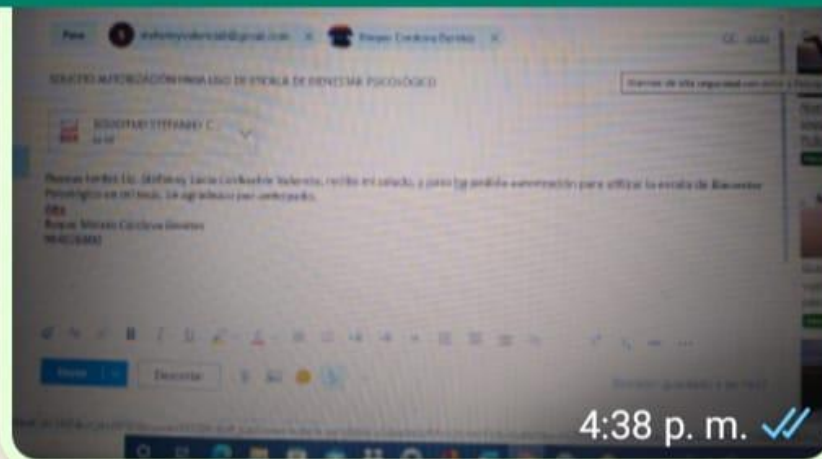
Tumbes, 14 de febrero 2022



LIC. YAIRA SMITH CLAVIJO BRICEÑO
DNI: 70935058



Stefanny Cochac...
en línea



Gracias por su apoyo. Espero su autorización. Bendiciones y éxitos para su carrera profesional.

4:39 p. m. ✓✓

buenas tardes joven Roque como le indique tiene mi permiso para poder utilizar la investigación que realice para mi título profesional de psicología, yo no realice ninguna adaptación del la prueba, solo me enfoque en conocer su parte psicométrica, espero y mi trabajo puedo ayudarlo en su investigación, saludos cordiales-

4:41 p. m.

Anexo 6: Google Form del instrumento de medición

<https://forms.gle/UbLK3YqkJZ1GY61P9>

ESTRES Y BIENESTAR PSICOLÓGICO PAITA Se han guardado todos los cambios en Drive

Preguntas Respuestas **348** Configuración

Sección 1 de 2

ESTRÉS LABORAL Y BIENESTAR PSICOLÓGICO EN PANDEMIA EN DOCENTES DE LA UGEL 305 PAITA, PIURA, 2022

INVESTIGACIÓN PERUANA

Anexo 7: Consentimiento informado

Sección 1 de 2

ESTRÉS LABORAL Y BIENESTAR PSICOLÓGICO EN PANDEMIA EN DOCENTES DE LA UGEL 305 PAITA, PIURA, 2022



INVESTIGACIÓN PERUANA

CONSENTIMIENTO INFORMADO

APRECIADOS DOCENTES: Tengan cada uno de ustedes buenos días, buenas tardes o buenas noches; deseando salud y bienestar. Le informamos que estamos realizando una investigación para identificar los niveles de estrés que presentan los docentes y su relación con el bienestar psicológico. Por lo que le invitamos a participar de manera libre y voluntaria, confirme su disposición a colaborar respondiendo todas las preguntas con honestidad. Todas sus respuestas son válidas, anónimas y confidenciales. Los datos obtenidos serán utilizados exclusivamente para los fines académicos, si inicia puede dejar de hacerlo en cualquier momento del estudio, sin que tenga que dar explicación alguna. Su participación no conlleva a ningún riesgo. Agradecemos de antemano su participación. Por lo expuesto su respuesta ante la siguiente pregunta es: .

Anexo 8: Confiabilidad por Alpha de Cronbach de la Escala de Estrés docente (ED-6) en la muestra piloto.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,995	77

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
E1	358,31	134927,427	-,582	,995
E2	358,30	134821,986	-,390	,995
E3	358,19	134730,305	-,238	,995
E4	358,07	134647,466	-,098	,995
E5	357,98	134555,981	,109	,995
E6	361,26	134149,932	,742	,995
E7	358,04	134341,282	,457	,995
E8	358,00	134242,340	,599	,995
E9	358,02	134138,849	,679	,995
E10	358,02	134037,113	,765	,995
E11	358,04	133933,999	,816	,995
E12	357,96	133839,772	,853	,995
E13	361,13	133457,209	,940	,995
E14	361,11	133356,516	,948	,995
E15	357,83	133556,745	,937	,995
E16	357,76	133456,111	,937	,995
E17	357,76	133354,073	,947	,995
E18	361,02	132970,962	,954	,995
E19	361,00	132871,434	,958	,995
E20	357,72	133055,186	,966	,995
E21	357,67	132971,925	,982	,995
E22	357,74	132851,592	,973	,995
E23	357,70	132754,024	,977	,995
E24	357,67	132669,396	,986	,995

E25	357,69	132555,125	,981	,995
E26	357,63	132466,389	,987	,995
E27	357,61	132367,638	,988	,995
E28	360,81	131977,097	,983	,994
E29	357,52	132174,971	,991	,994
E30	357,50	132070,066	,990	,994
E31	357,39	131986,431	,995	,994
E32	357,33	131891,925	,996	,994
E33	357,33	131791,396	,996	,994
E34	357,37	131687,030	,995	,994
E35	357,39	131583,601	,996	,994
E36	357,39	131483,336	,996	,994
E37	357,43	131379,759	,995	,994
E38	357,39	131277,487	,995	,994
E39	360,63	130900,238	,985	,994
E40	357,37	131078,917	,995	,994
E41	357,35	130992,044	,996	,994
E42	357,35	130880,647	,996	,994
E43	357,30	130785,571	,997	,994
E44	360,67	130390,189	,991	,994
E45	357,09	130617,633	,999	,994
E46	357,11	130510,252	,998	,994
E47	357,15	130400,770	,998	,994
E48	357,19	130297,059	,998	,994
E49	357,15	130206,544	,998	,994
E50	360,46	129811,989	,991	,994
E51	357,15	130006,468	,998	,994
E52	360,37	129622,615	,992	,994
E53	357,11	129810,969	,998	,994
E54	360,37	129416,351	,994	,994
E55	357,07	129615,806	,998	,994
E56	357,04	129519,584	,998	,994
E57	360,33	129128,679	,993	,994
E58	356,96	129328,602	,999	,994
E59	360,35	128926,044	,993	,994
E60	356,89	129130,780	,999	,994
E61	356,87	129033,473	,999	,994
E62	356,87	128934,492	,999	,994
E63	356,81	128846,569	,999	,994
E64	356,83	128739,349	,999	,994

E65	356,80	128649,826	,999	,994
E66	356,81	128547,927	,999	,994
E67	360,13	128155,134	,994	,994
E68	356,78	128353,950	,999	,994
E69	356,76	128255,620	,999	,994
E70	356,76	128156,941	,999	,994
E71	356,72	128061,110	,999	,994
E72	356,80	127954,354	,999	,994
E73	356,67	127868,377	,999	,994
E74	356,65	127777,213	,999	,994
E75	356,65	127672,308	,999	,994
E76	356,61	127578,657	,999	,994
E77	356,61	127486,506	,998	,994

Confiabilidad por Alpha de Cronbach de la Escala de Estrés docente (ED-6) en la muestra de investigación.

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,976	77

Estadísticas de total de elemento				
	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
E1	256,15	2234,057	,593	,975
E2	256,08	2225,680	,645	,975
E3	256,26	2193,779	,820	,975
E4	256,11	2213,618	,765	,975
E5	256,06	2211,252	,724	,975
E6	257,39	2307,878	-,281	,977
E7	255,98	2212,309	,740	,975
E8	255,96	2209,641	,797	,975
E9	256,17	2188,332	,835	,975
E10	255,98	2201,850	,817	,975
E11	255,95	2205,450	,788	,975
E12	256,06	2194,554	,824	,975
E13	257,58	2303,183	-,221	,976
E14	257,61	2300,879	-,197	,976
E15	255,80	2227,686	,649	,975
E16	255,97	2205,390	,759	,975
E17	255,91	2209,124	,754	,975
E18	257,42	2325,258	-,477	,977
E19	257,46	2315,950	-,354	,977
E20	256,03	2192,612	,805	,975
E21	255,64	2241,340	,527	,976
E22	255,83	2215,475	,733	,975
E23	255,92	2204,368	,814	,975
E24	255,66	2245,898	,498	,976
E25	255,96	2196,427	,826	,975

E26	255,81	2213,671	,758	,975
E27	255,97	2200,312	,823	,975
E28	257,56	2305,914	-,247	,977
E29	256,01	2191,269	,839	,975
E30	256,03	2188,482	,863	,975
E31	255,78	2211,273	,761	,975
E32	255,83	2206,418	,771	,975
E33	255,98	2194,588	,816	,975
E34	255,81	2208,520	,765	,975
E35	255,89	2201,115	,821	,975
E36	255,73	2217,484	,734	,975
E37	255,87	2203,657	,806	,975
E38	255,73	2212,043	,770	,975
E39	257,45	2355,030	-,716	,977
E40	255,87	2195,471	,848	,975
E41	255,92	2195,874	,824	,975
E42	255,85	2199,388	,845	,975
E43	255,86	2193,079	,870	,975
E44	257,59	2322,950	-,467	,977
E45	255,89	2200,188	,806	,975
E46	255,82	2205,030	,795	,975
E47	255,95	2188,413	,842	,975
E48	255,89	2192,373	,861	,975
E49	255,89	2192,056	,860	,975
E50	257,63	2314,737	-,351	,977
E51	255,83	2202,865	,807	,975
E52	257,68	2311,727	-,319	,977
E53	255,64	2232,035	,612	,975
E54	257,57	2310,355	-,318	,977
E55	255,55	2252,718	,438	,976
E56	255,85	2204,880	,796	,975
E57	257,61	2307,233	-,268	,977
E58	255,87	2199,582	,823	,975
E59	257,54	2326,345	-,455	,977
E60	255,82	2193,570	,873	,975
E61	255,89	2192,372	,853	,975
E62	255,93	2188,661	,854	,975
E63	255,60	2244,880	,496	,976
E64	255,88	2195,425	,845	,975
E65	255,93	2187,321	,866	,975

E66	255,79	2201,407	,799	,975
E67	257,67	2310,991	-,317	,977
E68	255,88	2191,679	,836	,975
E69	255,93	2189,526	,840	,975
E70	255,86	2210,920	,744	,975
E71	256,05	2207,466	,652	,975
E72	255,61	2257,844	,375	,976
E73	255,85	2201,638	,824	,975
E74	255,74	2220,308	,707	,975
E75	255,57	2257,498	,372	,976
E76	255,71	2231,954	,586	,975
E77	257,66	2325,618	-,459	,977

Confiabilidad por Alpha de Cronbach de la Escala de Bienestar psicológico de Ryff en la muestra piloto

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,985	39

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
B1	212,98	6565,415	-,561	,986
B2	213,22	6531,119	-,322	,986
B3	213,28	6507,563	-,168	,986
B4	213,20	6491,222	-,046	,985
B5	213,24	6468,941	,161	,985
B6	213,17	6448,594	,362	,985
B7	213,13	6428,870	,516	,985
B8	213,07	6407,579	,665	,985
B9	213,04	6386,225	,761	,985
B10	213,04	6364,451	,819	,985
B11	213,02	6344,358	,862	,985
B12	212,96	6323,244	,908	,984
B13	212,89	6297,572	,899	,984
B14	212,81	6284,456	,952	,984
B15	212,83	6258,858	,957	,984
B16	212,83	6239,274	,955	,984
B17	212,81	6217,588	,960	,984
B18	212,80	6199,260	,969	,984
B19	212,80	6178,165	,975	,984
B20	212,74	6159,328	,977	,984
B21	212,67	6140,679	,979	,984
B22	212,65	6120,081	,981	,984
B23	212,52	6102,141	,983	,984
B24	212,54	6081,838	,982	,984
B25	212,52	6061,009	,983	,984

B26	212,52	6036,481	,985	,984
B27	212,48	6018,858	,987	,984
B28	212,46	5997,536	,989	,984
B29	212,46	5977,046	,988	,984
B30	212,48	5954,141	,990	,984
B31	212,54	5929,348	,991	,984
B32	212,54	5912,517	,989	,984
B33	212,56	5891,723	,989	,984
B34	212,56	5870,969	,989	,984
B35	212,54	5851,838	,987	,984
B36	212,46	5833,385	,986	,984
B37	212,41	5815,303	,983	,984
B38	212,41	5791,227	,986	,984
B39	212,20	5779,599	,981	,984

Confiabilidad por Alpha de Cronbach de la Escala de Bienestar psicológico de Ryff en la muestra de investigación.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,979	39

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
B1	193,73	894,676	,594	,979
B2	193,79	889,121	,671	,978
B3	193,79	888,051	,691	,978
B4	193,63	887,430	,722	,978
B5	193,67	883,855	,771	,978
B6	193,63	885,519	,761	,978
B7	193,56	890,880	,749	,978
B8	193,57	889,383	,749	,978
B9	193,58	888,843	,775	,978
B10	193,59	885,930	,789	,978
B11	193,58	882,761	,797	,978
B12	193,55	885,126	,824	,978
B13	193,75	874,908	,765	,978
B14	193,51	883,781	,810	,978
B15	193,94	871,479	,679	,979
B16	193,63	886,527	,744	,978
B17	193,73	880,913	,727	,978
B18	193,61	882,620	,809	,978
B19	193,57	883,934	,776	,978
B20	193,60	883,486	,768	,978
B21	194,06	863,776	,669	,979
B22	193,57	883,532	,804	,978
B23	194,00	868,895	,660	,979
B24	193,56	888,656	,766	,978
B25	193,51	888,523	,752	,978

B26	194,08	865,297	,666	,979
B27	193,81	873,873	,686	,979
B28	193,53	887,447	,784	,978
B29	193,49	885,251	,806	,978
B30	193,48	886,591	,825	,978
B31	193,46	889,977	,761	,978
B32	193,52	889,128	,769	,978
B33	193,55	886,609	,799	,978
B34	193,49	887,911	,775	,978
B35	193,51	890,067	,771	,978
B36	193,49	890,768	,771	,978
B37	193,45	892,922	,711	,978
B38	193,53	889,686	,717	,978
B39	193,47	889,624	,738	,978

Anexo 9: Características de la muestra

Población del estudio

Niveles instituciones	Docentes	%
Inicial	286	23%
Primaria	630	50%
Secundaria	344	27%
TOTAL	1260	100%

Fuente: Base de datos UGEL 305. Paita-Piura.

Fórmula para el tamaño de muestra según población finita.

$$n = \frac{z^2 \times pq \times N}{\epsilon^2(N-1) + z^2 \times pq} \quad n = \frac{(1,96^2 \times 0,50 \times 0,50 \times 1260)}{(0,05^2(1259) + 1,96^2 \times 0,50 \times 0,50)}$$

$n=294.579$
 $n=295$

Muestra del estudio docentes de la UGEL 305 Paita-Piura

Niveles instituciones	Población	Muestra
Inicial	286	67 (23%)
Primaria	630	148(50%)
Secundaria	344	80 (27%)
TOTAL	1260	295 (100%)

Fuente: Base de datos UGEL 305. Paita -Piura.

Características de la muestra de docentes de la UGEL 305 Paíta, Piura, 2022

Características	Frecuencia(f)	Porcentaje%
Sexo		
Femenino	199	67,5
Masculino	95	32,5
Edad		
Menos de 30 años	148	50,2
De 30 a 39 años	108	36,6
De 40 a 49 años	29	9,8
De 50 a más años	10	3,4
Estado civil		
Soltero	30	10,2
Casado	135	45,8
Conviviente	122	41,4
Divorciado	8	2,7
Tipo de institución laboral		
Urbano	199	67,5
Rural	96	32,5
Condición laboral		
Nombrado	114	38,6
Contratado	181	61,4
Nivel educativo laboral		
Inicial	67	23
Primaria	148	50
Secundaria	80	27
Tiempo de servicio		
Menos de 5 años	197	66,8
De 5 a 10 años	78	26,4
Mas de 10 años	20	6,8
Total	295	100

Niveles de Estrés Laboral en los docentes

Categoría	Frecuencia	Porcentaje
Alto	0	0,00%
Moderado	212	71,86%
Normal	39	13,22%
Bajo	32	10,85%
Muy bajo	13	4,07%
Total	295	100%

Se evidencia el nivel de estrés que presentan los docentes de la UGEL 305 Paita, el 71,86%(212) tiene un nivel moderado de estrés, el 13,22%(39) presenta nivel normal, el 10,85%(32) presenta nivel bajo y el 4,07%(13) presenta nivel muy bajo, quedando el nivel alto desierto.

Niveles de bienestar psicológico en los docentes

Categoría	Frecuencia	Porcentaje
Alto	247	83,73%
Promedio	43	14,58%
Bajo	5	1,69%
Total	295	100%

Se evidencia el nivel de bienestar psicológico que presentan los docente de la UGEL 305 Paita, el 83,73%(247) presenta nivel alto, el 14,58%(43) presenta nivel promedio y el 1,69%(5) presenta nivel bajo.

Anexo 10: Similitud de Turnitin.

The screenshot displays the Turnitin Feedback Studio interface within a Google Chrome browser. The browser's address bar shows the URL: `ev.turnitin.com/app/carta/es/?o=1818280134&u=1127134277&student_user=1&s=1&l=es`. The page header includes the Turnitin logo, the user name "ROQUE MOISES CORDOVA BENITES", and the document name "Tur tesis Roque 2022.docx".

The main content area shows a document with the following text:

Estrés laboral y Bienestar psicológico en pandemia en docentes de la UGEL 305 Paita, Piura, 2022

1 TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
Licenciado en psicología

AUTOR:
Córdova Benites, Roque Moisés (ORCID: 0000-0002-3238-2985)

The document text is highlighted in pink, indicating a match with the Turnitin database. A red "1" icon is visible next to the word "TESIS".

The interface includes a sidebar on the right with various icons for navigation and a bottom status bar. The status bar shows "Página: 1 de 41", "Número de palabras: 10612", "Versión solo texto del informe", "Alta resolución", and "Activado". The Windows taskbar at the bottom shows the time as 05:41 p.m. on 23/04/2022.

