

**UNIVERSIDAD CATÓLICA DE TRUJILLO  
BENEDICTO XVI**

**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD  
PROGRAMA DE ESTUDIOS DE PSICOLOGÍA**



**INFLUENCIA DEL ESTRÉS LABORAL EN EL BIENESTAR  
PSICOLÓGICO DE DOCENTES DE INSTITUCIONES EDUCATIVAS  
DE AYACUCHO, 2022**

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE  
LICENCIADO EN PSICOLOGÍA**

**AUTOR**

Br. Frank Isaac Berrocal Aréstegui

<https://orcid.org/0000-0003-2286-6174>

**ASESOR(A)**

Dra. Sandra Sofía Izquierdo Marín

<https://orcid.org/0000-0002-0651-6230>

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN**

Salud psicológica y relaciones familiares

**TRUJILLO – PERÚ**

**2023**

## INFORME DE ORIGINALIDAD

Influencia del estrés laboral en el bienestar psicológico de docentes de instituciones educativas de Ayacucho, 2022

### INFORME DE ORIGINALIDAD



### FUENTES PRIMARIAS

<b>1</b>	<b>hdl.handle.net</b> Fuente de Internet	<b>4%</b>
<b>2</b>	<b>repositorio.ucv.edu.pe</b> Fuente de Internet	<b>4%</b>
<b>3</b>	<b>repositorio.uct.edu.pe</b> Fuente de Internet	<b>2%</b>
<b>4</b>	<b>www.slideshare.net</b> Fuente de Internet	<b>&lt;1%</b>
<b>5</b>	<b>repositorio.autonoma.edu.pe</b> Fuente de Internet	<b>&lt;1%</b>
<b>6</b>	<b>repositorio.upagu.edu.pe</b> Fuente de Internet	<b>&lt;1%</b>
<b>7</b>	<b>www.ilo.org</b> Fuente de Internet	<b>&lt;1%</b>
<b>8</b>	<b>investigacion.uninorte.edu.py</b> Fuente de Internet	<b>&lt;1%</b>
<b>9</b>	<b>repositorio.une.edu.pe</b> Fuente de Internet	

		<1 %
10	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	<1 %
11	Submitted to Universidad Catolica de Trujillo Trabajo del estudiante	<1 %
12	dspace.unach.edu.ec Fuente de Internet	<1 %
13	idoc.pub Fuente de Internet	<1 %
14	repositorio.upn.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
15	www.coursehero.com Fuente de Internet	<1 %
16	core.ac.uk Fuente de Internet	<1 %
17	Submitted to Universidad San Ignacio de Loyola Trabajo del estudiante	<1 %
18	Submitted to Universidad Católica San Pablo Trabajo del estudiante	<1 %
19	Submitted to Corporación Universitaria Minuto de Dios, UNIMINUTO Trabajo del estudiante	<1 %

20	Submitted to Submitted on 1686146298813 Trabajo del estudiante	<1 %
21	Submitted to Unviersidad de Granada Trabajo del estudiante	<1 %
22	repositorio.uan.edu.co Fuente de Internet	<1 %
23	www.researchgate.net Fuente de Internet	<1 %
24	Submitted to Universidad Continental Trabajo del estudiante	<1 %
25	Submitted to Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga Trabajo del estudiante	<1 %
26	www.revistauaricha.umich.mx Fuente de Internet	<1 %
27	repositorio.uladech.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
28	repository.usu.ac.id Fuente de Internet	<1 %
29	archive.org Fuente de Internet	<1 %
30	eprints.ucm.es Fuente de Internet	<1 %
31	repositorio.unisinucartagena.edu.co:8080	

	Fuente de Internet	<1 %
32	Submitted to Universidad Tecnológica Centroamericana UNITEC Trabajo del estudiante	<1 %
33	revistas.uam.es Fuente de Internet	<1 %
34	Submitted to Campus Docent Sant Joan de Deu Trabajo del estudiante	<1 %
35	dspace.uniandes.edu.ec Fuente de Internet	<1 %
36	repositorio.unjfsc.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
37	pepsic.bvsalud.org Fuente de Internet	<1 %
38	gredos.usal.es Fuente de Internet	<1 %
39	issuu.com Fuente de Internet	<1 %
40	Corona González Vania Vanessa. "El estrés a la inserción laboral en egresados universitarios de Universidad Oparin", TESIUNAM, 2019 Publicación	<1 %

41	<a href="https://repositorio.ual.es">repositorio.ual.es</a> Fuente de Internet	<1 %
42	<a href="https://repositorio.untumbes.edu.pe">repositorio.untumbes.edu.pe</a> Fuente de Internet	<1 %
43	Pérez Salas Brenda Ivonne. "Nivel de estrés laboral en personal médico quirúrgico comparado con el del personal médico no quirúrgico en la Unidad Médica de Alta Especialidad Hospital de Oncología del Centro Médico Nacional Siglo XXI", TESIUNAM, 2022 Publicación	<1 %
44	Submitted to Universidad de Huanuco Trabajo del estudiante	<1 %
45	<a href="https://investiga.upo.es">investiga.upo.es</a> Fuente de Internet	<1 %
46	<a href="https://repositorio.autonomadeica.edu.pe">repositorio.autonomadeica.edu.pe</a> Fuente de Internet	<1 %
47	<a href="https://repositorio.usil.edu.pe">repositorio.usil.edu.pe</a> Fuente de Internet	<1 %
48	<a href="https://docs.google.com">docs.google.com</a> Fuente de Internet	<1 %
49	<a href="https://tesisenred.net">tesisenred.net</a> Fuente de Internet	<1 %
50	Aguado Oropeza Karina Itzel. "Propuesta teórica desde la psicología para atender a la	<1 %

norma oficial mexicana 035 (NOM-035-STPS-2018) sobre factores de riesgo psicosocial en el trabajo-identificación, análisis y prevención", TESIUNAM, 2019

Publicación

---

51 Submitted to National University College - Online <1 %

Trabajo del estudiante

---

52 Salazar Oliver Santa Virginia. "Validación del cuestionario de enfrentamiento a la tentación para adolescentes mexicanos", TESIUNAM, 2013 <1 %

Publicación

---

53 Submitted to Universidad Nacional de Tumbes <1 %

Trabajo del estudiante

---

54 [dspace.unitru.edu.pe](https://dspace.unitru.edu.pe) <1 %

Fuente de Internet

---

55 [repositorio.ug.edu.ec](https://repositorio.ug.edu.ec) <1 %

Fuente de Internet

---

56 Chávez Mejía José Iván. "Evaluación de biomateriales metálicos usados en prótesis de cadera mediante técnicas electroquímicas", TESIUNAM, 2009 <1 %

Publicación

---

57 Submitted to Hellenic Open University <1 %

Trabajo del estudiante

---

58	Romo Maldonado Nadia. "El estres en la mujer profesionalista con doble jornada laboral", TESIUNAM, 2005 Publicación	<1 %
59	Submitted to Universidad Autonoma del Peru Trabajo del estudiante	<1 %
60	Submitted to Universidad de Málaga - Tii Trabajo del estudiante	<1 %
61	repositorio.ecci.edu.co Fuente de Internet	<1 %
62	revistafacso.ucentral.cl Fuente de Internet	<1 %
63	revistas.uss.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
64	sk.sagepub.com Fuente de Internet	<1 %
65	Submitted to Universidad Nacional Abierta y a Distancia, UNAD,UNAD Trabajo del estudiante	<1 %
66	lib.dr.iastate.edu Fuente de Internet	<1 %
67	natlex.ilo.ch Fuente de Internet	<1 %
68	repositorio.ucundinamarca.edu.co Fuente de Internet	<1 %

69	<a href="https://repositorio.unid.edu.pe">repositorio.unid.edu.pe</a> Fuente de Internet	<1 %
70	<a href="https://repository.ucc.edu.co">repository.ucc.edu.co</a> Fuente de Internet	<1 %
71	<a href="https://theibfr.com">theibfr.com</a> Fuente de Internet	<1 %
72	<a href="https://www.semanticscholar.org">www.semanticscholar.org</a> Fuente de Internet	<1 %
73	<b>Arellano Carranza Vanessa Edith. "Propuesta de medición etnopsicológica para estimar la agradabilidad y la simpatía en México", TESIUNAM, 2022</b> Publicación	<1 %
74	<a href="https://prezi.com">prezi.com</a> Fuente de Internet	<1 %
75	<a href="https://repositorio.upeu.edu.pe">repositorio.upeu.edu.pe</a> Fuente de Internet	<1 %
76	<a href="https://repositorioacademico.upc.edu.pe">repositorioacademico.upc.edu.pe</a> Fuente de Internet	<1 %
77	<b>Submitted to Universidad de Deusto</b> Trabajo del estudiante	<1 %
78	<a href="https://destrategico.uca.es">destrategico.uca.es</a> Fuente de Internet	<1 %
79	<a href="https://doaj.org">doaj.org</a> Fuente de Internet	<1 %

80	<a href="https://dspace.ucuenca.edu.ec">dspace.ucuenca.edu.ec</a> Fuente de Internet	<1 %
81	<a href="https://fr.slideshare.net">fr.slideshare.net</a> Fuente de Internet	<1 %
82	<a href="https://rai.uapa.edu.do">rai.uapa.edu.do</a> Fuente de Internet	<1 %
83	<a href="https://repositorio.pucesa.edu.ec">repositorio.pucesa.edu.ec</a> Fuente de Internet	<1 %
84	<a href="https://repositorio.ulasamericas.edu.pe">repositorio.ulasamericas.edu.pe</a> Fuente de Internet	<1 %
85	<a href="https://repositorio.usmp.edu.pe">repositorio.usmp.edu.pe</a> Fuente de Internet	<1 %
86	<a href="https://www.bancomundial.org">www.bancomundial.org</a> Fuente de Internet	<1 %
87	<a href="https://www.clubensayos.com">www.clubensayos.com</a> Fuente de Internet	<1 %
88	"Inter-American Yearbook on Human Rights / Anuario Interamericano de Derechos Humanos, Volume 26 (2010)", Brill, 2014 Publicación	<1 %
89	Lastra Feregrino Iyari. "Propuesta de intervención basada en la psicoterapia corporal (ibpc) para el afrontamiento al estrés laboral", TESIUNAM, 2014 Publicación	<1 %

90	Serna Caamaño Natzidiery Itzel. "Relación entre estilos de afrontamiento al estrés y variables sociodemográficas en trabajadores mexicanos", TESIUNAM, 2016 Publicación	<1 %
91	Submitted to Universidad Cooperativa de Colombia Trabajo del estudiante	<1 %
92	es.slideshare.net Fuente de Internet	<1 %
93	indteca.com Fuente de Internet	<1 %
94	pesquisa.bvsalud.org Fuente de Internet	<1 %
95	repositorio.urp.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
96	repository.unab.edu.co Fuente de Internet	<1 %
97	repository.usergioarboleda.edu.co Fuente de Internet	<1 %
98	research.hanze.nl Fuente de Internet	<1 %
99	tesis.ipn.mx Fuente de Internet	<1 %
<a href="http://www.ilustrados.com">www.ilustrados.com</a>		

100

Fuente de Internet

<1 %

101

[www.revista-portalesmedicos.com](http://www.revista-portalesmedicos.com)

Fuente de Internet

<1 %

Excluir citas Activo

Excluir coincidencias < 10 words

Excluir bibliografía Activo

## **PÁGINA DE AUTORIDADES UNIVERSITARIAS**

**Excmo. Mons. Dr. Héctor Miguel Cabrejos Vidarte, O.F.M.**

Arzobispo Metropolitano de Trujillo

Fundador y Gran Canciller de la Universidad Católica de Trujillo “Benedicto XVI”

**Dr. Luis Orlando Miranda Díaz**

Rector de la Universidad Católica de Trujillo “Benedicto XVI”

**Dra. Mariana Geraldine Silva Balarezo**

Vicerrectora académica

**Dra. Anita Jeanette Campos Márquez**

Decana de la Facultad de Ciencias de la Salud

**Dr. Winston Rolando Reaño Portal**

Director de la Escuela de Posgrado

**Dr. Francisco Alejandro Espinoza Polo**

Vicerrector de Investigación

**Dra. Teresa Sofía Reátegui Marín**

Secretaria General

## PÁGINA DE CONFORMIDAD DEL ASESOR



UNIVERSIDAD CATÓLICA DE TRUJILLO

### ACTA DE CONFORMIDAD DE LA ASESORA

Yo, Sandra Sofía Izquierdo Marín, docente del Programa de Estudios de Psicología, de la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Católica de Trujillo “Benedicto XVI”, asesora de la Tesis titulada: “Influencia del estrés laboral en el bienestar psicológico de docentes de instituciones educativas de Ayacucho, 2022” realizada por el Br. Frank Isaac Berrocal Aréstegui, identificado con DNI: 42531679, constato que la investigación reúne los requisitos tanto técnicos como científicos y corresponden con las normas establecidas en el reglamento de titulación de la referida universidad y en la normativa para la presentación de trabajos de graduación y/o titulación.

He revisado dicho trabajo y concluyo la autorización de la presentación del mismo ante el organismo pertinente para que sea sometido a evaluación por los jurados designados por la mencionada Facultad.

Trujillo, 1 de junio de 2023.



Dra. Sandra Sofía Izquierdo Marín  
DNI: 42796297

<https://orcid.org/0000-0002-0651-6230>

## **DEDICATORIA**

En primer lugar, quiero dedicar este trabajo a Dios, quien, tomando prestadas las palabras de Jesús Adrián Romero, “se quedó conmigo en el fracaso”, y “me acompañó cuando perdí mi norte”. *¡Soli Deo Gloria!*

Además, quiero honrar la memoria de mi madre, quien me enseñó el valor de la perseverancia, el esfuerzo, la responsabilidad y la honestidad para alcanzar cualquier meta en la vida.

## **AGRADECIMIENTO**

Deseo expresar mi agradecimiento en primer lugar a la Universidad Católica de Trujillo “Benedicto XVI”, así como a la Dra. Sandra Sofía Izquierdo Marín por su asesoramiento y también a todos los docentes involucrados en el estudio, por su valiosa contribución en la culminación de este trabajo.

## DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD

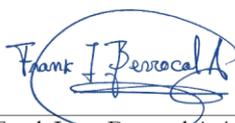
### DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD

Yo, Frank Isaac Berrocal Aréstegui, identificado con DNI: 42531679, egresado del Programa de Estudios de Psicología, de la Universidad Católica de Trujillo “Benedicto XVI”, doy fe que he seguido rigurosamente los procedimientos académicos y administrativos emanados por la universidad para la elaboración y sustentación de la Tesis titulada: “Influencia del estrés laboral en el bienestar psicológico de docentes de instituciones educativas de Ayacucho, 2022”.

Dejo constancia de la originalidad y autenticidad de la mencionada investigación y declaro bajo juramento en razón a los requerimientos éticos, que el contenido de dicho documento corresponde a mi autoría respecto a redacción, organización, metodología y diagramación. Asimismo, garantizo que los fundamentos teóricos están respaldados por el referencial bibliográfico, asumiendo un mínimo porcentaje de omisión involuntaria respecto al tratamiento de cita de autores, lo cual es de mi entera responsabilidad.

Declaro también que el porcentaje de similitud o coincidencia es del 19%, estándar permitido por el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad Católica de Trujillo.

El autor.



---

Br. Frank Isaac Berrocal Aréstegui  
DNI: 42531679

## ÍNDICE DE CONTENIDO

INFORME DE ORIGINALIDAD.....	ii
PÁGINA DE AUTORIDADES UNIVERSITARIAS .....	xiii
PÁGINA DE CONFORMIDAD DEL ASESOR.....	xiv
DEDICATORIA.....	xv
AGRADECIMIENTO .....	xvi
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD.....	xvii
ÍNDICE DE CONTENIDO .....	xviii
ÍNDICE DE TABLAS.....	xx
ÍNDICE DE FIGURAS .....	xxi
RESUMEN .....	xxii
ABSTRACT .....	xxiii
I. INTRODUCCIÓN.....	24
II. METODOLOGÍA .....	42
2.1. Enfoque, tipo .....	42
2.2. Diseño de investigación.....	43
2.3. Población, muestra y muestreo.....	44
2.4. Técnicas e instrumentos de recojo de datos .....	45
2.5. Técnicas de procesamiento y análisis de la información.....	46
2.6. Aspectos éticos en investigación .....	49
III. RESULTADOS .....	51
IV. DISCUSIÓN.....	60
V. CONCLUSIONES.....	65
VI. RECOMENDACIONES .....	66
VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS .....	67
ANEXOS.....	78

Anexo 1: Instrumentos de recolección de la información .....	78
Anexo 2: Ficha técnica .....	82
Anexo 3: Operacionalización de variables .....	84
Anexo 4: Carta de presentación.....	86
Anexo 5: Carta de autorización emitida por la entidad que faculta el recojo de datos .....	89
Anexo 6: Consentimiento informado .....	92
Anexo 7: Asentimiento informado .....	94
Anexo 8: Matriz de consistencia .....	95
Anexo 9: Otros .....	98

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Profesiones o empleos con mayor tendencia a desarrollar estrés laboral .....	37
Tabla 2. Distribución descriptiva de la población y muestra del estudio.....	44
Tabla 3. Baremos de las variables y sus dimensiones.....	46
Tabla 4. Influencia del estrés laboral en el bienestar psicológico.....	51
Tabla 5. Influencia del estrés laboral en la aceptación y control .....	52
Tabla 6. Influencia del estrés laboral en la autonomía.....	53
Tabla 7. Influencia del estrés laboral en los vínculos .....	54
Tabla 8. Influencia del estrés laboral en los proyectos .....	55
Tabla 9. Prevalencia del estrés laboral según el bienestar psicológico.....	56
Tabla 10. Prevalencia del estrés laboral.....	57
Tabla 11. Prevalencia del bienestar psicológico .....	59
Tabla 12. Matriz de operacionalización de variables.....	84
Tabla 13. Matriz de consistencia.....	95
Tabla 14. Características sociodemográficas de la muestra.....	105
Tabla 15. Prueba de normalidad Kolmogorov-Smirnov de las variables y dimensiones en cuestión, sin aplicar ninguna función de transformación de datos .....	106
Tabla 16. Prueba de normalidad Kolmogorov-Smirnov de las variables y dimensiones en cuestión, aplicando la función raíz cuadrada de transformación de datos .....	107
Tabla 17. Prueba de normalidad Kolmogorov-Smirnov de las variables y dimensiones en cuestión, aplicando la función logarítmica de transformación de datos .....	108
Tabla 18. Prueba de normalidad Kolmogorov-Smirnov de las variables y dimensiones en cuestión, aplicando la función inversa de transformación de datos.....	109
Tabla 19. Estadísticos generales de confiabilidad de los instrumentos aplicados en una muestra piloto.....	110
Tabla 20. Estadísticos específicos si se elimina el ítem de los instrumentos aplicados en una muestra piloto.....	110
Tabla 21. Estadísticos generales de confiabilidad de los instrumentos aplicados en la muestra de estudio.....	111
Tabla 22. Estadísticos específicos si se elimina el ítem de los instrumentos aplicados en la muestra de estudio.....	111

## ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Influencia del estrés laboral en el bienestar psicológico.....	51
Figura 2. Influencia del estrés laboral en la aceptación y control .....	52
Figura 3. Influencia del estrés laboral en la autonomía.....	53
Figura 4. Influencia del estrés laboral en los vínculos .....	54
Figura 5. Influencia del estrés laboral en los proyectos .....	55
Figura 6. Prevalencia del estrés laboral según el bienestar psicológico.....	56
Figura 7. Prevalencia del estrés laboral.....	57
Figura 8. Prevalencia del bienestar psicológico .....	59

## RESUMEN

La presente investigación tuvo como objetivo general la determinación de la influencia del estrés laboral en el bienestar psicológico de docentes, para lo cual se empleó una metodología de paradigma positivista, enfoque cuantitativo, tipo básico, nivel explicativo y diseño no experimental, transeccional, correlacional causal y de campo. En ese sentido, la población estuvo compuesta de 136 docentes de varias instituciones educativas, tomándose como muestra de estudio 81 de ellos, seleccionados a través de la técnica de muestreo no probabilístico por conveniencia. Para la recolección de datos, se utilizó como técnica la psicometría, mientras que para la medición de las variables se empleó el test psicológico como instrumento, a través de la Escala de Estrés Laboral de Ivancevich y Matteson (1989), adaptada al contexto peruano por Suárez (2013), y la Escala de Bienestar Psicológico de Casullo (2002), revisada por Domínguez (2014). Los resultados mostraron que el estrés laboral tuvo una influencia significativa ( $p=0.000<0.05$ ) e inversa ( $\beta=-0.632$ ) en el bienestar psicológico de los docentes examinados, explicando el 39.9% ( $r^2=0.399$ ) de su variabilidad, por lo cual se confirmó la hipótesis de investigación. Por otro lado, se pudo identificar en la muestra de docentes la prevalencia del nivel alto de estrés laboral y el bajo de bienestar psicológico en un 40.7%, la prevalencia de los niveles alto y medio de estrés laboral en un 44.4% y la prevalencia del nivel bajo de bienestar psicológico en un 79.0%.

**Palabras clave:** bienestar psicológico, estrés laboral, docentes.

## ABSTRACT

The general objective of this research was to determine the influence of work stress on the psychological well-being of teachers, for which a positivist paradigm methodology, quantitative approach, basic type, explanatory level and non-experimental, transectional, causal correlational and field design was used. In this sense, the population was composed of 136 teachers from several educational institutions, 81 of them were selected as a study sample, selected through the non-probabilistic sampling technique by convenience. For data collection, psychometrics was used as a technique, while for the measurement of variables, psychological testing was used as an instrument, through Ivancevich and Matteson's (1989) Job Stress Scale, adapted to the Peruvian context by Suárez (2013), and Casullo's (2002) Psychological Well-Being Scale, revised by Domínguez (2014). The results showed that job stress had a significant ( $p=0.000<0.05$ ) and inverse ( $\beta=-0.632$ ) influence on the psychological well-being of the teachers examined, explaining 39.9% ( $r^2=0.399$ ) of its variability, thus confirming the research hypothesis. On the other hand, it was possible to identify in the sample of teachers the prevalence of high level of work stress and low level of psychological well-being in 40.7%, the prevalence of high and medium levels of work stress in 44.4% and the prevalence of low level of psychological well-being in 79.0%.

**Key words:** psychological well-being, job stress, teachers.

## I. INTRODUCCIÓN

De acuerdo con la primera investigación global acerca de los efectos nocivos del exceso de trabajo en la salud y el riesgo de mortalidad, la Organización Panamericana de la Salud (2021) reportó que, en el año 2016, 398 mil adultos fallecieron a causa de accidentes cerebrovasculares (ACV) y 347 mil por problemas relacionados con enfermedades cardíacas isquémicas, debido a trabajar 55 horas o más por semana. El 72% de las víctimas mortales fueron hombres y una gran proporción de ellos pertenecía a poblaciones del Sudeste Asiático y el Pacífico Occidental, en las categorías de adultos medianos y adultos mayores. La mayoría de estas muertes ocurrieron entre aquellos que trabajaban 55 horas o más a la semana y tenían un rango etario comprendidas entre los 60 y 79 años. Se encontró una conexión directa entre trabajar largas jornadas laborales y el aumento en la probabilidad de sufrir enfermedades profesionales, que representan aproximadamente un tercio de los casos de enfermedad y muerte relacionados con el trabajo. Los resultados de la pesquisa indican que trabajar 55 horas o más a la semana incrementa el riesgo de sufrir un ACV en un 35% y de morir a causa de una enfermedad cardíaca en un 17%, en comparación con las jornadas de trabajo normales de 35 a 40 horas por semana.

En cuanto a los docentes, según algunos autores como Quiroga (2013) y Whitaker et al. (2015), la labor del docente es una de las más demandantes en el ámbito profesional, siendo considerada una de las profesiones con mayor estrés y menor bienestar en comparación con otras áreas laborales. Debido a esto, Ayuso (2006) sostiene que aquellos que trabajan en profesiones clasificadas como “asistenciales”, como los docentes, pueden experimentar un alto grado de desgaste profesional, ya que se les requiere sacrificio, compromiso, dedicación y un innegable deseo de servir a los demás. Además, si se añade meticulosidad y autoexigencia a todo esto, se puede generar un desequilibrio entre las expectativas personales y el trabajo real.

De hecho, un estudio extenso realizado por Johnson et al. (2005), en el que se evaluaron tres factores inversos al estrés laboral (salud física, bienestar psicológico y satisfacción laboral) en una muestra de 25.352 personas en ejercicio de 26 profesiones u ocupaciones distintas, reveló que la docencia fue una de las siete que obtuvo peores resultados en estos aspectos. Esto se debe, en parte, al trabajo emocional que implica la interacción con estudiantes difíciles y la necesidad de mantener la compostura ante la frustración que esto conlleva. Además, la sobrecarga laboral también es un factor que contribuye, ya que las

responsabilidades del docente no se limitan al horario de clases, sino que también incluyen tareas administrativas, el llenado de registros y funciones tutoriales.

Por tanto, Ayuso (2006) destaca que es importante reconocer el consenso existente entre los educadores y una parte importante de la sociedad sobre el desafío que supone educar a los estudiantes actuales. La indisciplina de muchos estudiantes, la falta de apoyo paterno, las deficiencias administrativas del sistema educativo, el alto índice de absentismo del profesorado debido a problemas de salud mental y ciertas rutinas perjudiciales que se han instaurado en los centros educativos son algunos de los factores que contribuyen a crear un ambiente de malestar. Todos estos factores combinados pueden hacer que muchos docentes sientan rechazo por su trabajo, lo que eventualmente podría llevarlos a formar parte de aquellos profesionales que no están satisfechos con su trabajo.

Este problema se hace evidente en un informe oficial de los EE. UU. de 2015, en el que más de un millón de profesores abandonaron su profesión para buscar empleos menos exigentes, y casi 1.8 millones no pudieron encontrar trabajo en otro campo (Varathan, 2018). La deserción docente es relevante debido al impacto negativo que las condiciones del aula tienen en el desempeño del maestro y, como consecuencia lógica, en el aprendizaje de los estudiantes (Organización Internacional del Trabajo [OIT], 2021). Por lo tanto, la enseñanza es considerada una de las profesiones más estresantes y un estudio demostró que el 46% de los profesores experimentan un alto nivel de estrés, lo que puede afectar su desempeño, compromiso y satisfacción laboral, así como su bienestar psicológico en general (Greenberg y Brown, 2016).

Los datos recolectados por la OIT (2021) mostraron que la situación para los maestros empeoró durante el año escolar 2019-2020 debido al surgimiento del virus SARS-CoV-2 y a la transición a la educación en línea. Esto aumentó la carga de trabajo y los niveles de estrés de los maestros, muchos de los cuales carecían de conexión a Internet y de comunicaciones adecuadas, y no estaban preparados para emplear las tecnologías de aprendizaje a distancia. Además, la enseñanza en línea dificultaba el mantenimiento de la dinámica de aprendizaje en grupo en las sesiones en línea. A pesar de los esfuerzos de las escuelas de todo el mundo por permanecer abiertas durante las diversas oleadas de la pandemia, muchas carecían de la infraestructura necesaria para detener la propagación del virus. En 2019, sólo el 19.8% de las escuelas primarias de Chad disponían de instalaciones elementales para lavarse las manos, en comparación con el 84.8% de Costa Rica, el 86.3% de la India y el 98.4% de China.

De acuerdo con Näslund y Arias (2022), expertos del Banco Interamericano de Desarrollo, la suspensión de la educación resultó en que muchos millones de niños y adolescentes a lo largo del globo pierdan oportunidades de aprendizaje que habrían adquirido si hubieran asistido a clases. Los estudiantes de América Latina y El Caribe fueron los más afectados, perdiendo más días de clase que los estudiantes de cualquier otra región del mundo. De hecho, se estima que entre los meses de marzo de 2020 y 2021 los centros educativos estuvieron cerrados a la educación presencial durante un promedio de 158 días, en comparación con el promedio mundial de 95 días. Un estudio llevado a cabo por el Banco Mundial (2021) reveló que, en algunos países, el cierre prolongado de los centros educativos debido a la pandemia resultó en pérdidas de aprendizaje en los estudiantes que son proporcionales a la duración de dichos cierres. Datos regionales de países como Brasil, Pakistán, la parte rural de India, Sudáfrica y México muestran una disminución significativa en el nivel de conocimientos en matemáticas y lectura. No obstante, hay una gran variabilidad en los resultados dependiendo del país, el nivel socioeconómico, el género y el grado.

Aunque la mayoría de los países retomaron las clases presenciales en 2022, este período escolar puso de manifiesto los graves efectos colaterales de la pandemia en los estudiantes. Es así que los profesores tuvieron un trabajo adicional a sus funciones docentes establecidas al lidiar con los vacíos de conocimiento de parte de los alumnos, así como con los excesos de sus conductas de riesgo, acrecentando la cantidad y tipos de estresores relacionados con su ejercicio profesional, lo que eventualmente terminó afectando en alguna medida su salud mental. Es debido a ello que se planteó la siguiente pregunta como problema general de investigación: ¿De qué manera influye el estrés laboral en el bienestar psicológico de los docentes? A partir de esta cuestión surgieron los siguientes siete problemas específicos: (1) ¿De qué manera el estrés laboral influye en la aceptación y control de los docentes? (2) ¿De qué manera el estrés laboral influye en la autonomía de los docentes? (3) ¿De qué manera el estrés laboral influye en los vínculos de los docentes? (4) ¿De qué manera el estrés laboral influye en los proyectos de los docentes? (5) ¿Cuál es la prevalencia del estrés laboral según el bienestar psicológico de los docentes? (6) ¿Cuál es la prevalencia del estrés laboral de los docentes? Y (7) ¿Cuál es la prevalencia del bienestar psicológico de los docentes?

Ya que los problemas planteados guían los objetivos de una investigación, se estableció como objetivo general: Determinar la influencia del estrés laboral en el bienestar psicológico de los docentes. Como objetivos específicos se consideraron los siguientes siete: (1)

Determinar la influencia del estrés laboral en la aceptación y control de los docentes. (2) Determinar la influencia del estrés laboral en la autonomía de los docentes. (3) Determinar la influencia del estrés laboral en los vínculos de los docentes. (4) Determinar la influencia del estrés laboral en los proyectos de los docentes. (5) Describir la prevalencia del estrés laboral según el bienestar psicológico de los docentes. (6) Describir la prevalencia del estrés laboral de los docentes. Y (7) Describir la prevalencia del bienestar psicológico de los docentes.

Las hipótesis son estimaciones de lo que se calcula encontrar en la investigación cristalizando los objetivos. En tal razón, se redactó como hipótesis general: El estrés laboral influye significativamente en el bienestar psicológico de los docentes. Mientras que como hipótesis específicas derivadas se tienen: (1) El estrés laboral influye significativamente en la aceptación y control de los docentes. (2) El estrés laboral influye significativamente en la autonomía de los docentes. (3) El estrés laboral influye significativamente en los vínculos de los docentes. (4) El estrés laboral influye significativamente en los proyectos de los docentes. (5) El nivel alto de estrés laboral y el nivel bajo de bienestar psicológico son prevalentes en los docentes. (6) El nivel alto de estrés laboral es prevalente en los docentes. Y (7) El nivel bajo de bienestar psicológico es prevalente en los docentes.

La presente investigación sobre la influencia del estrés laboral en el bienestar psicológico de los docentes es relevante porque los problemas de salud mental relacionados con el trabajo son cada vez más comunes. Este estudio permite comprender cómo el estrés laboral afecta la salud mental y emocional de los educadores, lo que a su vez tiene implicaciones en la calidad de la educación y la formación de los estudiantes. La teoría existente sugiere que el estrés laboral puede tener efectos negativos en el bienestar psicológico, lo que puede resultar en una disminución en la efectividad y el rendimiento laboral de los docentes. Además, hay numerosos estudios que demuestran que factores laborales como el exceso de trabajo, las demandas emocionales propias del ejercicio profesional y la falta de asistencia psicológica adecuada pueden afectar el bienestar psicológico de los docentes. Por lo tanto, este estudio contribuirá a la literatura existente y a la comprensión teórica de este fenómeno.

Desde un punto de vista metodológico, este estudio es útil porque emplea un diseño de investigación correlacional causal y un análisis de regresión lineal simple para determinar la influencia del estrés laboral en el bienestar psicológico de los docentes. Como resultado, proporcionará un punto de referencia útil para futuros investigadores. Además, el uso de la Escala de Estrés Laboral de Ivancevich y Matteson (1989) adaptada al contexto peruano por

Suárez (2013) y la Escala de Bienestar Psicológico de Casullo (2002) revisada por Domínguez (2014) permite recopilar datos válidos y confiables sobre las variables de interés.

Este estudio también tiene implicaciones prácticas importantes para la gestión de recursos humanos en las instituciones educativas. Los resultados pueden proporcionar información valiosa sobre los factores que contribuyen al estrés laboral de los docentes y cómo esto puede afectar su bienestar psicológico. Esto puede ayudar a las instituciones educativas y a los responsables de la toma de decisiones en el ámbito educativo a desarrollar estrategias efectivas para reducir el estrés laboral y mejorar el bienestar psicológico de los docentes. Estas intervenciones podrían incluir capacitaciones en manejo del estrés, cambios organizacionales en las instituciones educativas y la implementación de programas de apoyo emocional.

Finalmente, esta investigación es importante para la sociedad en general, ya que los docentes son fundamentales en la educación y formación de las futuras generaciones. Por lo tanto, garantizar su bienestar psicológico es esencial para el éxito del sistema educativo y, en última instancia, para el progreso social. De manera que, al investigar la influencia del estrés laboral en el bienestar psicológico de los docentes, se contribuye al conocimiento necesario para abordar este problema y promover un ambiente educativo saludable y propicio para el aprendizaje, beneficiando no solo a los docentes, sino también a sus estudiantes y a la sociedad en general.

Por otro lado, la relación entre el estrés laboral y el bienestar psicológico ha sido un tema de gran interés en el ámbito académico y social en las últimas décadas. Por ejemplo, a nivel internacional, Viteri (2019) examinó en su tesis de licenciatura en psicología clínica la relación entre el desgaste profesional y el bienestar psicológico en un grupo no aleatorio de 76 docentes de la Pontificia Universidad Católica del Ecuador en Ambato, utilizando una metodología paradigmática-descriptiva con un enfoque transversal y correlacional. Para medir el desgaste profesional y el bienestar psicológico, se utilizaron los instrumentos psicométricos MBI-Ed de Maslach y Jackson (1986) y EBP de Ryff (1996). Los resultados indicaron una correlación negativa significativa entre el cansancio emocional y la despersonalización con el bienestar psicológico ( $r=-0.427$ ;  $r=-0.395$ ), y una correlación positiva significativa entre la realización personal y el bienestar psicológico ( $r=0.493$ ), lo que sugiere una relación entre las variables ( $p<0.05$ ).

De igual forma, en un artículo de investigación llevado a cabo por Ávalos et al. (2022), se examinó el impacto del estrés laboral, la salud mental y la disponibilidad tecnológica en

una muestra de 194 docentes universitarios en Jalisco, México. La metodología empleada en este estudio fue cuantitativa, transversal y analítico-comparativa. Para medir los fenómenos en cuestión, se utilizaron el CSDST desarrollado por Ávalos et al. (2022) y el ISMET creado por Gutiérrez y Guido (2017). Los resultados indicaron que el estrés y la disponibilidad tecnológica difieren significativamente ( $p=0.000<0.05$ ). Además, se descubrió que los niveles de estrés laboral están inversamente relacionados con la salud mental de los docentes.

Por último, Becerra (2021) llevó a cabo un estudio para su tesis de licenciatura en psicología, cuyo propósito fue investigar la relación entre el burnout y el bienestar psicológico en 22 docentes de un instituto tecnológico en Salazar de las Palmas, Colombia. La metodología utilizada fue de naturaleza cuantitativa y correlacional. Se utilizaron dos herramientas de medición, el MBI-Ed de Maslach y Jackson (1986) y la EBP de Ryff (2006). Los resultados demostraron que existe una relación inversa entre el síndrome de burnout y el bienestar psicológico, ya que el 81.8% de los docentes no presentaron síndrome de burnout y tenían un alto nivel de bienestar psicológico, mientras que el 18.2% mostraron síndrome de burnout y un bajo nivel de bienestar psicológico.

En el contexto nacional, García (2022) en su tesis para ostentar el grado de maestría en psicología educativa, en la cual se dispuso a examinar la posible relación entre el bienestar psicológico y el síndrome de desgaste profesional en una muestra de 35 profesores de un centro educativo de Tumbes. Para lograr este objetivo empleó una metodología de tipo básico y diseño descriptivo-correlacional de corte transversal. Las variables se midieron a través de la EBP de Ryff (1995) y del CSDP de Maslach (1979). Los hallazgos indicaron que existe una correlación negativa significativa entre el bienestar psicológico y el síndrome de desgaste profesional ( $p=0.001<0.05$ ;  $\rho=-0.610$ ) en los docentes evaluados.

Por su parte, Pérez (2022), en su tesis de pregrado en psicología, llevó a cabo un estudio en el que investigó la conexión entre las estrategias de afrontamiento del estrés y el bienestar psicológico en un grupo de 50 profesores de educación básica en un centro educativo no estatal de Chiclayo. Utilizó un diseño metodológico no experimental transversal y correlacional y midió las variables utilizando el COPE de Carver et al. (1989) y la EBP de Sánchez (2004). Descubrió una relación significativa entre los estilos de afrontamiento del estrés y el bienestar psicológico ( $p<0.05$ ), lo que sugiere que ambas variables están directamente relacionadas. En conclusión, los resultados de su estudio indican que los

profesores que emplean estrategias efectivas de afrontamiento del estrés experimentan un mayor bienestar psicológico.

Del mismo modo, en su tesis de doctorado en psicología, Alva (2021) llevó a cabo una investigación para analizar cómo el bienestar psicológico y la identificación laboral influyen en el estrés laboral en un grupo no aleatorio de 101 docentes de una red educativa en los distritos de Barranca y Supe, en Lima. Utilizando una metodología sustantiva y un diseño no experimental correlacional transversal, las variables se midieron a través de la EBP de Ryff (2006), el CIL de Mendoza (2016) y la EEL de la OIT-OMS (2017). Los resultados indicaron que el bienestar psicológico y la identificación laboral tienen una influencia significativa en el estrés laboral ( $p=0.000<0,05$ ;  $r^2=0.586$ ), lo que sugiere que el 58.6% de la variación en el estrés laboral observado en la muestra, puede ser explicado por las dos primeras variables.

Por último, Olórtegui y Osorio (2021) realizaron una investigación como parte de su tesis de licenciatura en psicología con el objetivo de explorar la relación entre el bienestar psicológico y el estrés laboral en 46 docentes de un centro educativo de Pativilca, Lima. El estudio siguió un diseño de investigación básico, no experimental transversal y correlacional. Las variables se midieron utilizando el BIEPS-A de Casullo (2002) y la EEL de la OIT-OMS (2006). Los resultados indicaron una relación significativa e inversa entre el bienestar psicológico y el estrés laboral ( $p=0,001<0,05$ ;  $\rho=-0,477$ ). Además, el estudio halló que las dimensiones de aceptación y control, así como los vínculos psicosociales, también estaban relacionadas de forma significativa e inversa con el estrés laboral ( $p=0.001<0.05$ ;  $\rho=-0.489$  y  $p=0.000<0.05$ ;  $\rho=-0.503$ ).

En lo que se refiere a Ayacucho, se ha prestado poca atención a la relación entre el estrés laboral y el bienestar psicológico de los docentes. Aunque se han realizado estudios sobre cada una de estas variables por separado, no se han encontrado investigaciones que aborden ambos aspectos al mismo tiempo. Un ejemplo de investigación es el realizado por Rojas (2021), en su tesis de licenciatura en psicología, donde se analizó la relación entre el bienestar psicológico y el síndrome de burnout en 160 docentes de cuatro instituciones reconocidas de la UGEL Huamanga. La investigación utilizó un método cuantitativo aplicado y un diseño no experimental transversal. Para medir estas variables se utilizaron la EBP de Ryff (1996) y el MBI-Ed de Maslach y Jackson (1986). Los resultados sugieren que existe una relación significativa entre el bienestar psicológico y únicamente la dimensión de realización personal ( $p=0.009<0.05$ ;  $\rho=0.207$ ).

Del mismo modo, en un estudio de tesis de maestría en administración de la educación realizado por Bautista y García (2018), se investigó la conexión entre el estrés laboral y el desempeño de un grupo de 28 profesores de diferentes especialidades en una institución educativa en la provincia de Cangallo. La metodología utilizada fue correlacional y no experimental transversal, y se midieron las variables mediante la EEL de Hernández (2015) y el CDD del Ministerio de Educación (2012). Los resultados del análisis indicaron que el estrés laboral y el desempeño docente tienen una relación inversa significativa ( $p=0.000<0.05$ ;  $\rho=0.892$ ).

Finalmente, Yupanqui (2018), en su tesis de maestría en psicología educativa, se dispuso a investigar la posible relación entre el estrés laboral y el desempeño laboral en un grupo no aleatorio de 50 docentes de educación básica de centros educativos de San Pedro de Larcay, en la provincia de Sucre. Para realizar su estudio, utilizó una metodología de enfoque cuantitativo y con un diseño descriptivo a la misma vez que correlacional, y empleó dos instrumentos psicométricos que fueron pertinentes para medir las variables. Los resultados indicaron que existe una correlación significativa ( $p=0.00<0.05$ ;  $r_b=-0.645$ ) entre el estrés y el desempeño laboral.

Con respecto a las bases teóricas de esta investigación sobre la influencia del estrés académico en el bienestar psicológico de los docentes, es esencial considerar cuidadosamente cada aspecto de las variables por separado.

De acuerdo con Merín et al. (1995), la palabra “estrés” tuvo sus orígenes en campos tan distantes de la psicología como son la física y la arquitectura y describía a la fuerza ejercida sobre un elemento, de tal modo que podía provocar su deformación o incluso su rotura. Con el correr del tiempo, la psicología tomó prestado el término y lo asignó como referencia directa a situaciones que imponen exigencias significativas al individuo, teniendo el potencial de afectarlo hasta el punto de agotar su capacidad de respuesta frente a tales situaciones. En esta misma línea argumentativa, Ayuso (2006) refiere que la palabra “estrés” se utiliza por lo general para designar a la tensión nerviosa o emocional que experimenta el individuo, o a aquello que lo produce.

Por su parte, Corredor y Monroy (2009) describen el estrés como un proceso en el cual un individuo percibe una situación como amenazante, lo que resulta en un esfuerzo para recuperar un equilibrio perdido. Este fenómeno es considerado adaptativo y contribuye a la supervivencia, pero también puede generar agotamiento y dificultades para visualizar el futuro.

Si bien el estrés se constituye en una respuesta natural del cuerpo a situaciones que de manera automática se perciben como amenazantes o desafiantes, el estrés laboral es una forma específica de estrés que se produce en el lugar de trabajo o en relación con el trabajo. Es conservando ese sentido que Matteson e Ivancevich (1987) definieron el estrés como aquella reacción adaptativa que varía según las características individuales, y se produce como resultado de cualquier acción, circunstancia o suceso en el trabajo que genere exigencias excepcionales al individuo que lo presenta.

De acuerdo con De la Torre (2015), es importante señalar que la definición de estrés y las diversas formas que puede adoptar han cambiado en función del ámbito académico o del punto de vista que se adopte, de manera que la mayoría de los expertos, como por ejemplo Cooper y Payne (1988) y Lazarus (1993), coinciden en que el estrés debe considerarse desde tres perspectivas distintas: en primer lugar, como un estímulo; en segundo lugar, como una respuesta; y en tercer lugar, como una transacción entre un individuo y el entorno en el que se encuentra.

Para empezar, el concepto de estrés como *estímulo* se fundamenta en la física, más concretamente en la resistencia a la tracción de ciertos materiales. Se define como la fuerza que, aplicada a un determinado material, hace que éste se deforme. Si se elimina la tensión del material, la elasticidad de éste puede permitirle volver a su forma original; pero, si la deformación es persistente, es posible que el material no pueda volver a su forma original. La interpretación del estrés que ofrecen las teorías centradas en el estímulo tiene en cuenta los estímulos o circunstancias ambientales externas que repercuten en el organismo de la persona. Este método, respaldado por las ideas de Holmes y Rahe (1967), se centra en la construcción de listas de acontecimientos vitales que repercuten en la salud física y mental de las personas. En psicología, el estrés también se ha visto como un estímulo externo (un acontecimiento nuevo, cambiante, imprevisto o intenso) que ejerce presión sobre la persona, generando un cambio cognitivo que, con el tiempo, puede revertirse, aunque algunas repercusiones sigan existiendo. Esta interpretación procede de la idea de que el estrés está causado por una circunstancia que es nueva, cambiante, imprevista o intensa.

En segundo lugar, cuando el estrés se considera una *respuesta*, se hace hincapié en las reacciones fisiológicas o psicológicas que un individuo u organismo demuestra ante la presencia de un estímulo externo o estresor. Por lo tanto, la respuesta que un individuo tiene ante una situación estresante es el aspecto más importante del estrés. Esta escuela de pensamiento está representada principalmente por Selye (1956), que define el estrés como

aquella respuesta inespecífica del organismo a cualquier demanda, ya sea causada por condiciones agradables o desagradables, o derivada de ellas. Este concepto ha sido cuestionado, ya que sólo se centra en las respuestas fisiológicas y no tiene en cuenta los aspectos psicológicos que modulan la reactividad al estrés. En este ámbito concreto, Labrador y Crespo (1993) distinguen tres grados diferentes en la reacción del organismo al estrés: 1) Nivel cognitivo, que engloba las actividades implicadas en la realización de una valoración personal de la circunstancia. 2) Nivel fisiológico, que se relaciona con la actividad de los ejes neuronal, neuroendocrino y endocrino, respectivamente. 3) Nivel motor, que se refiere a los múltiples métodos y técnicas que emplea una persona para hacer frente a una determinada circunstancia.

Finalmente, el estrés considerado como una *transacción* desplaza la atención a los procesos cognitivos, evaluativos y motivacionales que tienen lugar entre el factor estresante y la respuesta del individuo. Así lo muestra el Modelo Transaccional de Lazarus y Folkman (1984), que postula que el estrés se expresa como una reacción emocional, fisiológica y conductual potencialmente patógena. La valoración que haga el individuo de las presiones que le provocan las circunstancias externas de trabajo y de los recursos habituales que tiene para afrontarlas determinará la calidad e intensidad de esta reacción. La percepción individual de una situación dada como estresante es la consideración más importante para determinar si ese elemento puede clasificarse o no como estresor. Los autores reconocen así la importancia de la propia experiencia del lector.

En la actualidad, la mayor parte de las teorías contemporáneas que pretenden explicar el estrés laboral lo describen como el estado emocional desfavorable que surge del contacto interactivo del individuo y su entorno laboral inmediato. En otras palabras, es el estado emocional desfavorable que se desarrolla como consecuencia de factores estresantes relacionados con el trabajo, como por ejemplo la excesiva presión de parte de los superiores o del trabajo mismo, y que trae como consecuencia una resquebración de la salud personal del individuo, tanto a nivel físico como emocional, pudiendo comprometer de manera indirecta algún aspecto de la salud laboral de la institución u organización (Cooper et al., 2001; Arnold y Randall, 2012).

Según Leka et al. (2004), el estrés laboral es la respuesta que puede presentar una persona ante presiones y expectativas en el trabajo que no están en consonancia con sus aptitudes y talentos y que someten a prueba su capacidad para afrontarlas. Si bien el estrés puede surgir en diversos entornos laborales, con frecuencia empeora por la percepción del empleado de

que no recibe suficiente apoyo de sus superiores y compañeros, así como por el hecho de que siente que tiene poco control sobre su trabajo o su capacidad para manejar las demandas y presiones laborales.

Por su parte, la Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo (2015) entiende por estrés al estado psicológico negativo que incluye componentes cognitivos y emocionales, y que influye tanto en la salud de la persona como en la de la organización en su conjunto. Así, esta definición cuidadosamente construida destaca componentes importantes del constructo, tales como la importancia del papel que desempeñan los elementos del entorno, y en particular las funciones que desempeñan en él los factores psicológicos y organizativos.

Si bien es bastante frecuente que se señale como factor causal del estrés a eventos significativos de la vida, no obstante, Morris y Maisto (2009) señalan que hay asuntos minúsculos que podrían asumir fácilmente el rol de estresores, dentro de los cuales mencionan a tres: la presión, la frustración y el conflicto. Respecto a la *presión*, ella hace referencia a la sensación de tensión que el individuo experimenta por algo. Según Morris (1990) y Kaminski (1999), en el ámbito laboral ocurre cuando las demandas de la organización o institución alteran e intensifican la conducta productiva del trabajador, haciendo que asuma responsabilidades adicionales a lo establecido con el fin de calificar positivamente y preservar el puesto, pero a costa de elevar sus niveles de estrés y disminuir su satisfacción con el trabajo. En cuanto a la *frustración*, ella se caracteriza por ser una emoción que surge en el sujeto cuando éste experimenta una interrupción u obstáculo en la consecución de su meta. No es necesario que las frustraciones sean mayores para experimentar estrés en un nivel significativo. De hecho, Morris (1990) menciona cinco fuentes comunes de frustración: las demoras, la falta de recursos, las pérdidas, el fracaso y la discriminación. Finalmente, en relación al *conflicto*, ello supone la disputa entre dos o más situaciones, intereses o tendencias. Hace poco menos de un siglo atrás, Lewin (1935) esbozó su modelo de conflicto en términos de dos inclinaciones opuestas de aproximación y evitación. Cuando algo tiene poder atractivo, el sujeto quiere estar cerca de ello, pero cuando ese algo aterroriza, se esfuerza por alejarse de él. Es así que considera tres formas posibles de conflicto en dichos términos: 1) El conflicto de aproximación-aproximación, que genera estrés cuando el sujeto es atraído por dos metas deseables y tiene que elegir una, al mismo tiempo que debe rechazar otra. 2) El conflicto evitación-evitación, que sucede cuando el individuo tiene dos opciones negativas e indeseables y tiene que optar por una de ellas, el

mal menor. 3) El conflicto aproximación-evitación, en la que el individuo es atraído por una meta, pero que a la misma vez le repele, convirtiéndose así en el tipo de conflicto más difícil de solucionar y que más estrés ocasiona al sujeto.

Bautista (2007) identifica tres principales causas potenciales de estrés en el ambiente laboral: el factor eminentemente laboral, el factor social y el factor relacional o interpersonal.

El factor que ocasiona estrés en relación a cuestiones predominantemente laborales está asociado con la sobrecarga de trabajo, en la que el colaborador se ve obligado a realizar demasiadas tareas en muy poco tiempo, lo que le provoca frustración y agotamiento; la infracarga laboral o falta de trabajo suficiente, en la que el trabajador tiene muy poco trabajo para sentirse motivado y ser proactivo; la falta de implicación, en la que el lugar de trabajo no fomenta o limita la iniciativa de los trabajadores; la rutina, en la que las tareas se realizan de forma predecible y monótona; las interferencias físicas en el lugar de trabajo, tales como la presencia de ruido o la temperatura e iluminación inadecuadas que pueden obstaculizar el rendimiento del colaborador; la supervisión excesiva por parte de los superiores, que puede limitar el poder de decisión y la iniciativa del trabajador y crear un entorno laboral de desconfianza; la incertidumbre laboral, que no brinda las garantías necesarias de conservar el puesto de trabajo (Bautista, 2007).

El segundo factor se refiere a las influencias sociales que generan estrés, como la presión para elegir una profesión considerada más prestigiosa o de mayor calidad por la sociedad y la propia reputación profesional. En un sentido no todos los puestos son iguales, algunas tareas son más gravosas que otras porque exigen mayor velocidad, precisión, esfuerzo mental o físico, o responsabilidad por las consecuencias de los errores. La discriminación por motivos de edad, sexo, color de piel, origen étnico o religión también puede verse influida por factores sociales. Los expertos coinciden en que el estrés es un problema similar para ambos sexos, pero que las mujeres son más propensas a interiorizar sus efectos a través de trastornos como la ansiedad, la depresión y conductas alimentarias de riesgo, mientras que los hombres son más propensos a expresarlo por medio de conductas violentas o consumo de sustancias psicoactivas para hacer frente a sus emociones. Por último, la exposición a agresiones, amenazas y acoso en el trabajo por parte de compañeros o personas del entorno laboral son algunos efectos sociales cuya importancia va en aumento (Bautista, 2007).

Las relaciones interpersonales en el trabajo constituyen el tercer factor inductor de estrés. Estos problemas tienen su origen en la discordia entre las personas y la confusión sobre las

funciones propias del trabajo. Las relaciones superior-subordinado no siempre son fluidas, pero las tensiones en el lugar de trabajo suelen surgir entre compañeros más que entre superiores. Los colaboradores que se enfrentan a la ambigüedad de funciones pueden tener dificultades para cumplir con sus obligaciones y pueden cuestionar su propio juicio al no estar seguros de sus propias funciones. El conflicto de roles también puede surgir cuando un empleado cuestiona la decisión de un supervisor porque es ineficaz, como en el ejemplo anterior. En este desacuerdo, una o ambas partes pueden no estar dispuestas a ceder o aceptar las exigencias de la otra. De este modo, se pueden clasificar los distintos conflictos de rol que surgen como intra-demandante, cuando un directivo o supervisor transmite a sus subordinados unas expectativas incoherentes y reñidas entre sí; inter-demandante, cuando dos o más personas expresan expectativas respecto a su rol diferentes y mutuamente excluyentes; persona-rol, cuando los valores o puntos de vista de un individuo no encajan con los requisitos de su puesto; inter-rol, cuando los requisitos propios del rol son incompatibles con la persona; y antigüedad del rol, cuando no hay suficiente información sobre el rol previsto (Bautista, 2007).

Varios estudios han distinguido entre dos formas distintas de estrés que pueden manifestarse en el lugar de trabajo. En tal sentido, el estrés laboral puede ser episódico (se produce a veces) o crónico (se produce repetidamente). El primero de ellos, el estrés episódico, o también denominado estrés agudo, es caracterizado por su breve duración y su carácter imprevisible. Sus efectos perjudiciales son temporales y difíciles de percibir incluso para un ojo entrenado. Sin embargo, si persiste de forma regular, puede dar lugar a la segunda forma de estrés laboral: el estrés crónico o continuado. Cuando un empleado está sometido a diversos factores estresantes durante un largo periodo de tiempo, puede adquirir estrés laboral crónico. A pesar de ser menos aparente, este tipo de estrés es más perturbador y perjudicial, ya que puede tener efectos duraderos (Merín et al., 1995; De Pagès y Reñé, 2008).

Por otro lado, de acuerdo con Rojas (2017) dentro del amplio rango de ocupaciones y profesiones, los trabajos que generan mayor estrés son aquellos en los que las demandas y tensiones sobrepasan las habilidades y aptitudes del empleado, con escasas posibilidades de tomar decisiones o tener control, y con poco respaldo y apoyo por parte de los demás. De allí que, según lo planteado por Ayuso (2006), los profesionales que ejercen trabajos más orientados a la asistencia pueden padecer un nivel significativo de agotamiento laboral,

incluyendo en este grupo a los docentes. La siguiente tabla pone de manifiesto esto en una escala valorativa:

**Tabla 1**

*Profesiones o empleos con mayor tendencia a desarrollar estrés laboral.*

Nº	Estrés	Estrés		
		Salud física	Bienestar psicológico	Satisfacción laboral
1.	Mineros.	Ambulancia.	Servicio social.	Funcionario de prisiones.
2.	Policías.	Profesores.	Profesores.	Ambulancia.
3.	Trabajadores de construcción.	Servicio social.	Bomberos.	Policía.
4.	Pilotos de líneas aéreas.	Servicios de atención al cliente.	Ambulancia.	Servicios de atención al cliente.
5.	Periodistas.	Personal de bar.	Veterinario.	Servicio social.
6.	Dentistas.	Funcionario de prisiones.	Conferenciante.	Profesores.
7.	Médicos.	-	-	-
8.	Enfermeros.	-	-	-
9.	Conductores de ambulancia.	-	-	-
10.	Músicos.	-	-	-
11.	Profesores.	-	-	-

*Nota.* La lista de la segunda columna se tomó de Di Martino y Casanueva (1994), mientras que la tercera, cuarta y quinta columna de Johnson et al. (2005).

Recientemente, Fraile (2021) sugirió que es necesario que los educadores profesionales deben adaptarse con rapidez y frecuencia a las cambiantes realidades sociales y pedagógicas. Esto debido a que es esencial atender a las cambiantes normas y exigencias de la sociedad. Como ejemplo menciona la rápida alteración del entorno educativo mundial que ocasionó la pandemia. Dado a las condiciones únicas de la pandemia por causa del SARS-CoV-2, los educadores de todo el mundo se vieron obligados a adoptar un enfoque nuevo y más sofisticado de la enseñanza. Producto de ello surgieron cambios tales como la adopción de nuevos métodos de enseñanza, un enfoque en las medidas preventivas de higiene y salud, una reorganización de la carga de trabajo y otros, que implicaron un notable deterioro de la salud mental de este grupo de profesionales con respecto al estrés de manera más puntual.

Por ello Ávila y Silva (2019) refieren que los profesores son más susceptibles a ausencias laborales debido a problemas vocales y de la salud mental, entre otras enfermedades a las que están expuestos. Como resultado de las reformas educativas, la diversidad cultural y el avance tecnológico, los profesores tienen más responsabilidades en el aula, lo que requiere

más tiempo dedicado a tareas administrativas y extracurriculares. A pesar de que las aulas siguen siendo el principal lugar de trabajo de los profesores, los educadores tienen una gran variedad de tareas en la intersección de la escuela con la sociedad, la familia y la comunidad. La intensificación del trabajo es un concepto que puede arrojar luz sobre las condiciones laborales de los profesores y los consiguientes riesgos para la salud. El tiempo dedicado a las tareas escolares y a las actividades extraescolares puede competir entre sí, dejando menos tiempo para el autocuidado, el ocio y las interacciones sociales, todo lo cual puede tener un impacto negativo en el descanso y la recuperación. Esto puede crear un ciclo negativo, en el que los profesores cansados o enfermos tienen menos recursos para responder a las demandas del aula.

Además, se hace comprensible esta afectación cuando se considera que sus funciones profesionales contemplan de manera potencial la enseñanza a estudiantes desmotivados, el mantenimiento de la disciplina en el aula, las presiones de tiempo y de una carga de trabajo excesiva a las cuales son sometidos, la adaptación al cambio permanente, el sometimiento a la evaluación constante por parte de los demás, el tipo de relación con los colegas, la baja autoestima y el estatus profesional, las exigencias de la administración y la dirección, el conflicto y la ambigüedad de roles y las malas condiciones de trabajo (Fraile, 2021). Tanto es así que Kyriacou (2003) contempla una clasificación particular de estrés en el ámbito docente, denominado “estrés docente”, que es una categoría relativamente nueva que se caracteriza por la vivencia de ciertas emociones nocivas y desagradables, como el enojo, la frustración, la ansiedad, la depresión y el nerviosismo, que surgen como resultado de la ejecución de diversas actividades relacionadas con las funciones propias del docente.

Con respecto a la segunda variable, es importante comenzar valorando la Constitución de la Organización Mundial de la Salud (OMS, 2014) en relación al examen del bienestar psicológico, ya que esta define la salud como un estado de bienestar que abarca las dimensiones físicas, mentales y sociales, lo que indica que la dimensión psicológica es considerada como una parte fundamental en dicha concepción.

En relación a la salud mental, se ha definido de manera escueta como el estado en el que una persona puede utilizar y desarrollar plenamente sus habilidades de manera efectiva y productiva, no solo en beneficio de su comunidad, sino también para enfrentar situaciones estresantes. La salud mental es esencial para lograr un bienestar personal y para desempeñarse adecuadamente en la sociedad en la que se vive (OMS, 2022).

En consecuencia, autores latinoamericanos han sostenido que el bienestar psicológico no se puede considerar simplemente como un indicador de salud mental que se limita a la experiencia de emociones positivas y negativas. En cambio, se relaciona con niveles de funcionamiento óptimo que involucran tanto las interacciones sociales del individuo como aspectos internos como el desarrollo personal y la capacidad de superación (García et al., 2020).

Según Veenhoven (1991), el bienestar psicológico se define como la valoración global positiva que una persona hace de su vida, que consta de tres componentes: los estados emocionales, que pueden ser adecuados y positivos, así como inadecuados o negativos, el componente cognitivo, que se refiere a la manera en que los individuos procesan la información sobre su vida y la interacción entre ambos componentes, que los articula de manera transversal

Por otro lado, Diener (1994) ha argumentado que el bienestar psicológico puede dividirse en aspectos estables y cambiantes. Los estados emocionales de una persona pueden afectar su valoración global en un momento determinado, pero estos no son componentes permanentes. El componente cognitivo, por otro lado, es más sólido y duradero y se basa en la evaluación que una persona hace de sus logros y decepciones a lo largo del tiempo.

Para Casullo (2002), el bienestar psicológico se refiere a la percepción que un individuo tiene de su nivel de logros en la vida y su satisfacción consigo mismo, basándose en una perspectiva subjetiva y enfocada en su propia experiencia y punto de vista individual.

Recientemente, Sandoval et al. (2017) han concebido el bienestar psicológico como el constructo que hace referencia a la experiencia única y personal que se desarrolla a medida que el individuo crece psicológicamente y aprende a conectarse de manera positiva con las situaciones de la vida. Este incluye la toma de medidas activas para mejorar la calidad de vida y no se reduce simplemente a evitar factores negativos. El bienestar psicológico es además un componente motivador clave para todos los individuos y puede ser influenciado por factores como la edad, el género y la cultura. Los aspectos emocionales y cognitivos del bienestar psicológico son medibles y deben ser evaluados en diferentes entornos, como el hogar y el trabajo.

De acuerdo con el enfoque de Casullo (2002), se han identificado cuatro dimensiones del bienestar psicológico que fueron definidos claramente por Castro (2002): aceptación y control, autonomía, vínculos y proyectos. La primera dimensión denominada aceptación y control implica estar en paz con el pasado y aceptarse a uno mismo con todas sus

características activas y pasivas, así como adaptar las situaciones y entornos a las propias necesidades e intereses. La siguiente dimensión, autonomía, se refiere a la capacidad de tomar decisiones de manera independiente y tener confianza en el propio juicio, lo que implica además tener asertividad y no depender de las opiniones, pensamientos y sentimientos de los demás. La tercera dimensión, vínculos, se relaciona con la habilidad de establecer relaciones saludables y positivas con otras personas a través de la demostración de rasgos como la calidez, la confianza, la empatía y el afecto. Finalmente, la cuarta dimensión proyectos, se refiere al reconocimiento de que la vida tiene propósito y se establecen objetivos y planes de vida.

Es importante tener en cuenta tres cuestiones básicas para entender mejor este constructo. El primero es que la salud psicológica no es estable a lo largo del tiempo porque los individuos evalúan constantemente sus circunstancias individuales y sociales. En segundo lugar, los individuos no son igual de felices en circunstancias buenas o malas, por lo que la felicidad no es una constante en todas las condiciones. Además, las naciones con un mayor nivel de vida suelen tener poblaciones con un mayor bienestar psicológico medio. En tercer lugar, los elementos del mundo exterior interactúan con aspectos internos e individuales para afectar al bienestar. Aunque haya rasgos puramente subjetivos, estos factores externos pueden influir en el bienestar de una persona (Casullo, 2002).

Según Ayuso (2006), la enseñanza es una profesión “asistencial” ya que requiere sacrificio, dedicación, compromiso y un fuerte deseo de servir a los demás. Por otro lado, Marchesi (2007) la describe como una profesión “emocional” y es considerada una de las más exigentes en el ámbito laboral debido al estrés y la falta de bienestar que experimentan los docentes en comparación con otros campos laborales (Quiroga, 2013; Whitaker et al., 2015). De allí que la salud mental de los docentes se ve afectada directamente por las emociones que experimentan durante su trabajo, de manera que si las emociones son positivas, el docente tendrá un buen estado psicológico, pero si son negativas, experimentará un deterioro significativo en esa área (Doménech, 2011).

De acuerdo a lo mencionado por Chávez (2021), existen diversos factores que pueden influir en el bienestar psicológico de una persona, especialmente de un docente. Estos incluyen el estrés, el desgaste laboral, la inteligencia emocional, y factores sociodemográficos como el género, el estado civil, el empleo, la especialización laboral y el nivel de actividad física. Aunque se ha notado una diferencia de género en relación a la salud mental, donde las mujeres suelen tener mejores puntajes en cuanto a su bienestar psicológico

en comparación con los hombres, los estudios también sugieren que los docentes que tienen contratos de trabajo a largo plazo tienen mejores indicadores de bienestar psicológico.

Otros factores adicionales son mencionados por Aelterman et al. (2007) en una investigación sobre los factores que contribuyen positivamente al bienestar en el entorno escolar, con el fin de mejorar la actitud y el espíritu del profesorado. En ella, destacan el apoyo social en el trabajo como uno de los aspectos más cruciales para contrarrestar las condiciones que pueden influir tanto en el bienestar profesional como en el personal. Se trata de una de las variables más críticas para contrarrestar situaciones que pueden afectar tanto al bienestar profesional como al personal. Adicional a lo anterior, también señalan que existen elementos que afectan al bienestar de los profesores fuera del entorno en el que se desenvuelven. Estos factores, que incluyen la personalidad y la historia personal del profesor, pueden influir en la forma en que los profesores afrontan las presiones sociales que se ejercen sobre ellos, así como en su praxis pedagógica.

Cardoso (2018) refiere que Aelterman et al. (2007) ofrecen un modelo de bienestar docente formado por tres categorías: elementos personales, profesionales y sociales de la vida de un profesor. Mientras que por un lado muchos estudios afirman que los elementos que inciden en el bienestar personal están directamente relacionados con el entorno laboral, existen otros más que señalan que el bienestar (o malestar) es una emoción subjetiva e individual que puede variar de una persona a otra. En tal sentido, los componentes del entorno profesional que han recibido mayor atención en la investigación incluyen la presión laboral en contraste con la autonomía, los recursos materiales fácilmente accesibles, el equipo directivo, el ambiente del centro y las interacciones interpersonales. En suma, los estudios realizados permiten comprender mejor el aspecto social del bienestar, destacándose como variables más influyentes el ambiente generado por los medios de comunicación, la desvalorización de la profesión docente, las aspiraciones profesionales futuras, la remuneración y las presiones que la sociedad ejerce sobre los individuos.

## II. METODOLOGÍA

### 2.1. Enfoque, tipo

En el presente apartado correspondiente a la metodología, se aborda el objeto de estudio y se hace referencia al concepto de paradigma. De acuerdo con Ortiz (2004), el paradigma es una perspectiva compartida por un grupo de científicos que influye en su forma de hacer investigación, estableciendo los límites y alcances de la misma. Además, según Sánchez et al. (2018), el paradigma es el fundamento epistemológico y metodológico que sustenta la investigación.

En este trabajo, se adoptó el paradigma positivista, el cual se basa en la idea de que el mundo existe de manera autónoma, independiente de los investigadores que lo estudian y que está regido por leyes que permiten explicar, predecir y controlar los sucesos. Por lo tanto, el objetivo de la ciencia es descubrir esas leyes y formular generalizaciones teóricas que contribuyan a una comprensión universal de la realidad. Para ello, se plantean nuevas hipótesis que conectan variables de manera lineal, causal o experimental, manteniendo la objetividad del investigador y utilizando la medición cuantitativa para demostrar o refutar las hipótesis (González, 2003).

Según Ramos (2015), el paradigma positivista se utiliza para investigaciones que buscan comprobar hipótesis mediante técnicas estadísticas o la determinación numérica de los parámetros de un constructo específico. Esto se enmarca en el enfoque cuantitativo, el cual es descrito por Hernández et al. (2014) como un proceso riguroso y progresivo en el que cada fase es prerequisite de la que le sigue. El proceso comienza con una idea que se va definiendo hasta subyacer en problemas y objetivos de investigación, luego se revisa la bibliografía pertinente para obtener información, se forman perspectivas teóricas y conceptuales, se definen hipótesis y se establecen variables. Se diseña un plan para probar las hipótesis mediante la medición de variables, su subsecuente análisis estadístico y la elaboración de conclusiones en función de las hipótesis.

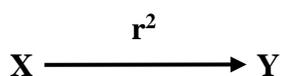
Por otra parte, en cuanto a su taxonomía tipológica, esta investigación se clasifica como básica. Según Ñaupas et al. (2018), el objetivo principal de este tipo de investigación no es obtener beneficios inmediatos, sino generar nuevos conocimientos por el deseo y la satisfacción de hacerlo. Esto es útil para el desarrollo de la ciencia y sirve como fundamento para investigaciones prácticas. Sabariego y Bisquerra (2009) señalan que los estudios básicos tienen como objetivos la caracterización de los fenómenos de estudio, la comprensión de sus componentes y su funcionamiento, la justificación de por qué y cómo

se producen, la predicción y control de la realidad objetiva, y la comprensión profunda de ella a través de la descripción objetiva de la realidad basada en los significados subjetivos de las personas involucradas.

Respecto al nivel de profundidad, este trabajo es de naturaleza explicativa. De acuerdo con Ñaupas et al. (2018), este nivel de investigación es el más detallado, riguroso y complejo que el correlacional simple, ya que tiene como objetivo principal validar hipótesis causales o explicativas que buscan comprender las razones detrás de los sucesos y fenómenos estudiados. Según Valderrama (2013), este nivel de investigación va más allá de la simple caracterización de variables y la asunción de relaciones lineales entre ellas, y se enfoca en explicar por qué ocurre un fenómeno en determinadas circunstancias o por qué se relacionan dos o más variables. En otras palabras, su objetivo es encontrar la relación de causa y efecto detrás del problema. Es por eso que Mateo (2009) sostiene que una simple correlación entre dos variables no es suficiente para establecer una relación causal, ya que esto podría ser el resultado de una simple covarianza numérica y dar una falsa impresión de que una variable causa la otra. Para estar seguros de la relación causal, es esencial un diseño investigativo que pueda identificar la relación causa-efecto entre las variables y avanzar al siguiente nivel de comprensión del tema en cuestión.

## **2.2. Diseño de investigación**

En cuanto al diseño, este estudio se clasifica como no experimental, transeccional correlacional causal y de campo. En términos de la definición de Hernández et al. (2014), la investigación es considerada no experimental porque las variables son observadas o medidas en su entorno natural sin la intención de alterar o modificar la variable independiente. Además, se considera transeccional correlacional causal ya que los datos fueron recogidos en un momento específico y se estableció una relación causa-efecto entre las variables de acuerdo con los objetivos e hipótesis planteados. Por último, se considera de campo, según la definición de Arias (2016), porque los datos fueron obtenidos directamente de la muestra en el mismo ambiente en el que ocurrieron los eventos sin intervención externa del investigador. Esto puede diagramarse de la siguiente forma:



En ella se representa que la variable independiente (X) influye en, o determina ( $r^2$ ) la variable dependiente (Y).

### 2.3. Población, muestra y muestreo

En relación a la población o universo, según la definición de Pineda et al. (1994), se refiere al grupo completo de individuos o elementos de los cuales se busca obtener información acerca de una de sus características mediante la medición. En este estudio, este grupo estuvo conformado por los docentes de tres instituciones educativas y un aula de doctorado de la universidad nacional de la localidad, que sumaron un total de 136 profesionales en ejercicio. Por otro lado, la muestra, siguiendo la línea conceptual de Pineda et al. (1994), es una porción o segmento de la población o universo que será objeto de investigación para luego extender las conclusiones al conjunto completo. Es importante destacar, siguiendo a Ramírez (2010), que la precisión en la generalización de los resultados depende de la representatividad de la muestra en relación a la población. En consecuencia, en este trabajo participaron 81 docentes y la siguiente tabla muestra una distribución de sus características tanto cualitativas como cuantitativas:

**Tabla 2**

*Distribución descriptiva de la población y muestra del estudio.*

Nº	Institución	N	n
1.	Institución Educativa Pública “Abraham Valdelomar”	72	40
2.	Institución Educativa Pública “Ramón Castilla”.	24	20
3.	Institución Educativa Privada “Bertolt Brecht”.	21	9
4.	Segundo ciclo del Doctorado en Educación de la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga.	19	12
	Total	136	81

Para seleccionar la muestra, se utilizó el método de muestreo no probabilístico por conveniencia. Según Cossio-Bolaños (2015), este tipo de muestreo no se puede calcular estadísticamente debido a su naturaleza subjetiva, lo que puede introducir algún tipo de sesgo. El investigador tiene la autoridad para decidir el tamaño de la muestra, por lo que es importante establecer criterios claros de inclusión y exclusión para obtener una muestra uniforme y representativa. En este estudio, se consideraron como criterios de inclusión que los participantes fueran docentes en ejercicio en las instituciones mencionadas, estuvieran presentes el día de la evaluación o tuvieran acceso al enlace del formulario con los instrumentos digitalizados y aceptaran las condiciones del consentimiento informado. Por otro lado, los criterios de exclusión incluyeron limitaciones visuales que impidieran la correcta lectura de los instrumentos, no haber completado la respuesta de los instrumentos y seleccionar más de dos respuestas en los ítems de los instrumentos.

## 2.4. Técnicas e instrumentos de recojo de datos

En lo que se refiere a la técnica, Martínez (2013) la definió como la guía o directriz utilizada para obtener información sobre el tema de interés, mientras que el instrumento es el medio para ponerla en práctica. Por lo tanto, en este estudio se utilizó la psicometría como técnica para recopilar datos, la cual, según Cardona et al. (2011), es un proceso organizado que evalúa el comportamiento de las personas y los clasifica utilizando escalas numéricas y/o categorías predefinidas, cumpliendo con requisitos de validez, confiabilidad y estandarización.

Según lo señalado por Ramírez (2010), la elección del instrumento depende de la técnica utilizada. En consecuencia, para este estudio se seleccionó el test como el instrumento más apropiado, en línea con la clasificación de Salgado-Lévano (2018) y en función de la naturaleza del trabajo. Anastasi y Urbina (1998) definen el test psicológico como una evaluación objetiva y estandarizada de un comportamiento específico. Con este propósito, se utilizó la Escala de Estrés Laboral de Ivancevich y Matteson (1989), adaptada al contexto peruano por Suárez (2013), para medir la variable independiente. Por otro lado, se utilizó la Escala de Bienestar Psicológico de Casullo (2002), revisada por Domínguez (2014), para medir la variable dependiente.

La baremación de ambos instrumentos se obtuvo mediante el procedimiento estadístico de intervalos de clase para datos agrupados, utilizando el método arbitrario que contempla tres intervalos, expresado en la fórmula adaptada de Urieles et al. (2017).

$$\text{Rango del intervalo} = \frac{\text{Puntaje máximo posible} - \text{Puntaje mínimo posible}}{\text{Cantidad de intervalos}}$$

Es fundamental subrayar que el puntaje mínimo posible hace referencia al menor puntaje que se puede obtener en la evaluación de cada variable o dimensión, mientras que el puntaje máximo posible se refiere al mayor puntaje que se puede obtener en la misma evaluación. La amplitud de clase o rango del intervalo corresponde al valor que se debe sumar al puntaje mínimo posible para obtener el primer intervalo y se debe seguir la misma dinámica para obtener los intervalos siguientes. Se establecieron tres intervalos arbitrariamente, que representan los tres niveles más descriptivos del fenómeno: alto, medio y bajo.

Además, en algunos casos se encontró que la distribución de los intervalos no era equitativa en términos de sus valores. Por lo tanto, se agregaron los puntajes sobrantes al

segundo intervalo, aumentando así en uno o dos puntos el nivel medio de los baremos. Como resultado, se obtuvo la siguiente distribución de valores:

**Tabla 3**

*Baremos de las variables y sus dimensiones.*

Variables y Dimensiones	Ítems		Rango de puntajes	Baremos			
	Nº	Puntaje mínimo		Puntaje máximo	Bajo	Medio	Alto
Estrés Laboral.	25	1	5	[25-125]	[25-57]	[58-92]	[93-125]
Clima Laboral.	4	1	5	[4-20]	[4-8]	[9-15]	[16-20]
Estructura Laboral.	4	1	5	[4-20]	[4-8]	[9-15]	[16-20]
Territorio Laboral.	3	1	5	[3-15]	[3-6]	[7-11]	[12-15]
Tecnología.	3	1	5	[3-15]	[3-6]	[7-11]	[12-15]
Influencia del Líder.	4	1	5	[4-20]	[4-8]	[9-15]	[16-20]
Falta de Cohesión.	4	1	5	[4-20]	[4-8]	[9-15]	[16-20]
Respaldo del Grupo.	3	1	5	[3-15]	[3-6]	[7-11]	[12-15]
Bienestar Psicológico.	13	1	3	[13-39]	[13-21]	[22-30]	[31-39]
Aceptación y control.	3	1	3	[3-9]	[3-4]	[5-7]	[8-9]
Autonomía.	3	1	3	[3-9]	[3-4]	[5-7]	[8-9]
Vínculos.	3	1	3	[3-9]	[3-4]	[5-7]	[8-9]
Proyectos.	4	1	3	[4-12]	[4-6]	[7-9]	[10-12]

## 2.5. Técnicas de procesamiento y análisis de la información

Siguiendo los procedimientos descritos por Niño (2011), se llevó a cabo el análisis de la información recolectada en dos etapas: el procesamiento de datos y la interpretación de los mismos.

En cuanto al procesamiento de datos, es crucial tener en cuenta que la evaluación de los participantes se llevó a cabo en dos modalidades y etapas distintas. Para ello, se utilizó una matriz de datos en una hoja de cálculo en Microsoft Excel 365 (Microsoft Corporation, 2023), en la cual se registraron las respuestas de los participantes tanto en la modalidad presencial como en la virtual. La información se codificó en números ordinales y equivalentes numéricos de cada categoría de respuesta Likert, respectivamente, y se incluyó una lista de participantes y sus respuestas a cada uno de los ítems (ver Anexo 9). Como

resultado, siguiendo la descripción de Vilà y Bisquerra (2009), se obtuvo una tabla con filas designadas al número de participantes del estudio y con columnas con el registro de cada una de sus respuestas a los ítems.

El procesamiento de los datos se realizó con el software estadístico de código abierto Jamovi (Jamovi Project, 2021), utilizando diversas técnicas estadísticas según la necesidad del caso. Así, se aplicaron pruebas de normalidad, correlación simple, regresión lineal, medidas de frecuencia y confiabilidad.

La prueba de normalidad es una técnica estadística utilizada para evaluar la medida en que un conjunto de datos se ajusta a una distribución típica, regular o normal (Platas, 2021). Según Navidi (2006), esta prueba es necesaria en muchos análisis estadísticos, ya que es requisito que los datos sigan una distribución normal para el uso de estadísticos paramétricos. En ausencia de esta normalidad, deben considerarse herramientas no paramétricas. Sin embargo, autores como Finch (2005) y Lemeshko y Lemeshko (2008) destacan la robustez de los análisis paramétricos en numerosos casos en los que los requisitos de normalidad y homocedasticidad no se cumplan.

La correlación simple se refiere a la relación no causal entre dos o más variables. Según Lahura (2013), su análisis se enfoca en dos aspectos principales: la dirección o sentido de la relación y la magnitud o intensidad de la misma. La dirección se determina por el signo del coeficiente, lo que significa que un signo positivo o negativo indica de manera respectiva una relación directa o inversa entre las variables (Rivera y García, 2005). La magnitud se determina según los siguientes rangos de correlación: nula (0.0), débil ( $\pm 0.2$ ), moderada ( $\pm 0.5$ ), fuerte ( $\pm 0.8$ ) y perfecta ( $\pm 1.0$ ) (Roy-García et al., 2019).

Asimismo, la significancia estadística es otro elemento crucial en el análisis de correlación, lo que según Ortiz (2003) hace referencia al nivel de riesgo que se está dispuesto a aceptar de rechazar una hipótesis nula que en realidad es verdadera. En ciencias sociales, se considera que la hipótesis nula no es aceptable si el valor de la significancia encontrada es inferior a 0.05 (Coolican, 2005). Su importancia radica en que, si una correlación no es significativa, se puede considerar inexistente incluso si su coeficiente es alto (Amat, 2016).

En cuanto a la regresión lineal, Pardo y Ruiz (2005) la definen como una técnica estadística para estudiar diferentes fenómenos, incluyendo aspectos de la conducta humana y pudiendo asumir carácter predictivo. El tipo de regresión para el análisis de una variable independiente y una dependiente es la regresión lineal simple. Chitarroni (2002) establece

tres supuestos para su uso adecuado: 1) correlación significativa entre las variables; 2) variables intervalares; y 3) distribución normal de las variables.

Sin embargo, Bono et al. (2017) sugieren que en ciencias de la salud y ciencias sociales, sobre todo en estudios con variables psicológicas y medidas psicométricas, la distribución de los datos recopilados puede no cumplir el supuesto de normalidad. Por lo tanto, proponen que el investigador debe considerar el uso de alternativas a los procedimientos estadísticos clásicos. Rojas-Jiménez (2022) menciona la transformación de datos como una opción válida para el análisis de regresión, utilizando como procedimientos de normalización la raíz cuadrada y el logaritmo. Sin embargo, no siempre es posible que todos los datos asuman una distribución normal como en el presente estudio (ver el Anexo 9). De allí que el esquema de Gentilini (2020) tome en cuenta dos únicos criterios para el uso de la regresión lineal como prueba estadística: que los datos sean numéricos y que no sean binarios. Padilla (2019) parece estar de acuerdo con esta postura al minimizar la importancia del supuesto de normalidad, siempre y cuando se trate de variables de intervalo.

Por otro lado, en relación a las medidas de frecuencia que miden la cantidad de veces que ocurre un evento o un valor en un conjunto de datos, Pita-Fernández et al. (2004) indican que la manera más sencilla de medir la frecuencia de una enfermedad u otro evento es contando la cantidad de individuos que lo presentan o experimentan. Esta información se puede presentar de manera resumida en tablas estadísticas que incluyen tanto la frecuencia absoluta como la frecuencia relativa porcentual.

Según Sucasaire (2021), la frecuencia absoluta representa la cantidad de elementos en una categoría o clase específica, mientras que la frecuencia relativa porcentual indica el porcentaje que representa cada frecuencia absoluta en relación al total. Es importante señalar que las categorías o clases consideradas en las filas de las tablas representan los baremos calculados de cada variable (ver la Tabla 3).

Una forma muy didáctica de medir esto es la prevalencia, que según Moreno-Altamirano et al. (2000), es un indicador que refleja la frecuencia de un evento y se define como la proporción de la población que experimenta un evento específico en un momento puntual. En consecuencia, se enfatiza su utilidad en la investigación ya que muestra la presencia de un fenómeno en una muestra y hace que la comprensión de los datos sea más sencilla. En epidemiología, describe el estado de un aspecto específico de la salud en una población determinada.

Por último, la confiabilidad de los instrumentos se refiere a la estabilidad de las respuestas de los sujetos cuando se les evalúa en diferentes ocasiones, con el mismo instrumento, usando conjuntos de reactivos equivalentes o en diferentes condiciones de evaluación (Anastasi y Urbina, 1998). Para medir la confiabilidad, se pueden usar diversos coeficientes, como el coeficiente alfa y omega. Aunque el coeficiente alfa es más comúnmente utilizado, Ventura-León y Caycho-Rodríguez (2017) señalan que presenta ciertas limitaciones, las cuales son superadas por el coeficiente omega. Por lo tanto, en el presente trabajo se emplearon ambos coeficientes (ver Anexo 9).

## **2.6. Aspectos éticos en investigación**

De acuerdo con Ardila (2011), la ética se refiere al estudio del comportamiento adecuado, y dentro de ella se encuentra la ética profesional, que establece las normas de comportamiento para los miembros de una profesión en particular. En el ámbito de la psicología, como en otras disciplinas científicas, se han desarrollado códigos de ética que establecen un conjunto de pautas, deberes y derechos para la práctica de la profesión.

En el ámbito de la investigación, la ética va más allá de los aspectos básicos de respeto hacia los participantes del estudio y la integridad académica en el uso de información citada y referenciada correctamente. Según Richaud (2007), la ética en la investigación psicológica se relaciona más con la ética personal del investigador, que le permitirá llegar a resultados verdaderamente válidos y confiables mediante el respeto consciente y sin restricciones de las diversas regulaciones éticas establecidas.

En efecto, existen normas éticas relacionadas con la investigación científica que han sido establecidas por consenso internacional y que deben ser utilizadas en psicología. Algunos documentos de referencia en este ámbito son la Universal Declaration of Ethical Principles for Psychologists [Declaración Universal de Principios Éticos para Psicólogos] de la International Union of Psychological Science (1974), el BPS Code of Human Research Ethics [Código de Ética de Investigación Humana de la BPS] (Oates, 2021), publicado por The British Psychological Society, y los Ethical Principles of Psychologists and Code of Conduct [Principios Éticos de los Psicólogos y Código de Conducta] de la American Psychological Association (2017). Además, existen dos documentos sugerentes que están más enfocados en el contexto local, uno de ellos es el Código de Ética y Deontología del Colegio de Psicólogos del Perú (2018), que establece en su artículo 22 que todo profesional en psicología que lleve a cabo investigaciones debe hacerlo de acuerdo con las regulaciones internacionales y nacionales que rigen la investigación en seres humanos. El otro documento

es el Código de Ética de la Investigación Científica de la Universidad Católica de Trujillo (2021), que organiza y resume todos los principios éticos generales.

En este estudio se siguieron los protocolos éticos mencionados y se clasificaron en dos categorías deontológicas. La primera categoría fue el respeto por los participantes, lo que implica proteger su autonomía y dignidad. Osorio (2000) establece dos deberes éticos del investigador hacia los sujetos de estudio: la información y el consentimiento. Proporcionar información clara y comprensible sobre los objetivos del estudio, los procedimientos, los riesgos y beneficios potenciales y cualquier otra información relevante es esencial para que el participante pueda tomar una decisión informada sobre su participación. Obtener el consentimiento voluntario, informado y libre de coacción es también una obligación. Esto significa que cada sujeto de estudio debe tener la capacidad de comprender la información proporcionada y tomar una decisión libremente sin sentirse presionado. Para cumplir con estos deberes éticos y proteger el bienestar de los sujetos de estudio, se utilizó un documento de consentimiento informado que detalló el objetivo del estudio, los procedimientos a seguir, la libertad para participar o negarse a hacerlo, la garantía de confidencialidad y el uso exclusivo y prudente de los datos recopilados con fines de investigación, preservando las identidades (Ferrero et al., 2019).

La segunda categoría abarcó la integridad intelectual, que involucra la responsabilidad asumida en esta investigación para evitar comportamientos inapropiados en la ciencia, tal como se detalla en el Código Nacional de Integridad Científica del Consejo Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación Tecnológica (CONCYTEC, 2019). Algunas de estas malas prácticas incluyen: 1) el plagio, que se evita mediante la adecuada citación y referencia de las ideas de otros autores consideradas en el trabajo; y 2) la falsedad, que se previene presentando resultados verdaderos, precisos y libres de sesgos, sin recurrir a la manipulación intencional de los mismos.

### III. RESULTADOS

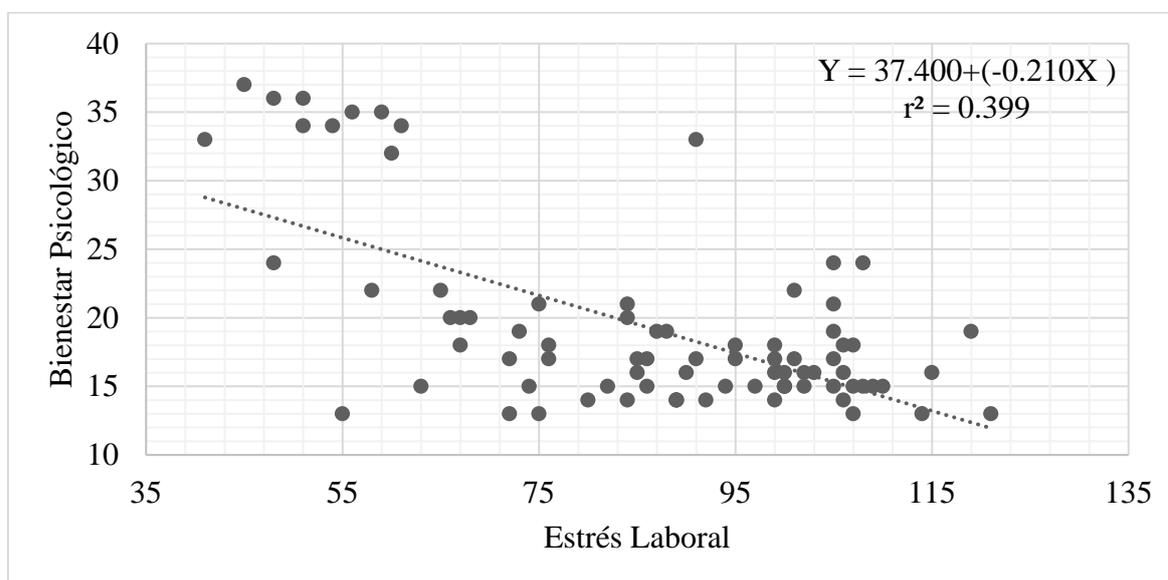
**Tabla 4**

*Influencia del estrés laboral en el bienestar psicológico.*

Método	Modelo	Resumen del Modelo		ANOVA	Coeficientes		
		r	r <sup>2</sup>	p	B	β	p
Introducir.	Regresión.	0.632	0.399	0.000	-	-	-
	Intercepto.	-	-	-	37.400	-	0.000
	Estrés Laboral.	-	-	-	-0.210	-0.632	0.000

**Figura 1**

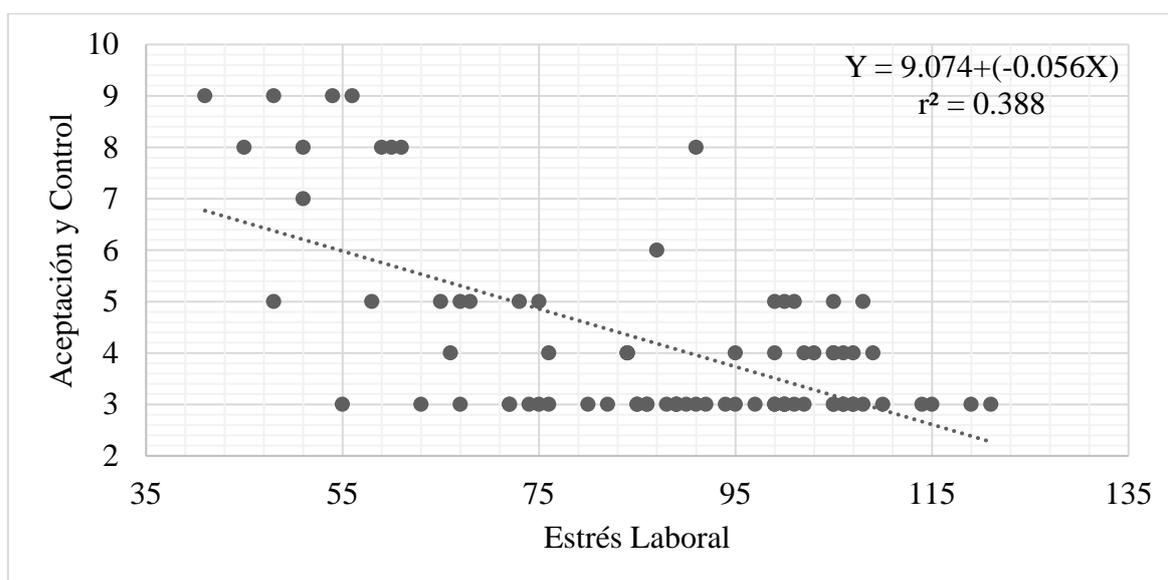
*Influencia del estrés laboral en el bienestar psicológico.*



De acuerdo con la información presentada en la Tabla 4 y Figura 1, y utilizando el método “Introducir” para analizar la relación causal entre el estrés laboral y el bienestar psicológico de los docentes, se encontró que el estrés laboral tuvo una influencia significativa ( $p=0.000<0.05$ ) e inversa ( $\beta=-0.632$ ) en el bienestar psicológico, explicando el 39.9% ( $r^2=0.399$ ) de la variabilidad en este aspecto. La hipótesis de investigación se confirmó y se estableció una ecuación explicativa de  $Y=37.400+(-0.210X)$ , donde Y representa el bienestar psicológico y X el estrés laboral. El modelo de regresión fue funcional, como se demostró a través del análisis de la varianza ( $p=0.000<0.05$ ).

**Tabla 5***Influencia del estrés laboral en la aceptación y control.*

Método	Modelo	Resumen del Modelo		ANOVA	Coeficientes		
		r	r <sup>2</sup>	p	B	β	p
Introducir.	Regresión.	0.623	0.388	0.000	-	-	-
	Intercepto.	-	-	-	9.074	-	0.000
	Estrés Laboral.	-	-	-	-0.056	-0.623	0.000

**Figura 2***Influencia del estrés laboral en la aceptación y control.*

De acuerdo con la información presentada en la Tabla 5 y Figura 2, y utilizando el método “Introducir” para analizar la relación causal entre el estrés laboral y la aceptación y control de los docentes, se encontró que el estrés laboral tuvo una influencia significativa ( $p=0.000<0.05$ ) e inversa ( $\beta=-0.623$ ) en la aceptación y control, explicando el 38.8% ( $r^2=0.388$ ) de la variabilidad en este aspecto. La hipótesis de investigación se confirmó y se estableció una ecuación explicativa de  $Y=9.074+(-0.056X)$ , donde Y representa la aceptación y control y X el estrés laboral. El modelo de regresión fue funcional, como se demostró a través del análisis de la varianza ( $p=0.000<0.05$ ).

**Tabla 6***Influencia del estrés laboral en la autonomía.*

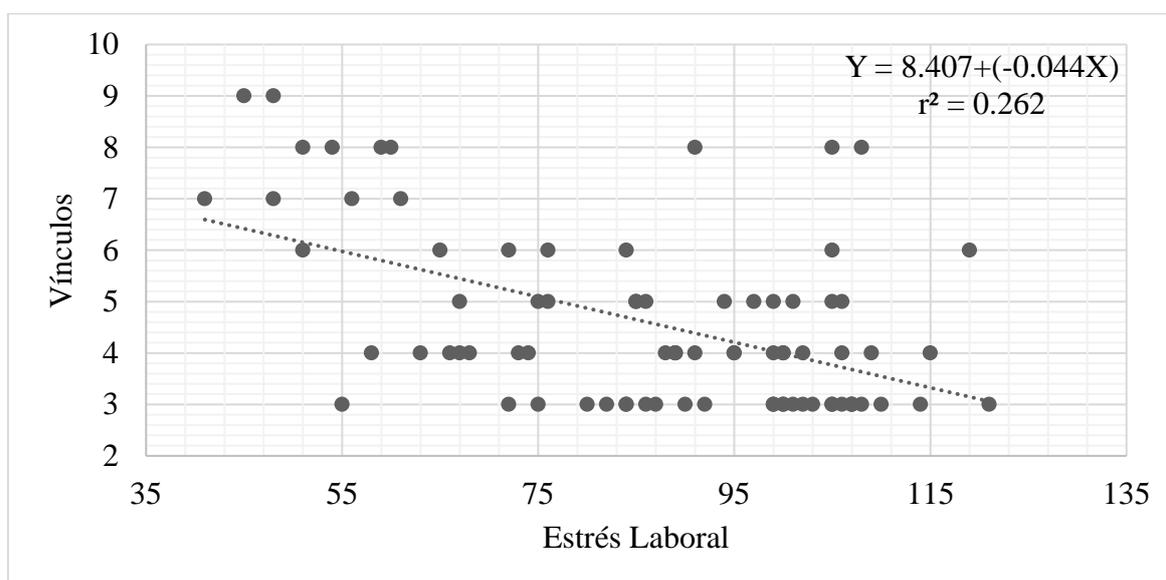
Método	Modelo	Resumen del Modelo		ANOVA	Coeficientes		
		r	r <sup>2</sup>	p	B	β	p
Introducir.	Regresión.	0.498	0.248	0.000	-	-	-
	Intercepto.	-	-	-	8.618	-	0.000
	Estrés Laboral.	-	-	-	-0.042	-0.498	0.000

**Figura 3***Influencia del estrés laboral en la autonomía.*

De acuerdo con la información presentada en la Tabla 6 y Figura 3, y utilizando el método “Introducir” para analizar la relación causal entre el estrés laboral y la autonomía de los docentes, se encontró que el estrés laboral tuvo una influencia significativa ( $p=0.000<0.05$ ) e inversa ( $\beta=-0.498$ ) en la autonomía, explicando el 24.8% ( $r^2=0.248$ ) de la variabilidad en este aspecto. La hipótesis de investigación se confirmó y se estableció una ecuación explicativa de  $Y=8.618+(-0.042X)$ , donde Y representa la autonomía y X el estrés laboral. El modelo de regresión fue funcional, como se demostró a través del análisis de la varianza ( $p=0.000<0.05$ ).

**Tabla 7***Influencia del estrés laboral en los vínculos.*

Método	Modelo	Resumen del Modelo		ANOVA	Coeficientes		
		r	r <sup>2</sup>	p	B	β	p
Introducir.	Regresión.	0.512	0.262	0.000	-	-	-
	Intercepto.	-	-	-	8.407	-	0.000
	Estrés Laboral.	-	-	-	-0.044	-0.512	0.000

**Figura 4***Influencia del estrés laboral en los vínculos.*

De acuerdo con la información presentada en la Tabla 7 y Figura 4, y utilizando el método “Introducir” para analizar la relación causal entre el estrés laboral y los vínculos de los docentes, se encontró que el estrés laboral tuvo una influencia significativa ( $p=0.000<0.05$ ) e inversa ( $\beta=-0.512$ ) en los vínculos, explicando el 26.2% ( $r^2=0.262$ ) de la variabilidad en este aspecto. La hipótesis de investigación se confirmó y se estableció una ecuación explicativa de  $Y=8.407+(-0.044X)$ , donde Y representa los vínculos y X el estrés laboral. El modelo de regresión fue funcional, como se demostró a través del análisis de la varianza ( $p=0.000<0.05$ ).

**Tabla 8***Influencia del estrés laboral en los proyectos.*

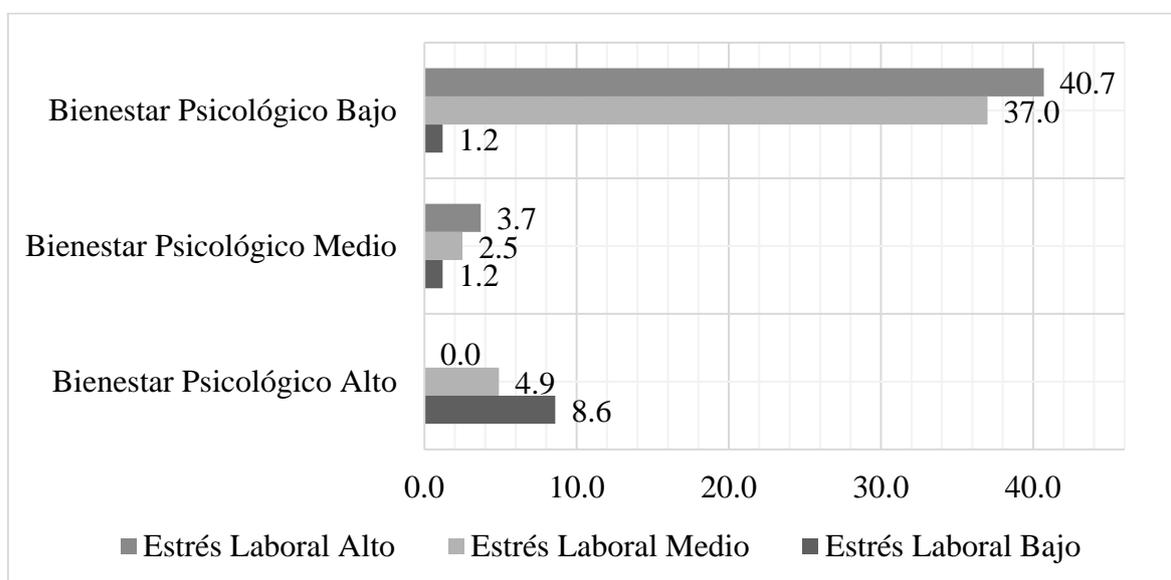
Método	Modelo	Resumen del Modelo		ANOVA	Coeficientes		
		r	r <sup>2</sup>	p	B	β	p
Introducir.	Regresión.	0.604	0.365	0.000	-	-	-
	Intercepto.	-	-	-	11.300	-	0.000
	Estrés Laboral.	-	-	-	-0.068	-0.604	0.000

**Figura 5***Influencia del estrés laboral en los proyectos.*

De acuerdo con la información presentada en la Tabla 8 y Figura 5, y utilizando el método “Introducir” para analizar la relación causal entre el estrés laboral y los proyectos de los docentes, se encontró que el estrés laboral tuvo una influencia significativa ( $p=0.000<0.05$ ) e inversa ( $\beta=-0.604$ ) en los proyectos, explicando el 36.5% ( $r^2=0.365$ ) de la variabilidad en este aspecto. La hipótesis de investigación se confirmó y se estableció una ecuación explicativa de  $Y=11.300+(-0.068X)$ , donde Y representa los proyectos y X el estrés laboral. El modelo de regresión fue funcional, como se demostró a través del análisis de la varianza ( $p=0.000<0.05$ ).

**Tabla 9***Prevalencia del estrés laboral según el bienestar psicológico.*

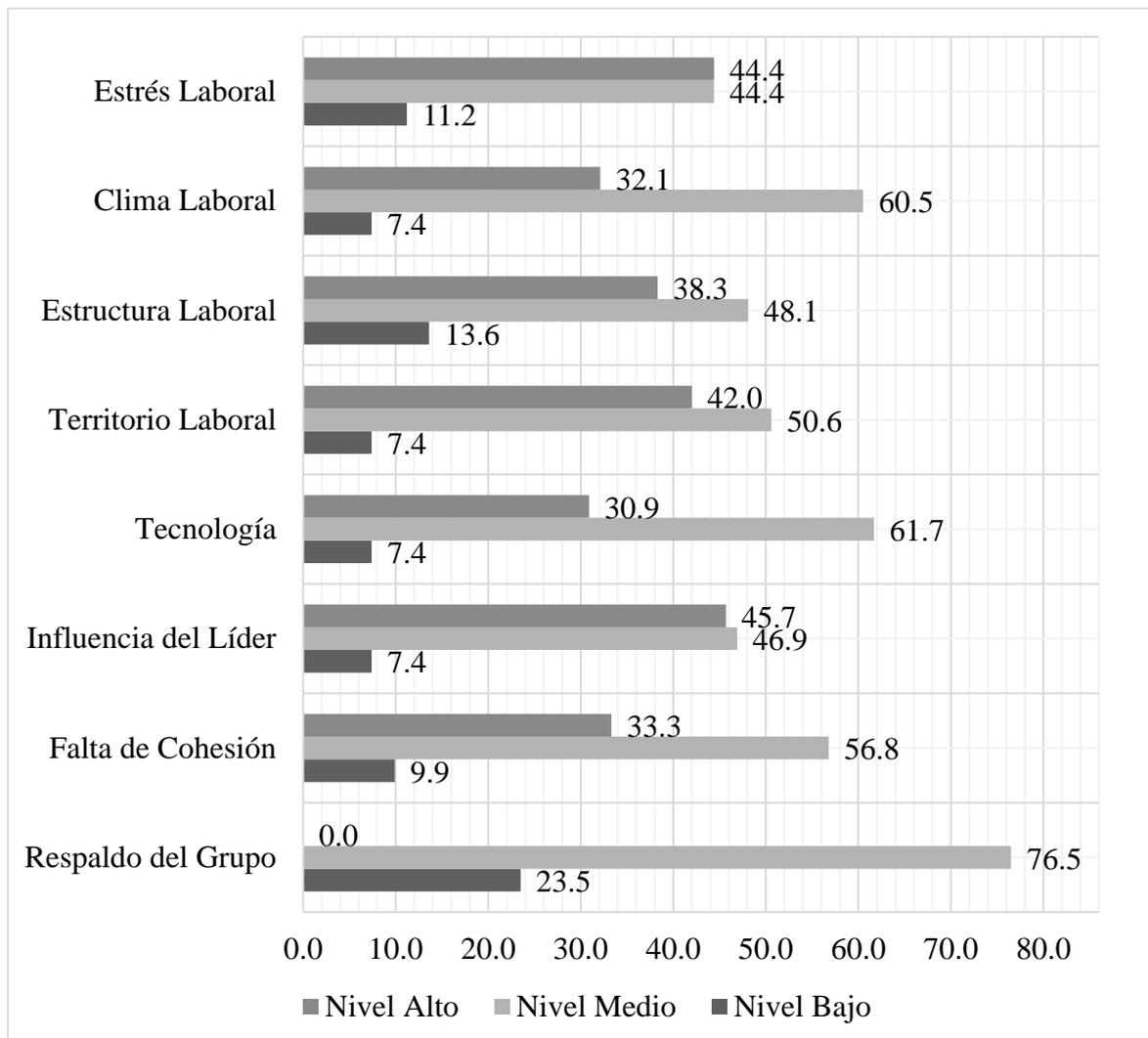
Estrés Laboral según Bienestar Psicológico		Bienestar Psicológico			Total	
		Bajo	Medio	Alto		
Estrés Laboral.	Alto.	f	33	3	0	36
		%	40.7	3.7	0.0	44.4
	Medio.	f	30	2	4	36
		%	37.0	2.5	4.9	44.4
	Bajo.	f	1	1	7	9
		%	1.2	1.2	8.6	11.1
Total	f	64	6	11	81	
	%	79.0	7.4	13.6	100.0	

**Figura 6***Prevalencia del estrés laboral según el bienestar psicológico.*

De acuerdo con la información presentada en la Tabla 9 y Figura 6, se puede observar que el 40.7% de los docentes evaluados manifestaron niveles alto de estrés laboral y bajo de bienestar psicológico, el 37.0% niveles medio de estrés laboral y bajo de bienestar psicológico y el 8.6% niveles bajo de estrés laboral y alto de bienestar psicológico.

**Tabla 10***Prevalencia del estrés laboral.*

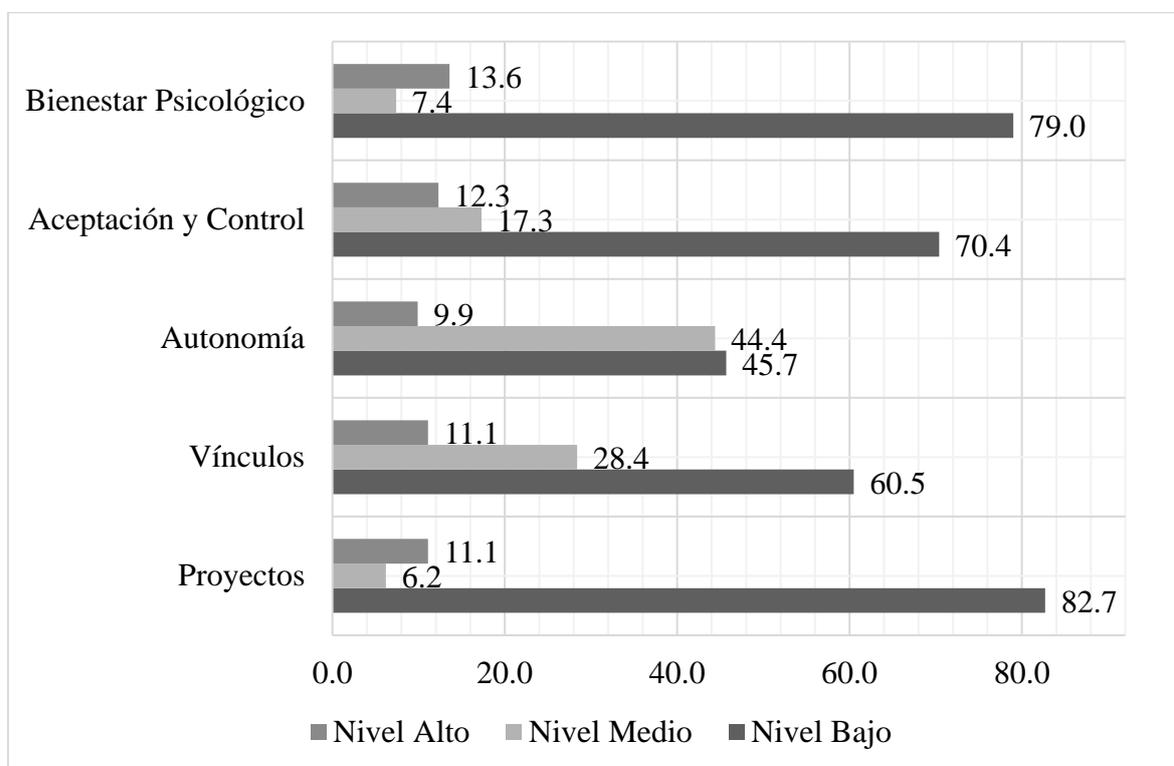
Variable y Dimensiones	Niveles						Total	
	Bajo		Medio		Alto		f	%
	f	%	f	%	f	%		
Estrés Laboral.	9	11.2	36	44.4	36	44.4	81	100.0
Clima Laboral.	6	7.4	49	60.5	26	32.1	81	100.0
Estructura Laboral.	11	13.6	39	48.1	31	38.3	81	100.0
Territorio Laboral.	6	7.4	41	50.6	34	42.0	81	100.0
Tecnología.	6	7.4	50	61.7	25	30.9	81	100.0
Influencia del Líder.	6	7.4	38	46.9	37	45.7	81	100.0
Falta de Cohesión.	8	9.9	46	56.8	27	33.3	81	100.0
Respaldo del Grupo.	19	23.5	62	76.5	0	0.0	81	100.0

**Figura 7***Prevalencia del estrés laboral.*

De acuerdo con la información presentada en la Tabla 10 y Figura 7, se puede observar que el 44.4% de los docentes evaluados manifestaron niveles alto y medio de estrés laboral, el 60.5% nivel medio de clima laboral, el 48.1% nivel medio de estructura laboral, el 50.6% nivel medio de territorio laboral, el 61.7% nivel medio de tecnología, el 46.9% nivel medio de influencia del líder, 56.8% nivel medio de falta de cohesión y el 76.5% nivel medio de respaldo del grupo.

**Tabla 11***Prevalencia del bienestar psicológico.*

Variable y Dimensiones	Niveles						Total	
	Bajo		Medio		Alto		f	%
	f	%	f	%	f	%		
Bienestar Psicológico.	64	79.0	6	7.4	11	13.6	81	100.0
Aceptación y Control.	57	70.4	14	17.3	10	12.3	81	100.0
Autonomía.	37	45.7	36	44.4	8	9.9	81	100.0
Vínculos.	49	60.5	23	28.4	9	11.1	81	100.0
Proyectos.	67	82.7	5	6.2	9	11.1	81	100.0

**Figura 8***Prevalencia del bienestar psicológico.*

De acuerdo con la información presentada en la Tabla 11 y Figura 8, se puede observar que un 79.0% de los docentes evaluados manifestaron un nivel bajo de bienestar psicológico, el 70.4% nivel bajo de aceptación y control, el 45.7% nivel bajo de autonomía, el 60.5% nivel bajo de relaciones interpersonales y el 82.7% nivel bajo de proyectos.

#### IV. DISCUSIÓN

La presente investigación se enfocó en medir el grado de la influencia del estrés laboral en el bienestar psicológico de 81 docentes de diversas instituciones educativas, tanto públicas y privadas, del departamento de Ayacucho. La muestra fue no aleatoria y se caracterizó por ser mayoritariamente femenina (55.6%), medianamente adulta con edades fluctuantes entre los 40 y 64 años (58.0%), teniendo como centro de labor a la Institución Educativa “Abraham Valdelomar” (49.4%), ejerciendo la docencia en aula (85.2%), nombrados por el Ministerio de Educación (54.3%), laborando en zonas urbanas (70.4%) y en la modalidad de Educación Básica Regular (95.1%). La evaluación de los participantes se llevó a cabo durante el período escolar que abarca entre el 15 de septiembre y el 7 de diciembre de 2022, combinando las modalidades presencial y virtual.

El estrés laboral es una reacción física y emocional que se produce cuando las exigencias laborales superan la capacidad de un individuo para hacerles frente (Lazarus y Folkman, 1984). Los profesores son vulnerables a diversas fuentes de estrés laboral, como la carga de trabajo excesiva, la falta de recursos, la violencia en el aula y la falta de apoyo de los superiores, lo que puede afectar negativamente su bienestar emocional, provocando depresión, ansiedad y agotamiento emocional (Maslach et al., 2001).

El bienestar psicológico, por otro lado, se refiere a un estado de equilibrio cognitivo y emocional que permite a los individuos sentirse satisfechos con su vida y encontrar un sentido de propósito y significado (Ryff y Singer, 2008). Es importante que los profesores gocen de un alto nivel de bienestar psicológico, no solo para su propio beneficio, sino también para el de los estudiantes y para la calidad de la educación en general. Los profesores con un alto bienestar psicológico son más efectivos en el aula y menos propensos al burnout (Skaalvik y Skaalvik, 2011).

Es así que, de acuerdo con el objetivo general de investigación, los resultados obtenidos indican que el estrés laboral tuvo una influencia significativa e inversa en el bienestar psicológico de los docentes examinados ( $p=0.000<0.05$ ;  $\beta=-0.632$ ), llegándose de este modo a explicar el 39.9% de la variabilidad del bienestar psicológico según el estrés laboral ( $r^2=0.399$ ). Estos hallazgos respaldan la hipótesis general de la investigación y sugieren que el incremento del estrés laboral en los docentes afectó su bienestar psicológico, disminuyéndolo en proporción inversa al nivel de estrés.

A partir de la definición de Casullo (2002) del constructo bienestar psicológico, se puede inferir que la mayoría de los profesores que experimentan estrés en el trabajo a menudo

sienten emociones negativas como tristeza, ansiedad, estrés, ira, frustración, entre otros, y pueden tener dificultades para controlar sus emociones. Como resultado, pueden sentir una sensación de falta de control en su vida y en su entorno, lo que puede afectar su capacidad para desempeñarse eficazmente en su vida personal y social. Además, esto puede generar problemas en su trabajo, relaciones interpersonales y bienestar general. También puede disminuir su motivación para buscar crecimiento personal y disfrutar de actividades que antes disfrutaban.

Se sabe ampliamente que el estrés laboral supone un problema bastante frecuente en la profesión docente, y puede tener efectos significativos en el bienestar psicológico de los profesores. Varios estudios han investigado esta relación, proporcionando evidencia sobre cómo el estrés laboral puede afectar negativamente a la salud mental de los profesores. Por ejemplo, un estudio realizado por Kyriacou y Sutcliffe (1978) encontró que el estrés laboral estaba relacionado con la depresión y la ansiedad en los profesores. Además, una revisión de la literatura de Hakanen et al. (2006) concluyó que el estrés laboral se asocia con una amplia variedad de problemas psicológicos, incluyendo el burnout, la depresión y la ansiedad en los profesores. Además, el estrés laboral también puede afectar la calidad del trabajo de los profesores, de hecho, un estudio realizado por Klassen y Chiu (2010) encontró que los profesores que experimentaban niveles más altos de estrés laboral también informaban de una menor calidad de enseñanza.

Estos datos son confirmados por estudios empíricos revisados internacional y nacionalmente. Por ejemplo, a nivel internacional, Viteri (2019) en su investigación con la finalidad de encontrar relación entre el desgaste profesional y el bienestar psicológico en 76 docentes de la Pontificia Universidad Católica del Ecuador en Ambato, que concluyó que ambas variables se relacionan de manera inversa. Del manera similar, Ávalos et al. (2022), en su estudio sobre el impacto del estrés laboral en la salud mental y la disponibilidad tecnológica de 194 docentes universitarios de Jalisco, México, llegó a descubrir que los niveles de estrés laboral se encuentran inversamente relacionados con la salud mental de los docentes. Asimismo, Becerra (2021) cuando investigó en cuanto a la relación entre el burnout y el bienestar psicológico en 22 docentes de un instituto tecnológico en Salazar de las Palmas, Colombia, llegando a demostrar que ambas variables se relacionan de manera inversa, toda vez que el 81.8% de ellos no presentaron síndrome de burnout, pero tuvieron un alto nivel de bienestar psicológico, mientras que el 18.2% mostraron síndrome de burnout y un bajo nivel de bienestar psicológico.

En el ámbito nacional, también se realizaron estudios similares con resultados semejantes. En tal sentido, García (2022) en su trabajo en el cual se dispuso a examinar la posible relación entre el bienestar psicológico y el síndrome de desgaste profesional en 35 profesores de un centro educativo de Tumbes, obtuvo como resultado la correlación inversa entre las variables. Pérez (2022), por su parte, pretendió hallar la conexión entre las estrategias de afrontamiento del estrés y el bienestar psicológico en 50 profesores de educación básica en un centro educativo privado de Chiclayo, obteniendo como resultado la relación directa entre los estilos de afrontamiento del estrés y el bienestar psicológico y concluyendo a partir de ahí que los profesores que emplean estrategias efectivas de afrontamiento del estrés experimentan un mayor bienestar psicológico. Del mismo modo, Olórtegui y Osorio (2021) en su estudio sobre el grado de relación entre el bienestar psicológico y el estrés laboral en 46 docentes de un centro educativo de Pativilca, Lima, concluyendo que ambas variables se relacionan significativa e inversamente. Además, Rojas (2021), en su afán de analizar la relación entre el bienestar psicológico y el síndrome de burnout en 160 docentes de cuatro instituciones reconocidas de la UGEL Huamanga, obteniendo como resultado que las variables se relacionan significativamente.

Por otro lado, y en cuanto al primer objetivo específico, los resultados obtenidos indican que el estrés laboral tuvo una influencia significativa e inversa en la aceptación y control de los docentes examinados ( $p=0.000<0.05$ ;  $\beta=-0.623$ ), llegándose de este modo a explicar el 38.8% de la variabilidad de la aceptación y control según el estrés laboral ( $r^2=0.388$ ). Estos hallazgos respaldan la primera hipótesis específica de la investigación y sugieren que el incremento del estrés laboral en los docentes afectó su aceptación y control, disminuyéndolos en proporción inversa al nivel de estrés.

Tomando como base la definición de Castro (2002) sobre la dimensión aceptación y control, se hace probable que la mayoría de los profesores que sufren estrés laboral puedan tener problemas para aceptar tanto su desempeño pasado como a sí mismos con sus características positivas y negativas. Adicionalmente, es posible que tengan dificultades para reconocer sus propias limitaciones personales, lo que puede generar sentimientos de frustración e impotencia. Asimismo, pueden enfrentar serios desafíos para adaptarse a situaciones y ambientes que no cumplen con sus necesidades e intereses.

En relación al segundo objetivo específico, los resultados obtenidos indican que el estrés laboral tuvo una influencia significativa e inversa en la autonomía de los docentes examinados ( $p=0.000<0.05$ ;  $\beta=-0.498$ ), llegándose de este modo a explicar el 24.8% de la

variabilidad de la autonomía según el estrés laboral ( $r^2=0.248$ ). Estos hallazgos respaldan la segunda hipótesis específica de la investigación y sugieren que el incremento del estrés laboral en los docentes afectó su autonomía, disminuyéndola en proporción inversa al nivel de estrés.

Desde la perspectiva de Castro (2002) en cuanto a la dimensión autonomía, se puede interpretar que la mayoría de los docentes que experimentan estrés en su trabajo tienen dificultades para tomar decisiones por sí mismos y tienden a depender excesivamente de las opiniones, ideas y emociones de terceros. Este comportamiento puede ser una indicación de inseguridades personales internas.

En cuanto al tercer objetivo específico, los resultados obtenidos indican que el estrés laboral tuvo una influencia significativa e inversa en los vínculos de los docentes examinados ( $p=0.000<0.05$ ;  $\beta=-0.512$ ), llegándose de este modo a explicar el 26.2% de la variabilidad de los vínculos según el estrés laboral ( $r^2=0.262$ ). Estos hallazgos respaldan la tercera hipótesis específica de la investigación y sugieren que el incremento del estrés laboral en los docentes afectó sus vínculos, disminuyéndolos en proporción inversa al nivel de estrés.

Teniendo como referencia a Castro (2002) respecto a la dimensión vínculos, se podría inferir que muchos profesores que experimentan estrés laboral pueden tener problemas para establecer relaciones saludables y beneficiosas con otras personas. Es posible que estos maestros muestren rasgos como la falta de afecto, confianza, empatía y calidez, lo que puede hacer que se sientan solos o aislados. Además, es probable que tengan dificultades para interactuar con los demás debido a su timidez, falta de habilidades sociales, baja autoconfianza o problemas de salud mental.

En lo que concierne al cuarto objetivo específico, los resultados obtenidos indican que el estrés laboral tuvo una influencia significativa e inversa en los proyectos de los docentes examinados ( $p=0.000<0.05$ ;  $\beta=-0.604$ ), llegándose de este modo a explicar el 36.5% de la variabilidad de los proyectos según el estrés laboral ( $r^2=0.365$ ). Estos hallazgos respaldan la cuarta hipótesis específica de la investigación y sugieren que el incremento del estrés laboral en los docentes afectó sus proyectos, disminuyéndolos en proporción inversa al nivel de estrés.

De acuerdo con la información proporcionada por Castro (2002) en relación al significado de la dimensión proyectos, se puede deducir que la mayoría de los educadores que sufren de estrés en su trabajo pueden experimentar una pérdida de motivación, incertidumbre y falta

de dirección en su vida personal. También podrían carecer de objetivos claros y planes a largo plazo.

En cuanto al quinto objetivo específico, los resultados obtenidos indican la prevalencia del nivel alto de estrés laboral y del nivel bajo de bienestar psicológico en el 40.7% de los docentes evaluados. Los resultados encontrados respaldan la quinta hipótesis específica de la investigación y confirman el primer resultado, lo que sugiere que el incremento del estrés laboral en los docentes afectó negativamente su bienestar psicológico, disminuyéndolo en proporción inversa al nivel de estrés experimentado. Guevara-Manrique et al. (2014) realizaron un estudio similar con 44 profesores de un centro educativo de Colombia y encontraron resultados semejantes, concluyendo que el 36.3% de los participantes manifestaron indicadores de estrés, siendo los principales desencadenantes el clima organizacional, la dimensión tecnológica y la influencia del líder. Del mismo modo se identificó que el 29.5% de los docentes tenían problemas de salud mental, especialmente en lo concerniente a los síntomas somáticos, trastornos del sueño y ansiedad y depresión severas. Además, los autores destacaron que los profesores del nivel secundario eran aquellos que experimentan mayores niveles de estrés.

Respecto al sexto objetivo específico, los resultados obtenidos indican la prevalencia del nivel alto de estrés laboral en el 44.4% de los docentes evaluados. Los resultados encontrados respaldan la sexta hipótesis específica de la investigación, lo que sugiere que un nivel alto de estrés laboral puede suponer un estado emocional desfavorable en los docentes como resultado de la presión y/o de demandas laborales excesivas que terminan por afectar la salud física como emocional de los evaluados, pudiendo manifestarse en diversas sintomatologías tales como fatiga, insomnio, cambios de humor, problemas de concentración, irritabilidad, ansiedad y depresión, entre otros.

Finalmente, en lo concerniente al séptimo objetivo específico, los resultados indican la prevalencia del nivel bajo de bienestar psicológico en el 79.0% de los docentes evaluados. Los resultados encontrados respaldan la séptima hipótesis específica de la investigación, lo que sugiere que un nivel bajo de bienestar psicológico puede interpretarse como una perspectiva desfavorable de la vida, una carencia de satisfacción personal, dificultades para sentir emociones positivas, falta de adaptación y resiliencia ante situaciones desafiantes, así como una tendencia a enfocarse en los aspectos negativos en lugar de los positivos. Además, esto puede dar lugar a la sensación de soledad o aislamiento y una desconexión con los demás.

## V. CONCLUSIONES

Después de haber llevado a cabo la presente investigación, es posible condensar las conclusiones en los siguientes puntos:

- El estrés laboral tuvo una influencia significativa e inversa en el bienestar psicológico de los docentes, quedando establecida la hipótesis de investigación.
- El estrés laboral tuvo una influencia significativa e inversa en la aceptación y control de los docentes, quedando establecida la hipótesis de investigación.
- El estrés laboral tuvo una influencia significativa e inversa en la autonomía de los docentes, quedando establecida la hipótesis de investigación.
- El estrés laboral tuvo una influencia significativa e inversa en los vínculos de los docentes, quedando establecida la hipótesis de investigación.
- El estrés laboral tuvo una influencia significativa e inversa en los proyectos de los docentes, quedando establecida la hipótesis de investigación.
- El 40.7% de los docentes manifestaron un nivel alto de estrés laboral al mismo tiempo que un nivel bajo de bienestar psicológico.
- El 44.4% de los docentes presentaron un nivel tanto alto como medio de estrés laboral.
- El 79.0% de los docentes manifestaron un nivel bajo de bienestar psicológico.

## VI. RECOMENDACIONES

En base a los resultados obtenidos en este estudio, se pueden plantear las siguientes recomendaciones específicas:

- A los investigadores, que realicen estudios sobre un tópico similar al actual, pero con una muestra más amplia y representativa, con el objetivo de obtener resultados que puedan ser generalizados en poblaciones mayores. También, que realicen investigaciones de nivel explicativo utilizando diseños pre o cuasi experimentales, con el fin de estructurar un programa que ayude a los docentes a desarrollar habilidades para hacer frente al estrés laboral y mejorar su bienestar psicológico.
- A los directivos de las instituciones educativas, que realicen una evaluación crítica de la carga de trabajo y la organización laboral de los profesores, para determinar si están experimentando altos niveles de estrés laboral debido a estas condiciones, de manera que, si ese fuese el caso, se pueda considerar como alternativa la reducción de la carga de trabajo o la reasignación de tareas. También, fomentar un ambiente laboral positivo a través de la promoción de la comunicación y la colaboración entre colegas, el reconocimiento del buen desempeño y la flexibilidad horaria, entre otras medidas que puedan mejorar el bienestar psicológico de los docentes.
- Al departamento de psicología de las instituciones educativas, que desarrollen programas de formación en técnicas de gestión del estrés para docentes, a fin de equiparles para el reconocimiento y el abordaje del estrés laboral, identificando sus factores desencadenantes y desarrollando habilidades para manejar situaciones y emociones. Además, que se ofrezca asesoramiento psicológico y apoyo emocional a los profesores, y se les remita a instituciones aliadas en el campo clínico si es necesario un tratamiento psicoterapéutico.

## VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Aelterman, A., Engels, N., Van Petegem, K., & Verhaeghe, J. (2007). The Well-Being of Teachers in Flanders: The Importance of a Supportive School Culture. *Educational Studies*, 33(3), 285-297. <https://doi.org/10.1080/03055690701423085>
- Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo. (2015). *Work-related stress: Nature and management* [Herramienta en línea]. <https://oshwiki.osha.europa.eu/en/themes/work-related-stress-nature-and-management>
- 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 de doctorado, Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/72375>
- Amat, J. (2016). *Correlación lineal y regresión lineal simple* [Herramienta en línea]. [https://www.cienciadedatos.net/documentos/24\\_correlacion\\_y\\_regresion\\_lineal](https://www.cienciadedatos.net/documentos/24_correlacion_y_regresion_lineal)
- American Psychological Association. (2017). *Ethical Principles of Psychologists and Code of Conduct* [Herramienta en línea]. <https://www.apa.org/ethics/code>
- Anastasi, A., & Urbina, S. (1998). *Tests psicológicos* (7.<sup>a</sup> ed.). Prentice-Hall Hispanoamericana, S.A.
- Ardila, R. (2011). Una declaración de principios éticos en psicología para toda la humanidad. *Eureka*, 8(1), 14-18. [http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci\\_abstract&pid=S2220-90262011000100003&lng=pt&nrm=iso&tlng=es](http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S2220-90262011000100003&lng=pt&nrm=iso&tlng=es)
- Arias, F. (2016). *El proyecto de investigación: Introducción a la metodología científica* (7.<sup>a</sup> ed.). Ediciones El Pasillo 2011.
- Arnold, J., & Randall, R. (2012). *Psicología del trabajo: Comportamiento humano en el ámbito laboral* (5.<sup>a</sup> ed.). Pearson Educación de México, S.A.
- Ávalos, M., Ramírez, J., & Colunga, M. (2022). Estrés laboral, salud mental y disponibilidad tecnológica en una muestra mexicana de docentes universitarios. *Uaricha, Revista de Psicología*, 20(Monográfico), Article Monográfico. <http://www.revistauaricha.umich.mx/index.php/urp/article/view/643>
- Ávila, A., & Silva, M. (2019). Pressão laboral, saúde e condições de trabalho dos professores da Educação Básica no Brasil. *Cadernos de Saúde Pública*, 35(1), e00169517. <https://doi.org/10.1590/0102-311X00169517>

- Ayuso, J. (2006). Profesión docente y estrés laboral: Una aproximación a los conceptos de Estrés Laboral y Burnout. *Revista Iberoamericana de Educación*, 39(3), Article 3. <https://doi.org/10.35362/rie3932575>
- Banco Mundial. (2021). *Las pérdidas de aprendizaje debido a la COVID-19 podrían costarle a la generación de estudiantes actual unos USD 17 billones del total de ingresos que percibirán durante toda la vida* [Herramienta en línea]. <https://www.bancomundial.org/es/news/press-release/2021/12/06/learning-losses-from-covid-19-could-cost-this-generation-of-students-close-to-17-trillion-in-lifetime-earnings>
- Bautista, J. (2007). Causas del estrés. En F. Rubio (Ed.), *¿Como afrontar el estrés laboral?* (pp. 55-61). Intituto de Investigación en Educación de la Universidad de Costa Rica; Archivo digital. [https://www.academia.edu/33267854/Libro\\_COMO\\_AFRONTAR\\_EL\\_ESTRES\\_LABORAL\\_1\\_](https://www.academia.edu/33267854/Libro_COMO_AFRONTAR_EL_ESTRES_LABORAL_1_)
- Bautista, L., & García, D. (2018). *Estrés Laboral y Desempeño Docente en una Institución Educativa Pública de Cangallo – Ayacucho-2018*. [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/28485>
- Becerra, Y. (2021). *Burnout y su relación con el bienestar psicológico de los docentes del instituto técnico agrícola de Salazar* [Tesis de pregrado, Universidad Antonio Nariño]. <http://repositorio.uan.edu.co/handle/123456789/2442>
- Bono, R., Blanca, M., Arnau, J., & Gómez-Benito, J. (2017). Non-normal Distributions Commonly Used in Health, Education, and Social Sciences: A Systematic Review. *Frontiers in Psychology*, 8, 1-6. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2017.01602>
- Cardona, M., Chiner, E., & Lattur, A. (2011). *Diagnóstico psicopedagógico*. Editorial Club Universitario.
- Cardoso, M. (2018). *Estudio del bienestar docente del profesorado de lenguas ante los retos del plurilingüismo y las aulas multiculturales* [Tesis de doctorado, Universidad de Granada]. <https://digibug.ugr.es/handle/10481/52512>
- Castro, A. (2002). Investigaciones argentinas sobre el bienestar psicológico. En M. Brenlla, A. Castro, M. Cruz, R. Gonzáles, C. Maganto, M. Martín, P. Martínez, I. Montoya, & R. Morote (Eds.), *Evaluación del bienestar psicológico en Iberoarnérica* (1.<sup>a</sup> ed., pp. 31-54). Editorial Paidós; Archivo digital. <https://pdfcoffee.com/casullo-evaluacion-del-bienestar-psicologico-en-iberoamerica-pdf-free.html>

- Casullo, M. (2002). Evaluación del bienestar psicológico. En M. Brenlla, A. Castro, M. Cruz, R. Gonzáles, C. Maganto, M. Martín, P. Martínez, I. Montoya, & R. Morote (Eds.), *Evaluación del bienestar psicológico en Iberoamérica* (1.<sup>a</sup> ed., pp. 11-29). Editorial Paidós; Archivo digital. <https://pdfcoffee.com/casullo-evaluacion-del-bienestar-psicologico-en-iberoamerica-pdf-free.html>
- Chávez, J. (2021). El bienestar psicológico y su relación con otras variables en estudios en la población docente. *Revista Cubana de Salud y Trabajo*, 22(3), Article 3. <https://revsaludtrabajo.sld.cu/index.php/revsyt/article/view/255>
- Chitarroni, H. (2002). *El análisis de correlación y regresión lineal entre variables cuantitativas*. Universidad del Salvador. <https://racimo.usal.edu.ar/81/1/Chitarroni15.pdf>
- Colegio de Psicólogos del Perú. (2018). *Código de ética y deontología*. [https://www.cpsp.pe/documentos/marco\\_legal/codigo\\_de\\_etica\\_y\\_deontologia.pdf](https://www.cpsp.pe/documentos/marco_legal/codigo_de_etica_y_deontologia.pdf)
- Consejo Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación Tecnológica. (2019). *Código nacional de integridad científica*. Consejo Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación Tecnológica. <http://repositorio.concytec.gob.pe/handle/20.500.12390/2193>
- Coolican, H. (2005). *Métodos de investigación y estadística en psicología* (3.<sup>a</sup> ed.). Editorial El Manual Moderno, S.A.
- Cooper, C., Dewe, P., & O'Driscoll, M. (2001). *Organizational Stress: A Review and Critique of Theory, Research, and Applications*. SAGE Publications, Inc. <https://doi.org/10.4135/9781452231235>
- Cooper, C., & Payne, R. (1988). *Causes, coping, and consequences of stress at work*. John Wiley & Sons Ltd. <https://research.manchester.ac.uk/en/publications/causes-coping-and-consequences-of-stress-at-work>
- Corredor, M., & Monroy, J. (2009). Descripción y comparación de patrones de conducta, estrés laboral y burnout en personal sanitario. *Revista Hacia la Promoción de la Salud*, 14(1), 109-123. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=309126691008>
- Cossio-Bolaños, M. (2015). *Métodos de investigación cuantitativa en ciencias de la educación*. Ediciones Universidad Católica de Maule. <https://ediciones.ucm.cl/portada/69/tad34.pdf>
- De la Torre, J. (2015). *Calidad de vida laboral y factores asociados en trabajadores de los puntos de encuentro familiar de Castilla y León* [Tesis de doctorado, Universidad de Salamanca]. <https://gredos.usal.es/handle/10366/128124>

- De Pagès, E., & Reñé, A. (2008). *Cómo ser docente y no morir en el intento: Técnicas de concentración y relajación en el aula*. Editorial Graó.
- Di Martino, V., & Casanueva, B. (1994). Por la prevención del estrés en el trabajo: La estrategia de la OIT. *Salud y Trabajo*, 102, 17-23. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=947500>
- Diener, E. (1994). Assessing Subjective Well-Being: Progress and Opportunities. *Social Indicators Research*, 31(2), 103-157. <https://doi.org/10.1007/BF01207052>
- Doménech, F. (2011). El bienestar psicológico del profesorado: Variables implicadas. *Anuari de l'Agrupació Borriana de Cultura*, 22, 27-40. Archivo digital. [https://www.researchgate.net/publication/259466039\\_El\\_bienestar\\_psicologico\\_del\\_profesorado\\_variables\\_implicadas](https://www.researchgate.net/publication/259466039_El_bienestar_psicologico_del_profesorado_variables_implicadas)
- Domínguez, S. A. A. (2014). Análisis psicométrico de la escala de bienestar psicológico para adultos en estudiantes universitarios de Lima: Un enfoque de ecuaciones estructurales. *Psychologia: Avances de la Disciplina*, 8(1), 23-31. <https://doi.org/10.21500/19002386.1211>
- Ferrero, A., De Andrea, N., & Lucero, F. (2019). La importancia del consentimiento informado y el asentimiento en psicología. *Anuario de Investigaciones de la Facultad de Psicología*, 4(2), Article 2. <https://revistas.unc.edu.ar/index.php/aifp/article/view/25186>
- Finch, H. (2005). Comparison of the Performance of Nonparametric and Parametric MANOVA Test Statistics when Assumptions Are Violated. *Methodology: European Journal of Research Methods for the Behavioral and Social Sciences*, 1(1), 27-38. <https://doi.org/10.1027/1614-1881.1.1.27>
- Fraile, J. (2021). *Estrés laboral, frustración de necesidades psicológicas básicas, burnout y engagement en profesorado de educación física de la enseñanza pública* [Tesis de doctorado, Universidad Autónoma de Madrid]. <https://repositorio.uam.es/handle/10486/696723>
- García, D., Hernández-Lalinde, J., Espinosa-Castro, J., & Soler, M. (2020). Salud mental en la adolescencia montevideana: Una mirada desde el bienestar psicológico. *Archivos Venezolanos de Farmacología y Terapéutica*, 39(2), 182-190. Archivo digital. <https://biblat.unam.mx/hevila/Archivosvenezolanosdefarmacologiayterapeutica/2020/vol39/no2/7.pdf>
- García, H. (2022). *Bienestar psicológico y síndrome de desgaste profesional en docentes afectados con la Covid-19 en una institución educativa, Tumbes – 2021* [Tesis de

- Gentilini, D. (2020). *Quick Guide to Commonly Used Statistical Tests*. Laboratory of Medical Statistics and Bioinformatics. <https://www.glabstat.com/test-flowchart>
- González, A. (2003). Los paradigmas de investigación en las ciencias sociales. *Revista de Estudios Humanísticos y Sociales*, 45(138), Article 138. <https://islas.uclv.edu.cu/index.php/islas/article/view/572>
- Greenberg, M., & Brown, J. (2016). *Teacher stress and health effects on teachers, students, and schools*. Edna Bennett Pierce Prevention Research Center, Pennsylvania State University. <https://www.prevention.psu.edu/uploads/files/rwjf430428-TeacherStress.pdf>
- Guevara-Manrique, A., Sánchez-Lozano, C., & Parra, L. (2014). Estrés laboral y salud mental en docentes de primaria y secundaria. *Revista Colombiana de Salud Ocupacional*, 4(4), 30-32. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7890229>
- Hakanen, J., Bakker, A., & Schaufeli, W. (2006). Burnout and work engagement among teachers. *Journal of School Psychology*, 43(6), 495-513. <https://doi.org/10.1016/j.jsp.2005.11.001>
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, M. (2014). *Metodología de la investigación* (6.<sup>a</sup> ed.). McGraw-Hill/Interamericana Editores, S.A.
- Holmes, T., & Rahe, R. (1967). The Social Readjustment Rating Scale. *Journal of Psychosomatic Research*, 11(2), 213-218. [https://doi.org/10.1016/0022-3999\(67\)90010-4](https://doi.org/10.1016/0022-3999(67)90010-4)
- International Union of Psychological Science. (1974). *Universal Declaration of Ethical Principles for Psychologists* [Archivo en línea]. <https://www.iupsys.net/about/declarations/universal-declaration-of-ethical-principles-for-psychologists/>
- Ivancevich, J., & Matteson, M. (1989). *Estrés y trabajo: Una perspectiva gerencial* (2.<sup>a</sup> ed.). Editorial Trillas.
- Jamovi Project. (2021). *Jamovi* (Versión 2.2) [Software]. <https://www.jamovi.org/>
- Johnson, S., Cooper, C., Cartwright, S., Donald, I., Taylor, P., & Millet, C. (2005). The experience of work-related stress across occupations. *Journal of Managerial Psychology*, 20(2), 178-187. <https://doi.org/10.1108/02683940510579803>
- Kaminski, M. (1999). *The Team Concept: A Worker-Centered Alternative to Lean Production*. American Psychological Association.

- Klassen, R., & Chiu, M. (2010). Effects on teachers' self-efficacy and job satisfaction: Teacher gender, years of experience, and job stress. *Journal of Educational Psychology*, 102(3), 741-756. <https://doi.org/10.1037/a0019237>
- Kyriacou, C. (2003). *Antiestrés para profesores*. Editorial Octaedro. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/libro?codigo=119077>
- Kyriacou, C., & Sutcliffe, J. (1978). Teacher Stress: Prevalence, Sources, and Symptoms. *British Journal of Educational Psychology*, 48(2), 159-167. <https://doi.org/10.1111/j.2044-8279.1978.tb02381.x>
- Labrador, F., & Crespo, M. (1993). *Estrés: Trastornos psicofisiológicos*. Editorial Eudema.
- Lahura, E. (2013). *El coeficiente de correlación y correlaciones espúreas*. Pontificia Universidad Católica del Perú; Archivo digital. <https://files.pucp.education/departamento/economia/DDD218.pdf>
- Lazarus, R. (1993). From Psychological Stress to the Emotions: A History of Changing Outlooks. *Annual Review of Psychology*, 44(1), 1-22. <https://doi.org/10.1146/annurev.ps.44.020193.000245>
- Lazarus, R., & Folkman, S. (1984). *Stress, Appraisal, and Coping*. Springer Publishing Company.
- Leka, S., Griffiths, A., & Cox, T. (2004). *La organización del trabajo y el estrés: Estrategias sistemáticas de solución de problemas para empleadores, personal directivo y representantes sindicales*. Organización Mundial de la Salud. <https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/42756/9243590472.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Lemeshko, B., & Lemeshko, S. (2008). Power and robustness of criteria used to verify the homogeneity of means. *Measurement Techniques*, 51(9), 950-959. <https://doi.org/10.1007/s11018-008-9157-3>
- Lewin, K. (1935). *A Dynamic Theory of Personality: Selected Papers*. McGraw Hill Book Company, Inc. <https://ia601508.us.archive.org/29/items/in.ernet.dli.2015.18586/2015.18586.A-Dynamic-Theory-Of--Personality.pdf>
- Marchesi, Á. (2007). *Sobre el bienestar de los docentes: Competencias, emociones y valores*. Alianza Editorial.

- Martínez, V. (2013). *Métodos, técnicas e instrumentos de investigación*. [https://www.academia.edu/11027675/M%C3%A9todos\\_t%C3%A9cnicas\\_e\\_instrumentos\\_de\\_investigaci%C3%B3n](https://www.academia.edu/11027675/M%C3%A9todos_t%C3%A9cnicas_e_instrumentos_de_investigaci%C3%B3n)
- Maslach, C., Schaufeli, W., & Leiter, M. (2001). Job Burnout. *Annual Review of Psychology*, 52(1), 397-422. <https://doi.org/10.1146/annurev.psych.52.1.397>
- Mateo, J. (2009). La investigación ex post-facto. En R. Bisquerra (Ed.), *Metodología de la investigación educativa* (2.ª ed., pp. 195-230). Editorial La Muralla, S.A.
- Matteson, M., & Ivancevich, J. (1987). *Controlling Work Stress: Effective Human Resource and Management Strategies* (1.ª ed., pp. xx, 378). Editorial Jossey-Bass.
- Medina, S., Preciado, M., & Pando, M. (2007). Adaptación de la escala de estrés laboral organizacional para trabajadores mexicanos. *Revista Salud Pública y Nutrición*, 8(4), Article 4. <https://respyn.uanl.mx/index.php/respyn/article/view/197>
- Merín, J., Cano, A., & Juan Miguel. (1995). El estrés laboral: Bases teóricas y marco de intervención. *Ansiedad y Estrés*, 1(2), 113-130. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4195267>
- Microsoft Corporation. (2023). *Microsoft Excel 365* (Versión 2301) [Software]. <https://www.office.com/?auth=2>
- Moreno-Altamirano, A., López-Moreno, S., & Corcho-Berdugo, A. (2000). Principales medidas en epidemiología. *Salud Pública de México*, 42(4), 337-348. <https://doi.org/10.1590/S0036-36342000000400009>
- Morris, C. (1990). *Contemporary psychology and effective behavior* (7.ª ed.). Scott, Foresman/Little, Brown Higher Education.
- Morris, C., & Maisto, A. (2009). *Psicología* (13.ª ed.). Pearson Educación de México, S.A.
- Näslund, E., & Arias, E. (2022). Pérdida de aprendizaje y pandemia: 3 estrategias para enfrentar el desafío. *Enfoque Educación*. <https://blogs.iadb.org/educacion/es/como-abordar-perdida-de-aprendizaje-pandemia/>
- Navidi, W. (2006). *Estadística para ingenieros y científicos*. McGraw-Hill/Interamericana Editores, S.A.
- Niño, V. (2011). *Metodología de la investigación: Diseño y ejecución* (1.ª ed.). Ediciones de la U.
- Ñaupas, H., Valdivia, M., Palacios, J., & Romero, H. (2018). *Metodología de la investigación cuantitativa, cualitativa y redacción de la tesis* (5.ª ed.). Ediciones de la U.

- Oates, J. (2021). *BPS Code of Human Research Ethics*. The British Psychological Society. [https://explore.bps.org.uk/binary/bpsworks/06096a55b82ca73a/9787a5959b2bfdff7ed2a43ad5b3f333a5278925cfd667b1b2e64b5387c91b92/inf180\\_2021.pdf](https://explore.bps.org.uk/binary/bpsworks/06096a55b82ca73a/9787a5959b2bfdff7ed2a43ad5b3f333a5278925cfd667b1b2e64b5387c91b92/inf180_2021.pdf)
- Olórtogui, J., & Osorio, J. (2021). *Bienestar psicológico y estrés laboral en docentes de la institución educativa San Jerónimo, Pativilca, 2020* [Tesis de pregrado, Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/69770>
- OpenAI. (2021). *ChatGPT (Versión 3.5)* [Herramienta en línea]. <https://chat.openai.com>
- Organización Internacional del Trabajo. (2021). *El futuro del trabajo en el sector educativo en el contexto del aprendizaje permanente para todos, las competencias y el Programa de Trabajo Decente*. Oficina Internacional del Trabajo. [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_dialogue/---sector/documents/meetingdocument/wcms\\_780077.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---sector/documents/meetingdocument/wcms_780077.pdf)
- Organización Mundial de la Salud. (2014). *Documentos básicos* (48.<sup>a</sup> ed.). Organización Mundial de la Salud. <https://apps.who.int/iris/handle/10665/202593>
- Organización Mundial de la Salud. (2022). *Salud mental: Fortalecer nuestra respuesta* [Herramienta en línea]. <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/mental-health-strengthening-our-response>
- Organización Panamericana de la Salud. (2021). *La OMS y la OIT alertan de que las jornadas de trabajo prolongadas aumentan las defunciones por cardiopatía isquémica o por accidentes cerebrovasculares—OPS/OMS* [Herramienta en línea]. <https://www.paho.org/es/noticias/17-5-2021-oms-oit-alertan-que-jornadas-trabajo-prolongadas-aumentan-defunciones-por>
- Ortiz, F. (2003). *Diccionario de metodología de la investigación científica*. Editorial Limusa, S.A.
- Osorio, J. (2000). Principios éticos de la investigación en seres humanos y en animales. *Medicina*, 60(2), 255-258. <https://pesquisa.bvsalud.org/portal/resource/pt/lil-262225>
- Padilla, J. (Director). (2019). *Prueba de regresión lineal simple o múltiple, método enter /pasos /jerárquico* [Archivo de vídeo]. YouTube. <https://www.youtube.com/watch?v=iT7sGnsncHY>
- Papalia, D., & Martorell, G. (2017). *Desarrollo humano* (13.<sup>a</sup> ed.). McGraw-Hill/Interamericana Editores, S.A.
- Pardo, A., & Ruiz, M. (2005). *Análisis de datos con SPSS 13 Base*. McGraw-Hill/Interamericana Editores, S.A.U.

- Pérez, E. (2022). *Estilos de afrontamiento del estrés y bienestar psicológico en docentes del nivel primario y secundario de una institución educativa particular de Chiclayo, 2018* [Tesis de pregrado, Universidad Señor de Sipán]. <http://repositorio.uss.edu.pe/handle/20.500.12802/10644>
- Pineda, E., de Alvarado, E., & de Canales, F. (1994). *Metodología de la investigación: Manual para el desarrollo de personal de salud* (2.<sup>a</sup> ed.). Organización Panamericana de la Salud.
- Pita-Fernández, S., Pértega, S., & Valdés, F. (2004). Medidas de frecuencia de enfermedad. *Cadernos de Atención Primaria*, 11(2), 101-105. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2330047>
- Platas, V. (2021). *Contrastes de normalidad* [Tesis de pregrado, Universidade de Santiago de Compostela]. <https://minerva.usc.es/xmlui/handle/10347/28978>
- Quiroga, F. (2013). *O mal-estar na contemporaneidade e suas expressões na docência* [Tesis de maestría, Universidade Federal de São Paulo]. <https://repositorio.unifesp.br/handle/11600/48686>
- Ramírez, T. (2010). *Cómo hacer un proyecto de investigación*. Editorial Pánamo.
- Ramos, C. (2015). Los paradigmas de la investigación científica. *Avances en Psicología*, 23(1), Article 1. <https://doi.org/10.33539/avpsicol.2015.v23n1.167>
- Richaud, M. (2007). La ética en la investigación psicológica. *Enfoques*, 19(1-2), 5-18. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3183493>
- Rivera, S., & García, M. (2005). *Aplicación de la estadística a la psicología*. Universidad Nacional Autónoma de México.
- Rojas, A. (2021). *Bienestar psicológico y síndrome de Burnout en docentes de instituciones educativas públicas del distrito de Ayacucho, 2021* [Tesis de pregrado, Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/84186>
- Rojas, S. (2017). *Estrés en profesiones de riesgo* [Tesis de pregrado, Universidad de La Laguna]. <https://riull.ull.es/xmlui/handle/915/6908>
- Rojas-Jiménez, K. (2022). *Ciencia de datos para ciencias naturales*. [https://bookdown.org/keilor\\_rojas/CienciaDatos/](https://bookdown.org/keilor_rojas/CienciaDatos/)
- Roy-García, I., Rivas-Ruiz, R., Pérez-Rodríguez, M., & Palacios-Cruz, L. (2019). Correlación: No toda correlación implica causalidad. *Revista alergia México*, 66(3), 354-360. <https://doi.org/10.29262/ram.v66i3.651>

- Ryff, C., & Singer, B. (2008). Know Thyself and Become What You Are: A Eudaimonic Approach to Psychological Well-Being. *Journal of Happiness Studies: An Interdisciplinary Forum on Subjective Well-Being*, 9(1), 13-39. <https://doi.org/10.1007/s10902-006-9019-0>
- Sabariego, M., & Bisquerra, R. (2009). Fundamentos metodológicos de la investigación educativa. En R. Bisquerra (Ed.), *Metodología de la investigación educativa* (2.ª ed., pp. 19-49). Editorial La Muralla, S.A.
- Salgado-Lévano, C. (2018). *Manual de investigación: Teoría y práctica para hacer la tesis según la metodología cuantitativa* (1.ª ed.). Fondo Editorial de la Universidad Marcelino Champagnat.
- Sánchez, H., Reyes, C., & Mejía, K. (2018). *Manual de términos en investigación científica, tecnológica y humanística*. Universidad Ricardo Palma. <http://repositorio.urp.edu.pe/handle/URP/1480>
- Sandoval, S., Dorner, A., & Véliz, A. (2017). Bienestar psicológico en estudiantes de carreras de la salud. *Investigación en Educación Médica*, 6(24), 260-266. [http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_abstract&pid=S2007-50572017000400260&lng=es&nrm=iso&tlng=es](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S2007-50572017000400260&lng=es&nrm=iso&tlng=es)
- Selye, H. (1956). *The stress of life* (pp. xvi, 324). McGraw-Hill.
- Skaalvik, E., & Skaalvik, S. (2011). Teacher Job Satisfaction and Motivation to Leave the Teaching Profession: Relations with School Context, Feeling of Belonging, and Emotional Exhaustion. *Teaching and Teacher Education*, 27(6), 1029-1038. <https://doi.org/10.1016/j.tate.2011.04.001>
- Suárez, A. (2013). Adaptación de la Escala de estrés Laboral de la OIT-OMS en trabajadores de 25 a 35 años de edad de un Contact Center de Lima. *Revista Científica Digital de Psicología PsiqueMag*, 2(1), Article 1. <https://revistas.ucv.edu.pe/index.php/psiquemag/article/view/101>
- Sucasaire, J. (2021). *Estadística descriptiva para trabajos de investigación: Presentación e interpretación de los resultados* (1.ª ed.). Edición digital.
- Universidad Católica de Trujillo. (2021). *Código de ética de la investigación científica*. Archivo digital. [https://www.uct.edu.pe/images/transp/RES\\_014-2021\\_R\\_APROBAR\\_CODIGO\\_ETICA\\_INVESTIGACION\\_VERSION\\_10.pdf](https://www.uct.edu.pe/images/transp/RES_014-2021_R_APROBAR_CODIGO_ETICA_INVESTIGACION_VERSION_10.pdf)
- Urieles, A., Ramírez, W., & Romero, J. (2017). *Estadística aplicada* (1.ª ed.). Editorial Corporación Universidad de la Costa.

- <https://repositorio.cuc.edu.co/bitstream/handle/11323/1190/Estadistica%20Aplicada.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Valderrama, S. (2013). *Pasos para elaborar proyectos de investigación científica: Cuantitativa, cualitativa y mixta* (2.<sup>a</sup> ed.). Editorial San Marcos.
- Varathan, P. (2018). *The US is having a hard time keeping teachers in their jobs*. Quartz. <https://qz.com/1284903/american-teachers-leave-their-jobs-at-higher-rates-than-other-countries-with-top-ranked-school-systems/>
- Veenhoven, R. (1991). Is Happiness Relative? *Social Indicators Research*, 24(1), 1-34. <https://doi.org/10.1007/BF00292648>
- Ventura-León, J., & Caycho-Rodríguez, T. (2017). El coeficiente omega: Un método alternativo para la estimación de la confiabilidad. *Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales, Niñez y Juventud*, 15(1), 625-627. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=77349627039>
- Vilà, R., & Bisquerra, R. (2009). El análisis cuantitativo de los datos. En R. Bisquerra (Ed.), *Metodología de la investigación educativa* (2.<sup>a</sup> ed., pp. 259-271). Editorial La Muralla, S.A.
- 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/handle/123456789/2826>
- Whitaker, R., Dearth-Wesley, T., & Gooze, R. (2015). Workplace stress and the quality of teacher–children relationships in Head Start. *Early Childhood Research Quarterly*, 30, 57-69. <https://doi.org/10.1016/j.ecresq.2014.08.008>
- Yupanqui, R. (2018). *Estrés laboral y desempeño docente en las instituciones educativas públicas del Distrito de Larcay – Sucre. Ayacucho, 2017* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/20993>

## ANEXOS

### Anexo 1: Instrumentos de recolección de la información

#### FICHA SOCIODEMOGRÁFICA

**Instrucciones:** A continuación, se le presenta una serie de opciones sobre su situación sociodemográfica. Lea atentamente cada una de ellas y marque con una "X" o responda de acuerdo a su realidad:

**Género:**             Masculino.  
                          Femenino.  
                          Otro.

**Edad:**             \_\_\_\_\_ años.

**Especialidad:**    Inicial.  
                          Primaria.  
                          Secundaria.

**Función actual:**  Docente de aula.  
                          Docente administrativo.

**Situación laboral:**  Contratado.  
                          Nombrado.

**Modalidad:**      Educación Básica Regular.  
                          Educación Básica Alternativa.  
                          Educación Básica Especial.

### CUESTIONARIO DE ESTRÉS LABORAL (CEL)

Elaborado por Ivancevich y Matteson (1989).

Adaptado por Suárez (2013).

**Instrucciones:** A continuación, se le presenta una lista de 25 enunciados que describen reacciones respecto a distintas situaciones en el trabajo. Responda qué tan de acuerdo se encuentra con ellas marcando con una "X" una de las cinco alternativas. Recuerde que ninguna respuesta es correcta o incorrecta, sólo se necesita que sea sincero(a) al hacerlo.

N	CN	AV	CS	S
Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre

Nº	Enunciados	N	CN	AV	CS	S
01.	El que no comprenda las metas y misión de la institución me causa estrés.					
02.	El rendirle informes a mis supervisores y a mis subordinados me estresa.					
03.	El que no esté en condiciones de controlar las actividades de mi área de trabajo me produce estrés.					
04.	El que el equipo disponible para llevar a cabo mi trabajo sea limitado me estresa.					
05.	El que mi supervisor no dé la cara por mí ante los jefes me estresa.					
06.	El que mi supervisor no me respete me estresa.					
07.	El que no sea parte de un equipo de trabajo que colabore estrechamente me causa estrés.					
08.	El que mi equipo de trabajo no me respalde en mis metas me causa estrés.					
09.	El que mi equipo de trabajo no tenga prestigio ni valor dentro de la institución me causa estrés.					
10.	El que la forma en que trabaja la institución no sea clara me estresa.					
11.	El que las políticas generales de la gerencia impidan mi buen desempeño me estresa.					
12.	El que las personas que están a mi nivel dentro de la institución tengamos poco control sobre el trabajo me causa estrés.					
13.	El que mi supervisor no se preocupe por mi bienestar me estresa.					
14.	El no tener el conocimiento técnico para competir dentro de la institución me estresa.					
15.	El no tener un espacio adecuado en el trabajo me estresa.					
16.	El que se maneje mucho papeleo dentro de la institución me causa estrés.					
17.	El que mi supervisor no tenga confianza en el					

	desempeño de mi trabajo me causa estrés.					
18.	El que mi equipo de trabajo se encuentre desorganizado me estresa.					
19.	El que mi equipo no me brinde protección en relación con las injustas demandas de trabajo que me hacen los jefes me causa estrés.					
20.	El que la institución carezca de dirección y objetivos me causa estrés.					
21.	El que mi equipo de trabajo me presione demasiado me causa estrés.					
22.	El que tenga que trabajar con miembros de otras áreas de trabajo me estresa.					
23.	El que mi equipo de trabajo no me brinde ayuda técnica cuando lo necesito me causa estrés.					
24.	El que no respeten a mis supervisores, a mí y a los que están subordinados a mí, me causa estrés.					
25.	El no contar con la tecnología adecuada para hacer un trabajo de calidad me causa estrés					

### ESCALA DE BIENESTAR PSICOLÓGICO PARA ADULTOS (BIEPS-A)

Elaborado por Casullo (2002).

Validado por Domínguez (2014).

**Instrucciones:** A continuación, se le presenta una lista de 13 enunciados acerca de su autopercepción frente a la vida. Responda a cada uno marcando con una "X" la opción que más se ajuste a su realidad. Recuerde que ninguna respuesta es correcta o incorrecta, sólo se necesita que sea sincero(a) al hacerlo.

<b>ED</b>	<b>I</b>	<b>DA</b>
En desacuerdo	Indeciso	De acuerdo

<b>Nº</b>	<b>Enunciados</b>	<b>ED</b>	<b>I</b>	<b>DA</b>
01.	Creo que sé lo que quiero hacer con mi vida.			
02.	Si algo me sale mal, puedo aceptarlo o admitirlo.			
03.	Me importa pensar qué haré en el futuro.			
04.	Puedo decir lo que pienso sin mayores problemas.			
05.	Generalmente le caigo bien a la gente.			
06.	Siento que podré lograr las metas que me proponga.			
07.	Cuento con personas que me ayudan si lo necesito.			
08.	Creo que en general me llevo bien con la gente.			
09.	En general hago lo que quiero, soy poco influenciable.			
10.	Soy una persona capaz de pensar en un proyecto para mi vida.			
11.	Puedo aceptar mis equivocaciones y tratar de mejorar.			
12.	Puedo tomar decisiones sin dudar mucho.			
13.	Encaro sin mayores problemas mis obligaciones diarias.			

## Anexo 2: Ficha técnica

### Instrumento de la Variable Independiente

<b>Nombre del Instrumento:</b>	Escala de Estrés Laboral (EEL).
<b>Autor, año y lugar:</b>	Elaborado por Ivancevich y Matteson (1989). Adaptado por Suárez (2013) en Perú.
<b>Objetivo del Instrumento:</b>	Evalúa el estrés laboral y mide sus niveles.
<b>Población objetivo:</b>	Adultos económicamente activos.
<b>Administración:</b>	Individual o colectiva.
<b>Validez y Confiabilidad:</b>	<p>El instrumento original fue validado en 38,072 trabajadores de diversos sectores laborales, demostrando ser adecuado para su uso, con una confiabilidad de 0.966 en el coeficiente Alfa de Cronbach. Al no hallarse mayor información al respecto, se recurrió al estudio realizado por Medina et al. (2007) en 254 trabajadores clínicos y educativos de Guadalajara, México, en el cual se determinó un modelo bifactorial por medio del Análisis Factorial Confirmatorio, con el 43.55% de la varianza total explicada. Además, dicho estudio obtuvo una confiabilidad de 0.922 en el coeficiente Alfa de Cronbach.</p> <p>Suárez (2013) adaptó el instrumento a la realidad peruana con una muestra de 197 trabajadores del área de atención al cliente de una empresa de telefonía. Los resultados mostraron una validez de contenido inferior a 0.50 en la Prueba Binomial, sugiriendo concordancia entre los juicios de los jueces expertos. Además, la validez de constructo confirmó el modelo bifactorial a través del Análisis Factorial Confirmatorio, y el estudio mostró una alta fiabilidad con un coeficiente Alfa de Cronbach de 0.971.</p>

### Instrumento de la Variable Dependiente

<b>Nombre del Instrumento:</b>	Escala de Bienestar Psicológico para Adultos (BIEPS-A).
<b>Autor, año y lugar:</b>	Elaborada por Casullo (2002) en Argentina. Revisada por Domínguez (2014) en Perú.
<b>Objetivo del Instrumento:</b>	Evalúa el bienestar psicológico y mide sus niveles.
<b>Población objetivo:</b>	Adultos.
<b>Administración:</b>	Individual o colectiva.
<b>Validez y Confiabilidad:</b>	<p>En el estudio realizado por Casullo (2002), se desarrolló un instrumento y se evaluaron sus propiedades psicométricas en 359 adultos argentinos. Para determinar la validez de constructo se utilizó un análisis de componentes principales con rotación varimax, que dio como resultado un modelo de cuatro factores o dimensiones del bienestar psicológico (aceptación y control, vínculos, autonomía y proyectos), que explicaron el 53% de la varianza total del instrumento. Además, se evaluó la fiabilidad del instrumento mediante el coeficiente Alfa de Cronbach, obteniéndose un valor de 0.700.</p> <p>Domínguez (2014) realizó un estudio sobre las propiedades psicométricas de la BIEPS-A en 222 estudiantes universitarios de Lima, Perú. La validez de constructo se evaluó mediante Análisis Factorial Confirmatorio y los resultados corroboraron el modelo original de cuatro factores o dimensiones del constructo. En cuanto a la fiabilidad, se obtuvo un coeficiente Alfa de Cronbach de 0.966, lo que sugiere que el instrumento tiene una consistencia interna óptima.</p>

### Anexo 3: Operacionalización de variables

**Tabla 12**

*Matriz de operacionalización de variables.*

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Instrumentos	Escala de medición
<b>Variable Independiente</b> Estrés Laboral.	Es la reacción adaptativa que varía según las características individuales, y se produce como resultado de cualquier acción, circunstancia o suceso en el trabajo que genere exigencias excepcionales al individuo que lo presenta (Matteson e Ivancevich, 1987).	El estrés laboral fue medido por medio de la Escala de Estrés Laboral de Ivancevich y Matteson (1989), adaptada al contexto peruano por Suárez (2013), que se compone de 25 ítems y se distribuye en 7 dimensiones y 9 indicadores.	Clima Laboral.	Estrategia organizativa.	1, 10, 11 y 20.	Escala de Estrés Laboral de Ivancevich y Matteson (1989), adaptada al contexto peruano por Suárez (2013).	De intervalo.
			Estructura Laboral.	Intervención. Efectividad.	2, 12, 16 y 24.		
			Territorio Laboral.	Espacio privado de trabajo.	3, 15 y 22.		
			Tecnología.	Uso adecuado de los recursos tecnológicos.	4, 14 y 25.		
			Influencia del Líder.	Intervención. Efectividad.	5, 6, 13 y 17.		

			Falta de Cohesión.	Notoriedad dentro del grupo de trabajo.	7, 9, 18 y 21.		
			Respaldo del Grupo.	Respaldo de metas.	8, 19 y 23.		
<b>Variable Dependiente</b> Bienestar Psicológico.	Es la percepción que un individuo tiene respecto a sus logros en la vida, nivel de satisfacción consigo mismo, con lo que ha hecho, hace o es capaz de hacer desde un enfoque netamente subjetivo o individualista (Casullo, 2002).	El bienestar psicológico fue medido por medio de la Escala de Bienestar Psicológico de Casullo (2002), revisada por Domínguez (2014), que se compone de 13 ítems y se distribuye en 4 dimensiones y 7 indicadores.	Aceptación y Control.	Aceptación de su persona. Control.	2, 11 y 13.		
			Autonomía.	Independencia. Asertividad.	4, 9 y 12.	Escala de Bienestar Psicológico de Casullo (2002), revisada por Domínguez (2014).	De intervalo.
			Vínculos.	Confianza en los demás. Empatía.	5, 7 y 8.		
			Proyectos.	Metas a futuro.	1, 3, 6 y 10.		

## Anexo 4: Carta de presentación



# UNIVERSIDAD CATÓLICA DE TRUJILLO

**“Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional”**

Trujillo, 18 de agosto de 2022

**Solicito: Autorización para la aplicación de instrumentos de una Tesis en la I.E.P. “Abraham Valdelomar”.**

**Dr. Fredy Aroni Huamaní**  
**Director de la Institución Educativa Pública “Abraham Valdelomar”.**

De mi especial consideración:

Reciba el cordial saludo a nombre de la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Católica Benedicto XVI, y el mío en particular.

Por medio de la presente solicito a su persona se sirva autorizar la aplicación de los siguientes instrumentos: la **Escala de estrés laboral de Ivancevich y Matteson (1980), adaptada por Suárez (2013)** y la **Escala de bienestar psicológico de Casullo (2002), revisada por Domínguez (2014)**, de 25 y 13 ítems respectivamente, que corresponden a la Tesis titulada: **“Influencia del estrés laboral en el bienestar psicológico de docentes de instituciones educativas de Ayacucho, 2022”**, que viene realizando el Br. Frank Isaac Berrocal Aréstegui, egresado de la Universidad Católica de Trujillo “Benedicto XVI”, y que se encuentra con el aval de su asesora, la Dra. Sandra Sofía Izquierdo Marín.

Sin otro particular y agradeciendo por su atención a la presente, me despido expresándole las muestras de consideración y estima.

Atentamente:


**Dr. Fredy Aroni Huamaní**  
DIRECTOR


**Dra. Mariana Geraldine Silva Balarezo**  
Decana de la Facultad de Ciencias de la Salud

*Autorizado para su ejecución  
19-08-2022.*

C.C.: Interesada/archivo FCS/

Campus Universitario: Panamericana Norte Km. 555 - Trujillo - Perú  
Teléfonos: +51(044) 607430 / +51(044) 607431 / +51(044) 607432 / +51(044) 607433  
informes@uct.edu.pe www.uct.edu.pe



“Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional”

DIRECCIÓN REGIONAL DE EDUCACIÓN  
UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL - CANGALLO  
I.E. "RAMÓN CASTILLA" - CHUSCHI  
**MESA DE PARTES**  
Reg. N° 134 FOLIOS 21  
Hora: 12:20 Firma: [Firma]  
Fecha: 03-11-22

Trujillo, 3 de noviembre de 2022

**Solicito: Autorización para la aplicación de instrumentos de una Tesis en la I.E.P. "Ramón Castilla".**

**Mg. Luz Pacotaípe Alleca**  
**Directora de la Institución Educativa Pública "Ramón Castilla".**

De mi especial consideración:

Reciba el cordial saludo a nombre de la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Católica Benedicto XVI, y el mío en particular.

Por medio de la presente solicito a su persona se sirva autorizar la aplicación de los siguientes instrumentos en el personal docente de la institución educativa que usted dirige: la Escala de estrés laboral de Ivancevich y Matteson (1980), adaptada por Suárez (2013) y la Escala de bienestar psicológico de Casullo (2002), revisada por Domínguez (2014), de 25 y 13 ítems respectivamente, que corresponden a la Tesis titulada: "Influencia del estrés laboral en el bienestar psicológico de docentes de instituciones educativas de Ayacucho, 2022", que viene realizando el Br. Frank Isaac Berrocal Aréstegui, egresado de la Universidad Católica de Trujillo "Benedicto XVI", y que se encuentra con el aval de su asesora, la Dra. Sandra Sofía Izquierdo Marín.

Sin otro particular y agradeciendo por su atención a la presente, me despido expresándole las muestras de consideración y estima.

Atentamente:



**Dra. Mariana Geraldine Silva Balarezo**  
**Decana de la Facultad de Ciencias de la Salud**



C.C.: Interesada/archivo FCS/



“Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional”

Trujillo, 28 de noviembre de 2022

**Solicito: Autorización para la aplicación de instrumentos de una Tesis en la I.E.P. “Bertolt Brecht”.**

**Prof. Eduardo Paipay Veliz**  
**Director de la Institución Educativa Privada “Bertolt Brecht”.**

De mi especial consideración:

Reciba el cordial saludo a nombre de la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Católica Benedicto XVI, y el mío en particular.

Por medio de la presente solicito a su persona se sirva autorizar la aplicación de los siguientes instrumentos en el personal docente de la institución educativa que usted dirige: la **Escala de estrés laboral de Ivancevich y Matteson (1980), adaptada por Suárez (2013)** y la **Escala de bienestar psicológico de Casullo (2002), revisada por Domínguez (2014)**, de 25 y 13 ítems respectivamente, que corresponden a la Tesis titulada: **“Influencia del estrés laboral en el bienestar psicológico de docentes de instituciones educativas de Ayacucho, 2022”**, que viene realizando el Br. Frank Isaac Berrocal Aréstegui, egresado de la Universidad Católica de Trujillo “Benedicto XVI”, y que se encuentra con el aval de su asesora, la Dra. Sandra Sofia Izquierdo Marín.

Sin otro particular y agradeciendo por su atención a la presente, me despido expresándole las muestras de consideración y estima.

Atentamente:

**Dra. Mariana Geraldine Silva Balarezo**  
**Decana de la Facultad de Ciencias de la Salud**



**I. E. “BERTOLT BRECHT”  
RECIBIDO**

C.C.: Interesada/archivo FCS/

N° Registro: \_\_\_\_\_  
Fecha: 28/11/22 Hora: 5:00 PM  
Folio: \_\_\_\_\_

## Anexo 5: Carta de autorización emitida por la entidad que faculta el recojo de datos

“Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional”

Carmen Alto, 22 de agosto de 2022.

**ASUNTO: Autorización para la aplicación  
de Instrumentos de Investigación**

**Sr. Br. Frank Isaac Berrocal Aréstegui**  
**Responsable de la Investigación.**

Estimado Sr. Berrocal:

Por medio de la presente, la Institución Educativa Pública “Abraham Valdelomar” le concede autorización para realizar su investigación titulada **“Influencia del estrés laboral en el bienestar psicológico de docentes de instituciones educativas de Ayacucho, 2022”** en nuestro recinto educativo durante el periodo correspondiente.

Entendemos que los objetivos de su investigación son de gran interés para nuestra institución y para la mejora de la calidad de vida laboral de nuestro personal docente. Por lo tanto, nos complace brindarle toda la colaboración que necesite para llevar a cabo su trabajo de investigación.

Por favor, tenga en cuenta que toda la información recopilada será tratada con la máxima confidencialidad y que los resultados de la investigación serán utilizados exclusivamente con fines académicos.

Agradecemos su interés en nuestra institución y en su trabajo de investigación. Quedamos a su disposición para cualquier información adicional que pueda necesitar.

Atentamente,


**Dr. Fredy Arón Huamán**

**Director de la I.E.P. “Abraham Valdelomar”**

**“Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional”**

Chuschi, 3 de noviembre de 2022.

**ASUNTO: Autorización para la aplicación  
de Instrumentos de Investigación**

**Sr. Br. Frank Isaac Berrocal Aréstegui**  
**Responsable de la Investigación.**

Estimado Sr. Berrocal:

Por medio de la presente, la Institución Educativa Pública “Ramón Castilla” le concede autorización para realizar su investigación titulada **“Influencia del estrés laboral en el bienestar psicológico de docentes de instituciones educativas de Ayacucho, 2022”** en nuestro recinto educativo durante el periodo correspondiente.

Entendemos que los objetivos de su investigación son de gran interés para nuestra institución y para la mejora de la calidad de vida laboral de nuestro personal docente. Por lo tanto, nos complace brindarle toda la colaboración que necesite para llevar a cabo su trabajo de investigación.

Por favor, tenga en cuenta que toda la información recopilada será tratada con la máxima confidencialidad y que los resultados de la investigación serán utilizados exclusivamente con fines académicos.

Agradecemos su interés en nuestra institución y en su trabajo de investigación. Quedamos a su disposición para cualquier información adicional que pueda necesitar.

Atentamente,



MINISTERIO DE EDUCACIÓN  
UGEE CUSCO  
I.E. “RAMÓN CASTILLA” - CHUSCHI

*[Handwritten signature]*  
Mg. Luz Paculaspé Alcca  
Mg. Luz Paculaspé Alcca

**Directora de la I.E.P. “Ramón Castilla”**

**“Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional”**

Ayacucho, 29 de noviembre de 2022.

**ASUNTO: Autorización para la aplicación  
de Instrumentos de Investigación**

**Sr. Br. Frank Isaac Berrocal Aréstegui**  
**Responsable de la Investigación.**

Estimado Sr. Berrocal:

Por medio de la presente, la Institución Educativa Privada “Bertolt Brecht” le concede autorización para realizar su investigación titulada **“Influencia del estrés laboral en el bienestar psicológico de docentes de instituciones educativas de Ayacucho, 2022”** en nuestro recinto educativo durante el periodo correspondiente.

Entendemos que los objetivos de su investigación son de gran interés para nuestra institución y para la mejora de la calidad de vida laboral de nuestro personal docente. Por lo tanto, nos complace brindarle toda la colaboración que necesite para llevar a cabo su trabajo de investigación.

Por favor, tenga en cuenta que toda la información recopilada será tratada con la máxima confidencialidad y que los resultados de la investigación serán utilizados exclusivamente con fines académicos.

Agradecemos su interés en nuestra institución y en su trabajo de investigación. Quedamos a su disposición para cualquier información adicional que pueda necesitar.

Atentamente,



**Prof. Eduardo Paipay Veliz**  
**Director de la I.E.P. “Bertolt Brecht”**

## **Anexo 6: Consentimiento informado**

### **CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA LA INVESTIGACIÓN**

Adaptado de OpenAI (2021).

Estimado docente, el presente documento es un modelo de consentimiento informado para la participación en una investigación sobre la “Influencia del estrés laboral en el bienestar psicológico de docentes de instituciones educativas de Ayacucho, 2022”. Dicho estudio es llevado a cabo por el Br. Frank Isaac Berrocal Aréstegui y conducirá a la obtención del Título Profesional de Licenciado en Psicología por la Universidad Católica de Trujillo “Benedicto XVI”. Para ello se le hace saber lo siguiente:

**Propósito de la investigación:** El propósito de esta investigación es explicar de qué manera el estrés laboral afecta el bienestar psicológico de los docentes de Ayacucho, ello con el fin de contribuir con el conocimiento científico respecto a la relación causa-efecto de las variables en cuestión. La investigación incluirá la respuesta a dos instrumentos psicométricos para recopilar información y determinar con ello su nivel de estrés laboral y del bienestar psicológico.

**Participación voluntaria:** Su participación en esta investigación es voluntaria y puede ser cancelada en cualquier momento sin consecuencias negativas para usted. Si decide participar, deberá firmar una copia de este consentimiento informado y proporcionarlo al investigador. Si no desea participar, no tiene que hacer nada y no se le penalizará de ninguna manera.

**Beneficios:** La participación en esta investigación puede ayudar a entender mejor cómo el estrés laboral afecta el bienestar psicológico de los docentes, lo que podría llevar a intervenciones y medidas para mejorar su salud y bienestar.

**Riesgos:** No se esperan riesgos significativos al participar en esta investigación. Sin embargo, algunas personas pueden sentirse incómodas respondiendo preguntas sobre su salud mental. Si se siente incómodo(a) al responder alguna pregunta, puede optar por no hacerlo.

**Confidencialidad:** Toda la información que proporcione será confidencial y solo será utilizada para fines de investigación. El investigador tomará todas las medidas necesarias para proteger su privacidad y confidencialidad, incluyendo la eliminación de cualquier identificación personal y la codificación de los datos antes de su almacenamiento y análisis.

La información no será compartida con terceros sin su consentimiento explícito, excepto en circunstancias legales o éticas apropiadas.

**Procedimiento:** Si decide participar, se le pedirá que responda los siguientes instrumentos de medición: la Escala de Estrés Laboral de Ivancevich y Matteson (1989) adaptada al contexto peruano por Suárez (2013) y la Escala de Bienestar Psicológico de Casullo (2002) revisada por Domínguez (2014), de 25 y 13 ítems respectivamente, lo cual le tomará aproximadamente 20 minutos de su tiempo.

En caso de tener alguna pregunta o inquietud sobre el estudio, puede comunicarse con el investigador a través del siguiente correo electrónico: [frankberrocal82@gmail.com](mailto:frankberrocal82@gmail.com)

Si está de acuerdo en participar en este estudio, sírvase firmar y colocar el DNI y la fecha en los espacios proporcionados abajo.

Firma: \_\_\_\_\_.

DNI: \_\_\_\_\_.

Fecha: \_\_\_\_\_.

## **Anexo 7: Asentimiento informado**

### **ASENTIMIENTO INFORMADO PARA LA INVESTIGACIÓN**

Adaptado de OpenAI (2021).

Yo, \_\_\_\_\_, con DNI: \_\_\_\_\_, declaro que he recibido información clara y completa acerca de la investigación titulada “Influencia del estrés laboral en el bienestar psicológico de docentes de instituciones educativas de Ayacucho, 2022”, a cargo del Br. Frank Isaac Berrocal Aréstegui, de la Universidad Católica de Trujillo “Benedicto XVI”.

He sido informado(a) acerca de los objetivos de la investigación, los procedimientos que se llevarán a cabo, los riesgos y beneficios que pueden derivarse de mi participación, así como de la confidencialidad de los datos obtenidos.

He recibido información suficiente para poder tomar una decisión informada. Entiendo que mi participación es voluntaria y que puedo retirarme en cualquier momento sin ninguna consecuencia.

Por lo tanto, doy mi asentimiento para participar en esta investigación.

Firma: \_\_\_\_\_.

Anexo 8: Matriz de consistencia

Tabla 13

Matriz de consistencia.

Título	Problemas	Objetivos	Hipótesis	Variables	Dimensiones	Metodología
Influencia del estrés laboral en el bienestar psicológico de docentes de instituciones educativas de Ayacucho, 2022.	<b>Problema General</b> ¿En qué medida influye el estrés laboral en el bienestar psicológico de los docentes?	<b>Objetivo General</b> Determinar la influencia del estrés laboral en el bienestar psicológico de los docentes.	<b>Hipótesis General</b> El estrés laboral influye significativamente en el bienestar psicológico de los docentes.	<b>Variable Independiente</b> Estrés Laboral.	Clima laboral.	<b>Enfoque, tipo</b> Paradigma: positivista. Enfoque: cuantitativo. Tipo: básica. Nivel: explicativo.
	<b>Problemas Específicos</b> ¿En qué medida influye el estrés laboral en la aceptación y control de los docentes?	<b>Objetivos Específicos</b> Determinar la influencia del estrés laboral en la aceptación y control de los docentes.	<b>Hipótesis Específicas</b> El estrés laboral influye significativamente en la aceptación y control de los docentes.		Estructura laboral.	<b>Diseño de investigación</b> Diseño: no experimental, transeccional, correlacional causal y de campo.
	¿En qué medida influye el estrés laboral en la autonomía de los docentes?	Determinar la influencia del estrés laboral en la autonomía de los docentes.	El estrés laboral influye significativamente en la autonomía de los docentes.		Territorio laboral.	<b>Población, muestra y muestreo</b> Población: 136 docentes. Muestra: 81 docentes. Muestreo: no probabilístico por conveniencia.
	¿En qué medida influye el estrés laboral en los vínculos de los	Determinar la influencia del estrés laboral en los vínculos de los	El estrés laboral influye significativamente en los vínculos de los docentes.		Tecnología.	<b>Técnicas e instrumentos de</b>
					Influencia del líder.	
					Falta de cohesión.	

docentes? ¿En qué medida influye el estrés laboral en los proyectos de los docentes? ¿Cuál es la prevalencia del estrés laboral según el bienestar psicológico de los docentes? ¿Cuál es la prevalencia del estrés laboral de los docentes? ¿Cuál es la prevalencia del bienestar psicológico de los docentes?	docentes. Determinar la influencia del estrés laboral en los proyectos de los docentes. Describir la prevalencia del estrés laboral según el bienestar psicológico de los docentes. Describir la prevalencia del estrés laboral de los docentes. Describir la prevalencia del bienestar psicológico de los docentes.	El estrés laboral influye significativamente en los proyectos de los docentes. El nivel alto de estrés laboral y el nivel bajo de bienestar psicológico son prevalentes en los docentes. El nivel alto de estrés laboral es prevalente en los docentes. El nivel bajo de bienestar psicológico es prevalente en los docentes.	<b>Variable Dependiente</b> Bienestar Psicológico.	Respaldo del grupo.	<b>recojo de datos</b> Técnica: psicometría. Instrumento: test psicológico a través de la Escala de Estrés Laboral de Ivancevich y Matteson (1989), adaptada al contexto peruano por Suárez (2013), y la Escala de Bienestar Psicológico de Casullo (2002), revisada por Domínguez (2014).  <b>Técnicas de procesamiento y análisis de la información</b> Pruebas de normalidad: Kolmogorov-Smirnov (n=81>50). Correlación simple: R de Pearson. Correlación causal: Regresión lineal simple. Prevalencia: tablas de frecuencia y porcentaje. Confiabilidad: coeficientes Alfa de
				Aceptación y control.	
				Autonomía.	
				Vínculos.	
				Proyectos.	

---

Cronbach y Omega de McDonald.

**Aspectos éticos en investigación**

Respeto por los participantes: deberes de información y consentimiento.

Integridad intelectual: evitación de plagio y falsedad.

---

**Anexo 9: Otros**  
**MATRIZ DE DATOS**

N°	Estrés Laboral																								
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25
1	4	5	5	4	5	4	4	4	4	3	5	4	3	5	4	3	5	4	4	4	5	5	4	4	5
2	5	4	3	5	5	4	4	4	4	4	3	5	4	5	4	5	5	3	5	4	5	5	3	5	4
3	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	3	4	4	4	4	5	4	3	4	3	5	4	4	4	4
4	4	4	3	4	5	4	4	4	4	3	5	5	4	3	4	5	4	3	5	4	4	4	4	3	4
5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
6	2	2	3	2	2	2	1	1	1	3	2	2	1	2	3	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1
7	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	3	5	5	5	3	3
8	3	3	3	2	4	5	1	1	1	1	1	3	3	1	3	1	3	1	3	1	3	5	1	1	1
9	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	1	3	1	2	2	2	2	2	2	2
10	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2
11	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	3	5	3	3	3	5	3	2	1	3	5	3	1	1
12	5	4	4	5	4	4	4	4	4	3	4	4	5	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	5	4
13	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	5	3	3	3	4	4	3	4	4	3	3
14	4	4	5	4	5	5	5	4	3	4	3	3	5	3	5	5	5	3	5	5	3	5	5	5	3
15	5	3	5	5	3	5	5	5	5	5	3	5	5	5	3	3	3	5	5	3	3	3	5	5	3
16	1	3	1	5	3	1	1	3	3	1	1	3	1	2	1	1	3	1	1	1	3	3	3	1	1
17	4	5	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	3	4	4	4	5	5	4	4	4
18	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
19	3	3	3	4	5	3	4	3	3	3	3	5	5	3	3	3	5	3	5	3	2	5	3	3	3
20	4	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	4	3	4	3	2	3	3	3	3	3	4	3	3	3
21	4	4	3	4	5	5	4	5	3	3	2	4	4	5	4	5	4	3	4	4	4	5	4	4	3
22	3	5	4	3	5	4	2	4	5	3	4	3	4	4	3	3	3	2	2	3	2	4	3	3	3

23	2	1	2	3	2	3	3	2	2	3	3	2	3	2	1	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3
24	4	3	3	3	2	3	4	3	4	3	3	3	2	2	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3
25	2	1	1	2	2	2	3	3	3	3	1	3	4	3	2	2	3	2	1	2	2	2	3	2	2
26	5	3	4	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	4	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3	2
27	3	3	3	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	2	3	3	4	3	4	4	4	5	4	4	3
28	2	4	2	4	5	1	3	1	5	1	4	3	1	2	2	1	2	2	1	1	2	5	1	1	2
29	3	5	4	3	4	2	2	5	2	5	5	2	5	3	3	5	5	5	4	4	3	1	5	5	1
30	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4
31	3	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	2	3	2	2	3	3	3	2
32	3	2	5	4	3	5	3	2	5	4	5	5	3	5	5	2	4	4	4	5	3	5	4	5	4
33	3	3	4	5	4	5	3	4	5	3	4	4	3	4	4	3	5	5	4	3	5	5	4	5	5
34	3	3	2	1	2	3	2	2	3	1	3	3	3	2	2	3	2	3	2	2	3	2	2	3	3
35	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	2	2	3	3	4	2	2	2	3	3	2	3	3	3	3
36	2	3	3	3	3	3	3	4	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	4	3	3	3
37	3	4	3	3	4	5	3	3	4	5	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4
38	3	3	4	2	3	4	4	4	3	5	5	5	5	1	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5
39	3	3	3	3	3	4	4	3	2	2	3	2	4	3	3	3	2	3	2	3	4	3	3	2	3
40	4	2	3	4	4	5	4	2	4	1	4	4	3	5	4	3	3	3	3	3	4	5	4	3	5
41	5	5	5	3	1	1	3	4	4	5	5	5	3	3	5	5	5	5	2	5	5	5	4	5	3
42	4	3	5	3	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	3	4	4	4	5	3	4	3	4	3
43	3	3	4	3	2	4	3	3	4	4	4	3	3	3	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	3
44	4	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3
45	3	4	4	3	4	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	2
46	5	3	4	4	1	3	3	3	4	1	3	4	1	3	3	1	1	1	2	2	2	4	3	3	3
47	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	5	3	3	2	3	3	4	4	4	3	1
48	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4

<b>49</b>	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	
<b>50</b>	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	2	2	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	
<b>51</b>	3	3	4	4	4	3	5	5	5	4	3	5	5	4	3	3	4	5	5	4	5	4	4	3	3	
<b>52</b>	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	
<b>53</b>	4	4	4	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	
<b>54</b>	5	4	5	4	3	3	5	5	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	
<b>55</b>	3	4	4	2	3	2	2	3	4	3	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	
<b>56</b>	2	4	4	5	3	3	5	5	5	5	4	5	5	3	5	5	4	5	3	4	3	5	5	4	4	
<b>57</b>	3	5	3	3	4	1	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	
<b>58</b>	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	3	5	3	3	3	3	5	1	5	5	1	3
<b>59</b>	3	4	2	4	4	2	2	4	4	2	4	3	3	3	1	4	4	1	3	3	5	5	4	4	2	
<b>60</b>	5	3	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	2	3	5	5	5	3	3	3	5	5	3	
<b>61</b>	3	1	3	3	3	1	3	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	3	1	3	3	
<b>62</b>	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	
<b>63</b>	4	3	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	3	5	5	5	5	5	
<b>64</b>	3	3	4	4	5	4	3	5	5	4	4	5	4	5	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	5	
<b>65</b>	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
<b>66</b>	4	5	4	5	5	3	5	5	4	4	4	5	3	5	3	4	5	5	3	5	3	3	5	5	5	
<b>67</b>	3	1	4	4	5	5	4	4	4	3	5	5	5	4	3	3	3	2	2	4	1	5	3	2	1	
<b>68</b>	3	2	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	2	4	3	4	4	5	4	3	4	3	
<b>69</b>	1	3	5	1	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	
<b>70</b>	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	5	
<b>71</b>	3	3	3	4	5	5	3	5	5	5	4	5	5	4	1	3	3	3	3	5	3	5	5	5	5	
<b>72</b>	2	3	3	3	2	2	3	4	4	3	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	5	4	2	3
<b>73</b>	3	5	5	5	3	3	5	5	5	5	3	5	5	4	4	3	5	5	5	3	5	5	5	5	3	
<b>74</b>	3	3	3	3	2	4	4	4	3	3	3	2	2	3	3	1	2	2	1	4	3	2	1	1	1	

<b>75</b>	3	3	3	4	5	3	5	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	3	3	3
<b>76</b>	3	2	3	3	4	3	4	3	3	2	3	4	3	4	2	2	3	2	3	4	3	4	4	3	1	
<b>77</b>	2	2	2	2	2	1	2	2	1	2	3	3	3	3	3	2	2	3	1	2	2	2	1	1	2	
<b>78</b>	3	2	2	2	3	3	4	1	3	3	3	3	2	3	2	2	2	3	3	3	3	3	2	2	3	
<b>79</b>	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	2	2	2	3	2	2	
<b>80</b>	3	1	1	3	3	3	1	3	1	3	1	3	3	2	1	1	3	2	1	3	2	1	2	2	2	
<b>81</b>	4	3	4	4	3	3	4	5	4	4	5	5	5	5	3	5	5	4	5	5	4	5	5	5	2	

N°	Características Sociodemográficas							Bienestar Psicológico												
	G	Ed	Es	FA	SL	ZA	IE	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13
1	1	40	4	2	1	1	4	1	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2	1
2	2	40	2	1	2	1	4	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	2	1
3	2	47	3	1	2	1	4	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	2	1
4	2	55	2	1	2	1	4	1	1	1	2	1	1	2	1	1	1	1	1	1
5	1	39	3	1	1	1	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
6	2	32	1	1	1	1	4	2	3	3	2	3	3	3	1	2	3	3	2	3
7	2	44	3	2	2	1	4	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1
8	2	40	3	1	2	2	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
9	2	28	2	1	1	1	4	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	2	3
10	1	44	3	1	2	1	4	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3
11	1	31	3	1	1	1	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1
12	1	38	3	1	1	1	4	1	1	2	2	1	1	1	1	2	1	1	2	1
13	2	48	3	1	2	1	3	1	1	2	1	1	1	1	1	3	3	1	2	2
14	1	74	3	1	1	1	3	1	1	2	1	2	1	1	2	1	2	1	2	1
15	2	39	2	1	1	1	3	1	1	1	2	2	1	1	2	2	1	1	2	2
16	2	28	4	2	1	1	3	2	3	1	1	3	1	1	3	3	1	1	3	1
17	2	39	2	1	1	1	3	1	1	1	1	2	1	1	1	2	1	1	1	1
18	1	47	4	2	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1
19	1	73	3	1	1	1	3	1	1	1	2	1	2	1	2	3	1	1	2	1
20	2	48	3	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1
21	2	30	4	1	1	1	3	1	1	2	1	2	2	1	2	2	1	1	1	1
22	1	24	3	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2
23	1	50	3	1	2	2	2	3	2	2	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3
24	1	50	3	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	2	3	2	1	1	1	1
25	1	30	3	3	2	2	2	3	3	2	3	2	3	3	2	3	2	3	3	3
26	2	29	3	2	2	2	2	1	1	2	1	2	1	1	2	1	1	2	2	1
27	2	24	3	1	1	2	2	1	1	1	2	2	1	1	1	2	1	1	2	2
28	1	24	3	1	1	2	2	1	1	1	3	2	2	1	1	2	2	1	2	3

29	1	52	3	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	3	3	3	3	3	2
30	1	42	3	1	1	2	2	1	1	1	1	2	1	1	2	1	1	1	1	1
31	1	30	3	1	1	2	2	1	1	1	1	2	1	2	2	2	1	1	1	1
32	2	25	3	1	1	2	2	1	1	1	2	1	1	1	1	3	1	1	2	1
33	2	34	3	2	1	2	2	1	2	1	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1
34	1	30	3	2	1	2	2	2	3	3	3	3	2	2	3	2	2	3	2	2
35	2	46	3	1	1	2	2	1	3	1	2	2	1	1	1	1	2	1	3	1
36	1	42	3	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
37	2	42	3	2	2	2	2	1	1	1	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1
38	1	52	3	1	1	2	2	2	1	2	3	3	1	2	3	2	1	1	2	1
39	1	27	3	1	1	2	2	1	2	1	2	2	1	1	1	2	1	1	2	2
40	1	46	3	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1
41	1	46	3	2	2	2	2	2	1	1	2	3	1	1	1	2	1	1	3	3
42	2	38	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1
43	2	42	2	1	2	1	1	1	1	1	1	2	1	1	2	2	1	1	2	1
44	1	45	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	2	1	1	1	1	2	2	2
45	2	37	2	1	1	1	1	1	2	1	2	2	1	2	2	3	1	1	2	1
46	2	37	2	1	2	1	1	1	1	2	1	2	1	1	2	2	1	1	2	1
47	2	47	2	1	2	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1
48	2	52	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
49	2	41	2	1	2	1	1	1	1	2	2	2	1	1	1	1	1	1	2	1
50	2	50	2	1	2	1	1	2	1	1	2	1	1	1	2	2	2	2	2	1
51	2	33	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1
52	2	40	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1
53	2	39	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
54	1	64	2	1	2	1	1	1	1	2	1	1	2	1	1	2	1	1	1	1
55	2	36	2	1	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2	2	1	1	2	1
56	1	52	2	2	2	3	1	1	1	1	1	2	1	2	2	1	1	1	1	2
57	2	39	2	1	2	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	2	1
58	2	56	2	1	2	1	1	3	3	3	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1

<b>59</b>	2	62	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1
<b>60</b>	1	37	2	1	2	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1
<b>61</b>	1	45	2	1	2	1	1	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3
<b>62</b>	2	63	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
<b>63</b>	1	58	2	1	2	1	1	1	1	1	2	1	1	2	1	1	1	1	2	1
<b>64</b>	2	57	2	1	2	3	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	3
<b>65</b>	2	48	3	1	2	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	2	1	1	1	1
<b>66</b>	1	63	3	1	2	1	1	1	2	1	2	1	2	1	1	2	1	1	2	1
<b>67</b>	2	39	3	1	2	1	1	2	1	1	1	2	1	1	2	1	1	1	2	1
<b>68</b>	2	40	3	1	2	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1
<b>69</b>	1	39	3	1	2	1	1	1	1	3	1	3	1	3	2	2	2	1	1	3
<b>70</b>	2	47	3	1	2	3	1	1	1	2	1	3	1	2	1	3	1	1	1	1
<b>71</b>	1	55	3	1	2	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1
<b>72</b>	2	38	3	1	2	1	1	1	2	2	1	2	2	1	1	2	1	2	2	1
<b>73</b>	1	40	3	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1
<b>74</b>	2	40	3	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	2	1	1	1	1
<b>75</b>	2	36	3	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	1	2	1	1	1	1
<b>76</b>	1	35	3	1	1	1	1	1	2	2	1	1	2	3	1	2	1	1	2	2
<b>77</b>	2	42	3	1	2	1	1	2	3	3	3	2	3	2	2	3	3	2	3	3
<b>78</b>	2	52	3	1	2	1	1	2	1	1	2	2	2	1	3	2	1	2	1	2
<b>79</b>	1	55	3	1	2	1	1	3	2	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3
<b>80</b>	1	53	3	1	2	1	1	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3
<b>81</b>	1	49	3	1	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1

## DISTRIBUCIÓN CARACTERÍSTICA DE LA MUESTRA

**Tabla 14**

*Características sociodemográficas de la muestra.*

<b>Categoría general</b>	<b>Categoría específica</b>	<b>f</b>	<b>%</b>
Género.	Masculino.	36	44.4
	Femenino.	45	55.6
	Total.	81	100.0
Grupo etario.	Adulthood tardía [65-más años].	2	2.5
	Adulthood media [40-64 años].	47	58.0
	Adulthood temprana [20-39 años].	32	39.5
	Total.	81	100.0
Institución Educativa.	“Abraham Valdelomar”.	40	49.4
	“Ramón Castilla”.	20	24.7
	“Bertolt Brecht”.	9	11.1
	Programa Doctoral en Educación.	12	14.8
	Total	81	100.0
Función actual.	Docente de aula.	69	85.2
	Docente administrativo.	12	14.8
	Total.	81	100.0
Situación laboral.	Nombrado.	44	54.3
	Contratado.	37	45.7
	Total.	81	100.0
Zona de acción.	Urbano.	57	70.4
	Rural.	24	29.6
	Total.	81	100.0
Modalidad educativa.	Educación Básica Regular.	77	95.1
	Educación Básica Alternativa.	4	4.9
	Total.	81	100.0

*Nota.* Las categorías específicas del grupo etario se tomaron de Papalia y Martorell (2017).

## PRUEBA DE NORMALIDAD

**Tabla 15**

*Prueba de normalidad Kolmogorov-Smirnov de las variables y dimensiones en cuestión, sin aplicar ninguna función de transformación de datos.*

<b>Variables y Dimensiones</b>	<b>Estadístico</b>	<b>gl</b>	<b>p</b>
Estrés Laboral.	0.132	81	0.001
Bienestar Psicológico.	0.219	81	0.000
Aceptación y Control.	0.282	81	0.000
Autonomía.	0.181	81	0.000
Vínculos.	0.239	81	0.000
Proyectos.	0.280	81	0.000

**Tabla 16**

*Prueba de normalidad Kolmogorov-Smirnov de las variables y dimensiones en cuestión, aplicando la función raíz cuadrada de transformación de datos.*

<b>Variables y Dimensiones</b>	<b>Estadístico</b>	<b>gl</b>	<b>p</b>
Estrés Laboral.	0.136	81	0.001
Bienestar Psicológico.	0.194	81	0.000
Aceptación y Control.	0.296	81	0.000
Autonomía.	0.169	81	0.000
Vínculos.	0.218	81	0.000
Proyectos.	0.282	81	0.000

**Tabla 17**

*Prueba de normalidad Kolmogorov-Smirnov de las variables y dimensiones en cuestión, aplicando la función logarítmica de transformación de datos.*

<b>Variables y Dimensiones</b>	<b>Estadístico</b>	<b>gl</b>	<b>p</b>
Estrés Laboral.	0.147	81	0.000
Bienestar Psicológico.	0.171	81	0.000
Aceptación y Control.	0.308	81	0.000
Autonomía.	0.153	81	0.000
Vínculos.	0.200	81	0.000
Proyectos.	0.295	81	0.000

**Tabla 18**

*Prueba de normalidad Kolmogorov-Smirnov de las variables y dimensiones en cuestión, aplicando la función inversa de transformación de datos.*

<b>Variables y Dimensiones</b>	<b>Estadístico</b>	<b>gl</b>	<b>p</b>
Estrés Laboral.	0.039	79	0.200
Bienestar Psicológico.	0.109	79	0.022
Aceptación y Control.	0.326	79	0.000
Autonomía.	0.147	79	0.000
Vínculos.	0.210	79	0.000
Proyectos.	0.328	79	0.000

*Nota.* Se presenta 79 casos de los 81 porque en el proceso se perdieron dos valores.

## FIABILIDAD DE LOS INSTRUMENTOS APLICADOS

**Tabla 19**

*Estadísticos generales de confiabilidad de los instrumentos aplicados en una muestra piloto.*

Instrumentos	N° de ítems	n	$\alpha$	$\omega$
Cuestionario de Estrés Laboral (CEL).	25	14	0.979	0.980
Escala de Bienestar Psicológico (BIEPS-A).	13	14	0.959	0.961

**Tabla 20**

*Estadísticos específicos si se elimina el ítem de los instrumentos aplicados en una muestra piloto.*

N° de Ítem	Cuestionario de Estrés Laboral (CEL)		Escala de Bienestar Psicológico (BIEPS-A)	
	$\alpha$ de Cronbach	$\omega$ de McDonald	$\alpha$ de Cronbach	$\omega$ de McDonald
01	0.978	0.979	0.953	0.955
02	0.978	0.979	0.953	0.956
03	0.979	0.980	0.955	0.958
04	0.978	0.979	0.962	0.965
05	0.978	0.979	0.951	0.954
06	0.979	0.980	0.950	0.954
07	0.977	0.978	0.956	0.959
08	0.977	0.978	0.957	0.960
09	0.978	0.979	0.962	0.963
10	0.979	0.980	0.959	0.962
11	0.979	0.980	0.950	0.954
12	0.978	0.979	0.960	0.963
13	0.978	0.979	0.950	0.954
14	0.978	0.979	-	-
15	0.979	0.979	-	-
16	0.978	0.979	-	-
17	0.978	0.979	-	-
18	0.978	0.979	-	-
19	0.978	0.979	-	-
20	0.979	0.980	-	-
21	0.978	0.979	-	-
22	0.978	0.979	-	-
23	0.978	0.979	-	-
24	0.979	0.980	-	-
25	0.979	0.980	-	-

**Tabla 21**

*Estadísticos generales de confiabilidad de los instrumentos aplicados en la muestra de estudio.*

<b>Instrumentos</b>	<b>N° de ítems</b>	<b>n</b>	<b><math>\alpha</math></b>	<b><math>\omega</math></b>
Cuestionario de Estrés Laboral (CEL).	25	81	0.959	0.960
Escala de Bienestar Psicológico (BIEPS-A).	13	81	0.929	0.932

**Tabla 22**

*Estadísticos específicos si se elimina el ítem de los instrumentos aplicados en la muestra de estudio.*

<b>N° de Ítem</b>	<b>Cuestionario de Estrés Laboral (CEL)</b>		<b>Escala de Bienestar Psicológico (BIEPS-A)</b>	
	<b><math>\alpha</math> de Cronbach</b>	<b><math>\omega</math> de McDonald</b>	<b><math>\alpha</math> de Cronbach</b>	<b><math>\omega</math> de McDonald</b>
01	0.959	0.959	0.920	0.923
02	0.959	0.959	0.924	0.928
03	0.957	0.957	0.923	0.927
04	0.959	0.959	0.925	0.929
05	0.959	0.959	0.927	0.930
06	0.958	0.959	0.919	0.923
07	0.957	0.958	0.926	0.930
08	0.957	0.957	0.925	0.929
09	0.957	0.958	0.931	0.934
10	0.957	0.958	0.921	0.924
11	0.957	0.958	0.920	0.923
12	0.957	0.957	0.925	0.929
13	0.957	0.957	0.922	0.925
14	0.957	0.958	-	-
15	0.958	0.959	-	-
16	0.957	0.957	-	-
17	0.957	0.958	-	-
18	0.956	0.957	-	-
19	0.956	0.957	-	-
20	0.957	0.958	-	-
21	0.958	0.958	-	-
22	0.958	0.959	-	-
23	0.956	0.957	-	-
24	0.957	0.957	-	-
25	0.958	0.959	-	-

**ENLACE DEL FORMULARIO CON LOS INSTRUMENTOS DIGITALIZADOS**

<https://forms.gle/W1NkiEwH5tbg23HC8>

## EVIDENCIAS DE LA APLICACIÓN DE LOS INSTRUMENTOS







## Doctorado 2022

UNSCH Amílcar (Doctorado), UNSCH ...



27 de noviembre de 2022



### INFLUENCIA DEL ESTRÉS LABORAL EN EL BIENESTAR...

docs.google.com



Buenas noches con todos, compañeros doctorandos. En esta oportunidad escribo este mensaje para suplicarles a todos los profesores de EBR, EBA o EBE que puedan apoyar la investigación que en estos tiempo vengo realizando con fines de titulación, respondiendo el siguiente formulario. Cabe informarles que ella procura medir tanto el bienestar psicológico como el estrés laboral en 38 ítems, la respuesta a los cuales no les tomará más de 15 minutos de su tiempo. Agradeciéndoles de antemano, les dejo el enlace:

<https://forms.gle/2KtsuJGrNTdPvph9>

9:05 p. m. ✓✓

#### UNSCH Roxana (Doctorado)

Tú

Buenas noches con todos, compañeros doctorandos. En esta oportunidad escribo este mensaje para suplicarles a todos los p...



Listo

9:18 p. m.

#### UNSCH Norma (Doctorado)

Tú

Buenas noches con todos, compañeros doctorandos. En esta oportunidad escribo este mensaje para suplicarles a todos los p...



ok

9:26 p. m.



## INFLUENCIA DEL ESTRÉS LABORAL EN EL BIENESTAR PSICOLÓGICO DE DOCENTES DE INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE

Preguntas

Respuestas

21

Configuración



# UCT

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE TRUJILLO

Sección 1 de 5

# INFLUENCIA DEL ESTRÉS LABORAL EN EL BIENESTAR PSICOLÓGICO DE DOCENTES DE INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE



**FICHA SOCIODEMOGRÁFICA**

29

**Género:**  Masculino.  
 Femenino.  
 Otro.

**Edad:** 52 años.

**Especialidad:**  Inicial.  
 Primaria.  
 Secundaria.

**Función actual:**  Docente de aula.  
 Docente administrativo.

**Situación laboral:**  Contratado.  
 Nombrado.

**ESCALA DE BIENESTAR PSICOLÓGICO PARA ADULTOS (BIEPS-A)**

*Casullo (2002)*

**Instrucciones:** A continuación, se presenta una lista de 13 enunciados acerca de la manera cómo te percibes frente a la vida. Responde a cada uno marcando con una "X" la opción que más se ajuste a tu realidad. Recuerda que no hay respuesta buena o mala, lo importante es que seas sincero(a) al responder.

Grado de conformidad	En desacuerdo	Indeciso	De acuerdo
Abreviatura	ED	I	DA
Valoración	1	2	3

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

### CUESTIONARIO DE ESTRÉS LABORAL

*Ivancevich y Matteson (1989)*

**Instrucciones:** A continuación, encontrarás 25 enunciados que describen cómo te sientes respecto a distintas situaciones en tu trabajo. Responde qué tan de acuerdo te encuentras con ellas marcando con una "X" una de las cinco alternativas. Recuerda que no hay respuesta correcta o incorrecta, sólo se requiere que seas sincero al hacerlo:

Grado de conformidad	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
Abreviatura	N	CN	AV	CS	S
Valoración	1	2	3	4	5

Nº	ENUNCIADOS	N	CN	AV	CS	S
1.	El que no comprenda las metas y misión de la institución me causa estrés.			X		
2.	El rendirle informes a mis supervisores y a mis subordinados me estresa.					X
3.	El que no esté en condiciones de controlar las actividades de mi área de trabajo me produce estrés.				X	
4.	El que el equipo disponible para llevar a cabo mi trabajo sea limitado me estresa.			X		
5.	El que mi supervisor no dé la cara por mí ante los jefes me estresa.				X	
6.	El que mi supervisor no me respete me estresa.		X			
7.	El que no sea parte de un equipo de trabajo que colabore estrechamente me causa estrés.		X			
8.	El que mi equipo de trabajo no me respalde en mis metas me causa estrés.					X
9.	El que mi equipo de trabajo no tenga prestigio ni valor dentro de la institución me causa estrés.		X			
10.	El que la forma en que trabaja la institución no sea clara me estresa.					X
11.	El que las políticas generales de la gerencia impidan mi buen desempeño me estresa.					X
12.	El que las personas que están a mi nivel dentro de la institución tengamos poco control sobre el trabajo me causa estrés.		X			
13.	El que mi supervisor no se preocupe por mi bienestar me estresa.					X
14.	El no tener el conocimiento técnico para competir dentro de la institución me estresa.			X		
15.	El no tener un espacio adecuado en el trabajo me estresa.			X		
16.	El que se maneje mucho papeleo dentro de la institución me causa estrés.					X
17.	El que mi supervisor no tenga confianza en el desempeño de mi trabajo me causa estrés.					X
18.	El que mi equipo de trabajo se encuentre desorganizado me estresa.					X
19.	El que mi equipo no me brinde protección en relación con las injustas demandas de trabajo que me hacen los jefes me causa estrés.				X	
20.	El que la institución carezca de dirección y objetivos me causa estrés.				X	
21.	El que mi equipo de trabajo me presione demasiado me causa estrés.			X		
22.	El que tenga que trabajar con miembros de otras áreas de trabajo me estresa.	X				
23.	El que mi equipo de trabajo no me brinde ayuda técnica cuando lo necesito me causa estrés.					X
24.	El que no respeten a mis supervisores, a mí y a los que están subordinados a mí, me causa estrés.					X
25.	El no contar con la tecnología adecuada para hacer un trabajo de calidad me causa estrés	X				

BASE DE DATOS - FIBA (ESTRÉS LABORAL Y BIENESTAR PSICOLÓGICO) - Excel

Archivo Inicio Insertar Disposición de página Fórmulas Datos Revisar Vista Ayuda Acrobat ¿Qué desea hacer?

Portapapeles Fuente Alineación Número Estilos Celdas Edición

BC2 AC

	ESTRÉS LABORAL																									BIENESTAR PSICOLÓGICO																							
	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	CL	EL	TL	T	IL	FC	RG	EL	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	AC	A								
1	4	4	3	5	4	3	5	4	3	5	4	4	4	5	5	4	4	5	16	16	14	14	17	17	12	106	1	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	2	1	4	4
2	4	4	4	3	5	4	5	4	5	5	3	5	4	5	5	3	5	4	16	19	12	14	18	16	12	107	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	3	5		
3	4	4	5	3	4	4	4	4	4	5	4	3	4	3	5	4	4	4	15	18	13	13	16	16	12	103	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	4	5		
4	4	4	3	5	5	4	3	4	5	4	3	4	4	4	4	4	3	4	16	17	11	11	17	15	13	100	1	1	1	2	1	1	2	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	4	
5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	12	12	9	9	12	12	9	75	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	3			
6	1	1	3	2	2	1	2	3	1	3	1	1	1	1	1	1	1	8	6	7	5	8	4	3	41	2	3	3	2	3	3	3	3	1	2	3	3	2	3	3	2	3	9	6					
7	4	4	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	3	16	17	14	11	20	18	14	110	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	3	5				
8	1	1	1	1	3	3	1	3	1	3	1	3	1	3	5	1	1	6	8	11	4	15	6	5	55	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	3				
9	2	2	2	3	2	2	3	1	3	1	3	1	2	2	2	2	2	10	8	8	6	9	7	6	54	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3	9	7				
10	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	7	8	6	6	8	7	6	48	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	9	8				
11	5	5	3	3	3	5	3	3	5	3	2	1	3	5	3	1	1	12	12	13	9	20	16	10	92	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	3	4			
12	4	4	3	4	4	5	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	5	4	16	16	12	13	17	15	12	101	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	2	1	2	1	3	6			
13	3	3	4	3	3	4	5	3	3	3	4	4	3	4	4	3	3	4	12	12	10	13	12	11	84	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	3	3	1	2	2	4	6						
14	4	3	4	3	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	16	17	15	10	20	14	14	106	1	1	2	1	2	1	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	3	4			
15	5	5	5	3	5	5	5	5	3	5	5	3	5	5	3	5	5	3	16	16	11	13	16	18	15	105	1	1	1	2	2	1	1	2	2	1	2	2	1	1	2	2	1	2	2	4	6		
16	3	3	1	1	3	1	2	1	1	3	1	1	1	3	3	3	1	4	8	5	8	8	8	7	48	2	3	1	1	3	1	1	3	3	1	1	3	3	1	1	3	1	5	7					
17	4	4	4	4	4	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	16	18	13	12	14	17	12	102	1	1	1	1	1	2	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	3	4				
18	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	16	16	12	12	16	16	12	100	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	3	5				
19	3	3	3	3	5	3	3	3	3	3	5	3	3	3	3	3	3	3	12	14	11	10	18	12	11	88	1	1	1	2	1	2	1	2	3	1	2	3	1	2	1	3	7						
20	4	3	3	4	3	4	3	4	3	2	3	3	3	3	4	3	3	13	12	11	11	12	13	10	92	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1	3	5				
21	5	3	3	2	4	4	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	13	17	12	12	18	14	13	99	1	1	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	1	1	1	1	1	3	4					
22	4	5	3	4	3	4	4	3	3	2	3	2	3	2	4	3	3	13	14	11	10	16	11	9	84	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	4	3			
23	2	2	3	3	2	3	2	1	3	3	2	3	2	3	3	2	3	10	8	6	8	11	10	8	61	3	2	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	8	8					
24	4	4	3	3	3	2	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	13	12	9	8	9	13	8	72	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	4				

Respuestas de formulario 1 EL y BP (CORRELACIÓN) EL y BP (INFLUENCIA) Hoja1 FIGURA 1 ...

Accesibilidad: es necesario investigar

jamovi - BASE DE DATOS - FIBA (ESTRÉS LABORAL Y BIENESTAR PSICOLÓGICO)

Variables Data Analyses Edit

Exploración T-Tests ANOVA Regression Frecuencias Factor

	Estrés Laboral	A...	A...	V...	P...	Bienestar Psicológico	Predicted ...
1	106	4	4	4	4	16	15.1
2	107	3	5	3	4	15	14.8
3	103	4	5	3	4	16	15.7
4	100	3	4	4	4	15	16.3
5	75	3	3	3	4	13	21.6
6	41	9	6	7	11	33	28.7
7	110	3	5	3	4	15	14.2
8	55	3	3	3	4	13	25.8
9	54	9	7	8	10	34	26.0
10	48	9	8	9	10	36	27.3
11	92	3	4	3	4	14	18.0
12	101	3	6	3	5	17	16.1
13	84	4	6	3	7	20	19.7
14	106	3	4	5	6	18	15.1
15	105	4	6	5	4	19	15.3
16	48	5	7	7	5	24	27.3
17	102	3	4	4	4	15	15.9
18	100	3	5	3	4	15	16.3
19	88	3	7	4	5	19	18.8
20	82	3	5	3	4	15	20.1
21	99	3	4	5	6	18	16.5
22	84	4	3	3	4	14	19.7
23	61	8	8	7	11	34	24.5
24	72	3	4	6	4	17	22.2
25	56	9	9	7	10	35	25.6

Results

Linear Regression

Model Fit Measures

Model	R	R <sup>2</sup>	Adjusted R <sup>2</sup>
1	0.632	0.399	0.392

Omnibus ANOVA Test

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	p
Estrés Laboral	1411	1	1410.5	52.5	<.001
Residuals	2123	79	26.9		

Note. Type 3 sum of squares

Model Coefficients - Bienestar Psicológico

Predictor	Estimate	SE	95% Confidence Interval		t	p
			Lower	Upper		
Intercept	37.400	2.5707	32.283	42.516	14.55	<.001
Estrés Laboral	-0.210	0.0290	-0.268	-0.153	-7.25	<.001

Ready Filters 0 Row count 81 Filtered 0 Deleted 0 Added 81 Cells edited 486

# CERTIFICACIÓN DE CONDUCTA RESPONSABLE EN INVESTIGACIÓN DEL CONCYTEC

Directorio de Recursos Hu...  
ctivitae.concytec.gob.pe

INICIO GUÍA CALIFICACIÓN RENACYT

FRANK ISAAC BERROCAL ARESTEGUI Manual de uso  
Cerrar Sesión

## PERFIL

### FRANK ISAAC BERROCAL ARESTEGUI



Calificación, Clasificación y Registro de Investigador  
[Solicitar Incorporación](#)

 **Conducta Responsable en Investigación**  
Fecha: 19/03/2021

Seleccionar archivo Sin archivos seleccionados

[Agregar foto](#) [Eliminar foto](#) 

#### Resumen

Licenciado en Teología por la Universidad Evangélica Nicaragüense "Martin Luther King Jr." (UENIC-MLK). Bachiller en Psicología por la Universidad Católica de Trujillo "Benedicto XVI" (UCT). Egresado de la Maestría en Docencia Universitaria por la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga (UNSCH) en Ayacucho. Estudiante del Doctorado en Educación en la

595 quedan todavía

## DATOS PERSONALES

 (FUENTE: RENIEC)  

Nombres: FRANK ISAAC

Apellido paterno: BERROCAL