



“RESILIENCIA Y ESTRÉS LABORAL  
EN DOCENTES DE EDUCACIÓN  
SECUNDARIA DE INSTITUCIONES  
EDUCATIVAS ESTATALES DEL  
DISTRITO DEL RÍMAC EN LIMA PERÚ”

TESIS PARA OPTAR EL GRADO DE  
MAESTRA EN COMPORTAMIENTO  
ORGANIZACIONAL CON MENCIÓN EN  
GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS

NATALY KATTE CALLE CERRO

LIMA - PERÚ

2023



**ASESOR**  
Mg. Helfer Joel Molina Quiñones

**JURADO DE TESIS**

**DR. HUGO MARTIN NOE GRIJALVA**

**PRESIDENTE**

**MG. BRITTA SABINE BAETHGE TALLEDO**

**VOCAL**

**DRA. ARMANDO WILLY TALAVERANO OJEDA**

**SECRETARIO (A)**

### **DEDICATORIA.**

A mi familia, seres maravillosos  
dotados de bondad y  
perseverancia. Claro ejemplo de  
resiliencia, muestra fiel de  
carisma que contribuye  
constantemente en la obtención  
de mis logros.

### **AGRADECIMIENTOS.**

Meritorio reconocimiento a la  
paciencia y guía de mi asesor de  
tesis, quien motivó  
constantemente el progreso de  
este gran proyecto. *¡Helfer, eres  
lo máximo!*

### **FUENTES DE FINANCIAMIENTO.**

Tesis Autofinanciada

# RESILIENCIA Y ESTRÉS LABORAL EN DOCENTES DE EDUCACIÓN SECUNDARIA DE INSTITUCIONES EDUCATIVAS ESTATALES DEL DISTRITO DEL RÍMAC EN LIMA PERÚ

## INFORME DE ORIGINALIDAD

17%

INDICE DE SIMILITUD

16%

FUENTES DE INTERNET

5%

PUBLICACIONES

7%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

## FUENTES PRIMARIAS

1	<a href="https://hdl.handle.net">hdl.handle.net</a> Fuente de Internet	1%
2	<a href="https://repositorio.unife.edu.pe">repositorio.unife.edu.pe</a> Fuente de Internet	1%
3	<a href="http://www.grafiati.com">www.grafiati.com</a> Fuente de Internet	1%
4	<a href="https://repositorio.uancv.edu.pe">repositorio.uancv.edu.pe</a> Fuente de Internet	1%
5	<a href="https://pesquisa.bvsalud.org">pesquisa.bvsalud.org</a> Fuente de Internet	1%
6	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	1%
7	<a href="https://eprints.uanl.mx">eprints.uanl.mx</a> Fuente de Internet	<1%
8	Submitted to Universidad Autónoma de Ciudad Juárez Trabajo del estudiante	<1%

## **TABLA DE CONTENIDOS**

**RESUMEN**

**ABSTRACT**

**INTRODUCCIÓN** **1**

**CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DE PROBLEMA** **3**

1.1 Identificación de problema 3

1.2 Justificación e Importancia del Problema 5

1.3 Limitaciones de la investigación 6

1.4 Objetivos de la investigación 7

    1.4.1 Objetivo General 7

    1.4.2 Objetivos Específicos 7

**CAPÍTULO II: MARCO TEORICO** **9**

2.1 Aspectos conceptuales 9

    2.1.1. Resiliencia 9

    2.1.2. Dimensiones de la Variable Resiliencia 10

    2.1.3. Estrés 12

    2.1.4. Estrés laboral 14

2.2 Antecedentes de la investigación: internacionales y nacionales 16

2.3 Definiciones conceptuales y operacionales de la variable 21

    2.3.1 Resiliencia 21

    2.3.2 Estrés laboral 22

2.4 Hipótesis 23

    2.4.1 Hipótesis General: 23

    2.4.2 Hipótesis específicas: 23

<b>CAPITULO III: METODOLOGÍA</b>	<b>25</b>
3.1 Nivel y tipo de investigación:	25
3.2 Diseño de la investigación	25
3.3 Población	26
3.3.1. Características de la población	26
3.3.2. Descripción de la muestra	26
3.3.3 Muestra y método de muestreo	27
3.3.3.1 Selección de la muestra.	28
3.3.4 Criterios de inclusión y exclusión de la unidad de análisis (docentes)	30
3.3.4.1 Criterios de Inclusión:	30
3.3.4.2 Criterios de Exclusión:	30
3.4 Instrumentos	31
3.4.1 Escala de resiliencia	31
3.4.2 Escala de Estrés Laboral	31
3.5 Procedimiento	33
3.6 Plan de análisis	35
<b>CAPÍTULO IV: RESULTADOS</b>	<b>37</b>
<b>CAPÍTULO V: DISCUSIÓN</b>	<b>53</b>
<b>CONCLUSIONES</b>	<b>57</b>
<b>RECOMENDACIONES</b>	<b>58</b>
<b>REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS</b>	<b>59</b>
<b>ANEXOS</b>	



## ÍNDICE DE TABLAS

<b>Tabla 1</b> Número de docentes según Institución Educativa	26
<b>Tabla 2</b> Porcentaje de docentes escolares en función a la variable sexo	27
<b>Tabla 3</b> Porcentaje de docentes escolares en función a la variable edad	27
<b>Tabla 4</b> Número total de población docente y acumulado según Institución Educativa.	29
<b>Tabla 5</b> Número total de la muestra, antes de someterse a criterios de inclusión y exclusión.	30
<b>Tabla 6</b> Número final de la muestra, después de someterse a criterios de inclusión y exclusión.	31
<b>Tabla 7</b> Análisis de varianza y modelo de regresión cúbica de resiliencia en función al estrés laboral.	37
<b>Tabla 8</b> Nivel de Resiliencia que predomina en docentes de educación secundaria de Instituciones Educativas Estatales del distrito del Rímac	40
<b>Tabla 9</b> Nivel de Estrés laboral que predomina en docentes de educación secundaria	41
<b>Tabla 10</b> Dimensión Ecuanimidad de resiliencia y estrés laboral	42
<b>Tabla 11</b> Dimensión perseverancia de resiliencia y estrés laboral	44
<b>Tabla 12</b> Dimensión confianza en sí mismo de resiliencia y estrés laboral	47
<b>Tabla 13</b> Dimensión satisfacción personal de resiliencia y estrés laboral	49
<b>Tabla 14</b> Dimensión sentirse bien solo de resiliencia y estrés laboral	51

## ÍNDICE DE FIGURAS

<b>Figura 1</b> Gráfica de dispersión con ajuste para determinar la relación entre el puntaje total de Resiliencia y Estrés laboral.	38
<b>Figura 2</b> Gráfica de predicción ajustada en función a las probabilidades marginales.	39
<b>Figura 3</b> Gráfica de dispersión con ajuste para determinar la relación entre el puntaje de ecuanimidad de resiliencia y Estrés laboral.	43
<b>Figura 4</b> Gráfica de dispersión con ajuste para determinar la relación entre la dimensión de resiliencia perseverancia y estrés laboral	45
<b>Figura 5</b> Grafica de predicción ajustada en función a las probabilidades marginales del estrés laboral con la perseverancia.	46
<b>Figura 6</b> Gráfica de dispersión con ajuste para determinar la relación entre la dimensión confianza en sí mismo y Estrés laboral.	48
<b>Figura 7</b> Gráfica de dispersión con ajuste para determinar la relación entre satisfacción personal y Estrés laboral.	50
<b>Figura 8</b> Gráfica de dispersión con ajuste para determinar la relación entre el puntaje total de la dimensión sentirse bien solo y Estrés laboral.	52

## **RESUMEN**

La resiliencia es un factor para el afronte de dificultades personales y laborales que muchas veces desencadenan en estrés y no precisamente en el beneficioso. El objetivo perseguido para la presente investigación fue determinar la relación entre ambas variables en una muestra de 132 docentes de secundaria de instituciones públicas del estado. Sosteniéndose en un diseño no experimental, transaccional y de alcance correlacional. Para la obtención de datos se hizo uso de la escala de resiliencia de Wagnild y Young (1993) y la escala de estrés laboral de la OIT-OMS (adaptada por Suarez, 2013). Hallándose una relación estadísticamente significativa entre las variables ( $f(3,128) = 3.39, p = 0.0202$ ). Así mismo se identificó que el nivel de prevalencia de la variable resiliencia es alto, con un 98% y el nivel de estrés laboral predominante de nivel bajo, con un 59%. Como complemento a los datos obtenidos se correlacionó las dimensiones de la variable resiliencia con la variable estrés laboral.

### **PALABRAS CLAVE:**

ESTRÉS LABORAL, RESILIENCIA, DOCENTES

## **ABSTRACT**

Resilience is a factor for coping with personal and work difficulties that often trigger stress and not precisely the beneficial one. The objective pursued for the present investigation was to determine the relationship between both variables in a sample of 132 secondary school teachers from public institutions in the state. Based on a non-experimental, transactional and correlational scope design. To obtain data, the Wagnild and Young resilience scale (1993) and the ILO-WHO work stress scale (adapted by Suarez, 2013) were used. Finding a statistically significant relationship between the variables ( $f(3,128) = 3.39, p = 0.0202$ ). Likewise, it was identified that the level of prevalence of the resilience variable is high with 98% and the predominant level of work stress is low with 59%. As a complement to the data obtained, the dimensions of the resilience variable were correlated with the work stress variable.

## **KEY WORDS:**

WORK STRESS, RESILIENCE, TEACHERS.

## INTRODUCCIÓN

Permanentemente, el mundo requiere que el ser humano genere recursos propios que le permitan desenvolverse, hacerle frente y adaptarse a distintas circunstancias que le generan estrés, ansiedad y frustración. Lo que se convierte en una oportunidad de autoaprendizaje, afianzando la confianza en sí mismo y con los demás.

Al igual que en la mayoría de países en el Perú se sufrió los estragos de la pandemia denominada “COVID-19”, que, gracias a los aportes de una encuesta realizada por IPSOS (2020), se resolvió que un 52% de los participantes, enfrentaron dificultades asociadas al estrés en su hogar, experimentando situaciones de depresión y/o conflicto de ideales, con un panorama del 67% más acentuado en el centro del país. Sumando a ello el paso por un confinamiento que trajo consigo diferentes cambios en distintos sectores como el empresarial, de salud e incluso y más representativo el educativo; ya que, como medida para hacerle frente a la nueva “normalidad”, optó por implementar estrategias didácticas como “Aprendo en Casa”, que no solo involucró a los estudiantes, sino también al personal docente quien se enfrentó a la dificultad de adaptarse a las nuevas demandas y que como afirman Ivancevich y Matteson (1989), la respuesta al estrés se da por medio de procesos individuales como consecuencia de eventos externos. El ser humano posee una capacidad personal que le permite hacer las cosas correctamente a pesar de las adversidades (Wagnild y Young, 1993), esto traducido hoy en día como resiliencia.

Si bien en la actualidad las variables antes mencionadas tienen relevancia en el ámbito investigativo, es necesario considerar el uso de instrumentos que permitan relacionar ambas variables en un grupo de estudio poco explorado.

La elección de la muestra parte del interés y principal objetivo de determinar una posible relación entre las variables resiliencia y estrés laboral en un grupo de docentes del nivel secundaria del distrito del Rímac, teniendo en cuenta el proceso de adaptación después de un contexto de confinamiento. Los resultados permitirán sistematizar una propuesta de mejora e implementar programas orientados a la solución de conflictos identificados.

En el capítulo I, se detallan la realidad de las variables de estudio, la justificación, limitaciones y objetivos de la investigación.

El capítulo II, comprende el marco teórico, el cual es respaldado por las distintas teorías enmarcadas en las variables, modelos y definiciones teóricas. Así también se seleccionan antecedentes internacionales como nacionales posibilitando la creación de las hipótesis de investigación, complementado con la definición de cada una de las dos variables de estudio.

Dentro del capítulo III, se precisa la metodología que implica el nivel, tipo y diseño de investigación. Además, se detalla la población y muestra seleccionada. Concluyendo con la descripción de los instrumentos recabados para que en el capítulo IV, se presenten la obtención de resultados.

El capítulo V, alberga la discusión de los resultados en función a cada objetivo planteado, para finalmente realizar las conclusiones del trabajo de investigación y formular las respectivas recomendaciones del mismo.

## **CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DE PROBLEMA**

### **1.1 Identificación de problema**

Las organizaciones encargadas de impartir educación, perciben un objetivo específico el cual está vinculado a la obtención de la mejora de los aprendizajes, exigiendo el esfuerzo y dedicación desmesurada del personal docente, desencadenando en múltiples dificultades socioemocionales y al sumarle la reciente problemática de emergencia sanitaria, repercute en el individuo en forma de malestar mayor. Precizando Lozano (2020), detalla un estudio realizado en China, donde ubicó en la categoría de moderado a severo a la población con un 54% en las dificultades psicológicas encontradas debido a la pandemia, indicadores y niveles elevados de estrés, depresión y ansiedad, se vinculan con presentar sintomatología física específica y una disminuida capacidad de discernimiento de la salud. La Central Sindical Independiente y de funcionarios (CSIF) de España, en una propuesta desarrollada con 10.000 encuestados, de los cuales 9572 fueron docentes, encontraron que el 93% presenta desgaste emocional por estrés, un 77% de los docentes considera que las actividades adheridas tras el estado de emergencia han sido multiplicadas (Robinet, 2020).

Meses posteriores el Perú no fue ajeno a esta problemática, ya que se acogió a la medida preventiva de confinamiento un 16 de marzo del 2020. Asimismo, el Ministerio de Educación (2020), implementó la estrategia de aprendizaje denominada “Aprendo En Casa”, dirigido a estudiantes de inicial, primaria y secundaria, mediante diferentes plataformas digitales, por tal motivo los docentes debieron estar a la vanguardia y ajustarse a las exigencias que involucró esta enseñanza de modalidad

remota, adaptándose a la complejidad requerida. Exigencias que generaron un malestar físico y emocional, incrementando de manera progresiva el estrés de los colaboradores del área educativa, incluyendo a la población que participó de esta investigación. Según una encuesta desarrollada en Perú por la compañía IPSOS (2020), resolvió que un 52% de los participantes, enfrentaron dificultades asociadas al estrés en su hogar, experimentando situaciones de depresión y/o conflicto de ideales. Con un panorama del 67% más acentuado en el centro del país.

La salud mental debería considerarse como un factor primario en la búsqueda de soluciones; ya que su descuido, supondría un incremento en la vulnerabilidad propiciando la adquisición de enfermedades psicosociales.

Sin embargo, según investigaciones propuestas por Wagnild & Young (1993), un mecanismo de protección para hacerle frente al estrés laboral es la resiliencia, habilidad propia del individuo, que se manifiesta como una característica desarrollada de manera personalizada que además puede optar por la posibilidad de reestructurar el ambiente masivo en el trabajo.

Dentro del contexto de investigación y como efecto de las demandas de adaptación orientadas a la emergencia sanitaria, la población docente no fue ajena a la problemática, atravesando diferentes dificultades a nivel socioemocional como: Duelo y/o enfermedades físicas y psicológicas, propias y de familiares, dificultades económicas, escasa tolerancia a la frustración, entre otros. Sumándose a ello conflictos en la adaptación a un nuevo sistema de enseñanza, el manejo de nuevas herramientas en tecnologías de la información y la sobrecarga que implica el aprendizaje de las mismas, lo cual conllevó al desarrollo de múltiples problemáticas entre ellas el estrés



laboral. Es ahí donde la resiliencia probablemente sumó mayor protagonismo en el individuo, posibilitando el afronte hacia las adversidades presentadas.

Es bajo este postulado que se planteó el análisis de la Resiliencia junto al Estrés laboral para determinar una posible relación entre ambas variables, evidenciando la problemática que repercute en el bienestar del personal docente y su desenvolvimiento de funciones dentro de las labores inherentes al puesto en los establecimientos educativos estatales del distrito del Rímac.

La elección del tema de investigación responde principalmente a la identificación de esta problemática y a la posible correlación entre la resiliencia y el estrés laboral en docentes, en el contexto de adaptación a la nueva normalidad.

Conocer las dimensiones y la respectiva relación de cada variable, ayudará a la identificación de las dificultades que puedan presentarse de manera desfavorable tanto para el bienestar físico y emocional de la muestra de estudio.

Vistas estas consideraciones, se plantea la siguiente interrogante:

¿Qué relación existe entre la Resiliencia y el Estrés Laboral en docentes de educación secundaria de Instituciones Educativas Estatales del distrito del Rímac?

## **1.2 Justificación e Importancia del Problema**

Con esta investigación se da a conocer la relación entre la resiliencia y el estrés laboral. Con el propósito de complementar al saber existente de ambas variables identificando la relación e inferencia de una variable con la otra. La particularidad de la investigación reside en el estudio de dos variables indagadas en un contexto después de un confinamiento. De esta manera, se suman beneficios a la comunidad científica e

investigadores del tema. Así también, se añade el beneficio a los directivos de las instituciones que forman parte de la muestra. Y de manera indirecta a las casas de estudio de educación básica regular, con información que puede sistematizarse en una propuesta para la mejora e implementación de programas orientados a la solución de los conflictos estudiados.

Presenta justificación metodológica puesto que en este estudio se empleó una correlación no lineal, siendo esta correlación no tan empleada frecuentemente en diferentes investigaciones. Esta información puede ser considerada como antecedente de futuras investigaciones que consideren el empleo de estadísticos que midan correlaciones no lineales.

### **1.3 Limitaciones de la investigación**

La carga laboral de la adaptabilidad post pandemia y la dificultad del retorno a la presencialidad, se presentaron como limitantes para el desarrollo de la investigación, considerándolas pertinentes al momento de realizar el abordaje de los resultados.

Por tanto, debido al tamaño de la muestra, se presentaron limitaciones; tales como, dificultad en la aplicación de los instrumentos de evaluación de manera presencial, siendo estos realizados de manera virtual, pues aún no estaban permitidas las aglomeraciones ni el trabajo 100% presencial.

## **1.4 Objetivos de la investigación**

### **1.4.1 Objetivo General**

Determinar la relación entre la resiliencia y el estrés laboral en docentes de educación secundaria de Instituciones Educativas Estatales del distrito del Rímac.

### **1.4.2 Objetivos Específicos**

Identificar el nivel de Resiliencia que predomina en docentes de educación secundaria de Instituciones Educativas Estatales del distrito del Rímac.

Identificar el nivel de estrés laboral que predomina en docentes de educación secundaria de Instituciones Educativas Estatales del distrito del Rímac.

Determinar el grado de relación entre la dimensión ecuanimidad de resiliencia con el estrés laboral en docentes de educación secundaria de Instituciones Educativas Estatales del distrito del Rímac.

Determinar el grado de relación entre la dimensión perseverancia de resiliencia con el estrés laboral en docentes de educación secundaria de Instituciones Educativas Estatales del distrito del Rímac.

Determinar el grado de relación entre la dimensión confianza en sí mismo de resiliencia con el estrés laboral en docentes de educación secundaria de Instituciones Educativas Estatales del distrito del Rímac.

Determinar el grado de relación entre la dimensión satisfacción personal de resiliencia con el estrés laboral en docentes de educación secundaria de Instituciones Educativas Estatales del distrito del Rímac.

Determinar el grado de relación entre la dimensión sentirse bien solo de resiliencia con el estrés laboral en docentes de educación secundaria de Instituciones Educativas Estatales del distrito del Rímac.

## **CAPÍTULO II: MARCO TEORICO**

### **2.1 Aspectos conceptuales**

#### **2.1.1. Resiliencia**

El concepto empleado por Wagnild & Young (1993), comprende a esta habilidad como la capacidad personal que permite al ser humano desarrollarse, superando las adversidades para la transformación y superación individual. Así mismo, Monroy & Palacios (2011), mencionan que el origen de la resiliencia abarca factores del ambiente sociocultural, de manera compleja y multidimensional, individual y familiar. Este aspecto se vincula con perfiles de personalidad con un equilibrio saludable y con la capacidad de cambiar sin dificultades sus respuestas fisiológicas y afectivas, para adaptarlas a su entorno. No es una característica propia, aunque muchas veces es desarrollada de manera individual, esta ceñida tanto por factores internos y externos, que combinados producen una respuesta original frente a una situación real o imaginaria, desglosando a la resiliencia de la siguiente manera: a) Ecuanimidad: para balancear la vida y las experiencias, moderando apaciblemente su accionar ante la adversidad; b) Perseverancia: Constancia ante la adversidad, anhelar ambición del logro y autodisciplina; c) Confianza en sí mismo: Saber, creer y conocer tus propias habilidades; d) Satisfacción personal: Contribuir en la comprensión del significado de la propia existencia; e) Sentirse bien sólo: Apertura el potencial de ser importantes, únicos y libres.

### 2.1.2. Dimensiones de la Variable Resiliencia

Para este trabajo de investigación se consideraron a las dos dimensiones de la variable (Wagnild y Young, 1993), descritas a continuación: a) Competencia personal: orientada a la autoconfianza, autonomía, perseverancia y control; b) Aceptación de sí mismo y de la vida: representan una perspectiva de vida estable y equilibrada. Ítems que sugieren la aceptación por la vida y un sentimiento de paz a pesar de la adversidad.

El modelo de Grotberg (1995), contribuye a entender cómo ayudar a desarrollar niños con capacidad de afronte, permitiéndoles entender su capacidad para sobresalir ante las dificultades. En la elaboración de su guía de resiliencia enfatiza tres factores: a) *Yo tengo*, personas de mi círculo que me quieren completamente y en quienes confío. Quienes establecen parámetros, permitiéndome aprender a evitar los peligros o problemas. Personas que moldean mi conducta adiestrándome en la manera correcta de proceder, que quieren que desarrolle mis fortalezas, aliados que me brindan apoyo cuando necesito aprender que estoy en peligro o enfermo; b) *Yo puedo*, relatar situaciones inquietantes y que me producen temor. Localizar la mejor forma de resolver conflictos. Ponerme un alto a las ideas de hacer cosas peligrosas o que atenten contra mi integridad. Encontrar el tiempo propicio para actuar o charlar con alguien. Localizar la ayuda necesaria; c) *Yo soy*, alguien por quien los demás sienten cariño, afecto y admiración, esto me genera felicidad además de auto respeto y respeto al prójimo. Con disposición para asumir mis actos, con la esperanza de que todo saldrá según lo planeado.

Henderson & Milstein, (2003), acotan el involucramiento de los docentes al fortalecer la capacidad de afronte, a través de la interacción con otros colegas, utilizando los recursos a su disposición. También posibilita la formulación de preguntas para entender el logro de la construcción de afronte, si se debe medir teniendo en cuenta el entorno, como y cuando orientarlas. Para mayor comprensión, se detalla brevemente a continuación:

1. Enriquecimiento de vínculos: Tiene que ver con el proceso de relación entre los individuos; van a diversificarse según los “climas escolares” y de la dinámica que se manifiesta en cada entorno educativo. El posibilitar un clima adecuado, de confianza, respeto, apoyo y reforzadores, va a incrementar la resiliencia. Por ejemplo; con los estudiantes, el uso de reforzadores sociales, harán que la conducta requerida se repita y genere un vínculo adecuado que posibilitará su capacidad de afronte.

2. Establecimiento de límites: El brindar normas de conducta claras entre los estudiantes y que estas posibiliten la cooperación. comunicándoles qué se espera de ellos, de manera clara y consensuada tanto en lo académico como lo social.

3. Sabiduría de habilidades para la vida: El brindar al individuo una serie de tácticas como la resolución de conflictos, el autoanálisis, la toma de decisiones, el trabajo en equipo, ente otros, posibilitaran el refuerzo de iniciativas de crecimiento personal.

4. Ofrecer apoyo y afecto: La escuela es el segundo hogar, donde se brinda una segunda oportunidad para el cambio y aprendizaje social. Al fomentar la práctica de valores como la cooperación, la solidaridad, el respeto, orientará a reforzar la conducta deseada del estudiante.

5. Establecer y comunicar expectativas elevadas: Los miembros deben saber la importancia de que les vaya bien y den lo máximo de sí mismos para la consecución de sus logros y/u objetivos.

6. Brindar oportunidades de participación significativa: Implica un cambio de actitud para asumir responsabilidades; pueden inculcar la importancia de ser valioso y colaborador, dándose cuenta de su esfuerzo y como este puede contribuir en la dinámica de la institución.

### **2.1.3. Estrés**

Para la Organización Internacional del Trabajo (2016), el estrés es la respuesta experimentada por el sujeto a nivel físico o emocional que se desencadena cuando las capacidades se ven mediadas por las exigencias del entorno.

El estrés puede ejecutarse con una respuesta, los estímulos y en la conjugación estímulo-respuesta. Si lo vemos como un estímulo: El estrés al activarse en el sujeto libera una especie de tensión y/o presión, en sentido físico, de desproporción, mientras que si la observamos bajo una respuesta: El estrés es la manifestación psicofisiológica que responde a un estresor del entorno, tanto interno como externo, con una misma capacidad de daño. Y si tomamos en cuenta el estímulo-respuesta: La respuesta al estrés se da por medio de procesos individuales a nivel psicológico, como consecuencia de la activación de un elemento externo (Ivancevich y Matteson, 1989). Así mismo, consideran las dimensiones que presenta el estrés laboral, clasificándolas en dos: Superiores y recursos; que vinculan los indicadores territorio y tecnología dentro del ambiente laboral a nivel de infraestructura y organización y equipo de trabajo, dentro



del cual involucran indicadores como: Clima organizacional, estructura organizacional, contribuir con el líder, carencia de conexión, respaldo del grupo.

El postulado del Melgosa (1995), propone al estrés como una respuesta ante una situación y las sitúa en tres grandes categorías:

Área cognitiva, manifestándose desconcentración; ya que, se dificulta el enfoque de atención deseada. Deteriorando la memoria, tanto en largo como en corto plazo. Usualmente, el sujeto pierde la capacidad de evaluar de manera adecuada un evento inmediato, de igual manera le resulta un tanto difícil pensar en su futuro. Las dificultades que sugieren una respuesta automática se disponen de un modo poco esperado. En cuanto a las dificultades a nivel mental, suelen ser resueltas con errores en demasía. Además, la manera de pensar se presenta de manera desorganizada.

Área emotiva, representada por inestabilidad física y emocional. Se empieza a sospechar de nuevas enfermedades (hipocondría), aunándose a ello las enfermedades físicas reales, aparecen rasgos de impaciencia, la intolerancia y la ausencia de empatía. La persona obvia sus principios y se pierde el dominio del yo. Se involucra una apatía y la disminución de voluntad. Aparecen pensamientos de incapacidad y de inferioridad que disminuyen la autoestima.

Área conductual, dificultades a nivel verbal para direccionar una respuesta hacia un grupo de individuos, experimentando tartamudez y disminución en la fluidez verbal. Aparece un declive de interés en los pasatiempos. Podría darse abandono de labores, así como la tendencia al consumo de sustancias psicoactivas, inestabilidad energética, alteración en los periodos de sueño, paranoia, modificación conductual extrema, ideación suicida y una ligera tendencia a realizarla.

Al identificar una situación, aparece el estrés como consecuencia de un vínculo de amenaza y/o de riesgo (Lazarus y Folkman, 1986). Ejecutándose dos procesos: una significancia cognitiva del acontecimiento y un recurso de afrontamiento. A su vez mencionan dos maneras de enfrentamiento: a) Orientado al problema, cambiando el problema y actuando sobre uno mismo y el ambiente y b) Orientado a la emoción, modificación del significado de lo que está aconteciendo con el evento estresante, disminuyendo tensión. Sin embargo, ninguna de estas situaciones da resolución al problema, más solo lo mitiga de manera momentánea.

#### **2.1.4. Estrés laboral**

El estrés en el mundo laboral, en etapas iniciales resulta beneficioso pues genera motivación y agilidad mental, pero si se prolonga puede terminar en un serio problema de salud ocupacional. Esta modalidad de estrés, somete al colaborador a una especie de fatiga, que se va determinando cuando el entorno comienza a incrementar sus exigencias, obligándolo a exceder sus capacidades, desbordando su conocimiento e incluso debilitando sus relaciones interpersonales (OIT, 2016). Gran parte del capital humano, no puede controlar la mayoría de los desafíos que representa su ambiente y mundo laboral; y si lo intentan, les genera un destino con respuestas de estrés. Las exigencias y demandas de un puesto de trabajo, responden básicamente a dos aspectos psicosociales; como la responsabilidad que influye en el cumplimiento de actividades, el ritmo con el que se desarrollan, la concentración que amerita; y físicos como el esfuerzo que demanda, el trabajo muscular que emplea el individuo o la postura que

requiere para el desarrollo de grandes jornadas (Ivancevich et al., 2006). Además, estos autores determinan una relación de posibles estresores grupales y organizacionales:

1) Participación: Socialización de ideas y opiniones de un colaborador frente al proceso de toma de decisiones dentro de la organización.

2) Relaciones intragrupal e intergrupales: Las relaciones humanas positivas son cruciales para trabajar con cohesión, apoyo, interés y escucha activa considerando los lineamientos y metas organizacionales.

3) Política organizacional: El comportamiento de los colaboradores debe verse alineado a las políticas de la organización.

4) Cultura Organizacional: La personalidad de la organización es reflejada por sus altos líderes para hacer el efecto multiplicador.

5) Falta de retroalimentación sobre el desempeño: El colaborador debe conocer cómo se desempeña y como percibe la organización su trabajo considerando aspectos positivos y brindando un sistema de comunicación abierto y bidireccional.

6) Oportunidades de desarrollo profesional inadecuadas: Influyen en la percepción de calidad de vida y desarrollo profesional adecuado, esta alineada con la insatisfacción laboral y la falta de relación entre sus aspiraciones y puesto actual.

7) Reducción de plantillas: Se encuentra asociado con la disminución de recursos humanos, por despidos temporales, arbitrarios, desgaste, reorganización, entre otros que podrían generar estrés en el colaborador.

8) Estresores no laborales: Es considerada como factores externos a la organización en el desarrollo de la vida cotidiana dentro del rol de padres, hijos,

esposos. Muchas veces el estrés producido fuera del trabajo influye negativamente en el desempeño laboral.

## **2.2 Antecedentes de la investigación: internacionales y nacionales**

Investigaciones internacionales:

Montero & Zuloaga (2021), realizaron su investigación con la finalidad de encontrar una relación entre resiliencia y estrés laboral en 40 instructores del Servicio Nacional de Aprendizaje de Colombia. Esta investigación fue de tipo correlacional y de corte transversal, emplearon la Escala de Estrés laboral de la OMS y la OIT (2004) y la escala de resiliencia de Connor y Davidson (2003). En cuanto a sus resultados obtuvieron que existe tendencia hacia puntajes afirmativos de las dimensiones de control y propósito ( $r= 0.342$ ,  $p <0.05$ ), adaptabilidad y redes de apoyo ( $r= 0.342$ ,  $p <0.05$ ); persistencia-autoeficacia ( $r= 0.333$ ,  $p <0.05$ ), y espiritualidad ( $r= 0.303$ ,  $p <0.05$ ). Además de la existencia de una correlación débil entre la dimensión de resiliencia de persistencia – autoeficacia y estrés laboral ( $r= 0.167$ ,  $p <0.05$ ). Este trabajo de investigación se encuentra en relación con la variable resiliencia a estudiar y guarda concordancia con la población direccionada.

En España, De Vera & Gambarte (2019), orientaron su investigación en un grupo de docentes, para así analizar el efecto preventivo de la resiliencia sobre el burnout, en una muestra conformada por 334 colaboradores. Este estudio fue de campo transversal, de tipo correlacional. Para su hallazgo utilizaron como instrumentos: a) Burnout (MBI- GS) de Salanova, Schaufeli, Llorens, Peiró, y Grau (2000) y b) la Escala de resiliencia CD-RISC (Connor y Davidson, 2003). Estableciendo que todos los

factores poseen correlación significativa ( $r_s = 1, p < 0.01$ ), asimismo, el factor I y el factor II poseen una correlación poco significativa ( $r_s = 0.32, p < 0.01$ ), el factor II y el factor IV poseen una correlación negativa significativa ( $r_s = -0.41, p < 0.01$ ), el factor III y el factor IV poseen una correlación significativa ( $r_s = 0.08, p < 0.01$ ), el factor IV y el factor III poseen una relación negativa significativa ( $r_s = -0.41, p < 0.01$ ), el factor V y el factor IV poseen una correlación negativa significativa ( $r_s = -0.59, p < 0.01$ ), este trabajo de investigación está en relación con las variables a estudiar y guarda concordancia con la población direccionada.

Reyes et al., (2018), con el propósito de identificar la relación entre el estrés laboral, la resiliencia y el consumo de alcohol en el país de México. en una muestra probabilística de 224 participantes, representados en obreros ( $n = 185$ ) y administrativos ( $n = 39$ ). Empleando una metodología de diseño transversal - correlacional. Los instrumentos utilizados para el abordaje fueron el Inventario de Estrés Laboral, la Escala de Medición de la Resiliencia en mexicanos, y el Cuestionario de Identificación de Trastornos debidos al Consumo de Alcohol. Dando como resultado que el estrés laboral se correlacionó de manera positiva con el consumo de alcohol ( $r_s = .191, p = .009$ ), la resiliencia se correlacionó negativamente con el consumo dependiente de alcohol ( $r_s = -.184, p = .013$ ). Así también, encontrando una correlación negativa entre la resiliencia y la intensidad de estrés laboral ( $r_s = -.132, p = .049$ ). El estrés laboral y la resiliencia efectuaron sobre el consumo dependiente alcohol ( $F = 7.38, p = .001, R^2 = 11.0\%$ ). Concluyendo que el estrés laboral y la resiliencia influyen en el consumo de alcohol. Este trabajo es relevante en función al uso de las variables alineadas a la investigación.

El estudio de Dominguez (2018), realizado en España, propuso hallar la existencia de una asociación o correlación directa o inversamente proporcional entre resiliencia y estrés laboral. La investigación fue de campo transversal, de tipo correlacional. Contando con 91 participantes. Valiéndose de la Escala de resiliencia de Wadnild & Young (1993), el modelo de demanda-Control de Robert Karasek (1979) y el cuestionario de evaluación de estrategias Cognitivo-Afectivas de Rodríguez et al., (2018). Identificando que existe una correlación entre las dimensiones de la resiliencia y el estrés, así también una correlación entre las dimensiones de control de estrés con los factores de confianza ( $r_s = 0.215$ ,  $p < 0.01$ ), perseverancia ( $r_s = 0.345$ ,  $p < 0.01$ ) y sentirse bien. ( $r_s = 0.226$ ,  $p < 0.01$ ). Esta investigación está orientada a la población con la que se pretende trabajar y los objetivos.

#### Investigaciones Nacionales:

Cuba (2019), en el distrito de Mazamari- Satipo, logró su tesis sobre: Estrés laboral en docentes de educación secundaria, con el objetivo de establecer diferencia significativa en la variable. De diseño no experimental, de corte transversal y de alcance correlacional en un grupo de 100 voluntarios. Utilizando el cuestionario MBI – GS (2000). Concluyendo que el nivel medio es el más resaltante con un 73%, seguido del alto con 23% y el nivel bajo con 4%. Este trabajo de investigación está en relación con la variable dependiente a estudiar y guarda concordancia con los objetivos de las variables de la investigación.

Gonzalez (2020), en la provincia de Chimbote, quiso determinar la relación entre las variables clima, estrés y satisfacción laboral, empleando un enfoque cuantitativo, de tipo aplicada, con un diseño correlacional no experimental trasversal,

con 300 docentes como muestra. Para la obtención de datos considero el cuestionario de la OIT y la encuesta como técnicas. Determinando que las variables: clima laboral con la variable estrés laboral ( $r_s= 0.250$  y  $p<0.01$ ) tiene una relación directa altamente significativa, así mismo la variable clima laboral con satisfacción laboral ( $r_s= 0.508$  y  $p<0.01$ ) y la variable estrés laboral con la variable satisfacción laboral ( $r_s= 0.699$  y  $p<0.01$ ) tienen una relación directa altamente significativa. Investigación citada por su implicancia con la población objeto de estudio y las variables que se emplearon en esta investigación.

En la ciudad del Cusco, Valdivia (2018), con el objetivo de determinar la relación entre la resiliencia y el estrés laboral en 78 colaboradores de la municipalidad de Santiago, desarrolló su investigación bajo un enfoque cuantitativo, de tipo básico y con un diseño no experimental descriptivo correlacional, siendo de tipo transversal. Usó el MBI (Maslach Burnout Inventory) y Escala de Resiliencia de Wagnild y Young. Concluyendo que las dos variables se ubican en la categoría moderada e inversa entre ellas con un nivel alto de correlación ( $r_s=-0,693$ ,  $p<0,05$ ). Esta investigación contribuirá de manera significativa ya que mantiene ambas variables a investigar, la semejanza con un instrumento de medición sus objetivos.

En distrito de Ancón - Lima, Guimarey (2018), para determinar la relación existente entre las variables resiliencia y estrés laboral. Desarrollo una investigación descriptiva básica y diseño no experimental, transversal y correlacional. Valiéndose de 170 servidores penitenciarios, empleó su propia adaptación de la Escala de resiliencia Wagnild y Young y el Cuestionario de estrés laboral Maslach, Schaufeli y Leiter. Encontrando una correlación negativa en grado fuerte ( $r_s= -0,897$ ,  $p<0,05$ ) entre las dos

variables, cabe mencionar que la relación entre ambas variables fue inversa. Se hizo uso de esta investigación por contener ambas variables a estudiar dentro de la población.

Así también, Arévalo & Quezada (2021) en la ciudad de Lima, buscó determinar los niveles de resiliencia en docentes. Con un diseño descriptivo con enfoque cuantitativo y de diseño no experimental transversal, contando con 70 voluntarios. Para tal propósito usó la Escala de resiliencia docente (ER – D) de Guerra (2010). Con correlación de Pearson ( $r_s=0,257$ ,  $p>0,05$ ), obteniendo la representación del nivel medio en la variable. La relevancia de esta investigación será propicia para la discusión de resultados.

Finalmente, Vargas (2019) en la Institución Educativa Secundaria Politécnico Regional Los Andes de Juliaca, propuso determinar los niveles de estrés en 98 docentes. Postulando un enfoque cuantitativo, de corte transversal de tipo descriptivo – comparativo. Distribuidos en horario laboral del turno mañana y tarde con 49 docentes por cada turno. Empleando la adaptación de Parihuamán (2017), de la Escala de estrés docente. Obteniendo así que el nivel de estrés laboral es medio tanto en el 81,6% (turno mañana) y el 93,9% (turno tarde), no encontrándose diferencias significativas de estrés laboral por horario. Estudio que fue empleado por su relevancia con la variable estrés.



## **2.3 Definiciones conceptuales y operacionales de la variable**

### **2.3.1 Resiliencia**

Definición conceptual: Habilidad propia e inherente del individuo para su adaptación y restauración psicoemocional frente al estrés (Wagnild y Young, 1993).

Definición operacional: Los dos factores que representan a esta escala están avalados bajo la premisa de:

Factor I: Competencia personal, consta de 17 ítems remarcados por la autoconfianza en la toma de decisiones, la perseverancia y el ingenio como capacidad para la resolución de adversidades.

Factor II: Aceptación de uno mismo y de la vida, 8 ítems que describen las actitudes del individuo para concebir la paz a pesar de la adversidad.

Argumentando los dos factores en mención, los autores recaban a la resiliencia y sus siguientes características:

Ecuanimidad, descrita como la capacidad para tomar las cosas con tranquilidad, adecuando las respuestas ante la adversidad de manera moderada e imparcial.

Satisfacción personal, capacidad para evaluar la contribución personal y su significado.

Sentirse bien solo, capacidad para considerar que la vida es única y si bien los procesos de experiencia son compartidos, la mayoría se deben enfrentar de manera individual.

Confianza en sí mismo, capacidad para reconocer el propio potencial, las limitaciones y oportunidades.

Perseverancia, capacidad de firmeza ante lo adverso, lucha constante y compromiso se contribuir a la vida.

La resiliencia se identificó con lo obtenido a través de la aplicación de la escala de resiliencia de Wagnild y Young, comprendidos en 25 ítems. De tipo Likert, con 7 opciones de respuesta, (1 = totalmente en desacuerdo y 7 = total acuerdo).

### **2.3.2 Estrés laboral**

Definición conceptual: Tal y como describen Ivancevich y Matteson (1989), es la tensión que experimenta el sujeto frente a un estímulo. Dividiéndolos en 5 grupos:

**Medio ambiente físico:** En este apartado se consideran a las instalaciones e infraestructura como entes estresantes (poco espacio, temperatura, ventilación, distribución, contaminación sonora).

**Individuales:** Papeles propios y personales del desempeño y cumplimiento de tareas en el ámbito laboral (conflicto por sobrecarga del rol).

**Grupales o colectivos:** la falta de apoyo y cohesión suponen una demanda excesiva en el trabajador debilitando así sus relaciones interpersonales.

**Organizacionales:** Influencia global laboral, demarcado por una debilidad en la estructura organizacional, un clima deteriorado combinado con una jerarquía alterada.

**Extra organizacionales:** Todo aquello fuera de la organización que supone un deterioro en el bienestar emocional, físico y económico.

Definición operacional:

El estrés laboral se obtuvo a través de la aplicación de la escala tipo Likert de la OIT-OMS, conformada por 25 ítems, con 7 opciones de respuesta (desde 1= nunca hasta 7 = siempre).

## **2.4 Hipótesis**

### **2.4.1 Hipótesis General:**

Existe una relación inversa significativa entre la resiliencia y el estrés laboral en docentes de educación secundaria de Instituciones Educativas Estatales del distrito del Rímac.

### **2.4.2 Hipótesis específicas:**

H<sub>1</sub>: El nivel predominante de resiliencia en docentes de educación secundaria de Instituciones Educativas Estatales del distrito del Rímac es el nivel alto.

H<sub>2</sub>: El nivel de estrés laboral predominante en docentes de educación secundaria de Instituciones Educativas Estatales del distrito del Rímac es nivel alto.

H<sub>3</sub>: Existe una relación inversa y significativa entre la dimensión ecuanimidad de resiliencia y el estrés laboral en docentes de educación secundaria de Instituciones Educativas Estatales del distrito del Rímac.

H<sub>4</sub>: Existe una relación inversa y significativa entre la dimensión perseverancia de resiliencia y el estrés laboral en docentes de educación secundaria de Instituciones Educativas Estatales del distrito del Rímac.

H<sub>5</sub>: Existe una relación inversa y significativa entre la dimensión confianza en sí mismo de resiliencia y el estrés laboral en docentes de educación secundaria de Instituciones Educativas Estatales del distrito del Rímac.

H<sub>6</sub>: Existe una relación inversa y significativa entre la dimensión satisfacción personal de resiliencia y el estrés laboral en docentes de educación secundaria de Instituciones Educativas Estatales del distrito del Rímac.

H<sub>7</sub>: Existe una relación inversa y significativa entre la dimensión sentirse bien solo de resiliencia y el estrés laboral en docentes de educación secundaria de Instituciones Educativas Estatales del distrito del Rímac.

## **CAPITULO III: METODOLOGÍA**

### **3.1 Nivel y tipo de investigación:**

La presente investigación es de tipo básica, denominada también pura o fundamental, pues busca el progreso científico, acrecentar los conocimientos teóricos, sin interesarse directamente en sus posibles aplicaciones o consecuencias prácticas; es más formal y persigue las generalizaciones con vistas al desarrollo de una teoría basada en principios y leyes. Hernández et al., (2018), explican que la recaudación de información mediante cuestionarios y su resolución estadística son fundamentales para describir, inferir y decidir la existencia de una relación.

### **3.2 Diseño de la investigación**

La investigación es de diseño no experimental porque no existe manipulación de ninguna de las variables consideradas, solo se describe, analiza y explica las variables Resiliencia (variable independiente) y Estrés laboral (variable dependiente) en el contexto de la realidad. Para, Hernández et al., (2018), “Los estudios no experimentales buscan especificar las propiedades, características y perfiles de las personas, comunidad, grupos o cualquier otro fenómeno al que se someta una investigación” (p. 92). La investigación realizó la aplicación de los instrumentos en un momento único, por tanto, está enmarcada a las investigaciones transversales.

### 3.3 Población

#### 3.3.1. Características de la población

La población objetivo estuvo conformada por 590 docentes nombrados y contratados quienes a la fecha se encontraban trabajando en los 15 colegios estatales del distrito de Rímac durante el año 2022, los cuales cumplieron ciertos criterios de inclusión y exclusión para su participación y selección.

#### 3.3.2. Descripción de la muestra

A continuación, se describe la unidad de muestreo por colegios y por docentes:

**Tabla 1**

*Número de docentes según Institución Educativa*

Id	Código modular	Nombre de IE	Docentes
1	0581728	2002 Mariscal Ramon Castilla	16
2	0663534	3004 España	14
3	1010149	3010 Ramon Castilla	14
4	0437251	María Parado de Bellido	68
5	1010172	3015 Los Ángeles De Jesús	13
6	0437210	Carlos Pareja Paz Soldán	26
7	0581710	Esther Cáceres Salgado	56
8	1010131	2063 Coronel José Félix Bogado	22
9	0437723	Lucie Rynning de Antúnez de Mayolo	34
10	0334706	Mercedes Cabello de Carbonera	72
11	0581744	3014 Leoncio Prado	51
12	0437293	Nacional Rímac	30
13	0437244	Ricardo Bentín	112
14	0581736	2001 teniente coronel Alfredo Bonifaz	46
15	0437772	Instituto Sevilla (FFAA)	16
Total			590

Nota: Extraído del sistema de Estadística de la Calidad Educativa (ESCALE).

**Tabla 2**

*Porcentaje de docentes escolares en función a la variable sexo*

Sexo	Frecuencia	Porcentaje
Hombre	149	59%
Mujer	102	41%

Nota: Se observa que el 59% son mujeres, mientras que el 41% del sexo masculino.

**Tabla 3**

*Porcentaje de docentes escolares en función a la variable edad*

	Frecuencia	Porcentaje
34 a 45 años	60	23.9%
45 a 54 años	119	47.4%
55 años a más	72	28.7%

Nota: Al considerar la variable edad, se puede apreciar que el 47.4% de los docentes se encuentran en el rango de 45 a 54 años, el 28.7% se encuentran en el rango 55 años a más y el 23.9% se encuentran en el rango de 34 a 45 años.

### **3.3.3 Muestra y método de muestreo**

Para el desarrollo de la investigación se aplicó el diseño de muestreo por conglomerado de una etapa, puesto que no se contó con la relación de todos los docentes del distrito de Rímac y obtenerla generaría costo y tiempo, además la población es grande y dispersa geográficamente; así como también, el contexto de adaptación a la nueva normalidad dificultó la obtención de estos datos.

Como lo mencionan Hernández et al., (2018), el muestreo por conglomerado de una etapa, consiste en dividir la población en “k” grupos denominados

conglomerados, luego se divide a la población obteniendo un listado para después seleccionar al azar algunos de ellos, utilizando el muestreo aleatorio sistemático y posteriormente se lleva a cabo un registro completo en cada uno de los conglomerados previamente seleccionados.

En este diseño muestral, los conglomerados vienen ser las instituciones educativas del distrito de Rímac (N = 15 colegios) y las unidades de análisis los docentes nombrados y contratados (M = 590 docentes). La obtención del número de conglomerados y las unidades de análisis se obtuvo de la página web del Ministerio de Educación del sistema de Estadística de la Calidad Educativa (ESCALE).

Por el tiempo que demanda realizar las gestiones administrativas con los procesos educativos de trámite y por la coyuntura que se atravesó se decidió realizar una muestra del 20% del total de conglomerados que equivale a una muestra aleatoria de 3 Instituciones Educativas Estatales del distrito de Rímac.

#### ***3.3.3.1 Selección de la muestra.***

Para seleccionar la muestra por conglomerados (Instituciones Educativas), se utilizó el muestreo aleatorio sistemático con arranque aleatorio.

Para ello se han ordenado las instituciones en forma alfabética, en el muestreo sistemático primero se determina la longitud del intervalo de selección siguiente:

$$K = M/N$$

La longitud del intervalo sistemático indica que se selecciona una Institución Educativa (IE) con un acumulado de K docentes, acto seguido, se escoge el arranque aleatorio “a”, que es un número al azar tal que se encuentra entre  $1 \leq "a" \leq "k"$ , para



determinar el valor de “a” se empleó la función ALEATORIO.ENTRE(1, k) de Microsoft Excel, las siguientes Instituciones Educativas serán aquellas donde cae:  $a + k, a + 2k, a + 3k, \dots, a + (n - 1)k$ .

Tal es así que, la longitud del intervalo es:  $K = M/n = 590/3 = 197$ , que indica que se seleccionará una IE con un acumulado de 197 docentes. Luego se determina el número al azar “a”, “a” =ALEATORIO.ENTRE(1;197) el mismo que resulta “a” = 50, este valor cae en el intervalo [44-95] que corresponde a la IE. María Parado de Bellido. Los 2 restantes por seleccionar son aquellas donde cae el número acumulado  $50+197 = 247$  y  $50 + 2197 = 444$ . Las I.E seleccionadas se encuentran resaltadas en la siguiente tabla:

**Tabla 4**

*Número total de población docente y acumulado según Institución Educativa.*

Id	Institución Educativa	N° Docentes	Acumulado
1	2002 Mariscal Ramon Castilla	16	16
2	3004 España	14	30
3	3010 Ramon Castilla	14	44
4	<b>María Parado de Bellido</b>	68	112
5	3015 los Ángeles De Jesús	13	125
6	Carlos Pareja Paz Soldán	26	151
7	Esther Cáceres Salgado	56	207
8	2063 coronel Jose Felix Bogado	22	229
9	Lucie Rynning de Antúnez de Mayolo	34	263
10	<b>Mercedes Cabello de Carbonera</b>	72	335
11	3014 Leoncio Prado	51	386
12	Nacional Rímac	30	416
13	<b>Ricardo Bentin</b>	112	528
14	2001 teniente coronel. Alfredo Bonifaz	46	574
15	Instituto Sevilla (FFAA)	16	590
Total		590	

Nota: En la siguiente tabla podemos observar el total de docentes acumulado según las Instituciones educativas de la población.

**Tabla 5**

*Número total de la muestra, antes de someterse a criterios de inclusión y exclusión.*

Id	Institución Educativa	N° Docentes	Acumulado
4	María Parado de Bellido	68	112
10	Mercedes Cabello de Carbonera	72	335
13	Ricardo Bentín	112	528
Total		252	

*Nota:* En esta tabla se observa que la muestra estuvo conformada por 252 docentes. De los cuales 68 fueron del colegio María Parado de Bellido, 72 de Mercedes Cabello de Carbonera y 112 de Ricardo Bentín.

### **3.3.4 Criterios de inclusión y exclusión de la unidad de análisis (docentes)**

#### ***3.3.4.1 Criterios de Inclusión:***

- Docentes que se encuentren en actividad.
- Docentes contratados y nombrados.
- Docentes que respondan ambas escalas.

#### ***3.3.4.2 Criterios de Exclusión:***

- Licencia por salud, duelo u otros.

**Tabla 6**

*Número final de la muestra, después de someterse a criterios de inclusión y exclusión.*

Número total de la muestra	Criterios de Exclusión	Total
252 participantes	No contestaron ambas escalas.	95
	Licencia por salud, duelo u otros.	37
	Número final de la muestra	132

*Nota:* Luego de someter a la muestra a los criterios de inclusión y exclusión, se obtuvo que no todos cumplieron con el criterio de responder ambas escalas (95 participantes), lo cual disminuyó drásticamente el número de participantes de la muestra; así mismo, otro criterio representativo fue el uso de licencia por duelo, salud u otros (37 participantes). Finalmente, solo se consideró una muestra de 132 participantes, que cumplieron el perfil basado en los criterios.

### **3.4 Instrumentos**

Para esta investigación se han considerado 2 instrumentos de medición:

#### **3.4.1 Escala de resiliencia**

Se hace uso de la Escala de resiliencia de Wagnild y Young (1993), diseñado a través de 25 ítems tipo Likert con una escala de 7 niveles: 1. Muy en desacuerdo, 2. En desacuerdo, 3. Medianamente en desacuerdo, 4. Ni de acuerdo ni en desacuerdo, 5.

Medianamente de acuerdo, 6. De acuerdo y 7. Muy de acuerdo. Se puede realizar de manera individual y grupal, tiene una duración de 15 minutos aproximadamente y su aplicación está dirigida a adultos.

Se considerará la siguiente lista para el análisis de datos: competencia personal baja (17–50), moderada (51-84) y alta (85-119); aceptación de sí mismo y de la vida baja (8-24), moderada (25-40) y alta (41-56); nivel de RESILIENCIA: baja (25–75), moderada (76-125) y alta (126-175).

La validez fue realizada por Valdivia (2018) identificó que el instrumento presenta suficiencia y que es aplicable, asimismo realizó la fiabilidad del instrumento con una muestra piloto de 78 trabajadores municipales encontrando un coeficiente de confiabilidad de Alpha de Crombach  $V= 0.814$ ,  $V=0.783$  en la dimensión competencia personal y  $V=835$  en la dimensión aceptación de sí mismo, como este coeficiente está por encima del 0.80 se entiende que este instrumento es fiable y está en condiciones de su aplicación. En la tesis se volvió a obtener el coeficiente de fiabilidad del instrumento para corroborar si los resultados son similares.

### **3.4.2 Escala de Estrés Laboral**

La medición de esta variable comprendió el uso de la escala de estrés laboral de Ivancevich y Matteson de la OIT-OMS y su respectiva adaptación realizada por Suarez (2013); constituida por 25 ítems, de respuesta tipo Likert de 7 alternativas. La cual evalúa 2 dimensiones: Superiores y recursos y organización y equipo de trabajo. De aplicación individual o grupal, tiene una duración de 15 minutos aproximadamente y está dirigida a trabajadores de organizaciones públicas y/o privadas.

Considerando la siguiente lista para el análisis de datos: Niveles de estrés laboral representados por los puntajes directos: Bajo nivel de estrés (26 al 101), promedio bajo (103 al 119), promedio alto (120 al 128), Alto (129 al 157).

La validez y adaptación en el Perú fue realizada por Suarez (2013) con asesores telefónicos en un Contact Center de Lima, mediante juicio de expertos (5), los cuales indicaron que el instrumento presenta suficiencia y es aplicable obteniendo que el índice de KMO arrojó el resultado de 0.953 y la prueba de esfericidad de Bartlett muestra un índice Chi-cuadrado significativo ( $\chi^2=4413,926$ ). Para la confiabilidad se empleó el estadístico Alfa de Cronbach obteniendo un resultado 0.972, el cual es considerado a un nivel de confiabilidad muy alto y se entiende que este instrumento es fiable y está en condiciones de su aplicación.

### **3.5 Procedimiento**

Con los datos obtenidos del número total de docentes (muestra), recopilado del sistema de Estadística de la Calidad Educativa (ESCALE-MINEDU) se procedió a ejecutar el proyecto, contando con el permiso de los directivos principales (ver anexo B), solicitud que previamente fue presentada por intermedio de mesa de partes virtual de cada institución, a través de un documento firmado por el investigador, cuyo contenido hizo mención del proyecto, los instrumentos y demás consideraciones para su ejecución.

Luego de contar con las autorizaciones pertinentes, se coordinó con las autoridades para solicitar los datos, tales como: correos electrónicos y/o teléfonos del

personal docente, para enviar instrucciones y el enlace del formulario (conteniendo los instrumentos). Durante el mes de mayo del 2022, se desarrollaron diversas reuniones virtuales a través de videoconferencias vía “Zoom”, donde se realizaron las capacitaciones a los implicados (docentes), especificando las indicaciones para el llenado de las escalas empleadas, alojadas en el “*Google Form*”, dicha actividad no contó con personal externo (no se necesitó de encuestadores o ayudantes para su ejecución). El llenado de las escalas se realizó un día a la semana por Institución educativa, tomando los días viernes (13,20,27), del mes de mayo.

### **Consideraciones Éticas**

Para salvaguardar los datos y bajo principio de ética, se hizo uso de consentimientos informados (ver anexo A), cuyo contenido anticipa y hace énfasis en el respeto y en el uso de la información bajo código de ética como piezas fundamentales antes, durante y después del proceso de investigación. La información vertida es confidencial y solo para fines de la investigación y el investigador, facilitando de esta manera el balance entre riesgo y beneficio, el participante no fue expuesto a riesgos de ningún tipo; ya que, la investigación se desarrolló de manera virtual y remota, y solo de manera descriptiva, acto que no conllevó a ninguna inversión económica por parte de participante ni la subvención de este, pues los costos que demanda el proyecto de investigación fueron cubiertos por el estudio y no le ocasionaron gasto alguno ni a la institución ni al participante. El participante fue beneficiado al igual que la institución, pues los resultados sirven para la puesta en marcha de programas de intervención u otros que la dirección principal considere necesario, así mismo, el colegio y los

docentes recibieron flyers informativos con temas alineados a ambas variables de la investigación, además se coordinó la realización un taller interactivo de interés social a favor de las 3 Instituciones educativas que forman parte de la muestra, como parte de retribución por su acertada participación.

En cuanto a la obtención y manejo de resultados se tomaron de manera simultánea con el grupo muestra, dichos datos son confidenciales y solo de uso exclusivo para la investigadora.

### **3.6 Plan de análisis**

Los datos fueron calculados, examinados y descifrados con el software STATA-16 (licencia otorgada por la universidad). Así también, se empleó la hoja de cálculo de Excel y el procesador de documentos de *Microsoft Office Word*. Realizando los siguientes análisis estadísticos:

#### Análisis descriptivo

Se generaron las siguientes tablas de frecuencia:

Según el nivel de Estrés laboral.

Según el nivel de resiliencia.

Según nivel competencia personal de la variable resiliencia.

Según nivel de aceptación de sí mismo y de la vida de la variable resiliencia.

#### Análisis inferencial

Se emplearon las siguientes pruebas de hipótesis de correlación:

Análisis de correlación entre estrés laboral y resiliencia.

Prueba de correlación entre estrés laboral y competencia personal.

Prueba de correlación entre estrés laboral y aceptación de sí mismo y de la vida.

Se ejecuto el coeficiente de correlación de Spearman, dado que ambas variables son de tipo ordinal, puesto que los ítems mantienen una clasificación asignando una puntuación. La fórmula del coeficiente es la siguiente:

$$r_s = 1 - \frac{6 \sum d^2}{n(n^2 - 1)}$$

$r_s$  = Coeficiente de correlación de rangos de Spearman.

$d$  = Diferencia entre rangos (x-y).

$n$  = Tamaño de muestra.



## CAPÍTULO IV: RESULTADOS

Para la obtención del Objetivo General: Relación entre Resiliencia y estrés laboral

En la tabla 5, se presenta las estadísticas del análisis de varianza y el modelo de regresión cúbica para cuantificar la relación entre los puntajes de ambas variables. Los resultados muestran una relación estadísticamente significativa entre las variables explicativas resiliencia (X); resiliencia<sup>2</sup>(X<sup>2</sup>); resiliencia<sup>3</sup> (X<sup>3</sup>) y la variable respuesta estrés (Y) (F (3, 128) = 3.39, p =0.0202). Combinadas estas tres variables explican el 7.35% de la variabilidad de la variable estrés. La ecuación de la regresión:  $y = 197.607 - 1.7523x + 0.0159x^2 - 0.0004x^3$ .

**Tabla 7**

*Análisis de varianza y modelo de regresión cúbica de resiliencia en función al estrés laboral.*

```
. regress Y X c.X#c.X c.X#c.X#c.X
```

Source	SS	df	MS	Number of obs	=	132
Model	1791.7393	3	597.246434	F(3, 128)	=	3.39
Residual	22572.1698	128	176.345076	Prob > F	=	0.0202
Total	24363.9091	131	185.984039	R-squared	=	0.0735
				Adj R-squared	=	0.0518
				Root MSE	=	13.279

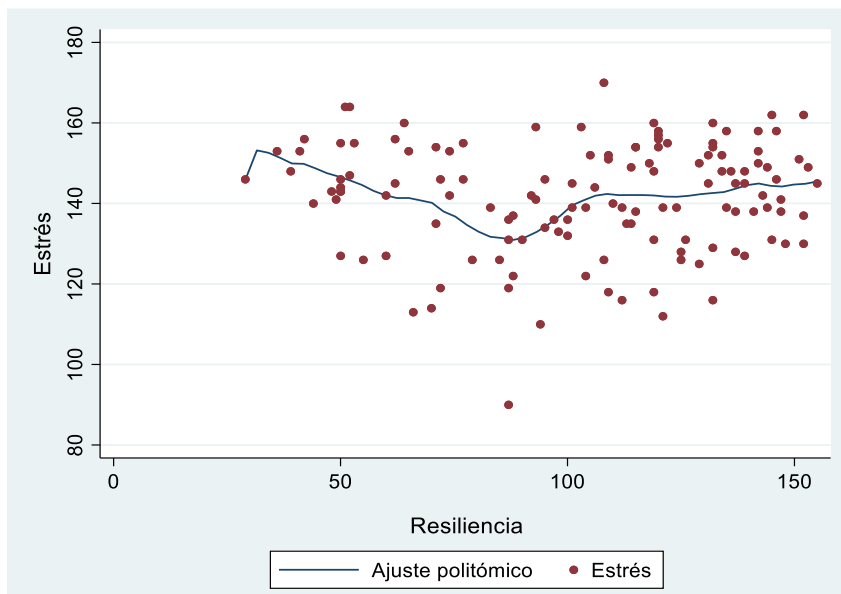
Y	Coefficient	Std. err.	t	P> t	[95% conf. interval]
X	-1.752357	.9459846	-1.85	0.066	-3.624149 .119435
c.X#c.X	.0159234	.0103986	1.53	0.128	-.0046521 .0364989
c.X#c.X#c.X	-.0000438	.0000358	-1.22	0.223	-.0001145 .000027
_cons	197.607	26.39058	7.49	0.000	145.3887 249.8252

*Nota:* Criterios de Cohen (1988), en donde ( $r = 1$ ) significa correlación perfecta; ( $0.8 < r < 1$ ) correlación muy alta; ( $0.6 < r < 0.8$ ) correlación alta; ( $0.4 < r < 0.6$ ) correlación moderada; ( $0.2 < r < 0.4$ ) correlación baja; ( $0 < r < 0.2$ ) correlación muy baja; y ( $r = 0$ ) correlación nula.

En la figura 1, se presenta la gráfica de dispersión entre las variables de estudio de Resiliencia y estrés laboral docente así como la suavización cúbica, como se observa, los puntos de dispersión se adecuaron mejor a la función cúbica obteniendo un coeficiente de determinación de 7.35%, al calcular la raíz cuadrada de este coeficiente se obtiene el coeficiente de correlación cúbica de nivel débil y significativo  $r(132)=0.271$ .

**Figura 1**

*Gráfica de dispersión con ajuste para determinar la relación entre el puntaje total de Resiliencia y Estrés laboral.*

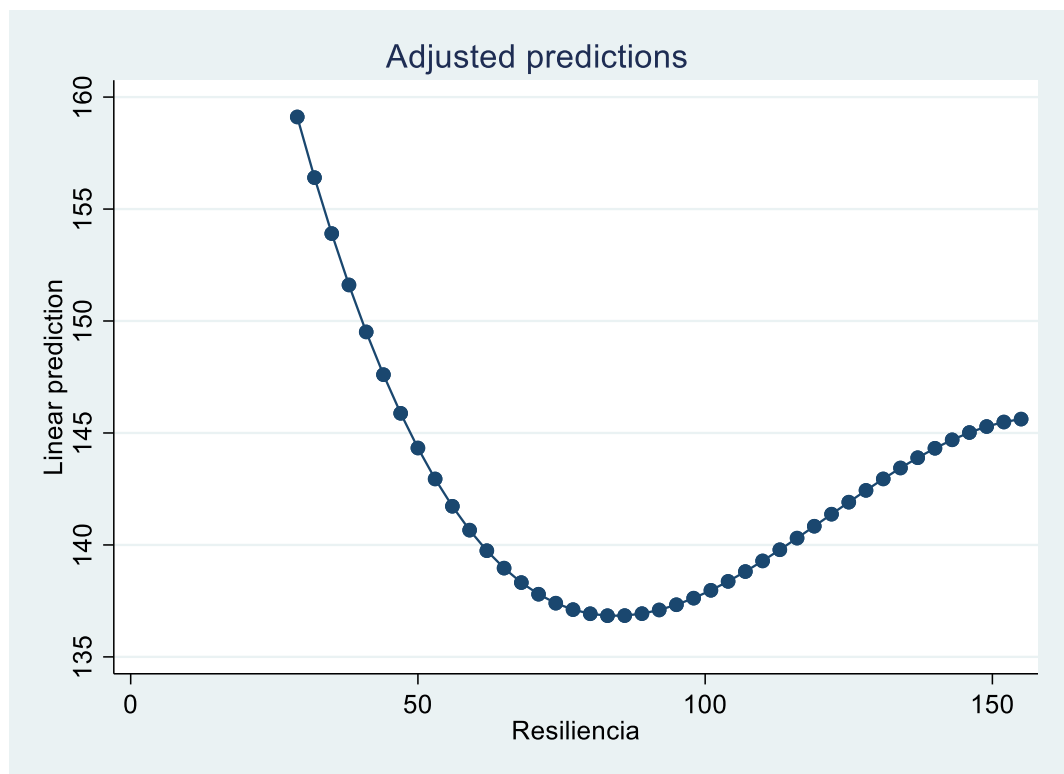


Como podemos apreciar en los coeficientes, el componente lineal es negativo, el componente cuadrático es positivo y el componente cúbico es negativo. Para

interpretar mejor la tendencia se obtuvo los efectos marginales para ciertos puntos de resiliencia, estos efectos se aprecian en la figura 2, donde podemos apreciar que para los puntajes de resiliencia entre 29 y 80 la relación es lineal inversa, es decir a medida que se incrementa la resiliencia, el estrés disminuye, entre 90 y 150 puntos la relación es lineal directa, es decir, cuando se incrementa la resiliencia, también se incrementa el estrés.

**Figura 2**

*Gráfica de predicción ajustada en función a las probabilidades marginales.*



Por consiguiente se rechaza la hipótesis general: Existe una relación inversa significativa entre la resiliencia y el estrés laboral en docentes de educación secundaria de Instituciones Educativas Estatales del distrito del Rímac.

Para la obtención del Objetivo específico 1: Identificar el nivel de Resiliencia que predomina en docentes.

En la tabla 7, se presentan la tabla de frecuencia de los docentes según nivel de resiliencia. Dónde podemos observar que el nivel de resiliencia predominante fue el nivel alto que significa que los docentes poseen un mecanismo de afronte significativo de resiliencia.

**Tabla 8**

*Nivel de Resiliencia que predomina en docentes de educación secundaria de Instituciones Educativas Estatales del distrito del Rímac*

Nivel de Resiliencia	N	%
Bajo	-	-
Moderado	3	1.2
Alto	129	98.8
Total	132	100.0

*Nota:* Se puede apreciar que el nivel de resiliencia predominante es el alto con un 98.8%.

Con lo cual, se acepta la hipótesis específica 1: El nivel predominante de resiliencia en docentes de educación secundaria de Instituciones Educativas Estatales del distrito del Rímac es alto.

Para la obtención del Objetivo específico 2: Identificar el nivel de estrés laboral que predomina en docentes de educación secundaria.

En la tabla 8, se presentan la tabla de frecuencia de los docentes según nivel de estrés laboral. Dónde podemos observar que el nivel de estrés predominante fue el nivel bajo, lo cual significa que los docentes poseen un mecanismo de afronte significativo de resiliencia.

**Tabla 9**

*Nivel de Estrés laboral que predomina en docentes de educación secundaria*

Nivel de Estrés	N	%
Bajo	78	59,0
Promedio bajo	17	13,1
Promedio alto	37	27,9
Alto	-	-
Total	132	100,0

*Nota:* Se puede apreciar que el nivel de estrés laboral predominante es el bajo con un 59%, seguido de un nivel promedio alto con un 27.9%, promedio bajo con un 13.1% y alto de un 0%.

Con lo cual se rechaza la hipótesis específica 2: El nivel de estrés laboral predominante en docentes de educación secundaria de Instituciones Educativas Estatales del distrito del Rímac es alto.

Para la obtención del Objetivo específico 3: Determinar el grado de la relación entre las dimensiones de resiliencia con el estrés laboral.

En la tabla 9, se presenta las estadísticas del análisis de varianza y el modelo de regresión cúbica de en función a una regresión cubica para cuantificar la relación entre los puntajes de la dimensión ecuanimidad de resiliencia con el estrés laboral.

**Tabla 10**

*Dimensión Ecuanimidad de resiliencia y estrés laboral*

```
. regress Y DX1 c.DX1#c.DX1 c.DX1#c.DX1#c.DX1
```

Source	SS	df	MS	Number of obs	=	132
Model	947.771893	3	315.923964	F(3, 128)	=	1.73
Residual	23416.1372	128	182.938572	Prob > F	=	0.1647
				R-squared	=	0.0389
				Adj R-squared	=	0.0164
Total	24363.9091	131	185.984039	Root MSE	=	13.525

	Y	Coefficient	Std. err.	t	P> t	[95% conf. interval]
	DX1	-7.178179	4.097775	-1.75	0.082	-15.28633 .9299697
	c.DX1#c.DX1	.442762	.2905411	1.52	0.130	-.1321233 1.017647
	c.DX1#c.DX1#c.DX1	-.0085691	.0063707	-1.35	0.181	-.0211745 .0040364
	_cons	176.8116	17.53333	10.08	0.000	142.1189 211.5043

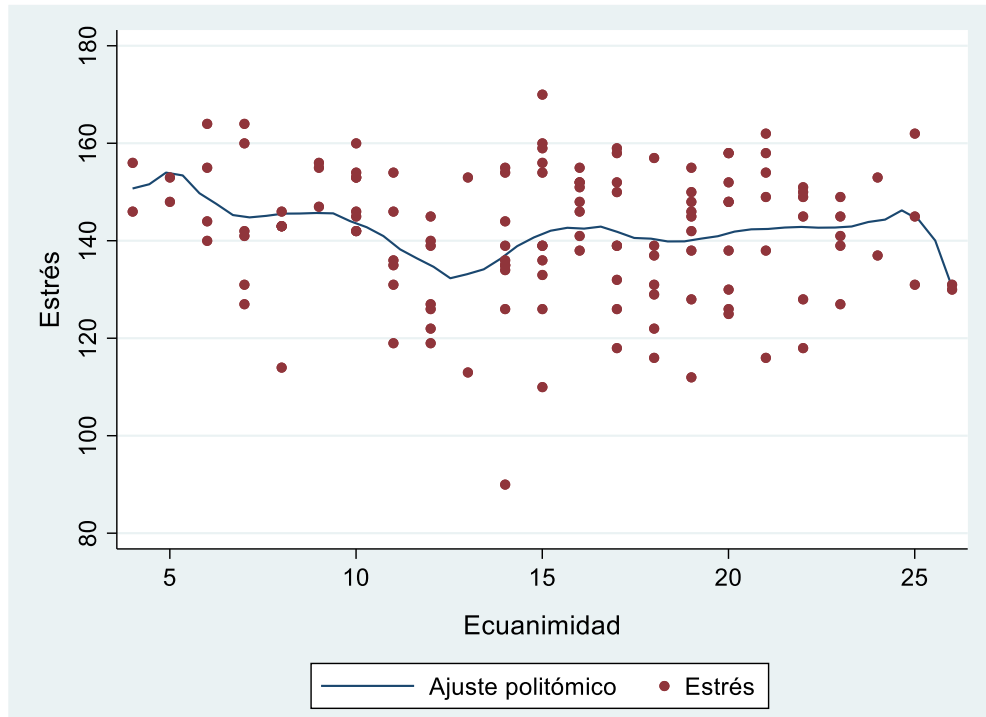
*Nota:* Los resultados muestran una relación no significativa entre la dimensión de resiliencia ecuanimidad (DX1); ecuanimidad<sup>2</sup>(DX1<sup>2</sup>); ecuanimidad<sup>3</sup> (DX1<sup>3</sup>) y la variable respuesta estrés (Y) (F (3, 128) = 1.79, p =0.1647).

En la figura 3, se presenta la gráfica de dispersión entre las dimensión ecuanimidad y estrés laboral así como las suavización cúbica, como se observa, los puntos de dispersión se adecuaron mejor a la función cúbica obteniendo un coeficiente

de determinación de 3.89%, al calcular la raíz cuadrada de este coeficiente se obtiene el coeficiente de correlación cúbica de nivel débil no significativo  $r(132)=0.271$ .

**Figura 3**

*Gráfica de dispersión con ajuste para determinar la relación entre el puntaje de ecuanimidad de resiliencia y Estrés laboral.*



En la tabla 10, se presenta las estadísticas del análisis de varianza y el modelo de regresión cubica para identificar el nivel de perseverancia que predomina en docentes y el estrés laboral.

Con lo cual se rechaza la hipótesis específica 3: Existe una relación inversa y significativa entre la dimensión ecuanimidad de resiliencia y el estrés laboral en docentes de educación secundaria de Instituciones Educativas Estatales del distrito del Rímac.

**Tabla 11***Dimensión perseverancia de resiliencia y estrés laboral*

. regress Y DX2 c.DX2#c.DX2 c.DX2#c.DX2#c.DX2						
Source	SS	df	MS	Number of obs	=	132
Model	1663.86035	3	554.620118	F(3, 128)	=	3.13
Residual	22700.0487	128	177.344131	Prob > F	=	0.0281
				R-squared	=	0.0683
				Adj R-squared	=	0.0465
Total	24363.9091	131	185.984039	Root MSE	=	13.317

	Y	Coefficient	Std. err.	t	P> t	[95% conf. interval]	
	DX2	-2.814661	2.737733	-1.03	0.306	-8.231733	2.602412
	c.DX2#c.DX2	.071734	.1047366	0.68	0.495	-.1355053	.2789733
	c.DX2#c.DX2#c.DX2	-.0004364	.001244	-0.35	0.726	-.0028978	.002025
	_cons	169.5542	21.66199	7.83	0.000	126.6922	212.4161

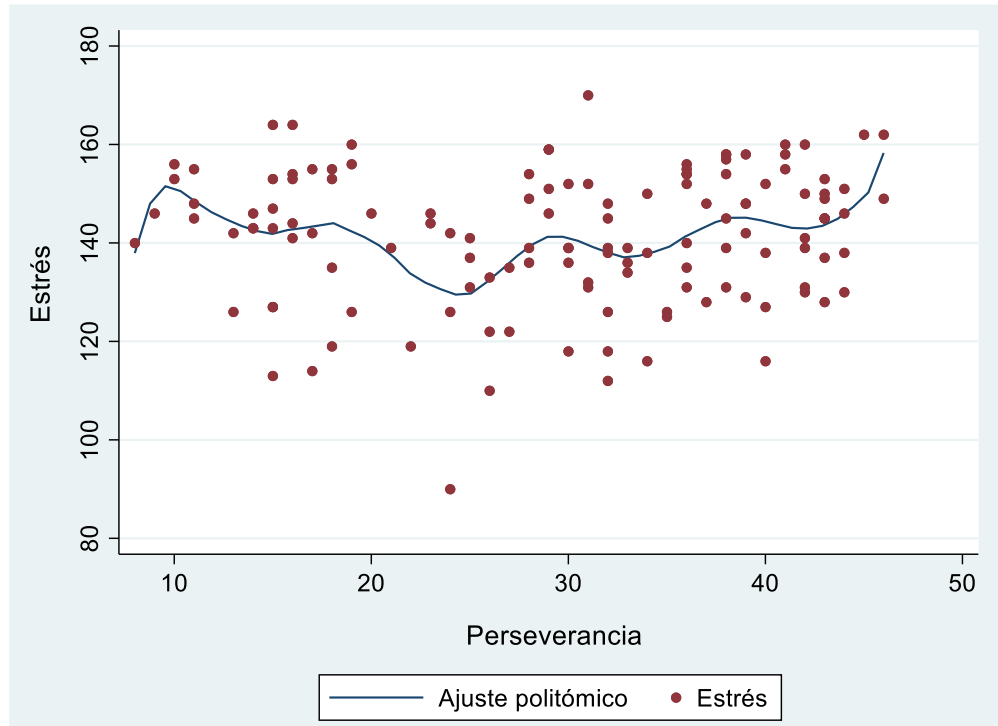
*Nota:* Los resultados muestran una relación estadísticamente significativa entre la dimensión perseverancia (DX2); perseverancia<sup>2</sup>(DX2<sup>2</sup>); perseverancia<sup>3</sup> (DX2<sup>3</sup>) y la variable respuesta estrés (Y) (F (3, 128) = 3.39, p =0.0202). Combinadas estas tres variables explican el 6.83% de la variabilidad de la variable estrés. La ecuación de la regresión:  $y = 169.554 - 2.8146x + 0.7173x^2 - 0.0043x^3$

En la figura 4, se presenta la gráfica de dispersión entre la dimensión perseverancia y estrés laboral así como las suavización cúbica, como se observa, los puntos de dispersión se adecuaron mejor a la función cúbica obteniendo un coeficiente de determinación de 6.83%, al calcular la raíz cuadrada de este coeficiente se obtiene el coeficiente de correlación cúbica de nivel débil y significativo  $r(132)=0.261$ .



**Figura 4**

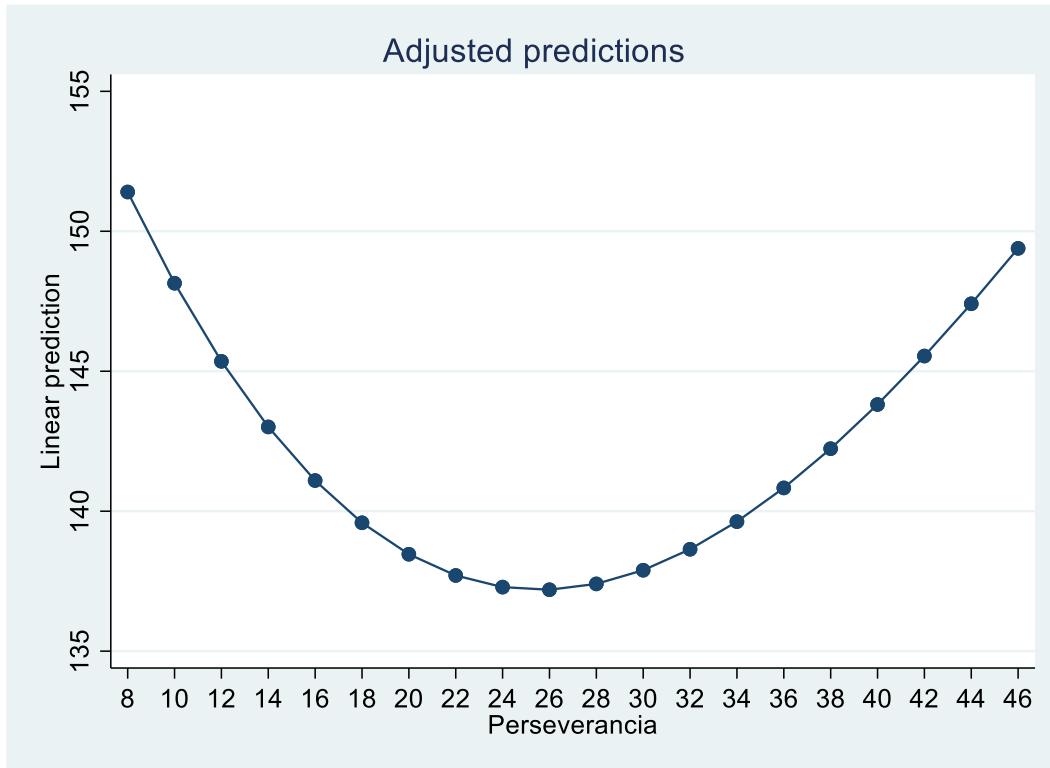
*Gráfica de dispersión con ajuste para determinar la relación entre la dimensión de resiliencia perseverancia y estrés laboral*



Como podemos apreciar en los coeficientes, el componente lineal es negativo, el componente cuadrático es positivo y el componente cúbico es negativo. Para interpretar mejor la tendencia se obtuvo los efectos marginales para ciertos puntos de perseverancia, estos efectos se aprecian en la figura 6, donde podemos apreciar que para los puntajes de perseverancia entre 8 y 26 la relación es lineal inversa, es decir a medida que se incrementa la perseverancia, el estrés disminuye, entre 27 y 46 puntos la relación es lineal directa, es decir, cuando se incrementa la perseverancia, también se incrementa el estrés.

**Figura 5**

*Grafica de predicción ajustada en función a las probabilidades marginales del estrés laboral con la perseverancia.*



En la tabla 11, se presenta las estadísticas del análisis de varianza y el modelo de regresión cúbica para cuantificar la relación entre los puntajes de la dimensión confianza en sí mismo y el estrés laboral.

Con lo cual se rechaza la hipótesis específica 4: Existe una relación inversa y significativa entre la dimensión perseverancia de resiliencia y el estrés laboral en docentes de educación secundaria de Instituciones Educativas Estatales del distrito del Rímac.

**Tabla 12***Dimensión confianza en sí mismo de resiliencia y estrés laboral*

. regress Y DX3 c.DX3#c.DX3 c.DX3#c.DX3#c.DX3

Source	SS	df	MS	Number of obs	=	132
Model	1353.53127	3	451.17709	F(3, 128)	=	2.51
Residual	23010.3778	128	179.768577	Prob > F	=	0.0617
				R-squared	=	0.0556
				Adj R-squared	=	0.0334
Total	24363.9091	131	185.984039	Root MSE	=	13.408

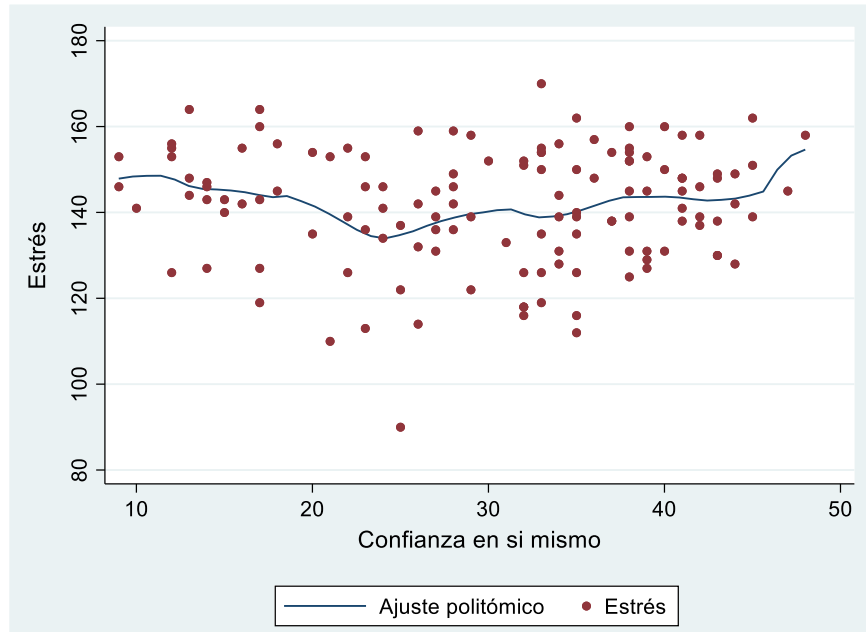
	Y	Coefficient	Std. err.	t	P> t	[95% conf. interval]
DX3		-2.893712	2.761281	-1.05	0.297	-8.357378 2.569954
c.DX3#c.DX3		.0737375	.1034457	0.71	0.477	-.1309475 .2784225
c.DX3#c.DX3#c.DX3		-.0004855	.001207	-0.40	0.688	-.0028738 .0019028
_cons		171.8971	22.41269	7.67	0.000	127.5498 216.2445

*Nota:* Los resultados muestran una relación no significativa entre la dimensión confianza en sí mismo (DX3); confianza en sí mismo<sup>2</sup>(DX3<sup>2</sup>); confianza en sí mismo<sup>3</sup> (DX3<sup>3</sup>) y la variable respuesta estrés (Y) (F (3, 128) = 2.51, p =0.0617).

En la figura 6, se presenta la gráfica de dispersión entre las dimensión confianza en sí mismo y estrés laboral así como la suavización cúbica, como se observa, los puntos de dispersión se adecuaron mejor a la función cúbica obteniendo un coeficiente de determinación de 5.56%, al calcular la raíz cuadrada de este coeficiente se obtiene el coeficiente de correlación cúbica de nivel débil y significativo  $r(132)=0.235$ .

**Figura 6**

*Gráfica de dispersión con ajuste para determinar la relación entre la dimensión confianza en sí mismo y Estrés laboral.*



En la tabla 12, se presenta las estadísticas del análisis de varianza y el modelo de regresión cúbica para cuantificar la relación entre los puntajes de satisfacción personal y el estrés laboral.

Con lo cual, se rechaza la hipótesis específica 5: Existe una relación inversa y significativa entre la dimensión confianza en sí mismo de resiliencia y el estrés laboral en docentes de educación secundaria de Instituciones Educativas Estatales del distrito del Rímac.

**Tabla 13***Dimensión satisfacción personal de resiliencia y estrés laboral*

```
. regress Y DX4 c.DX4#c.DX4 c.DX4#c.DX4#c.DX4
```

Source	SS	df	MS	Number of obs	=	132
Model	1216.14781	3	405.382605	F(3, 128)	=	2.24
Residual	23147.7613	128	180.841885	Prob > F	=	0.0866
Total	24363.9091	131	185.984039	R-squared	=	0.0499
				Adj R-squared	=	0.0276
				Root MSE	=	13.448

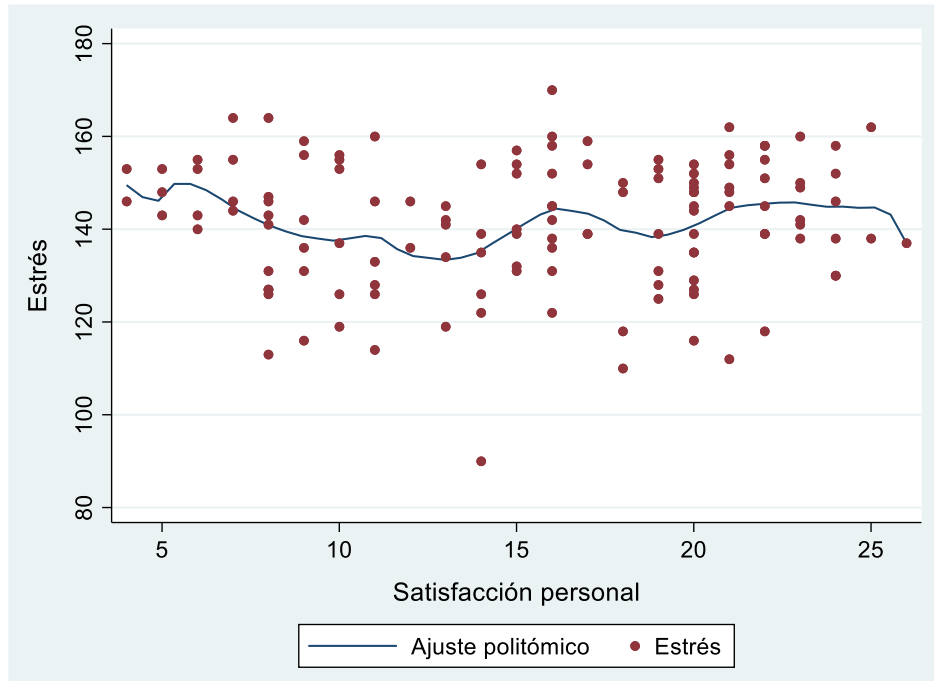
	Y	Coefficient	Std. err.	t	P> t	[95% conf. interval]
	DX4	-7.977728	4.156274	-1.92	0.057	-16.20163 .2461705
	c.DX4#c.DX4	.4997479	.2973891	1.68	0.095	-.0886873 1.088183
	c.DX4#c.DX4#c.DX4	-.009357	.0065881	-1.42	0.158	-.0223926 .0036786
	_cons	177.4411	17.53945	10.12	0.000	142.7363 212.1459

*Nota:* Los resultados muestran una relación estadísticamente significativa entre la dimensión satisfacción personal (DX4); satisfacción personal<sup>2</sup>(DX4<sup>2</sup>); satisfacción personal<sup>3</sup> (DX4<sup>3</sup>) y la variable respuesta estrés (Y) (F (3, 128) = 2.24, p =0.0866).

En la figura 7, se presenta la gráfica de dispersión entre las variables de estudio de la dimensión satisfacción personal y estrés laboral así como las suavización cúbica, como se observa, los puntos de dispersión se adecuaron mejor a la función cúbica obteniendo un coeficiente de determinación de 2.24%, al calcular la raíz cuadrada de este coeficiente se obtiene el coeficiente de correlación cúbica de nivel débil y no significativo  $r(132)=0.149$ .

**Figura 7**

*Gráfica de dispersión con ajuste para determinar la relación entre satisfacción personal y Estrés laboral.*



En la tabla 13, se presenta las estadísticas del análisis de varianza y el modelo de regresión cúbica para cuantificar la relación entre los puntajes de sentirse bien solo y el estrés laboral.

Con lo cual, se rechaza la hipótesis específica 6: Existe una relación inversa y significativa entre la dimensión satisfacción personal de resiliencia y el estrés laboral en docentes de educación secundaria de Instituciones Educativas Estatales del distrito del Rímac.

**Tabla 14***Dimensión sentirse bien solo de resiliencia y estrés laboral*

```
. regress Y DX5 c.DX5#c.DX5 c.DX5#c.DX5#c.DX5
```

Source	SS	df	MS	Number of obs	=	132
Model	907.575703	3	302.525234	F(3, 128)	=	1.65
Residual	23456.3334	128	183.252605	Prob > F	=	0.1809
				R-squared	=	0.0373
				Adj R-squared	=	0.0147
Total	24363.9091	131	185.984039	Root MSE	=	13.537

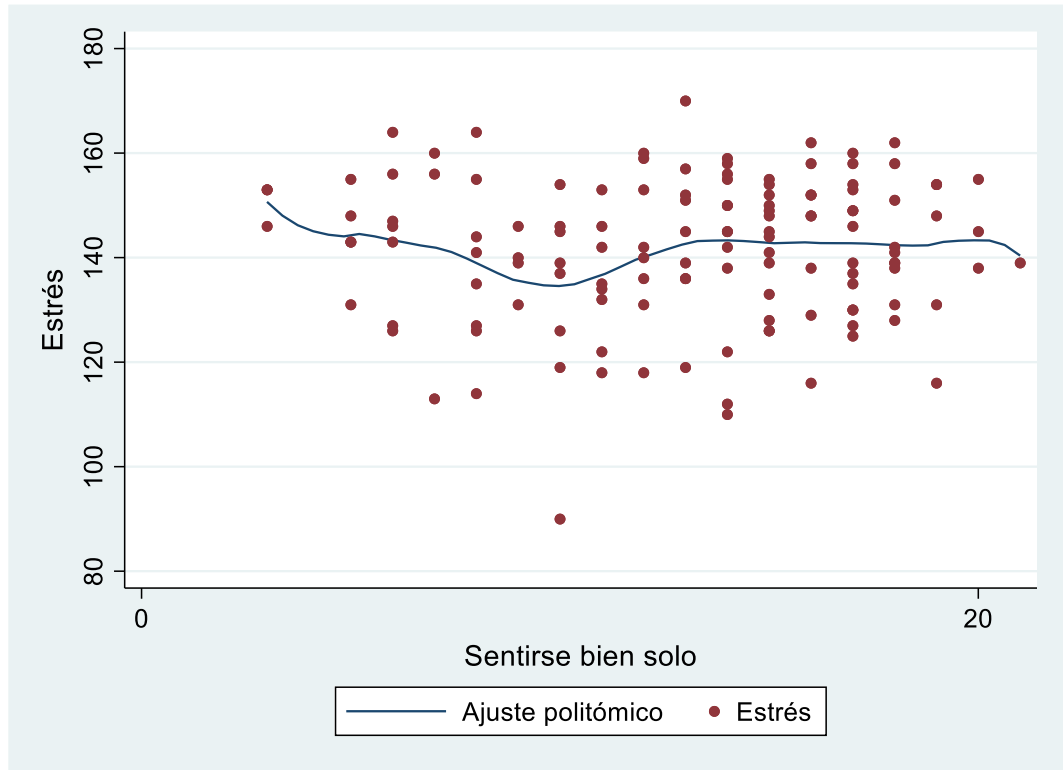
	Y	Coefficient	Std. err.	t	P> t	[95% conf. interval]	
	DX5	-10.00037	5.010041	-2.00	0.048	-19.91359	-.0871441
	c.DX5#c.DX5	.8294239	.4469218	1.86	0.066	-.0548872	1.713735
	c.DX5#c.DX5#c.DX5	-.0207818	.012363	-1.68	0.095	-.0452442	.0036806
	_cons	175.9998	17.06956	10.31	0.000	142.2247	209.7748

*Nota:* Los resultados muestran una relación no significativa entre la dimensión sentirse bien solo (DX5); sentirse bien solo<sup>2</sup>(DX5<sup>2</sup>); sentirse bien solo<sup>3</sup> (DX5<sup>3</sup>) y la variable respuesta estrés (Y) (F (3, 128) = 1.65, p =0.1809).

En la figura 8, se presenta la gráfica de dispersión entre la dimensión sentirse bien solo y estrés laboral así como las suavización cúbica, como se observa, los puntos de dispersión se adecuaron mejor a la función cúbica obteniendo un coeficiente de determinación de 3.73%, al calcular la raíz cuadrada de este coeficiente se obtiene el coeficiente de correlación cúbica de nivel débil y no significativo  $r(132)=0.193$ .

**Figura 8**

*Gráfica de dispersión con ajuste para determinar la relación entre el puntaje total de la dimensión sentirse bien solo y Estrés laboral.*



Con lo cual, se rechaza la hipótesis específica 7: Existe una relación inversa y significativa entre la dimensión sentirse bien solo de resiliencia y el estrés laboral en docentes de educación secundaria de Instituciones Educativas Estatales del distrito del Rímac.



## CAPÍTULO V: DISCUSIÓN

En el presente estudio se encontró que existe una relación cúbica significativa entre resiliencia y estrés laboral  $F(3, 128) = 3.39, p = 0.0202$ . Para puntajes menores de resiliencia la relación es inversa y para puntajes mayores de resiliencia la relación es directa. En la mayor parte de los rangos de resiliencia la relación es inversa, es decir; a medida que se incrementa la resiliencia, disminuye el estrés laboral, lo cual nos permite comprender que, mientras mayores factores de afrontamiento posea un colaborador menor será el nivel de estrés laboral percibido. Este resultado es coherente al estudio realizado por Valdivia (2018), quien encontró un coeficiente de correlación directa y alta de manera significativa ( $r_s = -0,693, p < 0,05$ ). Asimismo, Guimarey (2018), identificó correlación negativa en grado fuerte ( $r_s = -0,897, p < 0,05$ ), cabe mencionar que la relación entre ambas variables fue inversa lo cual es similar con los resultados obtenidos en la investigación de Reyes et al., (2018).

En tal sentido el resultante del nivel predominante de resiliencia en la muestra es alto (98%). Estos resultados difieren de los encontrados por Vicente de Vera & Gabari (2019) y Arévalo & Quezada (2021), los cuales obtuvieron resiliencia de nivel medio con 76% y 26% respectivamente, esto debido a que la muestra usada en el presente estudio fue sometida a acompañamiento socioemocional y técnico, determinado por el MINEDU, durante y después del confinamiento por suponer adaptabilidad a la nueva normalidad y modalidad de trabajo.

En cuanto a la identificación del nivel de estrés laboral se resuelve que el nivel predominante es el bajo (59%), lo cual significa que los docentes poseen un mecanismo de afronte significativo frente a situaciones desadaptativas. Resultados que difieren con lo obtenido por Cuba (2019), Gonzales (2020) y Vargas (2019), quienes identificaron mayor prevalencia en el nivel de estrés medio (75%), (72%) y (88%) respectivamente. En consecuencia; se puede inferir que, probablemente los docentes presentaron menor nivel de estrés laboral frente a la “nueva normalidad”, puesto que se considera el proceso de adaptación como un factor clave para la nueva disciplina social, esto después de haber atravesado diferentes situaciones complejas en el tiempo de aislamiento social y en el desarrollo de sus funciones; ya que, a diferencia de la muestra elegida (turno único), dichos autores acogieron muestras con doble horario laboral (turnos: mañana y tarde), lo que probablemente haya incrementado su tendencia a desarrollar mayor estrés laboral.

*Con respecto a la relación de la dimensión Ecuanimidad de resiliencia y estrés laboral:* el nivel de coeficiente de correlación cúbica es de nivel débil no significativo (27%). Este resultado es coherente a lo identificado por Domínguez (2018), quienes encontraron un nivel de correlación débil en la dimensión ecuanimidad y el apoyo social como dimensión de estrés (12%). En función a ello, se podría presumir que los participantes carecen significativamente de ecuanimidad frente a acontecimientos laborales desadaptativos. Cabe resaltar que el tiempo y contexto fueron diferentes al atravesado por la presente muestra de estudio, suponiéndose así una de las principales causas para este efecto.

*Con respecto a la dimensión perseverancia de resiliencia y estrés laboral:* Los resultados mostraron un coeficiente de correlación cúbica de nivel débil y significativo de un (26%). Estos resultados se asemejan a los encontrados por Domínguez (2018), quien identificó una relación estadísticamente significativa entre la dimensión perseverancia y control de la variable estrés (35%). Resultados que revelan la existencia de un vínculo entre la persistencia de lograr un objetivo y el afán de darle respuesta a una demanda en el entorno laboral. La coincidencia de lo obtenido comprende a la habilidad inherente de los individuos de estudio para hacerle frente a las situaciones adversas.

*Con respecto a la dimensión confianza en sí mismo de resiliencia y estrés laboral:* Los resultados mostraron un coeficiente de correlación cúbica de nivel débil y significativo (24%). Estos resultados tienen relación con los obtenidos por Domínguez (2018), que identificó una relación significativa entre la dimensión confianza en sí mismo y la dimensión control de estrés laboral (22%). Resultados que evidencian que ambas muestras sometidas a exigencias y demandas de su entorno laboral dejan de creer en sus propias cualidades, suponiendo de esta manera el desarrollo prolongado de estrés laboral.

*Con respecto a la dimensión satisfacción personal de resiliencia y estrés laboral:* Se obtuvo un coeficiente de correlación cúbica de nivel débil y no significativo (15%). Esto coincide con los resultados obtenidos por Domínguez (2018), quien identificó una relación débil y no significativa con la dimensión satisfacción personal y la dimensión de estrés laboral exigencias del trabajo (34%). La coincidencia de lo obtenido se ve reflejado en el desarrollo automático de funciones asociadas a una

estabilidad laboral del sector educativo, lo cual orilla al colaborador a ingresar a una zona de confort. Es decir, a mayor satisfacción personal, menos estrés.

*Con respecto a la dimensión sentirse bien solo de resiliencia y estrés laboral:*

Los resultados mostraron un coeficiente de correlación cúbica de nivel débil y no significativo (19%). Estos resultados distan con lo obtenido por Domínguez (2018), quien identificó una relación significativa entre la dimensión sentirse bien solo y la dimensión control de estrés laboral 23%. Lo hallado quizá hace referencia a la adaptación realizada y al trabajo remoto desempeñado por la muestra a diferencia de lo experimentado por Domínguez (2018), quien tuvo una muestra previa al confinamiento.

## CONCLUSIONES

En concordancia con los resultados encontrados se demuestra que:

Existe una relación cúbica significativa entre la resiliencia y el estrés laboral en la muestra.

En menores puntajes de resiliencia, existe una relación inversa, es decir; a mayor resiliencia menor estrés. En mayores puntajes de resiliencia, existe una relación directa, es decir; a mayor resiliencia mayor estrés, esto probablemente se deba al acompañamiento y contención emocional al docente frente a las supervisiones de las sesiones de aprendizaje y actividades requeridas por el MINEDU.

El nivel de resiliencia predominante fue el nivel alto en la muestra de docentes.

Los resultados obtenidos arrojaron un nivel bajo de estrés laboral en la muestra de estudio.

Las dimensiones ecuanimidad, satisfacción personal y sentirse bien de resiliencia obtuvieron una relación cubica débil y no significativa con el estrés laboral; en tanto:

Las dimensiones perseverancia y confianza en sí mismo de resiliencia presentaron correlación cubica de nivel débil y significativo con el estrés laboral.

## **RECOMENDACIONES**

Es meritorio hacer mención de las siguientes recomendaciones en pro de la mejora y reforzamiento del bienestar de los sujetos involucrados:

La asignación de trabajo se debe presentar de manera progresiva al colaborador, de tal forma en la que se le posibilite gestionar su tiempo en la entrega de actividades programadas.

Comprender que la resiliencia está vinculada con el bienestar de los trabajadores, razón por la cual se le debe dar la debida importancia en su fortalecimiento continuo y preventivo, a fin de disminuir los riesgos psicosociales y riesgos laborales a los que el colaborador se enfrenta de manera constante.

Fomentar la praxis de programas y/o actividades a favor del bienestar laboral en la población objetivo para optimizar la resiliencia (acompañamiento y soporte socioemocional oportuno y continuo).

Establecer lineamientos de gestión ocupacional con el objetivo de afrontar y disminuir los niveles de estrés laboral, en función a las actividades propias del cargo al cual este sometido el colaborador.

Profundizar el área investigativa a fin de consolidar la comprensión de los resultados e incentivar la exploración investigativa orientada a la población de estudio, esto con el afán de fortalecer alianza estratégica entre el colaborador y su empleador.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Arévalo Saldaña, Y., & Quezada Reyes, Y. M. (2021). *Resiliencia en docentes de educación secundaria de Lima Metropolitana*. Universidad Marcelino Champagnat.
- Cuba, R. (2019). *Estrés laboral en docentes de educación secundaria del Distrito de Mazamari–Satipo*. Universidad Nacional del Centro del Perú.
- Díaz Sánchez, C., & Barra Almagiá, E. (2017). Resiliencia y satisfacción laboral en profesores de colegios municipales y particulares subvencionados de la comuna de Machalí. *Estudios Pedagógicos*, 43(1), 75–86.  
<https://doi.org/10.4067/S0718-07052017000100005>
- Domínguez Herrera, N. (2018). *Resiliencia y estrés laboral*. Universidad de las Palmas de Gran Canaria.
- González, N. (2020). *Clima laboral, estrés laboral y satisfacción laboral en docentes de universidades privadas en Chimbote, 2019*. Universidad César Vallejo.
- Grotberg, E. H. (1995). A guide to promoting resilience in children: Strengthening the human spirit (Vol. 8). *The Hague, Netherlands: Bernard van leer foundation*.
- Guimarey Minaya, M. (2018). *Resiliencia y estrés laboral en el personal del establecimiento penitenciario Ancón II, 2017*. Universidad Cesar Vallejo.
- Henderson, & Milstein. (2003). Resiliencia en la escuela. *In Revista de Ciências da Educação*. <https://doi.org/10.19091/reced.v1i28.248>

- Hernández-Sampieri, R., & Mendoza, C. (2018). Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. *Mcgraw-hill Interamericana Editores, s.a. De c. V.*
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). Metodología de la investigación sexta edición. *México DF: McGraw-Hill.*
- Hidalgo, J., Acle, G., García, M., & Tovalín, H. (2019). Burnout, resiliencia y compromiso laboral en maestros de educación especial. *Educación y ciencia* (ISSN 2448-525X), 8, 51. Universidad Autónoma de México.
- IPSOS. (2020). Encuesta Nacional Urbana. Ansiedad, estrés y soledad: el costo de COVID en la vida de los trabajadores. *Ipsos* <https://www.ipsos.com/en/covid-19-pandemics-impact-workers-lives>
- Ivancevich, J. M., & Matteson, M. T. (1989). *Management and organizational behavior classics*. BPI, IRWIN.
- Ivancevich, J. M., Konopaske, R., & Matteson, M. T. (2006). *Comportamiento organizacional*. McGraw Hill.
- Lazarus, & Folkman. (1986). Validación del instrumento de estilos de enfrentamiento de Lazarus y Folkman en adultos de la Ciudad de México. *Revista Intercontinental de Psicología y Educación*, 10(2), 159–182.
- Lozano-Vargas, A. (2020). Impacto de la epidemia del Coronavirus (COVID-19) en la salud mental del personal de salud y en la población general de China. *Revista De Neuro-Psiquiatria*, 83(1), 51-56. <https://doi.org/10.20453/rnp.v83i1.3687>
- Melgosa, J. (1995). ¡Sin estrés! Nuevo estilo de vida. *Asociación Publicadora Interamericana. México.*



- Mogollón, E., Riay, C., & Toquica, V. (2018) *Estrés y resiliencia en trabajadores administrativos y comerciales de una empresa de mercadeo no tradicional en Colombia*. Pontifica Universidad Javeriana.
- Monroy Cortés, B. G., & Palacios Cruz, L. (2011). Resiliencia: ¿Es posible medirla e influir en ella? *Salud mental*, 34(3), 237-246.
- Montero Fontalvo, K. D. J., & Zuluaga Acuña, S. (2021). *Resiliencia y estrés laboral en los instructores del Servicio Nacional de Aprendizaje, SENA*. Universidad de la Costa.
- Morales Martinez, J. (2017). *Resiliencia y estrés académico en estudiantes de la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad de Ciencias y Humanidades*. Universidad de Ciencias y Humanidades.
- OIT, O. (2016). Estrés en el trabajo: Un reto colectivo. *World Health Organization* [https://www.who.int/occupational\\_health/publications/pw3spf](https://www.who.int/occupational_health/publications/pw3spf).
- Reyes Cruz, A. R., Lopez Garcia, K., Rodriguez Aguilar, L., & Guzman Facundo, F. (2018). Estrés Laboral, Resiliencia y Consumo de Alcohol en Trabajadores de la Industria del Acero. *Health and Addictions / Salud y Drogas*, 18(1), 29–37. <https://doi.org/10.21134/haaj.v18i1.330>
- Robinet-Serrano, A. L., & Pérez-Azahuanche, M. (2020). Estrés en los docentes en tiempos de pandemia Covid-19. *Polo del conocimiento*, 5(12), 637-653. <https://doi.org/10.23857/pc.v5i12.2111>
- Suarez, S (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 PsiqueMag.*, 2(1), 33–50.

- Valderrama, S. (2015). *Pasos para elaborar proyectos de investigación científica*. Editorial San Marcos.
- Valdivia Baca, Y. (2018). *Resiliencia y estrés laboral en los trabajadores de la Municipalidad distrital de Santiago, Cusco-2018*. Universidad Cesar Vallejo.
- Vargas Chambi, K. J. (2019). *Estrés laboral en los docentes de la Institución Educativa Secundaria Politécnico Regional Los Andes de Juliaca-2019*. Universidad Peruana Unión.
- de Vera García, I. V., & Gambarte, M. I. G. (2019). La resiliencia como factor protector del estrés crónico en docentes. *EJIHPE: European Journal of Investigation in Health, Psychology and Education*, 9(3), 159-175.
- Wagnild, G., & Young, H. (1993). *Escala de resiliencia*. Manual Técnico.
- Yauri Balbín, E. (2016). *Resiliencia y Estrés Laboral en Docentes de Instituciones Educativas de Nivel Primario del Distrito De Colcabamba – Huancavelica*. Universidad Nacional del Centro del Perú.
- Walgnild, G., & Young, H. (1993). Development and psychometric evaluation of the Resilience Scale. *Journal of Nursing Measurement*. 1 (2), 165–178.

## **ANEXOS**

Anexo A. Consentimiento para participar en el estudio de investigación.

Anexo B. Permisos para la ejecución del proyecto.

Anexo C: Escala de Estrés Laboral OIT/OMS - Adaptada por Suarez 2013.

Anexo D: Escala de Resiliencia de Wagnild y Young (1993).

Anexo E: Matriz de operacionalización: Estrés Laboral y Resiliencia

## Anexo A: Consentimiento para participar en el estudio de investigación

### **Propósito del estudio:**

Lo estamos invitando a participar en el proyecto de investigación con el objetivo de determinar la relación que existe entre la Resiliencia y el Estrés laboral en docentes de las instituciones educativas estatales de educación secundaria del distrito del Rímac. Este es un estudio desarrollado por una maestrando de la Universidad Peruana Cayetano Heredia.

### **Procedimientos:**

Si decide participar en este estudio entiendo que:

- Mi participación es voluntaria.
- Se me preguntará me van a preguntar aspectos relacionados a como me siento, como pienso y que cosas hago en situaciones que me generan malestar.
- Se me ha explicado que voy a llenar una Escala de resiliencia de 25 ítems y una Escala de Estrés laboral de 25 ítems que me serán enviados a través de un formulario de Google por intermedio de mi correo personal y/o institucional, acto que comprende y amerita por la dificultad de contacto por la emergencia sanitaria.
- Se me ha explicado que las respuestas de las escalas son de carácter confidencial y que nadie más que la investigadora tendrá acceso a ellos.
- Mis datos personales se mantendrán confidenciales y se me identificara dentro del estudio mediante un código.
- Los resultados de la investigación serán presentados de manera grupal, no individual, por lo que no se mencionarán mis datos personales ni mis respuestas en ningún momento.

**Riesgos:**

No estará expuesto a riesgos de ningún tipo. Ya que la investigación será realizada de manera virtual y remota.

Existe la posibilidad de que alguna de las preguntas pueda generarle alguna incomodidad, pero recuerde que son de carácter confidencial.

**Beneficios:**

Se beneficiará y beneficiara a su institución de manera conjunta con sus demás colegas de labores pues los resultados servirán para la puesta en marcha de programas de intervención u otros que la dirección principal considere necesario.

**Costos y compensación**

Los costos que demanda el proyecto de investigación serán cubiertos por el estudio y no le ocasionarán gasto alguno. No deberá pagar nada por participar en el estudio. Igualmente, no recibirá ningún incentivo económico ni de otra índole,

**Confidencialidad:**

Nosotros guardaremos su información con códigos y no con nombres. Sólo los investigadores tendrán acceso a las bases de datos. Si los resultados de este seguimiento son publicados, no se mostrará ninguna información que permita la identificación de las personas que participaron en este estudio.

**USO FUTURO DE INFORMACIÓN**

Deseamos almacenar los datos recaudados en esta investigación, estos datos podrán ser usados para investigaciones futuras como marco referencial.


Estos datos almacenados no tendrán nombres ni otro dato personal, sólo serán identificables de manera grupal.

Previamente al uso de sus datos en un futuro proyecto de investigación, ese proyecto contará con el permiso de un Comité Institucional de Ética en Investigación.

Autorizo el uso confidencial de mis datos.

SI ( ) NO ( )

**Derechos del participante:**

Si tiene alguna duda adicional, por favor pregunte a la investigadora (*Nataly Katte Calle Cerro*) o llame al 

Si tiene preguntas sobre los aspectos éticos del estudio, o cree que ha sido tratado injustamente puede contactar a la Dra. Frine Samalvides Cuba, presidenta del Comité Institucional de Ética en Investigación de la Universidad Peruana Cayetano Heredia al teléfono 01-3190000 anexo 201355 o al correo electrónico: [duict.cieh@oficinas-upch.pe](mailto:duict.cieh@oficinas-upch.pe)

Una copia de este consentimiento informado le será entregada.

**DECLARACIÓN Y/O CONSENTIMIENTO**

_____	_____
<b>Nombres y Apellidos</b>	Fecha y Hora
Participante	
	
_____	_____
Nataly Katte Calle Cerro	Fecha y Hora
Investigador	

Acepto voluntariamente participar en este estudio, comprendo de las actividades en las que participaré si decido ingresar al estudio, también entiendo que puedo decidir no participar y que puedo retirarme del estudio en cualquier momento.

## Anexo B: Permisos para la ejecución del proyecto.



### CARTA DE AUTORIZACIÓN PARA LA EJECUCIÓN DE PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

Lima, mayo del 2022.

El que suscribe:

**Mag. Miguel Ángel Morales Otarola**, identificado con [REDACTED], en calidad de **Director General** de la **Institución Educativa Emblemática “Mercedes Cabello de Carbonera”** del distrito del Rímac.

En pleno uso de mis facultades funcionales y administrativas, consigno **AUTORIZAR** al bachiller en Psicología **NATALY KATTE CALLE CERRO**, identificada con [REDACTED], para la ejecución del proyecto de investigación: **“Resiliencia y estrés laboral en docentes de educación secundaria de Instituciones Educativas Estatales del distrito del Rímac en Lima Perú.”**

Así también, **AUTORIZAR** el acceso a la muestra **consignada y considerada** por la investigadora; los cuales son, personal docente y directivo del nivel secundaria. Quienes serán partícipes del llenado de una **Escala de resiliencia** y una **Escala de Estrés laboral** a través de dos formularios de acceso en el “Google Form” proporcionado por la investigadora.

La actividad antes mencionada, no conlleva ningún gasto para la institución y la investigadora se compromete a tomar los resguardos necesarios para no interferir con el normal funcionamiento de las actividades propias de la institución, velando en todo momento por la **confidencialidad** en el uso de los datos.

Sin otro particular, se otorga la presente a solicitud de la interesada y para los fines que estime conveniente.

*Atentamente,*

*Mg. Miguel Ángel Morales Otárola*

**CARTA DE AUTORIZACIÓN PARA LA EJECUCIÓN DE PROYECTO DE  
INVESTIGACIÓN**

Lima, mayo del 2022.

El que suscribe:

**Lic. Lily Rosana Bedoya Osorio**, identificado con [REDACTED], en calidad de **directora general** de la **Institución Educativa Emblemática “María Parado de Bellido”** del distrito del Rímac.

En pleno uso de mis facultades funcionales y administrativas, consigno **AUTORIZAR** al bachiller en Psicología **NATALY KATTE CALLE CERRO**, identificada con [REDACTED] para la ejecución del proyecto de investigación: **“Resiliencia y estrés laboral en docentes de educación secundaria de Instituciones Educativas Estatales del distrito del Rímac en Lima Perú.”**

Así también, **AUTORIZAR** el acceso a la muestra **consignada y considerada** por la investigadora, los cuales son, personal docente del nivel secundaria. Quienes serán partícipes del llenado de una **Escala de resiliencia** y una **Escala de Estrés laboral** a través de dos formularios de acceso en el “Google Form” proporcionado por la investigadora.

La actividad antes mencionada, no conlleva ningún gasto para la institución y la investigadora se compromete a tomar los resguardos necesarios para no interferir con el normal funcionamiento de las actividades propias de la institución, velando en todo momento por la **confidencialidad** en el uso de los datos.

Sin otro particular, se otorga la presente a solicitud de la interesada y para los fines que estime conveniente.

*Atentamente,*



\_\_\_\_\_  
*Mg. Lily Rosana Bedoya Osorio*  
[REDACTED]





PERÚ

Ministerio  
de Educación

Dirección Regional  
de Educación  
de Lima Metropolitana

Unidad de  
Gestión Educativa  
Local N° 02

I.E.E JEC  
"RICARDO BENTIN"  
Inicial - Primaria  
Secundaria



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

## CARTA DE AUTORIZACIÓN PARA LA EJECUCIÓN DE PROYECTO DE INVESTIGACION

Lima, 3 de junio del 2022.

El que suscribe:

**Dr. Rodolfo Contreras Urbano**, identificado con [REDACTED] en calidad de **Director General** de la **Institución Educativa Emblemática JEC "Ricardo Bentín"** del distrito del Rímac.

En pleno uso de mis facultades funcionales y administrativas, consigno **AUTORIZAR** a la bachiller en Psicología **NATALY KATTE CALLE CERRO**, identificada con [REDACTED] para la ejecución del proyecto de investigación: **"Resiliencia y estrés laboral en docentes de educación secundaria de Instituciones Educativas Estatales del distrito del Rímac en Lima Perú."**

Así también, **AUTORIZAR** el acceso a la muestra **consignada y considerada** por la investigadora; los cuales son, personal docente del nivel secundaria. Quienes serán partícipes del llenado de una **Escala de resiliencia** y una **Escala de Estrés laboral** a través de dos formularios de acceso en el "Google Form" proporcionado por la investigadora.

La actividad antes mencionada, no conlleva ningún gasto para la institución y la investigadora se compromete a tomar los resguardos necesarios para no interferir con el normal funcionamiento de las actividades propias de la institución, velando en todo momento por la **confidencialidad** en el uso de los datos.

Sin otro particular, se otorga la presente a solicitud de la interesada y para los fines que estime conveniente.

*Atentamente,*



[REDACTED]  
DIRECTOR (e)  
I.E.E. RICARDO BENTIN

## Anexo C: Escala de Estrés Laboral OIT/OMS - Adaptada por Suarez 2013

### INSTRUCCIONES

El objetivo de este cuestionario es conocer las condiciones que podrían causarle estrés (reacción que se puede tener ante algunas condiciones laborales que pueden relacionarse a sus conocimientos y capacidades para afrontar estas situaciones).

Lea atentamente cada enunciado y responda cada pregunta colocando el "número" que mejor describa la posibilidad de causarle estrés.

1	NUNCA
2	RARAS VECES
3	OCASIONALMENTE
4	ALGUNAS VECES
5	FRECUENTEMENTE
6	GENERALMENTE
7	SIEMPRE

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

25	El no contar con la tecnología adecuada para hacer un trabajo de calidad me causa estrés.	
----	---	--

ESCALA DE RESILIENCIA DE Wagnild y Young								
<p>INSTRUCCIONES: A continuación, le presentamos 25 afirmaciones que prefieren a algunos aspectos de su vida. Tendrá que leer cada una de las afirmaciones y marcar con una X que tan de acuerdo o desacuerdo esta con ellas. No existen respuestas correctas e incorrectas solo les pedimos sinceridad.</p>								
N°	ITEMS	1	2	3	4	5	6	7
1	Cuando hago planes los llevo a cabo hasta el final.							
2	Por lo general consigo lo que deseo por uno u otro modo.							
3	Mantengo el interés en aquellas cosas importantes para mí.							
4	Soy disciplinado(a).							
5	Mantengo interés por las cosas.							
6	Algunas veces me obligo a hacer cosas, aunque no lo deseo.							
7	Cuando estoy en una situación difícil generalmente encuentro una salida.							
8	Soy capaz de hacer las cosas por mí mismo(a) sin depender de los demás.							
9	Me siento orgulloso(a) de haber logrado cosas en mi vida.							
10	Siento que puedo manejar varias cosas al mismo tiempo.							
11	Soy decidido(a).							
12	La confianza en mí mismo(a) me permite pasar los tiempos difíciles.							
13	Las personas pueden confiar en mí en una emergencia.							
14	Tengo la energía suficiente para llevar a cabo lo que tengo que hacer							
15	Me basto a mí mismo(a) si lo creo necesario.							
16	He podido sobrellevar situaciones difíciles, porque he experimentado dificultades antes							
17	Puedo ver una situación desde diferentes puntos de vista							
18	Acostumbro tomar las cosas sin mucha preocupación							
19	Soy amigo(a) de mí mismo(a).							
20	Rara vez me pregunto sobre el objetivo de las cosas.							
21	Hago una cosa a la vez							
22	Por lo general, encuentro algo de qué reírme.							
23	Mi vida tiene sentido.							
24	No insisto en cosas en las que no puedo hacer nada al respecto.							
25	Acepto el que existan personas a las que no les agrado							

Anexo E: Matriz de operacionalización: Estrés Laboral y Resiliencia

Variable	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de Medición	Variables sociodemográficas
Resiliencia	Habilidad inherente del sujeto que le sirve para hacerle frente a las adversidades, se mide por medio de la escala de Resiliencia de Wagnild & Young (1993), a mayor puntaje mayor Resiliencia.	Competencia personal Factor que evidencia autoconfianza, autonomía, toma de decisión, invulnerabilidad, vigilancia perspicacia, y perseverancia, Wagnild & Young (1993).  Aceptación de sí mismo y de la vida Configuran un estilo de vida sólido y equitativo. Preguntas que indican la aprobación por la vida y un sentimiento de calma a pesar de las dificultades, Wagnild & Young (1993).	Sentirse bien solo Confianza en sí mismo. Perseverancia  Ecuanimidad. Satisfacción personal	Ordinal	Edad Sexo
Estrés Laboral	Reacción fisiológica del ser humano frente a una situación desadaptativa, se mide a través del cuestionario de Estrés laboral de Ivancevich & Matteson de la OIT-OMS, Validado por Suarez (2013) a mayor puntaje mayor estrés laboral.	Superiores y recursos  Organización y equipo de trabajo	Territorio Tecnología  Respaldo del grupo Falta de cohesión Influencia del líder Clima organizacional Estructura organizacional	Ordinal	

