

UNIVERSIDAD PRIVADA ANTONIO GUILLERMO URRELO



Facultad De Psicología

**RESILIENCIA Y ESTRÉS LABORAL EN DOCENTES DE
INSTITUCIONES SECUNDARIAS ESTATALES DE
CAJAMARCA**

Bachilleres:

Tanta Sánchez, Eliana

Tanta Sánchez, Miriam

Asesor:

Psi. Dra. Lucía Milagros Esaine Suárez

Cajamarca – Perú.

Setiembre – 2022

UNIVERSIDAD PRIVADA ANTONIO GUILLERMO URRELO



Facultad De Psicología

**RESILIENCIA Y ESTRÉS LABORAL EN DOCENTES DE
INSTITUCIONES SECUNDARIAS ESTATALES DE
CAJAMARCA**

Tesis presentada en cumplimiento parcial de los requerimientos para optar el
título de Licenciadas en Psicología.

Autores:

Tanta Sánchez, Eliana

Tanta Sánchez, Miriam

Asesora:

Psi. Dra. Lucía Milagros Esaine Suárez

Cajamarca - Perú

Setiembre – 2022

COPYRIGHT © 2022 by
ELIANA TANTA SÁNCHEZ
MIRIAM TANTA SÁNCHEZ

Todos los derechos reservados.

**UNIVERSIDAD PRIVADA ANTONIO GUILLERMO
URRELO FACULTAD DE PSICOLOGIA**

CARRERA PROFESIONAL DE PSICOLOGIA

**APROBACION DE TESIS PARA OPTAR POR EL TITULO
PROFESIONAL**

***RESILIENCIA Y ESTRÉS LABORAL EN DOCENTES DE
INSTITUCIONES SECUNDARIAS ESTATALES DE
CAJAMARCA***

Presidente : Dra. Luz Esther Chávez Toledo

Secretario : Mg. Cynthia Daniela Peña Muñoz

Asesora : Dra. Lucía Milagros Esaine Suárez

DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD Y NO PLAGIO

Por el presente documento, las bachilleres de la Facultad de Psicología: Eliana Tanta Sánchez y Miriam Tanta Sánchez, quienes han elaborado el informe de tesis denominado RESILIENCIA Y ESTRÉS LABORAL EN DOCENTES DE INSTITUCIONES SECUNDARIAS ESTATALES DE CAJAMARCA, como medio para optar el título profesional de Licenciadas en psicología otorgado por la Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo. Por lo que, declaramos bajo juramento, que el presente trabajo de tesis ha sido elaborado por las bachilleres y no existe plagio de ninguna naturaleza, en especial copia de otro trabajo presentado por cualquier persona ante cualquier otra Universidad o Institución.

Dejamos expresa constancia que, las citas de otros autores han sido debidamente identificadas en el trabajo, por lo que no hemos asumido como nuestras las opiniones vertidas por terceros, ya sea de fuentes primarias y secundarias encontrado por medio de escritos o por internet.

Del mismo modo, asumimos la responsabilidad de cualquier error u omisión en el documento y somos conscientes que este compromiso de fidelidad de la tesis tiene connotaciones éticas, pero también de carácter legal.

Cajamarca, setiembre de 2022.

Bach. Eliana Tanta Sánchez

Bach. Miriam Tanta Sánchez

DEDICATORIA:

A:

Dedicamos la presente investigación a Dios que es forjador de nuestro camino, a nuestros padres que nos inculcaron el espíritu de superación y a nuestra familia por su apoyo incondicional y que constituye el motivo para seguir creciendo a nivel personal y profesional.

Eliana y Miriam

AGRADECIMIENTO:

- A los Directores de las instituciones educativas, por autorizar la realización de esta investigación en sus instituciones a cargo y a los docentes participantes, por la disposición mostrada en el desarrollo del presente trabajo.
- A la Universidad Particular Antonio Guillermo Urrelo, que nos abrió las puertas del conocimiento para seguir cultivándonos como personas, a nuestra asesora por sus orientaciones oportunas y a los amigos con quienes compartimos gratos momentos.

RESUMEN:

Durante la última década, la educación se ha visto constantemente comparada en diferentes realidades, con la finalidad de estandarizar una educación de calidad alrededor del mundo. Sin embargo, los docentes son los que principalmente se han enfrentado a situaciones altamente estresantes debido a la demanda de atender a padres, estudiantes y superiores para lograr mejorar cada día su calidad de enseñanza, originándose situaciones de constante estrés laboral en docentes y sus consecuencias negativas, por lo que se ha estudiado a la resiliencia como una variable protectora para hacer frente a esta problemática. Ante esta necesidad de conocimiento, se planteó como objetivo determinar la relación entre estrés laboral y resiliencia en docentes de nivel secundario, para ello se realizó un tipo de estudio básico, correlacional, cuantitativo, no experimental y transversal, trabajando con una muestra conformada por 118 docentes de 4 instituciones estatales, a quienes se les aplicó el Cuestionario de Resiliencia desarrollada por Wagnild y Young y el Test Job Stress Survey (JSS) y como análisis de datos se usó la prueba de normalidad, correlaciones y frecuencias. Los resultados obtenidos indicaron que existe correlación inversa entre las variables de estudio ($Rho = -,478$), asimismo se muestra que el nivel de resiliencia es alto con 69,5% mientras que el nivel de estrés laboral es bajo con 2,5%.

Palabras clave: Resiliencia, estrés laboral, docentes.

ABSTRACT:

At the last decade, education has been constantly compared in different realities, in order to standardize quality education around the world. However, teachers are the ones who have mainly faced highly stressful situations due to the demand to serve parents, students and superiors in order to improve their teaching quality every day, giving rise to situations of constant work stress in teachers and their negative consequences, so it was decided to study resilience as a protective variable to deal with this problem. Given this need for knowledge, the objective is to determine the relationship between work stress and resilience in secondary school teachers, for which a type of basic, correlational, quantitative, non-experimental and cross-sectional study is proposed. Working with a sample of 118 teachers from 4 public institutions, to whom the Resilience Questionnaire developed by Wagnild and Young and the Job Stress Survey Test (JSS) will be applied. As data analysis, the test of normality, correlations and frequencies will be used. The results obtained indicated that there is an inverse correlation between the study variables ($Rho = -.478$), likewise, it is shown that the level of resilience is high with 69,5% while the level of work stress is low with 2,5 %.

***Keywords:** Resilience, work stress, teachers.*

ÍNDICE

DEDICATORIA:	v
AGRADECIMIENTO:	vi
RESUMEN:	vii
ABSTRACT:	8
ÍNDICE	9
INTRODUCCIÓN	13
CAPÍTULO I	15
1.1. Planteamiento del problema:	16
1.2. Formulación del Problema:	20
1.3. Objetivos de la Investigación:	20
1.4. Justificación:	21
CAPÍTULO II	23
2.1. Antecedentes de la Investigación:	24
2.1.1. Internacionales:	24
2.1.2. Nacionales:	25
2.1.3. Locales:	26
2. Bases Teóricas:	27
2.2.1. Resiliencia	27
2.2.1.1. Factores de resiliencia	28
2.2.1.2. Implicaciones clínicas de la resiliencia	29
2.2.2. Estrés laboral	35
2.2.2.1. Causas del estrés laboral	36

2.2.2.2. Fases del estrés laboral	36
2.2.3. Docencia en instituciones educativas secundarias	39
2.2.4. Resiliencia y estrés laboral en la docencia.....	<u>414140</u>
2.3. Definición de términos básicos:	<u>434342</u>
2.4. Hipótesis de investigación:	<u>444443</u>
2.4.1. Hipótesis del investigador:.....	<u>444443</u>
2.5. Definición operacional de variables:	<u>454544</u>
En la presente tabla se describe la operacionalización de las variables en estudio.....	<u>454544</u>
CAPÍTULO III	<u>474746</u>
3.1. Tipo de Investigación	<u>484847</u>
3.2. Diseño de investigación	<u>484847</u>
3.3. Población, muestra y unidad de análisis	<u>494948</u>
3.4. Instrumentos de Recolección de Datos:	<u>515150</u>
3.4.1. Escala de Resiliencia de Wagnild y Young	<u>515150</u>
3.4.2. Test Job Stress Survey (JSS).....	<u>525251</u>
3.5. Procedimiento de Recolección de Datos:	<u>535352</u>
3.6. Análisis de datos:	<u>545453</u>
3.7. Consideraciones éticas	<u>545453</u>
CAPÍTULO IV	<u>565655</u>
4.1. Análisis de Resultados:	<u>575756</u>
4.2. Discusión de resultados:	<u>646463</u>

CAPÍTULO V	<u>686867</u>
Conclusiones:	<u>696968</u>
Recomendaciones:	<u>707069</u>
REFERENCIAS:	<u>717170</u>
1. REFERENCIAS	<u>717170</u>
ANEXOS	<u>797980</u>
ANEXO A	<u>797980</u>
ANEXO B	<u>818182</u>
ANEXO C	<u>828283</u>
ANEXO E	<u>868687</u>
ANEXOS F	<u>909091</u>
ANEXOS G	<u>939394</u>

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: Definición operacional de variables.....	47
Tabla 2: Características sociodemográficas de los participantes	<u>51</u> 59
Tabla 3: Pruebas de normalidad de las variables de estudio	60
Tabla 4: Relación entre resiliencia y estrés laboral en docentes.....	62
Tabla 5: Correlación entre las dimensiones de las variables de estudio	64
Tabla 6: Nivel de las dimensiones de estrés laboral en docentes.....	65
Tabla 7: Nivel de las dimensiones de resiliencia en docentes.;	<u>Error! Marcador no definido.</u> 66

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1: Correlación bivariada entre Resiliencia y estrés laboral.....	<u>¡Error!</u>
<u>Marcador no definido.¡Error! Marcador no definido.64</u>	
Figura 2: Nivel de estrés laboral en docentes.....	<u>51</u> 64
Figura 3: Nivel de resiliencia en docentes.	<u>51</u> 65

INTRODUCCIÓN

El estrés laboral es la respuesta ante una demanda ambiental, que es un resultado de naturaleza superior a las capacidades de afronte que tiene el ser humano; esta respuesta demanda de competencias como recursos fisiológicos, psicológicos y conductuales, lo que afecta el desenvolvimiento del individuo en el área psicológico, social, familiar y laboral (Peiró, 2001). En el campo de la educación, la salud integral del docente es una condición básica para el mejoramiento de la calidad educativa; sin embargo, esta muchas veces se ve vulnerada por el trabajo con seres humanos en formación y con padres de familia, produciendo que estos profesionales tengan mayor riesgo de padecer estrés laboral. (Pinedo y otros, 2017).

En este sentido, considerando que resiliencia es la capacidad de utilizar un sistema dinámico, de adaptarse con éxito a perturbaciones que amenazan el sistema función, viabilidad o desarrollo de una persona; la cual depende de otros sistemas, contribución de sistemas (familias, servicios, grupos y comunidades) para ayudar a las personas a hacer frente a la adversidad (Trujillo, 2011). Se podría afirmar que esta variable sería de gran soporte si se desarrolla en la persona con estrés laboral, ya que desde la psicología positiva se menciona que la persona con resiliencia sería capaz de resistir y rehacer sus acciones, aunque todavía estén presentes las dificultades (Carretero, 2010).

Teniendo en cuenta lo expuesto anteriormente, se desarrolló el presente trabajo para investigar estas dos variables y determinar si el nivel de resiliencia se relaciona con el estrés laboral de los docentes de instituciones secundarias de la

ciudad de Cajamarca, el cual está dividido en capítulos que se detallan a continuación:

El capítulo I, se expone el planteamiento del problema, así como el objetivo general, los objetivos específicos y la justificación.

En el capítulo II, se tienen los antecedentes relevantes para este estudio, así como las diferentes bases teóricas enmarcadas en las teorías científicas, además se plantea a la hipótesis y se presenta la operacionalización de variables.

En el capítulo III, se encuentra la metodología de la investigación (el tipo y diseño), población, muestra y unidad de análisis, además se describen las fichas técnicas de los instrumentos utilizados para la recolección de datos y se exponen las consideraciones éticas a tener en cuenta en el proceso de investigación.

En el capítulo IV, se presenta el análisis y la discusión de los resultados obtenidos, dando respuesta a los objetivos planteados.

En el capítulo V, se presenta las conclusiones y recomendaciones en relación al tema investigado.

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. Planteamiento del problema:

Dentro de las investigaciones realizadas en la última década que abordan la eficacia escolar, es el trabajo del docente en las instituciones educativas lo que resulta fundamental para el funcionamiento de las mismas, sumado a su relación con el estudiante (León y Sugimaru, 2017). Esta labor resulta de interés cuando se evalúa la eficiencia de la educación y se la contrasta con la calidad de educación en distintas partes del mundo, tal como lo hace la prueba PISA, la misma que pone en relieve la educación de 79 países alrededor del mundo, donde la gestión educativa y las prácticas docentes son valoradas de acuerdo a las calificaciones de los estudiantes (Ministerio de Educación y formación profesional, 2019).

Si bien, parte de la calidad de educación está ligada a cómo imparte la enseñanza el docente, la calidad de dicha enseñanza estará afectada por la satisfacción personal del profesional en educación (Pinedo y otros, 2017). Es así que la salud integral del docente será el aspecto más fundamental para el éxito o fracaso de los procesos de mejoramiento implementados en las escuelas de hoy; esta salud integral involucra sus competencias, habilidades, las creencias, actitudes, salud física y mental. Sin embargo, la salud integral del docente se ve constantemente atacada, ello debido a que la educación está en constante contacto con seres humanos en formación y con padres de familia, ocasionando que esta profesión tenga uno de los trabajos con mayor riesgo de padecer estrés laboral (Oviedo y Pastrana, 2014; Pinedo y otros, 2017).

El estrés laboral es la respuesta ante una demanda ambiental, que es un resultado de naturaleza superior a las capacidades de afronte que tiene el ser

humano; esta respuesta demanda de competencias como recursos fisiológicos, psicológicos y conductuales, lo que afecta el desenvolvimiento del individuo en el área psicológico, social, familiar y laboral (Peiró, 2001). El estrés laboral conlleva un elevado coste tanto a nivel humano como económico, pues además de afectar a la salud física y psicológica de los docentes, repercute negativamente sobre la organización en la que se encuentran debido al absentismo laboral, la baja productividad, el bajo rendimiento, la escasa motivación y el desánimo (Gil-Monte, Núñez-Román y Selva, 2006). Cuando las condiciones de trabajo impactan negativamente al docente, afecta indefectiblemente a su salud provocando diversas enfermedades físicas, y su desempeño laboral disminuye.

Observando el problema del estrés laboral en docentes, se aprecia que estos profesionales se ven sometidos a condiciones de trabajo con muchas dificultades a nivel de infraestructura y de clima organizacional; es así que muchos docentes, como consecuencia del estrés laboral, han preferido trabajar de manera individual antes que con sus compañeros, y muchos han preferido encerrarse en sus aulas y mirar muy poco a la colectividad (Guevara-Manrique y otros, 2014). El estrés laboral también estaría provocando gran nivel de resentimiento, además de que se sienten desvalorizados por la sociedad, en la actualidad se han sumado dos grandes problemas que le generan confusión y constante irritabilidad, el primero es el ritmo acelerado de los estudiantes y sus familias, y el segundo es el uso de las nuevas tecnologías (Cornejo, 2012).

De manera colateral al problema que ocasiona el estrés laboral en docentes, también estaría provocando consecuencias negativas en los estudiantes. Esto se

debería a que los estudiantes se apoyan en el educador, en su acción y en su práctica como profesional para generar un modelo y descubrirse como persona; de modo que si existe un docente con estrés laboral generará resentimiento, vulnerabilidad y apatía frente al estudio de los mismos alumnos (Oviedo y Pastrana, 2014). Por lo tanto, un docente con buena salud integral logrará reflexionar, autoevaluarse, y personalizar su enseñanza, por lo que transmitirá seguridad en sus estudiantes y mejores competencias educativas (Aguaded y Almeida, 2016).

Aunque el estrés laboral en docentes representa un serio problema que debe ser de atención social, política y científica; también es importante observar las variables que representarían factores protectores ante esta realidad. Una variable que resulta de gran soporte si se desarrolla en la persona con estrés laboral, sería la resiliencia, pues desde la psicología positiva se menciona que la persona con resiliencia sería capaz de resistir y rehacer sus acciones, aunque todavía estén presentes las dificultades (Carretero, 2010).

La resiliencia es la capacidad de utilizar un sistema dinámico, de adaptarse con éxito a perturbaciones que amenazan el sistema función, viabilidad o desarrollo de una persona; la cual depende de otros sistemas, contribución de sistemas (familias, servicios, grupos y comunidades) para ayudar a las personas a hacer frente a la adversidad (Trujillo, 2011). Es así que la resiliencia es una fuerza protectora ante la vulnerabilidad en múltiples niveles de influencia: cultura, comunidad, la familia y el individuo (Sierra y otros, 2018), de modo que esta variable sería capaz de afrontar perfectamente síntomas de estrés en general.

Al estudiar cómo influye la resiliencia en el estrés laboral, se pudo observar la tendencia que a mayor nivel de esta variable, menor grado de estrés laboral; esto se explica porque la resiliencia logra mantener el equilibrio emocional de una persona a pesar de existir un hecho adverso (Arrogante, 2015). Otros estudios sobre la relación entre la resiliencia y el estrés laboral a nivel mundial, orientaron sus investigaciones a los grupos poblacionales de trabajadores no clínicos de padres de infantes (Sameshima y otros, 2020), población en general (Silva, 2020), trabajadores de industrias de acero y su relación con el alcohol (Reyes y otros, 2018), funcionarios de oficinas y su relación con el Burnout (Hao y otros, 2015) y docentes y directivos de instituciones educativas (Vilchez, 2012). Encontrando una relación de a mayor nivel de resiliencia menor nivel de estrés laboral.

En Perú, las investigaciones referentes al estrés laboral y resiliencia se han orientado a estudiar la relación de dichas variables en policías del departamento de Ica (Huamán y Gutiérrez, 2020), en docentes de educación inicial de Chincha (Tasayco y otros, 2020) y docentes de educación primaria (Lazo, 2016) con relaciones muy significativas e inversas. En Cajamarca, se halló solo una investigación que estudió ambas variables, sin embargo, fue realizado con personal de salud del servicio gineco-obstetricia del Hospital Regional de Cajamarca, en la cual no se halló índice de correlación entre las variables.

Tal como se puede apreciar en los estudios de actualidad, se vienen desarrollando diversidad de estos sobre las variables resiliencia y estrés laboral. Sin embargo, estas investigaciones han centrado sus esfuerzos por observar esta relación en docentes de inicial y primaria, mas no en docentes de nivel secundaria.

Considerando que la educación básica corresponde a los tres niveles (inicial, primaria y secundaria), y es en la educación secundaria donde surgen mayores conflictos por los cambios muy significativos en el desarrollo humano de los estudiantes tanto a nivel familiar, personal, sexual, etc. (Guevara-Manrique, 2014); es importante estudiar la relación entre resiliencia y estrés laboral. Ello debido a que los docentes están expuestos a enfrentarse con mayores conflictos y con mayor grado de complejidad que en los demás niveles educativos (Estíbaliz Villardefrancos y otros, 2012).

Finalmente, en Cajamarca no existen investigaciones de ambas variables en la población de docentes de nivel secundaria, es por ello que se realiza la siguiente investigación que busca determinar la relación existente entre la resiliencia y el estrés laboral de los docentes de Instituciones Secundarias estatales de la ciudad de Cajamarca.

1.2. Formulación del Problema:

¿Qué relación existe entre la resiliencia y el estrés laboral de los docentes de Instituciones Secundarias de la ciudad de Cajamarca?

1.3. Objetivos de la Investigación:

1.3.1. Objetivo general

Determinar la relación existente entre la resiliencia y el estrés laboral de los docentes de Instituciones Secundarias estatales de la ciudad de Cajamarca.

1.3.2. Objetivos específicos

- Describir el nivel de estrés laboral de los docentes de Instituciones Secundarias estatales de la ciudad de Cajamarca.
- Describir el nivel de resiliencia de los docentes de Instituciones Secundarias de la ciudad de Cajamarca.

1.4. Justificación:

El presente estudio se ajusta a los requisitos establecidos por la Universidad “Antonio Guillermo Urrelo”, aportando a nivel teórico, práctico y psicológico en aras del desarrollo de investigaciones que promuevan el bienestar de la comunidad educativa.

La presente investigación aportará a nivel teórico en cuanto alcanzará un conocimiento válido y profundo sobre la relación existente entre los factores de resiliencia y estrés laboral docente, presentes en el quehacer educativo, dando a conocer la influencia de una variable sobre otra.

El aporte práctico de este estudio es que los resultados darán a conocer cómo está la salud mental de los docentes en el ámbito laboral, cómo es que ellos enfrentan los desafíos en el ambiente escolar y conocer su nivel de estrés, producto de las limitaciones propias de su situación laboral, teniendo en cuenta además el tiempo de pandemia que se está atravesando. Esto servirá para diagnosticar algunas de sus necesidades, relacionadas con su trabajo y tomar las decisiones pertinentes para mejorarlo; a la vez, este estudio servirá para sugerir planes y programas de

mejora en este aspecto, sobre todo en las instituciones educativas de nivel secundario de la ciudad de Cajamarca.

En el campo psicológico es importante esta investigación, porque cada vez se tiene más certeza de que es posible fomentar la resiliencia como un mecanismo preventivo contra el resquebrajamiento de la salud mental y así, abordar el tema desde la Psicología Educativa.

CAPÍTULO II
MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de la Investigación:

2.1.1. Internacionales:

Sameshima y otros (2020), investigaron efectos combinados de la paternidad en Infancia y Resiliencia en el trabajo, estrés en trabajadores adultos no clínicos de la comunidad, el grupo de estudio fueron 528 trabajadores japoneses, a los cuales se les aplicó la escala de resiliencia de Connor-Davidson y el cuestionario breve de estrés laboral, según el modelo de ecuaciones estructurales. Como resultados se halló que los estresores laborales percibidos mediaron el efecto de resiliencia en los padres sobreprotectores e igualmente la resiliencia medió el efecto de los padres sobreprotectores en el estrés laboral.

Silva (2020) realizó una investigación sobre percepción de Resiliencia según el Género en una muestra de trabajadores puertorriqueños su relación con el Estrés Laboral, el grupo de estudio fue de 493 participantes, 334 mujeres y 159 hombres, de edades comprendidas entre los 21 y 74 años, a los cuales se les aplicó la escala de resiliencia de Connor y Davidson y estrés percibido (EPP-10), los resultados fueron que en cuanto a la relación entre variables, a mayor resiliencia personal, menor estrés laboral; a mayor resiliencia personal, menor estrés en vida y trabajo; y a mayor estrés laboral, mayor estrés en vida y trabajo (-0,418).

Reyes y otros (2018), realizó una investigación sobre Estrés Laboral, Resiliencia y Consumo de Alcohol en trabajadores de la industria del acero, la investigación fue de diseño transversal-correlacional, el en un grupo de estudio de 224 participantes mexicanos, de los cuales 185 fueron obreros y 39 administrativos, a los cuales se les aplicaron el inventario de resiliencia en Mexicanos, cuestionario de resiliencia en Mexicanos y el cuestionario de identificación de trastornos debido

al consumo de alcohol, los principales resultados fueron una correlación negativa entre la resiliencia y la intensidad de estrés laboral ($r = -.132$, $p = .049$).

Los autores Hao y otros (2015), realizaron la investigación la relación entre Resiliencia, Estrés y Burnout, entre los funcionarios de Beijing, China, realizaron un estudio correlacional trasversal, en un total de 541 funcionarios entre hombres y mujeres (entre 22 y 58 años), quienes completaron el cuestionario de autoinforme de resiliencia, el estrés y el agotamiento. Los resultados más significativos fueron una correlación significativa y positiva entre estrés y resiliencia fue de 0,37.

Vilchez, (2012), realizó una investigación sobre la Resiliencia y Estrés Laboral del personal directivo y docente en escuelas técnicas de Venezuela, en una muestra de 51 sujetos distribuidos entre directivos y docentes de las instituciones educativas, a los cuales se les aplicó las escalas de Likert con cinco alternativas para medir la resiliencia y estrés laboral, por lo que correlacionaron débilmente con la r de Spearman (0.145), presentando una significancia baja.

2.1.2. Nacionales:

Huamán y Gutiérrez (2020), realizaron la investigación resiliencia y estrés laboral en policías de la unidad de protección de carreteras de Ica, del departamento de Ica, en el contexto de emergencia sanitaria, la investigación fue cuantitativa correlacional, no experimental de corte trasversal, el grupo de estudio fue de 244 participantes, con edades mayores a 18 años; a los cuales aplicaron la Escala de Resiliencia de Wagnild y Young (1993) y el Cuestionario de Estrés Laboral JSS”, el cual fue elaborado por Spielberger y Vagg; y adaptado por Catalina (2010). Los resultados fueron una correlación inversa y significativa según r de Spearman ($-0,333$) entre las variables resiliencia y estrés laboral.

El autor Tasayco y otros (2020), realizó la investigación análisis de Resiliencia y Estrés Laboral en docentes del nivel primario del distrito de Sunampe provincia de Chincha, la investigación fue de tipo cuantitativo y de nivel correlacional, y fue aplicada en 145 docentes, el muestreo fue probabilístico e intencional; al grupo de estudio se le aplicó la escala de estrés docente ED-6 y la escala de resiliencia de Connor, siendo el principal resultado que existe una relación inversa entre resiliencia y estrés laboral en docentes, obtenido mediante Rho de Spearman con coeficiente de correlación de -0,445.

Lazo (2016), resiliencia y estrés laboral en docentes de instituciones educativas de nivel primario del distrito de Colcabamba-Huancavelica, el grupo de estudio fueron 102 docentes elegidos de forma no probabilística, a los cuales se les aplicó la escala de resiliencia de Wagnild y Young (1993), también fue aplicada el inventario MBI-HSS de Maslach y Jackson (1986), en su versión chilena, los resultados fueron una relación alta inversa y significativa ($r=-0,81$).

2.1.3. Locales:

El autor Chilón (2020), realizó la investigación niveles de estrés y estrategias de afrontamiento en el personal del servicio de gineco- obstetricia del hospital regional de Cajamarca, el tipo de estudio fue descriptivo trasversal, la muestra fue de 44 trabajadores entre hombres y mujeres, a los cuales se les aplicó la escala de Estrés Laboral (JSS) para medir el estrés en un nivel bajo, medio y alto; también se aplicó la Escala de Afrontamiento de López y Marvan. Los resultados fueron que el 50% del grupo de estudio tuvieron un nivel de estrés leve y el otro 50% tuvieron un nivel de estrés moderado; mientras que, según los tipos de afrontamientos, el 62% de los médicos tuvieron un afrontamiento activo y el

38% un afrontamiento pasivo, en las obstetras se observó que el 68% mostraron un afrontamiento activo y el 32% un afrontamiento pasivo.

2. Bases Teóricas:

2.2.1. Resiliencia

La resiliencia es la capacidad de utilizar un sistema dinámico, adaptarse con éxito a perturbaciones que amenazan el sistema, función, viabilidad o desarrollo (Trujillo, 2011), por lo que la resiliencia es dinámica, la adaptación a la adversidad es distribuido en todos los sistemas, la resiliencia individual depende de la resiliencia de otros sistemas, contribución de sistemas (familias, servicios, grupos y comunidades) para ayudar a las personas a hacer frente a la adversidad (Trujillo y otros, 2011).

Respectivamente, la definición de resiliencia e intervenciones de resiliencia ha ampliado para convertirse en fuerzas protectoras y de vulnerabilidad en múltiples niveles de influencia: cultura, comunidad, la familia y el individuo (Sierra y otros, 2018).

En su concepto, la resiliencia es aún más ampliamente comprendida como los factores protectores y procesos o mecanismos que contribuyen a un buen resultado (Arango, 2005), a pesar de las experiencias con factores estresantes donde se ha demostrado riesgo significativo de desarrollar psicopatología o también es un concepto interactivo que se refiere a la resistencia relativa a riesgos ambientales o superación del estrés o la adversidad (Kalawski, y Haz, 2003).

Según Wagnild y Young (1993), la resiliencia sería un rasgo de la personalidad que regula la consecuencia negativa del estrés, propiciando la

adaptación. Esto implica ánimo, fuerza, vigor para adaptarse a situaciones adversas que la persona pueda experimentar.

2.2.1.1. Factores de resiliencia

– Factores personales:

Rasgos de personalidad (apertura, extraversión y amabilidad), locus de control interno, dominio, autoeficacia, autoestima, valoración cognitiva (interpretación positiva de eventos y la integración cohesiva de la adversidad en auto-narrativa) (García-Hernández, y otros, 2020), y el optimismo, evidentemente, contribuyen a la resiliencia. Los hallazgos de investigadores pioneros indican que el funcionamiento intelectual, la flexibilidad cognitiva y apego social, autoconceptos positivos, regulación emocional, emociones positivas, espiritualidad, afrontamiento activo, resistencia, el optimismo, la esperanza, el ingenio y la adaptabilidad son asociados con la resiliencia (Greco, Morelato, y Ison, 2001).

- Factores demográficos (edad, sexo, género, raza y etnia), relaciones sociales y las características de la población se relacionan de forma variable con la resiliencia, dependiendo de los métodos de estudio y la definición de este constructo. Algunos de los factores que aumentan la resiliencia pueden ser específicos de la etapa de la vida y otros pueden operar a lo largo de la vida útil (Uriarte, 2005).

– Factores biológicos:

La resiliencia presenta hallazgos de una investigación en biología y factores genéticos, pues los entornos tempranos pueden afectar el desarrollo de la

estructura del cerebro, función y sistemas neurobiológicos. Pueden ocurrir cambios en el tamaño del cerebro, las redes neuronales, la sensibilidad de los receptores, y la síntesis y recaptación de neurotransmisores (Carvajal, 2005). Los cambios físicos en el cerebro pueden exacerbar sustancialmente o reducir la vulnerabilidad a la psicopatología futura. El cerebro puede evidenciar cambios y otros procesos biológicos pueden afectar la capacidad para moderar emociones negativas y, por lo tanto, afectar la resistencia a las adversidades (Limonero, Tomás-Sábado, Fernández-Castro, Gómez-Romero, & Ardilla-Herrero, 2012).

– Factores ambientales-sistémicos:

A nivel microambiental, el apoyo social, que incluye relaciones con la familia y los compañeros, se correlaciona con resiliencia (Ríos, Carrillo, y Sabuco, 2012). Asegurar el apego a la madre, la estabilidad familiar, relación segura con un padre no abusivo, buena paternidad y habilidades, y ausencia de depresión materna o abuso de sustancias, se asocia con menos problemas de comportamiento y mejor bienestar psicológico en niños maltratados. El apoyo social puede provenir de compañeros positivos, de apoyo maestros y otros adultos, así como familiares directos (Ríos, Carrillo, y Sabuco, 2012).

2.2.1.2. Implicaciones clínicas de la resiliencia

- La atención clínica eficaz y el trabajo de salud pública para desarrollar la resiliencia requieren asociaciones entre sectores sanitarios y no sanitarios (Arrogante, 2015).

- Los psiquiatras y otros profesionales de la salud mental deben colaborar para formular y desarrollar políticas e intervenciones para reforzar la resiliencia (Muñoz-Silva, 2012).
- Las intervenciones clínicas y de salud pública tienen un papel en la mejora de las posibilidades de resiliencia (Uriarte , 2005).
- Las implicaciones clínicas incluyen un énfasis renovado en el valor de que un médico realice una buena historia clínica, una fuerte alianza terapéutica y el refuerzo de actitudes y comportamientos que se sabe que facilitan resultados resilientes (Uriarte , 2005).

2.2.1.3. Dimensiones de la resiliencia:

Wagnild & Young (1993), consideran como dimensiones de la resiliencia a la ecuanimidad, perseverancia, confianza en sí mismo, satisfacción personal y sentirse bien solo.

Sentirse bien solo, se refleja en la capacidad de la persona para poder alcanzar un grado de autorrealización suficiente y sentirse feliz, sin que dependa necesariamente del resto de individuos (Wills y Hofmeyr, 2019) .

La ecuanimidad, expresa un equilibrio y coherencia emocional en situaciones de adversidad, moderando sus actitudes, aquel estado mental de una persona que es determinante para que pueda mantener el equilibrio emocional, facilitando la toma de decisiones y el control de la situaciones (Luthar et al., 2021).

Perseverancia, es la determinación, persistencia, el deseo fuerte de lograr algo aún dentro de los obstáculos que se presenten, aquella firmeza de la persona

para que sus ideas puedan ser respetadas entre los demás, en donde la actitud cumple un papel relevante, en miras de la ejecución de los propósitos impuestos.

Confianza en sí mismo, se refiere a la seguridad que la persona tiene sobre el conocimiento de sus propias capacidades y limitaciones para actuar con decisión propia, permitiendo su adaptación a determinadas condiciones del entorno (Robbins et al., 2018)

Satisfacción personal, concierne al estado de armonía que demuestra una persona en sus diferentes aspectos, comprendiendo el significado de su vida, evaluando sus propias contribuciones, propiciando su felicidad, sustituyendo cualquier estado de ánimo negativo ante el cumplimiento de un gusto o deseo (Sarwar et al., 2021).

Sentirse bien solo, alude a la comprensión de que cada persona es única y valiosa, con la capacidad de enfrentar solo algunas experiencias, haciendo uso de su libertad, se refleja en la capacidad de la persona para poder alcanzar un grado de autorrealización suficiente y sentirse feliz, sin que dependa necesariamente del resto de individuos (Wills y Hofmeyr, 2019) .

2.2.1.4. Teorías de la Resiliencia

En cuanto a la definición de resiliencia, han surgido diferencias que han dado origen a dos posiciones teóricas sobre este concepto (Grotberg, 1995). Una de ellas es la teoría personalista, de carácter cognitivo conductual, que indica que las conductas de adaptación ante situaciones estresantes del medio donde el individuo se desenvuelve, serían las que suscitarían patrones de comportamiento resiliente,

los cuales son innatos en la personalidad. La otra posición adopta perspectivas de sistemas, interaccionismo y otras corrientes teóricas, afirmando que la resiliencia sería una cualidad potencial de la persona, que se va desarrollando cuando esta se enfrenta a contextos de riesgo o traumáticos, además de la presencia de ciertos factores resilientes desde la infancia (Siebert, 2007).

- Teoría Personalista

Al observarse que no todas las personas que estaban expuestas a condiciones de estrés o riesgo padecían alguna consecuencia negativa, se presumió que existía alguna cualidad personal que las hacía diferentes, ya que su ambiente social era similar. Así se dio origen a la teoría genética, que sostiene que las personas que no son afectadas por las dificultades y problemas de su contexto, es debido a características genéticas como un temperamento específico y capacidades cognitivas superiores, que incrementan la resiliencia, concibiéndose así como una cualidad personal (Gómez, 2010).

Desde este punto de vista, Gil (2010) concibe a la resiliencia como una característica de la personalidad que consiste en la habilidad de adaptación temporal, de acuerdo a las circunstancias; concepción que es apoyada por Wagnild y Young (1993) quienes sustentan que la resiliencia sería una cualidad personal positiva que beneficia la adaptación individual. A esto se debería que esta habilidad acompañe a algunas personas desde el nacimiento, mientras que otras carecerían de ella por el resto de su vida, puesto que según esta perspectiva se estaría hablando de una condición establecida y no de un proceso dinámico, imposibilitando su

desarrollo en personas que no contaban con ella desde el nacimiento (Munist et al, 1998).

A partir de las investigaciones que garantizaban a la Teoría Genética, se comenzó a ahondar temas como las características personales y particulares de los individuos resilientes, tratando de describir ampliamente la personalidad de estos, para así determinar quienes tenían la capacidad y quienes no tenían la dicha de poseerla. (Gómez, 2010).

- Teoría sistémica

Ante los estudios de la teoría genética, se originan dudas respecto al tema cuando los investigadores se van dando cuenta que los(as) niños(as) y personas resilientes tenían a alguna persona, sea familiar u otra que los aceptaba y brindaba apoyo incondicional, lo que dio origen a una nueva teoría sobre el desarrollo de la resiliencia, apuntando las investigaciones a determinar características externas que fomentaban la resiliencia, que ya no era considerada una capacidad fija (Gómez, 2010).

En este sentido, Greco, Morelato e Ison (2006) conciben la resiliencia como un proceso dinámico, que considera factores internos y externos, los que al interactuar con el riesgo hacen más fácil el enfrentamiento de condiciones adversas. Además, afirman que los factores internos guardan relación con aspectos biológicos y psicológicos en continua interacción, y que los externos están referidos a las características del medio familiar y social donde se desenvuelve la persona.

Asimismo, Siebert (2007), indica que desde la perspectiva sistémica, la resiliencia es considerada como una capacidad que tiene su origen en la interacción

entre el individuo y su medio, donde el rol de la familia y el contexto social son primordiales.

- Teoría Ecológica de Bronfrenbrenner

El intercambio que se da permanentemente entre la persona y su entorno, se entiende mejor con los sustentos del modelo de Bronfrenbrenner (1979), psicólogo norteamericano, precursor de la teoría más reciente del desarrollo humano, planteando un modelo ecológico que tiene como objetivo el estudio del desarrollo en el medio en el que se produce, aunque en un replanteamiento la nombra Teoría Bioecológica, recalcando la importancia de los factores biológicos en el desarrollo psicológico y el rol dinámico del individuo mismo (Ochaita y Espinoza, 2004).

Así, Bronfrenbrenner afirma que el desarrollo humano se consigue a través de una gradual acomodación entre el ser humano activo y sus contextos más cercanos, lo que a su vez, es influenciado por las relaciones entre estos contextos y por otros de mayor alcance, estando esta postura de acuerdo a la concepción de resiliencia propuesta por Rutter (1993), quien sostiene que esta capacidad es efecto de la combinación entre el sujeto y el medio en el que se desenvuelve. Bronfrenbrenner, no toma en cuenta la eterna discusión entre herencia o ambiente y le da atención a la compleja interacción entre las cualidades propias de la persona y las de los sistemas donde se desarrolla (Ochaita y Espinosa, 2004), recurriendo al concepto de transición ecológica, definida como lo que sucede cada vez que la persona ingresa en un ambiente nuevo, con cambio de actividades, relaciones y funciones, lo cual es parte de la vida.

2.2.2. Estrés laboral

El estrés es la respuesta ante una demanda ambiental, esta respuesta es acompañada de recursos fisiológicos, psicológicos y conductuales, afectando el desenvolvimiento del individuo en el área psicológico, social, familiar y laboral (Peiró, 2001).

Los síntomas más notorios son a nivel psicológico, pues las reacciones emocionales se identifican por la desmotivación o excesiva alerta o irritabilidad, agotamiento físico, falta de rendimiento y sobre todo ansiedad, llegando a generar enfermedades físicas y mentales.

En la disciplina de la psicología el término fue acuñado por (Seyle, 1907), quien observó a un conjunto de personas tener síntomas comunes y propuso el síndrome de simplemente estar enfermo y que posteriormente en su doctorado llamó síndrome general de adaptación; así comprendió al estrés como un conjunto de reacciones biológicas ante un estímulo concreto, todos los sentidos se agudizan, los glóbulos rojos aumentan, las pupilas se dilatan, incluso la visión y el oído se agudizan, en general el cuerpo se tensa (Atalaya, 2001).

Por lo que, en las últimas décadas, el estrés ha sido un tema de mucho interés, sobre todo en el área laboral, así el estrés laboral es la respuesta o consecuencia de la presión percibida, el trabajador siente que su capacidad excede para sobrellevar la situación.

2.2.2.1. Causas del estrés laboral

Demandas: incluye exposición a cuestiones como carga de trabajo, patrones de trabajo y ambiente de trabajo (por ejemplo, volumen y complejidad del trabajo, turno trabajo, plazos poco realistas) (Omar, 2006).

Control: cuánto dice e involucra la persona en la forma en que hace su trabajo (por ejemplo, de control equilibrado con las demandas, falta de autonomía, demasiada supervisión) (Aguilera, 2010).

Apoyo: incluye el estímulo, patrocinio y recursos proporcionados por la organización, línea dirección y compañeros (por ejemplo, formación para las funciones básicas del trabajo) (Aguilera, 2010).

Relaciones: incluye la promoción positiva trabajar para evitar conflictos y lidiar con comportamiento inaceptable (por ejemplo, intimidación y acoso, conflictos) (Aguilera, 2010).

Rol: se refiere a si las personas entienden su papel dentro de la organización y si la organización asegura que no tienen roles en conflicto (por ejemplo, descripciones de trabajo vagas y evitadas) (Aguilera, 2010).

Cambio: cómo el cambio organizacional (grande o pequeño) se gestiona y comunica en la organización (por ejemplo, el personal comprende por qué el cambio es necesario, poca o ninguna comunicación para personal, temores de despido) (Aguilera, 2010).

2.2.2.2. Fases del estrés laboral

- **Fase de Alarma:** Es cuando se percibe algo como estresante, y luego el cuerpo inicia la respuesta de lucha o huida, en el trabajo se percibe una carga

de actividades que empiezan a canalizarse en síntomas como dolor muscular, de cabeza, de espalda, etc (Arias, 2012).

- Fase de resistencia: Si el estrés percibido continúa, el cuerpo permanece activado a un nivel metabólico más alto en un esfuerzo por compensar el estrés persistente. El cuerpo no puede mantener este nivel indefinidamente y sus recursos eventualmente se agotarán. El trabajador puede ignorar o minimizar la carga laboral, sin embargo, esto a pesar de contenerse va rumbo a estallar en un estrés laboral importante (Arias, 2012).
- Fase de agotamiento: La exposición prolongada al factor estresante resultará en el agotamiento de los recursos del cuerpo, y el desgaste resultante suprimirá el sistema inmunológico y hará que las funciones corporales se deterioren. Esto puede conducir a una variedad de problemas de salud y enfermedades, que incluyen enfermedades cardíacas, problemas digestivos, depresión y diabetes. El trabajador se siente físicamente agravado, estalla en migraña, taquicardias, parálisis faciales, etc (Arias, 2012).

2.2.2.3. Teorías sobre el Estrés Laboral

- Teoría Transaccional de Estrés y Procesos Cognitivos de Lazarus y Folkman (1986).

Estos investigadores plantearon que el estrés es un problema en gran parte individual, tanto en el ámbito psicológico como fisiológico, y además un problema colectivo, debido a la interrelación de las personas en la sociedad. El sustento principal de esta teoría es que, aun compartiendo exigencias similares, estas se convierten en estresores para el individuo según su propia

evaluación cognitiva; así, algunos individuos perciben ciertas exigencias como amenazas, otros las ven como oportunidades.

- Teoría de Hans Selye

Hans Selye (1936), investigó y definió el estrés como la respuesta fisiológica, no específica, de un organismo ante toda exigencia que se le haga. Selye argumentó que cualquier estímulo podría desencadenar en un estresor siempre que provocase en el organismo su respuesta biológica de adaptación; sin embargo, no incluía los estímulos psicológicos como causales, denominando al estrés como Síndrome General de Adaptación (SGA), el cual presenta tres fases: La primera denominada como “fase alarma” que es la reacción que sufre el organismo ante estímulos no habituales (lucha o huida), la segunda fase es conocida como “resistencia”, se produce cuando el organismo se ajusta a la situación que estaría provocando estrés, los síntomas de la primera fase desaparecen, y la tercera es la “fase de agotamiento” en la cual los mecanismos de defensa que se han tratado de utilizar no son eficaces, generando que los síntomas presentados en la primera fase vuelvan a aparecer dando origen a trastornos fisiológicos y psicológicos.

- Modelo de Estrés Laboral de Charles D. Spielberger y Vagg.

Spielberger y Vagg (citado por Saldaña y Sánchez, 2019), definen estrés laboral como la percepción del trabajador ante situaciones de demandas laborales. Proponen la existencia de cuatro dimensiones:

- a) Presión de trabajo, referido a la cantidad de horas extras laboradas, cambios de tareas frecuentes, la alta responsabilidad que exige el puesto o ritmos acelerados de trabajo.
- b) La falta de apoyo social, lo cual es considerado como la falta de apoyo y reconocimiento por parte de los supervisores, la escasa motivación hacia el trabajo.
- c) Factores organizacionales, se tiene en cuenta las actitudes negativas hacia la institución, la inadecuada toma de decisiones, mal manejo de conflictos, así como el ruido excesivo en el lugar de trabajo.
- d) Falta de realización laboral, se refiere a la escasa promoción, el no reconocimiento laboral y el salario bajo e inadecuado, así como las pocas oportunidades que tiene el colaborador para superarse.

2.2.3. Docencia en instituciones educativas secundarias

La educación secundaria es el tercer nivel de la educación básica regular y tiene una duración de cinco años, en este nivel se ofrece a los estudiantes, con edades comprendidas entre 12 a 16 años, una formación humanista, científica y tecnológica, cuyos conocimientos se encuentran en permanente cambio, orientando al desarrollo de competencias para la vida, el trabajo, la convivencia democrática, ejercicio de la ciudadanía y así admitir el ingreso a estudios superiores.

En este nivel se tiene en consideración los riesgos a los que se ven expuestos los púberes y adolescentes y que podrían interrumpir su escolaridad, tomando acciones preventivas y pertinentes según sus características y necesidades

Los estudiantes en este nivel, atraviesan transiciones a nivel físico, emocional, psicológico, social y mental que comprenden cambios en la forma de procesar y construir conocimientos e interactuar con otros, además están expuestos a riesgos que podrían interrumpir su escolaridad. Ante estas circunstancias, es indispensable el trabajo coordinado con los estudiantes, las familias, los directivos y los docentes (Currículo Nacional, 2016).

En este contexto educativo, el docente requiere de un perfil que le permita desarrollar las potencialidades en sus estudiantes, para ello teniendo en cuenta las disposiciones del Marco del Buen Desempeño Docente, resaltando las siguientes características:

- Capacidad para motivar y animar a los estudiantes.
- Poseer habilidades comunicativas y sociales para relacionarse con los actores de la comunidad educativa.
- Ser paciente, disciplinado, con capacidad para resolver problemas.
- Trabajar con entusiasmo, iniciativa y actitud positiva.
- Ser responsable, creativo, planificado y organizado.
- Demostrar empatía, asertividad, con sentido inclusivo y democrático.

La tarea educativa en los niveles de educación secundaria se percibe, en muchas partes involucradas (padres, maestros, medios de comunicación) como uno de los desafíos contemporáneos que exigen respuestas rápidas y eficientes (Guevara-Manrique y otros, 2014). De hecho, críticas sociales sobre este ciclo de enseñanza, fundamentadas en argumentos que no siempre están en acuerdo (falta de motivación del estudiante, abandono de los roles parentales por parte

de las familias, diversidad cultural, cambios en los contenidos curriculares y mayor responsabilidad de los docentes) ha contribuido a la construcción de un amplio corpus teórico y empírico sobre este apremiante problema (Extremera, Auxiliadora, & Rey, 2010).

Por tanto, la docencia en el nivel secundario supone una mayor exigencia, para el docente significa tener a su cargo, sobre todo en escuelas públicas, un gran número de estudiantes, revisión de tareas y exámenes, sin mencionar que a diario el docente tiene que preparar clases y cumplir con las metas educativas (Estíbaliz, Santiago, Castro, Aché, & Otero-López, 2012).

Estas directrices analizadas desde un enfoque psicológico, apuntan a estudiar la sobrecarga laboral que detona en estrés laboral en los profesores de secundaria, siendo de gran importancia tomar en cuenta factores protectores para asegurar la calidad educativa partiendo de los mismo educadores (Bulnes, 2003), uno de los factores protectores en los docentes de nivel secundaria es la resiliencia frente al estrés laboral, causado por los problemas entre compañeros de trabajo, lidiar con dificultades académicas de los propios alumnos y sus relaciones interactivas entre ellos, y la respuesta que esperan los padres, hacen que el trabajo del docente además de verse vulnerado, perjudique la salud mental del trabajador (Zuniga-Jara & Pizarro-Leon, 2018).

2.2.4. Resiliencia y estrés laboral en la docencia

En la actualidad, la resiliencia en educación es concebida como la aptitud de recuperar, recobrar y acomodarse ante cualquier infortunio, con buena disposición, desarrollando capacidades en el aspecto social, académico y

vocacional, a pesar de estar atravesando sucesos desfavorables o estresantes propios de la realidad de hoy (Gardner y Stephens, 2019).

La resiliencia y estrés laboral en docencia es una problemática que afecta tanto en el aprendizaje de los estudiantes, como a los propios docentes, además, recientemente la recesión ha traído serias tensiones sociales a la comunidad y en el aula, dejando la escuela con recursos financieros cada vez más escasos para hacer frente a estos desafíos. Los profesores han tenido que ser más resistentes que nunca (Esteras, 2015).

Los docentes han tenido que desarrollar y mantener la resiliencia, lo que ha sido esencial para la competencia profesional y el desarrollo educativo, todo ello significa que sostener la resiliencia en las escuelas es apoyar la permanencia de profesores en el sistema educativo; para hacer frente a estos cambios, más efectivamente, sostiene que se necesita resiliencia para mantener el rumbo cuando hay cambios para mejorar las escuelas (Martínez & Cifre, 2014).

Así mismo, para las escuelas que quieran conservar a docentes con un alto nivel de resiliencia, deberán tener en cuenta los factores exitosos en la contratación y retención de maestros, como el tamaño de las clases, la tutoría y programas de inducción, el nivel de autonomía otorgado a los docentes y el apoyo administrativo que estos reciben. (Guarino, Santibanez, y Daley, 2006).

Estos factores son importantes para la satisfacción laboral, para desarrollar y mantener la resiliencia, de lo contrario podría afectarla, y es que quien permanece en la docencia y sobre todo en las escuelas públicas necesitan

de estilos de afrontamientos positivos, para dar frente a la exigencia escolar (Coolahan, J., 2003).

2.3. Definición de términos básicos:

- **Resiliencia:** Básicamente, la resiliencia se refiere a la adaptación positiva, la capacidad de mantener o recuperar la salud mental, a pesar de estar experimentando adversidad (García-Hernández, y otros, 2020).
- **Estrés:** El estrés se define como la respuesta del cuerpo a situaciones que plantean demandas, limitaciones u oportunidades, y el estresor se define como el estímulo que evoca una respuesta al estrés (Omar, 2006).
- **Estrés laboral:** Es el daño físico y respuestas emocionales que ocurren cuando los requisitos del trabajo no coinciden con las capacidades, recursos, necesidades del trabajador (Aguilera, 2010).
- **Agotamiento Emocional:** Desgaste emocional provocado por una serie de factores psicológicos (Aguilera, 2010).
- **Despersonalización:** Una alteración en la percepción o experiencia del yo de modo que uno se siente desapegado y como si fuera un observador externo de sus procesos o cuerpo (García-Hernández, y otros, 2020),
- **Afrontamiento:** El afrontamiento es una acción dirigida a la resolución o mitigación de una situación problemática (Chilón, 2020).
- **Realización Personal:** Es el proceso de formación, que depende de las condiciones personales, ambientales y sociales; así como la integridad y coherencia para un plan de vida satisfactorio (Vilchez, 2012).

- **Competencia personal:** Capacidad que se puede atribuir a individuos, grupos sociales o instituciones, cuando poseen o adquieren las condiciones para alcanzar metas específicas de desarrollo y atender demandas importantes que presenta el entorno externo (Vilchez, 2012).
- **Carga laboral:** Excesivo trabajo o actividades laborales que implica tiempo y consumo de energía física.

2.4. Hipótesis de investigación:

2.4.1. Hipótesis del investigador:

H_1 = Existe relación inversa y significativa entre la resiliencia y el estrés laboral de los docentes de instituciones educativas de nivel secundario de Cajamarca.

2.4.2. Hipótesis nula:

H_0 = No Existe relación inversa y significativa entre la resiliencia y el estrés laboral de los docentes de instituciones educativas de nivel secundario de Cajamarca.

2.5. Definición operacional de variables:

En la presente tabla se describe la operacionalización de las variables en estudio.

Tabla 1.

Operacionalización de variables.

Variables	Tipo de variable	Definición conceptual	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Instrumento
Resiliencia	Variab e independie nte	Capacidad de adaptación positiva, capacidad de mantener o recuperar la salud mental, a pesar de haber experimentado adversidad.	Aceptación de uno mismo y de la vida	Ecuanimidad Perseverancia Confianza en sí mismo Satisfacción personal Sentirse bien solo	7,8,11 y 12 1,2,4,14,15,20 y 23 6,9,10,13,17,18 y 24 16,21,22 y 25 3,5 y 19	Escala de Resiliencia Wagnild, G. Young, H. (1993) adaptación peruana Novella (2002).

Estrés Laboral	Variable dependiente	El estrés es la respuesta ante una demanda ambiental, esta respuesta es acompañada de recursos fisiológicos, psicológicos y conductuales, esto afecta el desenvolvimiento del individuo en el área psicológico, social, familiar y laboral.	Severidad del estrés laboral	Presión de trabajo	2,4,5,9,11,20,23,24,25,27	JSS cuestionario de estrés laboral, elaborado por Spielberger y Vagg (1988) y adaptado al español por (Romero, 2010)
				Falta de apoyo social	6,10,17,28,29	
				Factores organizacionales	1,7,12,13,14,15,16,18,21,22,26,30	
				Falta de realización personal	3,8,9	

CAPÍTULO III

MÉTODO DE INVESTIGACIÓN

3.1. Tipo de Investigación

Esta investigación fue de tipo básica según su objetivo de estudio, buscó ampliar y profundizar los conocimientos acerca de la realidad para describir y comprender los objetos o fenómenos estudiados.

Según su profundidad, se realizó una investigación correlacional, debido a que describe relaciones entre dos o más categorías, conceptos o variables en un momento determinado (Hernández et al. 2018), donde se estableció la relación entre la resiliencia y estrés laboral en los docentes de instituciones estatales secundarias de Cajamarca.

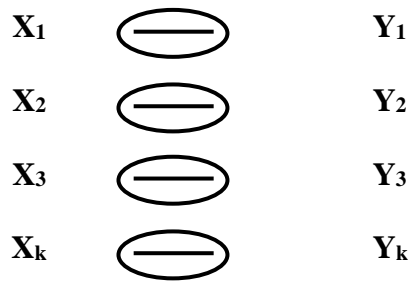
Según los datos empleados, la investigación fue cuantitativa, ya que estudia los fenómenos desde el exterior, busca medir y cuantificar las variables a través de instrumentos, y así determinar el comportamiento de las mismas (McMillan & Schumacher, 2005), en la presente se utiliza la Escala de Resiliencia y el Test Job Stress Survey (JSS).

La presente investigación, según el grado de manipulación de las variables, fue no experimental ya que no existe manipulación de éstas, pues tal y como refieren Hernández et al. (2018) las investigaciones no experimentales se realizan sin que exista una manipulación intencional de las variables, sino que se limita a observar los fenómenos en su ambiente natural, para luego ser analizados; así mismo, no se utilizó grupo de control y tampoco se asignó aleatoriamente los sujetos.

Según el periodo temporal en que se realizó, la presente investigación es de corte transversal, debido a que los datos recolectados se hacen en un momento único, teniendo como propósito describir las variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado (Hernández et al. 2018).

3.2. Diseño de investigación

Tuvo un diseño no experimental, trasversal y correlacional.



3.3.Población, muestra y unidad de análisis

3.3.1. Población

El universo poblacional lo conformaron todos los docentes de las Instituciones Educativas de Nivel Secundario del distrito de Cajamarca, quienes tienen características relacionadas con el tema a investigar, es finita. A nivel regional, se conoce que el número de docentes del nivel secundario es de 11 404 profesores, la población de estudio de esta investigación fueron los docentes de educación secundaria de la zona urbana del distrito de Cajamarca, conformada por 602 profesionales. (MNEDU, 2017).

3.3.2. Muestra

La muestra de estudio estuvo constituida por un total de 118 docentes, que fueron tomados por el criterio de accesibilidad (muestreo No Probabilístico), donde según Hernández et al (2018), consiste en seleccionar sujetos que no dependen de la probabilidad.

La muestra se obtuvo de cuatro Instituciones Educativas de Nivel Secundario: “Juan XXIII”, “Nuestra Señora de la Merced”, “San Ramón” y “Rafael Loayza Guevara” del distrito de Cajamarca, provincia de Cajamarca, región de Cajamarca. Fue distribuida de la siguiente manera: según años de servicio y género, según condición laboral y género.

En la presente investigación se hizo uso de muestreo no probabilístico discrecional o muestreo por juicio, el que consiste en que los sujetos se seleccionan a base del conocimiento y juicio del investigador, basándose en la experiencia de otros estudios anteriores o en su conocimiento sobre la población y comportamiento de esta frente a las características que se estudian (McMillan & Schumacher, 2005).

Para determinar el tamaño de la muestra se usó el criterio de Morales (2012), quien menciona que se debería tomar un determinado número de participantes para un estudio, ello de acuerdo al tamaño de la potencia estadística y correlaciones previas expresadas en los antecedentes. Así, en los estudios internacionales se hallaron correlaciones entre -0,132 y -0,418; mientras que los estudios nacionales expresaron correlaciones entre -0,333 y -0,81. De este modo, la muestra para este estudio quedó conformada por 118 participantes, considerando un coeficiente de correlación de 0,30 y una potencia de 0,90.

3.3.3. Criterios de inclusión

Como criterio de inclusión se consideraron los siguientes:

- Profesionales de educación secundaria.
- Docentes de I.E. estatales del nivel secundario de cuatro instituciones de Cajamarca: Juan XXIII, Nuestra Señora de la Merced, San Ramón y Rafael Loayza Guevara, según la muestra.
- Docentes que se encuentren laborando en las I.E. mencionadas.
- Docentes que deseen participar en el estudio.

3.3.4. Criterios de exclusión

Como criterios de exclusión, se propusieron los siguientes:

- Se excluyen a los docentes de otras I.E. de Cajamarca.
- Profesionales no mencionados en criterios de inclusión.
- Docentes que no accedieron a desarrollar los test.
- Docentes de niveles educativos diferentes al de secundaria.

3.3.5. Unidad de análisis

La unidad de análisis se encuentra conformada por un docente de instituciones secundarias estatales de la ciudad de Cajamarca.

3.4. Instrumentos de Recolección de Datos:

3.4.1. Escala de Resiliencia de Wagnild y Young

La escala de resiliencia desarrollada por Wagnild y Young en el año 1993, es una prueba de auto-reporte que mide la resiliencia en sus dimensiones de ecuanimidad (ítems 7, 8, 11, 12), sentirse bien solo (ítems 3, 5, 19), confianza en sí mismo (ítems 6, 9, 10, 13, 17, 18, 24), perseverancia (ítems 1, 2, 4, 14, 15, 20, 23) y satisfacción personal (ítems 16, 21, 22, 25). Tiene una respuesta tipo Likert desde el 1 al 7 con un rango de puntaje entre 25 a 175 (Reyes, 2019). En el Perú, la Escala original fue adaptada –traducida del inglés– y analizada psicométricamente por Novella en el año 2002, quien tuvo como muestra a 324 alumnas entre 14 a 17 años de un colegio nacional de mujeres en la ciudad de Lima (Dávila, 2017).

Confiabilidad. En la prueba original se halló confiabilidades mediante alfa de Cronbach de 0,85 hasta 0,90 según variabilidad de grupos como cuidadores en pacientes con Alzheimer, estudiantes, madres primerizas, etc.; mientras que la prueba test re-test se halló

un índice de correlación entre 0,67 hasta 0,84. Respecto a la prueba piloto en la adaptación de Novella, 2002, tuvo una confiabilidad calculada por el método de la consistencia interna con el coeficiente alfa de Cronbach de 0.89 (Reyes, 2019).

Un estudio en la ciudad de Cajamarca, reportó un alfa de Cronbach de 0,94 para la escala total, evidencia buena capacidad de consistencia interna (Rospigliosi & Yeckle, 2019).

Validez. Se determinó un tipo de validez concurrente con algunas variables para determinar la vinculación de los constructos con la resiliencia; de este modo se encontró una relación con la depresión de $r = -0,36$, satisfacción de vida, $r = 0.59$; moral, $r = 0.54$; salud, $r = 0.50$; autoestima, $r = 0.57$; y percepción al estrés, $r = -0.67$. El KMO arrojó un valor de 0,87 con sig. 0,000; los factores se distribuyeron de buena manera con todas las dimensiones propuestas (Reyes, 2019).

En una investigación en la ciudad de Chimbote, se reporta un excelente ajuste al modelo de resiliencia, con un índice alfa de 0,838, y un índice de ajuste comparativo de 0,698 (Dávila, 2017).

3.4.2. Test Job Stress Survey (JSS)

El Test Job Stress Survey (JSS) fue desarrollado por Charles D. Spielberger y Peter R. Vagg en Estados Unidos y se adaptó al español por Romero en el año 2010. Este test tiene como finalidad obtener niveles de la intensidad del estrés laboral a través de una escala de 30 ítems, este cuestionario presenta cuatro dimensiones que son: presión de trabajo (ítems 2, 4, 5, 9, 11, 20, 23, 24, 25, 27), falta de apoyo social (ítems 6, 10, 17, 28, 29), factores organizacionales (ítems 1, 7, 12, 13, 14, 15, 16, 18, 21, 22, 26, 30) y falta de realización personal (ítems 3, 8, 9). Este cuestionario es de formato individual, con duración de

aproximadamente 10 minutos, y se obtienen niveles de bajo, mediano y alto estrés laboral (Chilín, 2021).

Se conoce además que la escala de estrés laboral también ofrece medidas complementarias de las fuentes del estrés, ello debido a que cada ítem representa a un estresor específico (Maldonado, 2013).

Confiabilidad. En un estudio realizado en Nuevo Chimbote, el test JSS ha reportado un alfa de Cronbach de 0,94 para estrés laboral en la escala total, mientras que para las dimensiones llega hasta un alfa de Cronbach de 0,85 (León Carrión, 2020).

Validez. El test JSS evidencia adecuado nivel de validez a través de los análisis factoriales realizadas (Maldonado, 2013). Mientras que, en un estudio de Nuevo Chimbote, determinaron la validez a través de criterio de jueces, donde todos dieron resultados positivos a los ítems (León Carrión, 2020).

3.5. Procedimiento de Recolección de Datos:

La investigación se llevó a cabo en la ciudad de Cajamarca, a través de dos Escalas debidamente validadas, las cuales fueron aplicadas en las Instituciones Secundarias Estatales en el año 2021. Para recabar la información, se presentó el proyecto de investigación a la Universidad Privada “Antonio Guillermo Urrelo”, esperando tener la aprobación para la ejecución del mismo. Luego se enviaron oficios a las instituciones educativas de Nivel Secundario: “Juan XXIII”, “Nuestra Señora de la Merced”, “San Ramón” y “Rafael Loayza Guevara” del distrito de Cajamarca, con la finalidad de acceder a la muestra de docentes, más adelante se procedió a la aplicación de las dos escalas a los docentes con apoyo de los directivos de cada institución educativa, de modo que cada participante debió llenar previamente un consentimiento informado.

Es necesario hacer mención que los instrumentos se aplicaron de manera virtual, a través de un formulario, cuyo link fue proporcionado a cada subdirector de las instituciones educativas para la difusión respectiva a sus docentes, esto debido a la emergencia sanitaria por COVID 19 que afectó todos los aspectos de nuestra vida, trayendo como consecuencia el confinamiento de la población, uso de mascarilla, el distanciamiento social y el trabajo remoto.

3.6. Análisis de datos:

Para los análisis de datos se utilizó los Software estadísticos SPSS-v24 y Microsoft Excel. En un primer momento se digitó la información numérica y con códigos en el M. Excel, luego dicha data se trasladó al programa SPSS – v24, con la finalidad de realizar el tratamiento estadístico.

Para iniciar con el análisis de datos, se obtuvo la confiabilidad de las escalas a través del coeficiente del alfa de Cronbach, así como la validez de las pruebas, ello a través de la validez de criterio con el estadístico del análisis factorial exploratorio. Más adelante, se determinó la prueba de normalidad a través del estadístico Kolmogorov-Smirnov.

Para determinar los resultados específicamente, se utilizaron principalmente las pruebas de correlaciones de Pearson para escalas que son paramétricas y de Spearman si son no paramétricas. Además, fue conveniente usar los descriptivos por frecuencias para determinar los niveles y porcentajes.

3.7. Consideraciones éticas

Para exponer las consideraciones éticas que se han tomado en cuenta para el presente estudio, tenemos lo contemplado por la Asociación Americana de Psicología (American

Psychological Association [APA], 2017) para el desarrollo de las investigaciones psicológicas. De este modo, se han considerado las siguientes:

- Aprobación: A través de una entidad universitaria superior, en este caso será la Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo, la cual dará la aprobación para la viabilidad del estudio.
- Consentimiento informado: Tanto los directivos de las instituciones educativas seleccionadas, como los mismos participantes deberán dar su autorización para su evaluación a través de los dos cuestionarios; en el caso de los participantes se le entregará una carta de consentimiento informado.
- Paciente subordinado de la investigación: Las investigadoras dan garantía de que los datos ofrecidos por los docentes, serán tratados con confidencialidad absoluta.
- Ofrecer incentivos para la participación en la investigación: Las investigadoras reconocen que este estudio no tiene ningún incentivo económico.
- Informes de resultados de investigación: Las investigadoras se comprometen a enviar los resultados personalizados por institución educativa a los directos, con sus recomendaciones pertinentes.
- Plagios: Las investigadoras dan garantía de que el presente trabajo de investigación no contiene plagio.

CAPÍTULO IV

ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS

4.1. Análisis de Resultados:

En la tabla 2 se exponen las frecuencias de las características sociodemográficas de los participantes de estudio. De este modo se halló que la mayoría de participantes laboraban en la I.E. San Ramón (45,8%) y en menor medida en la I.E. Nuestra Señora de la Merced (14,4%). Respecto al sexo, la mayoría fueron mujeres (58,5%). Referente a la edad, la mayoría tuvieron entre 41 a 50 años de edad (41,5%), seguido del grupo de 51 a 60 años (36,4%). Por otra parte, la mayoría vive con pareja, hijos y otros (47,5%), los que viven solo con hijo/as (16,9%), mientras que una minoría viven con pareja y otro (1,7%) y solos (5,1%). Respecto al curso que dicta, se halló que la mayoría enseñaban ciencias sociales (16,1%), seguido de educación para el trabajo (15,3%) y comunicación (14,4%); en menor medida se encuentran los docentes que son auxiliares de educación (1,7%) y gestión educativa (2,5%). En tanto, sobre los años de experiencia, se encontró que la mayoría de participantes tienen entre 10 a 20 años (27,1%), seguido de los que tienen entre 2 a 10 años de experiencia (26,3%), en menor medida están los que tienen menos de 1 año de experiencia (3,4%).

Tabla 2.

Características sociodemográficas de los participantes del estudio.

		n	%			n	%
I. E. donde labora	San Ramón	54	45,8	Curso que enseña	Matemática	10	8,5
	N. S. de la Merced	17	14,4		Comunicación	17	14,4
	Juan XXIII	24	20,3		Ciencia y Tecnología	16	13,6
	Rafael Loayza Guevara	23	19,5		Ciencias Sociales	19	16,1
Sexo	Hombre	49	41,5	Arte	10	8,5	
	Mujer	69	58,5	Educación Física	7	5,9	
Edad	31 - 40 años	13	11,0	Educación Religiosa	9	7,6	
	41 - 50 años	49	41,5	Educación para el T.	18	15,3	
	51 - 60 años	43	36,4	Inglés	7	5,9	
	Más de 60 años	13	11,0	Auxiliar de educación	2	1,7	
	Solo(a)	6	5,1	Gestión Educativa	3	2,5	
				Menos de 1 año	4	3,4	
				Menos de 2 años	16	13,6	

Vive con	Solo con pareja	13	11,0	Años de experiencia	De 2 a 10 años	31	26,3
	Solo con hijo/a(s)	20	16,9		De 10 a 20 años	32	27,1
	Pareja, Hijo/a(s), Otros	56	47,5		De 20 a 30 años	22	18,6
	Hijo/a(s), Otros.	7	5,9		Más de 31 años	13	11,0
	Pareja, Otros	2	1,7				
	Otros familiares	14	11,9				
Total						118	100,0

En la tabla 3 se muestra la prueba de normalidad de las variables de estudios y sus dimensiones; en ella se observa que todas las escalas tienen una distribución no normal de sus puntuaciones, con excepción de las dimensiones Falta de apoyo social (0,033), Factores organizacionales (0,13) y la variable Estrés laboral (0,013), las cuales mostraron una distribución normal al 0,01 (0,033). Ante ello, se usarán estadísticos no paramétricos para correlacionar las variables.

Tabla 3.

Pruebas de normalidad de las variables de estudio

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
Resiliencia Total	0.099	118	0.007
Ecuanimidad	0.146	118	0.000
Perseverancia	0.109	118	0.002
Confianza en sí mismo	0.113	118	0.001
Satisfacción personal	0.100	118	0.006
Sentirse bien solo	0.159	118	0.000
Estrés Laboral Total	0.068	118	,200*
Presión de trabajo	0.064	118	,200*
Falta de apoyo social	0.103	118	0.004
Factores organizacionales	0.071	118	,200*
Falta de realización personal	0.144	118	0.000

a. Corrección de significación de Lilliefors

4.1.1. Relación entre resiliencia y estrés laboral en docentes

En la figura 1 se observa que la correlación entre resiliencia y estrés laboral es inversa, de magnitud media alta y muy significativa (0,004). Ello indica que existe correlación entre las variables de estudio, por lo que a medida que haya valores más altos de una variable, existen menores valores en la otra, y viceversa.

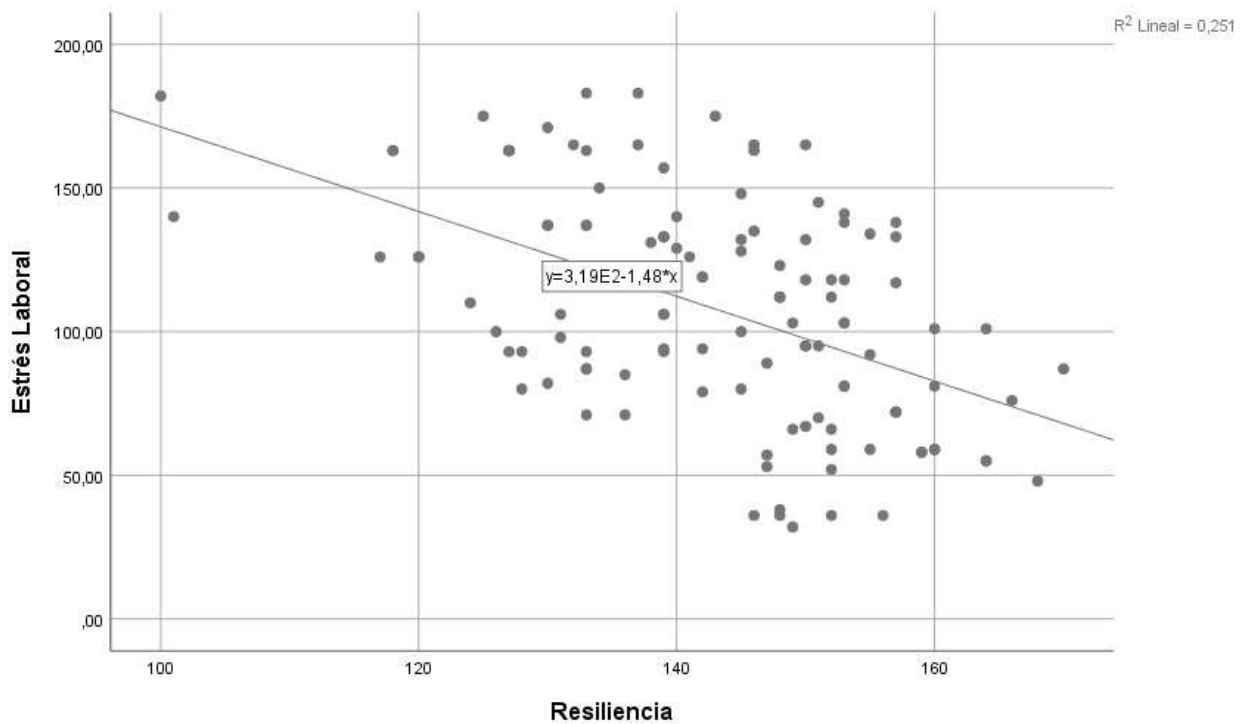


Figura 1. Correlación bivariada entre Resiliencia y estrés laboral.

Coefficiente de correlación de $-0,478^{**}$ Sig. (bilateral) de 0,000

En la tabla 4 se muestra la relación entre resiliencia y estrés laboral, determinándose una correlación inversa y significativa ($Rho = -0,478$) ($p < 0,05$).

Tabla 4

Relación entre resiliencia y estrés laboral en docentes

Rho de Spearman	Resiliencia	Coefficiente de correlación	1,000	-,478
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	118	118
	Estrés Laboral	Coefficiente de correlación	-,478	1,000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	118	118

La correlación es significativa en el nivel 0.000

En la tabla 5, se observa que todas las correlaciones entre las dimensiones de las variables de estudio son inversas, de magnitud entre medio bajo, medio y medio alto, siendo todas muy significativas. Se observó que la Resiliencia general tiene las más altas magnitudes de correlación con las dimensiones de la variable estrés laboral, así se observó mayor magnitud con Presión de trabajo (-0,476), Falta de apoyo social (-0,438) y Factores organizacionales (-0,469).

Tabla 5.

Correlación entre las dimensiones de estrés laboral y resiliencia

		Resiliencia	
Rho de Spearman	Presión de trabajo	Coefficiente de Correlación	-,476
	Falta de apoyo social	Coefficiente de Correlación	-,438
	Factores organizacionales	Coefficiente de Correlación	-,469
	Falta de realización personal	Coefficiente de Correlación	-,379

4.1.2. Nivel de estrés laboral en docentes

En la figura 2, se observan los niveles de estrés laboral encontrados en los participantes del estudio. Así, se halló que la mayoría de participantes presentan un medio nivel de estrés laboral (63,6%), seguido los participantes que presentan un nivel bajo de estrés laboral (33,9%) y en menor medida se encuentran los docentes con un alto nivel de estrés laboral (2,5%).

Por su parte, en la tabla 6 se observan los niveles de estrés laboral en los participantes de estudio. De este modo, se halló que la mayoría de docentes presentan un nivel medio (60,2%) y bajo (33,9%) de presión de trabajo. Así mismo, se encontró que la mayoría de participantes presentó un nivel medio (55,1%) y bajo (44,9) de estrés por falta de apoyo social. Así también se halló que la mayoría de docentes presentó un nivel medio (54,2%) y bajo (44,1%) de estresantes debido a factores organizacionales, mientras que solo el 1,7% presentó afectación alta por esta dimensión. Respecto al estresante por falta de realización personal, se encontró que la mayoría de participantes presentaba un nivel medio de afectación (54,2%), seguido del nivel bajo (34,7%).

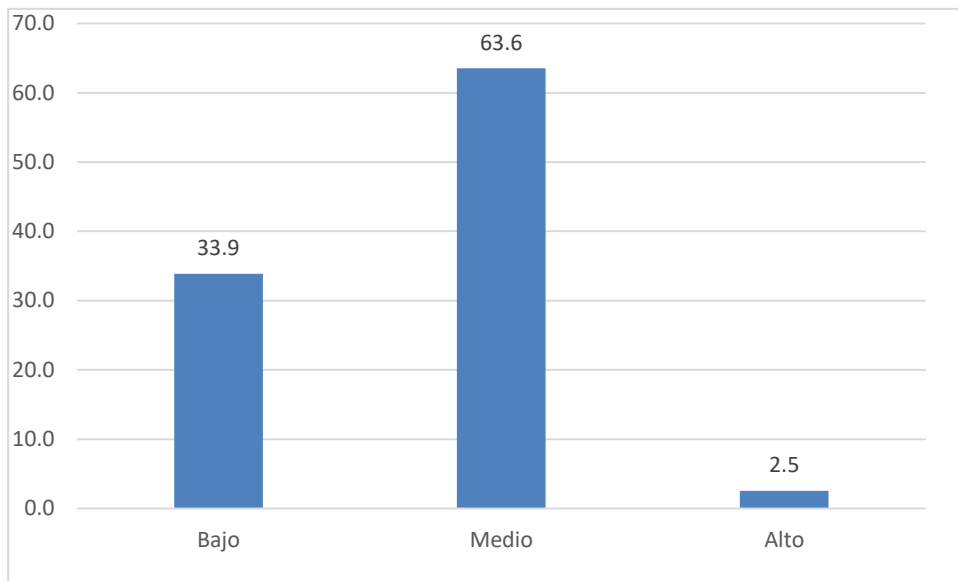


Figura 2. Nivel de estrés laboral en docentes.

Tabla 6.

Nivel de las dimensiones de estrés laboral en docentes.

		n	%
Nivel de Presión de trabajo	Bajo	40	33.9
	Medio	71	60.2
	Alto	7	5.9
Nivel de Falta de apoyo social	Bajo	53	44.9
	Medio	65	55.1
Nivel de Factores organizacionales	Bajo	52	44.1
	Medio	64	54.2
	Alto	2	1.7
Nivel de Falta de realización personal	Bajo	41	34.7
	Medio	64	54.2
	Alto	13	11.0
Total		118	100,0

4.1.3. Nivel de Resiliencia en docentes

En la figura 3 se observan los niveles de resiliencia encontrados en los participantes del estudio. De esta manera, se halló que la mayoría de participantes presentan un alto nivel

de resiliencia (69,5%), seguido los participantes que presentan un mediano nivel de resiliencia (30,5%), así mismo, no se halló ningún participante con nivel bajo en resiliencia.

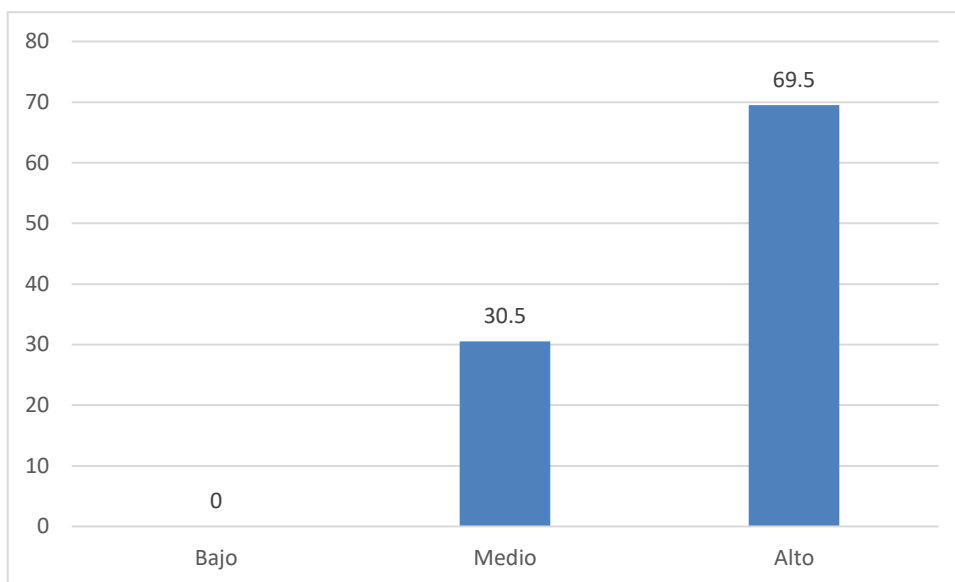


Figura 3. Nivel de resiliencia en docentes.

En la tabla 7 se observa los niveles de las dimensiones de la variable de resiliencia en docentes. Así se halló que la mayoría de participantes presentó un nivel alto (51,7%) y medio (48,3%) de ecuanimidad. Así también, se halló que la mayor parte de docentes presentaron un nivel alto (66,1%) y medio (33,9%) de perseverancia. Respecto a la dimensión confianza en sí mismo, se halló que la mayoría de participantes presentó un nivel alto (75,4%) y en menor medida un nivel medio (24,6%). Así también, la mayoría de docentes obtuvo un nivel alto (76,3%) en su satisfacción personal, y en menor medida se encontró el nivel medio (23,7%). En relación a la dimensión sentirse bien solo, se encontró que la mayoría de docentes obtuvo un nivel alto (62,7%), y en menor medida se encuentran los que están con nivel medio (37,3%).

Tabla 7.*Nivel de las dimensiones de resiliencia en docentes.*

		n	%
Nivel de Ecuanimidad	Medio	57	48.3
	Alto	61	51.7
Nivel de Perseverancia	Medio	40	33.9
	Alto	78	66.1
Nivel de Confianza en sí mismo	Medio	29	24.6
	Alto	89	75.4
Nivel de Satisfacción personal	Medio	28	23.7
	Alto	90	76.3
Nivel de Sentirse bien solo	Medio	44	37.3
	Alto	74	62.7
Total		118	100,0

4.2. Discusión de resultados:

En respuesta al objetivo general del presente estudio denominado Resiliencia y Estrés Laboral en Docentes de Educación Secundaria de la ciudad de Cajamarca, donde se planteó establecer la relación existente entre la resiliencia y el estrés laboral, se determinó una correlación inversa y significativa ($Rho = -,478$) ($p < 0,05$), aceptándose de este modo la hipótesis del investigador que indica que existe relación inversa y significativa entre resiliencia y estrés laboral en docentes, concordando con los resultados obtenidos por Vilchez, (2012), en su investigación sobre la resiliencia y estrés laboral del personal directivo y docente, el cual correlacionó débilmente con la r de Spearman (0,145); asimismo, Lazo (2016) en Chincha y Tasayco y otros (2020) en Huancavelica, analizaron la resiliencia y estrés laboral en docentes del nivel primario, siendo el principal resultado que existe una relación inversa entre resiliencia y estrés laboral en docentes, con coeficiente de correlación de -0,445 y -0,81 respectivamente. Los resultados de estas investigaciones, reafirman la tendencia que a mayor nivel de resiliencia menor nivel de estrés laboral, lo que se fundamenta

en que la resiliencia consigue mantener el equilibrio emocional de una persona, aunque exista alguna adversidad (Arrogante, 2015), asimismo Kalawski y Haz (2003) tienen concepción interactiva de esta que se refiere a la resistencia relativa a riesgos ambientales o superación del estrés o al infortunio y que uno de los factores protectores en los docentes de nivel secundaria es la resiliencia frente al estrés laboral (Zuniga-Jara & Pizarro-Leon, 2018). Esto se habría puesto de manifiesto durante este tiempo de vulnerabilidad que ocasionó la pandemia, alterando estilos de vida y de trabajo.

En relación al nivel de estrés laboral, definido por Spielberger y Vagg (citado por Saldaña y Sánchez, 2019) como la percepción del trabajador ante situaciones de demandas laborales, el Test JSS Job Stress Survey que es de su autoría, refleja que la mayoría de docentes de las instituciones educativas que participaron, presentan un bajo nivel de estrés laboral con 2,5%, ratificándose en cada una de las dimensiones del Test, lo que indicaría que situaciones estresantes no afectan de manera desmedida el trabajo de los docentes en estudio, guardando relación con la teoría de Lazarus y Folkman (1986) que sustenta que a pesar de compartir exigencias análogas, solo se convierten en estresores por la propia evaluación cognitiva que el individuo hace de ellas, percibiendo ciertas exigencias como amenazas o como oportunidades. Por otro lado, Carretero (2010) afirma que una variable que resulta de gran soporte si se desarrolla en la persona con estrés laboral, sería la resiliencia, pues desde la psicología positiva se menciona que la persona con resiliencia sería capaz de resistir y rehacer sus acciones, aunque todavía estén presentes las dificultades. En cuanto a las dimensiones de esta variable, se halló que la mayoría de docentes presentan un nivel medio de presión de trabajo, expresado en un 60,2%, referido al estrés producido por la presión de trabajar tiempo extra, cumplir plazos de finalización o un papeleo excesivo, lo que estaría relacionado con el trabajo virtual debido a la coyuntura existente.

Si nos referimos a la variable resiliencia, sustentada por Wagnild y Young (1993) como una cualidad personal positiva que beneficia la adaptación individual, donde la capacidad de afrontamiento se manifiesta día a día según las características del contexto a las que la persona se ve expuesta, se aprecia que los docentes cuentan con alto nivel de 69,5 % en esta variable, lo que nos lleva a deducir que estos, en su mayoría, se adaptan a las diferentes situaciones complejas, entendiendo que la resiliencia en educación es concebida como la aptitud de recuperar, recobrar y acomodarse ante cualquier infortunio, con buena disposición, desarrollando capacidades en el aspecto social, académico y vocacional, a pesar de estar atravesando sucesos desfavorables o estresantes propios de la realidad de hoy (Gardner y Stephens, 2019). En relación a los niveles de las dimensiones de la resiliencia, se alcanzó el nivel más alto en la dimensión de satisfacción personal con un 76,3%, referida al entusiasmo de la persona para poder sustituir cualquier estado de ánimo negativo, en base a la sensación de confort que genere una serie de sentimientos positivos cuando puede percibir el cumplimiento de un gusto o de un deseo (Sarwar et al., 2021); esta satisfacción personal del profesional en educación, redundará en la calidad de la enseñanza (Pinedo y otros, 2017).

Finalmente, se determinaron las correlaciones entre las dimensiones de la resiliencia y estrés laboral, hallándose la presión de trabajo y resiliencia (-0,476), falta de apoyo social y resiliencia (-0,438), factores organizacionales y resiliencia (-0,469), falta de realización personal y resiliencia (-0,379). Al respecto, Wagnild y Young (1993), sostienen que la resiliencia sería un rasgo de la personalidad que regula la consecuencia negativa del estrés, propiciando la adaptación, implicando ánimo, fuerza, vigor para adaptarse a situaciones adversas que la persona pueda experimentar. Del mismo modo, Bronfenbrenner le da atención a la compleja interacción entre las cualidades propias de la persona y las de los sistemas donde se desarrolla (Ochaita y Espinosa, 2004).

En conclusión, existe correlación inversa y significativa entre resiliencia y estrés laboral en los docentes de educación secundaria de la ciudad de Cajamarca ($Rho = -,478$) ($p < 0,05$) asimismo, el nivel de resiliencia es alto con 69,5% mientras que el nivel de estrés laboral es bajo con 2,5%.

CAPÍTULO V

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Conclusiones:

- Se ha concluido que existe correlación inversa y significativa entre resiliencia y estrés laboral en docentes de Instituciones Secundarias estatales de la ciudad de Cajamarca (Rho = -,478) ($p < 0,05$).
- Los resultados obtenidos validan la hipótesis del investigador, la cual indica que existe correlación inversa y significativa entre resiliencia y estrés laboral.
- El nivel de estrés determinado en los docentes involucrados en la investigación alcanzó un nivel medio de 63,6 9% y un nivel alto del 2,5%, considerando que la dimensión que presenta el más alto nivel de estrés es falta de realización personal.
- El nivel de resiliencia de los docentes de Instituciones Secundarias de la ciudad de Cajamarca, es alto, alcanzando un valor de 69,5 %, destacándose la dimensión de satisfacción personal con el más alto nivel.

Recomendaciones:

- A los futuros investigadores, seguir desarrollando más estudios en este campo para conocer los factores protectores que disminuyan el riesgo de problemas emocionales ante contextos de trabajo que afronta el magisterio actual.
- Asimismo, se recomienda a las Instituciones Educativas de Educación Secundaria, potenciar las alianzas con el centro de salud mental comunitario “Esperanza de vida” u otras, para promover espacios de fortalecimiento de relaciones socioemocionales en aras de la salud integral de sus miembros.
- Trabajar con los docentes de educación secundaria programas para regular los niveles de estrés laboral, con el fin de que no repercutan negativamente en su desempeño profesional.
- A los equipos directivos, se les recomienda estimular en los docentes sus fortalezas, sus habilidades sociales, cognitivas, entre otras, ofreciendo los medios que favorezcan procesos de resiliencia en la comunidad educativa.
- Gestionar la presencia de personal de salud mental (Psicólogo) en cada Institución Educativa para acompañar, orientar y brindar el soporte socioemocional oportunamente.

REFERENCIAS:

- Aguaded, M. C., & Almeida, N. A. (2016). La resiliencia del docente como factor crucial para superar las adversidades en una sociedad de cambios. *Tendencias pedagógicas*, 167-180.
- Aguilera, M. (2010). Atrapados por el estrés. 968-978. Obtenido de https://www.researchgate.net/profile/Antonio-Tabares/publication/274215325_Imago_mundi_la_contribucion_cultural_de_la_medicina_al_estres_urbano/links/5519060c0cf2f7d80a3e3843/Imago-mundi-la-contribucion-cultural-de-la-medicina-al-estres-urbano.pdf#page=30
- American Psychological Association [APA]. (1 de Marzo de 2017). *Ethical Principles of Psychologists and Code of Conduct*. Obtenido de <https://www.apa.org/ethics/code>
- Arango Arango, Ó. (2005). La resiliencia, una alternativa actual para el trabajo psico-social. *Revista Virtual Universidad Católica del Norte*, 1-9. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/1942/194220464008.pdf>
- Arias Gallegos, W. (2012). Estrés laboral en trabajadores desde el enfoque de los sucesos vitales. *Revista cubana*, 38(4), 525-535. Obtenido de <https://www.scielosp.org/pdf/rcsp/2012.v38n4/525-535/es>
- Arrogante, Ó. (2015). Resiliencia en Enfermería: definición, evidencia empírica e intervenciones. *Index Enfermería*, 24(4), 1132-1296. Obtenido de https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1132-12962015000300009
- Asesoría Económica y Marketing. (9 de setiembre de 2021). *Calculadora de muestras*. Obtenido de http://www.corporacionaem.com/tools/calc_muestras.php

- Atalaya, M. (2001). El estrés laboral y su influencia en el trabajo. *Industrial Data*, 4(2), 25-36. Obtenido de http://ateneo.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/123456789/1963/industrial_data06v4n2_2001.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Bulnes Bedón, M. (2003). Recursos Y Estrategias De Afrontamiento Al Estrés En Docentes De Centros Escolares Estatales De Lima Metropolitana. *Revista de Investigación en Psicología*, 6(1), 13-28. Obtenido de <https://pdfs.semanticscholar.org/5496/74bf7945452f48c7f798c78d4cf472344f15.pdf>
- Carretero, R. (2010). Resiliencia, una visión positiva para la prevención de intervención desde los servicios sociales. *Nómadas. Critical Journal of Social and Juridical Sciences*, 27(3), 1-18.
- Carvajal A, C. (2005). Estrés y depresión: Una mirada desde la clínica a la neurobiología. *Revista Médica Clínica Conde*, 16(4), 210-219. Obtenido de http://www.clc.cl/clcprod/media/contenidos/pdf/MED_16_1/EstresDepresionLaNeurobiologia.pdf
- Chilín, S. J. (2021). *Niveles de estrés y estrategias de afrontamiento en el personal del servicio de gineco-obstetricia del Hospital Regional Docente de Cajamarca durante la pandemia [Tesis de grado]*. Universidad Nacional de Cajamarca.
- Coolahan, J. (2003). Attracting, Developing and Retaining Effective Teachers. *Country Background report for Ireland*.
- Cornejo, R. (2012). *"Nuevos sentidos del trabajo docente: Un análisis psicosocial del bienestar /malestar, las condiciones de trabajo y las subjetividades de los/as docentes en Chile neoliberal" [Tesis de doctorado]*. Universidad de Chile.

Dávila, D. E. (2017). *Propiedades psicométricas de la Escala de Resiliencia en adolescentes de Nuevo Chimbote*. Universidad César Vallejo.

Esteras, J. (2015). Estudio psicopatológico sobre el síndrome de burnout en los docentes. *Universidad Nacional de Educación a Distancia (España)*, 98-102.

Estíbaliz Villardefrancos , P., Santiago Mariño,, M., Castro Bolaño, C., Aché Reinoso, S., & Otero-López, J. (2012). Estrés en profesores de enseñanza secundaria: un análisis desde el optimismo. *European Journal of Investigation in Health, Psychology and Education*, 2(3), 91-101. Obtenido de file:///C:/Users/HP/Downloads/Dialnet-EstresEnProfesoresDeEnsenanzaSecundaria-4518647.pdf

Extremera, N., Auxiliadora, D., & Rey, L. (2010). Recursos Personales, Síndrome De Estar Quemado Por El Trabajo Y Sintomatología Asociada Al Estrés En Docentes De Enseñanza Primaria Y Secundaria. *Ansiedad y Estrés* , 47-60. Obtenido de <https://web.a.ebscohost.com/abstract?direct=true&profile=ehost&scope=site&authtype=crawler&jrnl=11347937&AN=50138350&h=JrhrNlhp8XSjbn3bNs6ME%2f%2f36Y2wFOIDvGb1NzQkIxmtOArDtu66jZ4PS8qyDSm%2fEAzJpgyEHem7HxdCJfmQ%3d%3d&crl=c&resultNs=AdminWebAuth&resultLoc>

García-Hernández, D., Garcés de los Fayos Ruiz, E., González Hernández, J., & Ortín Montero, F. (2020). Incidencia de la personalidad y resiliencia en la aparición del burnout en una muestra de deportistas españoles. *Revista Euroamericana de Ciencias del Deporte*, 9, 95-102. Obtenido de <https://revistas.um.es/sportk/article/view/431181/283581>

Greco, C., Morelato, G., & Ison, M. (2001). Emociones Positivas: Una herramienta psicológica para promocionar el proceso de resiliencia infantil. *Psicología, Cultura y Sociedad*, 81-94. Obtenido de file:///C:/Users/HP/Downloads/Dialnet-EmocionesPositivas-5645315.pdf

- Guarino, C., Santibanez, L., & Daley, G. (2006). Teacher recruitment and retention: A review of the recent empirical literature. *Review of educational research, 76*(2), 173-208.
- Guevara-Manrique, A., Sánchez-Lozano, C., & Parra, L. (2014). Estrés laboral y salud mental en docentes de primaria y secundaria. *Revista Colombiana de Salud Ocupacional, 4*(4), 30-32. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7890229>
- Hao, S., Hong, W., Xu, H., Zhou, L., & Zhongyao Xie, Z. (2014). Relationship between resilience, stress and burnout among civil servants in Beijing, China: Mediating and moderating effect analysis. *Personality and Individual Differences, 83*, 65-71.
- Hernandez, R., Fernandez, C., & Baptista, L. (2014). *Metodología de la Investigación*. México: McGraw Hill.
- Huamán, J., & Gutiérrez, C. A. (2020). *Resiliencia y estrés laboral en policías de la unidad de protección de carreteras de Ica, departamento de Ica en contexto de emergencia sanitaria*. Universidad Autónoma de Ica.
- Kalawski, J., Ana María, H., & Haz, A. (2003). Y...¿Dónde está la resiliencia? una reflexión conceptual. *Interamerican Journal of Psychology*(2), 365-372. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/284/28437213.pdf>
- León Carrión, M. P. (2020). *Programa de bienestar emocional para disminuir el estrés laboral en trabajadores de un puesto de salud de Nuevo Chimbote, 2019*. Universidad César Vallejo.
- León, J., & Sugimaru, C. (2017). *Las expectativas educativas de los estudiantes de secundaria de regiones amazónicas; un análisis de los factores asociados desde el enfoque de eficacia escolar*. GRADE.
- Limonero, J., Tomás-Sábado, J., Fernández-Castro, J., Gómez-Romero, J., & Ardilla-Herrero, A. (2012). Estrategias De Afrontamiento Resilientes y Regulación Emocional: Predictores De

Satisfacción Con La Vida. *Behavioral Psychology*, 20(1), 183-196. Obtenido de [https://www.researchgate.net/profile/Joaquin-](https://www.researchgate.net/profile/Joaquin-Limonero/publication/234139556_Resilient_coping_strategies_and_emotion_regulation_predictors_of_life_satisfaction_Estrategias_de_afrentamiento_resilientes_y_regulacion_emocional_predictores_de_satisfaccion_con_)

[Limonero/publication/234139556_Resilient_coping_strategies_and_emotion_regulation_predictors_of_life_satisfaction_Estrategias_de_afrentamiento_resilientes_y_regulacion_emocional_predictores_de_satisfaccion_con_](https://www.researchgate.net/profile/Joaquin-Limonero/publication/234139556_Resilient_coping_strategies_and_emotion_regulation_predictors_of_life_satisfaction_Estrategias_de_afrentamiento_resilientes_y_regulacion_emocional_predictores_de_satisfaccion_con_)

Maldonado, P. F. (2013). *Los factores psicosociales y su relación con el apareamiento de estrés en los servidores de la Agencia Páez del Servicio de Rentas Internas*. Universidad Central del Educador.

Martínez, I., & Cifre, E. (2014). Efectos del desajuste obstáculos-facilitadores organizacionales en el estrés docente: un estudio longitudinal. *Revista Orientación Educativa*, 1-21. Obtenido de https://www.researchgate.net/publication/266316265_Efectos_del_desajuste_obstaculos-facilitadores_organizacionales_en_el_estres_docente_un_estudio_longitudinal

McMillan, J., & Schumacher, S. (2005). *Investigación educativa*. Madrid: Pearson Educación S.A.

Ministerio de Educación y formación profesional. (2019). *PISA 2018*. Ministerio de Educación y formación profesional.

MNEDU. (2017). *Decisiones basadas en evidencias*. Lima: Ministerio de Educación. Obtenido de http://escale.minedu.gob.pe/documents/10156/4374791/Presentacion_06_Cajamarca.pdf

Morales, P. (2012). *Tamaño necesario de la muestra: ¿Cuántos sujetos necesitamos?* Madrid: Universidad Pontificia Comillas.

Muñoz-Silva, A. (2012). El estudio de la resiliencia desde la perspectiva evolutiva y su aportación a la comprensión del riesgo y la protección en la intervención social. *Biblid*, 12(1), 9-16.

- Omar, A. (2006). Justicia organizacional, individualismo-colectivismo y estrés laboral. *Universidad Nacional de Rosario*, 16(2), 1-20. Obtenido de <https://psicologiaysalud.uv.mx/index.php/psicysalud/article/view/774>
- Oviedo, P. E., & Pastrana, L. H. (2014). *Investigaciones y desafíos para la docencia del siglo XXI*. Kimpres.
- Peiró Silla, J. (2001). El Estrés Laboral: Una Perspectiva Individual Y Colectiva. *Área de Psicología Social*, 31-40. Obtenido de <https://www.ipn.mx/assets/files/investigacion-administrativa/docs/revistas/88/ART3.pdf>
- Pinedo, R., Arroyo, M. J., & Caballero, C. (2017). Afectividad positiva y negativa en el futuro docente: Relaciones con su rendimiento académico, salud mental y satisfacción con la vida. *Contextos educativos*, 20, 11-26.
- Reyes Cruz, A., Rodríguez Aguilar, L., López García, K., & Guzmán Facundo, F. (2017). Estrés laboral, resiliencia y consumo de alcohol en trabajadores de la Industria de acero. *Health and addictions*, 18(1), 29-37.
- Reyes, C. A. (2019). *Estandarización de la Escala de Resiliencia de Wagnild & Young en universitarios de Lima metropolitana [Tesis de grado]*. Universidad Ricardo Palma.
- Ríos Rísquez, M., Carrillo García, C., & Sabuco Tebar, E. (2012). Resiliencia y Síndrome de Burnout en estudiantes de enfermería y su relación con variables sociodemográficas y de relación interpersonal. *International Journal of Psychological Research*, 5(1), 88-95. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/2990/299023539011.pdf>
- Rospigliosi, C. A., & Yeckle, I. Y. (2019). *Resiliencia de los trabajadores de limpieza pública del área del medio ambiente de la Municipalidad Provincial de Cajamarca 2019 [Tesis de grado]*. Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo.

- Sameshima, H., Shimura, A., Ono, K., Ichiki, M., Nakajima, S., Odagiri, Y., . . . Inoue, T. (2020). Combined Effects of Parenting in Childhood and Resilience on Work Stress in Nonclinical Adult Workers From the Community. *Frontiers in Psychiatry, 11*, 2-9. doi:10.3389/fpsy.2020.00776
- Selye, H. (1907). Founder of the stress theory. *Singapore medical journal, 2*, 214-219. Obtenido de https://scholar.google.es/scholar?hl=es&as_sdt=0%2C5&q=+Selye%2C+H.+%281907+stres&btnG=
- Sierra Molina, T., Sevilla Santo, D., & Martín Pavón, M. (2018). Profesor universitario, ser en resiliencia: una mirada a su labor en el contexto educativo actual. *Diálogos sobre educación en Temas actuales en investigación educativa, 10*(19), 2007-2171. Obtenido de <http://www.scielo.org.mx/pdf/dsetaie/v10n19/2007-2171-dsetaie-10-19-00006.pdf>
- Silva Montero, K. (2020). Percepciones de Resiliencia Personal según el Género en una Muestra de Trabajadores Puertorriqueños y su Relación con el Estrés Laboral. *ProQuest, 200*-203.
- Tasayco, R. A., Huamán, E. E., & Ojeda, A. M. (2020). *Análisis de resiliencia y estrés laboral en docentes del nivel primaria del distrito de Sunampe provincia de Chincha*. Universidad Autónoma de Ica.
- Trujillo García, S. (2011). Resiliencia: ¿Proceso o capacidad? Una lectura crítica del concepto de resiliencia en 14 universidades colombianas. *Revista Iberoamericana De Psicología, 4*(1), 13-22. Obtenido de <https://doi.org/10.33881/2027-1786.rip.4102>
- Trujillo Torres, J., López Núñez, J., & Lorenzo Martín, M. (2011). Análisis Y Descripción De Las Percepciones Del Liderazgo Resiliente Y Liderazgo Distribuido En Torno Al Ejercicio Directivo (2.0) Como Posibilidad Para Aprender Y Transformar Las Instituciones Educativas. *Revista y descripción de las percepciones del liderazgo resiliente y liderazgo distribuido en torno al*

ejercicio directivo como posibilidad para aprehender y transformar las insituciones educativas, 9(3), 13-29. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/551/55119880002.pdf>

Uriarte Arciniega, J. (2005). La resiliencia. Una nueva perspectiva en psicopatología del desarrollo. *Revista de Psicodidáctica*, 10(2), 61-80. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/175/17510206.pdf>

Uriarte Arciniega, J. (2005). La resiliencia. Una nueva perspectiva en psicopatología del desarrollo. *Revista de Psicodidáctica*, 10(2), 61-80. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/175/17510206.pdf>

Vilchez, W. (2012). Resiliencia y estrés laboral del personal directivo y docente en escuelas técnicas. *Universidad Privada Dr. Rafael Belloso Chacín*, 3-13.

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*, 7-10.

Zuniga-Jara, S., & Pizarro-Leon, V. (2018). Mediciones de Estrés Laboral en Docentes de un Colegio Público Regional Chileno. *Información Tecnológica*, 29(1), 171-180. Obtenido de <https://scielo.conicyt.cl/pdf/infotec/v29n1/0718-0764-infotec-29-01-00171.pdf>

ANEXOS

ANEXO A

MATRIZ DE CONSISTENCIA

TITULO DE LA INVESTIGACIÓN: Resiliencia y estrés laboral en docentes de instituciones secundarias estatales de Cajamarca.

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	INDICADORES	MÉTODO
<p>Principal ¿Qué relación existe entre la resiliencia y el estrés laboral de los docentes de Instituciones Secundarias de la ciudad de Cajamarca?</p>	<p>General: Determinar la relación existente entre la resiliencia y el estrés laboral de los docentes de Instituciones Secundarias estatales de la ciudad de Cajamarca.</p>	<p>Principal: Existe relación inversa y significativa entre la resiliencia y el estrés laboral de los docentes de instituciones educativas de nivel secundario de Cajamarca.</p>	<p>VD: Estrés laboral.</p> <p>VI: Resiliencia.</p>	<p>VD:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Presión de trabajo - Falta de apoyo social - Factores organizacionales - Falta de realización personal <p>VI:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Ecuanimidad - Perseverancia - Confianza en sí mismo - Satisfacción personal - Sentirse bien solo 	<p>Tipo de investigación: Básica, relacional, cuantitativa, no experimental y transversal.</p> <p>Diseño específico: Correlacional.</p> <p>Población: Está integrada por 602 todos los docentes de las Instituciones Educativas de Nivel Secundario del distrito de Cajamarca.</p> <p>Muestra: 118 docentes de cuatro instituciones educativas estatales secundarias.</p>
<p>Secundarios: ¿Cuál es el nivel de estrés laboral de los docentes de Instituciones Secundarias estatales de la ciudad de Cajamarca?</p>	<p>Específicos: Describir el nivel de estrés laboral de los docentes de Instituciones Secundarias estatales de la ciudad de Cajamarca.</p>	<p>Secundaria: No existe relación inversa y significativa entre la resiliencia y el estrés laboral de los docentes de instituciones educativas de nivel</p>			

		secundario de Cajamarca.			<p>Instrumentos de recolección de datos:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Escala de resiliencia desarrollada por Wagnild y Young. - Test Job Stress Survey (JSS) <p>Procesamiento de datos:</p> <p>Confiabilidad de las escalas a través del coeficiente del alfa de Cronbach, validez a través del análisis factorial exploratorio. Prueba de normalidad a través del estadístico Kolmogorov-Smirnov. Pruebas de correlaciones de Pearson si las escalas son paramétricas y de Spearman si son no paramétricas. Descriptivos por frecuencias para determinar los niveles y porcentajes.</p>
¿Cuál es el nivel de resiliencia de los docentes de Instituciones Secundarias de la ciudad de Cajamarca.	Describir el nivel de resiliencia de los docentes de Instituciones Secundarias de la ciudad de Cajamarca.	-			

ANEXO B

FICHA TÉCNICA ESCALA DE RESILIENCIA

Nombre de la prueba	:	Escala de Resiliencia
Autores	:	Wagnild, G. Young, H. (1993)
Procedencia	:	Estados Unidos
Año	:	1993
Estandarización	:	Lima – Novella (2002)
Administración	:	Individual / Colectiva
Duración	:	Variable (promedio 20 minutos)
Aplicación	:	Adolescentes y adultos.
Significación	:	La Escala evalúa las siguientes dimensiones de la resiliencia: Ecuanimidad, Sentirse bien solo, Confianza en sí mismo, Perseverancia, y Satisfacción. Asimismo, considera una Escala Total.
Calificación	:	Los 25 ítems puntuados en una escala de formato tipo Likert de 7 puntos donde: 1, es máximo desacuerdo; 7, significa máximo de acuerdo. Los participantes indicarán el grado de conformidad con el ítem; y a todos los que son calificados positivamente de entre 25 a 175 serán puntajes indicadores de mayor resiliencia.
Tipificación	:	Baremos Percentil (Mediana 50)
Confiabilidad	:	0.86 y 0.85 Alfa de Cronbach
Validez	:	5 factores

ANEXO C

FICHA TÉCNICA JSS

Nombre de la prueba	:	JSS. Cuestionario de Estrés laboral
Nombre original	:	JSS. Test Job Stress Survey
Autores	:	Charles D. Spielberger y Peter R. Vagg
Procedencia	:	Estados Unidos
Estandarización	:	Española, Catalina Romero, 2010
Administración	:	Individual y colectiva.
Duración	:	De 15 a 20 minutos.
Aplicación	:	Adultos
Significación	:	Evaluación del nivel general del estrés laboral, y de la severidad y la frecuencia con que ocurren 30 fuentes genéricas de estrés. Presenta cuatro dimensiones: <ul style="list-style-type: none">- Presión de trabajo (ítems 2, 4, 5, 9, 11, 20, 23, 24, 25, 27).- Falta de apoyo social (ítems 6, 10, 17, 28, 29).- Factores organizacionales (ítems 1, 7, 12, 13, 14, 15, 16, 18, 21, 22, 26, 30).- Falta de realización personal (ítems 3, 8, 9).
Tipificación	:	Baremos Percentil (Mediana 50).
Material	:	Lápiz y papel

ANEXO D

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Buen día.

Somos las bachilleres en Psicología Eliana Tanta Sánchez y Miriam Tanta Sánchez; quienes nos encontramos desarrollando una investigación sobre la relación entre la resiliencia y estrés laboral en docentes de instituciones secundarias estatales de Cajamarca. En esta oportunidad le invitamos a Ud. a participar de este estudio.

La investigación está orientada a docentes de instituciones educativas del nivel secundario, que pertenecen a la UGEL Cajamarca. Si decide participar se le solicitará algunos datos básicos como edad, sexo, su nombre, DNI. Además, usted deberá responder a dos cuestionarios: la Escala de Resiliencia de Wagnild, G. Young, H., y el JSS. Cuestionario de Estrés laboral, le demorará en promedio 15 minutos en responder a todas las escalas.

Si decide no participar de este estudio, podrá hacerlo sin tener que dar algún tipo de explicación; además de que podrá retirarse en cualquier momento de la investigación, sin ningún tipo de perjuicio a tu persona.

Si usted como participante desea recibir sus resultados, dejamos abajo los contactos para que se comuniquen con nosotros; por otro lado, en caso se le considere una persona en riesgo, las investigadoras lo contactarán para orientarte en alguna derivación con el profesional de la salud mental.

Si desea participar en este estudio, marca en “acepto” en la casilla de abajo; indicando su nombre completo (esta hoja será separada de la prueba).

Yo,, declaro que he leído y entendido la información anterior; por tanto:

ACEPTO

NO ACEPTO

Cajamarca, de del 2021

FIRMA

Si tiene alguna pregunta sobre el proyecto, puede contactarnos a través de:
elitsa228@hotmail.com 949205585/ 976480085

ANEXO E

FICHA DE DATOS SOCIODEMOGRÁFICOS

A continuación se le solicitará algunos datos personales:

Edad	:		Institución	:	
			Educativa		
Sexo	:	<input type="radio"/> Hombre			
		<input type="radio"/> Mujer	Años en la	:	
			I.E.		
Estado civil	:		Curso que	:	
			dicta		

ESCALA DE RESILIENCIA DE WAGNILD & YOUNG

Instrucciones:

A continuación vas a encontrar una serie de oraciones a las que deseamos contestes con sinceridad y sin pensarlo demasiado, como si respondieras a un amigo o amiga. Cada frase tiene alternativas sobre lo que las personas piensan o creen de sí mismas.

Cada una de dichas frases tiene alternativas que van del 1 al 7. Tú deberás elegir sólo una de esas alternativas y marcar con un aspa (X) el número. Cada número significa lo siguiente:

1	2	3	4	5	6	7
Estoy totalmente en desacuerdo	Estoy en desacuerdo	Estoy medianamente en desacuerdo	A veces	Estoy medianamente de acuerdo	Estoy de acuerdo	Estoy totalmente de acuerdo

	1	2	3	4	5	6	7
1. Cuando planeo algo lo realizo.							
2. Generalmente me las arreglo de una manera u otra.							
3. Dependo más de mí mismo(a) que de otras personas.							
4. Es importante para mí mantenerme interesado(a) en las cosas.							
5. Puedo estar solo o sola si tengo que hacerlo.							

	1	2	3	4	5	6	7
6. Me siento orgulloso(a) de haber logrado cosas en mi vida.							
7. Usualmente veo las cosas a largo plazo.							
8. Soy amigo(a) de mí mismo(a).							
9. Siento que puedo manejar varias cosas al mismo tiempo.							
10. Soy decidido o decidida.							
11. Rara vez me pregunto cuál es la finalidad de todo.							
12. Tomo las cosas una por una.							
13. Puedo enfrentar las dificultades porque he experimentado anteriormente.							
14. Tengo autodisciplina							
15. Me mantengo interesado(a) en las cosas.							
16. Por lo general encuentro algo de qué reírme.							
17. El creer en mí mismo(a) me permite atravesar tiempos difíciles.							
18. En una emergencia soy una persona en quien se puede confiar.							
19. Generalmente puedo ver una situación de varias maneras.							
20. Algunas veces me obligo a hacer cosas aunque no quiera.							
21. Mi vida tiene significado.							
22. No me lamento de las cosas por las que no puedo hacer nada.							
23. Cuando estoy en una situación difícil, generalmente encuentro una salida.							
24. Tengo la energía suficiente para hacer lo que debo hacer.							
25. Acepto que hay personas a las que yo no les agrado.							

JSS. TEST JOB STRESS SURVEY

Esta es una lista de eventos relacionados con el trabajo. Indique aproximadamente en cada evento el grado de estrés que le genera considerando la cantidad de tiempo y energía que usted necesita para enfrentarlo. El valor 5 es el promedio de grado de estrés. Compare cada evento con este valor y asigne un número del 1 al 9 para indicar, de acuerdo a su juicio, cuando el evento es más o menos estresante en comparación con el 5.

N°	Eventos laborales estresantes	Nivel de estrés								
		Bajo			Medio			Alto		
		1	2	3	4	5	6	7	8	9
1a	Me asignan tareas con las que estoy en desacuerdo									
2a	Tengo que realizar trabajos de la empresa en mi tiempo libre o fuera de la oficina									
3a	Me faltan oportunidades para desarrollarme profesionalmente									
4a	Me asignan tareas nuevas muy a menudo									
5a	Tengo compañeros de trabajo que no cumplen con sus funciones									
6a	No cuento con el apoyo de mi jefe									
7a	Hay mal manejo en situaciones de problemáticas									
8a	Tengo falta de reconocimiento por el buen trabajo realizado									
9a	Tengo que realizar tareas que no son usuales en mí									
10a	La calidad de los equipos es pobre o inadecuada									
11a	Cada vez me asignan más responsabilidades									

N°	Eventos laborales estresantes	Nivel de estrés								
		Bajo			Medio			Alto		
		1	2	3	4	5	6	7	8	9
12a	Tengo periodos de inactividad									
13a	Confronto dificultades con los jefes									
14a	Experimento actitudes negativas hacia la empresa									
15a	El personal es insuficiente para cumplir con las tareas									
16a	Ante situaciones críticas se toman decisiones sin analizarlas con detenimiento									
17a	En mi centro de trabajo existen insultos entre colegas									
18a	Falta de participación de los trabajadores en la toma de decisiones para establecer políticas									
19a	Considero que mi remuneración es insuficiente o no cumple mis metas									
20a	Tengo compañeros poco motivados									
21a	Supervisión inadecuada o insuficiente									
22a	Existe ruido excesivo en mi puesto de trabajo									
23a	Me interrumpen con frecuencia (compañeros, supervisores)									
25a	Mis superiores me cargan con muchos documentos									
26a	Metas de cumplimiento excesivas									

N°	Eventos laborales estresantes	Nivel de estrés								
		Bajo			Medio			Alto		
		1	2	3	4	5	6	7	8	9
27a	Insuficiente tiempo para recesos y almuerzo									
28a	Tengo con frecuencia que cubrir el trabajo de otro empleado									
29a	Compañeros de trabajo poco motivados con el trabajo de la institución									
30a	Conflictos entre departamentos o áreas									

ANEXOS F

PROPIEDADES PSICOMÉTRICAS DE LA ESCALA DE RESILIENCIA

Confiabilidad de la escala de Resiliencia.

	Correlación total	Alfa si el elemento se ha suprimido
1. Cuando planeo algo lo realizo.	0,861	0,974
2. Generalmente me las arreglo de una manera u otra.	0,789	0,975
3. Dependo más de mí mismo(a) que de otras personas.	0,824	0,975
4. Es importante para mí mantenerme interesado(a) en las cosas.	0,847	0,975
5. Puedo estar solo o sola si tengo que hacerlo.	0,733	0,975
6. Me siento orgulloso(a) de haber logrado cosas en mi vida.	0,888	0,974
7. Usualmente veo las cosas a largo plazo.	0,681	0,976
8. Soy amigo(a) de mí mismo(a).	0,868	0,974
9. Siento que puedo manejar varias cosas al mismo tiempo.	0,753	0,975
10. Soy decidido o decidida.	0,891	0,974
11. Rara vez me pregunto cuál es la finalidad de todo.	0,471	0,977
12. Tomo las cosas una por una.	0,682	0,976

13. Puedo enfrentar las dificultades porque he experimentado anteriormente.	0,783	0,975
14. Tengo autodisciplina.	0,827	0,975
15. Me mantengo interesado(a) en las cosas.	0,868	0,974
16. Por lo general encuentro algo de qué reírme.	0,703	0,976
17. El creer en mí mismo(a) me permite atravesar tiempos difíciles.	0,828	0,975
18. En una emergencia soy una persona en quien se puede confiar.	0,878	0,974
19. Generalmente puedo ver una situación de varias maneras.	0,804	0,975
20. Algunas veces me obligo a hacer cosas aunque no quiera.	0,493	0,977
21. Mi vida tiene significado.	0,920	0,974
22. No me lamento de las cosas por las que no puedo hacer nada.	0,704	0,976
23. Cuando estoy en una situación difícil, generalmente encuentro una salida.	0,891	0,974
24. Tengo la energía suficiente para hacer lo que debo hacer.	0,796	0,975
25. Acepto que hay personas a las que yo no les agrado.	0,729	0,975
Alfa de Cronbach		0,976

Validez de la Escala

Prueba de KMO y Bartlett

Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adecuación de muestreo		0,955
Prueba de esfericidad de Bartlett	Aprox. Chi-cuadrado	3258,716
	G1	300
	Sig.	0,000

Varianza total explicada.

Componente	Autovalores iniciales			Sumas de extracción de cargas al cuadrado			Sumas de rotación de cargas al cuadrado		
	Total	% de varianza	% acumulado	Total	% de varianza	% acumulado	Total	% de varianza	% acumulado
1	16,268	65,074	65,074	16,268	65,074	65,074	11,341	45,364	45,364
2	1,303	5,210	70,284	1,303	5,210	70,284	6,230	24,920	70,284

3	0,874	3,497	73,781
4	0,759	3,038	76,819
5	0,696	2,785	79,604
...
25	0,053	0,211	100,000

Método de extracción: análisis de componentes principales.

ANEXOS G

PROPIEDADES PSICOMÉTRICAS DE LA ESCALA DE ESTRÉS LABORAL

Estadísticas de total de elemento.

	Corre lació n total	Alfa si el elemento se ha suprimido
1. Me asignan tareas con las que estoy en desacuerdo	0,539	0,963
2. Tengo que realizar trabajos de la empresa en mi tiempo libre o fuera de la oficina	0,424	0,964
3. Me faltan oportunidades para desarrollarme profesionalmente	0,465	0,963
4. Me asignan tareas nuevas muy a menudo	0,631	0,962
5. Tengo compañeros de trabajo que no cumplen con sus funciones	0,677	0,962
6. No cuento con el apoyo de mi jefe	0,758	0,961
7. Hay mal manejo en situaciones de problemáticas	0,823	0,961
8. Tengo falta de reconocimiento por el buen trabajo realizado	0,678	0,962
9. Tengo que realizar tareas que no son usuales en mí	0,730	0,962
10. La calidad de los equipos es pobre o inadecuada	0,702	0,962
11. Cada vez me asignan más responsabilidades	0,710	0,962
12. Tengo periodos de inactividad	0,563	0,963
13. Confronto dificultades con los jefes	0,752	0,962
14. Experimento actitudes negativas hacia la empresa	0,662	0,962
15. El personal es insuficiente para cumplir con las tareas	0,756	0,962
16. Ante situaciones críticas se toman decisiones sin analizarlas con detenimiento	0,713	0,962
17. En mi centro de trabajo existen insultos entre colegas	0,712	0,962
18. Falta de participación de los trabajadores en la toma de decisiones para establecer políticas	0,758	0,961
19. Considero que mi remuneración es insuficiente o no cumple mis metas	0,455	0,964
20. Tengo compañeros poco motivados	0,760	0,961
21. Supervisión inadecuada o insuficiente	0,776	0,961
22. Existe ruido excesivo en mi puesto de trabajo	0,624	0,962
23. Me interrumpen con frecuencia (compañeros, supervisores)	0,679	0,962
24. Cambio frecuente funciones de mi puesto con mucha exigencia	0,734	0,962
25. Mis superiores me cargan con muchos documentos	0,709	0,962
26. Metas de cumplimiento excesivas	0,747	0,962
27. Insuficiente tiempo para recesos y almuerzo	0,571	0,963
28. Tengo con frecuencia que cubrir el trabajo de otro empleado	0,694	0,962

29. Compañeros de trabajo poco motivados con el trabajo de la institución	0,701	0,962
30. Conflictos entre departamentos o áreas	0,692	0,962
Alfa de Cronbach		0,963

Validez de la escala:

Prueba de KMO y Bartlett.

Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adecuación de muestreo		0,922
Prueba de esfericidad de Bartlett	Aprox. Chi-cuadrado	2842,499
	Gl	435
	Sig.	0,000

Varianza total explicada.

Componente	Autovalores iniciales			Sumas de extracción de cargas al cuadrado			Sumas de rotación de cargas al cuadrado		
	Total	% de varianza	% acumulado	Total	% de varianza	% acumulado	Total	% de varianza	% acumulado
1	14,92	49,741	49,741	14,92	49,741	49,741	6,84	22,818	22,818
2	2,297	7,656	57,397	2,297	7,656	57,397	6,15	20,523	43,341
3	1,782	5,941	63,338	1,782	5,941	63,338	3,56	11,881	55,222
4	1,052	3,507	66,846	1,052	3,507	66,846	3,48	11,623	66,846
5	0,937	3,125	69,970						
...						
30	0,077	0,258	100,000						

Método de extracción: análisis de componentes principales.