

UNIVERSIDAD PERUANA UNIÓN

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD

Escuela Profesional de Psicología



**Resiliencia y estrés laboral en educadores del nivel secundario de
la provincia de San Antonio de Putina, 2023**

Tesis para obtener el Título Profesional de Psicólogo

Autor:

Jezabet Gabriela Condori Ruelas

Asesor:

Mg. Janeth Zela Mamani

Juliaca, octubre de 2024

DECLARACIÓN JURADA DE ORIGINALIDAD DE TESIS

Yo Mg. Janeth, Zela Mamani, docente de la Facultad de Ciencias de la Salud, Escuela Profesional de Psicología, de la Universidad Peruana Unión.

DECLARO:

Que la presente investigación titulada: **“RESILIENCIA Y ESTRÉS LABORAL EN EDUCADORES DEL NIVEL SECUNDARIO DE LA PROVINCIA DE SAN ANTONIO DE PUTINA, 2023”** del autor **Jezabet Gabriela Condori Ruelas**, tiene un índice de similitud de 16% verificable en el informe del programa Turnitin, y fue realizada en la Universidad Peruana Unión bajo mi dirección.

En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponde ante cualquier falsedad u omisión de los documentos como de la información aportada, firmo la presente declaración en la ciudad de Juliaca, a los 31 días del mes de octubre del año 2024.



Mg. Janeth Zela Mamani

Asesor

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

En Puno, Juliaca, Villa Chullunquiari, a tres día(s) del mes de octubre del año 2024 siendo las 14:30 horas, se reunieron los miembros del jurado en la Universidad Peruana Unión Campus Juliaca, bajo la dirección del (de la) presidente(a):

Mg. Helen Sara Flores Mamani, el (la) secretario(a): Mg. Santos Armondina Fareque Huancas y los demás miembros: Mg. Kristel Raquel Hilaraca Mamani y el (la) asesor(a) Mg. Janeth Lidia Zela Mamani

con el propósito de administrar el acto académico de sustentación de la tesis titulado: Resiliencia y estrés laboral en educadores del nivel secundario de la provincia de San Antonio de Putina, 2023 de los (las) bachilleres:

a) Jezabet Gabriela Condori Ruelas

b) _____

c) _____

conducente a la obtención del título profesional de: Psicólogo
(Denominación del Título Profesional)

El Presidente inició el acto académico de sustentación invitando al (a la) / a (los) (las) candidato(a)s hacer uso del tiempo determinado para su exposición. Concluida la exposición, el Presidente invitó a los demás miembros del jurado a efectuar las preguntas, y aclaraciones pertinentes, las cuales fueron absueltas por al (a la) / a (los) (las) candidato(a)s. Luego, se produjo un receso para las deliberaciones y la emisión del dictamen del jurado.

Posteriormente, el jurado procedió a dejar constancia escrita sobre la evaluación en la presente acta, con el dictamen siguiente:

Bachiller (a): Jezabet Gabriela Condori Ruelas

CALIFICACIÓN	ESCALAS			Mérito
	Vigesimal	Literal	Cualitativa	
Aprobado	16	B	Bueno	Muy bueno

Bachiller (b): _____

CALIFICACIÓN	ESCALAS			Mérito
	Vigesimal	Literal	Cualitativa	

Bachiller (c): _____

CALIFICACIÓN	ESCALAS			Mérito
	Vigesimal	Literal	Cualitativa	

(*) Ver parte posterior

Finalmente, el Presidente del jurado invitó al (a la) / a (los) (las) candidato(a)s a ponerse de pie, para recibir la evaluación final y concluir el acto académico de sustentación procediéndose a registrar las firmas respectivas.

[Firma]
Presidente/a

[Firma]
Secretario/a

[Firma]
Asesora

Miembro

[Firma]
Miembro

[Firma]
Bachiller (a)

Bachiller (b)

Bachiller (c)

AGRADECIMIENTO

En primer lugar, agradezco a Dios por las muchas bendiciones, por acompañarme en cada paso a lo largo de este camino académico. Sin su gracia y su amor infinito, estoy segura, no hubiera sido posible alcanzar esta meta.

A mis padres, quienes me regalaron la vida, les expreso mi más profundo agradecimiento por su amor incondicional, su fe en mí y su constante motivación; fue el dulce apoyo que he necesitado para superar cada desafío y llegar a la culminación de esta etapa de mi vida. Agradecer también a mi amiga, Eliane, por ser la persona en quien siempre pude confiar. En los momentos en que las fuerzas flaqueaban, tu compañía, comprensión y ánimo me ayudaron a mantenerme en pie

A la Universidad que me formó, mi querida UPeU, le agradezco por brindarme la oportunidad de recibir una educación integral, basada en principios cristianos y en la excelencia académica. Las competencias profesionales y valores adquiridos han sido importantes para mi crecimiento profesional y pasión por superarme cada día.

ÍNDICE GENERAL

AGRADECIMIENTO	iv
ÍNDICE DE TABLAS	vi
ÍNDICE DE ANEXOS	vii
RESUMEN:	8
ABSTRACT:	9
1. INTRODUCCIÓN	10
2. MATERIALES Y MÉTODOS	13
2.1. Participantes	13
2.2. Instrumentos	14
2.3. Análisis de datos	16
3. RESULTADOS	16
4. DISCUSIÓN DE RESULTADOS	20
5. CONCLUSIONES	24
6. REFERENCIAS	27

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. <i>Análisis de la fiabilidad de los instrumentos de medición.....</i>	¡Error! Marcador no definido.
Tabla 2. <i>Datos sociodemográficos de los docentes.....</i>	16
Tabla 3. <i>Análisis descriptivo de la variable resiliencia y estrés laboral.</i>	18
Tabla 4. <i>Prueba de normalidad de las variables de estudio.....</i>	18
Tabla 5. <i>Correlación entre las variables resiliencia y estrés laboral.....</i>	19
Tabla 6. <i>Correlación entre resiliencia y la dimensión de agotamiento emocional.</i>	19
Tabla 7. <i>Correlación entre resiliencia y la dimensión despersonalización.</i>	20
Tabla 8. <i>Correlación entre resiliencia y la dimensión realización personal.</i>	20

ÍNDICE DE ANEXOS

Anexo A. Evidencia de Sumisión del artículo en una revista de prestigio.	31
Anexo B. Copia de resolución de inscripción del perfil de proyecto de tesis en formato artículo aprobado por el consejo de facultad correspondiente.	32
Anexo C. Carta de aprobación de comité de ética.	33
Anexo D. Instrumentos de recolección de datos.	34

Resiliencia y estrés laboral en educadores del nivel secundario de la provincia de San Antonio de Putina, 2023

RESUMEN:

El regreso a un nuevo escenario de las clases presenciales, el docente se ha visto obligado a replantear sus estrategias y recursos de mediación pedagógica; asimismo, se han puesto en manifiesto su habilidad resiliente para poder reinventar su trabajo y sobreponerse a la difícil situación vivida en los años de educación virtual. Frente a esta problemática el presente estudio quiere establecer la asociación entre resiliencia y estrés laboral en educadores del nivel secundario de la provincia de San Antonio de Putina. El estudio adopta una ruta cuantitativa, de carácter no experimental, encaminado a lo transversal y correlacional. La unidad de análisis está conformada por 171 educadores del nivel secundario pertenecientes a zonas rurales como urbanas. Los instrumentos empleados fueron la escala de resiliencia (ER) de Wagnild y Young (1993) modificado por Castilla, et.al.2014 y el inventario de burnout de Maslach y Jackson (1997), adaptada por Fernández (2002); ambos poseyendo un índice de validez de contenido y confiabilidad esperado. Los hallazgos revelaron una relación significativa ($p < 0.000$) según el coeficiente estadístico de Tau b de Kendall, indicando una correlación inversa moderada (-0.318) entre las variables estudiadas. Estos hallazgos sugieren que mientras el estrés laboral se incrementa, la capacidad de resiliencia de los educadores tiende a reducirse.

Palabras clave: Resiliencia, estrés laboral, docentes.

Resilience and occupational stress in secondary school educators in San Antonio de Putina province, 2023

ABSTRACT:

The return to a new scenario of face-to-face classes has forced teachers to rethink their strategies and resources for pedagogical mediation; likewise, their resilient ability to reinvent their work and overcome the difficult situation experienced during the years of virtual education has become evident. Faced with this problem, the present study aims to establish the association between resilience and work stress in secondary school educators in the province of San Antonio de Putina. The study adopts a quantitative, non-experimental, transversal and correlational approach. The unit of analysis is made up of 171 secondary school educators from both rural and urban areas. The instruments used were the resilience scale (ER) of Wagnild and Young (1993) modified by Castilla, et.al.2014 and the burnout inventory of Maslach and Jackson (1997), adapted by Fernández (2002); both possessing an expected content validity and reliability index. The findings revealed a significant relationship ($p < 0.000$) according to Kendall's Tau b statistical coefficient, indicating a moderate inverse correlation (-0.318) between the variables studied. These findings suggest that as job stress increases, educators' resilience tends to decrease.

Key words: Resilience, job stress, teachers.

1. INTRODUCCIÓN

Durante los últimos años la educación ha sufrido importantes cambios, en particular en la región Puno, debido al retorno a clases presenciales tras un largo lapso de enseñanza virtual ocasionada por la crisis sanitaria global. Este cambio ha puesto en manifiesto la percepción del docente sobre el estrés laboral y su adaptación a la nueva educación presencial. Según Andrade (2022), los educadores han experimentado un incremento significativo de estrés laboral, puesto que su labor pedagógica exige condiciones de esfuerzo considerable tanto físico, mental y emocional; por otro lado, la situación es particularmente desafiante para los educadores en sectores rurales, donde la frustración originada por sus esfuerzos para cumplir con su labor pedagógica desencadena el estrés (Segovia et al., 2020). No obstante, se ha observado que aquellos educadores que logran sobreponerse a situaciones de adversidad laboral alcanzan mayores competencias y habilidades, ya que la resiliencia minimiza el estrés en las personas (Robinet y Pérez, 2020). En la región Puno, la resiliencia también ha sido un elemento clave durante la modalidad de educación a distancia, donde los niveles de estrés elevados se redujeron a medida que los maestros mejoraban sus competencias profesionales (Mamani et al., 2021).

Respecto a la justificación del estudio, adquiere valor teórico, puesto que la evidencia generada puede ayudar a empoderar la perspectiva teórica sobre el estrés laboral en los docentes; así mismo; el conocimiento actual sobre la concordancia entre ambas variables se incrementará. Es también importante por su valor práctico, ya que los resultados podrían impulsar estrategias de manera indirecta, pues el conocimiento y la evidencia generada servirá para las políticas que ayuden a prevenir el estrés. De igual forma, adquiere importancia por su aporte metodológico, ya que los instrumentos de recolección de datos podrán ser empleados en investigaciones futuras.

Según investigaciones a nivel internacional, lo encontrado en la literatura científica se dirige a resaltar la existencia de una vinculación teórica e indirecta entre la variable resiliencia y estrés laboral. El primer estudio hallado es en España, Vicente y Gabari (2019),

donde se analizó la resiliencia como un factor preventivo sobre el estrés crónico en 334 docentes del nivel secundario; concluyéndose una asociación positiva entre las dos variables, además que los educadores que poseen mayor índice de resiliencia tienen la capacidad de sobreponerse a situaciones de adversidad laboral; por el contrario, si el profesor presenta menor resiliencia es propenso a incrementar el estrés en el trabajo, limitando sus habilidades y competencias. Por otra parte, Andrade (2022), en Ecuador, realizó un estudio con el propósito de determinar el nivel de resiliencia y estrés laboral en los profesores de bachillerato de la Unidad Educativa Dr. "Odilón Gómez Andrade"; los resultados evidenciaron que los profesores presentan un grado de resiliencia moderada a alta y en un grado bajo a moderado de estrés. Otro estudio, en Argentina, Silva et al. (2021), en su investigación donde se indaga la percepción de 1176 personas, sometidas y no involucradas en el internamiento domiciliario obligatorio por la pandemia, sobre la resiliencia y estrés, estudio en el cual se evidenció la concomitancia estadística importante entre ambas variables; siendo inversa y de fuerza moderada, es decir, la persona con actitud resiliente tiene menor nivel de estrés.

En lo referente a estudios a nivel nacional, en la región de Ica, Huamán (2021), analizó la relación entre la variable resiliencia y la variable estrés laboral en 145 docentes de primaria de las provincias de Palpa, Nazca, Chincha, Pisco e Ica; producto del estudio se concluyó que a mayor grado de resiliencia de los maestros menor estrés laboral; asimismo, se determinó la existencia de una relación significativa inversa entre ambas variables. Otro estudio, en el departamento de Lima, Tacca y Tacca (2019), investigación que en primera instancia buscaron identificar la probable concomitancia entre el nivel de resiliencia y el síndrome de burnout en 183 profesores del nivel secundario de colegios públicos y privados, de donde, se concluyeron que entre las variables analizadas se identificó una correlación inversa; además, el 88% de pedagogos mostraron niveles medios y altos de resiliencia. Otra referencia tomada en cuenta es en el departamento de Ica, Torres et al. (2020), cuyo propósito fue determinar la correspondencia entre la resiliencia y

estrés laboral en 145 docentes del nivel primario, hallándose que el 22.1% de los participantes mantiene un nivel normal de resiliencia y un 38.6% mostró un nivel bajo, esto al emparejar un nivel alto en resiliencia con un nivel bajo de estrés; por consiguiente, se afirma que existe relación inversamente proporcional entre las dos variables.

A nivel local, en la ciudad de Juliaca, Vargas (2019), realizó el estudio cuyo objetivo fue identificar el nivel de estrés en 49 maestros del Politécnico Regional Los Andes; llegándose a los siguientes resultados: 81.6% de educadores del turno mañana evidenciaron un grado medio de estrés laboral y el 93.9 % de maestros del turno tarde presentaron el mismo nivel; por lo tanto, la conclusión final es que los profesores sufren niveles de estrés afectando negativamente en su productividad y capacidades.

La palabra resiliencia se refiere a las cualidades que posibilitan al ser humano adaptarse a situaciones cambiantes (Ortunio y Guevara, 2016); por otro lado, Cortés (2010) menciona que es la facultad de un individuo o un grupo de proyectarse a un futuro pese a que surjan circunstancias inusuales e inesperadas, momentos difíciles y traumas. Desde otro punto de vista, para mantener un bienestar personal se necesita desarrollar la resiliencia el cual nos brinda fortalezas y oportunidades ante sucesos adversos (Castagnola et al., 2021). Según Castilla et al. (2013), la variable resiliencia se desglosa en las siguientes dimensiones: Ecuanimidad, perseverancia, confianza y sentirse bien solo y aceptación de uno mismo.

Se puede definir al estrés en modo de una respuesta psicológica o fisiología del individuo ante el peligro visible (Martín et al., 2003); así, desde la perspectiva de Méndez (2004) refiere que el estrés laboral es el desgaste o cansancio que se da frente a un requerimiento de esfuerzo físico y emocional. De manera similar, estrés laboral se manifiesta por el incremento de demandas laborales y la reacción del organismo ante estímulos estresores, el cual es perjudicial o contraproducente en la salud de las personas (Osorio y Cárdenas (2017). De acuerdo con Fernández (2002), la variable estrés laboral

se divide en las siguientes dimensiones: el agotamiento emocional, la despersonalización y la realización personal.

Con base en los estudios tomados como referencia para la presente investigación, consideramos el estrés como una problemática en el mundo actual; por consiguiente, la intención principal de este estudio es establecer la asociación entre resiliencia y estrés laboral en educadores de secundaria de la provincia de San Antonio de Putina; para ello, se identificó la asociación entre la variable resiliencia y la categoría de agotamiento emocional; también se examinó la concomitancia entre la resiliencia y la categoría de despersonalización; y, por último, se evaluó la correlación entre la resiliencia y la dimensión de realización personal.

2. MATERIALES Y MÉTODOS

La investigación adoptó una ruta cuantitativa, puesto que a través del acopio de datos se pretendió describir la realidad tal como se observa; además, el diseño no experimental utilizado no nos permitió manipular de forma directa e intencional las variables; así también, el carácter transversal del estudio nos sugirió que el acopio de datos sucediera en un único momento. Por último, pertenece al tipo correlacional, porque se procuró establecer relación existente entre la variable resiliencia y estrés laboral en los docentes (Hernández y Mendoza, 2018).

2.1. Participantes

En la presente investigación corresponde a educadores de secundaria que laboran en la Provincia de San Antonio de Putina. Por lo tanto, el objeto de estudio comprende 284 docentes de ambos sexos que laboran tanto en zonas rurales y urbanas. Puesto que el total de la población es inasequible, se empleó una muestra representativa de 171 docentes. La técnica de muestreo que se usó para elegir a los participantes es no probabilística siendo el método intencional.

2.2.1 Criterios de inclusión

Los participantes serán incluidos con base en los siguientes criterios:

- Docentes contratados y nombrados.
- Docentes que laboran con el modelo de servicio educativo de Jornada Escolar Completa JEC.
- Docentes que laboran con el modelo de servicio educativo de Jornada Escolar Regular JER.
- Docentes que laboran con el modelo de servicio educativo Intercultural Bilingüe EIB.
- Docentes del medio rural y urbano.

2.2.2 Criterios de exclusión

Los participantes serán excluidos por los siguientes criterios:

- Docentes en calidad de reemplazo.
- Auxiliares de educación.
- Docentes contratados con bolsa de horas.
- Docentes de Educación Básica Alternativa EBA.

2.2. Instrumentos

Se empleó encuestas para la recopilación de información. Seguidamente, se detallan los instrumentos:

Resiliencia: Para evaluar esta variable se utilizó la Escala de Resiliencia creado por Gail Wagnild y Heather Young en el año 1993, en EE. UU. En el Perú, existe una adaptación realizada por Humberto Castilla, Tomás Caycho, Midori Shimabukuro, Amalia Valdivia y María Torres en el año 2013, en la capital peruana. Esta adaptación consta de veinticinco ítems distribuidos en cuatro dimensiones: Ecuanimidad, perseverancia, confianza y sentirse bien, y aceptación de uno mismo. Así mismo, utilizo una categoría de medición de clase Likert, cuyos valores asignados son: totalmente en desacuerdo, desacuerdo, algo en desacuerdo, ni en desacuerdo ni de acuerdo, algo de acuerdo, acuerdo y totalmente de acuerdo. Respecto a sus características psicométricas, el estudio de adaptación encontró una confiabilidad de .906 mediante el coeficiente Alfa de Crombach

y una validez de contenido adecuada según el índice de Kaiser-Meyer-Olkin (KMO), obteniendo una puntuación de .919; por ende, basándose en estos indicadores, el instrumento posee confiabilidad y validez. Para calibrar el grado de resiliencia, se empleó una puntuación: alto (148-175), medio (140-147), bajo (127-139) y muy bajo (1-126)(Castilla et al., 2013).

Estrés Laboral: Para medir esta variable se empleó el Inventario de Burnout (MBI) creado por Cristina Maslach y Susan Jackson en el año 1981, en EE. UU. En el Perú, existe una adaptación realizada por Manuel Fernández en el año 2002, en Lima Metropolitana. Este inventario consta de veintidós ítems distribuidos en tres dimensiones: Agotamiento emocional, despersonalización y realización personal. Así también, cuenta con un rango de medición de clase Likert que varía desde nunca, pocas veces al año o menos, una vez al mes o menos, unas pocas veces al mes, una vez a la semana, pocas veces a la semana y todos los días. En cuanto a sus cualidades psicométricas, el análisis de la adaptación reveló una confiabilidad de 0.78 en agotamiento emocional, 0.76 para despersonalización y 0.74 para realización personal, de acuerdo con el coeficiente Alfa de Cronbach. Respecto a la validez de contenido, se empleó el coeficiente de V de Aiken, evaluado por 9 jueces, obtuvo puntuaciones que va desde 0.89 al 1 en sus veintidós ítems; por ende, basándose en estos indicadores el instrumento posee confiabilidad y validez. Para calibrar el grado de estrés laboral, se empleó una puntuación: nivel alto (67-99), medio (34-66) y bajo (1-33)(Fernández, 2002).

En la tabla 1 se muestra la fiabilidad de los instrumentos de medición empleados para evaluar las variables de resiliencia y estrés laboral. Para la variable de resiliencia, se obtuvo un valor de 0.983 según el coeficiente Alfa de Cronbach, lo cual demuestra una alta confiabilidad, respaldando así su aplicación en la recabación de datos. De manera similar, el valor de 0.851 para la variable de estrés laboral, sugiere que el instrumento empleado también posee un alto nivel de fiabilidad.

Tabla 1

Análisis de la fiabilidad de los instrumentos de medición.

Variable	Alfa de Cronbach	N de elementos
Resiliencia	,983	25
Estrés laboral	,851	22

2.3. Análisis de datos

Un primer aspecto, se utilizó la programación estadística SPSS en su versión 27, sistematizada en el idioma español con el fin de analizar los datos. Acerca del análisis inferencial, se empleó específicamente la prueba de normalidad de Kolmogorov- Smirnov para evaluar la consistencia de la distribución de los datos. Así mismo, se utilizó el coeficiente estadístico de Tau b de Kendall con la finalidad de comprobar la asociación entre las variables. En cuanto a la valoración descriptiva de la información se presentó a través de tablas de frecuencia.

3. RESULTADOS

Respecto a los datos sociodemográfico percibidas de la muestra de 171 educadores entrevistados, se observa que el 68,4% son masculino y el 31,6% son femenino. En cuanto a la distribución por edades, el 21,1% tiene entre 24 y 34 años, el 40,9% está en el rango de 35 a 45 años, el 26,9% se sitúa entre los 46 y 56 años, y el 11.1% tiene entre 57 y 65 años. Respecto a la situación laboral, el 49,1% son docentes con nombramiento y el 50,9% son contratados. El 42,7% de los docentes tienen años de experiencia laboral que oscila entre 1 a 10 años, mientras que el 25,7% cuentan de entre 11 a 20 años, el 23,4% entre 21 a 30 años de experiencia, y el 8,2% restante acumula entre 31 a 40 años de servicio. Por último, el 52,0% trabaja en zonas urbanas y el 48,0% en zonas rurales.

Tabla 2*Datos sociodemográficos de los docentes.*

		Frecuencia	Porcentaje
Género de los docentes	Masculino	117	68,4
	Femenino	54	31,6
	Total	171	100,0
Edad de los docentes	24 a 34 años	36	21,1
	35 a 45 años	70	40,9
	46 a 56 años	46	26,9
	57 a 65 años	19	11,1
	Total	171	100,0
Condición laboral de los docentes	Docente nombrado	84	49,1
	Docente contratado	87	50,9
	Total	171	100,0
Años de servicio docente	1 a 10 años	73	42,7
	11 a 20 años	44	25,7
	21 a 30 años	40	23,4
	31 a 40 años	14	8,2
	Total	171	100,0
Institución educativa	Urbano	89	52,0
	Rural	82	48,0
	Total	171	100,0

En la tabla 3 se describen las categorías de resiliencia y estrés laboral. En relación a la resiliencia, el 59.1% manifestaron poseer un grado muy bajo, mientras que el 10.5% alcanzaron un grado bajo, otro 10.5% obtuvieron un grado medio, y solo el 19.9% de los encuestados se encontraron en una categoría alta. Respecto al estrés laboral, el 4.1% de los participantes mostraron tener un nivel bajo y controlado de estrés, el 49.7% experimentaron estrés en niveles medios, y el 46.2% se encontraron en un nivel alto de estrés.

Tabla 3*Análisis descriptivo de la variable resiliencia y estrés laboral.*

Variables	Baremos	N	Porcentaje
Resiliencia	Muy bajo	101	59,1
	Bajo	18	10,5
	Medio	18	10,5
	Alto	34	19,9
	Total	171	100,0
Estrés laboral	Bajo	7	4,1
	Medio	85	49,7
	Alto	79	46,2
	Total	171	100,0

En la tabla 4, se muestra la prueba de normalidad de las variables analizadas, así como sus respectivas dimensiones. Los hallazgos indican que el valor de normalidad para la variable resiliencia es de Sig.= 0,012, mientras que para la variable de estrés laboral es de Sig.= 0,005. Esto sugiere que las distribuciones de ambas variables de estudio no se ajustan a una distribución normal. Por lo tanto, se empleó una estadística no paramétrica, concretamente el coeficiente de correlación de Tau b de Kendall, con el fin de examinar la relación entre estas variables.

Tabla 4*Prueba de normalidad de las variables de estudio.*

	Estadístico	Kolmogorov-Smirnov ^a	
		gl	Sig.
Resiliencia general	,079	171	,012
Ecuanimidad	,102	171	,000
Confianza y sentirse bien solo	,103	171	,000
Perseverancia	,071	171	,033
Aceptación de uno mismo	,102	171	,000
Estrés general	,084	171	,005
Agotamiento emocional	,076	171	,016
Despersonalización	,118	171	,000
Realización personal	,084	171	,005

La tabla 5 se presenta la asociación entre las variables de estudio. Según el análisis estadístico de Tau b de Kendall, se obtuvo un valor $t = -,318$, indicando así una correlación inversa moderada. Esto sugiere que conforme el estrés laboral disminuye, el grado de resiliencia se incrementa, o viceversa.

Tabla 5*Correlación entre las variables resiliencia y estrés laboral.*

			Resiliencia	Estrés laboral
Tau_b de Kendall	Resiliencia	Coeficiente de correlación	1,000	-,318**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	171	171
	Estrés laboral	Coeficiente de correlación	-,318**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	171	171

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

La tabla 6 presenta la correlación entre las variables resiliencia y la dimensión de agotamiento emocional. Según el análisis estadístico de Tau b de Kendall, se obtuvo un valor $t = -,434$, lo que indica una correlación inversa moderada. Esto sugiere que hay una relación en la que, a medida que incrementa la resiliencia, el agotamiento emocional tiende a disminuir.

Tabla 6*Correlación entre la variable resiliencia y la dimensión de agotamiento emocional.*

			Resiliencia	Agotamiento emocional
Tau_b de Kendall	Resiliencia	Coeficiente de correlación	1,000	-,434**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	171	171
	Agotamiento emocional	Coeficiente de correlación	-,434**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	171	171

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

En la tabla 7 se exhibe la correlación entre las variables resiliencia y la dimensión de despersonalización. Según el análisis estadístico de Tau b de Kendall, se observa un valor $t = -,450$, indicando así una correlación inversa moderada. Esto sugiere que existe una relación en la cual, a medida que la resiliencia aumenta, la despersonalización tiende a disminuir.

Tabla 7*Correlación entre resiliencia y la dimensión despersonalización.*

			Resiliencia	Despersonalización
Tau_b de Kendall	Resiliencia	Coeficiente de correlación	1,000	-,450**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	171	171
	Despersonalización	Coeficiente de correlación	-,450**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	171	171

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

La tabla 8 presenta la asociación entre las variables resiliencia y realización personal. Según el análisis estadístico de Tau b de Kendall, se ha obtenido un valor $t = - ,376$, lo que indica una correlación inversa baja.

Tabla 8*Correlación entre resiliencia y la dimensión realización personal.*

			Resiliencia	Realización personal
Tau_b de Kendall	Resiliencia	Coeficiente de correlación	1,000	-,376**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	171	171
	Realización personal	Coeficiente de correlación	-,376**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	171	171

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

4. DISCUSIÓN DE RESULTADOS

Dada la crisis mundial reciente y el regreso a clases presenciales, el panorama educativo ha experimentado cambios significativos. Particularmente los docentes se han ido enfrentado a nuevos desafíos y tensiones en este contexto, por ello, es importante entender los niveles de estrés que afrontaron y su posible relación con la resiliencia; por tanto, se planteó específicamente establecer la correspondencia entre resiliencia y estrés laboral en educadores del nivel secundario del ámbito de San Antonio de Putina.

Los resultados han mostrado que en 171 docentes del nivel secundario se evidencia una correlación inversa moderada ($t = -0,318$); así mismo, como significancia ($p < ,000$) entre resiliencia y estrés laboral, de acuerdo con el coeficiente estadístico de Tau b de Kendall. Esto sugiere que mientras la resiliencia incrementa, el estrés laboral disminuye en los educadores de San Antonio de Putina. Este hallazgo apoya la teoría de la resiliencia como un factor que protege contra el estrés; según este modelo teórico, la resiliencia ayuda a los educadores a superar y adaptarse adecuadamente a situaciones estresantes, desempeñando un papel crucial en la mitigación del impacto negativo del estrés (Vicente y Gabari, 2019). De igual forma Flores et al. (2021) obtuvieron hallazgos similares al enfatizar la relevancia de la resiliencia como un factor que protege a los docentes de experimentar altos niveles de estrés, lo cual también favorece al bienestar laboral; es decir, la capacidad resiliente de los educadores atenúa los efectos del estrés y promueve una mayor satisfacción laboral. De tal manera que la resiliencia permite al docente resistir y adaptarse positivamente ante situaciones estresantes presentadas en su entorno laboral; al emplear esta habilidad el educador puede transformar sus debilidades en fortalezas, lo que le permitirá superar las adversidades (Segovia et al., 2020).

Por otro lado, los hallazgos coinciden con la investigación de Huamán (2021) la cual concluye que hay una asociación débil inversa entre las variables en docentes de primaria en la región de Ica. Esta similitud propone que la resiliencia es un elemento clave para apoyar a los educadores en la superación de dificultades laborales en diversos niveles educativos. Por otra parte, los resultados del estudio realizado por Terrones (2024) señala que existe entre las categorías de estudio una correlación importante e inversa, donde se observa que el 33% experimentan niveles de estrés, y el 37.5% presentan una baja resiliencia. Los hallazgos apoyan el sustento de que para disminuir el estrés y superar adversidades de manera positiva es fundamental la resiliencia. El estudio de Torres et al. (2020) en docentes de primaria encontró una asociación negativa media inversa entre las variables analizadas, lo que sugiere que mientras la resiliencia acrece, el estrés laboral en

los educadores mengua; por lo tanto, este resultado es congruente con nuestros hallazgos y subraya la importancia de fomentar la resiliencia entre los educadores para decrecer los niveles de estrés. Adicionalmente, se destacó otro resultado importante para esta investigación: García et al. (2021) descubrieron una correspondencia indirecta y significativa, de intensidad moderada ($\rho = -0.496$), entre la resiliencia y el estrés laboral, observando niveles medios de resiliencia y altos índices de estrés; aunque este estudio se centra en estudiantes, resalta la importancia de la resiliencia para enfrentar situaciones difíciles, lo cual también es relevante para los docentes. En contraste, según un estudio llevado a cabo por Paredes y Rengifo (2021), cuyo objetivo era establecer la relación entre resiliencia y estrés laboral, se encontró una correlación significativa y moderadamente positiva. Este hallazgo apoya la noción de que la resiliencia puede ayudar a afrontar mejor el estrés laboral entre los docentes, no obstante, la relación puede variar dependiendo del contexto.

Respecto a la concomitancia entre resiliencia y la categoría agotamiento emocional se evidenció una correlación inversa moderada ($t = -.434$), es decir, que la capacidad que tiene el docente para superar y adaptarse a momentos adversos reduce las consecuencias negativas del cansancio emocional; esta conclusión es congruente con la teoría de la resiliencia, que sugiere que, además de ayudar a enfrentar el estrés laboral, la resiliencia también previene el desgaste emocional al permitir una mejor gestión de las emociones (Ortunio y Guevara, 2016). Estos hallazgos coinciden con investigaciones anteriores, como la de Téllez y Robles (2020), donde se observaron una asociación negativa entre ambos aspectos (resiliencia y agotamiento emocional) en docentes de instituciones públicas; es decir, a medida que crece la habilidad para adaptarse y recuperarse ante situaciones de estrés, el logro personal se incrementa también y el agotamiento emocional disminuye. Este patrón también se refleja en estudios similares realizados en el ámbito de la salud, como el realizado por Reyes y Torres (2021) en un centro de salud, donde se puede percibir la existencia de correspondencia negativa entre la resiliencia y el desgaste emocional del

personal de salud. Por otro lado, es necesario señalar que investigaciones como la de Ramírez y Calva (2023) no se ha encontrado una vinculación significativa entre la resiliencia y el agotamiento emocional en cuidadores formales en el campo de la medicina o enfermería, esta falta de correlación podría deberse a los bajos niveles de cansancio emocional presentes en este grupo específico.

Con respecto a la aproximación entre la resiliencia y la categoría de despersonalización, se observó en los resultados una correlación moderada negativa; es decir, los profesionales que manifiestan la resiliencia en niveles altos tienen menos probabilidades de experimentar sentimientos y actitudes negativas hacia su trabajo. Este patrón se asemeja a lo encontrado en un estudio realizado por Ramírez y Calva (2023), donde se pudo identificar una correlación significativa negativa en cuidadores, indicando que aquellos que carecen de resiliencia pueden experimentar más frustración y estrés en sus responsabilidades, lo que aumenta los sentimientos de despersonalización. Además, el estudio de Reyes y Torres (2021) también demuestra una asociación negativa baja entre la resiliencia y la despersonalización, infiriéndose que la pobreza de recursos para afrontar situaciones adversas puede contribuir a la despersonalización, lo que a su vez dificulta el desarrollo de la resiliencia. No cabe duda de que la resiliencia mantiene al educador con una actitud positiva y comprometida, reduciendo la presencia de pensamientos negativos y actitudes distanciadas en el trabajo, lo que mejora su desempeño laboral (Segovia et al., 2020).

En relación con la asociación entre la resiliencia y la dimensión de realización personal, se observa una relación inversa baja entre ambas variables en los educadores de San Antonio de Putina. Esto implica que los educadores resilientes tienden a reducir el sentimiento de descontento hacia sí mismos y la insatisfacción laboral. Este resultado se asemeja al hallazgo de Reyes y Torres (2021), en cuyo estudio se halló la correlación negativa muy baja entre resiliencia y realización personal, de lo que se afirma que la capacidad de sobreponerse a situaciones estresantes tiene una directa asociación con la

superación y bienestar personal, lo que a su vez garantiza las condiciones favorables para el logro objetivos y la superación de dificultades. Hallazgos similares se encuentran en el estudio de Huanca (2021), que indica una correlación moderadamente alta entre resiliencia y realización personal en docentes de secundaria, este estudio refuerza la idea de que la resiliencia contribuye significativamente al sentido de logro y satisfacción personal. Sin embargo, esto contrasta con el estudio de Téllez y Robles (2020), que identificó una correspondencia positiva entre la resiliencia y realización personal, lo que sugiere que la resiliencia actúa como un elemento importante contra el estrés al estar vinculada con la realización personal, actuando como un factor crucial para el bienestar general del educador.

5. CONCLUSIONES

En la actualidad, el desempeño de los maestros ha denotado situaciones difíciles en su adaptación y que, por consiguiente, han generado estrés laboral. Los educadores en general han tenido que reaprender y sobrellevar los nuevos retos de la educación presencial, además de organizar su tiempo para tratar de cerrar las brechas de aprendizaje ocasionados por los dos años de ausencia en las instituciones educativas. Por lo tanto, la resiliencia está asociado de forma inversa moderada al estrés laboral, es decir, la capacidad que tiene el docente para superar las adversidades mejora adecuadamente el manejo del estrés laboral.

Por otra parte, se pudo determinar la presencia de una asociación inversa moderada entre la variable resiliencia y la dimensión de agotamiento emocional. Además, se encontró que la resiliencia contribuye al desarrollo y mejora del desempeño de los docentes en sus roles de enseñanza y en su motivación. Esto, a su vez, conlleva a una reducción del agotamiento emocional en los docentes, quienes suelen experimentar una carga excesiva de tareas y responsabilidades, lo que puede resultar en conflictos laborales.

Por lo tanto, se pudo observar una asociación inversa moderada entre variable resiliencia y la dimensión de despersonalización en los docentes. Esto significa que los docentes resilientes pueden adaptarse a situaciones difíciles y superarlas. Por otro lado, la despersonalización puede causar fatiga mental y emocional en el educador, lo que resulta en actitudes pesimistas y falta de empatía hacia los alumnos y colegas, generando así discordancia.

Finalmente, se pudo percibir una correspondencia inversa baja entre la variable resiliencia con la dimensión de realización personal. Esto implica que los docentes con una alta resiliencia tienen menos probabilidades de experimentar estrés laboral, ya que les permite superar situaciones difíciles y transformar los desafíos en oportunidades positivas. Además, les ayuda a descubrir y desarrollar sus propias fortalezas, en contraste con aquellos que tienen una baja resiliencia.

Limitaciones

Durante el proceso de investigación, también se identificaron limitaciones asociadas con la recopilación de datos realizada de manera virtual. A pesar de que la encuesta en línea ofrece accesibilidad, en este caso generó una carga adicional de trabajo para los docentes, lo que dificultó tanto la cantidad como la calidad de las respuestas obtenidas.

Implicancias

Una de las contribuciones más significativas de este estudio de investigación es la confirmación de una correspondencia entre la resiliencia y el estrés laboral en educadores del nivel secundario de la provincia de San Antonio de Putina, además de identificar la resiliencia como un factor de protección frente al estrés laboral. Esta afirmación proporciona un aporte significativo al conocimiento empírico en el campo de la Psicología

Educativa, ya que sugiere que investigaciones futuras podrían enfocarse en fortalecer la resiliencia en los docentes para de esta forma reducir los niveles de estrés laboral.

Recomendaciones

Es importante darle una mirada especial en la mejora de la percepción de la práctica pedagógica del docente, para ello es necesario implementar acciones que le permitan al maestro reducir el exceso de carga laboral que generan agotamiento emocional y frustración laboral, con el fin de favorecer el bienestar del docente como persona y su vez favorecer los aprendizajes de sus estudiantes.

Además, se recomienda llevar a cabo investigaciones cualitativas para tener un análisis más profundo de las variables asociadas al estrés laboral y el desempeño docente, buscando así una verdad más completa sobre el tema.

Asimismo, se recomienda implementar mejoras en las habilidades profesionales de los educadores según las exigencias de su rol, así como planificar estructuras organizacionales que contribuyan a reducir la carga de trabajo y prevenir el agotamiento emocional. Estas acciones buscarán promover un ambiente laboral más saludable y satisfactorio para los docentes.

Se recomienda a través de los organismos competentes realizar sesiones de consejería psicológica a todos los educadores, con el propósito de brindar apoyo psicológico y soporte socioemocional ante situaciones difíciles.

Para promover la construcción de la resiliencia entre el personal docente, se propone fomentar su participación en talleres psicoeducativos y campañas de sensibilización que brinden estrategias y herramientas para enfrentar situaciones adversas.

6. REFERENCIAS

- Andrade, G. (2022). Resiliencia y Estrés laboral en docentes de Primero de Bachillerato de la Unidad Educativa Dr. Odilón Gómez Andrade. *Revista Educare*, 26(2), 115–136.
- Castagnola, C., Cotrina, J., & Villegas, D. (2021). La resiliencia como factor fundamental en tiempos de Covid-19. *Propósitos y Representaciones*, 9(1). <https://doi.org/10.20511/pyr2021>
- Castilla, H., Caycho, T., Shimabukuro, M., Valdivia, A., & Torres, M. (2013). Análisis exploratorio de La escala de resiliencia de Wagnild y Young en una muestra de adolescentes, jóvenes y adultos universitarios de Lima Metropolitana. *Revista de Psicología de Arequipa*, 4(1), 80–93.
- Cortés, J. (2010). La resiliencia: Una mirada desde la enfermería. *Ciencia y Enfermería*, 16(3), 27–32. <https://doi.org/10.4067/s0717-95532010000300004>
- Fernández, M. (2002). Desgaste psíquico (burnout) en profesores de educación primaria de Lima metropolitana. *Persona*, 5, 27–66. <https://doi.org/10.26439/persona2002.n005.842>
- Flores, N., Floréz, A., & Jenaro, C. (2021). Factores de riesgo y protectores del Burnout en docentes que atienden a alumnado con Necesidades Específicas de Apoyo Educativo (NEAE) en el aula ordinaria. *Revista de Educación Inclusiva*, 14(2), 105–120.
- García, K., Salazar, E., & Barja, J. (2021). Resiliencia y estrés percibido en estudiantes de obstetricia de una universidad pública de Lima, Perú. *Revista de La Fundación Educación Médica*, 24(2), 95. <https://doi.org/10.33588/fem.242.1117>
- Hernández, R., & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta* (Mc Graw Hi).
- Huamán, J. (2021). Resiliencia y estrés laboral en docentes del nivel primaria en tiempos de pandemia por Covid-19 , 2020. *Revista de Investigación En Ciencias de La Educación*, 5(21), 144–153.

- Huanca, L. (2021). *Síndrome de Burnout y resiliencia en docentes de secundaria en la UGEL 02, 2020 [Tesis de pregrado, Universidad César Vallejo].* <http://repositorio.uncp.edu.pe/bitstream/handle/UNCP/3000/SilvaAcosta.pdf?sequence=1&isAllowed=y%0Ahttps://repositorio.comillas.edu/xmlui/handle/11531/1046>
- Mamani, E., Molleapaza, R., Quispe, S., Cutipa, W., & Talavera, I. (2021). Estado socioemocional de docentes de la región de Puno en la educación a distancia en el contexto de pandemia por la Covid-19 The. *Revista Educativa de Innovación y Tecnología, 01*, 31–44.
- Martín, P., Salanova, M., & Peiró, J. (2003). El estrés laboral: ¿Un concepto cajón-de-sastre? *Revistas de Relaciones Laborales, 10*, 167–185.
- Méndez, J. (2004). Estrés laboral o síndrome de “burnout.” *Acta Pediátrica de México, 25*(5), 299–302.
- Ortunio, M., & Guevara, H. (2016). Aproximación teórica al constructo resiliencia. *Comunidad y Salud, 14*(2), 96–105. <http://www.scielo.org.ve/pdf/cs/v14n2/art12.pdf>
- Osorio, J., & Cárdenas, L. (2017). Estrés laboral: Estudio de revisión. *Diversitas: Perspectivas En Psicología, 13*(1), 81–90. <https://doi.org/10.15332/s1794-9998.2017.0001.06>
- Paredes, E., & Rengifo, K. (2021). *Estrés laboral y resiliencia en el trabajo remoto en docentes de La Esperanza [Tesis de pregrado, Universidad César Vallejo].* <https://hdl.handle.net/20.500.12692/79599>
- Ramírez, M., & Calva, E. (2023). Estrés laboral crónico y la resiliencia en profesionales sanitarios. *Revista Psicología UNEMI, 7*(13), 44–51. <https://doi.org/10.29076/issn.2602-8379vol7iss13.2023pp44-51p>
- Reyes, J., & Torres, O. (2021). *Síndrome de burnout y resiliencia del personal de salud durante COVID-19 en centro de salud Manchay - distrito de Pachacamac, 2021 [Tesis de pregrado, Universidad Señor de Sipán].*

<https://hdl.handle.net/20.500.12802/8849>

- Robinet, A., & Pérez, M. (2020). Estrés en los docentes en tiempos de pandemia Covid-19. *Revista Multidisciplinar de Innovación y Estudios Aplicados*, 5(12), 637–653. <https://doi.org/10.23857/pc.v5i12.2111>
- Segovia, S., Fuster, D., & Ocaña, Y. (2020). Resiliencia del docente en situaciones de enseñanza y aprendizaje en escuelas rurales de Perú. *Revista Electrónica Educare*, 24(2), 1–26. <https://doi.org/10.15359>
- Silva, Y., Justo, M., Davies, A., Gracia, M., Rietti, S., & Preuss, M. (2021). Niveles de resiliencia y estrés percibido en personal esencial y no esencial durante la cuarentena por COVID-19. *Revista PSOCIAL*, 7(2), 4–12. http://www.scielo.org.ar/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2422-619X2021000200004
- Tacca, D., & Tacca, A. (2019). Síndrome de Burnout y resiliencia en profesores peruanos. *Revista de Investigación Psicológica*, 22, 11–30.
- Téllez, P., & Robles, J. (2020). *Relación entre la resiliencia y el síndrome de burnout en docentes de primaria y secundaria de instituciones educativas públicas de Villavicencio y Acacias - Meta [Tesis de pregrado, Universidad Santo Tomás]*. <http://hdl.handle.net/11634/28341>
- Terrones, N. (2024). Tras bastidores: Estrés y Resiliencia en enfermeras peruanas durante la era COVID-19. *Revista Científica Digital de Psicología*, 13(1), 83–90. <https://doi.org/10.18050/psiquemag.v13i1.2819>
- Torres, R., Huaman, E., & Ojeda, A. (2020). *Análisis de resiliencia y estrés laboral en docentes del nivel primaria del distrito de SUNAMPE Provincia de Chincha, 2022 [Tesis de pregrado, Universidad Autónoma de Ica]* [Universidad Autónoma de Ica]. <http://repositorio.autonomadeica.edu.pe/handle/autonomadeica/898>
- Vargas, K. (2019). *Estrés laboral en los docentes de la Institución Educativa Secundaria Politécnico Regional Los Andes de Juliaca - 2019 [Tesis de pregrado, Universidad*

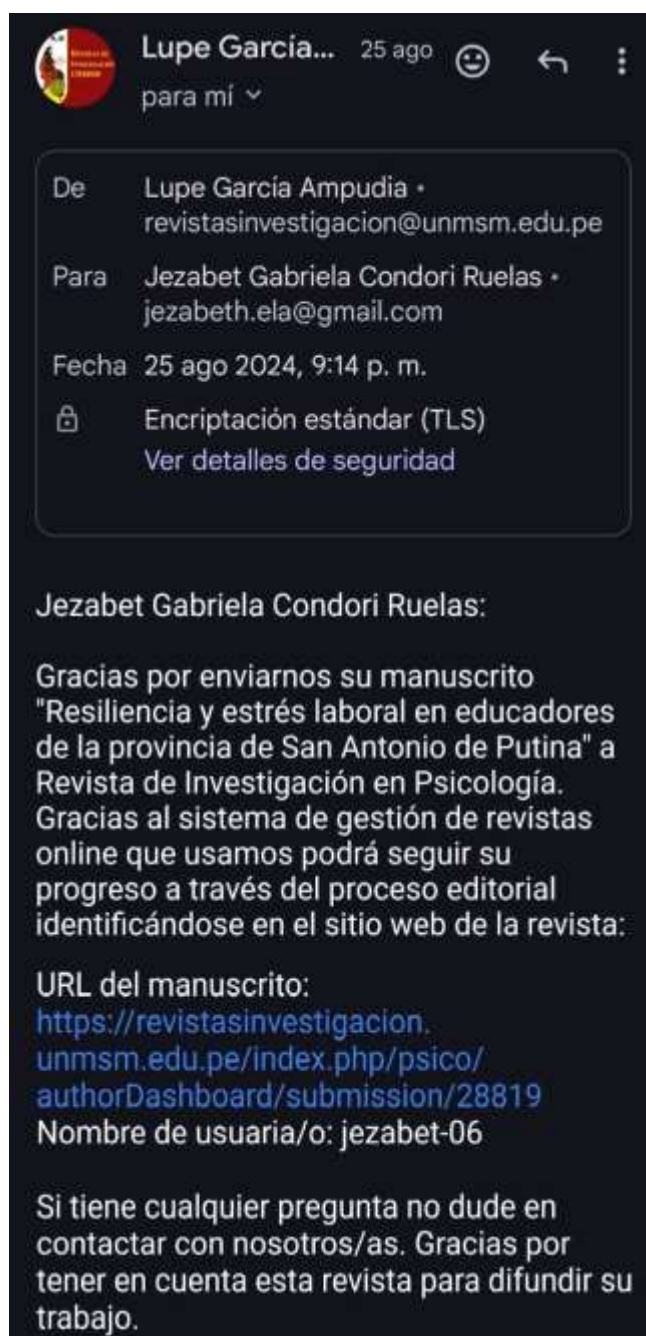
Peruana Unión] (Vol. 31) [Universidad Peruna Unión].

<https://doi.org/10.4067/S0718-09341998000100014>

Vicente, I., & Gabari, I. (2019). La resiliencia como factor protector del estrés crónico en docentes. *European Journal of Investigation in Health, Psychology and Education*, 9(3), 159–175. <https://doi.org/10.30552/ejihpe.v9i3.332>

ANEXOS

Anexo A. Evidencia de Sumisión del artículo en una revista de prestigio.



Revista: Revista de Investigación en Psicología

Fecha de Sumisión: 25 de agosto de 2024.

Link: <https://revistasinvestigacion.unmsm.edu.pe/index.php/psico>.

ISSN L: 1560 - 909X

Anexo B. Copia de resolución de inscripción del perfil de proyecto de tesis en formato artículo aprobado por el consejo de facultad correspondiente.



"Año de la unidad, la paz y el desarrollo"

RESOLUCIÓN N° 1568-2023/UPEU-FCS-CF

Lima, Ñaña 08 de agosto de 2023

VISTO:

El expediente de **JEZABET GABRIELA CONDORI RUELA**, identificada con Código Universitario N° **201720087** de la Escuela Profesional de Psicología de la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Peruana Unión;

CONSIDERANDO:

Que la Universidad Peruana Unión tiene autonomía académica, administrativa y normativa, dentro del ámbito establecido por la Ley Universitaria N° 30220 y el Estatuto de la Universidad;

Que la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Peruana Unión, mediante sus reglamentos académicos y administrativos, ha establecido las formas y procedimientos para la aprobación e inscripción del **perfil** de proyecto de tesis en formato artículo y la designación o nombramiento del asesor para la obtención del título profesional;

Que **JEZABET GABRIELA CONDORI RUELA**, ha solicitado: la inscripción del perfil de proyecto de tesis titulado: *Resiliencia y estrés laboral en educadores de la UGEL San Antonio de Putina, 2023*, y la designación del Asesor, encargado de orientar y asesorar la ejecución del perfil de proyecto de tesis en formato artículo;

Estando a lo acordado en la sesión del Consejo de la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Peruana Unión, celebrada el 08 de agosto de 2023, y en aplicación del Estatuto y el Reglamento General de Investigación de la Universidad;

SE RESUELVE:

Aprobar el perfil de proyecto de tesis en formato artículo titulado: *Resiliencia y estrés laboral en educadores de la UGEL San Antonio de Putina, 2023*, y disponer su inscripción en el registro correspondiente, designar a la **Mtra. Lidia Janeth Zela Mamani** como **ASESOR**, para que oriente y asesore la ejecución del perfil de proyecto de tesis en formato artículo el cual fue dictaminado por la **Mtra. Sandra Vanessa Reveso Aulestia de Quinteros** y a la **Mtra. Santos Armandina Farceque Huancas**, otorgándoles un plazo máximo de doce (12) meses para la ejecución.

Regístrese, comuníquese y archívese.



Lilifz
Dra. Lili Albertina Fernandez Molocho
DECANA



Mary Luz
MSc. Mary Luz Solorzano Aparicio
SECRETARIA ACADÉMICA

Villa Ursón - Ñaña, altura Km. 19 de la Carretera Central, Lurgancho-Chosica, Lima 15, Perú Teléfono (01) 618-6300 Fax: 6186339 Casilla 3564 Web: www.upeu.edu.pe Email: universidadperuanaunion@upeu.edu.pe

Anexo C. Carta de aprobación de comité de ética.



Lima, Ñaña, 12 de diciembre de 2022

EL COMITÉ DE ÉTICA DE INVESTIGACIÓN DE LA FACULTAD DE CIENCIAS DE LASALUD

CONSTA

Que el proyecto de investigación de *Jezabet Gabriela Condori Ruelas* identificado (a) con DNI No. 71719766, y su asesor (a) el *Janeth Lidia Zela Mamani* identificado (a) con DNI No. 46622818 con el título **Resiliencia y estrés laboral en educadores del nivel secundario de la provincia de San Antonio de Putina, 2023** fue evaluado y aprobado por el Comité de Ética de Investigación de la Universidad Peruana Unión, considerando su calidad científica, consideración del bienestar de sus participantes, y conformidad con los estándares de la ética establecidas en el Código de ética para la Investigación de la Universidad Peruana Unión.

Para mantener la aprobación del Comité de Ética, se tiene que cumplir con los siguientes requisitos:

1. Cada participante debe dar consentimiento informado. En el caso de menores de edad, por lo menos uno de sus padres o guardianes debe registrar su consentimiento informado y el menor de edad debe registrar su asentimiento informado, en caso de trabajos prospectivos. En caso de trabajos retrospectivos contar con la carta de autorización de la institución.

Los resultados de este proyecto puedan ser publicados con referencia a aprobación Número **2022-CE-FCS - UPeU- 197/2023**



Maria Magdalena Diaz Orihuela
Mg. Maria Magdalena Diaz Orihuela
Presidente
Comité de Ética de Investigación



William de Borba
Mtro. William de Borba
Secretario
Comité de Ética de Investigación

Anexo D. Instrumentos de recolección de datos.

ESCALA DE RESILIENCIA (ER) De Wagnild y Young (1993)

Modificado por Castilla, et.al.2014

Este cuestionario presenta una serie de afirmaciones que hacen referencia a como percibes la resiliencia.

Para responder debes escoger y marcar una de las alternativas que se presentan, teniendo en cuenta que cada número significa lo siguiente.

1	2	3	4	5	6	7
Totalmente en Desacuerdo	Desacuerdo	Algo en desacuerdo	Ni en desacuerdo ni de acuerdo	Algo de Acuerdo	Acuerdo	Totalmente de Acuerdo

N°	ÍTEMS	Totalmente en Desacuerdo	Desacuerdo	Algo en desacuerdo	Ni en desacuerdo ni de acuerdo	Algo de Acuerdo	Acuerdo	Totalmente de Acuerdo
1	Cuando planeo algo lo realizo.	1	2	3	4	5	6	7
2	Frente a un problema generalmente me las arreglo de una manera u otra.	1	2	3	4	5	6	7
3	Dependo más de mí mismo que de otras personas.	1	2	3	4	5	6	7
4	Es importante para mí mantenerme interesado en las cosas.	1	2	3	4	5	6	7
5	Puedo estar solo si tengo que hacerlo.	1	2	3	4	5	6	7
6	Me siento orgulloso de haber logrado cosas en mi vida.	1	2	3	4	5	6	7
7	Usualmente veo las cosas a largo plazo.	1	2	3	4	5	6	7
8	Soy amigo de mí mismo.	1	2	3	4	5	6	7
9	Siento que puedo manejar varias cosas al mismo tiempo.	1	2	3	4	5	6	7
10	Soy decidido (a).	1	2	3	4	5	6	7
11	Rara vez me pregunto cuál es la finalidad de todo.	1	2	3	4	5	6	7
12	Tomo las cosas una por una.	1	2	3	4	5	6	7
13	Puedo enfrentar las dificultades porque las he experimentado anteriormente.	1	2	3	4	5	6	7
14	Tengo autodisciplina	1	2	3	4	5	6	7
15	Me mantengo interesado en las cosas.	1	2	3	4	5	6	7
16	Por lo general encuentro algo de qué reírme.	1	2	3	4	5	6	7
17	El creer en mí mismo me permite atravesar tiempos difíciles.	1	2	3	4	5	6	7
18	En una emergencia soy una persona en quien se puede confiar.	1	2	3	4	5	6	7
19	Generalmente puedo ver una situación de varias maneras.	1	2	3	4	5	6	7

20	Algunas veces me obligo hacer cosas, aunque no quiera.	1	2	3	4	5	6	7
21	Mi vida tiene significado.	1	2	3	4	5	6	7
22	No me lamento de las cosas por las que no puedo hacer nada.	1	2	3	4	5	6	7
23	Cuando estoy en una situación difícil generalmente encuentro una salida.	1	2	3	4	5	6	7
24	Tengo la energía suficiente para hacer lo que debo hacer.	1	2	3	4	5	6	7
25	Acepto que hay personas a las que yo no les agrado.	1	2	3	4	5	6	7

INVENTARIO DE BURNOUT DE Maslach y Jackson, (1997)

Adaptada por Fernández (2002)

Este cuestionario presenta una serie de afirmaciones que hacen referencia a como percibes el estrés.

Para responder debes escoger y marcar una de las alternativas que se presentan, teniendo en cuenta que cada número significa lo siguiente.

0	1	2	3	4	5	6
Nunca	Pocas veces al año o menos	Una vez al mes o menos	Unas pocas veces al mes	Una vez a la semana	Pocas veces a la semana	Todos los días

N°	ÍTEMS	Nunca	Pocas veces al año o menos	Una vez al mes o menos	Unas pocas veces al mes	Una vez a la semana	Pocas veces a la semana	Todos los días
1	Debido a mi trabajo me siento emocionalmente agotado	0	1	2	3	4	5	6
2	Al final de la jornada me siento cansado.	0	1	2	3	4	5	6
3	Me siento fatigado cuando me levanto por la mañana y tengo que enfrentarme con otro día de trabajo.	0	1	2	3	4	5	6
4	Puedo entender con facilidad lo que piensan mis alumnos.	0	1	2	3	4	5	6
5	Creo que trato a algunos alumnos con indiferencia.	0	1	2	3	4	5	6
6	Trabajar con alumnos todos los días es una tensión para mí.	0	1	2	3	4	5	6
7	Me enfrento muy bien con los problemas que me presentan mis alumnos	0	1	2	3	4	5	6
8	Me siento agotado por el trabajo.	0	1	2	3	4	5	6
9	Siento que, mediante mi trabajo, estoy influyendo positivamente en la vida de los otros.	0	1	2	3	4	5	6

10	Creo que me comporto de manera más insensible con la gente desde que hago este trabajo	0	1	2	3	4	5	6
11	Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente.	0	1	2	3	4	5	6
12	Me encuentro con mucha vitalidad.	0	1	2	3	4	5	6
13	Me siento frustrado por mi trabajo.	0	1	2	3	4	5	6
14	Siento que estoy haciendo un trabajo demasiado duro.	0	1	2	3	4	5	6
15	Realmente no me importa lo que les ocurrirá a alguno de los alumnos que tengo a mi cargo en el colegio.	0	1	2	3	4	5	6
16	Trabajar en contacto directo con los alumnos me produce bastante estrés.	0	1	2	3	4	5	6
17	Tengo facilidad para crear una atmósfera relajada a mis alumnos.	0	1	2	3	4	5	6
18	Me encuentro animado después de trabajar junto con mis alumnos.	0	1	2	3	4	5	6
19	He realizado muchas cosas que valen la pena en este trabajo.	0	1	2	3	4	5	6
20	En el trabajo, siento que he llegado el límite de mis posibilidades.	0	1	2	3	4	5	6
21	Siento que se trata de forma adecuada los conflictos emocionales en el trabajo.	0	1	2	3	4	5	6
22	Siento que los alumnos me culpan de algunos de sus problemas	0	1	2	3	4	5	6