



Universidad Femenina del Sagrado Corazón

Escuela de Posgrado

Programa Académico de Maestría en Psicología

RESILIENCIA Y ESTRÉS LABORAL EN TRABAJADORES
DE UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PRIVADA
DE ICA, 2023

Tesis presentada por:

EVELYN XIOMARA QUINTANILLA QUINTANILLA

Cód. ORCID: 0000-0002-8983-5500

Para obtener el Grado Académico de
MAESTRA EN PSICOLOGÍA
con mención en Psicología Clínica y de la Salud

Línea de Investigación: Bienestar y Calidad de Vida

Asesor:

José Alfonso Mesía Guevara
Cód. ORCID: 0000-0002-2828-8320

Lima - Perú

2024

Los miembros del jurado han aprobado el estilo y el contenido de la tesis sustentada por:

EVELYN XIOMARA QUINTANILLA QUINTANILLA

José Alfonso Mesía Guevara

Asesor: Nombre(s) y Apellidos

Rosario Guadalupe Alarcon Alarcon

Presidente de Jurado: Nombre(s) y Apellidos

Bruno Domenico Zalono Martinuzzi

Miembro de Jurado 1: Nombre(s) y Apellidos

Herbert Robles Mori

Miembro de Jurado 2: Nombre(s) y Apellidos

Rosario Guadalupe Alarcon Alarcon
Directora de la Escuela de Posgrado

Declaratoria de Originalidad del Asesor

Escuela Profesional:	Escuela de Posgrado
Programa Académico:	Maestría en Psicología
Dependencia al que pertenece el docente asesor:	Departamento de Psicología
Docente asesor que verifica la originalidad:	Dr. José Alfonso Mesía Guevara
ORCID:	0000-0002-2828-8320
Título del documento:	Resiliencia y Estrés laboral en trabajadores de una Institución Educativa Privada de Ica, 2023
Autora del documento:	Evelyn Xiomara Quintanilla Quintanilla
Mecanismo utilizado para detección de originalidad:	Software Turnitin
Nº de trabajo de Turnitin: (10 dígitos)	2547725102
Porcentaje de similitud detectado:	15%
Fuentes originales de las similitudes detectadas:	Fuentes de internet =16% Publicaciones =7% Trabajos del estudiante =8%
(imagen del % similitud y fuentes detectadas)	
<hr/> <p style="color: red; font-weight: bold; margin: 0;">INFORME DE ORIGINALIDAD</p> <hr/> <div style="display: flex; justify-content: space-around; align-items: center; text-align: center;"> <div style="width: 20%;"> <p style="font-size: 2em; color: red; font-weight: bold;">15%</p> <p style="font-size: 0.8em;">INDICE DE SIMILITUD</p> </div> <div style="width: 20%;"> <p style="font-size: 2em; font-weight: bold;">16%</p> <p style="font-size: 0.8em;">FUENTES DE INTERNET</p> </div> <div style="width: 20%;"> <p style="font-size: 2em; font-weight: bold;">7%</p> <p style="font-size: 0.8em;">PUBLICACIONES</p> </div> <div style="width: 20%;"> <p style="font-size: 2em; font-weight: bold;">8%</p> <p style="font-size: 0.8em;">TRABAJOS DEL ESTUDIANTE</p> </div> </div> <hr/>	
<p>El docente asesor declara ha revisado el informe de similitud y expresa que el porcentaje señalado cumple con las “Normas Internas de Investigación e Innovación” establecidas por la Universidad Femenina del Sagrado Corazón.</p>	
Fecha de aplicación en Turnitin: (dd-mm-aaaa)	10-Dic-2024

RESUMEN

El fin del estudio fue determinar la relación entre resiliencia y estrés laboral en trabajadores de una Institución Educativa Privada de Ica, 2023. Esta investigación se enmarca dentro de un enfoque descriptivo, de tipo básico, con diseño no experimental de corte transversal-correlacional. La muestra estuvo constituida de 82 docentes. Fueron evaluados mediante la escala de Resiliencia de Wagnild y Young (adaptado en Perú por Novella, 2002) y la escala de estrés laboral de la OIT-OMS (adaptado en Perú por Suárez, 2013). Los datos indicaron una correlación estadísticamente significativa ($p = .042$), lo cual indica una correlación inversa y “baja” ($\rho = -0.225$). Además, se exploró la relación de las dimensiones de resiliencia y estrés laboral, encontrándose cuatro correlaciones estadísticamente no significativas entre estrés laboral y “Satisfacción personal” ($\rho = -0.010$), “Ecuanimidad” ($\rho = -0.073$), “Confianza en sí mismo” ($\rho = -0.214$) y “Perseverancia” ($\rho = -0.216$); sin embargo, se identificó una correlación estadísticamente significativa entre estrés laboral y “Sentirse bien solo” ($\rho = -0.264$). Finalmente, se determina que cuando los niveles de resiliencia aumentan, disminuye el nivel de estrés laboral en los trabajadores.

Palabras Claves: Resiliencia, estrés laboral, Institución Educativa Privada, docentes

ABSTRACT

The aim of the study was to determine the relationship between resilience and work-related stress among employees of a Private Educational Institution in Ica, 2023. This research is framed within a descriptive approach, of a basic type, with a non-experimental, cross-sectional correlational design. The sample consisted of 82 teachers. They were assessed using the Wagnild and Young Resilience Scale (adapted in Peru by Novella, 2002) and the ILO-WHO work-related stress scale (adapted in Peru by Suárez, 2013). The data for the variables resilience and work-related stress indicated a statistically significant correlation ($p = .042$), which suggests an inverse and “low” correlation ($\rho = -0.225$). Additionally, the relationship between the dimensions of resilience and work-related stress was explored, revealing four statistically non-significant correlations between work-related stress and “Personal Satisfaction” ($\rho = -0.010$), “Equanimity” ($\rho = -0.073$), “Self-confidence” ($\rho = -0.214$), and “Perseverance” ($\rho = -0.216$); however, a statistically significant correlation was identified between work-related stress and “Feeling good alone” ($\rho = -0.264$). Finally, it is concluded that as resilience levels increase, the level of work-related stress among employees decreases.

Key words: Resilience, occupational stress, Private Educational Institution, teachers

AGRADECIMIENTOS

A los asesores por su experiencia, sabiduría, calma, juicio e inspiración para asistirme en este proceso arduo y culminar exitosamente esta investigación.

A la Institución Educativa Privada, por su disposición y permitirme desarrollar el presente trabajo de investigación.



DEDICATORIA

A Dios, por brindarme la vida, sus bendiciones y ser mi brújula en mi desarrollo profesional.

A mi madre, por su inquebrantable amor en los momentos difíciles e incondicional apoyo para mi crecimiento profesional.

ÍNDICE

	Página
RESUMEN.....	4
ABSTRACT	4
AGRADECIMIENTOS.....	5
DEDICATORIA	5
ÍNDICE	6
LISTA DE TABLAS	8
INTRODUCCIÓN.....	10
CAPÍTULO I: EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	12
1.1 Planteamiento del problema.....	12
1.2 Justificación de la investigación.....	17
1.3 Delimitación y limitaciones de la investigación.....	19
1.4 Objetivos de la investigación.....	20
1.4.1 Objetivo general.....	20
1.4.2 Objetivos específicos.....	20
CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO.....	21
2.1 Antecedentes de la investigación.....	21
2.1.1 Antecedentes internacionales.....	21
2.1.2 Antecedentes nacionales.....	21
2.2 Bases teóricas.....	25
2.3 Definición de términos.....	48
2.4 Hipótesis.....	49
2.4.1 Hipótesis general.....	49
2.4.2 Hipótesis específicas.....	49
CAPÍTULO III: MÉTODO	50
3.1 Tipo y diseño de investigación.....	50
3.2 Participantes	51
3.2.1 Población	51

	Página
3.2.2 Muestra.....	51
3.2.3 Muestreo.....	52
3.3 Variables de investigación	52
3.3.1 Resiliencia	52
3.3.2 Estrés Laboral.....	52
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	54
3.4.1 Técnicas de recolección de datos	54
3.4.2 Instrumentos de recolección de datos	54
3.5 Técnicas de procesamiento y análisis de datos.....	60
CAPÍTULO IV: RESULTADOS.....	62
CAPÍTULO V: DISCUSIÓN DE RESULTADOS.....	70
CAPÍTULO VI: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	79
REFERENCIAS	81
APÉNDICES.....	87
APÉNDICE A: CONSENTIMIENTO INFORMADO	88
APÉNDICE B: PERMISO DE LOS INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN.....	91



LISTA DE TABLAS

Tabla	Página
1: Definición operacional de la variable Resiliencia.....	53
2: Definición operacional de la variable Estrés Laboral.....	54
3: Ficha técnica de la escala de Resiliencia.....	55
4: Ficha técnica de la escala de Estrés Laboral.....	57
5: Estadísticas de fiabilidad de la variable resiliencia.....	58
6: Estadísticas de fiabilidad de las dimensiones de resiliencia.....	59
7: Estadísticas de fiabilidad de la variable estrés laboral.....	59
8: Estadísticas de fiabilidad de las dimensiones de estrés laboral.....	60
9: Niveles de resiliencia.....	62
10: Niveles de estrés laboral	63
11: Distribución de los participantes según sexo.....	63
12: Distribución de los participantes según edad.....	64
13: Distribución de los participantes según estado civil.....	64
14: Distribución de los participantes según antigüedad de trabajo	65
15: Prueba de normalidad Kolmogorov-Smirnov.....	66
16: Prueba de correlación de Spearman para las variables.....	66
17: Relación entre satisfacción personal y estrés laboral	67

Tabla	Página
18: Relación entre ecuanimidad y estrés laboral.....	68
19: Relación entre sentirse bien solo y estrés laboral.....	68
20: Relación entre confianza en sí mismo y estrés laboral	69
21: Relación entre perseverancia y estrés laboral.....	69



INTRODUCCIÓN

En el contexto educativo, el tema de estrés laboral ha tomado un creciente interés, debido a que los docentes están expuestos a presiones laborales constantes, alcanzar los estándares académicos, expectativas de estudiantes y padres se convierte en una tarea compleja e imposible de lograr. Como consecuencia, la salud de los trabajadores se deteriora progresivamente. Por tanto, la resiliencia es fundamental, resulta como factor protector y crucial para que los trabajadores enfrenten eventos estresores, aprendan a regular sus emociones y también el ambiente, todo con el fin de salvaguardar su salud.

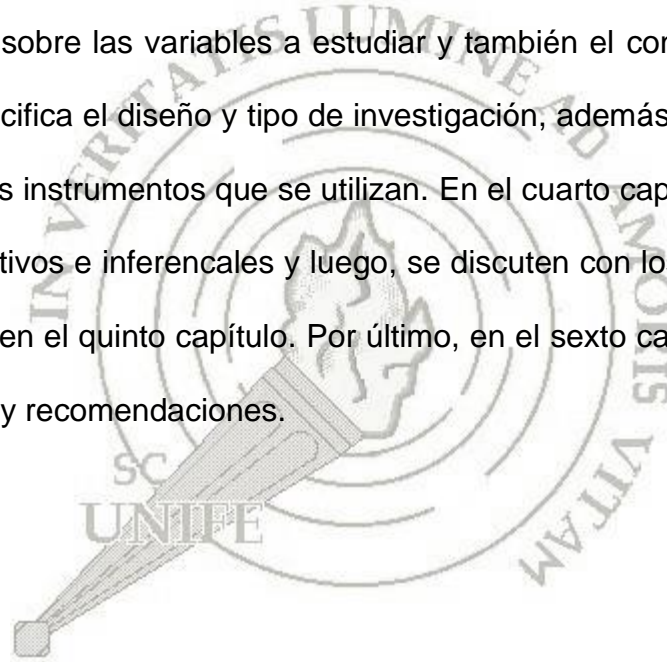
En la encuesta nacional de docentes realizada por el Instituto de Analítica Social e Inteligencia Estratégica (2021), se analizó la presencia de estrés en docentes; se encontró a un 60.4% de docentes que mostraba estrés, además, se notó una marcada diferencia según sexo, 65.2% presencia de estrés en mujeres y 52.4% en varones.

Es fundamental tener acceso a estudios que permitan saber de recursos y herramientas para prevenir situaciones de estrés en el área educativa, más aún, que hay mayor competencia educativa y con ello aumenta la exigencia en docentes, por ello se requiere intervención primaria y eficiente para los docentes. Por tal motivo se tomó en cuenta desarrollar la investigación en docentes.

El estudio tuvo el propósito de identificar la relación entre la resiliencia y estrés laboral en trabajadores de una institución educativa privada, para ello a los

participantes se les aplicó dos escalas con validación peruana, la escala de resiliencia de Wagnild y Young y la escala de estrés laboral de la OIT-OMS. Con el fin de determinar si la capacidad resiliente es un factor protector para que los docentes no presenten estrés en el área laboral.

La información se organizó a través de seis capítulos, seguidamente se detalla cada capítulo. En el primer capítulo, se despliega la problemática del estudio, las utilidades que justifican desarrollar la investigación, los puntos para delimitar y los objetivos que se plantea lograr. En el segundo capítulo, se presentan los estudios previos sobre las variables a estudiar y también el contexto. En el tercer capítulo, se especifica el diseño y tipo de investigación, además, de la cantidad de participantes y los instrumentos que se utilizan. En el cuarto capítulo, se presentan los datos descriptivos e inferenciales y luego, se discuten con los resultados de los estudios previos en el quinto capítulo. Por último, en el sexto capítulo, se resumen las conclusiones y recomendaciones.



CAPÍTULO I: EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1 Planteamiento del problema

El constructo resiliencia ha sido investigado y resaltado en diferentes contextos a lo largo de la historia, su importancia se ha demostrado en varios sectores, incluidos los trabajadores de instituciones educativas. La resiliencia es necesaria para la vida ya que, ofrece herramientas para responder a cualquier situación problemática dentro del ámbito educativo; asimismo, el estrés laboral tiene repercusiones significativas en los trabajadores, familiares y en toda la institución, provocando consecuencias irreparables. Las estadísticas de la Organización Internacional del Trabajo (2019) muestran que anualmente mueren 2,78 millones de empleados de los cuales 2,4 millones de decesos se vinculan a dolencias físicas y mentales provocadas por estrés laboral, ansiedad, depresión, entre otros. Rodríguez et al. (2017) sostiene que el estrés también disminuye la autopercepción, provoca insatisfacción laboral, dificulta el compromiso con las funciones, aumenta la inasistencia, los vínculos con los demás se deterioran y aparece la percepción de incompetencia profesional y personal.

Las neurociencias explican que el desarrollo del cerebro continúa a lo largo de la vida, adaptándose y moldeándose (Montes-Rodríguez, 2018). La plasticidad cerebral permite aprendizajes a través de las modificaciones en las estructuras de las redes neuronales, estos cambios permanecen a lo largo de la vida y permiten crear y conservar nuevas conexiones. Por esta razón Ortega y Salazar (2021) afirman que es fundamental que los trabajadores tengan acceso a aprendizajes en

áreas como las inteligencias múltiples, los sistemas de memoria, sistemas atencionales, entre otros; esto no solo logra mayor creatividad en el ámbito educativo, sino que permite responder a las exigencias de competencias personales en el área laboral.

Por otra parte, las neurociencias explican que el hipocampo y la amígdala están involucradas en la liberación de cortisol, lo cual se relaciona con la aparición de estrés en los trabajadores. Los cambios en el exterior alteran la liberación de cortisol, el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) encontró que la población sufre de fatiga causado por el estrés laboral (75%) y a su vez es un predictor para desarrollar depresión, obesidad, diabetes e infartos, por lo tanto, es fundamental que las instituciones se involucren activamente para enseñar al trabajador a gestionar y mitigar respuestas nocivas al estrés. La falta de intervención puede perjudicar a la organización y generar una disminución anual del 20% en la productividad (Melchiorre et al., 2019).

A nivel mundial, la pandemia obligó a muchas personas a usar y aprender la resiliencia. Ramírez (2020) manifiesta que la pandemia desgastó la salud mental de los españoles, generó secuelas físicas y también dejó mucho dolor; según Rubio (2020) las personas quedaron con incertidumbre, miedo, alteración en las rutinas, necesidad de mayor cuidado y estar alerta a las medidas de seguridad. Sin lugar a duda son factores que minan la salud emocional, esta situación hizo que se utilice habilidades de afronte, siendo determinante para que las personas continúen frente a las adversidades o, en su defecto, presenten patologías que aún persisten.

En España Ramírez (2020) enfatiza que debido al incremento de la jornada laboral, el 66% de los trabajadores experimentan una mayor carga de trabajo y eso redujo considerablemente el tiempo familiar. Asimismo, Osorio y Cárdenas (2017) señalan que en Ecuador, la falta de respaldo emocional y el incremento de horas laborales, afectaron a muchos trabajadores; también encontraron diferencias de género, 46% de mujeres usaban horas extras para las tareas de casa.

Por otra parte, según Elías et al. (2020) en las instituciones educativas de Paraguay el 65,3% de los trabajadores son trabajadoras, se resalta que las mujeres tienen mayor tendencia a ser resilientes, lo cual se explica desde la biología. La experiencia de ser madre, enseña a las mujeres a ser resilientes y a sobreponerse a dificultades; además, Contreras (2022) sostiene que los años de servicio en una institución influyen en la perspectiva resiliente del trabajador, ya que tienen mayor experiencia y sabiduría para responder al contexto laboral.

Además, en una institución educativa el trabajador tiene una labor demandante, lo cual es un predictor para el estrés laboral, ya que no termina en el horario de salida. En Paraguay, muchas instituciones realizan trabajo híbrido y el 80,9% de trabajadores manifestaron que esto involucra más tiempo que el trabajo presencial. Rodríguez et al. (2017) encontraron que el 26.7% de argentinos informó sobre carga laboral excesiva, el 14% de brasileros presentó faltas de asistencia laboral, el 27.9% de chilenos mostró síntomas de depresión y el estrés provocó 19,000 muertes por infarto cada año en México.

En el Perú se encuestó a 178 docentes de 21 instituciones educativas públicas y privadas con la escala de resiliencia de Wagnild & Young (1993), los resultados indican que el 22% de docentes tenían índices altos de resiliencia, sin embargo, un número importante de docentes mostró que tenían poca confianza en sí mismos, lo cual se atribuye a la falta de recursos y materiales. Bradshaw et al. (2018) sostienen que las personas no pueden desarrollar resiliencia si no confían en sí mismas, un 60% de docentes son perseverantes y aprovechan momentos de soledad para sentirse bien y se mantienen activos y tolerantes frente a los sucesos de alrededor, los docentes de instituciones públicas tienen mayor puntuación de resiliencia. Por último, Tacca y Tacca (2019) afirman que los docentes con resiliencia fortalecida superan con facilidad el estrés y esto genera en la institución un buen ambiente para el aprendizaje, también se refuerzan las habilidades resilientes en los demás docentes.

En Lima, fueron encuestados 2050 docentes, se encontró estrés (70%) y depresión (71%) lo cual fue consecuencia del estrés laboral. Lizama (2021) sostuvo que el 39% de casos estuvo relacionado con el trabajo, el 27% con el desempleo y el 18% con otras responsabilidades, las consecuencias fueron intranquilidad, desvelo, reducción e incremento de apetito, angustia y decaimiento del estado de ánimo. Estar expuesto a demandas y exigencias laborales presenta ausentismo laboral, excesiva carga de labores, clima laboral deficiente y también malestares físicos y emocionales frecuentes, como malestar en la espalda (14%), malestar en el área lumbar (34%) y dolores de cabeza (4%) entre otras enfermedades (Rojas-

Pimentel e Izaguirre-Torres, 2020). Bromley (2021) resaltó que brindar espacios de consejería y orientación para los docentes es necesario ya que permite abordar y disminuir el estrés en docentes.

En Lima se evaluó a 117 docentes de primaria y secundaria de tres centros educativos, encontraron que el 90% de docentes manifestaron altos niveles de estrés laboral, la carga laboral excesiva disminuyó notablemente el desempeño en docentes, las mujeres han sido las más afectadas y eso se refleja en las consecuencias cognitivas, conductuales y fisiológicas (Valencia, 2022).

Por último, en Perú se publicó la ley de salud mental N° 30947 y tuvo la finalidad de promover la ejecución de programas de prevención para beneficio de los trabajadores. En la ley se especifica que las instituciones deben incluir espacios adecuados para el desarrollo de actividad física (deporte), también espacios que propicien el intercambio sociocultural, además, las instituciones son responsables de lo que ocurra con los trabajadores dentro del espacio organizacional, tienen la responsabilidad de evaluar, atender y proteger a las personas frente a los síntomas del estrés laboral (Agencia Peruana de Noticias Andina, 2020).

A partir de los datos brindados se formula la siguiente pregunta de investigación:

¿Qué relación existe entre la resiliencia y el estrés laboral en trabajadores de una Institución Educativa Privada de Ica, 2023?

1.2 Justificación de la investigación

Utilidad práctica, permite que los datos obtenidos den a conocer información relevante y necesaria referente al estudio, es decir, la resiliencia y estrés laboral en trabajadores de una institución educativa privada.

Además, tiene un aporte metodológico ya que brinda herramientas validas y confiables para evaluar la resiliencia y el estrés laboral en la población determinada para el estudio.

La utilidad social y educativa permite que la investigación brinde resultados y amplíe información, los antecedentes detallan la necesidad de afrontar situaciones complejas en el ámbito educativo. Es necesario centrarse en los trabajadores de una institución educativa privada ya que se desconoce los peligros a los que están expuestos, en consecuencia, se les debe brindar acceso a programas de entrenamiento de resiliencia para promover la utilización de estrategias que les permitan hacer frente a las circunstancias desfavorables.

La utilidad teórica se aproxima al análisis de la conexión de resiliencia y estrés laboral, lo cual permite conocer el contexto de los trabajadores educativos. Es relevante conocer la relación de dichas variables ya que, quedará data de referencia para investigaciones futuras tanto en el área clínica como educativa, lo cual permite aumentar los conocimientos referentes al tema.

Los resultados serán beneficiosos para la población estudiada y también para los directivos ya que, se podrá conocer el estado cognitivo y emocional de los

trabajadores, a fin de desarrollar programas que generen acompañamiento para profesores, así como el seguimiento del departamento psicológico para prevenir enfermedades físicas y psicológicas. Como consecuencia los trabajadores alcanzarán un desenvolvimiento integral; además, todos los trabajadores estarán involucrados en la implementación de estrategias que promuevan la capacidad de resiliencia y generalicen la adquisición de habilidades para afrontar eventos estresantes en la vida cotidiana.

Por otra parte, los estudiantes y padres de familia también son beneficiados ya que, la detección primaria de estrés laboral en trabajadores permite intervenir y resguardar tanto la salud del trabajador como de los estudiantes y padres de familia, además, se fomenta la práctica de comportamientos resilientes y como resultado el servicio educativo es de calidad.

En el ámbito laboral, la investigación es útil ya que permite conocer más a las variables y los factores protectores que facilitan que el trabajador manifieste un comportamiento resiliente y utilice estrategias para afrontar situaciones estresantes.

Además, la presencia de estrés en el trabajador puede generar irritabilidad, dificultad para cumplir con las funciones y horarios, disminución en la concentración y motivación, déficit para tomar decisiones y solucionar problemas. Promover comportamientos resilientes en los trabajadores favorece el desempeño óptimo, la competitividad, la motivación, la eficacia y también facilita alcanzar metas en la Institución Educativa Privada.

1.3 Delimitación y limitaciones de la investigación

1.3.1 Delimitación

El estudio se desarrolló en el año 2023, se ejecutó en una Institución Educativa Privada que estuvo ubicada en el departamento y distrito de Ica, en la costa sur del Perú. La población corresponde a ochenta y dos (82) trabajadores docentes, hombres y mujeres, a partir de 25 años a más y que hayan tenido como mínimo un año laborando. La investigación giró a través de dos variables; resiliencia y estrés laboral.

1.3.2 Limitaciones de la investigación

En primer lugar, la muestra fue no probabilística censal y como los participantes no fueron seleccionados al azar, se limita la capacidad para generalizar resultados a toda la población.

En segundo lugar, el acceso a la totalidad de trabajadores estuvo limitada ya que la empresa solo permitió evaluar el área específica de docentes debido a políticas internas de acceso a la información y confidencialidad.

En tercer lugar, la población fue específica ya que la investigación se realizó en una sola Institución Educativa Privada y los resultados no se aplican a otras instituciones con particularidades organizacionales.

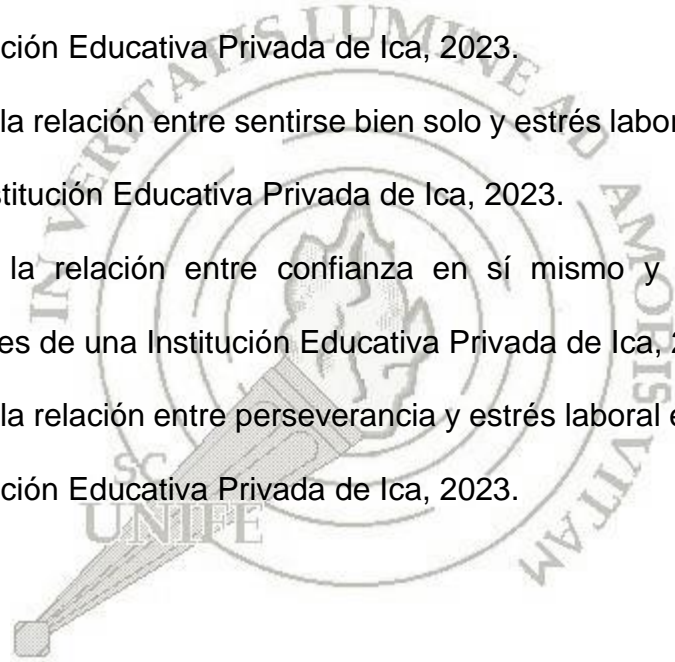
1.4 Objetivos de la investigación

1.4.1 Objetivo general

- Determinar la relación entre resiliencia y estrés laboral en trabajadores de una Institución Educativa Privada de Ica, 2023.

1.4.2 Objetivos específicos

- Identificar la relación entre satisfacción personal y estrés laboral en trabajadores de una Institución Educativa Privada de Ica, 2023.
- Identificar la relación entre ecuanimidad y estrés laboral en trabajadores de una Institución Educativa Privada de Ica, 2023.
- Identificar la relación entre sentirse bien solo y estrés laboral en trabajadores de una Institución Educativa Privada de Ica, 2023.
- Identificar la relación entre confianza en sí mismo y estrés laboral en trabajadores de una Institución Educativa Privada de Ica, 2023.
- Identificar la relación entre perseverancia y estrés laboral en trabajadores de una Institución Educativa Privada de Ica, 2023.



CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes de la investigación

2.1.1 Antecedentes internacionales

Andrade (2022) en una indagación con diseño no experimental y de tipo corte transversal descriptivo; en un grupo de 200 profesores, planteó determinar los niveles de resiliencia (escala de Connor y Davidson) y estrés laboral (escala ED-6) en la unidad educativa Dr. Odillón Gómez Andrade de Venezuela. Encontró al 88% en nivel moderado de resiliencia y 12% en nivel bajo; también, al 65% en nivel bajo de estrés, al 25% en nivel moderado y al 14% en nivel alto. Concluyó que los profesores presentaron resiliencia moderada y bajo nivel de estrés, debido a que poseen recursos personales para responder a eventos estresores.

Montero y Zuluaga (2021) en una investigación no experimental de alcance correlacional; buscaron establecer la conexión entre resiliencia (escala de Connor y Davidson) y estrés laboral (escala de OMS-OIT) en una muestra de 40 docentes en el servicio nacional de aprendizaje (SENA). Encontraron que la correlación es no significativa, pero hallaron un nivel moderado de resiliencia y bajo nivel de estrés. También hallaron datos en las dimensiones de control y propósito ($r=0.324$, $p < 0.05$), adaptabilidad y redes de apoyo ($r=0.342$, $p < 0.05$); persistencia-autoeficacia ($r=0.333$, $p < 0.05$), y espiritualidad ($r=0.303$, $p < 0.05$), además de una correlación baja entre persistencia-autoeficacia y estrés laboral ($r=0.167$, $p < 0.05$). Concluyeron que la resiliencia neutraliza los factores que ocasionan el estrés.

Robres y Tellez (2020) en un estudio no experimental con diseño transaccional y correlacional; plantearon determinar la relación entre el síndrome de burnout (inventario de Maslach Burnout Inventory) y la resiliencia (escala de Connor y Davidson) en 119 docentes en las instituciones educativas públicas de Villavicencio y Acasias - Meta en Colombia. Encontraron que el 61% tienen niveles altos de resiliencia y el 92.4% nivel bajo de síndrome de burnout, además, no existe relación significativa entre la puntuación global de las variables ($p = 0,961$). Se concluyó que los docentes son capaces de enfrentar y solucionar situaciones adversas, y las variables no influyen entre sí.

Domínguez (2018) en España hizo un estudio de tipo transversal-correlacional; en un grupo de 91 participantes, buscó hallar la correlación directa o inversa entre resiliencia (escala Wadnild & Young) y estrés laboral (cuestionario de evaluación de estrategias Cognitivo-Afectivas de Rodríguez). Se encontró correlación entre las dimensiones de control de estrés con los factores de confianza ($r = 0.215$, $p < 0.01$), perseverancia ($r = 0.345$, $p < 0.01$) y sentirse bien solo ($r = 0.226$, $p < 0.01$) y se halló una correlación débil entre las dimensiones ecuanimidad y apoyo social (12%) y la dimensión confianza en sí mismo y control de estrés laboral (22%). Se concluyó, las dimensiones de resiliencia tienen una correlación débil con las dimensiones de estrés laboral.

Reyes et al. (2018) realizaron una investigación de diseño transversal correlacional; participaron 224 personas (185 operarios y 39 empleados de oficina), buscaron identificar la relación entre el estrés laboral (Inventario de estrés laboral),

resiliencia (Escala de resiliencia en mexicanos) y consumo de alcohol en México (cuestionario AUDIT). Se obtuvo correlación positiva entre las variables ($r_s = .191$, $p = .009$), correlación negativa entre resiliencia y consumo de alcohol ($r_s = -.184$, $p = .013$), correlación negativa entre resiliencia y la intensidad de estrés laboral ($r_s = -.132$, $p = .049$). Concluyeron que tanto el estrés laboral como la resiliencia influyen en el consumo de alcohol.

2.1.2 Antecedentes nacionales

Calle (2023) realizó un estudio en el distrito del Rímac, con diseño no experimental, de tipo transaccional correlacional; en una muestra de 132 docentes, planteó establecer la relación de resiliencia (escala de Wagnild y Young) y estrés laboral (escala adaptado por Suárez) en profesores de secundaria. Se encontró al 98% con resiliencia alta y al 59% con estrés laboral bajo, también se relacionó las dimensiones de resiliencia con estrés laboral. Se concluyó que existe relación estadísticamente significativa (a mayor resiliencia, el estrés disminuye), y se halló relación no significativa entre estrés laboral y las dimensiones ecuanimidad, satisfacción personal y sentirse bien solo.

Fernández y Rodríguez (2022) en una universidad pública del Cercado de Lima realizaron un estudio con diseño no experimental, tipo básica y correlacional; en una muestra de 150 participantes, tuvieron la intención de establecer la relación de estrés laboral (escala de estrés laboral de la OIT-OMS) y resiliencia (escala de resiliencia de Wagnild y Young) en trabajadores en una universidad pública del Cercado de Lima. El resultado arrojó el $p = 0,232$ y $\rho = -0,098$ lo que significa

relación inexistente, las variables no depende entre sí. Finalmente, no existe relación entre estrés laboral y las dimensiones de resiliencia (ecuanimidad, satisfacción personal, confianza en sí mismo, perseverancia y sentirse bien solo).

Garcés (2022) en una institución educativa en Ate-Lima realizó un estudio cuantitativo, básico y descriptivo correlacional; participaron 71 docentes, buscó establecer la relación de resiliencia (escala de Wagnild y Young) y desempeño laboral (cuestionario de desempeño docente). Encontró que el 43,7% tienen resiliencia grado medio, el 19,7% grado bajo y el 36,6% grado alto; y referente al desempeño el 32,8% tiene nivel deficiente, el 34% nivel regular y el 32,4% nivel eficiente. Se concluyó que hay un nivel medio de resiliencia por ello el desempeño es regular, además, la relación es significativa positiva media ($\rho=0,593$ y un $\text{sig}<0,05$), a mayor resiliencia, mayor será el desempeño.

Condori (2021) realizó un estudio que tuvo diseño no experimental, tipo descriptivo correlacional; se consideró a 61 trabajadores, planteó establecer la relación de compromiso organizacional (cuestionario de Meyer y Allen) y estrés laboral (escala de estrés de la OIT-OMS) en la institución educativa JEC de la Ugel Moho-Chincha. Los resultados muestran que el 56% de compromiso organizacional regular y un 59% estrés laboral. Se concluyó que existe relación negativa entre las variables, a menor compromiso organizacional, mayor será el estrés laboral.

Torres et al. (2020) realizaron un estudio con diseño no experimental de tipo transversal correlacional, plantearon establecer la relación entre la resiliencia

(escala de resiliencia de Connor y Davidson) y estrés laboral (escala de estrés docente) en una institución educativa en el distrito de Sunampe-Chincha y participaron 145 docentes. Los resultados muestran que el 56% tuvo nivel moderado de resiliencia y el 64.1% un nivel bajo de estrés, también existe relación inversa entre las variables ($r = -0,445$ y $p = 0,000$). Se concluyó que a mayor resiliencia, el estrés disminuye.

2.2 Bases teóricas

2.2.1 Resiliencia

2.2.1.1 Historia

Según la etimología, Klotiarenco (1997, como se cita en Becoña, 2006) plantea que la palabra resiliencia deriva del latín *resilio* y significa saltar y rebotar. Inicialmente, se utilizó en la física, haciendo referencia a la habilidad de un objeto para volver a su tamaño de origen después de ser flexionado o estirado. En las ciencias biológicas, hace referencia a la competencia de un ecosistema para volver a su estado normal luego de sufrir una alteración (Barcelata, 2015).

Rutter (2012) sostuvo que la palabra resiliencia se puede sintetizar como la competencia para adaptarse con flexibilidad a circunstancias sociales. Debido a la curiosidad por conocer más sobre el tema, el neurólogo-psiquiatra Boris Cyrulnik desarrolló una investigación en un grupo de sobrevivientes a los campos de concentración, también en un grupo de niños huérfanos y de la calle que tuvieron

una red de apoyo y observó que los sujetos mostraban flexibilidad para los eventos complejos (Cyrułnik, 2013).

Según Cyrułnik (2013) en los primeros estudios de resiliencia con una orientación biopsicosocial, se utilizó el término de invulnerabilidad, sin embargo, dicho término se cuestionó debido a que invulnerabilidad involucra resistencia total al daño independientemente de las circunstancias.

La investigadora Werner en la isla de Kauai hizo un análisis social prolongado, consideró a 500 niños sometidos a situaciones adversas, a pesar de las circunstancias, se observó que un grupo de niños logró sobreponerse y además pudieron construir un proyecto de vida saludable. Al principio se le denominó invulnerables y se consideró que eran niños dotados y por ello se diferenciaban de los demás grupos, sin embargo, la investigadora acotó que aquellos niños tuvieron la presencia de un adulto que les brindó afecto y apoyo (Suárez y Mellido, 2001).

2.2.1.2 Definición

A medida que avanza la vida el ser humano experimenta diferentes situaciones que pueden ser traumáticas y difíciles e incluso predisponer a psicopatologías, sin embargo, la persona puede hacer frente a dichas experiencias, lo cual se denomina resiliencia. Implica procesos tanto genéticos, como biológicos y psicológicos y; puede ser entendido y explicado desde diferentes formas, debido a la heterogeneidad de las posturas presentadas.

En el ámbito social Barcelata (2015) define la resiliencia como la capacidad de la persona para asumir y afrontar adversidades, traumas y riesgos. Asimismo,

Wagnild y Young (1993) mencionan que es una cualidad que resalta en cada ser humano y permite su adaptación a obstáculos.

Por otra parte, Maganto y Maganto (2013) resaltan que la resiliencia no solo es superar adversidades, sino que incluso la persona es transformada. En el proceso también juegan variables personales, familiares, sociales, organizacionales, entre otros (Madariaga, 2014). Además, Morris y Maisto (2014) refieren que la resiliencia permite retomar confianza en sí mismo, fomentar ánimo positivo y esperanza frente a posibles eventos estresores.

Según Noriega (2016) la resiliencia no es estática, sino que se modifica según el tiempo y las situaciones; resultando de eventos riesgosos, de seguridad y de la personalidad de la persona. Es así que, la persona puede ser resiliente en un momento determinado y no serlo en otro ya que, es un proceso dinámico, se modifica con los cambios internos y externos, constituye una adaptación psicosocial positiva.

La resiliencia también implica nuevos aprendizajes, Noriega (2016) sostiene que se relaciona con el área educativa, específicamente con los docentes ya que, los docentes cumplen un rol de guía y son facilitadores para la adquisición de aprendizajes significativos. Cuando el trabajador tiene la capacidad resiliente crea un vínculo de armonía con todo el personal administrativo, también con los alumnos y padres de familia; generando motivación en los estudiantes y también siente realización personal.

Según lo revisado, la resiliencia es un proceso dinámico donde interactúan diferentes factores entre sí, involucra un constante aprendizaje que tiene el fin de transformar las circunstancias adversas en crecimiento y desarrollo. La capacidad de sobreponerse a situaciones adversas dentro de la institución brinda grandes beneficios para los docentes, mejorando su ánimo, desarrollando los procesos cognitivos e incrementa la capacidad para resolver problemas. Permite una mayor apertura y adaptación después de tener experiencias dolorosas. El punto de partida es que el docente reconozca la fuente de su propia resiliencia y se vea a sí mismo como agente de cambio, ya que tiene el poder de transformar vidas.

2.2.1.3 Teorías

2.2.1.3.1 Teoría de la resiliencia de Wagnild y Young

Wagnild y Young (1993) sostienen que la resiliencia es un rasgo característico favorable en el individuo, ayuda a mitigar el impacto de los estresores. Proponen la resiliencia como constructo teórico y presentan dos factores:

- Componente personal: Capacidades de autoconfianza, libertad, iniciativa, elección, potencia, habilidad y constancia.
- Aceptación de uno mismo y de la vida: Capacidades de adecuación, equilibrio, tolerancia, vida en armonía, está relacionado con la aceptación de lo que no se puede cambiar y la sensación de tranquilidad. Tomando como base la propuesta teórica, los autores construyeron la escala de resiliencia la cual se utiliza para medir dicho constructo.

2.2.1.3.2 Teoría de la Psicología Positiva de Seligman

La psicología positiva pone el foco de atención en las habilidades que poseen las personas. Dicho de otra forma, independientemente de los eventos contextuales de riesgo, se busca evaluar y propiciar un ambiente saludable.

Seligman y Czikszentmihalyi (2000) aseguran que la resiliencia mejora notablemente la calidad de vida, además es efectivo para limitar la presencia de estrés. La psicología positiva tiene el fin de comprender la forma de pensar, sentir y actuar de las personas, además, analiza el bienestar y los recursos que las personas poseen o pueden cultivar.

La creencia de una vida satisfactoria se modifica ya que, no es suficiente con la ausencia de patologías, es necesario superar los eventos de ansiedad, estrés, traumas o presión que se presentan en la vida cotidiana. Asimismo, para que haya serenidad y calma se requiere de un contexto favorable y de personas positivas (Giardini et.al., 2017).

Para Seligman, las emociones positivas son señales que aportan sentido y significado a la vida y permiten establecer relaciones profundas. Giardini et.al. (2017) indican que las funciones de las emociones tienen un doble rol: actúan como señales internas y externas de lo que está ocurriendo y nos permite notar cómo nos estamos sintiendo, y también, son una brújula que guía nuestras conductas orientándolas hacia el éxito o fracaso.

Giardini et.al. (2017) señalan que los componentes psicológicos de la gratificación que sienten las personas parecen estar vinculados a actividades que se perciben como desafiantes, que requieren habilidad y concentración, de los

cuales recibimos un feedback inmediato con respecto al resultado y nos hacen sentir profundamente involucrados.

La estabilidad de emociones positivas es fundamental para alcanzar y mantener un buen equilibrio, no solo es placentero, sino que se vincula a relaciones sólidas con las personas de alrededor.

Cabe resaltar que el humor favorece la creación de vínculos profundos de amistad y de pareja, permite compartir experiencias significativas, estimula sensaciones de bienestar físico y permite alcanzar los objetivos propuestos. Según Giardini et.al. (2017) cuando se desarrollan emociones positivas en los contextos, los integrantes sienten un ambiente cálido, gratificante y de bienestar.

Por tanto, el presente estudio se sustenta en el trabajo de Wagnild y Young (1993), en la investigación se mide la resiliencia entendida como una cualidad beneficiosa en los docentes, como respuesta a las situaciones de riesgo en el día a día y a su vez permite responder de manera más efectiva a eventos estresantes, y actúa como un factor protector para no desarrollar patologías.

2.2.1.4 Características de las personas resilientes

Es relevante resaltar y profundizar en las características de las personas resilientes, dado que permite tener acciones para enfrentar situaciones adversas. Klotiarenco et.al. (1997, como se cita en Becoña, 2006) sostienen que las principales características de los individuos resilientes son:

- Un potencial humano: Se encuentra en numerosas personas de diversas culturas y si se identifica se puede practicar.

- Relativa: Se da en diferentes momentos, según las particularidades de cada persona y su ambiente. Las diversas situaciones generan una respuesta resiliente mayor o menor, además, no todas las respuestas resilientes son efectivas, dependerá de cada situación.
- Contextual: Es la competencia flexible para responder a los eventos, y se toma en cuenta las particularidades del contexto cultural.
- Interactiva y Dinámica: La forma de interacción entre la persona y su contexto en un preciso momento.
- Espontánea: Una respuesta genuina que se presenta en un momento de riesgo, tiene el fin de ayudar a sobreponerse a la adversidad.

Agregando a lo detallado, Melillo y Suárez (2004) sostienen que las personas resilientes tienen ocho características, las cuales se detallan a continuación:

- Introspección: Habilidad para analizarse a sí mismo y luego resolver conflictos de manera sincera y justa.
- Independencia: Capacidad para colocar límites con uno mismo y el ambiente, generando un espacio físico y emocional adaptativo.
- Capacidad de relacionarse: Originar relaciones cercanas con los demás.
- Iniciativa: La facilidad para tomar retos poniendo a pruebas las capacidades.
- Humor: Asumir las desgracias con sentido del humor, pero sin ser imprudente.
- Creatividad: Generar nuevas ideas y soluciones para momentos complejos.

- Altruismo: Ser amable y generar bienestar a los otros así como para uno mismo.
- Autoestima consistente: Cuidar la forma de pensar y sentir para así tener recursos para responder a las situaciones.

Por otra parte, Castro et al. (2010), plantean que los docentes que son resilientes se caracterizan por tener habilidades en:

- Buscar ayuda a los colegas cuando se trata de documentación, y a los estudiantes en las clases ya que, el aprendizaje es dinámico y mutuo.
- Resolución de problemas: Los docentes necesitan mostrar la habilidad para resolver problemas y ello se logra a través de los estudiantes, quienes ayudan brindando alternativas.
- Manejo de relaciones difíciles: Resuelve situaciones y obstáculos personales, de los estudiantes e incluso de los padres.
- Incidir en fomentar habilidades emocionales tanto para sí mismo como para los estudiantes.
- Facilitar estrategias de afrontamiento para desarrollar la resiliencia ya que, se reduce la posibilidad de que se presente estrés.

2.2.1.5 Factores constructores de la resiliencia

Boon (2020) considera que existen factores personales que fomentan la resiliencia de los trabajadores, se detalla a continuación:

- Competencia emocional: Es la capacidad que tiene la persona de identificar sus emociones y dirigir sus acciones de forma adaptativa. Ello permite que

las personas puedan asumir situaciones difíciles en las diferentes etapas de la vida.

- Empatía: Es la capacidad que tiene la persona de poder analizar las circunstancias, tomarse el tiempo para procesar el estado emocional y luego responder desde la calma y buscando el equilibrio.
- Sentido de propósito: Las personas resilientes tienen un objetivo universal que no puede ser alcanzado con una sola acción, sino que es un constante trabajo para sentir que se está alcanzando dicha meta. La satisfacción se da cuando hacen aquello que les interesa y les genera mayor apertura a las nuevas experiencias.
- Optimismo: Las personas resilientes suelen afrontar las adversidades con una perspectiva diferente, como una experiencia de aprendizaje por ello, las respuestas son más adaptativas y equilibradas.

Para que el docente aprenda y desarrolle las habilidades resilientes requiere que todos los integrantes de la institución participen ya que, los docentes juegan un rol decisivo en la educación. Su desempeño impacta en los estudiantes, padres de familia y en el contexto laboral (Tenorio, 2021). Por tanto, es un trabajo en conjunto, solo así surge un ambiente escolar resiliente donde los miembros aportan y se nutren entre sí.

Para Martínez (2020) existen factores que permiten construir resiliencia en el personal del sector educativo, se detalla cada uno:

- Enriquecer vínculos: La exploración de esta primera etapa se enfocó en examinar si los profesores implementan estrategias para enriquecer los vínculos entre los diversos actores de la comunidad escolar (trabajadores alumnos y padres de familia), pues así se beneficia el aprendizaje, además, permite interactuar adecuadamente con todos los integrantes del contexto. La figura directiva representa un rol de poder y cordialidad, los docentes aseguran que al cumplir con el trabajo los directivos los respaldan moralmente. Según Henderson y Milstein (2003) sostienen que los vínculos de la comunidad escolar laboral se enriquecen al atender aspectos culturales, genera un clima de interacción saludable con valores como el respeto, la cohesión y el apoyo.
- Establecer límites claros y firmes: Tiene la finalidad de crear un medio saludable donde se anticipe actos dañinos. Henderson y Milstein (2003) dejan claro que de no respetarse los límites, pueden generarse consecuencias no favorables.
- Enseñanza de habilidades para la vida: Es importante que los profesores favorezcan métodos de enseñanza que generen espacio para desarrollar varias habilidades y que formen a estudiantes que se puedan desenvolver en diversas situaciones.
- Ofrecer afecto y apoyo: Se refiere a acciones sencillas y concretas que construyan un vínculo afectivo que motive a los demás miembros de la comunidad, por ejemplo, saber los nombres de los trabajadores, motivar a

los renuentes, investigar e intervenir cuando se encuentran en situaciones difíciles.

- Establecer y transmitir expectativas elevadas: Se define por el trabajo colaborativo, estrategias que se basen en los intereses de los trabajadores, sistemas de evaluación que favorezcan el desarrollo de aprendizaje de los docentes
- Brindar oportunidades de participación significativa: Busca que los profesores asuman actividades que les permitan notar la importancia de su función en la institución.

Para Gonzales (2013) la resiliencia es diferente según los grupos de edad, la experiencia que se gana a través de los años, permite que las personas mayores se sientan satisfechas con sus acciones y desarrollan mayor confianza en sí mismos; a diferencia de las personas jóvenes que pueden tener una actitud menos perseverante, sienten miedo a equivocarse y vergüenza a ser criticados y juzgados.

2.2.1.6 Dimensiones

La Escala de Resiliencia de Wagnild y Young (1993), es una escala que se ha utilizado en varias investigaciones nacionales para medir la resiliencia en diferentes contextos.

Novella (2002) sostiene que la escala de resiliencia tiene dos factores: competencia personal y aceptación de uno mismo y de la vida; y tiene cinco dimensiones: ecuanimidad, perseverancia, confianza en sí mismo, satisfacción personal, y sentirse bien solo.

- Ecuanimidad: Capacidad que tiene la persona de confiar en sus capacidades para afrontar un evento de manera tranquila y adecuada, asimismo, es capaz de mantenerse flexible ante los cambios o situaciones problemáticas que se presenten, dicho de otra manera, es una mente equilibrada. Por otra parte, se entiende como un sentimiento ni doloroso ni placentero, se puede fomentar a través de la atención plena.
- Perseverancia: Es la capacidad de emprender un esfuerzo a largo plazo y que implica no rendirse a pesar de los obstáculos o situaciones desfavorables que ocurran. Asimismo, aceptar los momentos del pasado y concentrarse en el futuro; impulsan a las personas en las diferentes etapas de su vida a pesar de las diversas caídas o errores que puedan tener (niñez, adolescencia, juventud y adultez).
- Confianza en sí mismo: El sujeto siente confianza en sí mismo, cuando puede brindar resultados, alcanzar objetivos y realizar sus funciones de forma efectiva. Además, se mide la independencia y solución de problemas y la calma frente a dificultades ya que, sabe que tiene los recursos para responder a dichos eventos.
- Satisfacción personal: Es la valoración individual sobre la calidad de vida que tiene la persona, a su vez, dichas valoraciones son subjetivas y pueden variar según el tiempo. Asimismo, se considera como el significado que tiene la persona referente a su vida y la evolución como producto de acciones que realiza, considera que su actuar es valioso y aporta a su vida.

- Sentirse bien solo: Es la sensación de estar solo en diferentes contextos y tiempos, ya que es percibido como libertad y ello produce sensaciones agradables, siente comodidad y se resalta la conciencia de cada persona como ser único, libre e importante, ello mantiene un estado balanceado de calma.

2.2.2 Estrés laboral

2.2.2.1 Historia

En un centro hospitalario Seyle realizó análisis en personas que estaban enfermas, debido a que adicionalmente de los síntomas habituales, se presentaba disminución del apetito, agotamiento. Continuando con los estudios, se desarrolló experimentos con roedores, se exponiéndolos a un exceso de actividad física, se observó reacciones en el sistema que alarmaron, y ello se llamó estrés biológico (Sánchez, 2010).

Sánchez (2010) a través de estudios observó que la respuesta de estrés en las personas tiene dos factores influyentes y que al juntarse las consecuencias son graves, la primera es la alteración biológica y la segunda son los rasgos genéticos. Es decir, cuando una persona esta expuesta a situaciones alarmantes, afecta el sistema biológico, como consecuencia la persona brinda respuestas deficientes para sobreponerse.

Por último, estrés involucra factores biológicos, psicológicos y sociales, es relevante la interpretación que hacen las personas sobre su ambiente, además de los aprendizajes que tenga el sujeto para usarlo frente al estrés. Se planteó la

existencia de dos tipos de estrés: positivo, se interpretó como un reto para usar nuestras capacidades y el negativo se interpretó como una carga. Identificar estrés positivo o negativo dependía por un lado de la percepción y por otro del desequilibrio psicológico y fisiológico ocasionado en el sujeto (Lazarus et al., 1984, citado en Sánchez, 2010).

2.2.2.2 Definición

La definición ha evolucionado y se ha modificado a lo largo del tiempo, el estrés se concibe como resultado inespecífico del individuo ante una solicitud de cambio o factor alarmante, y se desencadenan respuestas fisiológicas y psicológicas que afectan la salud. Se diferenció el estrés positivo como eustrés, referido a la respuesta adaptativa a un evento estresante y estrés negativo como distrés, referido al daño físico y psicológico que genera el evento estresante (Seyle, 1974, citado en OIT, 2019).

El tema de estrés se relacionó con el área laboral debido al vínculo que se observó con las respuestas corporales ante las presiones generadas, organización, diseño y relaciones humanas del trabajo; se produce si el conocimiento, competencias, recursos, aspiraciones no se vinculan con los valores y metas de la empresa. Cabe resaltar que las empresas utilizan la palabra presión para reducir la percepción de estrés y excusar acciones inapropiadas, por consiguiente, es fundamental diferenciar la palabra “presión” ya que son acciones y tareas razonables que permiten que el operario permanezca listo y brinde respuesta,

mientras que, estrés laboral es la tensión elevada y complicada de manejar (OIT, 2016).

Por otra parte, Cuadros (2020) enfatiza que el estrés laboral en trabajadores abarca varios factores y también se toma en cuenta las particularidades de la personalidad del trabajador que lo predispone a ser afectado ante eventos estresores. Es relevante el aspecto ambiental, la presión tanto de los pares como de los superiores.

Castillo (2011) señala que cuando las funciones del trabajador son agobiantes y desgastantes debido al exceso y elevada carga laboral, y los esfuerzos no son recompensados, se presenta sintomatología que interfiere con el desempeño de los trabajadores. De igual forma, cuando la respuesta fisiológica se modifica y no se brinda estrategias de afronte adecuadas, se limita la experiencia y la actitud se torna hostil (Muraca, 2016).

Por último, referente al trabajo en docentes, Castillo (2011) sugirió que la labor del profesor es extensa y al mismo tiempo enriquecedora ya que, brinda conocimientos pero, es una tarea agotadora donde los docentes padecían de estrés laboral. El recorrido que tienen que atravesar para enseñar esta lleno de momentos adversos, y el profesor tenía que afrontar, y las acciones de afronte no era reforzado por los ejecutivos. La situación fue percibida en los salones, como también los síntomas de dolores de cabeza, irritabilidad, respuestas cortantes a los estudiantes y poco acceso para absolver dudas.

Muraca (2016) afirmaba que estrés laboral en los educadores es una reacción adversa, que producía alteraciones fisiológicas e impactaba en el desempeño, las demandas eran vistas como mayor a la capacidad de respuesta, como consecuencia no se utilizaban recursos efectivos.

2.2.2.3 Modelo teórico

Modelo teórico desequilibrio-esfuerzo-recompensa

Siegrist (1996, como se cita en Tirado, 2019) el modelo teórico desequilibrio-esfuerzo-recompensa sirve para disminuir y anticipar los riesgos de salud, identificar la relación entre condiciones laborales, recompensas y carga laboral.

La carga de trabajo influye en la percepción del individuo sobre las relaciones de justicia y estabilidad; en función de ello se genera tranquilidad, satisfacción y fue estímulo para los empleados. Los trabajadores que presentaron relaciones no recíprocas entre las condiciones laborales, las recompensas y carga laboral fueron más proclives de presentar estrés laboral, sentimientos negativos, comportamientos perjudiciales y deterioro de salud. Algunos empleados con excesiva labor presentaron esfuerzo considerable e intensas ganas de ser reconocidos, disminuyendo la cantidad de tareas y optimizando las estrategias (Siegrist, 1996, citado en Tirado, 2019).

Considerando a Siegrist (1996, citado en Tirado, 2019), el desequilibrio se produce cuando el trabajador muestra alto esfuerzo, recibe baja recompensa, baja remuneración y muchas horas de trabajo, adicionalmente, se cuenta con un

mercado laboral precario donde el sujeto tenía pocas alternativas. El desajuste se observó en individuos que se involucraban demasiado con las funciones y tratan de no cometer errores, aquellas personas tuvieron más propensión a experimentar riesgos cardiovascular, problemas de presión arterial, fatiga, agotamiento y agitación.

El modelo se basa en la relación de esfuerzo y recompensa, Tirado (2019) destacó tres clases de recompensas: las remuneración, la estabilidad y el reconocimiento, de las cuales no se pueden negociar. De esta manera, los empleados pueden sostener un rendimiento eficaz; es necesario que las instituciones tomen en cuenta el modelo.

Para detallar la conexión intrínseca y extrínseca de la persona y el ambiente, Fernández-López et al. (2005) presentaron los siguientes aspectos:

- Oportunidades en la profesión: La institución brindó confianza al trabajador para que tome decisiones y también utilice sus habilidades, creatividad y realice las funciones designadas.
- Apoyo social: Referente al trabajo en equipo y al apoyo que se brindan a los trabajadores de una institución, de lo contrario, en el trabajador se produce aislamiento, enojo y confusión.
- Remuneraciones: Los trabajadores presentaron falta de motivación y apatía para realizar tareas cotidianas porque la remuneración no fue coherente con el trabajo realizado (sueldo mínimo).

- Exigencias laborales: El trabajador presentó fatiga y preocupación cuando tenía exceso de carga laboral y tenía un periodo corto para la ejecución. Si se mantenía por más tiempo, la salud estaba en peligro.

La sociedad y el consumismo

El filósofo Han (2010) planteó que gracias al consumismo la sociedad actual estaba con mayor energía para producir, esto conllevó a que se autoimpusieran mayores exigencias para sobrellevar las circunstancias. En el ambiente de trabajo, los empleados debían realizar tareas asignadas y también, actividades extras que ordenaban los encargados, dichas actividades requerían de destrezas y conocimientos diferentes.

Han (2010) mencionó que el fracaso era aversivo para las personas, se encontraban en una dinámica circular, donde la exigencia cada vez era mayor, sumado a ello, se asignaba otros trabajos y todo esto lo percibían como una forma de realización personal. Es decir, que para lograr la satisfacción personal e incluso el reconocimiento, se necesita estar agotado y tener mucha carga laboral.

Tal acción provocó tensión en los empleados, no se notó debido a que dentro de la sociedad se mostró desmedida competencia para evidenciar quien resistía más a la presión, soportar mayor agotamiento, frustración, y exigencia extrema (Han, 2010).

2.2.2.4 Fases

El endocrinólogo Hans Selye fue el primero que propuso las reacciones fisiológicas producto del estrés. Selye planteó tres fases, es necesario atravesar la primera fase para pasar a la siguiente (Carrillo et al., 2019):

- Fase de alarma: Es el primer aviso del organismo cuando percibe un estímulo estresor, se activan las reacciones automáticas en la persona y le permite prepararse para responder al estímulo. La respuesta puede ser de dos formas: enfrentar o escapar al evento; la fase de alarma dura corto tiempo, no es tremendamente perjudicial para el organismo (Carrillo et al., 2019).
- Adaptación y resistencia: Proceso donde el individuo intenta adaptarse pero, no tiene tiempo para recuperarse del impacto que generó el estímulo estresor y, por ende, la persona continúa reaccionando. En este proceso la persona se encuentra expuesta y vulnerable a problemas de salud (Carrillo et al., 2019).
- Fase de fatiga: Es la última fase y la más peligrosa, el sistema orgánico colapsa debido a la frecuencia de agentes estresores e intentos fallidos de la persona para reaccionar a dichos agentes. En esta fase el contacto con el agente estresor tiene un tiempo prolongado y como consecuencia se producen alteraciones psicológicas y físicas (Carrillo et al., 2019).

2.2.2.5 Tipos

Según Iniesta et al. (2016) para clasificar el estrés laboral se considera la frecuencia y la sintomatología, por ello se plantean dos tipos de estrés:

- Estrés agudo: Se presentan acontecimientos físicos o emocionales intensos y produce una respuesta intensa en un corto periodo de tiempo.
- Estrés crónico: Cuando se mantiene contacto con el evento estresor por un periodo extenso e indefinido. El clima laboral se ve influenciado por la modificación de funciones y cambios de horarios, provoca inestabilidad laboral, intranquilidad y angustia en el trabajador.

2.2.2.6 Causas

Cuadros (2020) manifiesta las causas del estrés laboral en docentes:

- Poco acceso a recursos: Cuando no se brinda los recursos necesarios para el desarrollo de actividades, los trabajadores presentan frustración y ello interfiere con el desempeño laboral.
- Desinterés de los directivos: Si frecuentemente los directivos presentan desinterés, falta de motivación para atender y responder las necesidades de los docentes, el docente percibirá, desánimo, insatisfacción e incluso incompetencia, es decir que no cuenta con la capacidad para resolver aquellas situaciones.
- Reconocimiento social: En el ámbito educativo es común que los docentes no reciban reforzamiento positivo cuando tienen un desempeño excelente. Esta falta de reconocimiento está ligada a las costumbres y cultura laboral pero, el docente necesita ser apreciado y sentir que es parte de un grupo que valora el esfuerzo y sacrificio que realiza.

- Contexto laboral: Son las problemáticas sobre el papel o rol en la entidad (funciones contrapuestas, responsabilidades excesivas), relaciones interpersonales (acoso, violencia, intimidación, ausencia de solución de problemas) y cultura institucional (mala comunicación, liderazgo inadecuado, objetivos no claros).
- Características del trabajo: Son las características desfavorables asociadas al puesto de trabajo tales como puestos con labores rutinarias o aburridas, horario estricto, jornadas inadecuadas, excesivas e imprevisibles y no se toma en cuenta la participación para la toma de decisiones.
- Relación de vida familiar y laboral: Se refiere a la falta de apoyo familiar, cruce de actividades, problemas en la familia y/o trabajo.

Zavala (2008), menciona que dentro de las causas del estrés laboral en docentes es necesario considerar lo siguiente:

- Desinterés del alumnado: Los estudiantes presentaron apatía, desmotivación para recepcionar y participar en clases, como consecuencia se observaba desaliento y descontento.
- Estudiantes con dificultades de aprendizaje: En la institución educativa se identificó estudiantes con condiciones específicas, los cuales mostraban problemas de aprendizaje; además, el docente requería de apoyo para poder realizar una intervención adecuada. Lamentablemente se observó que los profesores estaban sobrepasados y no contaban con el apoyo que necesitaban.

2.2.2.7 Efectos

Salvador (2013) menciona que los efectos del estrés laboral son irreversibles y afecta también a familiares, compañeros de trabajo, pareja y amigos. El tratamiento para el estrés consta de una intervención multidisciplinaria, lo cual implica una inversión económica que el trabajador no puede costear. Se presentan los siguientes efectos:

- **Cognitivo:** Se deteriora el funcionamiento del hipocampo, hay dificultad para mantener la atención y concentración, la velocidad de respuesta se vuelve impredecible y las respuestas adecuadas disminuyen, incrementa la torpeza, la inestabilidad cognitiva, la capacidad de análisis disminuye, planificar tareas resulta un trabajo complejo y hasta imposible de realizar, en casos graves el estado mental se ve afectado por la presencia de delirios y trastornos.
- **Emocional:** El estado de ánimo disminuye o incrementa, se presenta euforia en la persona, la situación se torna problemática cuando no se puede regular la experiencia emocional y ello impulsa a la persona a incurrir en el consumo de alcohol, drogas, cortes, no alimentarse o ingerir exceso de comida, entre otros.
- **Conductual:** Incrementan las dificultades en el lenguaje e incluso aparecen en aquellos que no las tenían; además, las actividades de ocio se perciben aburridas e innecesarias. Así mismo, los proyectos pasan a segundo plano o se olvidan, el ausentismo se presenta con mayor frecuencia lo cual es una falencia para el individuo y la empresa; además, las personas tienen

insomnio, presentan rigidez y no se adaptan a lo nuevo, se presentan hábitos dañinos (alcohol, drogas) que deterioran poco a poco el bienestar de los seres humanos.

- Con los estudiantes: El profesor reaccionaba con impaciencia al esclarecer dudas, usó un tono hostil y ofensivo con los alumnos, también mostraba desinterés y tensión, no proporcionaba tiempo ni disponibilidad para atención de apoderados, portegaba cualquier actividad adicional.
- En la institución educativa: En el contexto educativo se percibía una atmósfera cargada, en el área administrativa no había estabilidad, discusiones entre trabajadores, demandas de los padres de familia, sanciones para la institución y la imagen institucional se deteriora.

2.2.2.8 Dimensiones

- Superiores y recursos: Acceso para utilizar recursos tecnológicos de manera libre, disponibilidad de guías para el manejo de equipos nuevos, entrenamiento para el empleo efectivo de los recursos; además, las funciones del superior y el estilo para dirigir al grupo influye en la conformidad de los trabajadores y en el incremento de la productividad (Suárez, 2013).
- Organización y equipo de trabajo: En relación al entorno, organización, jerarquía institucional y la posibilidad de crecimiento personal, también el espacio de trabajo es relevante para los trabajadores ya que desarrollan afecto de pertenencia al espacio; además, la integración y pertenecer a un grupo permite resaltar las relaciones interpersonales y refuerza la motivación

laboral, si el sujeto comparte con sus compañeros de trabajo y a la vez recibe respaldo y comprensión, se presenta satisfacción personal y colectiva (Suárez, 2013).

2.3 Definición de términos

Estrés laboral: Es el conjunto de respuestas fisiológicas y psicológicas que experimenta el trabajador ante una exigencia laboral, el diseño organizacional, las relaciones interpersonales, los pocos o nulos recursos brindados por la empresa y las necesidades del individuo (OIT, 2016).

Institución Educativa Privada: Es un centro educativo que brinda aprendizajes y es regulado por el Ministerio de Educación, se da una transacción entre el servicio y la remuneración, ello asegura el funcionamiento y mantenimiento de todas las áreas (Nieva, 2016).

Resiliencia: Es la característica de una persona que resalta y le permite adaptarse al entorno que lo rodea, al enfrentar los obstáculos que surgen (Wagnild y Young, 1993).

Docentes: Es un agente activo que a través de las clases brinda aprendizajes, muestra su cultura e intercambia conocimientos con los alumnos, las enseñanzas impartidas permiten transformar la vida de los alumnos (Nieva, 2016).

2.4 Hipótesis

2.4.1 Hipótesis general

- Existe relación significativa e inversa entre resiliencia y estrés laboral en trabajadores de una Institución Educativa Privada de Ica, 2023.

2.4.2 Hipótesis específicas

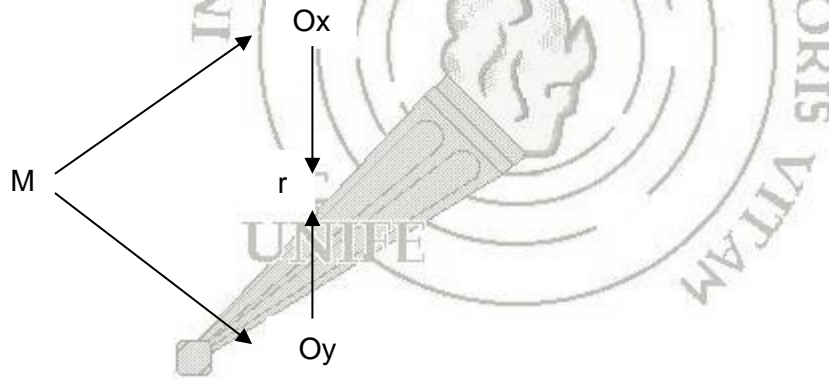
- Existe relación significativa e inversa entre satisfacción personal y estrés laboral en trabajadores de una Institución Educativa Privada de Ica, 2023.
- Existe relación significativa e inversa entre ecuanimidad y estrés laboral en trabajadores de una Institución Educativa Privada de Ica, 2023.
- Existe relación significativa e inversa entre sentirse bien solo y estrés laboral en trabajadores de una Institución Educativa Privada de Ica, 2023.
- Existe relación significativa e inversa entre confianza en sí mismo y estrés laboral en trabajadores de una Institución Educativa Privada de Ica, 2023.
- Existe relación significativa e inversa entre perseverancia y estrés laboral en trabajadores de una Institución Educativa Privada de Ica, 2023.

CAPÍTULO III: MÉTODO

3.1 Tipo y diseño de investigación

Salinas (2012) plantea que la investigación es de tipo básica ya que, sirve como contribución teórica en futuros estudios ya que se quiso entender a la resiliencia como factor defensivo para el estrés laboral en trabajadores de una Institución Educativa Privada de Ica.

Considerando a Hernández, Fernández y Baptista (2014), la investigación corresponde a diseño no experimental, ningún cambio o alteración se desarrollará en la resiliencia y estrés laboral, se sitúa en el tipo transversal-correlacional, porque describió la relación entre las dos variables y se aplicó una única encuesta a los trabajadores, en un tiempo único. Se presenta el diseño de la siguiente manera:



Nota: Adaptado de Sánchez y Reyes (2015)

Donde:

M= Muestra

Ox= Observación de la resiliencia

Oy= Observación del estrés laboral

r = Correlación entre las variables

3.2 Participantes

3.2.1 Población

Según Hernández-Sampieri y Mendoza (2018) señalaron que la población está compuesta por el total de casos que cumplen con ciertas especificaciones. Por tanto, la investigación estuvo constituida por 82 trabajadores docentes de una Institución Educativa Privada de la ciudad de Ica, que laboraban durante el año 2023. Por consiguiente, se les aplicó los criterios de inclusión y exclusión.

a. Criterios de inclusión:

- Personas que sean trabajadores de la Institución Educativa Privada.
- Se considera a docentes hombres y mujeres.
- Deben tener un mínimo de 1 año laborando.
- Docentes a partir de 25 años a más.

b. Criterios de exclusión:

- Docentes que presenten habilidades especiales.
- Docentes que presenten alguna alteración mental o impedimento físico situacional.

3.2.2 Muestra

Hernández et al. (2018), consideraron que la muestra se trata de un segmento de la población que comparte las mismas características definitorias,

lo que implica que la muestra debía ser representativa. Por tanto, tomando en cuenta que la población de la investigación esta compuesta por 82 trabajadores del área docente de una Institución Educativa Privada de la ciudad de Ica, se consideró trabajar con toda la población, que cumplieron con los criterios mencionados anteriormente.

3.2.3 Muestreo

Tomando en cuenta a Hernández et al. (2018), se utilizó un muestreo no probabilístico y censal. Por tanto, para la investigación se trabajó con la totalidad de la población, es decir, 82 docentes.

3.3 Variables de investigación

3.4.1 Resiliencia

- a. Definición conceptual: La resiliencia es una cualidad que resalta en cada persona, la cual permite su adaptación a obstáculos (Wagnild y Young, 1993).
- b. Definición operacional: La variable resiliencia está compuesta por dos factores, competencia personal y aceptación de uno mismo y de la vida; será evaluada mediante cinco dimensiones, satisfacción personal, ecuanimidad, sentirse bien solo, confianza en si mismo y perseverancia (Novella, 2002).

Tabla 1

Definición operacional de la variable resiliencia

DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS
Satisfacción personal	Comprender el significado de la vida y cómo se contribuye a esta.	16, 21, 22, 25
Ecuanimidad	Perspectiva balanceada de su propia vida y experiencias, tomar las cosas tranquilamente y moderando sus actitudes ante la adversidad.	7, 8, 11, 12
Sentirse bien solo	Nos da el significado de libertad y que somos únicos y muy importantes.	3, 5, 19
Confianza en sí mismo	Habilidad para creer en sí mismo, en sus capacidades.	6, 9, 10, 13, 17, 18, 24
Perseverancia	Persistencia ante la adversidad o el desaliento, tener un fuerte deseo del logro y autodisciplina	1, 2, 4, 14, 15, 20, 23

Nota: Adaptación Peruana de la escala de Resiliencia de Angelina Novella (2002)

3.4.2 Estrés laboral

a. Definición conceptual: Son las respuestas que el docente brinda ante el requerimiento profesional, el diseño organizacional, las relaciones interpersonales, los pocos o nulos recursos brindados por la empresa y las necesidades del individuo (OIT, 2016).

b. Definición operacional: El estrés laboral será evaluado mediante las dimensiones, superiores y recursos, y organización y equipo de trabajo (Suárez, 2013).

Tabla 2

Definición operacional de la variable estrés laboral

DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS
Superiores y recursos	Consiste en la misión y visión, y la administración de la institución, acceso a materiales, recursos tecnológicos, y participación que tiene el trabajador, el respeto interdisciplinario y la confianza laboral.	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 15, 17, 21, 24
Organización y equipo de trabajo	Los objetivos en común que tiene el trabajador con la institución, también se considera la participación y apoyo laboral, así como la oportunidad de liderazgo que se le brinda y la competitividad entre pares.	8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 16, 18, 19, 20, 22, 23, 25

Nota: Adaptación Peruana de la escala de Estrés Laboral de Angela Suárez (2013)

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.4.1 Técnicas de recolección de datos

Para recopilar datos en el estudio se utilizó técnica de la encuesta, asimismo, los instrumentos son de tipo escala. Se utilizó la escala de resiliencia y la escala de estrés laboral, asimismo, se desarrolló de forma presencial. El estudio constó de las siguientes etapas:

- a) Se contactó a las autoras que hicieron la adaptación peruana de las escalas de resiliencia y estrés laboral y se solicitó el permiso correspondiente.
- b) Se llevó a cabo la coordinación con el director de la Institución Educativa Privada, se presentó el informe de la universidad que aseguró el fin académico del estudio y constató que no habría perjuicio físico, psicológico y social para los seres humanos.

- c) Al contar con la autorización del director, a los participantes se les informó del proceso y fin del estudio.
- d) Los participantes firmaron el consentimiento informado haciendo uso de su libertad y autonomía para decidir.
- e) Se aplicaron las escalas y durante el proceso se mantuvo la confidencialidad y anonimato de cada participante.

3.5.2 Instrumentos de recolección de datos

Recogieron los datos mediante dos instrumentos de evaluación, la adaptación de la escala de resiliencia de Wagnild y Young, la adaptación de la escala de estrés laboral de la OIT-OMS.

Tabla 3

Ficha técnica de la escala de resiliencia

Nombre	Escala de resiliencia de Wagnild Young (ER)	
Autor (es)	Wagnild Gail M. y Young Heather M.	
Lugar	Estados unidos	
Año	1993	
Adaptación peruana	Angelina Cecilia Novella Coquis (2002)	
Población	Adolescentes y adultos	
Garantías psicométricas	Validez	El análisis de correlación ítem-test encontró asociaciones altamente significativas ($p < 0.01$)

para cada reactivo, evalúan indicadores de un mismo constructo.

Se realizó análisis factorial de los ítems para verificar la estructura de la escala, se empleó el método de extracción Oblimin con normalización Kaiser y se afinó con el método Scree Plot, obteniéndose dos factores (peso factorial ≥ 0.39).

Confiabilidad	Consistencia interna general: $\alpha = 0.89$
Forma de administración	Individual o grupal
Tiempo de administración	25 minutos
Composición	Consta de 25 ítems y se agrupa en 5 dimensiones: satisfacción personal, ecuanimidad, sentirse bien solos, confianza en sí mismo y perseverancia.
Corrección	Para la corrección se otorgan los siguientes valores, donde 1 significa en desacuerdo hasta el 7 que significa de acuerdo. La suma total se registra en puntaje global: Global: bajo=25-127, medio bajo=128-140, medio=141-150, medio alto=151-157 y alto=158-175

Tabla 4*Ficha técnica de la escala de estrés laboral*

Nombre	Escala de estrés laboral
Autor (es)	Organización Internacional de Trabajo (OIT) y la Organización Mundial de la Salud (OMS)
Lugar	Estados Unidos
Año	1989
Adaptación peruana	Ángela Suárez Tunanñaña (2013)
Población	17 años en adelante
Garantías psicométricas	Validez Validez de contenido (criterio de jueces): Menor a 0.05 Validez de constructo: Prueba Kaiser-Meyer-Olkin (KMO): 0.953 Prueba de esfericidad de Barlett: $\chi^2=4752,595$
Confiabilidad	Consistencia interna general: $\alpha = 0.966$
Forma de administración	Individual y grupal
Tiempo de administración	15 minutos

Composición	Esta compuesta por 25 ítems, agrupadas en 2 dimensiones: superiores y recursos, y organización y equipo de trabajo.
Corrección	Para la corrección se otorga los siguientes valores nunca=1, raras veces=2, ocasionalmente=3, algunas veces=4, frecuentemente=5, generalmente=6 y siempre=7. El sumatorio total se registra de la siguiente forma bajo=26 al 101, promedio bajo=102 al 119, promedio alto=120 al 128 y alto=129 al 157.

Los instrumentos que se aplicaron a los docentes, pasaron por un análisis de fiabilidad.

a. Confiabilidad de la escala de resiliencia (ER)

En la tabla 5, se puede observar los resultados de fiabilidad, se obtuvo un $\alpha=0.633$, según Ruíz-Bolivar (2002), muestra fiabilidad alta.

Tabla 5

Estadísticas de fiabilidad de la variable resiliencia

Coeficiente Alfa de Cronbach	N de elementos
0.633	25

En la tabla 6 se puede observar los índices de confiabilidad de las dimensiones del instrumento de resiliencia, los datos se ajustan a los niveles de Ruíz-Bolivar (2002), presentan una fiabilidad muy baja y moderada.

Tabla 6

Estadísticas de fiabilidad de las dimensiones de resiliencia

Dimensiones	Coefficiente Alfa de Cronbach	N de elementos
Satisfacción personal	0.315	4
Ecuanimidad	0.057	4
Sentirse bien solo	0.141	3
Confianza en si mismo	0.417	7
Perseverancia	0.358	7

b. Confiabilidad de la escala de estrés laboral

En la tabla 7, se muestran los datos sobre la consistencia interna, esta fue evaluada utilizando el coeficiente alfa (α) y se obtuvo un $\alpha=0.916$, tomando en cuenta a Ruíz-Bolivar (2002) indica muy alta fiabilidad.

Tabla 7

Estadísticas de fiabilidad de la variable estrés laboral

Coefficiente Alfa de Cronbach	N de elementos
0.916	25

En la tabla 8 se puede observar los índices de confiabilidad de las dimensiones del instrumento de estrés laboral, los datos presentan una fiabilidad muy alta, tomando en cuenta los niveles de Ruíz-Bolivar (2002).

Tabla 8

Estadísticas de fiabilidad de las dimensiones de estrés laboral

Dimensiones	Coefficiente Alfa de Cronbach	N de elementos
Superiores y recursos	0.832	11
Organización y equipo de trabajo	0.880	14

3.5 Técnicas de procesamiento y análisis de datos

El procesamiento de datos se hizo a través de Microsoft Excel y dichos datos se exportaron al programa SPSS versión 26. Cabe resaltar, que el análisis estadístico fue descriptivo e inferencial.

Para el procesamiento y análisis de los datos se utilizaron técnicas cuantitativas:

- Para corregir los datos sociodemográficos de la muestra se consideraron las tablas de frecuencias y porcentajes.
- Para los indicadores descriptivos, se consideraron los estadígrafos de posición y dispersión (media aritmética, mediana, moda, cuartiles, desviación estándar y coeficiente de variación).

- Se utilizó la prueba de normalidad Kolmogorov–Smirnov, para decidir la contrastación de las hipótesis de investigación
- Por último, el análisis de estimación de relaciones lineales entre variables cuantitativas se realizó a través del coeficiente de correlación Rho de Spearman, usado para distribuciones no paramétricas.



CAPÍTULO IV: RESULTADOS

4.1 Resultados descriptivos de las variables

a. Niveles

En la tabla 9 se muestra que un 7,3% de trabajadores se ubican en nivel medio alto de resiliencia y 92,7% nivel alto de resiliencia

Tabla 9

Niveles de resiliencia

Nivel	Frecuencias	% del total
Bajo	0	0
Medio bajo	0	0
Medio	0	0
Medio alto	6	7.3
Alto	76	92.7
Total	82	100.0

En la tabla 10 se muestra que el 96,3% tiene nivel bajo de estrés laboral (es el nivel que resalta) un 3,7% promedio bajo.

Tabla 10*Niveles de estrés laboral*

Nivel	Frecuencias	% del total
Bajo	79	96.3
Promedio bajo	3	3.7
Promedio alto	0	0
Alto	0	0
Total	82	100.0

b. Sociodemográficos

En la tabla 11 se muestra que el 54,9% son hombres y el 45,1% son mujeres.

Tabla 11*Distribución de los participantes según sexo*

Sexo	Frecuencias	% del total
Hombre	45	54.9
Mujer	37	45.1
Total	82	100.0

En la tabla 12 se presenta los grupos etarios, el 28% son adultos jóvenes, en su mayoría 61% son adultos, y finalmente, los adultos mayores son minoría con 11% de trabajadores.

Tabla 12*Distribución de los participantes según edad*

Edad	Frecuencias	% del total
Adulto joven (25-35)	23	28.0
Adulto (36-55)	50	61.0
Adulto mayor (56 a más)	9	11.0
Total	82	100.0

En la tabla 13 se presentan los datos del estado civil de los trabajadores, se muestra a los solteros (30,5%), los casados (40,2%), seguido del grupo de convivientes 28%, ningún trabajador es viudo (0%) y hay 1,2% de divorciados en la población de trabajadores.

Tabla 13*Distribución de los participantes según estado civil*

Estado civil	Frecuencias	% del total
Soltero	25	30.5
Casado	33	40.2
Conviviente	23	28.0
Viudo	0	0
Divorciado	1	1.2
Total	82	100.0

En la tabla 14 se presentan los datos referentes a la antigüedad de trabajo, resalta el grupo de trabajo de 1 a 5 años (39%), seguido de 5 a 10 años (37,8%) y por último trabajadores que laboran más de 10 años (23,2%).

Tabla 14

Distribución de los participantes según la antigüedad de trabajo

Antigüedad de trabajo	Frecuencias	% del total
De 1 a 5 años	32	39.0
De 5 a 10 años	31	37.8
Más de 10 años	19	23.2
Total	82	100.0

4.2 Prueba de normalidad

En la tabla 15 se muestran datos referentes a la prueba de normalidad Kolmogorov-Smirnov de la resiliencia y el estrés laboral, ya que la muestra es mayor a 50 participantes. El valor de significancia de la variable resiliencia es 0,000 ($p < 0,05$) y el valor de significancia de la variable estrés laboral es 0,000 ($p < 0,05$), por tanto, se consideró una distribución no normal y se utilizó el coeficiente de correlación Rho de Spearman.

Tabla 15*Prueba de normalidad Kolmogorov-Smirnov*

	Kolmogorov-Smirnov		
	Estadístico	Gl	Sig.
Resiliencia	,187	82	,000
Estrés laboral	,161	82	,000

4.3 Resultados de contrastación de hipótesis

4.4.1 Hipótesis general

Se planteó lo siguiente:

Existe una relación significativa e inversa entre la resiliencia y estrés laboral en trabajadores de una Institución Educativa Privada de Ica.

En la tabla 16 se visualiza que el nivel de significancia entre la resiliencia y el estrés laboral es significativo (Sig. =0,042), y la correlación es inversa baja de valor rho= - 0,225 según el grado de relación de Mayorga (2022); lo cual indica que si la resiliencia aumenta, disminuye el estrés laboral en los trabajadores.

Tabla 16*Prueba de correlación de Spearman para las variables*

		Resiliencia
Estrés laboral	Correlación de Spearman	-,225**
	Sig. (bilateral)	,042
	n	82

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

4.4.2 Hipótesis específicas:

Hipótesis específica 1: Existe relación significativa e inversa entre satisfacción personal y estrés laboral en trabajadores de una Institución Educativa Privada de Ica.

En la tabla 17 se observa una correlación no significativa (Sig.=0,931) entre satisfacción personal y estrés laboral, y la correlación es negativa muy baja de valor rho= - 0,010 según el grado de relación de Mayorga (2022).

Tabla 17

Relación entre satisfacción personal y estrés laboral

		Estrés laboral
Satisfacción personal	Correlación de Spearman	de -,010**
	Sig. (bilateral)	,931
	n	82

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

Hipótesis específica 2: Existe relación significativa e inversa entre ecuanimidad y estrés laboral en trabajadores de una Institución Educativa Privada de Ica.

En la tabla 18 se observa correlación no significativa (Sig.=0,512), entre la ecuanimidad y estrés laboral y la correlación es negativa muy baja de valor rho= - 0,073 según el grado de relación de Mayorga (2022).

Tabla 18*Relación entre ecuanimidad y estrés laboral.*

		Estrés laboral
Ecuanimidad	Correlación	de $-,073^{**}$
	Spearman	
	Sig. (bilateral)	,512
	n	82

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

Hipótesis específica 3: Existe relación significativa e inversa entre sentirse bien solo y estrés laboral en trabajadores de una Institución educativa privada de Ica.

En la tabla 19 se visualiza la correlación significativa (Sig.=0,017) entre sentirse bien solo y estrés laboral, la correlación es negativa baja de valor rho= -0,264 según el grado de relación de Mayorga (2022).

Tabla 19*Relación entre sentirse bien solo y estrés laboral*

		Estrés laboral
Sentirse bien solo	Correlación	de $-,264^{**}$
	Spearman	
	Sig. (bilateral)	,017
	n	82

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

Hipótesis específica 4: Existe relación significativa e inversa entre confianza en sí mismo y estrés laboral en trabajadores de una Institución educativa privada de Ica.

En la tabla 20 se observa correlación no significativa (Sig.=0,054) entre confianza en sí mismo y estrés laboral, y la correlación es negativa baja de valor rho= - 0,214 según el grado de relación de Mayorga (2022).

Tabla 20

Relación entre confianza en sí mismo y estrés laboral.

		Estrés laboral
Confianza en sí mismo	Correlación de Spearman	de -,214**
	Sig. (bilateral)	,054
	n	82

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

Hipótesis específica 5: Existe relación significativa e inversa entre perseverancia y estrés laboral en trabajadores de una Institución educativa privada de Ica.

En la tabla 21 se observa correlación no significativa (Sig.=0,052) entre perseverancia y estrés laboral, y la correlación es negativa baja de valor rho= - 0,216 según el grado de relación de Mayorga (2022).

Tabla 21

Relación entre perseverancia y estrés laboral.

		Estrés laboral
Perseverancia	Correlación de Spearman	-,216**
	Sig. (bilateral)	,052
	n	82

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

CAPÍTULO V: DISCUSIÓN DE RESULTADOS

La resiliencia es necesaria y fundamental en situaciones de crisis laborales, mientras que el estrés laboral afecta negativamente el bienestar y el rendimiento de los trabajadores; allí la resiliencia desempeña un rol clave, ya que permite enfrentar los desafíos provocados por el estrés. Por ello, en esta investigación se busca determinar la relación entre resiliencia y estrés laboral en trabajadores de una Institución Educativa Privada.

La hipótesis general del estudio plantea que existe una relación significativa e inversa entre resiliencia y estrés laboral en trabajadores de una Institución Educativa Privada de Ica. Los datos muestran que existe relación inversa “baja” de valor $\rho = -0,225$ conforme al grado de relación determinado por Mayorga (2022); el resultado es coherente con la hipótesis ya que, postula que a medida que aumenta la resiliencia, se reduce el estrés laboral.

Es necesario resaltar que, aunque la correlación encontrada entre resiliencia y estrés laboral sea baja, sigue siendo estadísticamente significativa y se alinea con la teoría de la resiliencia propuesta por Wagnild y Young (1993), la teoría sostiene que la capacidad de resiliencia fortalece la personalidad del individuo, permitiéndole afrontar los eventos estresantes con respuestas más adaptativas, por tanto, los docentes responden de forma adecuada a las situaciones de estrés. Este hallazgo tiene importantes implicaciones referente a las intervenciones y políticas organizacionales dirigidas a mejorar la resiliencia de los trabajadores, tal como lo afirma Tenorio (2021) que para desarrollar las habilidades resilientes requiere la

colaboración de todo el personal educativo, el esfuerzo colectivo puede contribuir significativamente a reducir los niveles de estrés laboral en esta población específica.

A nivel nacional se encontró similitud con los resultados planteados en el estudio de Torres (2020), en el que se propuso identificar la conexión de resiliencia y estrés laboral en trabajadores de una Institución Educativa Privada, se encontró una correlación inversa entre resiliencia y estrés laboral con valor de $\rho = -0,445$, los porcentajes revelaron que el 31,7% de los participantes presentaron alto nivel de resiliencia, en tanto que el 64,1% presentó un nivel bajo de estrés laboral. Por otro lado, también se encontró similitud con la investigación de Garces (2022), quien tuvo el objetivo de establecer la relación entre resiliencia y desempeño laboral en docentes; en el estudio se encontró un nivel de resiliencia medio 43,7% y un desempeño laboral regular 34%; sin embargo, se encontró relación significativa positiva entre la resiliencia y el desempeño laboral con un valor $\rho = 0,593$, cuyo dato es diferente al resultado encontrado en el presente estudio ya que la correlación es significativa e inversa con valor $\rho = -0,225$.

De igual manera, los resultados son diferentes a la investigación de Fernández y Rodríguez (2022), quienes buscaron determinar la relación de estrés laboral y resiliencia en trabajadores del área educativa y entre las variables no se identificó conexión ($p = 0,232$ y $\rho = -0,098$). En consecuencia, se puede inferir que las diferencias se atribuyen a las características personales, particularidades del contexto y la variación respecto a la cantidad de sujetos ya que, en el presente estudio se eligió una muestra de 82 participantes mientras que, los autores usaron

una muestra más amplia de 150 trabajadores en general, incluyendo otras áreas además de docentes. Se considera que la persona presenta vitalidad y puede reorganizar su ambiente, ello le proporciona mejor entendimiento de la vida y reconoce que las situaciones se reestructuran según el espacio y el tiempo, por tanto, la comprensión del estrés y capacidad de resiliencia son diferentes, hace que las variables sean independientes y no influyentes entre sí en determinados contextos.

Los resultados son diferentes a la investigación de Condori (2020) que tenía como fin establecer la relación de compromiso organizacional y estrés laboral, en el estudio se encontró que el 56% de los participantes presentaron compromiso organizacional regular mientras que el 59% presentaron niveles altos de estrés laboral, con una correlación significativa inversa ($\rho = -0,016$). En consecuencia, se puede inferir que cuando los trabajadores muestran mayor compromiso organizacional, tienden a presentar niveles bajos de estrés ya que, sus respuestas son adaptativas y adecuadas para el entorno laboral; sin embargo, en la investigación los trabajadores tienen un compromiso organizacional regular lo cual podría explicar el nivel alto de estrés laboral.

A nivel internacional se encontraron resultados similares a la investigación de Andrade (2022) cuyo fin fue identificar los niveles de resiliencia y estrés laboral en profesores de los cuales el 88% presentaron resiliencia moderada y el 65% presentaron bajo nivel de estrés laboral. Tal como lo explica Noriega (2016), el trabajador con capacidad resiliente puede crear vínculos con el personal

administrativo, los estudiantes y padres de familia y ello le genera realización personal, lo cual origina mayor afronte a las situaciones adversas.

En la investigación presentada por Montero y Zuluaga (2021), los datos señalan que los profesores presentan moderado nivel de resiliencia y nivel bajo de estrés; con respecto a los docentes, se resalta la función clave que ejercen ya que guían y facilitan la adquisición de aprendizajes significativos, la resiliencia influye positivamente en la perspectiva que tienen los docentes frente las diferentes situaciones de la vida, tal como sostiene Maganto y Maganto (2013) que la resiliencia contribuye a generar mayor confianza en sí mismos, mantener ánimo positivo y esperanza frente a posibles eventos estresores.

Finalmente, en la investigación realizada por Robres y Tellez (2020) en instituciones educativas públicas, los datos indicaron al 60,5% de docentes con niveles altos de resiliencia, en contraste, el 92,4% tienen niveles bajos de Síndrome de burnout; se puede concluir que aunque los trabajadores experimentan estrés, se quedan en la fase de alarma y dura un corto tiempo, y gracias a la capacidad adaptativa de los trabajadores para enfrentar situaciones adversas, la salud del organismo a corto y a largo plazo no se ve afectada (Carrillo et al., 2019).

En la hipótesis específica 1, entre satisfacción personal y estrés laboral existe una relación significativa e inversa en trabajadores de una Institución Educativa Privada de Ica, se demostró que la relación es no significativa negativa y muy baja con un valor $\rho = -0,010$, conforme al grado de relación determinado por Mayorga (2022), esto indica que no se establece correlación entre la dimensión satisfacción

personal y estrés laboral; estos resultados pueden sugerir que factores distintos a la satisfacción personal podrían estar influyendo de manera más significativa en los niveles de estrés laboral de estos trabajadores.

Dichos resultados son similares al estudio de Fernández y Rodríguez (2022) quienes buscaron la relación entre estrés laboral y satisfacción personal (p valor de 0,939) y una $\rho = -0,006$, ello señala que entre las variables no hay relación. Del mismo modo, el estudio de Calle (2023) arrojó una correlación cúbica débil y no significativa del 15%, también muestra que entre estrés laboral y satisfacción personal no se establece una relación. Al respecto, Gonzales (2013) menciona que la capacidad de resiliencia varía según los grupos de edad; es así que, las personas mayores tienen mayor capacidad de resiliencia a diferencia de los más jóvenes, ello podría deberse a la experiencia que poseen, experiencia que solo se gana con el paso de los años, equivocándose y tomando decisiones en los diferentes aspectos de su vida. Y las acciones que realiza con el tiempo le permiten evolucionar, lo que genera que se perciba como alguien valioso y las decisiones que toma aportan a su vida y son necesarias (Novella, 2022). Como consecuencia, el trabajador se relaciona de forma efectiva con sus compañeros del trabajo y se siente cómodo en las actividades laborales.

En tanto, la hipótesis específica 2, entre ecuanimidad y estrés laboral existe relación significativa e inversa en trabajadores de una Institución Educativa Privada de Ica; los datos mostraron relación no significativa negativa muy baja con un valor $\rho = -0,073$, conforme al grado de relación determinado por Mayorga (2022), entre

la dimensión ecuanimidad y estrés laboral la relación es inexistente. Los datos encontrados tienen similitud con el estudio de Calle (2023), que encontró un coeficiente de correlación cúbica débil no significativo (27%) entre ecuanimidad y estrés laboral. De igual forma, Fernández y Rodríguez (2022) encontraron un p valor 0,487 y $\rho = -0,057$, se evidencia que entre estrés laboral y ecuanimidad no existe relación. Según los resultados, se puede inferir que las personas confían en sus capacidades para afrontar los eventos de manera tranquila y adecuada; además, como afirma Novella (2002) se mantienen flexibles a los cambios, dicho de otra forma, los trabajadores poseen una mente equilibrada independientemente de las circunstancias negativas que se presenten, los docentes enfrentan las situaciones traumáticas con calma y confiando en sus capacidades.

En la hipótesis específica 3, entre sentirse bien solo y estrés laboral se encontró relación significativa e inversa en trabajadores de una Institución Educativa Privada de Ica; los datos mostraron relación significativa negativa baja, con un valor $\rho = -0,264$ conforme al grado de relación determinado por Mayorga (2022), esto indica que hay relación. Aunque la relación es baja, es significativa, lo que sugiere que para los docentes es agradable y cómodo estar solo, los docentes se sienten libres e independientes, se perciben como únicos y capaces de hacer las cosas por sí mismos, ello genera balance y calma (Novella, 2002), los docentes con dicha característica pueden hacer frente a eventos estresores.

Sin embargo, esto difiere con el estudio de Fernández y Rodríguez (2022), quienes encontraron un valor p de 0,227 y $\rho = -0,099$ lo cual indica que no existe relación entre la variable estrés laboral y la dimensión sentirse bien solo, la

discrepancia se puede atribuir a las diferencias en la población estudiada ya que, el presente estudio se centró en una muestra solo de docentes mientras que el estudio de Fernández y Rodríguez abarcó una muestra más amplia de trabajadores (docentes, administrativos y de mantenimiento) y una muestra mayor de 150 participantes.

En la hipótesis específica 4, entre confianza en sí mismo y estrés laboral se planteó relación significativa e inversa en trabajadores de una Institución Educativa Privada de Ica; los datos hallados indicaron relación no significativa negativa baja, con valor $\rho = -0,214$ conforme al grado de relación determinado por Mayorga (2022). En un estudio similar realizado por Fernández y Rodríguez (2022) también se encontró p valor 0,148 y $\rho = -0,119$ lo cual muestra que el estrés laboral y la confianza en sí mismo no se relacionan.

Aunque la capacidad para generar resultados, lograr metas y solucionar problemas es fundamental en muchas áreas de la vida, incluido el ámbito laboral, no garantiza necesariamente una mejor habilidad para hacer frente al estrés. De tal forma Tirado (2019) afirma que en entornos laborales exigentes, la capacidad para generar resultados y lograr metas está asociada con altas expectativas y presiones adicionales y más aún, si no se recibe oportunidades de carrera, apoyo social y compensaciones, esto puede aumentar el estrés, especialmente si la persona se siente constantemente evaluada o bajo una gran carga de responsabilidad.

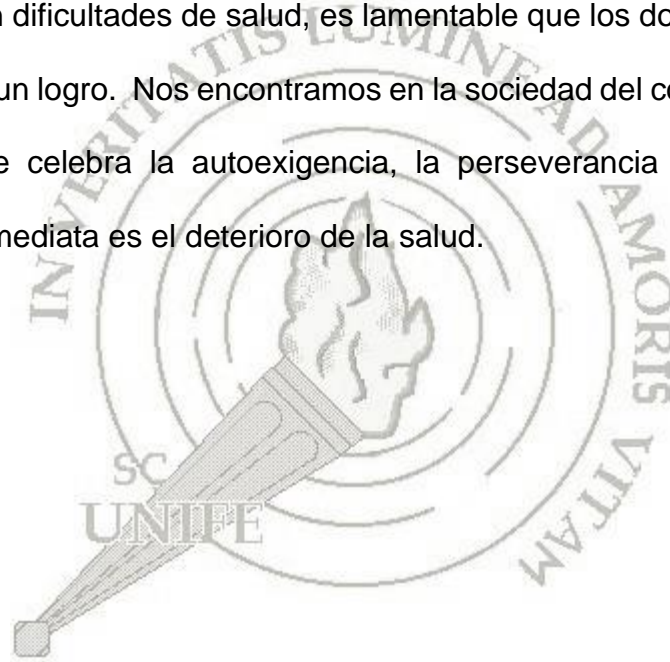
En cuanto a la hipótesis específica 5, se encontró una relación significativa inversa entre perseverancia y estrés laboral en trabajadores de una Institución Educativa Privada de Ica; los datos mostraron que existe relación no significativa

negativa baja, con un valor $\rho = -0,216$ conforme al grado de relación determinado por Mayorga (2022), entre la dimensión perseverancia y estrés laboral no se halló relación. De manera similar, la investigación de Fernández y Rodríguez (2022) encontró el p valor 0,740 y $\rho = -0,027$ lo que también indica que entre estrés laboral y perseverancia no se encontró relación.

La perseverancia es definida por Novella (2002) como el esfuerzo constante que se realiza a largo plazo para no rendirse ante las dificultades y obstáculos que se presentan, la perseverancia es útil en muchos aspectos de la vida; sin embargo, no garantiza necesariamente un bajo nivel de estrés. Tirado (2019) señala que ciertas características de la perseverancia pueden relacionarse con el estrés laboral, por ejemplo, las altas expectativas lleva a las personas a esforzarse excesivamente y a sentir presión para alcanzar ciertos estándares, lo cual genera estrés si no se cumplen estas expectativas. La sobrecarga de responsabilidades puede resultar en una carga de trabajo excesiva, llevando al agotamiento y al estrés laboral. Además, la falta de equilibrio, enfocarse en la perseverancia puede llevar a asumir muchas responsabilidades o tareas y descuidar otras áreas relevantes, como el descanso, el ocio y el cuidado personal. lo que puede resultar en una carga de trabajo excesiva y esto puede llevar al agotamiento y al estrés relacionado con la sobrecarga laboral. Y por último, la resistencia a buscar ayuda hace que las personas a menudo sean perseverantes y estén acostumbradas a enfrentar desafíos por sí mismas, pero pueden tener dificultades para pedir ayuda o delegar tareas y esto puede aumentar la carga de trabajo y el estrés asociado.

Aunque la perseverancia puede ser una estrategia útil para superar desafíos, algunas personas pueden caer en patrones de afrontamiento poco saludables, como la rumiación constante sobre problemas o la autoexigencia extrema y estos patrones pueden aumentar el estrés en lugar de reducirlo.

Además, lo contrario a ser perseverante sería el fracaso y como menciona Han (2010), ser productivo y perseverante constantemente es sinónimo de autorrealización, aunque la salud este en peligro. Los docentes cuanto más se exijan y más cansados estén, significa que están haciendo un gran trabajo, pese a que se presenten dificultades de salud, es lamentable que los docentes consideren la autoexigencia un logro. Nos encontramos en la sociedad del consumismo, donde se refuerza y se celebra la autoexigencia, la perseverancia generalizada y la consecuencia inmediata es el deterioro de la salud.



CAPÍTULO VI: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

6.1 Conclusiones

- Se considera que “Existe una relación significativa e inversa entre la resiliencia y estrés laboral en trabajadores de una Institución Educativa Privada de Ica”; según el grado de relación Mayorga (2022), los datos encontrados corresponden a una correlación inversa “baja” ($\rho = -0,225$).
- Sobre la hipótesis específica 1, “Existe una relación significativa e inversa entre satisfacción personal y estrés laboral en trabajadores de una Institución Educativa Privada de Ica”; de acuerdo al grado de relación Mayorga (2022), la correlación es no significativa negativa “muy baja” ($\rho = -0,010$).
- Respecto a la hipótesis específica 2, “Existe una relación significativa e inversa entre ecuanimidad y estrés laboral en trabajadores de una Institución Educativa Privada de Ica”; tal como indica el grado de relación Mayorga (2022), la correlación es no significativa negativa “muy baja” ($\rho = -0,073$).
- En cuanto a la hipótesis específica 3, “Existe una relación significativa e inversa entre sentirse bien solo y estrés laboral en trabajadores de una Institución Educativa Privada de Ica”; de acuerdo al grado de relación Mayorga (2022), la correlación es significativa negativa “baja” ($\rho = -0,264$).
- Con respecto a la hipótesis específica 4, “Existe una relación significativa e inversa entre confianza en sí mismo y estrés laboral en trabajadores de una Institución Educativa Privada de Ica”; de acuerdo al grado de relación de

Mayorga (2022), la correlación es no significativa negativa “baja” ($\rho = -0,214$).

- Acerca de la hipótesis específica 5, se establece que “Existe una relación significativa e inversa entre perseverancia y estrés laboral en trabajadores de una Institución Educativa Privada de Ica”; considerando al grado de relación Mayorga (2022), la correlación es no significativa negativa “baja” ($\rho = -0,216$).

6.2 Recomendaciones

- Es fundamental reconocer que la resiliencia genera bienestar y equilibrio en todas las áreas de los docentes, por tanto, es importante monitorear los resultados para asegurarse que predominan las características resilientes y las condiciones laborales no exponen a los docentes al estrés laboral.
- Llevar a cabo monitoreos para continuar reforzando la resiliencia y así mantener un nivel bajo de estrés laboral en docentes.
- Realizar el estudio en una población diferente, por ejemplo, en profesores de otras instituciones educativas públicas, trabajadores administrativos, y así se amplían los conocimientos y se comparan los datos adquiridos.
- Recopilar datos de la población de estudio en fases futuras, con el fin de contrastar los futuros resultados con los obtenidos, e identificar si se está tomando medidas para mantener los resultados y así garantizar la salud de los docentes.

REFERENCIAS

- Andrade, G. (2022). *Resiliencia y estrés laboral en docentes de primero de bachillerato de la unidad educativa Dr. Odillón Gómez Andrade de Venezuela*. [Tesis de licenciatura, Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí, Ecuador].
<https://revistas.investigacion-upelipb.com/index.php/educare/article/view/1773>
- Arias, J. (2020). *Proyecto de tesis: Guía para la elaboración*. Biblioteca Nacional del Perú.
<http://hdl.handle.net/20.500.12390/2236>
- Barcelata, B. (2015). *Adolescentes en riesgo: Una mirada a partir de la resiliencia*. Manual Moderno.
- Becoña, E. (2006). Resiliencia: Definición, características y utilidad del concepto. *Revista de Psicopatología y Psicología Clínica*, 11(3), 125-146.
- Benott, J. (2018). *Relación entre el estrés laboral y el liderazgo transformacional en el personal académico de la institución Casuarinas International College de Monterrico* [Tesis de maestría, Universidad Nacional Federico Villareal].
https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/RUNF_28d0cd6764cd86afd0bbd64999fddee0
- Calahorrano, O. (2019). *Identificación de los niveles de estrés laboral y su relación con el clima organizacional del personal docente de educación básica de una unidad educativa fiscal* [Tesis de maestría, Universidad Central del Ecuador].
<http://www.dspace.uce.edu.ec/handle/25000/19801>

Calle, N. (2023). *Resiliencia y estrés laboral en docentes de educación secundaria de instituciones educativas estatales del distrito del Rimac, Lima* [Tesis de maestría, Universidad Peruana Cayetano Heredia de Lima].

https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/RPCH_90b81f37b69ded9dafdba89f4bd5520e

Chávez, V. (2018). *Factores de riesgo psicosociales y estrés laboral en el personal docente de una Institución Educativa del distrito metropolitano de Quito* [Tesis de maestría, Universidad Central del Ecuador].

<https://www.dspace.uce.edu.ec/handle/25000/17263>

Cuadros, A. (2020). *Revisión teórica sobre el estrés laboral en docentes universitarios* [Tesis de licenciatura, Universidad Católica San Pablo].

http://repositorio.ucsp.edu.pe/bitstream/20.500.12590/16583/1/CUADROS_CURIE_ALE_EST.pdf

Cuba, V. y Valdivia, L. (2021). *Resiliencia y afrontamiento del estrés en docentes de la institución educativa pública Antonia Moreno de Cáceres- Ica* [Tesis de licenciatura, Universidad Autónoma de Ica].

<http://repositorio.autonomadeica.edu.pe/handle/autonomadeica/1845>

Cybulnik, B. (2013). *Los patitos feos: La resiliencia. Una infancia infeliz no determina la vida*. Debolsillo.

Fernández, L. y Rodríguez, C. (2022). *Estrés laboral y resiliencia en trabajadores de una universidad pública del Cercado de Lima* [Tesis de licenciatura, Universidad César Vallejo].

https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UCVV_60dab4a23e1947f31d4fb826a3e8ae48

Galeano, M. (2014). *Diseño de proyectos en la investigación cualitativa*. Fondo Universidad EAFIT.

<https://books.google.es/books?id=Xkb78OSRMi8C&printsec=frontcover&hl=es#v=onepage&q&f=false>

Giardini, A., Baiardini, I., Cacciola, B., Maffoni, M., Ranzini, L. y Sicuro, F. (2017) *Martin Seligman, la psicología positiva*. Salvat.

Han, B. (2010). *La sociedad del cansancio*. Herder

Henderson, N. y Milstein, M. (2004). *Resiliencia en la Escuela*. Paidós.

Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación* (6.^a ed.). Mc Graw Hill.

Iniesta, A., Azcona, J., Guillén, C., Meléndez, A. y Pastrana, J. (2016). *Guía sobre el manejo del estrés desde Medicina del Trabajo*. Editorial Sans Growing Brands de España.

Kotliarenco, M., Cáceres, I. y Alvarez, C. (1996). *Resiliencia: Construyendo en adversidad*. CEANIM

Kyriacou, C. (2018). *Factores del estrés laboral en docentes: Antiestrés para profesores*. Octaedro.

Madariaga, J. (2014). *Nuevas miradas sobre resiliencia*. Gedisa

Maganto, C. y Maganto, J. (2013). *Cómo potenciar las emociones positivas y afrontar las negativas*. Pirámide.

- Mayorga, LA. (2022). *Manual de la metodología de la investigación*. Yachay.
- Melillo, A., Suárez, E. y Rodríguez, D. (2004). *Resiliencia y subjetividad: Los ciclos de la vida*. Paidós.
- Mina, S. (2021). *Resiliencia y estrategias de afrontamiento del estrés laboral durante la pandemia del covid-19 en los docentes de la facultad de la pedagogía de la Universidad Técnica Luis Vargas Torres de Esmeraldas* [Tesis de maestría, Pontificia universidad Católica del Ecuador].
<https://repositorio.pucese.edu.ec/handle/123456789/2536>
- Morris, Ch. y Maisto, A. (2014). *Psicología* (13.^a ed.). Pearson.
- Novella, A. (2002). *Incremento de la resiliencia luego de la aplicación de un programa de psicoterapia breve en madres adolescentes* [Tesis de maestría, Universidad Nacional Mayor de San Marcos].
- Oficina internacional del trabajo (2016). *Estrés en el trabajo: Un reto colectivo*. OIT.
<https://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/2016/490658.pdf>
- Organización internacional del trabajo (2019). *Seguridad y salud en el centro del futuro del trabajo: Aprovechar 100 años de experiencia* [Archivo PDF]. OIT.
https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_686762.pdf
- Rutter, M. (2012). La resiliencia es un concepto dinámico: *Desarrollo y Psicopatología*, 24(2), 335-344. <http://doi.org/10.1017/S0954579412000028>

- Sánchez, C. y Barra, E. (2017). Resiliencia y satisfacción laboral en profesores de colegios municipales y particulares de la comuna de Machalí. *Estudios Pedagógicos*, 43(1), 75-86. <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-07052017000100005>
- Sánchez, H. y Reyes, M. (2015). *Metodología y diseños de la investigación científica*. Visión Universitaria.
- Sánchez, J. (2010). Estrés laboral. *Hidrogénesis*, 8(2), 55-63. <https://www.binasss.sa.cr/opac-ms/media/digitales/Estr%C3%A9s%20laboral.pdf>
- Suárez, E. y Mellido, A. (2001). *Resiliencia: Descubriendo las propias fortalezas*. Paidós.
- Suarez, N. (2004). *Perfiles de Resiliencia: Resiliencia tendencias y perspectivas*. Fundación Bernard.
- Tenorio, C. (2021). Entender la resiliencia docente. Una mirada sistemática. *Revista Innova Educación*, 3(3), 187-90. <https://doi.org/10.35622/j.rie.2021.03.012>
- Tirado, G. (2019). *Aplicación del modelo desequilibrio esfuerzo-recompensa en profesionales sanitarios: el papel de la identificación y la sobre implicación en la salud ocupacional* [Tesis de licenciatura, Universidad Nacional de Educación a Distancia]. http://espacio.uned.es/fez/eserv/tesisuned:EDPgPsiSalGtirado/TIRADO_CARDENAS_Gumersindo_Tesis.pdf
- Torres, P. (2018). *Nivel de estrés laboral y su relación con el desempeño laboral en docentes de Educación Básica Regular del distrito de Acobamba-Tarma* [Tesis de licenciatura, Universidad Católica Sedes Sapientiae]. <http://repositorio.ucss.edu.pe/handle/UCSS/531>

Torres, R., Huaman, E. y Ojeda, A. (2020). *Análisis de resiliencia y estrés laboral en docentes del nivel primaria del distrito de Sunampe provincia de Chincha* [Tesis de licenciatura, Universidad Autónoma de Ica]. <http://repositorio.autonomaica.edu.pe/handle/autonomaica/898>

Wagnild, G. y Young, H. (1993) Development and psychometric evaluation of the Resilience Scale. *Journal of Nursing Measurement*. 1(2), 165 – 177.



APÉNDICES

A: CONSENTIMIENTO INFORMADO

B: PERMISO DE LOS INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN



APÉNDICE A: CONSENTIMIENTO INFORMADO
CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA PARTICIPAR EN UN ESTUDIO DE
INVESTIGACIÓN (ADULTOS)

Título del estudio:	Resiliencia y estrés laboral en trabajadores
Investigador (a):	Quintanilla Quintanilla, Evelyn Xiomara
Institución:	Institución Educativa Privada de Ica

La finalidad de la investigación:

Se les está invitando para ser parte de una investigación, cuyo fin es determinar la relación entre resiliencia y estrés laboral en trabajadores de una Institución educativa privada de Ica.

Procedimientos:

Si elige ser parte de la investigación, se llevarán a cabo los siguientes pasos:

1. Completará la ficha demográfica con información personal.
2. Desarrollará la escala de resiliencia y el tiempo de duración son 25 minutos
3. Desarrollará la escala de estrés laboral y el tiempo de duración son 15 minutos.

Peligros:

Ser participante de la investigación no lo incluye en posibilidad de daño.

Ganancias:

El estudio brinda un aporte a los docentes, dado que pueden saber la relación entre resiliencia y estrés laboral.

Remuneración:

No se le pedirá dinero para costear el estudio, del mismo modo, no se le dará ningún pago por ser participante.

Confidencialidad:

Los datos recopilados son privados. El resultado que se obtenga se compartirá resguardando la información personal, excepto de la información sociodemográfica.

Uso futuro de la información obtenida

Si el participante está interesado en conocer los datos finales del estudio, puede brindar su correo electrónico.

Derechos del participante:

Como participante tiene el derecho y libertad de renunciar al estudio en cualquier momento. Para esclarecer interrogantes sobre los aspectos éticos del estudio, comuníquese con Evelyn Xiomara Quintanilla Quintanilla, al teléfono 997068413.

Se le entregará una copia del consentimiento informado.

DECLARACIÓN Y/O CONSENTIMIENTO

Yo _____ con

DNI _____ acepto voluntariamente ser participante en esta investigación, se me ha brindado la información necesaria, conozco que actividades y fichas completaré, además puedo renunciar a ser participante en cualquier momento.

Firma de la participante

Firma del investigador

Fecha y Hora

Correo electrónico del participante:

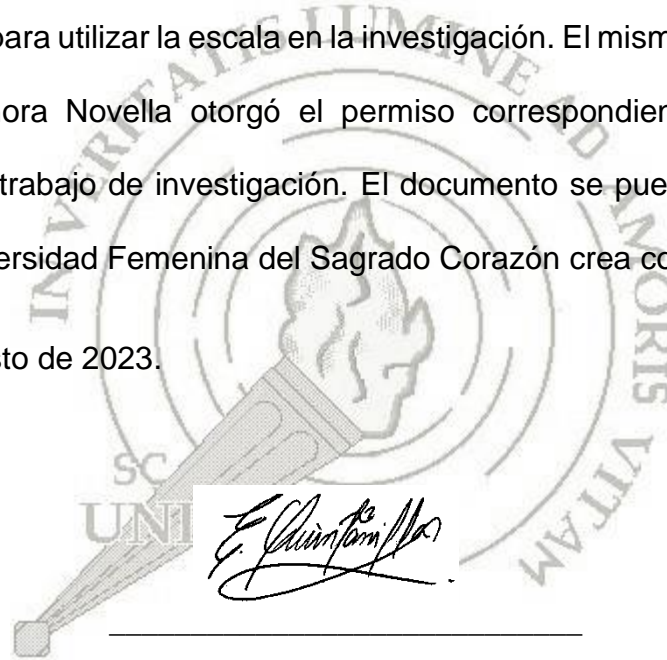


APÉNDICE B: PERMISO DE LOS INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

Declaración Jurada

La Lic. Evelyn Xiomara Quintanilla Quintanilla, identificada con DNI 76535527 como estudiante de la Maestría en Psicología Clínica y de la Salud, a través del presente documento, deja como evidencia que el 17 de febrero de 2023 se comunicó vía correo electrónico para pedir autorización a la señora Angelina Novella Coquis, autora de la adaptación realizada en el 2002 de la escala de Resiliencia de Wagnild y Young (1993), para utilizar la escala en la investigación. El mismo día 17 de febrero de 2023, la señora Novella otorgó el permiso correspondiente y ello permitió continuar con el trabajo de investigación. El documento se puede utilizar para los fines que la Universidad Femenina del Sagrado Corazón crea conveniente.

Lima, 19 de agosto de 2023.



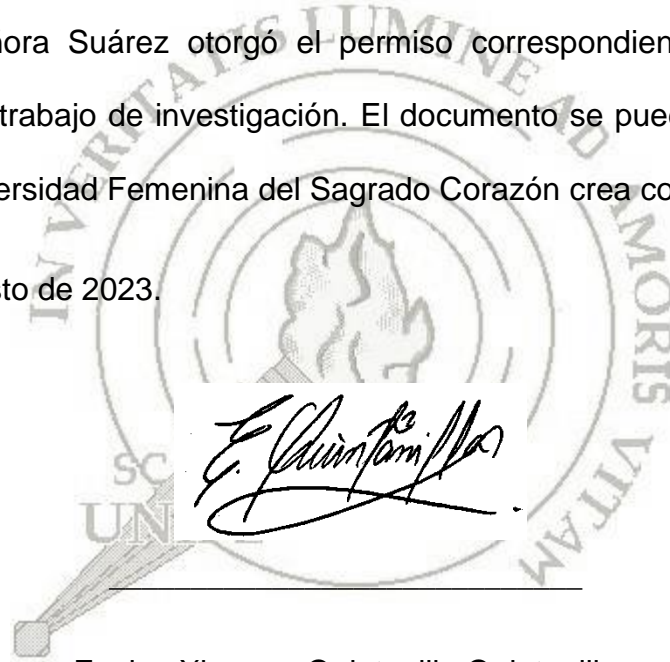
Evelyn Xiomara Quintanilla Quintanilla

DNI 76535527

Declaración Jurada

La Lic. Evelyn Xiomara Quintanilla Quintanilla, identificada con DNI 76535527 como estudiante de la Maestría en Psicología Clínica y de la Salud, a través del presente documento, deja como evidencia que el 02 de mayo de 2021 se comunicó vía correo electrónico para pedir autorización a la señora Angela Suárez Tunanñaña, autora de la adaptación realizada en el 2013 de la escala de Estrés Laboral de la Organización Internacional de Trabajo (OIT) y la Organización Mundial de la Salud (OMS) (1989), para utilizar la escala en la investigación. El mismo día 02 de mayo de 2021, la señora Suárez otorgó el permiso correspondiente y ello permitió continuar con el trabajo de investigación. El documento se puede utilizar para los fines que la Universidad Femenina del Sagrado Corazón crea conveniente

Lima, 19 de agosto de 2023.



E. Quintanilla

Evelyn Xiomara Quintanilla Quintanilla

DNI 76535527