

ESTRÉS LABORAL Y RESILIENCIA EN DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA “LUIS E. PINTO SOTOMAYOR”, MOQUEGUA – 2022

por Paola Orihuela Zambrano

Fecha de entrega: 27-ene-2024 08:57a.m. (UTC-0500)

Identificador de la entrega: 2279629773

Nombre del archivo: ORIHUELA_ZAMBRANO_PAOLA_ISABEL_-I_1.docx (7M)

Total de palabras: 18806

Total de caracteres: 95595

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE TRUJILLO
BENEDICTO XVI
ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN INVESTIGACIÓN Y DOCENCIA
UNIVERSITARIA



ESTRÉS LABORAL Y RESILIENCIA EN DOCENTES DE LA
INSTITUCIÓN EDUCATIVA “LUIS E. PINTO SOTOMAYOR”,
MOQUEGUA – 2022

Tesis para obtener el grado académico de:
MAESTRO EN INVESTIGACIÓN Y DOCENCIA
UNIVERSITARIA

AUTORA

Br. Paola Isabel Orihuela Zambrano

ASESORA

Dra. Mirtha Mercedes Fernández Mantilla

<https://orcid.org/0000-0002-8711-7660>

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Innovación y Desarrollo Comunitario

TRUJILLO - PERÚ

2023

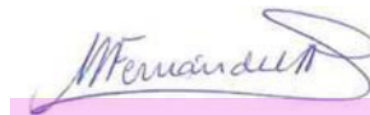
DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD

Señor Director de la Escuela de Posgrado: Dr. Reaño Portal Winston Rolando,

Yo, Dra. MIRTHA MERCEDES FERNÁNDEZ MANTILLA, con DNI N° 17927740 asesora de la Tesis de Maestría titulada: ESTRÉS LABORAL Y RESILIENCIA EN DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA “LUIS E. PINTO SOTOMAYOR”, MOQUEGUA – 2022 Desarrollada por el / la / los bachiller (es): Paola Isabel Orihuela Zambrano, con D.N.I.71240811, informo lo siguiente:

De la MAESTRÍA EN INVESTIGACIÓN Y DOCENCIA UNIVERSITARIA

Considero que dicha tesis reúne las condiciones tanto técnicas como científicas, las cuales están alineadas a las normas establecidas en el reglamento de grados y títulos de la Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI y en la normativa para la presentación de tesis de la Escuela de Posgrado. Por tanto, autorizo la presentación del mismo ante el organismo pertinente para que sea sometido a evaluación por los jurados designados por la mencionada facultad.



Firma del asesor(a)

AUTORIDADES UNIVERSITARIAS

Exemo Mons. Dr. Héctor Miguel Cabrejos Vidarte, O.F.M.

Arzobispo Metropolitano de Trujillo

Fundador y Gran Canciller de la Universidad

Católica de Trujillo Benedicto XVI

Dr. Luis Orlando Miranda Díaz

Rector de la Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI

Dra. Mariana Geraldine Silva Balarezo

Vicerrectora Académica

Dr. Winston Rolando Reaño Portal

Director de la Escuela de Posgrado

Dra. Ena Cecilia Obando Peralta

Vicerrectora de Investigación (e)

Dra. Teresa Sofía Reategui Marin

Secretaria General

DEDICATORIA

A mis padres, Susana y Hernán; mis hermanos, Pamela y Juan Hernán y mi sobrina Adriana, que me acompañan, me brindan su cariño, amor y me apoyan incondicionalmente.

A mi pareja Fidel por brindarme su apoyo en los retos que emprendo.

A mi querida Abuelita Paula y mi primito James, que son los ángeles que protegen a toda la familia desde el cielo.

AGRADECIMIENTO

Al Prof. Enrique Cotrado Onofre, director de la Institución Educativa “Luis E. Pinto Sotomayor” y a toda la plana docente que con mucha amabilidad me brindaron el apoyo y las facilidades para concretar la presente investigación.

A mi Asesora la Dra. Mirtha Mercedes Fernández Mantilla y a los docentes de la Escuela de Posgrado de la Universidad Católica de Trujillo por los conocimientos impartidos a lo largo de esta maestría.

DECLARATORIA DE LEGITIMIDAD DE AUTORÍA

Yo, Paola Isabel Orihuela Zambrano, con DNI 71240811, egresada de la Maestría en Investigación y Docencia Universitaria de la Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI, doy fe que he seguido rigurosamente los procedimientos académicos y administrativos emanados por la Escuela de Posgrado de la citada Universidad para la elaboración y sustentación de la tesis titulada: ESTRÉS LABORAL Y RESILIENCIA EN DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA “LUIS E. PINTO SOTOMAYOR”, MOQUEGUA – 2022, la que consta de un total de 109 páginas, en las que se incluye 16 tablas, 2 figuras y 48 páginas en apéndices.

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

La autora



PAOLA ISABEL ORIHUELA ZAMBRANO

DNI N° 71240811

ÍNDICE

DEACLARATORIA DE ORIGINALIDAD	ii
AUTORIDADES UNIVERSITARIAS	iii
DEDICATORIA.....	Error! Bookmark not defined.
AGRADECIMIENTO.....	Error! Bookmark not defined.
DECLARATORIA DE LEGITIMIDAD DE AUTORÍA....	Error! Bookmark not defined.
RESUMEN	Error! Bookmark not defined.
ABSTRACT	Error! Bookmark not defined.
I. INTRODUCCIÓN	Error! Bookmark not defined.
II. METODOLOGÍA.....	Error! Bookmark not defined.
III. RESULTADOS	Error! Bookmark not defined.
IV. DISCUSIÓN	Error! Bookmark not defined.
V. CONCLUSIONES.....	Error! Bookmark not defined.
VI. RECOMENDACIONES	Error! Bookmark not defined.
VII. REFERENCIAS	Error! Bookmark not defined.
ANEXOS	Error! Bookmark not defined.
Anexo 1: Instrumentos de recolección de la información	Error! Bookmark not defined.
Anexo 2: Consentimiento informado	Error! Bookmark not defined.
Anexo 3: Matriz de consistencia	Error! Bookmark not defined.
Anexo 4: Constancia emitida por la institución donde se realizará el estudio	Error! Bookmark not defined.
Bookmark not defined.	
Anexo 5: Ficha técnica	Error! Bookmark not defined.
Anexo 6: Validez y fiabilidad de instrumentos	Error! Bookmark not defined.
Anexo 7: Base de datos	Error! Bookmark not defined.
Anexo 8: Matriz de instrumentos del cuestionario.....	Error! Bookmark not defined.
Anexo 9: Grado de relación según coeficiente de correlación	Error! Bookmark not defined.
Anexo 10: Galería fotográfica de la aplicación de instrumentos....	Error! Bookmark not defined.
defined.	
Anexo 11: Imagen de porcentaje de Tumitin	110

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Operacionalización de las variables estrés laboral y resiliencia.....	25
Tabla 2 Nivel de estrés laboral en relación a la confianza en sí mismo	31
Tabla 3 Nivel de estrés laboral en relación a la ecuanimidad.....	32
Tabla 4 Nivel de estrés laboral en relación a la perseverancia	33
Tabla 5 Nivel de estrés laboral en relación a la satisfacción personal.....	34
Tabla 6 Nivel de estrés laboral en relación a sentirse bien solo	35
Tabla 7 Nivel de estrés laboral en relación a la resiliencia.....	36
Tabla 8 Prueba de normalidad entre estrés laboral y resiliencia.....	37
Tabla 9 Dispersión de las puntuaciones de actitud hacia la matemática y resiliencia	38
Tabla 10 Prueba estadística de Rho de Spearman	38
Tabla 11 Prueba de contrastación de estrés laboral y confianza en sí mismo en docentes.....	40
Tabla 12 Prueba de contrastación de estrés laboral y ecuanimidad en docentes	41
Tabla 13 Prueba de contrastación de estrés laboral y perseverancia en docentes.....	42
Tabla 14 Prueba de contrastación de estrés laboral y satisfacción personal en docentes ...	43
Tabla 15 Prueba de contrastación de estrés laboral y el sentirse bien solo en docentes	44
Tabla 16 Prueba de contrastación de estrés laboral y resiliencia en docentes	45

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Esquema del diseño de investigación	28
Figura 2 Dispersión de las puntuaciones de actitud hacia la matemática y resiliencia	38

RESUMEN

El presente estudio de investigación tuvo como principal objetivo determinar qué relación existe entre estrés laboral y resiliencia en docentes de la Institución Educativa “Luis E. Pinto Sotomayor”, Moquegua – 2022. La metodología empleada fue básica, bajo un enfoque cuantitativo, no experimental, con diseño correlacional de corte transversal. La población estuvo conformada por 45 docentes de la Institución Educativa “Luis E. Pinto Sotomayor” perteneciente a la Región Moquegua. Para la recolección de datos se empleó la técnica de la encuesta y el instrumento fue el cuestionario, que estuvo conformado por ² dos partes: la primera parte por 19 proposiciones sobre la variable estrés laboral en escala de Likert y la segunda parte por 25 proposiciones sobre la variable resiliencia también en escala de Likert. De esta manera se obtuvieron los resultados que señalaron la existencia de una correlación directa positiva considerable entre la variable estrés laboral y resiliencia, con un coeficiente de correlación de 0,555 y un nivel de significancia de 0.000, concluyéndose así que, en un contexto de emergencia nacional sanitaria, los docentes muestran una actitud resiliente pese a las adversidades que atraviesan lo que causa en ellos estrés laboral.

¹ **Palabras clave:** Estrés laboral, docentes, resiliencia

ABSTRACT

The main objective of this research study was to determine the relationship between work stress and resilience in teachers of the Educational Institution "Luis E. Pinto Sotomayor", Moquegua - 2022. The methodology used was basic, under a quantitative approach, not experimental, with cross-sectional correlational design. The population consisted of 45 teachers from the "Luis E. Pinto Sotomayor" Educational Institution belonging to the Moquegua Region. For the data collection, the survey technique was used and the instrument was the questionnaire, which was made up of two parts: the first part by 19 propositions on the work stress variable on a Likert scale and the second part by 25 propositions on the resilience variable also on a Likert scale. In this way, the results were obtained that indicated the existence of a considerable positive direct correlation between the variable work stress and resilience, with a correlation coefficient of 0.555 and a significance level of 0.000, thus concluding that, in a context of national emergency health, teachers show a resilient attitude despite the adversities they go through, which causes work stress in them.

Keywords: Work stress, teachers, resilience

I. INTRODUCCIÓN

El estrés laboral ha sido analizado por los investigadores en incontables ocasiones, es así que como parte de estas investigaciones se obtuvo que las consecuencias que trae consigo el estrés en todos los campos de la sociedad, así como en el día a día de la gente, repercutiendo negativamente, hecho que se comprueba cada vez más (Chávez y Peralta, 2019).

Según Rodríguez et al. (2020) el estrés laboral causa impactos negativos en la persona que lo padece, tanto físicos como mentales, lo que también se ve reflejado en el centro laboral, ya que esta puede impactar en la estructura organizativa del mismo. En el trabajador puede causar trastornos digestivos, cefaleas, migrañas, alteraciones cognitivas y emocionales, depresión o ansiedad (p. 429).

Es preciso traer a colación que, en enero del 2020 la OMS declaró como emergencia de salud pública al COVID-19, siendo declarada en marzo del mismo año como pandemia. Este tipo de crisis sanitarias por lo general acrecientan las situaciones de estrés, debido al temor que sienten las personas por contraer la enfermedad y como consecuencia esto les conlleve a la muerte. De esta forma podemos encontrar que se presentan altas tasas de ansiedad, depresión, insomnio, estrés y otros padecimientos que afectan la salud mental en los últimos años en los que venimos atravesando la actual pandemia de COVID-19 (Monterrosa et al., 2020, p. 197).

Frente a ello, encontramos un término ampliamente estudiado “resiliencia”, que surgió hace más de 35 años, encontrándose vigente hasta el momento, este está referido a la capacidad que tiene una persona de resistir o no dejarse vencer frente a situaciones no favorables, tomándolo desde un punto de vista positivo, para posteriormente vencerlos o superarlos (Sosa y Salas, 2020, p. 41).

Resiliencia también es la manera o capacidad que tienen las personas para edificar recorridos hacia un desarrollo emocionalmente sano, en medio de circunstancias que son de conflicto, riesgo, peligro o desafiantes. Históricamente este término nace de la propiedad que tienen algunos materiales para ganar energía y deformarse, pero, sin romperse cuando es sometido a la presión de alguna fuerza externa u otro objeto

(demostrando su elasticidad), para posteriormente recuperar su forma originaria una vez concluida esta influencia (Morales, 2017).

En América Latina se ha estudiado escasamente esta realidad, tenemos así que en Chile se realizó un estudio demostrando que los trabajadores que se someten a factores estresantes en el trabajo presentan una mayor probabilidad de sufrir algún padecimiento psicológico, como, por ejemplo, la depresión. Asimismo, se halló reportes en nuestro país y en Colombia que señalan como una consecuencia más frecuente del estrés laboral, al síndrome de burnout, lo que guarda relación y similitud con una gran parte de los estudios que se hacen a nivel mundial. Todo esto es relevante por cuanto afecta de forma negativa en la productividad laboral (Mejía et al., 2019, p. 205).

En el Perú, el estrés laboral también está presente y se ahonda aún más frente a situaciones de incertidumbre, como por ejemplo el estado de emergencia nacional que atraviesa el país por la afección del COVID-19. Es así que, bajo este contexto, los centros educativos tuvieron que recurrir a la interrupción de las clases presenciales, teniendo como fin principal el cumplimiento las acciones establecidas por el estado peruano, con el objetivo de hacer prevalecer la salud y bienestar de los educandos (MINSA, 2020). Por otro lado, el Ministerio de Educación con el fin de asegurar a continuidad del servicio educativo, instauró las clases de manera remota, haciendo uso de recursos virtuales, en todo el ámbito educativo y niveles, de esta forma los maestros tuvieron que adaptar las experiencias de aprendizaje y planificación docente al contexto que se venía presentando, teniendo como prioridad competencias de ciudadanía y desarrollo personal (MINEDU, 2020). Los docentes se enfrentaron a la escasa tecnología con la que contaban y al poco conocimiento sobre el manejo adecuado de los recursos informáticos, por su parte la población estudiantil en su mayoría, sobre todo aquella de recursos no tenía al alcance las tecnologías necesarias para recibir los conocimientos bajo lo establecido por el MINEDU, siendo esta realidad en sus inicios un tanto desconocida para los docentes, que ignoraban si los estudiantes contaban con radio o televisión, dando inicio de esta forma a la preocupación en el sector educación por coberturar el servicio educativo de forma virtual. Posteriormente esta ocurrencia se acrecentó debido al monitoreo, seguimiento y evaluación de los directores hacia los docentes, sujetos a elaboración de informes mensuales y semanales, lo cual denota la exigencia y presión que los profesores atraviesan para garantizar el servicio educativo (Huamán, 2021, p. 1492).

Sin embargo, también se ha visto que frente a ello hay casos de trabajadores que supieron tomar esta dificultad como una oportunidad, adecuándose al contexto actual. Con respecto a la educación las políticas de evaluación que presiden el sistema educativo peruano actualmente pueden estar aportando al aumento de niveles de estrés laboral y presión en docentes, lo cual en definitiva repercute de forma negativa en su desempeño y clima laboral en cada uno de los centros de trabajo (Bada et al., 2020, p. 1138).

Con respecto a la justificación y de acuerdo a lo expuesto por el Diccionario de la Real Academia de la Lengua Española (2021), justificar quiere decir “indicar la causa, motivo o razón que justifica algún hecho”; en palabras de Sabaj y Landea debe ser interpretada como una operación racional mediante la cual el investigador puede darle fundamento a sus conocimientos, hechos y creencias (Fernández, 2020).

Fernández (2020), señala que la justificación en lo referido a la ciencia responde a la solución de alguna problemática, alguna laguna científica siendo necesario cubrirla parcial o en lo posible totalmente, y que deba logre con un argumento concluyente su progreso.

Justificar es la “Acción de respaldar o fundamentar una propuesta de un modo convincente”. Averiguar hasta que nivel la inversión de recursos y tiempo se justifica con respecto a lo buscado por una institución o personas, que incentivan la realización de estudios, analizando diversos aspectos de forma crítica para llegar a evidenciar su importancia y su posible justificación (Baena, 2017, p. 59).

El presente estudio se justifica teóricamente, en la medida que servirá de aporte científico sumando a los estudios ya existentes sobre estrés laboral y resiliencia. Partiendo desde el análisis de ambas variables y concluyendo con la identificación de la relación que existe entre ellas, todo ello demostrado estadísticamente.

Como justificación metodológica tenemos que esta investigación, utiliza métodos estadísticos para la comprobación de las hipótesis y en ello recae su importancia, además se aplicaron instrumentos de recojo de datos (cuestionarios).

La organización internacional de trabajo de acuerdo a estudios señala como agentes estresores de trabajo al exceso de carga laboral, la desestabilidad laboral, conflictos

interpersonales dentro del centro de trabajo, escasa relación con los superiores y poco respaldo a nivel social (Gómez, 2021, p. 65). Es así que indagando acerca de la relación entre el estrés laboral y resiliencia en la población de estudio seleccionada, se puede decir que su justificación práctica recae en que podrá servir como referencia para estudios posteriores.

De acuerdo a lo expuesto con anterioridad se plantea el siguiente problema general: ¿Cuál es la relación entre estrés laboral y resiliencia en docentes de la Institución Educativa “Luis E. Pinto Sotomayor” Moquegua – 2022?, cuyos problemas específicos son: (a) ¿Cuál es la relación que existe entre estrés laboral y confianza en sí mismo en docentes de la Institución Educativa “Luis E. Pinto Sotomayor” Moquegua – 2022?; (b) ¿Cuál es la relación que existe entre estrés laboral y ecuanimidad en docentes de la Institución Educativa “Luis E. Pinto Sotomayor” Moquegua – 2022?; (c) ¿Cuál es la relación que existe entre estrés laboral y perseverancia en docentes de la Institución Educativa “Luis E. Pinto Sotomayor” Moquegua – 2022?; (d) ¿Cuál es la relación que existe entre estrés laboral y satisfacción personal en docentes de la Institución Educativa “Luis E. Pinto Sotomayor” Moquegua – 2022?; (e) ¿Cuál es la relación que existe entre estrés laboral y el sentirse bien solo en docentes de la Institución Educativa “Luis E. Pinto Sotomayor” Moquegua – 2022?

Con este estudio se averiguó sobre el nivel de relación entre la variable estrés laboral y la variable resiliencia en Docentes de la Institución Educativa “Luis E. Pinto Sotomayor” de la Región Moquegua, teniendo en cuenta que para lograr ser resiliente es necesario que haya una situación o estímulo que ejerza presión que para este caso es el estímulo estresante que da lugar a esa reacción.

Finalmente, se determinó de esta forma el nivel y tipo de esta relación mediante la investigación de la respuesta que tienen los Docentes de la I.E. Luis E. Pinto Sotomayor, frente al estrés laboral.

En relación a los objetivos, se tuvo como objetivo general: Determinar qué relación existe entre estrés laboral y resiliencia en docentes de la Institución Educativa “Luis E. Pinto Sotomayor”, Moquegua – 2022. Como objetivos específicos se tuvo: (a) Determinar qué relación existe entre estrés laboral y confianza en sí mismo en docentes de la Institución Educativa “Luis E. Pinto Sotomayor”, Moquegua – 2022; (b) Determinar qué

relación existe entre estrés laboral y ecuanimidad en docentes de la Institución Educativa “Luis E. Pinto Sotomayor”, Moquegua – 2022; (c) Determinar qué relación existe entre estrés laboral y perseverancia en docentes de la Institución Educativa “Luis E. Pinto Sotomayor”, Moquegua – 2022; (d) Determinar qué relación existe entre estrés laboral y satisfacción personal en docentes de la Institución Educativa “Luis E. Pinto Sotomayor”, Moquegua – 2022; (e) Determinar qué relación existe entre estrés laboral y el sentirse bien solo en docentes de la Institución Educativa “Luis E. Pinto Sotomayor”, Moquegua – 2022.

Hablando de los antecedentes internacionales para la presente investigación tenemos a León et al.; (2019), quienes elaboraron la investigación con la meta de indagar sobre el estrés, la autoeficacia y el rendimiento académico, guardan algún tipo de relación, asimismo, realizar un contraste de estas variables en una muestra de adultos emergentes con alto grado de resiliencia y otro con un nivel bajo de resiliencia. Para ello se tomó una muestra de 228 estudiantes universitarios, aplicándose: un registro con valores socio demográficos y académicos en donde se incluye cuestionarios referentes al estrés académico, autoeficacia en actitudes académicas y de resiliencia. A partir de ello se procesaron los resultados obtenidos, obteniéndose una relación inversa entre estrés académico y resiliencia. Por lo que se afirma que bajo este contexto el rendimiento académico, la autoeficacia y la resiliencia se incrementan, a medida que el estrés académico disminuye. Por otro lado, Vicente y Gabari (2019), en su investigación tuvieron como objetivo indagar sobre el resultado preventivo de la resiliencia aplicada al burnout en docentes de del nivel secundario de la Provincia de Huesca. La muestra estuvo conformada por 334 profesores. Lo utilizado para el recojo de información fue lo siguiente: a) el burnout se calculó gracias al MBI-GS de Salanova, Schaufeli, Llorens, Peiró, y Grau (2000), el cual fue adaptado al castellano y b) La resiliencia se valoró a través de una escala de resiliencia CD-RISC de Connor y Davidson (2003). Trabajándose ello a un nivel correlacional y factorial, lo que generó como resultado la confirmación de lo planteado, siendo así que la resiliencia y sus respectivas características personales en los individuos, hacen a su vez de variables preventivas con respecto a la autoconciencia sobre indicios del estrés, característicos del burnout. Robles y Vivas (2020), desarrollo la investigación buscándose examinar los elementos que contribuyen a que los servidores públicos contratados y nombrados de la Universidad de Guayaquil, de la carrera de

enfermería, padezcan de estrés. Metodológicamente, este estudio de carácter cuantitativo, no experimental. Con una población de 526 docentes y una muestra de 97 de ellos. Se hizo utilizó la encuesta para poder recabar los datos y así también la observación directa, haciendo uso de un cuestionario y cuaderno de notas. Se obtuvo que los docentes contratados que representan un 78% de la población en su mayoría indican que la inestabilidad laboral perjudica el desempeño docente, por lo que se concluye que la mayor parte del personal académico considera como agentes estresores al desconocimiento y la escasa estabilidad laboral. Montero y Zuluaga (2021), llevó a cabo la investigación con el fin de establecer la relación de resiliencia y estrés laboral, en los instructores del SENA de Sabanalarga-Atlántico. Metodológicamente se trabajó a nivel cuantitativo, no experimental, de alcance correlacional. Por otro lado, el recojo de los datos se obtuvo gracias a instrumentos relacionados al estrés laboral, propuesto por la OIT y la OMS (2004), así como también con la escala de Resiliencia de Connor & Davidson (2003). Los participantes fueron 40 instructores del SENA, obteniéndose como resultado que en el contexto aplicado no existe correlación para los factores de estrés laboral y resiliencia, por lo que a consideración de los autores se recomendó incrementar el alcance ampliando la muestra e incluyendo otros factores para de esta forma obtener mejores niveles de relación.

A nivel nacional Guimarey (2018), en su estudio buscó establecer el grado de relación existente entre estrés laboral y resiliencia de los trabajadores del centro penitenciario Ancón II, teniendo como muestra a 170 servidores de este establecimiento penitenciario. La investigación se realizó bajo el nivel descriptivo, básico de tipo no experimental. Para recabar los datos se utilizó la técnica de la encuesta mediante un cuestionario, obteniéndose como resultado, la existencia de relación negativa y significativa de las dos variables, con rho de $-0,897$ y una significancia de $p < 0,05$. Así tenemos también a Cuba (2019), que en su investigación buscó evidenciar el contraste significativo sobre el estrés laboral en profesores de escuelas públicas secundarias en el distrito de Mazamari – Satipo determinado por los siguientes criterios: estado civil, género, origen laboral, estado económico, tiempo de servicio, estado laboral. El enfoque bajo el cual se desarrolló fue cuantitativo, a nivel descriptivo explicativo, con diseño descriptivo comparativo, aplicándose el procedimiento general científico, de tipo básico, con corte transversal; se usó un cuestionario en escala de Maslach. Siendo la muestra de

100 profesores que trabajan en instituciones públicas en Mazamari – Satipo. Para el procesamiento de resultados se hizo uso del estadístico Chi cuadrado de Pearson; es así que se llegó a la conclusión que no existe diferencia significativa entre estrés laboral de los docentes sobre los criterios de: estado civil, género, estado económico, tiempo de servicio, estado laboral, exceptuando el origen laboral. Por ese motivo no es considerable la influencia que ejercen los factores anteriormente descritos sobre el estrés laboral en los profesores de estas Instituciones Educativas. Salvatierra (2019), llevó a cabo la investigación con el objeto de conocer sobre la relación entre estrés académico y resiliencia en estudiantes de este conservatorio; este estudio fue trabajado bajo un nivel no experimental de carácter correlacional. Se tomó a 80 estudiantes con muestra, y se hizo uso de un Inventario de SISCO realizado por Barraza (2006), el cual fue adaptado por Anjicama (2017) para medir el estrés académico y la escala de resiliencia elaborada por Wagnild y Young (1993), adaptado por Nunja (2016). Posterior al procesamiento de datos se obtuvo que existe una correlación inversa ($r=-0.22$), significativa ($p=.004<.05$) entre estrés académico y resiliencia. Por otro lado, Huamán (2021), publicó un estudio con la finalidad de indagar sobre la relación de la variable resiliencia y la variable estrés laboral en profesores del nivel primario de la Región Ica, el cual se trabajó bajo un diseño no experimental, a nivel correlacional, a una muestra de 145 profesores. Para ello se utilizó la escala de Estrés docente ED-6 y la escala de Resiliencia de Connor y Davidson, obteniéndose como resultado la comprobación de la existencia de correlación inversa entre resiliencia y estrés laboral, con un Rho de Spearman de -0.445 y un p valor de 0.000.

Con respecto a los antecedentes locales encontramos a Flor (2018), quien llevo a cabo el estudio persiguiendo plasmar la relación existente entre resiliencia y cultura organizacional en la población objetivo. Para lo cual se trabajó bajo un enfoque cuantitativo, a nivel descriptivo – correlacional, haciendo uso de un cuestionario de resiliencia de Wagnild y Young y otro de cultura organizacional de Denison. La población fue de 57 estudiantes, realizando el recojo de datos de forma censal, obteniéndose como resultados después del procesamiento de datos un sig. bilateral de 0.015. Se concluyó de esta forma que existe una relación la variable resiliencia y la variable cultura organizacional en la población estudiada. Tenemos de la misma forma a Arenas (2021), realizó su investigación con el fin de averiguar si existe relación entre la variable las

habilidades sociales y la variable resiliencia, en estudiantes de los últimos años de secundaria de instituciones educativas privadas de Moquegua. Se realizó con un enfoque cuantitativo, no experimental, a nivel descriptivo de carácter correlacional, con 150 estudiantes de cuarto y quinto año de educación secundaria de las instituciones educativas privadas de la Región Moquegua como muestra. La investigación se planteó haciendo uso de la encuesta, teniendo como instrumentos una escala de habilidades sociales para medir la primera variable y un inventario para medir la segunda variable. El resultado arrojó una relación directa ($r=0,566$ y $\text{Sig.}=0,000$) entre la variable habilidades sociales y resiliencia en los alumnos de cuarto y quinto año del nivel secundaria de secundaria en instituciones educativas privadas de Moquegua, 2016.

Las bases teórico-científicas que sustentan el presente estudio son las que a continuación se detallan:

Con respecto al estrés, la OMS (Organización Mundial de la Salud) indica que esta referido a una serie de reacciones fisiológicas encargadas de anticipar al organismo para actuar frente a una acción. Siendo esta una situación de riesgo a nivel mundial provocando perjuicio en la economía de los países (Chiang et al., 2018, p. 180)

Según Barraza (s/f) el estrés laboral es un proceso sistémico, esencialmente psicológico, que es evidente al someter a un alto grado de exigencias al trabajador, las cuales son interpretadas por este, como factores de estrés; los cuales ocasionan una inestabilidad sistemática (situación de estrés) que sale a relucir mediante un conjunto de síntomas (indicadores del desequilibrio) empujado a este trabajador a tomar medidas con el fin de protegerse de estos factores de estrés y lograr de esta forma recuperar el equilibrio sistémico (Toribio y Franco, 2016).

Para establecer las dimensiones de estrés laboral, es importante ahondar en las causas que lo generan, las cuales están agrupadas en tres tipos de factores: factores ambientales o extraorganizacionales (elementos externos que cusan gran impacto en personas y organizaciones), factores organizaciones (elementos netamente intrínsecos de la propia organización) y factores propios (referido a las diferencias en la personalidad), estos factores son fuentes viables de estrés laboral (Chiavenato, 2017).

Para Visitación (2017), los factores a los que hace referencia Chiavenato son consideradas como dimensiones de estrés laboral, siendo estas adaptadas en su estudio, por lo que se consideran tres dimensiones del estrés laboral: Dimensión 1 - Estrés a nivel organizacional, Dimensión 2 - Estrés a nivel individual y Dimensión 3 - Estrés a nivel del entorno (p. 38).

El Estrés a nivel organizacional es importante para la ciencia e investigación debido a que abarca aspectos psicológicos, biológicos y parte del entorno laboral que existe en las organizaciones, el cual ocasiona inestabilidad percibida por un lado en el entorno laboral, condiciones de trabajo y el estado organizacional; y por otro lado en las características internas o propias del colaborador. En otras palabras, se entiende por estrés organizacional a las alteraciones que nacen y se acrecientan en el ambiente laboral, generando de esta forma un particular proceso de estrés (Suárez et al, 2020, p. 106). A este nivel el estrés es el resultante de imposiciones o demandas de actividades por realizar dentro de la misma organización que responden a las funciones que desempeña, las cuales se organizan bajo elementos, entre los que se hallan la estructura organizacional, relaciones interpersonales, recarga laboral, comunicación, liderazgo en la institución, etapa de la organización. El estrés a este nivel cuando no se trata a tiempo, puede causar ansiedad, depresión, disminución en el rendimiento del trabajador, padecimientos en la salud que incluso conllevan en el peor de los casos a la muerte. De lo anteriormente mencionado se puede llegar entonces a establecer que los indicadores para el estrés a nivel organización son: las relaciones interpersonales, la comunicación y la recarga laboral (Visitación, 2017, p. 39).

El Estrés a nivel individual se puede decir que causa afección en la salud en el individuo que lo sufre, cuyo grado de impacto varía dependiendo del individuo que lo padece, por mencionar algunas de las consecuencias tenemos a la diabetes, incremento de la presión arterial, deterioro de la salud psíquica (Portero, 2019, p. 36). Según Chiavenato (2017) el estrés a nivel individual abarca aspectos como las dificultades familiares, económicas y de personalidad de cada persona. Estos aspectos son determinantes para señalar que el estrés a nivel individual tiene como indicadores a problemas familiares y problemas económicos (Visitación, 2017, p. 40).

El Estrés a nivel del entorno esta referido a aquellos componentes externos a la entidad u organización, los cuales a pesar de ello pueden causar impacto en las personas pertenecientes a la organización, lo cual puede afectar a la institución, como por ejemplo tenemos a los medios de comunicación que pueden llegar a afectar el estado de ánimo o estado mental del ser humano, así como la armonía familiar, también por otro lado los casos de bullying, xenofobia, discriminación, etc. (Sáenz, 2019).

Por lo anteriormente mencionado el estrés a nivel de entorno cobra importancia en la medida que este guarda relación con el factor económico y político del país, así tenemos casos en los que el cambio de jefaturas en las organizaciones, pueden causar temor en el trabajador de perder su puesto laboral, trayendo consigo otros problemas mucho mayores. Entonces, se puede identificar de esta forma, dos indicadores claves en el estrés a nivel del entorno, incertidumbre política e incertidumbre económica (Visitación, 2017).

Por otro lado, cuando hablamos de la segunda variable, resiliencia, estamos haciendo referencia a la capacidad que tienen las personas de obtener éxito, tomando de un modo positivo o favorable, aquellos escenarios adversos que pueden producir resultados negativos; incluso ser capaz de cambiarlos a su favor. Por ello se habla bastante de los componentes que promueven un menor o mayor grado de resiliencia, encontrando aspectos centrales o intrínsecos como las habilidades sociales y la inteligencia emocional; y factores de fuera como los lazos de amistad, la familia y el entorno social (Caldera *et al.*, 2016). La conceptualización de resiliencia se origina a partir de la observación de individuos capaces de sobreponerse ante adversidades y entornos hostiles, lo que provoca en ellos la activación de mecanismos de defensa, motivándose a sí mismos, con el fin de hacerle frente a estos obstáculos, por lo que se puede deducir que la resiliencia está íntimamente relacionada con los mecanismos de aceptación y la salud mental (Estrada y Mamani, 2020, p. 57).

Según Wagnild y Young (1993) establece una escala de resiliencia y está compuesto por:

a) Confianza en sí mismo, capacidad de reconocer puntos fuertes y débiles, para la consecución de objetivos.

- b) Ecuanimidad, capacidad para mantener equilibrio estabilidad entre la vida en su aspecto personal y experiencias diversas, permitiéndose de esta manera mantener la calma frente a alguna adversidad.
- c) Perseverancia, capacidad para ser auto disciplinados en lo que se realiza, encontrando una razón de ser a la vida.
- e) Sentirse bien solo: capacidad para plantearse un objetivo sin requerir estar acompañados para alcanzarlos, obteniendo así un sentimiento de satisfacción.

Los investigadores Wagnild y Young (1993), después de un análisis realizado lograron desarrollar una escala de resiliencia (instrumento psicométrico) que permite determinar el grado de resiliencia de una persona, que esta entendida como la capacidad de afrontar dificultades u obstáculos de forma positiva y optimista. Esta escala está dispuesta en las siguientes dimensiones: Ecuanimidad, perseverancia, confianza en uno mismo, satisfacción personal y sentirse bien sólo (Cieza y Palomino, 2020).

La confianza en sí mismo, está definida como el poder de las personas de creer en sus fortalezas, aceptando sus limitaciones para de esta manera confiar en lo que pueden lograr; es decir demostrando autoconfianza e independencia (Morales, 2021).

La ecuanimidad, esta referida a la destreza que tienen aquellas personas de mantenerse serenas, logrando el equilibrio entre la propia existencia y las experiencias vividas, mostrando paciencia frente a afecciones externas (Ruiz, 2022).

La perseverancia, es aquella que permite a los individuos permanecer firmes, con entereza y fuerza frente a las dificultades o aquellas presiones que pretendan crear desaliento, prevaleciendo la autodisciplina y responsabilidad con los objetivos planteados (Morgan, 2021).

La satisfacción personal, esta entendida como aquella que permite a la persona profundizar acerca del aporte que brinda en la sociedad, entendiendo así el significado de la existencia, resultando un sentimiento de paz y asentimiento a la vida (Céspedes *et al.*, 2018, p. 33).

Y por último el sentirse bien solo, está comprendida como el poder que tiene cada individuo de hacerle frente a distintas experiencias en soledad, si es que la situación lo

amerita, pudiendo sentirse cómodos al hacerlo, reconociéndose como una persona irreplicable y libre (Álvarez, 2020, p. 10).

Los términos básicos de la presente investigación son:

- COVID-19: La COVID-19, es denominada también enfermedad por coronavirus, la cual es ocasionada por el contagio con el SARS-CoV-2 (García *et al.*, 2020).
- Dimensiones: Para Espinoza (2019), las dimensiones son aquellas características que se desprenden de las variables de estudio, la cual es medible y que se afianzan en el marco teórico, y de la misma manera para operacionalizar la variable. Las dimensiones a su vez se traducen en indicadores, los cuales posibilitan su medición y observación de forma directa.
- Docente: Según Pérez (2019) el docente es aquel que enseña a una persona o grupo de personas como construirse como un ente autónomo particular, educándolos así, haciendo uso de técnicas o herramientas que se encuentran en forma de información acumulada por la humanidad.
- Estrés: Ramírez (2008) citado por Ramírez (2019) nos dice que el estrés se entiende por el desgaste de la capacidad psíquica y psicológica de las condiciones mentales de la persona.
- Estrés laboral: El estrés laboral en síntesis hace referencia a una serie de reacciones afectivas, conductuales, cognitivas y psíquicas que padecen las personas en un trabajo, como consecuencia de la sobrecarga de actividades, que desempeñan bajo un entorno y que de alguna u otra forma se le hace difícil atenderlas en su totalidad (Burgos *et al.*, 2020).
- Institución Educativa: Según la Ley N° 28044 (2003) es una comunidad de amaestramiento o aprendizaje, que puede ser de naturaleza pública o privada y enseñanza, que tiene como objetivo promover una educación de calidad, a través de la formación integral de sus estudiantes, fomentando el logro de los aprendizajes.
- Pandemia: El concepto de pandemia es conocido como “la afectación de un padecimiento contagioso de las personas, extendido en una zona geográficamente amplia” (Concha *et al.*, 2020, p. 358).
- Resiliencia: López *et al.* (2021) indican el concepto de resiliencia esta referido a la habilidad para sobreponerse a situaciones adversas, obteniendo así de esta forma un aprendizaje en el proceso.

- Salud mental: Macaya et al. (2018), mencionan que la salud mental es aquel bienestar manifestado tanto emocional, social y físico, por lo que es un fenómeno con un proceso bastante complicado que demanda para su desarrollo de la interacción de factores sociales, económicos, políticos y ambientales que propician el pleno ejercicio de las capacidades humanas, aportando de esta forma a la sociedad, debido a que se torna en un ser fructífero y productivo.
- Variable: Una variable es aquella propiedad o cualidad de un objeto, que puede mejorarse de cierta forma y que engloban lo que se desea descubrir sobre el objetivo que persigue una investigación. Además, se puede decir que una variable adquiere peso científico cuando se interrelaciona con otras variables (Espinoza, 2018).

Con respecto a las hipótesis, se tuvo como hipótesis general: (a) H_a: Existe relación entre estrés laboral y resiliencia en docentes de la Institución Educativa “Luis E. Pinto Sotomayor”, Moquegua – 2022. (b) H₀: No existe relación entre estrés laboral y resiliencia en docentes de la Institución Educativa “Luis E. Pinto Sotomayor”, Moquegua – 2022.

Y, cómo hipótesis específicas se tuvieron: (a) H1: Existe relación entre estrés laboral y confianza en sí mismo en docentes de la Institución Educativa “Luis E. Pinto Sotomayor”, Moquegua – 2022. (b) H2: Existe relación entre estrés laboral y ecuanimidad en docentes de la Institución Educativa “Luis E. Pinto Sotomayor”, Moquegua – 2022. (c) H3: Existe relación entre estrés laboral y perseverancia en docentes de la Institución Educativa “Luis E. Pinto Sotomayor”, Moquegua – 2022. (d) H4: Existe relación entre estrés laboral y satisfacción personal en docentes de la Institución Educativa “Luis E. Pinto Sotomayor”, Moquegua – 2022. (e) H5: Existe relación entre estrés laboral y el sentirse bien solo en docentes de la Institución Educativa “Luis E. Pinto Sotomayor”, Moquegua – 2022.

Se realizó la operacionalización de variables resultando el cuadro que a continuación se detalla:

Tabla 1
Operacionalización de las variables estrés laboral y resiliencia

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Instrumento	Escala de Medición	
Estrés Laboral	Es la respuesta del cuerpo a agentes estresores que implican demandas o exigencias que superan los recursos o capacidades con las que cuenta el trabajador, provocando cambios negativos en las conductas de las personas, dañando así la salud física y emocional del individuo que lo padece (Patlán, 2019, p. 160).	Se medirá a través del grado de estrés a nivel organizacional	1 Estrés a nivel organizacional	Relación Interpersonal	1,2,3	Cuestionario (Likert)	Ordinal	
				Comunicación	4,5,6			
				Recarga Laboral	7,8,9			
			Estrés a nivel individual	Problemas familiares	10,11,12	1=Totalmente en desacuerdo 2=En desacuerdo 3=Ni de acuerdo ni en desacuerdo 4=De acuerdo 5=Totalmente de acuerdo		
				Problemas económicos	13,14,15			
			Estrés a nivel del entorno	Incertidumbre económica	16,17	Incertidumbre política		18,19

Resiliencia	La resiliencia es aquella característica que permite hacerle frente a las adversidades, dentro de las cuales se encuentra el estrés, haciendo uso de recursos internos y externos, logrando adaptarse, recuperarse y consiguiendo un aprendizaje (Aguilar et al., 2019, p. 95).	Esta variable se calculará por medio del nivel de confianza en sí mismo, perseverancia, satisfacción personal y sentirse bien solo, haciendo uso de la encuesta.	Confianza en sí mismo	Independencia	1,2,3,4	Cuestionario (Likert) 1=Totalmente en desacuerdo 2=En desacuerdo 3=Ni de acuerdo ni en desacuerdo 4=De acuerdo 5=Totalmente de acuerdo	Ordinal	
			Ecuanimidad	1 Adaptabilidad	Autoconfianza			5,6,7
			Perseverancia	Positivismo	8,9,10			
				Autodisciplina	11,12			
			Satisfacción personal	Responsabilidad con los objetivos	13,14,15			
				Aceptación por la vida	16,17,18			
			Sentirse bien solo	Sentimiento de Paz	19,20			
				Comodidad	21,22			
			Calma	23,24				
				25				

II. METODOLOGÍA

2.1. Objeto de estudio

Esta investigación fue de tipo básica, teniendo como propósito la generación de nuevos conocimientos o teorías (Hernández y Mendoza, 2018) al estudiar **la relación que existe entre estrés laboral y resiliencia en docentes de la institución educativa “Luis E. Pinto Sotomayor”** de la región Moquegua. Se trabajó bajo un enfoque cuantitativo, según Maldonado (2018) el método o enfoque es cuantitativo cuando hace uso de la recolección, la paráfrasis y el procesamiento de datos para demostrar hipótesis planteadas anticipadamente. Está fundamentado en el conteo de los datos, cálculo numérico y uso de estudios estadísticos para probar supuestos, caracterizándose por ser medible, objetivo, probatorio, secuencial y deductivo. Este enfoque nace y se popularizó en el siglo XVII.

El método bajo el que estuvo enmarcado el presente estudio fue, el método descriptivo. Para Hernández y Mendoza (2018), un estudio bajo el método descriptivo tiene como objetivo detallar variables, hechos, nociones o fenómenos en un escenario determinado, pudiendo medirlos, definirlos y caracterizarlos. Estos estudios sirven de base y proveen de información para la realización de estudios explicativos.

Se desarrolló bajo el diseño no experimental, correlacional, de carácter transversal. Según la intervención del investigador una investigación no experimental, es la que se lleva a cabo sin operar las variables intencionalmente. Esto es entendido como estudios que no producen variación de variables de forma intencional para averiguar su efecto sobre otras variables, sino que más bien lo que se realiza es medir u observar variables y fenómenos en su desenvolvimiento natural, para estudiarlas. Esta investigación podría tener o no una trascendencia o alcance explicativo: más bien hablamos de una serie de investigaciones cuantitativas, como por ejemplo estudios prospectivos, ex post facto retrospectivos, encuestas de opinión, etc. (Hernández y Mendoza, 2018).

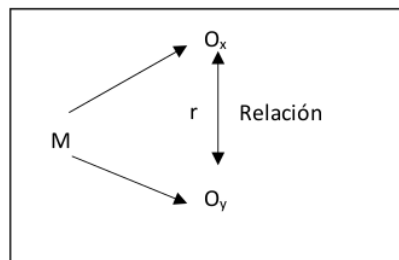
Según el grado de complejidad y de acuerdo al alcance de la investigación, es a un nivel correlacional, teniendo como fin descubrir el nivel de relación que concurre de dos a más variables dentro de un contexto en específico, todo ello en métodos estadísticos. Utiliza el recojo y análisis de datos para responder interrogantes y probar hipótesis concretas que se comprueban a través del cálculo numérico, el conteo y la frecuencia en el uso de estadística para conseguir de forma precisa, la correlación entre las dos variables (Hernández y Mendoza, 2018). Con recogida de datos en un solo momento (transversal).

La población en este estudio estuvo comprendida por 45 Docentes de la I.E. Luis E. Pinto Sotomayor, Región Moquegua – 2022. Esta está definida por el total de unidades de análisis con alguna característica en común, que puede ser observada y con respecto a la que el estudio que se implementa trata de explicar e interpretar sus características (Hernández y Carpio, 2019). A la población también se le conoce como universo poblacional (Galindo, 2020, p. 24).

Para esta investigación se se realizó con una muestra censal, por lo que no se aplicó muestreo. Es así que, debido a la cantidad de población, se aplicó a los 45 docentes de la “Institución Educativa Luis E. Pinto Sotomayor”.

La muestra está definida por Hernández y Carpio (2019), como una fracción distintiva de la población o subconjunto del universo como un todo, compuesta por unidades muestrales que son parte del objeto de la investigación y se apoya del muestreo como instrumento de la indagación científica con el fin de establecer la parte de la población que se tiene que estudiar.

Figura 1
Esquema del diseño de investigación



La investigación al ser de nivel correlacional permite la confirmación de las hipótesis presentadas, traduciéndose la “M” como la muestra de docentes de la I.E. Luis E. Pinto Sotomayor de Moquegua; la “O_x” simboliza la variable Estrés Laboral y la “O_y” se refiere a la variable resiliencia; además tenemos “r” que representa el nivel de relación entre las dos variables.

2.2. Instrumentos, técnicas, equipos de laboratorio de recojo de datos

Para obtener los instrumentos para el recojo de datos se adaptó el cuestionario fraccionado en dos partes, la primera, referente a la variable “estrés laboral”, compuesta por diecinueve (19) preguntas, de un instrumento elaborado por Ivancevich y Matteson (1989) y adaptado por Suárez F. (2013), validado por expertos. Teniendo como autores de la adaptación y validación al español a Magdalena Visitación Florián, en el año 2017, que en sus tres dimensiones evaluarán el estrés laboral siendo: organizacional, entorno e individual. Por respuesta se le asignó una puntuación del 1 al 5, siendo 1 totalmente en desacuerdo, 2 en desacuerdo, 3 ni de acuerdo ni en desacuerdo, 4 de acuerdo y 5 totalmente de acuerdo.

La siguiente parte de este cuestionario está referida a la “resiliencia” compuesta por veintidós (22) preguntas de la escala de la variable de resiliencia hecha por Gail M. Walgnild y Heather M. Young, (1993). validada por expertos. Teniendo como autores del ajuste y validación al español a Angelica Cecilia Novella Coquis, en el año 2002, comprendiendo las dimensiones: realización personal, involucramiento laboral, supervisión, comunicación y condiciones laborales, en relación a la puntuación, es la escala de valoración tipo Likert

Para obtener la confiabilidad, se procedió a realizar un experimento piloto a 15 docentes de esta Institución Educativa, logrando un nivel óptimo para una adecuada aplicación de los instrumentos.

Obteniendo un alfa de Cronbach de 0,895 para el cuestionario de la variable estrés laboral y un alfa de Cronbach de 0,840 para el cuestionario de la variable resiliencia, según el Chaves y Rodríguez (2018), ambos instrumentos se consideran en un nivel bueno para la aplicación.

Se hizo uso de la encuesta como técnica para el recojo de los datos. Tomándolo a partir del punto de vista estructural una encuesta se construye por medio de preguntas cerradas y/o abiertas. Las primeras pueden contener alternativas dicotómicas, como, por ejemplo: si/no, asimismo se pueden presentar más de dos alternativas: a, b, c, d, etc. (Ther, 2017, p. 20).

2.3. Análisis de la información

Para procesar los datos de ambas variables se utilizó el software estadístico SPSS versión 26, así como para realizar los cálculos de la prueba estadística. Asimismo, se empleó las tablas de distribución y gráficas para presentar lo que resulto posterior al procesamiento, comparando de esta forma la relación entre estas dos variables.

Para el análisis de los datos en primer lugar, se efectuó el ingreso de la información recogida mediante el programa informático de Microsoft Excel 2019, para posteriormente pasarlo al programa estadístico SPSS versión 26, realizando un análisis estadístico detallado mediante un contraste de hipótesis, teniendo en cuenta un **coeficiente de correlación de Rho de Spearman** próximo a **uno (1)** lo que señalará a una asociación positiva.

2.4. Aspectos éticos en investigación

El cuestionario se aplicó de forma anónima y voluntaria, avalando de esta forma la protección de los datos de participantes. Asimismo, la información tuvo un trato confidencial con muestras de respeto y empatía hacia los encuestados. Teniendo en cuenta que el anonimato y la confidencialidad son características que deberían prevalecer en cualquier estudio con recojo de datos que se realice (American Association for Public Opinion Research, 2020). Evitándose el plagio, auto plagio e introducción de indagación errónea, respetándose las producciones académicas y autoría de los investigadores que se citaron en cada capítulo de la tesis.

III. RESULTADOS

3.1 Presentación y análisis de resultados

3.1.1. Análisis de la información

Tabla 2
Nivel de estrés laboral en relación a la confianza en sí mismo

Confianza en sí mismo	Estrés laboral									
	Bajo		Medio		Alto		Muy Alto		Total	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Medio	1	16,7%	4	66,7%	1	16,7%	0	0,0%	6	100,0%
Alto	3	11,1%	19	70,4%	5	18,5%	0	0,0%	27	100,0%
Muy alto	2	16,7%	3	25,0%	4	33,3%	3	25,0%	12	100,0%
Total	6	13,3%	26	57,8%	10	22,2%	3	6,7%	45	100,0%

En la Tabla 2, se visualiza un nivel medio de confianza en sí mismo, se presentó en docentes con estrés laboral bajo en un 16,7%, con estrés laboral medio en 66,7% y con estrés laboral alto en 16,7%; mientras que los docentes que presentaron un alto de confianza en sí mismo, evidenciaron estrés laboral bajo en un 11,1%, medio en un 70,4% y alto en un 18,5%; además aquellos docentes con un nivel muy alto de confianza en sí mismo, arrojaron estrés laboral bajo, medio, alto y muy alto en 16,7%, 25,0%, 33,3% y 25,0% respectivamente.

Tabla 3
Nivel de estrés laboral en relación a la ecuanimidad

Ecuanimidad	Estrés laboral									
	Bajo		Medio		Alto		Muy Alto		Total	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
Medio	1	14,3%	4	57,1%	2	28,6%	0	0,0%	7	100,0%
Alto	4	17,4%	16	69,6%	3	13,0%	0	0,0%	23	100,0%
Muy alto	1	6,7%	6	40,0%	5	33,3%	3	20,0%	15	100,0%
Total	6	13,3%	26	57,8%	10	22,2%	3	6,7%	45	100,0%

En la Tabla 3, se evidencia que un nivel medio de ecuanimidad, se presentó en docentes con estrés laboral bajo en un 14,3%, con estrés laboral medio en 57,1% y con estrés laboral alto en 28,6%; así también se tiene que los profesores que presentaron un nivel alto de ecuanimidad, evidenciaron estrés laboral bajo en un 17,4%, medio en un 69,6% y alto en un 13,0%; además aquellos docentes con un nivel muy alto de ecuanimidad, arrojaron estrés laboral bajo, medio, alto y muy alto en 6,7%, 40,0%, 33,3% y 20,0% respectivamente.

Tabla 4
Nivel de estrés laboral en relación a la perseverancia

Perseverancia	Estrés laboral									
	Bajo		Medio		Alto		Muy Alto		Total	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Medio	1	100,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	1	100,0%
Alto	5	16,1%	22	71,0%	4	12,9%	0	0,0%	31	100,0%
Muy alto	0	0,0%	4	30,8%	6	46,2%	3	23,1%	13	100,0%
Total	6	13,3%	26	57,8%	10	22,2%	3	6,7%	45	100,0%

En la Tabla 4, se evidencia que un nivel medio de perseverancia se registró en docentes con estrés laboral bajo en un 100,0%; asimismo, aquellos docentes con un nivel alto de perseverancia tienen estrés laboral bajo en un 16,1%, medio en un 71,0% y alto en un 12,9%; por otro lado, los docentes con nivel muy alto de perseverancia poseen estrés laboral medio, alto y muy alto en 30,8%, 46,2% y 23,1% respectivamente.

Tabla 5*Nivel de estrés laboral en relación a la satisfacción personal*

Satisfacción personal	Estrés laboral									
	Bajo		Medio		Alto		Muy Alto		Total	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Alto	4	11,1%	24	66,7%	7	19,4%	1	2,8%	36	100,0%
Muy alto	2	22,2%	2	22,2%	3	33,3%	2	22,2%	9	100,0%
Total	6	13,3%	26	57,8%	10	22,2%	3	6,7%	45	100,0%

En la Tabla 5, el nivel alto de satisfacción personal se registró en docentes con estrés laboral bajo en un 11,1%, medio en 66,7%, alto en 19,4% y muy alto en 2,8%; por otra parte, un nivel muy alto de satisfacción personal estuvo presente en docentes con estrés laboral bajo en un 22,2%, medio en un 22,2%, alto en un 33,3% y muy alto en un 22,2%.

Tabla 6

Nivel de estrés laboral en relación a sentirse bien solo

Sentirse bien solo	Estrés laboral									
	Bajo		Medio		Alto		Muy Alto		Total	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Medio	3	50,0%	3	50,0%	0	0,0%	0	0,0%	6	100,0%
Alto	3	10,7%	18	64,3%	6	21,4%	1	3,6%	28	100,0%
Muy alto	0	0,0%	5	45,5%	4	36,4%	2	18,2%	11	100,0%
Total	6	13,3%	26	57,8%	10	22,2%	3	6,7%	45	100,0%

En la Tabla 6, el sentirse bien solo se presentó en docentes con un nivel medio cuando mostraron un nivel de estrés laboral bajo en un 50,0% y medio en un 50,0%; además un nivel alto del sentirse bien solo se evidenció en docentes con estrés laboral bajo en un 10,7%, medio en un 64,3%, alto en un 21,4% y muy alto en un 3,6%; del mismo modo un nivel muy alto del sentirse bien solo estuvo presente en docentes con estrés laboral medio, alto y muy alto en 45,5%, 36,4% y 18,2% respectivamente.

Tabla 7*Nivel de estrés laboral en relación a la resiliencia*

Resiliencia	Estrés laboral									
	Bajo		Medio		Alto		Muy Alto		Total	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
Medio	1	14,3%	4	57,1%	2	28,6%	0	0,0%	7	100,0%
Alto	4	17,4%	16	69,6%	3	13,0%	0	0,0%	23	100,0%
Muy alto	1	6,7%	6	40,0%	5	33,3%	3	20,0%	15	100,0%
Total	6	13,3%	26	57,8%	10	22,2%	3	6,7%	45	100,0%

3 En la Tabla 7, se evidencia que un nivel medio de resiliencia, se presentó en docentes con estrés laboral bajo en un 14,3%, con estrés laboral medio en 57,1% y con estrés laboral alto en 28,6%; así también se tiene que los profesores que presentaron un nivel alto de resiliencia, evidenciaron estrés laboral bajo en un 17,4%, medio en un 69,6% y alto en un 13,0%; además aquellos docentes con un nivel alto de confianza en sí mismo, arrojaron estrés laboral bajo, medio, alto y muy alto en 6,7%, 40,0%, 33,3% y 20,0% respectivamente.

3.1.2. Resultado de la prueba de normalidad para las variables en estudio

Tabla 8

Prueba de normalidad entre estrés laboral y resiliencia

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	sig
Estrés laboral	0.962	45	0.145
Resiliencia	0.930	45	0.010
3 Confianza en sí mismo	0.948	45	0.043
Ecuanimidad	0.969	45	0.263
Perseverancia	0.932	45	0.011
Satisfacción personal	0.867	45	0.000
Sentirse bien solo	0.889	45	0.000

De acuerdo a lo observado en la Tabla 8, lo que resulto del procesamiento realizado para establecer la normalidad de los datos, fue que la variable estrés laboral y la dimensión ecuanimidad de resiliencia, siguen una distribución normal, debido a que los niveles de significancia arrojados son mayores a 0.05 ($\text{sig} > 0.05$), mientras que, la variable resiliencia y sus dimensiones confianza en sí mismo, perseverancia, satisfacción personal y sentirse bien solo, no siguen una distribución normal, dado que los niveles de significancia son menores a 0.05 ($\text{sig} < 0.05$), por ello se concluye que los datos en general no siguen una distribución normal, por lo que se aplicó la prueba no paramétrica Rho de Spearman.

3.1.3. Dispersión entre variables

Tabla 9

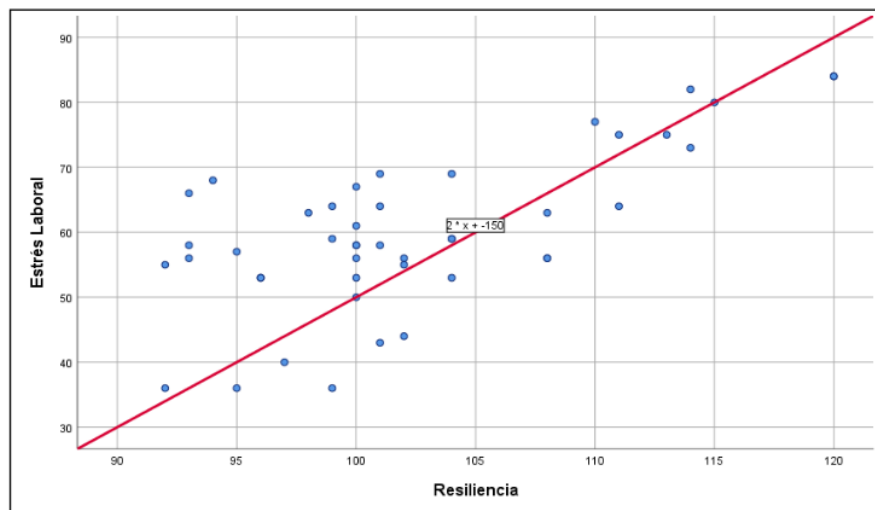
Dispersión de las puntuaciones de actitud hacia la matemática y resiliencia

Estrés Laboral	59	58	75	69	58	67	53	36	56	53	77	84	69	55	84
	36	58	75	68	36	64	82	56	56	59	80	40	64	64	58
	66	53	50	61	53	57	44	63	43	55	73	63	56	56	59
Resiliencia	99	100	113	101	93	100	96	95	102	104	110	120	104	92	120
	99	101	111	94	92	99	114	108	100	104	115	97	111	101	100
	93	100	100	100	96	95	102	98	101	102	114	108	108	93	104

² Nota. Base de datos de los instrumentos aplicados.

Figura 2

Dispersión de las puntuaciones de actitud hacia la matemática y resiliencia



² En la Tabla 9 y Figura 2, se visualiza la relación existente entre las puntuaciones de las variables estrés laboral y resiliencia según pares en el plano cartesiano, debido a que todos los datos se encuentran dentro del primer cuadrante del plano, se puede afirmar que todos los datos son positivos, mostrando un crecimiento constante en la línea de tendencia, determinada por la ecuación $y=2*x-150$.

Tabla 10
Prueba estadística de Rho de Spearman

		Estrés Laboral
Resiliencia	Coeficiente de correlación	0,555**
	sig. (bilateral)	0.000
	N	45
Confianza en sí mismo	Coeficiente de correlación	0,410**
	sig. (bilateral)	0.005
	N	45
Ecuanimidad	Coeficiente de correlación	0,425**
	sig. (bilateral)	0.004
	N	45
Perseverancia	Coeficiente de correlación	0,489**
	sig. (bilateral)	0.001
	N	45
Satisfacción personal	Coeficiente de correlación	0.148
	sig. (bilateral)	0.332
	N	45
Sentirse bien solo	Coeficiente de correlación	0,458**
	sig. (bilateral)	0.002
	N	45

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

* . La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

En la Tabla 10, se puede apreciar lo obtenido posterior al proceso de los datos no paramétricos a través de la prueba estadística Rho de Spearman, que indican la existencia de correlación directa positiva considerable (Mondragón, 2014) entre la variable estrés laboral y resiliencia, con valor de 0,555 para su coeficiente de correlación. Además, se puede observar la existencia de una correlación directa positiva media (Mondragón, 2014) entre la variable estrés laboral y las dimensiones de la variable resiliencia, exceptuando la dimensión satisfacción personal, tomándose como significancia el valor de $\alpha=0.05$.

3.2 Prueba de hipótesis

3.2.1. Para estrés laboral y confianza en sí mismo

- Formulación de hipótesis

H₀₁: No existe relación entre estrés laboral y confianza en sí mismo en docentes de la Institución Educativa “Luis E. Pinto Sotomayor”, Moquegua – 2022.

$$H_{01}: r_{01}=0$$

H_{a1}: Existe relación entre estrés laboral y confianza en sí mismo en docentes de la Institución Educativa “Luis E. Pinto Sotomayor”, Moquegua – 2022.

$$H_{a1}: r_{a1}>0$$

- Estadístico de contraste

Rho de Spearman

- Nivel de significancia

$$\alpha = 0.05$$

- Resultados

Tabla 11

Prueba de contrastación de estrés laboral y confianza en sí mismo en docentes.

r	A	p	sig
0.410	0.05	0.005	Si existe

- Toma de decisión

En la Tabla 11, el valor de $r = 0.410$ (coeficiente de correlación) y el valor de $p = 0.005$ (significancia), siendo inferior al nivel de significancia $\alpha = 0.05$, por lo que se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la nula, señalando que existe una correlación directa positiva media (Mondragón, 2014) entre el estrés laboral y confianza en sí mismo en docentes.

3.2.2. Para estrés laboral y ecuanimidad

- Formulación de hipótesis

H₀: No existe relación entre estrés laboral y ecuanimidad en docentes de la Institución Educativa “Luis E. Pinto Sotomayor”, Moquegua – 2022.

$$H_{02}: r_{02}=0$$

H_{a2}: Existe relación entre estrés laboral y ecuanimidad en docentes de la Institución Educativa “Luis E. Pinto Sotomayor”, Moquegua – 2022.

$$H_{a2}: r_{a2}>0$$

- Estadístico de contraste

Rho de Spearman

- Nivel de significancia

$$\alpha = 0.05$$

- Resultados

Tabla 12

Prueba de contrastación de estrés laboral y ecuanimidad en docentes.

r	α	p	sig
0.425	0.05	0.004	Si existe

- Toma de decisión

En la Tabla 12, el valor de $r = 0.425$ (coeficiente de correlación) y el valor de $p = 0.004$ (significancia), el cual es inferior al nivel de significancia $\alpha = 0.05$, por lo que acepta la hipótesis alterna y se rechaza la nula, señalando que existe una correlación directa positiva media (Mondragón, 2014) entre el estrés laboral y ecuanimidad en docentes.

3.2.3. Para estrés laboral y perseverancia

- Formulación de hipótesis

H₀₃: No existe relación entre estrés laboral y perseverancia en docentes de la Institución Educativa “Luis E. Pinto Sotomayor”, Moquegua – 2022.

$$H_{03}: r_{03}=0$$

H_{a3}: Existe relación entre estrés laboral y perseverancia en docentes de la Institución Educativa “Luis E. Pinto Sotomayor”, Moquegua – 2022.

$$H_{a3}: r_{a3}>0$$

- Estadístico de contraste

Rho de Spearman

- Nivel de significancia

$$\alpha = 0.05$$

- Resultados

Tabla 13

Prueba de contrastación de estrés laboral y perseverancia en docentes.

r	α	p	sig
0.489	0.05	0.001	Si existe

- Toma de decisión

En la Tabla 13, el valor de $r = 0.489$ (coeficiente de correlación) y el valor de $p = 0.001$ (significancia), el cual es menor al nivel de significancia $\alpha = 0.05$, por lo que acepta la hipótesis alterna y se rechaza la nula, señalando que existe una correlación directa positiva media (Mondragón, 2014) entre el estrés laboral y perseverancia en docentes.

3.2.4. Para estrés laboral y satisfacción personal

- Formulación de hipótesis

H₀₄: No existe relación entre estrés laboral y satisfacción personal en docentes de la Institución Educativa “Luis E. Pinto Sotomayor”, Moquegua – 2022.

$$H_{04}: r_{04}=0$$

H_{a4}: Existe relación entre estrés laboral y satisfacción personal en docentes de la Institución Educativa “Luis E. Pinto Sotomayor”, Moquegua – 2022.

$$H_{a4}: r_{a4}>0$$

- Estadístico de contraste

Rho de Spearman

- Nivel de significancia

$$\alpha = 0.05$$

- Resultados

Tabla 14

Prueba de contrastación de estrés laboral y satisfacción personal en docentes.

r	α	p	sig
0.148	0.05	0.332	Si existe

- Toma de decisión

En la Tabla 14, el valor de $r = 0.148$ (coeficiente de correlación) y el valor de $p = 0.332$ (significancia), el cual es superior al nivel de significancia $\alpha = 0.05$, por lo que se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis alterna, señalando que no existe correlación significativa entre el estrés laboral y satisfacción personal en docentes.

3.2.5. Para estrés laboral y el sentirse bien solo

- Formulación de hipótesis

H₀₅: No existe relación entre estrés laboral y el sentirse bien solo en docentes de la Institución Educativa “Luis E. Pinto Sotomayor”, Moquegua – 2022.

$$H_{05}: r_{05}=0$$

H_{a5}: E Existe relación entre estrés laboral y el sentirse bien solo en docentes de la Institución Educativa “Luis E. Pinto Sotomayor”, Moquegua – 2022.

$$H_{a5}: r_{a5}>0$$

- Estadístico de contraste

Rho de Spearman

- Nivel de significancia

$$\alpha = 0.05$$

- Resultados

Tabla 15

Prueba de contrastación de estrés laboral y el sentirse bien solo en docentes.

r	A	p	sig
0.458	0.05	0.002	Si existe

- Toma de decisión

En la Tabla 15, el valor de $r = 0.458$ (coeficiente de correlación) y el valor de $p = 0.002$ (significancia), el cual es inferior al nivel de significancia $\alpha = 0.05$, de acuerdo a lo expuesto con anterioridad se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula, señalando de esta forma que existe una correlación directa positiva media (Mondragón, 2014) entre la variable estrés laboral y la dimensión el sentirse bien solo en docentes.

3.2.6. Para estrés laboral y resiliencia

- Formulación de hipótesis

H₀: No existe relación entre estrés laboral y resiliencia en docentes de la Institución Educativa “Luis E. Pinto Sotomayor”, Moquegua – 2022.

$$H_0: r_0=0$$

H_a: Existe relación entre estrés laboral y resiliencia en docentes de la Institución Educativa “Luis E. Pinto Sotomayor”, Moquegua – 2022.

$$H_{a1}: r_{a1}>0$$

- Estadístico de contraste

Rho de Spearman

- Nivel de significancia

$$\alpha = 0.05$$

- Resultados

Tabla 16

Prueba de contrastación de estrés laboral y resiliencia en docentes.

r	A	p	sig
0.555	0.05	0.000	Si existe

- Toma de decisión

En la Tabla 16, el valor de $r = 0.555$ (coeficiente de correlación) y el valor de $p = 0.000$ (significancia), el cual es inferior al nivel de significancia $\alpha = 0.05$, por lo que acepta la hipótesis alterna y se rechaza la nula, señalando que existe una correlación directa positiva considerable (Mondragón, 2014) entre el estrés laboral y resiliencia en docentes.

IV. DISCUSIÓN

En concordancia con lo obtenido para la presente ¹ investigación titulada: **Estrés Laboral y Resiliencia en Docentes de la Institución Educativa “Luis E. Pinto Sotomayor”**, Moquegua – 2022, se plantea la discusión contrastando los hallazgos o resultados obtenidos, con el marco teórico y de igual manera con los antecedentes de este estudio.

Como primer objetivo específico se buscó determinar qué relación existe entre estrés laboral y confianza en sí mismo en docentes de la Institución Educativa “Luis E. Pinto Sotomayor”, Moquegua – 2022, encontrándose que existe una correlación directa positiva media con un Rho de Spearman de 0.410 y un nivel de significancia de 0.005, esto se evidencia ya que las condiciones que brinda el sistema educativo, mayormente no son las más óptimas, causando de esta forma estrés laboral en los docentes que atraviesan adversidades en su centro de trabajo, lo que hace que confíen en sus capacidades para afrontar el estrés laboral que esta situación les genera, esto guarda relación con los resultados obtenidos por Vicente y Gabari (2019) cuando señalan que el factor I denominado en su investigación como “confianza en sus propios instintos” al ser disminuido puede promover la aparición de burnout, es decir los individuos utilizan sus características personales y autopercepción como elementos preventivos frente a situaciones de estrés, evidenciando una correlación significativa, esto guarda concordancia con lo expresado por Chiang et al. (2018), donde la incomodidad natural de las personas con confianza en sí mismos equivalen a un mecanismo de defensa para su salud mental.

¹ El segundo objetivo específico fue determinar qué **relación** existe **entre** **estrés laboral y ecuanimidad en docentes de la Institución Educativa “Luis E. Pinto Sotomayor”**, Moquegua – 2022, hallándose una correlación directa positiva media con un Rho de Spearman de 0.425 y un nivel de significancia de 0.004, lo que se hace presente cuando los docentes que experimentan niveles de estrés en forma creciente se ven obligados a desarrollar a habilidades que les permitan equilibrar las responsabilidades de su día a día priorizando su estabilidad mental al atravesar este tipo de estrés, lo que no concuerda con lo hallado por Salvatierra (2019) al indicar que no existe una correlación significativa entre ecuanimidad y estrés en las aulas dado que en

esa investigación se aplicó instrumentos a estudiantes de educación superior musical, alumnos que no tienen el mismo peso o responsabilidad que docentes de la carrera pública magisterial, que ya tienen carga familiar, endeudamiento y diferentes responsabilidades que les exige un equilibrio de su vida y promueve estrés, esto es coherente con Wagnild y Young (1993) citado por Flor (2018), quienes consideran que una persona equilibrada en diferentes facetas de su vida en simultáneo alcanza la ecuanimidad, sin generar perjuicio emocional.

Con respecto al tercer objetivo específico que persiguió determinar qué relación existe entre estrés laboral y perseverancia en docentes de la Institución Educativa “Luis E. Pinto Sotomayor”, Moquegua – 2022, se encontró como resultado del procesamiento de datos que existe una correlación directa positiva media con un Rho de Spearman de 0.489 y un nivel de significancia de 0.001, esto varía con lo hallado con Flor (2018), quien en estudiantes no identificó correlación significativa entre la adaptabilidad y la perseverancia, dado que los estudiantes al perseverar en sus responsabilidades, principalmente académicas, no implica mayor impacto en su futuras vidas, dado que la educación básica regular recibida hasta cierto punto no influenciará si son exitosos en la vida o no, bastará con poder acceder a un centro de estudios superior, cosa contraria a los docentes, quienes deben ser constantes en las exigencias de la carrera pública magisterial, es decir, constantemente capacitarse, concursar para ascensos y puestos jerárquicos, etc., lo que promueve un clima de perseverancia permanente; Cieza y Palomino (2020) coinciden que la perseverancia, la constancia de la vida para materializar resultados, hacen a una persona resiliente, pese a cualquier circunstancia.

¹ El cuarto objetivo específico fue determinar qué relación existe entre estrés laboral y satisfacción personal en docentes de la Institución Educativa “Luis E. Pinto Sotomayor”, Moquegua – 2022, se obtuvo como resultado que no existe correlación significativa entre el estrés laboral y satisfacción personal en docentes, con un ³ Rho de Spearman de 0.148 y un nivel de significancia de 0.332 superior al α de 0.05, opuesto a lo concluido por León et al. (2019), quienes indicaron que el estrés guarda relación opuesta con la resiliencia, dado que los factores protectores de los estudiantes de la muestra citada, como contar con protección familiar y subsidio económico, les permite sentirse bien consigo mismos en el aspecto social y les dificultaba afrontar con éxito experiencias complicadas en los estudios en el aspecto académico, esta diferencia se

puede explicar con la otra cara de la moneda que asumen los docentes, quienes al no encontrar elementos exógenos para protegerse mentalmente en el trabajo, hace que la percepción de felicidad personal, presente o escaso, no debe afectar sus clases, dado que el compromiso con la enseñanza implica la capacidad de resolver sus problemas sin afectar a sus estudiantes y la sesión de aprendizaje, esto es citado por Sosa y Salas (2020), quienes mencionan que una persona que se siente bien consigo mismo puede afrontar cualquier dificultad, sin embargo la difícil carrera docente en el Perú hace que los maestros sean resilientes dependa o no de su profesión.

Como quinto objetivo específico, se indagó con el fin de determinar qué relación existe entre estrés laboral y el sentirse bien solo en docentes de la Institución Educativa “Luis E. Pinto Sotomayor”, Moquegua – 2022, resultando que existe una correlación directa positiva media con un Rho de Spearman de 0.458 y un nivel de significancia de 0.002, esto muestra cierta relación con lo hallado por Huamán (2021) quienes encontraron relación significativa entre la espiritualidad y el estrés laboral en docentes, dado que para una persona pueda encontrar su lado místico necesita privacidad, y esto le disminuye su estrés laboral generado para ejercer docencia, esto guarda relación con lo dicho por Álvarez (2020), quien menciona que cuando un ser humano encuentra la comodidad de realizar actividades sin la compañía de otras personas, puede ser libre y próspero, esto puede explicarse en el sector educativo al ser la pedagogía una carrera tan social, con estudiantes, trabajo colegiado, coordinaciones con autoridades, padres de familia y comunidad, estresante como todo se recarga en sí mismo.

Finalmente, como objetivo general se planteó determinar qué relación existe entre estrés laboral y resiliencia en docentes de la Institución Educativa “Luis E. Pinto Sotomayor”, Moquegua – 2022, realizándose el procesamiento de datos respectivo y encontrándose la suficiente evidencia estadística para señalar que existe una correlación directa positiva considerable entre la variable estrés laboral y la variable resiliencia, con un Rho de Spearman de 0.555 y un nivel de significancia de 0.000, esto coincide con lo hallado en la investigación docente en el distrito de La Esperanza de Paredes y Rengifo (2021), quienes también encontraron correlación positiva, moderada y significativa entre las variables resiliencia y estrés, esto guarda concordancia con lo expresado por Toribio y Franco (2016), quienes consideran que una vida ordenada, que no genere

esfuerzo intelectual ni mental, promueve al individuo un mejor ejercicio de sus habilidades en situaciones de riesgo.

V. CONCLUSIONES

Primera. El estrés laboral y confianza en sí mismo se relacionan directa y significativamente en los docentes de la Institución Educativa “Luis E. Pinto Sotomayor”, Moquegua – 2022, teniendo en cuenta que el procesamiento de datos arrojó como resultado un coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0,410 y el nivel de significancia de $0,005 < 0,05$. Con lo que se puede afirmar que los docentes al experimentar un mayor nivel de estrés laboral sacan a relucir la confianza que tienen en ellos mismos, que va en incremento a medida que incrementa el estrés laboral, utilizando esta confianza como un mecanismo de defensa.

Segunda. El estrés laboral y ecuanimidad se relacionan directa y significativamente en los docentes de la Institución Educativa “Luis E. Pinto Sotomayor”, Moquegua – 2022, con un coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0.425 y el nivel de significancia de $0.004 < 0,05$. Podemos decir entonces que, los docentes al atravesar situaciones estresantes en su día a día, tienen a desarrollar habilidades, las que permiten que puedan conservar el equilibrio en las tareas que desempeñan.

Tercera. El estrés laboral y perseverancia se relacionan directa y significativamente en los docentes de la Institución Educativa “Luis E. Pinto Sotomayor”, Moquegua – 2022, con un coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0.489 y el nivel de significancia de $0.001 < 0,05$. Así tenemos que, las exigencias y responsabilidades que enfrentan los maestros logran desarrollar en ellos una actitud perseverante frente a la vida, lo que es de utilidad al enfrentar un incremento en el estrés laboral que experimentan, obteniendo gracias a ello un poder de superación frente a este tipo de situación adversa.

Cuarta. Existe suficiente evidencia estadística para señalar que no existe correlación significativa entre el estrés laboral y satisfacción personal en los docentes de la Institución Educativa “Luis E. Pinto Sotomayor”, Moquegua – 2022, con un coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0.148 y el nivel de significancia de $0.332 > 0,05$. Desde este punto de vista, se puede decir que los docentes frente a presiones que producen estrés laboral se ven afectados de forma personal, haciendo que su medio interno sufra esta repercusión, recayendo en su bienestar y armonía en su vida, por lo que puede producir una escasa felicidad personal.

Quinta. Existe relación directa y significativa entre estrés laboral y el sentirse bien solo en docentes de la Institución Educativa “Luis E. Pinto Sotomayor”, Moquegua – 2022, con un coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0.458 y el nivel de significancia de $0.002 < 0,05$. Entonces, con ello se puede decir que, el estrés laboral que sufren los docentes a medida que incrementa, también incrementa la comodidad que encuentran en afrontar esto solos y sin compañía de nadie, recurriendo a su medio interno y privado.

Sexta. En general, el estrés laboral y la resiliencia se relacionan directa y significativamente en los docentes de la Institución Educativa “Luis E. Pinto Sotomayor”, Moquegua – 2022, con un coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0.555 y el nivel de significancia de $0.000 < 0,05$.

VI. RECOMENDACIONES

Primera: Pese a que la carrera pública magisterial es un tema de interés nacional, a modo local la Institución Educativa puede promover talleres de motivación para desarrollar la confianza en sí mismo de los docentes, mediante convenios con practicantes de psicología que llevan sus estudios en la Universidad José Carlos Mariátegui lo que implicaría un costo reducido y provechoso para ambas organizaciones.

Segunda: La Institución Educativa, si bien no cuenta con un presupuesto para desarrollar habilidades ajenas a la docencia de su personal puede buscar talleres trimestrales de emprendimientos para que los docentes puedan focalizar su tiempo libre en generar otro ingreso adicional y puedan reducir su preocupación por el factor económico en sus hogares.

Tercera: El gobierno al tener un deficiente sistema educativo no provee las condiciones necesarias para un adecuado desarrollo de la carrera pública magisterial. Esto ocasiona estrés laboral, sin embargo, las continuas situaciones adversas han generado que los docentes constantemente busquen maneras de aprender de los problemas y salir adelante, por lo que se sugiere que la dirección pueda designar a una persona que mensualmente pueda realizar un resumen de las normal en un boletín, lo que producirá que los docentes se mantengan informados acerca de ellas y puedan buscar formas de ascender.

Cuarta: En la Institución Educativa “Luis E. Pinto Sotomayor” la satisfacción personal no tiene relación con el estrés laboral, por lo que se aconseja medir semestralmente con instrumentos de evaluación psicométrica el estrés laboral de todos los que laboran en esta institución, con el fin de comentar esta variable en el trabajo colegiado y buscar la manera de reducirlo juntos, dado que existe evidencia del progreso lo que se puede documentar.

Quinta: Se sugiere mantener las reuniones laborales no indispensables en la modalidad virtual a través de videoconferencias para que las/los docentes disfruten de optima forma sus espacios familiares o privados y puedan percibir que la organización se preocupa por ellos.

Sexta: Se sugiere cohesionar a los trabajadores de la I.E. mediante actividad de integración con el fin de desarrollar sus habilidades blancas, para promoverlas, mejorando así la salud mental y puedan afrontar con éxito sus responsabilidades del día al día.

VII. REFERENCIAS

- AAPOR, A. A. (2020). American Association for Public Opinion Research. Obtenido de <https://www.aapor.org/Standards-Ethics/Best-Practices.aspx>
- Aguilar, S. L., Gallegos, A., & Muñoz, S. (2019). *Análisis de componentes y definición del concepto resiliencia: una revisión narrativa*. Revista de Investigación Psicológica (22), 77-100. Obtenido de http://www.scielo.org.bo/scielo.php?pid=S2223-30322019000200007&script=sci_arttext
- Álvarez, J. J. (2020). *Resiliencia en estudiantes del cuarto grado de secundaria del Colegio Técnico Parroquial Peruano Chino "San Francisco de Asís" – Huaycán, 2020*. Universidad César Vallejo, Lima, Perú. Obtenido de <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/50802>
- Arenas, R. E. (2021). *Habilidades sociales y resiliencia en los alumnos de 4to y 5to de secundaria en instituciones educativas particulares de Moquegua, 2016*. Universidad César Vallejo, Lima, Perú. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/73572/Arenas_LRE-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Bada, O. F., Salas, R. M., Castillo, E. F., Arroyo, E. M., & Carbonell, C. E. (2020). *Estrés laboral y clima organizacional en docentes peruanos*. Medisur, 18(6), 1138-1144. Obtenido de <http://www.medisur.sld.cu/index.php/medisur/article/view/4621>
- Baena, G. (2017). *Metodología de la investigación* (Tercera ed.). México: Grupo editorial Patria. Obtenido de <http://www.editorialpatria.com.mx>
- Burgos, D. J., Rendón, V. M., Díaz, C. d., Aguirre, J. T., Peralta, G. A., & Angulo de León, T. A. (2020). *La relajación y estrés laboral en el personal docente: una revisión sistemática*. *Lecturas: Educación Física y Deportes*, 25(266), 109-123. Obtenido de <https://doi.org/10.46642/efd.v25i266.1617>
- Caldera, J. F., Aceves, B. I., & Reynoso, O. (2016). *Resiliencia en estudiantes universitarios*. Scielo, 19(36), 227-239. Obtenido de <http://doi.org/10.17081/psico.19.36.1294>
- Céspedes, M., Nina, J., & Vilca, W. (2018). *Funcionamiento familiar y resiliencia en pacientes con enfermedades no transmisibles de un hospital público de Lima*

- Metropolitana*. Revista Científica de Ciencias de la Salud, 11(2), 32-39. Obtenido de <https://doi.org/10.17162/rccs.v11i2.1105>
- Chaves, E., & Rodríguez, L. (2018). Análisis de confiabilidad y validez de un cuestionario sobre entornos personales de aprendizaje (PLE). 8(1). Obtenido de <http://dx.doi.org/10.15359/rep.13-1.4>
- Chávez, J. R., & Peralta, R. Y. (2019). *Estrés académico y autoestima en estudiantes*. Revista de Ciencias Sociales (RCS), 25(1), 384-399. Obtenido de <https://doi.org/10.31876/rccs.v25i1.29629>
- Chiang, M. M., Riquelme, G. R., & Rivas, P. A. (2018). *Relación entre Satisfacción Laboral, Estrés Laboral y sus Resultados en Trabajadores de una Institución de Beneficencia*. Ciencia & Trabajo, 20(63), 178-186. Obtenido de <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-24492018000300178>
- Chiavenato, I. (2017). *Comportamiento organizacional. La dinámica en el éxito de las organizaciones* (Tercera edición ed.). España: Mc Graw Hill. Obtenido de <https://www.bookdepository.com/es/COMPORTAMIENTO-ORGANIZACIONAL-Chiavenato-Idalberto/9781456256616>
- Cieza, L., & Palomino, R. (2020). *Resiliencia y disposición al pensamiento crítico en estudiantes de una universidad privada de Lima Metropolitana*. Revista de Investigación en Psicología, 23(1), 109-125. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8162672>
- Concha, M., Gómez, P., Tuteleers, F., Arzola, M., & Duffau, G. (2020). *Bioética en tiempos de pandemia COVID-19*. Sociedad Chilena de Neumología Pediátrica, 15(2), 358 – 361. Obtenido de <https://doi.org/10.51451/np.v15i2.62>
- Cuba, R. N. (2019). *Estrés laboral en docentes de educación secundaria del Distrito de Mazamari – Satipo*. Universidad Nacional del Centro del Perú, Huancayo, Perú. Obtenido de https://repositorio.uncp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12894/5365/T010_43702953_M.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Espinoza, E. E. (2018). *Las variables y su operacionalización en la investigación educativa. Parte I*. Revista pedagógica de la Universidad de Cienfuegos, 14(65), 39-49. Obtenido

de http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S1990-86442018000500039&script=sci_arttext&tlng=en

Espinoza, E. E. (2019). *Las variables y su operacionalización en la investigación educativa. Segunda parte*. Revista pedagógica de la Universidad de Cienfuegos, 15(69), 171-180. Obtenido de http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S1990-86442019000400171&script=sci_arttext&tlng=pt

Estrada, E. G., & Mamani, H. J. (2020). *Bienestar psicológico y resiliencia en estudiantes de educación superior pedagógica*. Revista de Investigación Apuntes Universitarios, 10(4), 55-68. Obtenido de <https://doi.org/10.17162/au.v10i4.491>

Fernández, V. H. (2020). *Tipos de justificación en la investigación científica*. Espíritu Emprendedor TES, 4(3), 65-76. Obtenido de <https://doi.org/10.33970/eetes.v4.n3.2020.207>

Flor, F. R. (2018). *Relación entre la cultura organizacional y la resiliencia en los estudiantes del quinto grado de secundaria de la I.E. Parroquial "Juan XXIII" de Moquegua - 2018*. Universidad Cesar Vallejo, Moquegua, Perú. Obtenido de <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/26735?show=full&locale-attribute=es>

Galindo, H. (2020). *Estadística para no estadísticos: Una guía básica sobre la metodología cuantitativa de trabajos académicos* (Primera edición ed.). España: Editorial área de innovación y desarrollo, S.L. Obtenido de <https://doi.org/10.17993/EcoOrgyCso.2020.59>

García, A. L., Medina, E., Martínez, J., Mestre, V. A., & Moliner, M. (2020). *Pesquisa activa de sintomáticos respiratorios esencia de la prevención de la COVID 19*. Revista médica electrónica, 42(2), 1709-1712. Obtenido de http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S1684-18242020000201709&script=sci_arttext&tlng=en

Gómez, S. M. (2021). *Autodominio basado en la programación neurolingüística para la reducción de estrés laboral*. Cátedra Villarreal, 9(1), 65-77. Obtenido de <https://doi.org/10.24039/cv2021911120>

- Guimarey, M. M. (2018). *Resiliencia y estrés laboral en el personal del establecimiento penitenciario Ancón II, 2017*. Universidad César Vallejo, Lima, Perú. Obtenido de <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/19126>
- Hernández, C., & Carpio, N. (2019). *Introducción a los tipos de muestreo*. ALERTA Revista Científica del Instituto Nacional de Salud, 2(1), 76-79. Obtenido de <https://doi.org/10.5377/alerta.v2i1.7535>
- Hernández, R., & Mendoza, C. P. (2018). *Metodología de la Investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta* (1a edición ed.). Ciudad de México: MCGRAW-HILL INTERAMERICANA EDITORES, S.A. Obtenido de <https://virtual.cuautitlan.unam.mx/rudics/?p=2612>
- Huamán, N. J. (2021). *Resiliencia y estrés laboral en docentes del nivel primaria en tiempos de pandemia por COVID-19, 2020*. Revista de Investigación en Ciencias de la Educación, 5(21), 1491-1500. Obtenido de <https://doi.org/10.33996/revistahorizontes.v5i21.291>
- Ivancevich M, J., & Matteson, M. T. (1989). *Estrés y Trabajo: Una perspectiva gerencial*. (S. edición, Ed.) Editorial Trillas.
- León, A., Gonzáles, S., López, N. I., & Barcelata, B. (2019). *Estrés, autoeficacia, rendimiento académico y resiliencia en adultos emergentes*. Electronic Journal of Research in Educational Psychology, 17(1), 129-148. Obtenido de <http://ojs.ual.es/ojs/index.php/EJREP/article/view/2226/2808>
- Ley N° 28044, (2003). Ley General de Education. Lima, Perú. Obtenido de <https://www.gob.pe/institucion/congreso-de-la-republica/normas-legales/118378-28044>
- López, E. M., Lugo, E., & Gutiérrez, A. (2021). *Opiniones de estudiantes universitarios asociadas a capacidades resilientes desarrolladas durante la pandemia COVID-19. Una visión desde las dimensiones emocional, ética y cognitiva*. DEDiCA. REVISTA DE EDUCAÇÃO E HUMANIDADES(18), 213-234. Obtenido por <http://doi.org/10.30827/dreh.vi18.20934>
- Macaya, X. C., Pihan, R., & Vicente Parada, B. (2018). Evolución del constructo de Salud mental desde lo multidisciplinario. Revista de Humanidades Médicas, 18(2), 338-355.

Obtenido de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1727-81202018000200338&lng=es&nrm=iso

- Maldonado, J. E. (2018). *Metodología de la investigación social: Paradigmas: cuantitativo, sociocrítico, cualitativo, complementario* (Primera edición ed.). Bogotá, Colombia: Ediciones de la U. Obtenido de https://books.google.com.pe/books?hl=es&lr=&id=FTSjDwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA23&dq=metodologia+cuantitativa&ots=618N_NLJZ6&sig=7eOeIcYRJL9V47KNzvrV1O3KJEw#v=onepage&q&f=false
- Medina, M. d., & Verdejo, A. L. (2020). *Validez y confiabilidad en la evaluación del aprendizaje mediante las metodologías activas*. ALTERIDAD. Revista de educación, 15(2), 270-284. Obtenido de <https://doi.org/10.17163/alt.v15n2.2020.10>
- Mejía, C. R., Chacón, J. I., Enamorado, O. M., Garnica, L. R., Chacón, S. A., & García, Y. A. (2019). *Factores asociados al estrés laboral en trabajadores*. Revista de la Asociación Española de Especialistas en Medicina del Trabajo, 28(3), 176-235. Obtenido de <https://scielo.isciii.es/pdf/medtra/v28n3/1132-6255-medtra-28-03-204.pdf>
- MINEDU. (2020). *Resolución Viceministerial N° 00093-2020-MINEDU*. Obtenido de https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/632256/RVM_N_093-2020-MINEDU.pdf
- MINSA. (2020). *Decreto Supremo N° 008-2020-SA*. Obtenido de https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/605928/DS_008-2020-SA.PDF
- Mondragón, M. A. (2014). *Uso de la correlación de Spearman en un estudio de intervención en fisioterapia*. Movimiento Científico, 8(1), 98–104. Obtenido de <https://doi.org/10.33881/2011-7191.mct.08111>
- Montero, K., & Zuluaga, S. (2021). *Resiliencia y Estrés Laboral en los instructores del Servicio Nacional de Aprendizaje*, SENA. Universidad de la Costa, Colombia. Obtenido de <https://repositorio.cuc.edu.co/bitstream/handle/11323/8809/Resiliencia%20y%20Estr%20c3%a9s%20Laboral%20en%20los%20instructores%20del%20Servicio%20Nacional%20de%20Aprendizaje%20SENA.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

- Monterrosa, Á., Dávila, R., Mejía, A., Contreras, J., Mercado, M., & Flores, C. (2020). *Estrés laboral, ansiedad y miedo al COVID-19 en médicos generales colombianos*. Revista de la Facultad de Ciencias de la Salud, 23(2), 195-213. Obtenido de <https://doi.org/10.29375/01237047.3890>
- Morales, G. V. (2021). *Cyberbullying y Resiliencia en estudiantes de secundaria de una institución educativa de Trujillo, año 2021*. Universidad César Vallejo, Trujillo, Perú. Obtenido de <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/71439>
- Morales, J. G. (2017). *Resiliencia y estrés académico en estudiantes de la Facultad de Ciencias*. Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle, Lima, Perú. Obtenido de <https://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/UNE/1854/TM%20CEDu%203644%20M1%20-%20Morales%20Martinez.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Morgan, J. (2021). *El análisis de la resiliencia y el rendimiento académico en los estudiantes universitarios*. Revista Nacional de Administración, 12(1), 49-60. Obtenido de <https://revistas.uned.ac.cr/index.php/rna/article/view/3534>
- 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, Lima.
- Paredes, E. & Rengifo, Ch. (2021). *Estrés laboral y resiliencia en el trabajo remoto en docentes de La Esperanza*. Tesis para obtener el grado de Licenciado en Psicología. Universidad Cesar Vallejo, Trujillo.
- Patlán Pérez, J. (2019). *¿Qué es el estrés laboral y cómo medirlo?* Revista Salud Uninorte, 35(1), 156-184. Obtenido de <http://www.scielo.org.co/pdf/sun/v35n1/2011-7531-sun-35-01-156.pdf>
- Pérez, Á. I. (2019). *Ser docente en tiempos de incertidumbre y perplejidad*. Márgenes: Revista de educación de la Universidad de Málaga, 0(0), 3-17. Obtenido de <http://dx.doi.org/10.24310/mgnmar.v0i0.6497>
- Portero, S. (2019). *Estrés laboral, burnout, satisfacción, afrontamiento y salud general del personal sanitario de urgencias*. Universidad de Córdoba, Córdoba, España. Obtenido de <https://helvia.uco.es/xmlui/handle/10396/18579>

- Ramírez, J. (2019). *El estrés laboral desde una perspectiva relacional. Un modelo interpretativo*. revista colombiana de antropología, 55(2), 117-147. Obtenido de <https://doi.org/10.22380/2539472X.802>
- Real Academia de la Lengua Española. (2021). *Diccionario de la lengua española* (23 ed.). Madrid, España. Obtenido de <https://dle.rae.es>
- Robles, R., & Vivas, C. (2020). *Resiliencia y Afrontamiento Del Estrés Laboral en Empleados Públicos Titulares y Contratados*. Universidad Estatal de Milagro, Ecuador. Obtenido de <http://repositorio.unemi.edu.ec/handle/123456789/5243>
- Rodríguez, J., Muñoz, E., & Martínez, T. (2020). *Abordaje del estrés laboral en la consulta*. Sciencedirect, 27(9), 429. Obtenido de <https://www.sciencedirect.com/sdfe/pdf/download/eid/1-s2.0-S1134207220301316/first-page-pdf>
- Ruiz, L. D. (2022). *Clima social familiar y resiliencia en estudiantes de secundaria de la institución educativa 27 de diciembre de Lambayeque*. Universidad César Vallejo, Chiclayo, Perú. Obtenido de <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/79573>
- Sáenz, M. E. (2019). *Estrés laboral en el personal del servicio de emergencia Hospital Santa Rosa, Lima-2019*. Universidad César Vallejo, Lima, Perú. Obtenido de <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/37803>
- Salvatierra, L. J. (2019). *Resiliencia y estrés académico en estudiantes del conservatorio de música público de Trujillo*. Universidad Cesar Vallejo, Trujillo, Perú. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/37985/salvatierra_ml.pdf?sequence=2&isAllowed=y
- Sosa, S. S., & Salas, E. (2020). *Resiliencia y habilidades sociales en estudiantes secundarios de San Luis de Shuaro, La Merced*. Revista de Investigación en Comunicación y Desarrollo, 11(1), 40-50. Obtenido de <https://doi.org/10.33595/2226-1478.11.1.394>
- Suárez, T. Á. (2013). *Adaptación de la Escala de estrés Laboral de la OIT-OMS en trabajadores de 25 a 35 años de edad de un Contact Center de Lima*. Revista científica digital de psicología, 2(1), 33-50. obtenido de <https://revistas.ucv.edu.pe/index.php/psiquemag/article/view/101>

- Suárez, R. J., Campos, L. Y., Villanueva, J. d., & Mendoza, C. (2020). *Estrés laboral y su relación con las condiciones de trabajo*. Revista electrónica de conocimientos, saberes y prácticas, 3(1), 104-119. Obtenido de <https://doi.org/10.5377/recsp.v3i1.9794>
- Ther, F. (2017). *Ensayo sobre el uso de la encuesta: hermenéutica y reflexividad de la técnica investigativa*. Revista Austral de Ciencias Sociales (8), 17-27. Obtenido de <https://doi.org/10.4206/rev.austral.cienc.soc.2004.n8-02>
- Toribio, C., & Franco, S. (2016). *Estrés Académico: El Enemigo Silencioso del Estudiante*. Salud y Administración, 3(7), 11-18. Obtenido de <https://cdam.unsis.edu.mx/revista/index.php/saludyadmon/article/view/49/46>
- Vicente, M., & Gabari, M. (2019). *La resiliencia como factor protector del estrés crónico en docentes*. European Journal of Investigation in Health, Psychology and Education, 9(3), 159-175. Obtenido de <https://doi.org/10.30552/ejihpe.v9i3.332>
- Visitación, M. (2017). *Estrés laboral y satisfacción laboral en los colaboradores de la Dirección de Apoyo a la Gestión Educativa Descentralizada del Ministerio de Educación, 2016, Perú*. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/8727/Visitaci%c3%b3n_FM.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Wagnild, G. M., & Young, H. M. (1993). *Development and psychometric evaluation of resilience scale*. Journal of Nursing Measurement, 1(2), 165-178.

ANEXOS

Anexo 1: Instrumentos de recolección de la información

CUESTIONARIO DE ESTRÉS LABORAL Y RESILIENCIA



EDAD	SEXO		CONDICIÓN LABORAL	
	Femenino	Masculino	Nombrado (a)	Contratado (a)

Estimado/a Docente, el presente cuestionario está diseñado como parte de una investigación realizada para optar por el grado de maestro en Investigación y Docencia Universitaria de la Universidad Católica de Trujillo, con la finalidad de determinar la relación entre estrés laboral y la resiliencia en los Docentes de la I.E. “Luis E. Pinto Sotomayor”.

¹ El cuestionario es anónimo y confidencial, por ello por favor responda a los siguientes planteamientos de forma honesta, marcando con un aspa (x) la casilla que responda mejor su opinión de acuerdo a la escala del 1 al 5.

1	2	3	4	5
Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo

N°	ESTRÉS LABORAL	1	2	3	4	5
1	La relación con mis colegas de labor es apropiada.					
2	Pienso que la relación con mis colegas debería mejorar.					
3	La relación con mis colegas de labor es motivadora.					
4	Considero que la comunicación en la institución mis los colegas generan estrés laboral.					
5	Creo que la comunicación es un factor importante para el progreso de las actividades en mi trabajo.					
6	Considero que una mala comunicación con el equipo de trabajo crea estrés en la institución.					

7	Considero que la carga laboral que tengo en la institución, me puede causar estrés laboral.					
8	Pienso que la recarga laboral, ocasiona que no se logren las actividades en mi trabajo, lo cual genera estrés.					
9	Pienso que las actividades que conducen a una recarga laboral son un inconveniente de estrés laboral.					
10	Creo que los inconvenientes familiares son producidos por factores propios del estrés.					
11	Pienso que el estrés es un elemento importante que afecta a mi familia.					
12	Pienso que los problemas familiares mejorarían si realizo actividades que conlleven a reducir el estrés.					
13	Considero que el pago de mis servicios de trabajo, recibidos con demora me genera estrés personal como familiar.					
14	Pienso que los problemas financieros me generan estrés.					
15	Creo que una de las causas principales del estrés personal es generada por problemas financieros.					
16	Creo que el cambio de autoridad en la institución conlleva a una inseguridad económica por ser una posibilidad de estrés laboral.					
17	Considero que, un recorte de presupuesto, me generaría una inseguridad a nivel financiero y por ende me causaría estrés laboral.					
18	Considero que, una inestabilidad política, originaría estrés en mi ambiente laboral.					
19	Creo que el cambio de jefe inmediato de forma repentina, podría ocasionar incertidumbre en la política de la institución.					
N°	RESILIENCIA	1	2	3	4	5
1	Me siento orgulloso (a) de haber logrado cosas al mismo tiempo					

2	Siento que puedo manejar varias cosas al mismo tiempo					
3	Soy decidido(a)					
4	Puedo enfrentar las dificultades porque las he experimentado anteriormente.					
5	El creer en mí mismo(a) me permite atravesar tiempos difíciles.					
6	En una emergencia soy una persona en quien se puede confiar.					
7	Tengo la energía suficiente para hacer lo que debo hacer.					
8	Usualmente ver las cosas a largo plazo					
9	No me altero ante las dificultades, mantengo un comportamiento imparcial					
10	Soy amigo(a) de mí mismo(a).					
11	Rara vez me pregunto cuál es la finalidad de todo.					
12	Tomo las cosas una por una.					
13	Tengo auto disciplina					
14	Cuando planeo algo lo realizo					
15	Es importante para mí mantenerme interesado(a) en las cosas.					
16	Generalmente me las arreglo de una manera u otra					
17	Algunas veces me obligo a hacer cosas, aunque no quiera					
18	Cuando estoy en una situación difícil generalmente encuentro una salida.					
19	Por lo general encuentro algo de que reírme					
20	Mi vida tiene significado					
21	No me lamento de las cosas por las que no puedo hacer nada.					
22	Acepto que hay personas a las que yo no les agrado					

23	Dependo más de mí mismo(a) que de otras personas					
24	Puedo estar solo(a) si tengo que hacerlo					
25	Generalmente puedo ver una situación de varias maneras					

Anexo 2: Consentimiento informado

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Moquegua, 25 de marzo del 2022

Sr: Hernán Diómedes Orihuela Mayta

Docente de Aula

I.E. "Luis E. Pinto Sotomayor"

Cordial saludo

Por medio del presente me permito solicitar su autorización y consentimiento para poder aplicarle un cuestionario diseñado como parte de la investigación titulada: Estrés laboral y resiliencia en docentes de la institución educativa "Luis E. Pinto Sotomayor", Moquegua – 2022, realizada para optar por el grado de maestro en Investigación y Docencia Universitaria de la Universidad Católica de Trujillo.

Entiendo que el objetivo principal de la investigación es determinar qué relación existe entre estrés laboral y resiliencia en docentes de la Institución Educativa "Luis E. Pinto Sotomayor", Moquegua – 2022, además comprendo que implica un manejo confidencial, por lo que los participantes no serán identificados en los documentos o publicaciones derivadas del estudio. La información obtenida será utilizada sólo con fines de esta investigación.

En constancia de lo anterior, firmo el presente documento



Hernán Diómedes Orihuela Mayta

DOCENTE DE AULA

Anexo 3: Matriz de consistencia


TÍTULO: Estrés Laboral y Resiliencia en Docentes de la I.E. “Luis E. Pinto Sotomayor”, Moquegua – 2022

Formulación del problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Marco teórico	Dimensiones	Métodos
<p>Problema General</p> <p>¿Cuál es la relación entre estrés laboral y resiliencia en docentes de la Institución Educativa “Luis E. Pinto Sotomayor”, Moquegua – 2022?</p>	<p>Objetivo General</p> <p>Determinar qué relación existe entre estrés laboral y resiliencia en docentes de la Institución Educativa “Luis E. Pinto Sotomayor”, Moquegua – 2022</p>	<p>Hipótesis General</p> <p>Ha: Existe relación entre estrés laboral y resiliencia en docentes de la Institución Educativa “Luis E. Pinto Sotomayor”, Moquegua – 2022.</p> <p>Ho: No existe relación entre estrés laboral y resiliencia en docentes de la Institución Educativa “Luis E. Pinto Sotomayor”, Moquegua – 2022.</p>	<p>V. 1: Estrés laboral</p>	<p>1. Fundamentos históricos.</p> <p>2. Conceptos teóricos.</p> <p>3. Características</p> <p>4. Dimensiones</p>	<p>- Estrés a nivel organizacional</p> <p>- Estrés a nivel particular</p> <p>- Estrés a nivel del entorno</p>	<p>Tipo:</p> <p>Cuantitativa</p> <p>No experimental</p> <p>Método:</p> <p>Deductivo</p> <p>Diseño:</p> <p>Correlacional Transversal</p>
<p>Problemas Específicos</p> <p>1. ¿Cuál es la relación que existe entre estrés laboral y confianza en sí mismo en docentes de la Institución Educativa “Luis E. Pinto Sotomayor”, Moquegua – 2022?</p>	<p>Objetivos específicos</p> <p>1. Determinar qué relación existe entre estrés laboral y confianza en sí mismo en docentes de la Institución Educativa “Luis E. Pinto Sotomayor”, Moquegua – 2022.</p>	<p>Hipótesis Específicas</p> <p>1. Existe relación entre estrés laboral y confianza en sí mismo en docentes de la Institución Educativa “Luis E. Pinto Sotomayor”, Moquegua – 2022.</p>	<p>V. 2: Resiliencia</p>	<p>1. Fundamentos históricos.</p> <p>2. Conceptos teóricos.</p> <p>3. Características</p> <p>4. Dimensiones</p>	<p>- Confianza en sí mismo.</p> <p>- Ecuanimidad</p> <p>- Perseverancia</p> <p>- Satisfacción personal</p>	<p>Población:</p> <p>45</p> <p>Muestra:</p> <p>Censal</p>

<p>2. ¿Cuál es la relación que existe entre estrés laboral y ecuanimidad en docentes de la Institución Educativa “Luis E. Pinto Sotomayor”, Moquegua – 2022?</p>	<p>2. Determinar qué relación existe entre estrés laboral y ecuanimidad en docentes de la Institución Educativa “Luis E. Pinto Sotomayor”, Moquegua – 2022.</p>	<p>2. Existe relación entre estrés laboral y ecuanimidad en docentes de la Institución Educativa “Luis E. Pinto Sotomayor”, Moquegua – 2022.</p>		<p>- El sentirse bien solo.</p>	<p>Técnica de recolección de datos: Encuesta</p>
<p>3. ¿Cuál es la relación que existe entre estrés laboral y perseverancia en docentes de la Institución Educativa “Luis E. Pinto Sotomayor”, Moquegua – 2022?</p>	<p>3. Determinar qué relación existe entre estrés laboral y perseverancia en docentes de la Institución Educativa “Luis E. Pinto Sotomayor”, Moquegua – 2022.</p>	<p>3. Existe relación entre estrés laboral y perseverancia en docentes de la Institución Educativa “Luis E. Pinto Sotomayor”, Moquegua – 2022.</p>			<p>Instrumento de recolección de datos: Cuestionario</p>
<p>4. ¿Cuál es la relación que existe entre estrés laboral y satisfacción personal en docentes de la Institución Educativa “Luis E. Pinto Sotomayor”, Moquegua – 2022?</p>	<p>4. Determinar qué relación existe entre estrés laboral y satisfacción personal en docentes de la Institución Educativa “Luis E. Pinto Sotomayor”, Moquegua – 2022.</p>	<p>4. Existe relación entre estrés laboral y satisfacción personal en docentes de la Institución Educativa “Luis E. Pinto Sotomayor”, Moquegua – 2022.</p>			
<p>5. ¿Cuál es la relación que existe entre estrés laboral y el sentirse bien solo en docentes de la Institución Educativa “Luis E. Pinto Sotomayor”, Moquegua – 2022?</p>	<p>5. Determinar qué relación existe entre estrés laboral y el sentirse bien solo en docentes de la Institución Educativa “Luis E. Pinto Sotomayor”, Moquegua – 2022.</p>	<p>5. Existe relación entre estrés laboral y el sentirse bien solo en docentes de la Institución Educativa “Luis E. Pinto Sotomayor”, Moquegua – 2022.</p>			

Nota: Elaboración propia.

Anexo 4: Constancia emitida por la institución donde se realizará el estudio



UNIVERSIDAD CATÓLICA DE TRUJILLO

ESCUELA DE POSGRADO

SOLICITO: AUTORIZACIÓN PARA APLICAR INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS PARA TESIS DE INVESTIGACIÓN A DOCENTES DE LA I.E. LUIS E. PINTO SOTOMAYOR

DIRECTOR I.E. LUIS E. PINTO SOTOMAYOR – MOQUEGUA
PROF. ENRIQUE COTRADO ONOFRE

INSTITUCIÓN EDUCATIVA
"LUIS E. PINTO SOTOMAYOR"
MOQUEGUA
RECIBIDO

01 MAR. 2022

Exp. 183 Folios 07

Hora 11h47 Firma [Signature]

Yo, PAOLA ISABEL ORIHUELA ZAMBRANO, identificada con DNI 71240811, estudiante de la Maestría en Investigación y Docencia Universitaria de la Escuela de Posgrado de la Universidad Católica de Trujillo, con código de matrícula N° 2111017581, con domicilio en la Av. Alfonso Ugarte A-10 del Centro Poblado de San Francisco; con el debido respeto me presento y expongo:

Que, actualmente estoy ejecutando el proyecto de investigación: **ESTRÉS LABORAL Y RESILIENCIA EN DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA "LUIS E. PINTO SOTOMAYOR", MOQUEGUA – 2022**, para alcanzar la titulación en la Maestría en Investigación y Docencia Universitaria, motivo por el cual solicito a Ud. Me pueda brindar las facilidades del caso para la aplicación de los instrumentos a los docentes del plantel que dirige, siendo necesario esta importante parte en la tesis como resulta la recolección de datos.


Adjunto al presente los siguientes documentos:

- Ficha de Matricula-Paola Isabel Orihuela Zambrano
- Búsqueda pública en el Registro Nacional de Grados y Títulos de la SUNEDU
- Instrumentos a utilizar para las variables "Estrés Laboral" y "Resiliencia"

POR LO EXPUESTO:

A usted solicito acceder a mi solicitud a fin de poder acceder a la aplicación de los instrumentos.

Moquegua, 01 de marzo de 2022



Paola Isabel Orihuela Zambrano
Lic. Gestión Pública y Desarrollo Social
CLAD 19619

Formando Nuevos Líderes
con Alma y Valores

Campus Universitario: Panamericana Norte Km. 555 - Trujillo - Peru
Teléfono: +51(044) 607430 / +51(044) 607431 / +51(044) 607432 / +51(044) 607433
Av. Mansiche N° 1386 Urb. Santa Inés - Trujillo / Telf. (044) 604980
informes@uct.edu.pe

www.uct.edu.pe



PERÚ

Dirección Regional de
Educación Moquegua

Unidad de Gestión Educativa
Local "Mansal Nieto"

Institución Educativa
Luis E. Pinto
Sotomayor



"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

Moquegua, 08 de marzo del 2022

CARTA N° 005-2022

SRTA :
PAOLA ISABEL ORIHUELA ZAMBRANO
Av. Alfonso Ugarte A-10

Presente. -

Asunto : Autorización para Aplicación de
instrumentos de recolección de datos para
trabajo de Investigación

Referencia : Solicitud con Nro. de Registro 0183

Es grato dirigirme a Ud., para expresarle un cordial saludo a nombre de la Institución Educativa "Luis E. Pinto Sotomayor"; y en atención a la solicitud presentada por su persona, mediante el documento de la referencia, comunicarle que se le **AUTORIZA PARA QUE PUEDA APLICAR EL CUESTIONARIO** que servirá para la recolección de información para la investigación titulada: **ESTRÉS LABORAL Y RESILIENCIA EN DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA "LUIS E. PINTO SOTOMAYOR", MOQUEGUA – 2022**. Asimismo, señalar que se le brindará las facilidades del caso, respetando los protocolos y normas de convivencia social por el COVID-19, en coordinación con la Dirección de esta Institución Educativa.

Sin otro particular, aprovecho la oportunidad para hacerle extensiva las muestras de mi estima y consideración

Atentamente,



Enrique Contrado
Prof. Enrique Contrado Dofre
DIRECTOR
I.E. "LUIS E. PINTO SOTOMAYOR"
MOQUEGUA

Anexo 5: Ficha técnica

Variable 1: Estrés Laboral

Nombre Original del instrumento:	Cuestionario de estrés laboral.
Autor y año:	Original: Ivancevich y Matteson (1989).
	Adaptación: Magdalena Visitación Florián (2017).
Objetivo del instrumento:	Medir el nivel de estrés laboral de los docentes de la institución educativa “Luis E. Pinto Sotomayor”.
Usuarios:	Docentes con una duración para la aplicación de entre 15 a 20 minutos, con 19 ítems.
Forma de Administración o Modo de aplicación:	Individual, presencial respetando los protocolos de bioseguridad.
Validez: (Presentar la constancia de validación de expertos)	Se realizará validación por juicio de expertos.
Confiabilidad: (Presentar los resultados estadísticos)	Alfa de Cronbach de 0.790.

Variable 2: Resiliencia

Nombre Original del instrumento:	cuestionario de The Resilience Scale.
Autor y año:	Original: Gail M. Walgnild y Heatrher M. Young, (1993).
	Adaptación: Angelica Cecilia Novella Coquis (2002).
Objetivo del instrumento:	Medir el nivel de resiliencia de los docentes de la institución educativa “Luis E. Pinto Sotomayor”.
Usuarios:	Docentes con una duración para la aplicación de entre de entre 10 a 15 minutos, con 25 ítems.
Forma de Administración o Modo de aplicación:	Individual, presencial respetando los protocolos de bioseguridad.
Validez: (Presentar la constancia de validación de expertos)	Se realizará validación por juicio de expertos.
Confiabilidad: (Presentar los resultados estadísticos)	Alfa de Cronbach de 0.85.

Anexo 6: Validez y fiabilidad de instrumentos

a) Validez de los instrumentos

Según Galindo (2020, p. 52), la validez es la eficacia que tiene un instrumento para medir lo que pretende medir, incluyendo fundamentos teóricos de los que se apoya para la aceptación o rechazo de aquello que se evalúa.

Para determinar la validez, se utilizó juicio de expertos, quienes serán los encargados de validar el instrumento (cuestionario para la variable estrés laboral y resiliencia).



UNIVERSIDAD CATÓLICA DE TRUJILLO BENEDICTO XVI

PRESENTACIÓN A JUICIO DE EXPERTO

Estimado Validador: Mtro. Fidel Roman Flor Angulo

Me es grato dirigirme a usted, a fin de solicitar su colaboración como experto para validar los instrumentos que adjunto denominados:

CUESTIONARIO DE ESTRÉS LABORAL, diseñado por Ivancevich y Matteson (1989), adaptado por Magdalena Visitación Florián (2017) y CUESTIONARIO DE RESILIENCIA, diseñado por Wagnild y Young (1993), adaptado por Angelica Cecilia Novella Coquis (2002), cuyo propósito es medir la pertinencia de dichos instrumentos, el cual será aplicado a docentes de la I.E. "Luis E. Pinto Sotomayor" Moquegua - 2022, por cuanto considero que sus observaciones, apreciaciones y acertados aportes serán de utilidad.

El presente instrumento tiene como finalidad recoger información directa para la investigación que se realiza en los actuales momentos, titulado:

Estrés Laboral y Resiliencia en docentes de la Institución Educativa "Luis E. Pinto Sotomayor", Moquegua – 2022

Tesis que será presentada a la Universidad Católica de Trujillo, como requisito para obtener el grado de:

MAESTRA EN INVESTIGACIÓN Y DOCENCIA UNIVERSITARIA

Para efectuar la validación del instrumento, usted deberá leer cuidadosamente cada enunciado y sus correspondientes alternativas de respuesta, en donde se pueden seleccionar una, varias o ninguna alternativa de acuerdo al criterio personal y profesional del actor que responda al instrumento. Se le agradece cualquier sugerencia referente a redacción, contenido, pertinencia y congruencia u otro aspecto que se considere relevante para mejorar el mismo.

Gracias por su aporte

Paola Isabel Orihuela Zambrano



UNIVERSIDAD CATÓLICA DE TRUJILLO BENEDICTO XVI

JUICIO DE EXPERTO SOBRE LA PERTINENCIA DE INSTRUMENTOS

Instrucciones: Marque con una X en donde corresponde, que según su criterio, Si cumple o No cumple, la coherencia entre dimensiones e indicadores de la variable en estudio.

Variable	Dimensiones	Indicadores	N° de ítem	COHERENCIA	
				SI	NO
Estrés Laboral	Estrés a nivel organizacional	Relación Interpersonal	1,2,3	X	
		Comunicación	4,5,6	X	
		Recarga Laboral	7,8,9	X	
	Estrés a nivel individual	Problemas familiares	10,11,12	X	
		Problemas económicos	13,14,15	X	
	Estrés a nivel del entorno	Incertidumbre económica	16,17	X	
Incertidumbre política		18,19	X		
Resiliencia	Confianza en sí mismo	Independencia	1,2,3,4	X	
		Autoconfianza	5,6,7	X	
	Ecuanimidad	Adaptabilidad	8,9,10	X	
		Positivismo	11,12	X	
	Perseverancia	Autodisciplina	13,14,15	X	
		Responsabilidad con los objetivos	16,17,18	X	
	Satisfacción personal	Aceptación por la vida	19,20	X	
		Sentimiento de Paz	21,22	X	
	Sentirse bien solo	Comodidad	23,24	X	
		Calma	25	X	



UNIVERSIDAD CATÓLICA DE TRUJILLO BENEDICTO XVI

Instrucciones de Evaluación de ítems: Coloque en cada casilla de valoración la letra o letras correspondiente al aspecto cualitativo que según su criterio, cumple o tributa cada ítem a medir los aspectos o dimensiones de la variable en estudio. Las valoraciones son las siguientes:

MA= Muy adecuado / BA= Bastante adecuado / A = Adecuado / PA= Poco adecuado / NA= No adecuado

Categorías a evaluar: Redacción, contenido, congruencia y coherencia en relación a la variable de estudio. En la casilla de observaciones puede sugerir mejoras.

Preguntas		Valoración					Observaciones
Nº	Ítems	MA	BA	A	PA	NA	
1	La relación con mis colegas de labor es apropiada.	X					
2	Pienso que la relación con mis colegas debería mejorar.	X					
3	La relación con mis colegas de labor es motivadora.	X					
4	Considero que la comunicación en la institución mis los colegas generan estrés laboral.	X					
5	Creo que la comunicación es un factor importante para el progreso de las actividades en mi trabajo.	X					
6	Considero que una mala comunicación con el equipo de trabajo crea estrés en la institución.	X					
7	Considero que la carga laboral que tengo en la institución, me puede causar estrés laboral.	X					
8	Pienso que la recarga laboral, ocasiona que no se logren las actividades en mi trabajo, lo cual genera estrés.	X					
9	Pienso que las actividades que conducen a una recarga laboral son un inconveniente de estrés laboral.	X					
10	Creo que los inconvenientes familiares son producidos por factores propios del estrés.	X					
11	Pienso que el estrés es un elemento importante que afecta a mi familia.	X					
12	Pienso que los problemas familiares mejorarían si realizo actividades que conlleven a reducir el estrés.	X					
13	Considero que el pago de mis servicios de trabajo, recibidos con demora me genera estrés personal como familiar.	X					
14	Pienso que los problemas financieros me generan estrés.	X					
15	Creo que una de las causas principales del estrés personal es generada por problemas financieros.	X					
16	Creo que el cambio de autoridad en la institución conlleva a una inseguridad económica por ser una posibilidad de estrés laboral.	X					
17	Considero que, un recorte de presupuesto, me generaría una inseguridad a nivel financiero y por	X					


	ende me causaría estrés laboral.						
18	Considero que, una inestabilidad política, originaría estrés en mi ambiente laboral.	X					
19	Creo que el cambio de jefe inmediato de forma repentina, podría ocasionar incertidumbre en la política de la institución.	X					
Total:		19					

Evaluado por: FLOR ANGULO FIDEL ROMAN

D.N.I.: 72024316

Fecha: 25-04-2022

Firma: _____



LIC. Adm. Fidel Roman Flor Angulo
 Maestro en Administración de la Educación
 C.I.F. 19621



UNIVERSIDAD CATÓLICA DE TRUJILLO BENEDICTO XVI

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, Fidel Roman FLOR ANGULO, con Documento Nacional de Identidad N° 72024316, de profesión Administrador, grado académico Maestro en Administración de la Educación, con código de colegiatura 19621, labor que ejerzo actualmente como docente de CETPRO, en la UGEL Mariscal Nieto.

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación el Instrumento denominado CUESTIONARIO DE ESTRÉS LABORAL, cuyo propósito es medir el nivel de dicha variable, a los efectos de su aplicación a docentes de la Institución Educativa "Luis E. Pinto Sotomayor", Moquegua - 2022.

Luego de hacer las observaciones pertinentes a los ítems, concluyo en las siguientes apreciaciones.

Criterios evaluados	Valoración positiva			Valoración negativa	
	MA (3)	BA (2)	A (1)	PA	NA
Calidad de redacción de los ítems	X				
Amplitud del contenido a evaluar	X				
Congruencia con los indicadores	X				
Coherencia con las dimensiones	X				

Apreciación total:

Muy adecuado(X) Bastante adecuado() A= Adecuado() PA= Poco adecuado() No adecuado()

Lima, a los 25 días del mes de abril del 2022

Apellidos y nombres: FLOR ANGULO FIDEL ROMAN DNI: 72024316

Firma:


Lic. Adm. Fidel Roman Flor Angulo
Maestro en Administración de la Educación
CJAD 19621



UNIVERSIDAD CATÓLICA DE TRUJILLO BENEDICTO XVI

Instrucciones de Evaluación de ítems: Coloque en cada casilla de valoración la letra o letras correspondiente al aspecto cualitativo que según su criterio, cumple o tributa cada ítem a medir los aspectos o dimensiones de la variable en estudio. Las valoraciones son las siguientes:
MA= Muy adecuado / BA= Bastante adecuado / A = Adecuado / PA= Poco adecuado / NA= No adecuado

Categorías a evaluar: Redacción, contenido, congruencia y coherencia en relación a la variable de estudio. En la casilla de observaciones puede sugerir mejoras.

Preguntas		Valoración					Observaciones
Nº	Ítems	MA	BA	A	PA	NA	
1	Me siento orgulloso (a) de haber logrado cosas al mismo tiempo	X					
2	Siento que puedo manejar varias cosas al mismo tiempo	X					
3	Soy decidido(a)	X					
4	Puedo enfrentar las dificultades porque las he experimentado anteriormente.	X					
5	El creer en mí mismo(a) me permite atravesar tiempos difíciles.	X					
6	En una emergencia soy una persona en quien se puede confiar.	X					
7	Tengo la energía suficiente para hacer lo que debo hacer.	X					
8	Usualmente ver las cosas a largo plazo	X					
9	No me altero ante las dificultades, mantengo un comportamiento imparcial	X					
10	Soy amigo(a) de mí mismo(a).	X					
11	Rara vez me pregunto cuál es la finalidad de todo.	X					
12	Tomo las cosas una por una.	X					
13	Tengo auto disciplina	X					
14	Cuando planeo algo lo realizo	X					
15	Es importante para mí mantenerme interesado(a) en las cosas.	X					
16	Generalmente me las arreglo de una manera u otra	X					
17	Algunas veces me obligo a hacer cosas, aunque no quiera	X					
18	Cuando estoy en una situación difícil generalmente encuentro una salida.	X					
19	Por lo general encuentro algo de que reírme	X					
20	Mi vida tiene significado	X					
21	No me lamento de las cosas por las que no puedo hacer nada.	X					
22	Acepto que hay personas a las que yo no les agrado	X					
23	Dependo más de mí mismo(a) que de otras personas	X					

24	Puedo estar solo(a) si tengo que hacerlo	X					
25	Generalmente puedo ver una situación de varias maneras	X					
Total:		25					

Evaluado por: FLOR ANGULO FIDEL ROMAN

D.N.I.: 72024316

Fecha: 25-04-2022

Firma: _____



LIC. Adm. Fidel Roman Flor Angulo
 Maestro en Administración de la Educación
 GUAD 19621



UNIVERSIDAD CATÓLICA DE TRUJILLO BENEDICTO XVI

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, Fidel Roman FLOR ANGULO, con Documento Nacional de Identidad N° 72024316, de profesión Administrador, grado académico Maestro en Administración de la Educación, con código de colegiatura 19621, labor que ejerzo actualmente como docente de CETPRO, en la UGEL Mariscal Nieto.

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación el Instrumento denominado CUESTIONARIO DE RESILIENCIA, cuyo propósito es medir el nivel de dicha variable, a los efectos de su aplicación a docentes de la Institución Educativa "Luis E. Pinto Sotomayor", Moquegua - 2022.

Luego de hacer las observaciones pertinentes a los ítems, concluyo en las siguientes apreciaciones.

Criterios evaluados	Valoración positiva			Valoración negativa	
	MA (3)	BA (2)	A (1)	PA	NA
Calidad de redacción de los ítems	X				
Amplitud del contenido a evaluar	X				
Congruencia con los indicadores	X				
Coherencia con las dimensiones	X				

Apreciación total:

Muy adecuado (X) Bastante adecuado() A= Adecuado() PA= Poco adecuado() No adecuado()

Lima, a los 25 días del mes de abril del 2022

Apellidos y nombres: FLOR ANGULO FIDEL ROMAN DNI: 72024316

Firma:


LIC. Adm. Fidel Roman Flor Angulo
Maestro en Administración de la Educación
CUAD 19621



UNIVERSIDAD CATÓLICA DE TRUJILLO BENEDICTO XVI

PRESENTACIÓN A JUICIO DE EXPERTO

Estimado Validador: Mtro. Julio Cesar Cjuno Suni

Me es grato dirigirme a usted, a fin de solicitar su colaboración como experto para validar los instrumentos que adjunto denominados:

CUESTIONARIO DE ESTRÉS LABORAL, diseñado por Ivancevich y Matteson (1989), adaptado por Magdalena Visitación Florián (2017) y CUESTIONARIO DE RESILIENCIA, diseñado por Wagnild y Young (1993), adaptado por Angelica Cecilia Novella Coquis (2002), cuyo propósito es medir la pertinencia de dichos instrumentos, el cual será aplicado a docentes de la I.E. "Luis E. Pinto Sotomayor" Moquegua, por cuanto considero que sus observaciones, apreciaciones y acertados aportes serán de utilidad.

El presente instrumento tiene como finalidad recoger información directa para la investigación que se realiza en los actuales momentos, titulado:

Estrés Laboral y Resiliencia en docentes de la Institución Educativa "Luis E. Pinto Sotomayor", Moquegua – 2022

Tesis que será presentada a la Universidad Católica de Trujillo, como requisito para obtener el grado de:

MAESTRA EN INVESTIGACIÓN Y DOCENCIA UNIVERSITARIA

Para efectuar la validación del instrumento, usted deberá leer cuidadosamente cada enunciado y sus correspondientes alternativas de respuesta, en donde se pueden seleccionar una, varias o ninguna alternativa de acuerdo al criterio personal y profesional del actor que responda al instrumento. Se le agradece cualquier sugerencia referente a redacción, contenido, pertinencia y congruencia u otro aspecto que se considere relevante para mejorar el mismo.

Gracias por su aporte

Paola Isabel Orihuela Zambrano



UNIVERSIDAD CATÓLICA DE TRUJILLO BENEDICTO XVI

JUICIO DE EXPERTO SOBRE LA PERTINENCIA DE INSTRUMENTOS

Instrucciones: Marque con una X en donde corresponde, que según su criterio, Si cumple o No cumple, la coherencia entre dimensiones e indicadores de la variable en estudio.

Variable	Dimensiones	Indicadores	N° de ítem	COHERENCIA	
				SI	NO
Estrés Laboral	Estrés a nivel organizacional	Relación Interpersonal	1,2,3	X	
		Comunicación	4,5,6	X	
		Recarga Laboral	7,8,9	X	
	Estrés a nivel individual	Problemas familiares	10,11,12	X	
		Problemas económicos	13,14,15	X	
	Estrés a nivel del entorno	Incertidumbre económica	16,17	X	
Incertidumbre política		18,19	X		
Resiliencia	Confianza en sí mismo	Independencia	1,2,3,4	X	
		Autoconfianza	5,6,7	X	
	Ecuanimidad	Adaptabilidad	8,9,10	X	
		Positivismo	11,12	X	
	Perseverancia	Autodisciplina	13,14,15	X	
		Responsabilidad con los objetivos	16,17,18	X	
	Satisfacción personal	Aceptación por la vida	19,20	X	
		Sentimiento de Paz	21,22	X	
	Sentirse bien solo	Comodidad	23,24	X	
		Calma	25	X	



UNIVERSIDAD CATÓLICA DE TRUJILLO BENEDICTO XVI

Instrucciones de Evaluación de ítems: Coloque en cada casilla de valoración la letra o letras correspondiente al aspecto cualitativo que según su criterio, cumple o tributa cada ítem a medir los aspectos o dimensiones de la variable en estudio. Las valoraciones son las siguientes:

MA= Muy adecuado / BA= Bastante adecuado / A = Adecuado / PA= Poco adecuado / NA= No adecuado

Categorías a evaluar: Redacción, contenido, congruencia y coherencia en relación a la variable de estudio. En la casilla de observaciones puede sugerir mejoras.

Preguntas		Valoración					Observaciones
Nº	Ítems	MA	BA	A	PA	NA	
1	La relación con mis colegas de labor es apropiada.	X					
2	Pienso que la relación con mis colegas debería mejorar.	X					
3	La relación con mis colegas de labor es motivadora.	X					
4	Considero que la comunicación en la institución mis los colegas generan estrés laboral.	X					
5	Creo que la comunicación es un factor importante para el progreso de las actividades en mi trabajo.	X					
6	Considero que una mala comunicación con el equipo de trabajo crea estrés en la institución.	X					
7	Considero que la carga laboral que tengo en la institución, me puede causar estrés laboral.	X					
8	Pienso que la recarga laboral, ocasiona que no se logren las actividades en mi trabajo, lo cual genera estrés.	X					
9	Pienso que las actividades que conducen a una recarga laboral son un inconveniente de estrés laboral.	X					
10	Creo que los inconvenientes familiares son producidos por factores propios del estrés.	X					
11	Pienso que el estrés es un elemento importante que afecta a mi familia.	X					
12	Pienso que los problemas familiares mejorarían si realizo actividades que conlleven a reducir el estrés.	X					
13	Considero que el pago de mis servicios de trabajo, recibidos con demora me genera estrés personal como familiar.	X					
14	Pienso que los problemas financieros me generan estrés.	X					
15	Creo que una de las causas principales del estrés personal es generada por problemas financieros.	X					
16	Creo que el cambio de autoridad en la institución conlleva a una inseguridad económica por ser una posibilidad de estrés laboral.	X					
17	Considero que, un recorte de presupuesto, me generaría una inseguridad a nivel financiero y por	X					

	ende me causaría estrés laboral.						
18	Considero que, una inestabilidad política, originaría estrés en mi ambiente laboral.	X					
19	Creo que el cambio de jefe inmediato de forma repentina, podría ocasionar incertidumbre en la política de la institución.	X					
Total:		19					

Evaluado por: CJUNO SUNI JULIO CESAR

D.N.I.: 44095908

Fecha: 25-04-2022

Firma:  _____



UNIVERSIDAD CATÓLICA DE TRUJILLO BENEDICTO XVI

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, Julio Cesar CJUNO SUNI, con Documento Nacional de Identidad N° 44095908, de profesión Docente, grado académico Maestro en Ciencias de la Investigación Clínica, con código de colegiatura 27694, labor que ejerzo actualmente como docente investigador Renacyt, en la Universidad Peruana Unión.

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación el Instrumento denominado CUESTIONARIO DE ESTRÉS LABORAL, cuyo propósito es medir el nivel de dicha variable, a los efectos de su aplicación a docentes de la Institución Educativa “Luis E. Pinto Sotomayor”, Moquegua - 2022.

Luego de hacer las observaciones pertinentes a los ítems, concluyo en las siguientes apreciaciones.

Criterios evaluados	Valoración positiva			Valoración negativa	
	MA (3)	BA (2)	A (1)	PA	NA
Calidad de redacción de los ítems	X				
Amplitud del contenido a evaluar	X				
Congruencia con los indicadores	X				
Coherencia con las dimensiones	X				

Apreciación total:

Muy adecuado(X) Bastante adecuado() A= Adecuado() PA= Poco adecuado() No adecuado()

Lima, a los 25 días del mes de abril del 2022

Apellidos y nombres: CJUNO SUNI JULIO CESAR

DNI: 44095908

Firma:



UNIVERSIDAD CATÓLICA DE TRUJILLO BENEDICTO XVI

Instrucciones de Evaluación de ítems: Coloque en cada casilla de valoración la letra o letras correspondiente al aspecto cualitativo que según su criterio, cumple o tributa cada ítem a medir los aspectos o dimensiones de la variable en estudio. Las valoraciones son las siguientes:
MA= Muy adecuado / BA= Bastante adecuado / A= Adecuado / PA= Poco adecuado / NA= No adecuado

Categorías a evaluar: Redacción, contenido, congruencia y coherencia en relación a la variable de estudio. En la casilla de observaciones puede sugerir mejoras.

Preguntas		Valoración					Observaciones
Nº	Ítems	MA	BA	A	PA	NA	
1	Me siento orgulloso (a) de haber logrado cosas al mismo tiempo	X					
2	Siento que puedo manejar varias cosas al mismo tiempo	X					
3	Soy decidido(a)	X					
4	Puedo enfrentar las dificultades porque las he experimentado anteriormente.	X					
5	El creer en mí mismo(a) me permite atravesar tiempos difíciles.	X					
6	En una emergencia soy una persona en quien se puede confiar.	X					
7	Tengo la energía suficiente para hacer lo que debo hacer.	X					
8	Usualmente ver las cosas a largo plazo	X					
9	No me altero ante las dificultades, mantengo un comportamiento imparcial	X					
10	Soy amigo(a) de mí mismo(a).	X					
11	Rara vez me pregunto cuál es la finalidad de todo.	X					
12	Tomo las cosas una por una.	X					
13	Tengo auto disciplina	X					
14	Cuando planeo algo lo realizo	X					
15	Es importante para mí mantenerme interesado(a) en las cosas.	X					
16	Generalmente me las arreglo de una manera u otra	X					
17	Algunas veces me obligo a hacer cosas, aunque no quiera	X					
18	Cuando estoy en una situación difícil generalmente encuentro una salida.	X					
19	Por lo general encuentro algo de que reírme	X					
20	Mi vida tiene significado	X					
21	No me lamento de las cosas por las que no puedo hacer nada.	X					
22	Acepto que hay personas a las que yo no les agrado	X					
23	Dependo más de mí mismo(a) que de otras personas	X					

24	Puedo estar solo(a) si tengo que hacerlo	X						
25	Generalmente puedo ver una situación de varias maneras	X						
Total:		25						

Evaluado por: CJUNO SUNI JULIO CESAR

D.N.I.: 44095908

Fecha: 25-04-2022

Firma: _____





UNIVERSIDAD CATÓLICA DE TRUJILLO BENEDICTO XVI

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, Julio Cesar CJUNO SUNI, con Documento Nacional de Identidad N° 44095908, de profesión Docente, grado académico Maestro en Ciencias de la Investigación Clínica, con código de colegiatura 27694, labor que ejerzo actualmente como docente investigador Renacyt, en la Universidad Peruana Unión.

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación el Instrumento denominado CUESTIONARIO DE RESILIENCIA, cuyo propósito es medir el nivel de dicha variable, a los efectos de su aplicación a docentes de la Institución Educativa "Luis E. Pinto Sotomayor", Moquegua - 2022.

Luego de hacer las observaciones pertinentes a los ítems, concluyo en las siguientes apreciaciones.

Criterios evaluados	Valoración positiva			Valoración negativa	
	MA (3)	BA (2)	A (1)	PA	NA
Calidad de redacción de los ítems	X				
Amplitud del contenido a evaluar	X				
Congruencia con los indicadores	X				
Coherencia con las dimensiones	X				

Apreciación total:

Muy adecuado (X) Bastante adecuado () A= Adecuado () PA= Poco adecuado () No adecuado ()

Lima, a los 25 días del mes de abril del 2022

Apellidos y nombres: CJUNO SUNI JULIO CESAR

DNI: 44095908

Firma:



UNIVERSIDAD CATÓLICA DE TRUJILLO BENEDICTO XVI

PRESENTACIÓN A JUICIO DE EXPERTO

Estimado Validador: Mg. Gissella Ana Flores Apaza

Me es grato dirigirme a usted, a fin de solicitar su colaboración como experto para validar los instrumentos que adjunto denominados:

CUESTIONARIO DE ESTRÉS LABORAL, diseñado por Ivancevich y Matteson (1989), adaptado por Magdalena Visitación Florián (2017) y CUESTIONARIO DE RESILIENCIA, diseñado por Wagnild y Young (1993), adaptado por Angelica Cecilia Novella Coquis (2002), cuyo propósito es medir la pertinencia de dichos instrumentos, el cual será aplicado a docentes de la I.E. "Luis E. Pinto Sotomayor" Moquegua, por cuanto considero que sus observaciones, apreciaciones y acertados aportes serán de utilidad.

El presente instrumento tiene como finalidad recoger información directa para la investigación que se realiza en los actuales momentos, titulado:

Estrés Laboral y Resiliencia en docentes de la Institución Educativa "Luis E. Pinto Sotomayor", Moquegua – 2022

Tesis que será presentada a la Universidad Católica de Trujillo, como requisito para obtener el grado de:

MAESTRA EN INVESTIGACIÓN Y DOCENCIA UNIVERSITARIA

Para efectuar la validación del instrumento, usted deberá leer cuidadosamente cada enunciado y sus correspondientes alternativas de respuesta, en donde se pueden seleccionar una, varias o ninguna alternativa de acuerdo al criterio personal y profesional del actor que responda al instrumento. Se le agradece cualquier sugerencia referente a redacción, contenido, pertinencia y congruencia u otro aspecto que se considere relevante para mejorar el mismo.

Gracias por su aporte

Paola Isabel Orihuela Zambrano



UNIVERSIDAD CATÓLICA DE TRUJILLO BENEDICTO XVI

JUICIO DE EXPERTO SOBRE LA PERTINENCIA DE INSTRUMENTOS

Instrucciones: Marque con una X en donde corresponde, que según su criterio, Si cumple o No cumple, la coherencia entre dimensiones e indicadores de la variable en estudio.

Variable	Dimensiones	Indicadores	N° de ítem	COHERENCIA	
				SI	NO
Estrés Laboral	Estrés a nivel organizacional	Relación Interpersonal	1,2,3	X	
		Comunicación	4,5,6	X	
		Recarga Laboral	7,8,9	X	
	Estrés a nivel individual	Problemas familiares	10,11,12	X	
		Problemas económicos	13,14,15	X	
		Estrés a nivel del entorno	Incertidumbre económica	16,17	X
Incertidumbre política	18,19		X		
Resiliencia	Confianza en sí mismo	Independencia	1,2,3,4	X	
		Autoconfianza	5,6,7	X	
	Ecuanimidad	Adaptabilidad	8,9,10	X	
		Positivismo	11,12	X	
	Perseverancia	Autodisciplina	13,14,15	X	
		Responsabilidad con los objetivos	16,17,18	X	
	Satisfacción personal	Aceptación por la vida	19,20	X	
		Sentimiento de Paz	21,22	X	
	Sentirse bien solo	Comodidad	23,24	X	
		Calma	25	X	



UNIVERSIDAD CATÓLICA DE TRUJILLO BENEDICTO XVI

Instrucciones de Evaluación de ítems: Coloque en cada casilla de valoración la letra o letras correspondiente al aspecto cualitativo que según su criterio, cumple o tributa cada ítem a medir los aspectos o dimensiones de la variable en estudio. Las valoraciones son las siguientes:

MA= Muy adecuado / BA= Bastante adecuado / A = Adecuado / PA= Poco adecuado / NA= No adecuado

Categorías a evaluar: Redacción, contenido, congruencia y coherencia en relación a la variable de estudio. En la casilla de observaciones puede sugerir mejoras.

Preguntas		Valoración					Observaciones
Nº	Ítems	MA	BA	A	PA	NA	
1	La relación con mis colegas de labor es apropiada.		X				
2	Pienso que la relación con mis colegas debería mejorar.		X				
3	La relación con mis colegas de labor es motivadora.		X				
4	Considero que la comunicación en la institución mis los colegas generan estrés laboral.		X				
5	Creo que la comunicación es un factor importante para el progreso de las actividades en mi trabajo.		X				
6	Considero que una mala comunicación con el equipo de trabajo crea estrés en la institución.		X				
7	Considero que la carga laboral que tengo en la institución, me puede causar estrés laboral.		X				
8	Pienso que la recarga laboral, ocasiona que no se logren las actividades en mi trabajo, lo cual genera estrés.		X				
9	Pienso que las actividades que conducen a una recarga laboral son un inconveniente de estrés laboral.		X				
10	Creo que los inconvenientes familiares son producidos por factores propios del estrés.		X				
11	Pienso que el estrés es un elemento importante que afecta a mi familia.		X				
12	Pienso que los problemas familiares mejorarían si realizo actividades que conlleven a reducir el estrés.		X				
13	Considero que el pago de mis servicios de trabajo, recibidos con demora me genera estrés personal como familiar.		X				
14	Pienso que los problemas financieros me generan estrés.		X				
15	Creo que una de las causas principales del estrés personal es generada por problemas financieros.		X				
16	Creo que el cambio de autoridad en la institución conlleva a una inseguridad económica por ser una posibilidad de estrés laboral.		X				
17	Considero que, un recorte de presupuesto, me generaría una inseguridad a nivel financiero y por		X				

	ende me causaría estrés laboral.						
18	Considero que, una inestabilidad política, originaría estrés en mi ambiente laboral.		X				
19	Creo que el cambio de jefe inmediato de forma repentina, podría ocasionar incertidumbre en la política de la institución.		X				
Total:			19				

Evaluado por: FLORES APAZA GISSELLA ANA

D.N.I.: 09976837

Fecha: 25-04-2022

Firma: _____





UNIVERSIDAD CATÓLICA DE TRUJILLO BENEDICTO XVI

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, Gissella Ana FLORES APAZA, con Documento Nacional de Identidad N° 09976837, de profesión Docente, grado académico Magister en Psicología con Mención en Psicología Educativa, con código de colegiatura 0209976837, labor que ejerzo actualmente como docente de secundaria, en la UGEL 03 de Lima.

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación el Instrumento denominado CUESTIONARIO DE ESTRÉS LABORAL, cuyo propósito es medir el nivel de dicha variable, a los efectos de su aplicación a docentes de la Institución Educativa "Luis E. Pinto Sotomayor", Moquegua - 2022.

Luego de hacer las observaciones pertinentes a los ítems, concluyo en las siguientes apreciaciones.

Criterios evaluados	Valoración positiva			Valoración negativa	
	MA (3)	BA (2)	A (1)	PA	NA
Calidad de redacción de los ítems	X				
Amplitud del contenido a evaluar		X			
Congruencia con los indicadores	X				
Coherencia con las dimensiones	X				

Apreciación total:

Muy adecuado(X) Bastante adecuado() A= Adecuado() PA= Poco adecuado() No adecuado()

Lima, a los 25 días del mes de abril del 2022

Apellidos y nombres: FLORES APAZA GISSELLA ANA DNI: 09976837

Firma:



UNIVERSIDAD CATÓLICA DE TRUJILLO BENEDICTO XVI

Instrucciones de Evaluación de ítems: Coloque en cada casilla de valoración la letra o letras correspondiente al aspecto cualitativo que según su criterio, cumple o tributa cada ítem a medir los aspectos o dimensiones de la variable en estudio. Las valoraciones son las siguientes:
MA= Muy adecuado / BA= Bastante adecuado / A= Adecuado / PA= Poco adecuado / NA= No adecuado

Categorías a evaluar: Redacción, contenido, congruencia y coherencia en relación a la variable de estudio. En la casilla de observaciones puede sugerir mejoras.

Preguntas		Valoración					Observaciones
Nº	Ítems	MA	BA	A	PA	NA	
1	Me siento orgulloso (a) de haber logrado cosas al mismo tiempo	X					
2	Siento que puedo manejar varias cosas al mismo tiempo	X					
3	Soy decidido(a)	X					
4	Puedo enfrentar las dificultades porque las he experimentado anteriormente.	X					
5	El creer en mí mismo(a) me permite atravesar tiempos difíciles.	X					
6	En una emergencia soy una persona en quien se puede confiar.	X					
7	Tengo la energía suficiente para hacer lo que debo hacer.	X					
8	Usualmente ver las cosas a largo plazo	X					
9	No me altero ante las dificultades, mantengo un comportamiento imparcial	X					
10	Soy amigo(a) de mí mismo(a).	X					
11	Rara vez me pregunto cuál es la finalidad de todo.	X					
12	Tomo las cosas una por una.	X					
13	Tengo auto disciplina	X					
14	Cuando planeo algo lo realizo	X					
15	Es importante para mí mantenerme interesado(a) en las cosas.	X					
16	Generalmente me las arreglo de una manera u otra	X					
17	Algunas veces me obligo a hacer cosas, aunque no quiera	X					
18	Cuando estoy en una situación difícil generalmente encuentro una salida.	X					
19	Por lo general encuentro algo de que reírme	X					
20	Mi vida tiene significado	X					
21	No me lamento de las cosas por las que no puedo hacer nada.	X					
22	Acepto que hay personas a las que yo no les agrado	X					
23	Dependo más de mí mismo(a) que de otras personas	X					

24	Puedo estar solo(a) si tengo que hacerlo	X					
25	Generalmente puedo ver una situación de varias maneras	X					
Total:		25					

Evaluado por: FLORES APAZA GISSELLA ANA

D.N.I.: 09976837

Fecha: 25-04-2022

Firma: _____





UNIVERSIDAD CATÓLICA DE TRUJILLO BENEDICTO XVI

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, Gissella Ana FLORES APAZA, con Documento Nacional de Identidad N° 09976837, de profesión Docente, grado académico Magister en Psicología con Mención en Psicología Educativa, con código de colegiatura 0209976837, labor que ejerzo actualmente como docente de secundaria, en la UGEL 03 de Lima.

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación el Instrumento denominado CUESTIONARIO DE RESILIENCIA, cuyo propósito es medir el nivel de dicha variable, a los efectos de su aplicación a docentes de la Institución Educativa "Luis E. Pinto Sotomayor", Moquegua - 2022.

Luego de hacer las observaciones pertinentes a los ítems, concluyo en las siguientes apreciaciones.

Criterios evaluados	Valoración positiva			Valoración negativa	
	MA (3)	BA (2)	A (1)	PA	NA
Calidad de redacción de los ítems	X				
Amplitud del contenido a evaluar	X				
Congruencia con los indicadores	X				
Coherencia con las dimensiones	X				

Apreciación total:

Muy adecuado (X) Bastante adecuado () A= Adecuado () PA= Poco adecuado () No adecuado ()

Lima, a los 25 días del mes de abril del 2022

Apellidos y nombres: FLORES APAZA GISSELLA ANA DNI: 09976837

Firma:

b) Confiabilidad de los instrumentos

Para Medina y Verdejo (2020, p. 277), la confiabilidad o fiabilidad esta referida a la exactitud de la información recogida mediante un instrumento aplicado en varias ocasiones, arrojando el mínimo de errores posibles. Estos errores podrían estar asociados a los cambios bajo las condiciones en las que un instrumento es aplicado, también a la ambigüedad de los ítems, ocurriendo por lo general que el incremento de la cantidad de ítems incrementa el coeficiente de confiabilidad. En este estudio para determinar la confiabilidad se aplicará alfa de Crombach.

- Estadísticos de fiabilidad de Estrés Laboral

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,864	19

Nota. Base de datos de IBM SPSS 26

Estadísticas de total de elemento

Ítems	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
EL1	56,3556	130,007	0,607	0,853
EL2	56,0667	131,836	0,446	0,859
EL3	56,5333	135,845	0,434	0,859
EL4	57,7333	140,973	0,217	0,866
EL5	55,8000	132,982	0,496	0,857
EL6	56,6444	140,689	0,139	0,872
EL7	57,1778	133,604	0,449	0,859
EL8	57,0000	128,636	0,658	0,851
EL9	57,0889	128,946	0,597	0,853
EL10	57,2000	124,982	0,756	0,846
EL11	57,0000	127,409	0,645	0,851

EL12	56,4667	125,800	0,621	0,851
EL13	57,1333	128,482	0,575	0,853
EL14	57,0444	125,907	0,618	0,851
EL15	56,7778	136,859	0,351	0,862
EL16	57,6889	131,537	0,500	0,857
EL17	56,7111	138,528	0,223	0,868
EL18	57,0222	137,977	0,236	0,867
EL19	56,9556	137,180	0,304	0,864

Nota. Base de datos de IBM SPSS 26

- **Estadísticos de fiabilidad de Resiliencia**

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,755	25

Nota. Base de datos de IBM SPSS 26

Estadísticas de total de elemento

Ítems	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
R1	981,111	51,146	0,111	0,760
R2	987,556	50,371	0,142	0,759
R3	983,111	49,674	0,329	0,745
R4	984,222	47,068	0,561	0,730
R5	983,333	50,182	0,157	0,758
R6	979,333	50,836	0,252	0,749
R7	981,556	46,589	0,599	0,727
R8	986,889	49,765	0,297	0,747
R9	987,333	48,745	0,286	0,748
R10	980,889	48,310	0,359	0,742

R11	987,778	48,995	0,253	0,750
R12	984,222	48,522	0,411	0,740
R13	982,000	48,618	0,452	0,738
R14	981,778	49,422	0,381	0,742
R15	982,444	52,553	0,000	0,767
R16	982,444	51,143	0,149	0,755
R17	988,667	48,845	0,260	0,750
R18	982,000	48,755	0,591	0,735
R19	982,667	54,245	-0,159	0,766
R20	980,444	50,453	0,283	0,748
R21	985,778	48,386	0,353	0,743
R22	982,667	49,745	0,326	0,745
R23	981,333	47,209	0,587	0,730
R24	981,556	50,453	0,214	0,752
R25	980,222	50,431	0,336	0,746

Nota. Base de datos de IBM SPSS 26

Anexo 8: Matriz de instrumentos del cuestionario

Elaboración de instrumento para la Variable: Estrés laboral

ESTRÉS LABORAL	
Estres a nivel organizacional	Relación Interpersonal
	Comunicación
Estres a nivel particular	Recarga Laboral
	Problemas familiares
Estres a nivel particular	Problemas economicos

1. La relación con mis colegas de labor es apropiada.
2. Pienso que la relación con mis colegas debería mejorar.
3. La relación con mis colegas de labor es motivadora.
4. Considero que la comunicación en la institución mis los colegas generan estrés laboral.
5. Creo que la comunicación es un factor importante para el progreso de las actividades en mi trabajo.
6. Considero que una mala comunicación con el equipo de trabajo crea estrés en la institución.
7. Considero que la carga laboral que tengo en la institución, me puede causar estrés laboral.
8. Pienso que la recarga laboral, ocasiona que no se logren las actividades en mi trabajo, lo cual genera estrés.
9. Pienso que las actividades que conducen a una recarga laboral son un inconveniente de estrés laboral.
10. Creo que los inconvenientes familiares son producidos por factores propios del estrés.
11. Pienso que el estrés es un elemento importante que afecta a mi familia.
12. Pienso que los problemas familiares mejorarían si realizo actividades que conlleven a reducir el estrés.
13. Considero que el pago de mis servicios de trabajo, recibidos con demora me genera estrés personal como familiar.
14. Pienso que los problemas financieros me generan estrés.
15. Creo que una de las causas principales del estrés personal es generada por problemas financieros.

	Estres a nivel del entorno	Incertidumbre económica	16. Creo que el cambio de autoridad en la institución conlleva a una inseguridad económica por ser una posibilidad de estrés laboral.
		Incertidumbre política	17. Considero que, un recorte de presupuesto, me generaría una inseguridad a nivel financiero y por ende me causaría estrés laboral.
			18. Considero que, una inestabilidad política, originaría estrés en mi ambiente laboral.
			19. Creo que el cambio de jefe inmediato de forma repentina, podría ocasionar incertidumbre en la política de la institución.

Nota: Elaboración propia.

Elaboración de instrumento para la Variable: Resiliencia

RESILIENCIA	Confianza en sí mismo	Independencia	1. Me siento orgulloso (a) de haber logrado cosas al mismo tiempo
			2. Siento que puedo manejar varias cosas al mismo tiempo
			3. Soy decidido(a)
			4. Puedo enfrentar las dificultades porque las he experimentado anteriormente.
			5. El creer en mí mismo(a) me permite atravesar tiempos difíciles.
		Autoconfianza	6. En una emergencia soy una persona en quien se puede confiar.
			7. Tengo la energía suficiente para hacer lo que debo hacer.

Ecuanimidad	Adaptabilidad	8. Usualmente ver las cosas a largo plazo 9. No me altero ante las dificultades, mantengo un comportamiento imparcial 10. Soy amigo(a) de mí mismo(a). 11. Rara vez me pregunto cuál es la finalidad de todo. 12. Tomo las cosas una por una.
Perseverancia	Autodisciplina	13. Tengo auto disciplina 14. Cuando planeo algo lo realizo 15. Es importante para mí mantenerme interesado(a) en las cosas. 16. Generalmente me las arreglo de una manera u otra 17. Algunas veces me obligo a hacer cosas, aunque no quiera 18. Cuando estoy en una situación difícil generalmente encuentro una salida.
Satisfacción Personal	Responsabilidad con los objetivos Aceptación por la vida Sentimiento de paz	19. Por lo general encuentro algo de que reírme 20. Mi vida tiene significado 21. No me lamento de las cosas por las que no puedo hacer nada. 22. Acepto que hay personas a las que yo no les agrado

	El sentirse bien		
	solo	Comodidad	23. Dependo más de mí mismo(a) que de otras personas
			24. Puedo estar solo(a) si tengo que hacerlo
		Calma	25. Generalmente puedo ver una situación de varias maneras

Nota: Elaboración propia.

Anexo 9: Grado de relación según coeficiente de correlación

RANGO	RELACIÓN
-0.91 a -1.00	Correlación negativa perfecta
-0.76 a -0.90	Correlación negativa muy fuerte
-0.51 a -0.75	Correlación negativa considerable
-0.11 a -0.50	Correlación negativa media
-0.01 a -0.10	Correlación negativa débil
0.00	No existe correlación
+0.01 a +0.10	Correlación positiva débil
+0.11 a +0.50	Correlación positiva media
+0.51 a +0.75	Correlación positiva considerable
+0.76 a +0.90	Correlación positiva muy fuerte
+0.91 a +1.00	Correlación positiva perfecta

Nota: Mondragón (2014)

Anexo 10: Galería fotográfica de la aplicación de instrumentos





Anexo 11: Imagen de porcentaje de Turnitin

ESTRÉS LABORAL Y RESILIENCIA EN DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA "LUIS E. PINTO SOTOMAYOR", MOQUEGUA – 2022

INFORME DE ORIGINALIDAD

12%

INDICE DE SIMILITUD

12%

FUENTES DE INTERNET

2%

PUBLICACIONES

7%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	4%
2	repositorio.uct.edu.pe Fuente de Internet	3%
3	apirepositorio.unh.edu.pe Fuente de Internet	3%
4	Submitted to Universidad Peruana Los Andes Trabajo del estudiante	1%
5	worldwidescience.org Fuente de Internet	1%
6	hdl.handle.net Fuente de Internet	1%

Excluir citas

Activo

Excluir coincidencias < 1%

Excluir bibliografía

Activo