



UNIVERSIDAD  
**AUTÓNOMA**  
DE ICA

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE ICA  
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD  
PROGRAMA ACADÉMICO DE PSICOLOGÍA

TESIS  
**“ESTRÉS LABORAL Y RESILIENCIA DURANTE LA PANDEMIA  
DEL COVID-19 EN DOCENTES DE LA I.E INMACULADA DE  
CURAHUASI, ABANCAY, PERÚ 2021”**

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN  
**Calidad de vida, resiliencia y bienestar psicológico**

Presentado por:  
**María Del Carmen Mamani zúñiga**

Tesis desarrollada para optar el Título Profesional de Licenciada en Psicología

Docente asesor:  
Mg. José Yomil Pérez Gómez  
Código Orcid N° 0000-0002-3516-9071

Chincha, Ica, 2021

**Asesor**

MG. JOSÉ YOMIL PÉREZ GÓMEZ

**Miembros del jurado**

- Dr. Edmundo González Zavala
- Dr. William Chu Estrada
- Dr. Martín Campos Martínez

## DEDICATORIA

A mi madre, por haberme dado la vida, por ser el pilar más importante, por demostrarme siempre su cariño y apoyo incondicional, y hoy desde el cielo ilumina mi vida.

A mi padre y hermanos, quienes compartieron momentos significativos ayudarme en todos los momentos. A mi hermana milagros por ser mi ejemplo y orgullo.

A mis docentes, quienes compartieron sus conocimientos y orientaciones e impulsaron para lograr mis metas en mis estudios profesionales.

## **AGRADECIMIENTO**

Quiero agradecer en primer lugar a la Universidad Autónoma de Ica por esta oportunidad que nos da a los estudiantes de poder desarrollar nuestros conocimientos. Al Rector de la Universidad Autónoma de Ica, Dr. Hernando Martín Campos Martínez, al Vicerrector, Dr. Willian Esteban Chu Estrada, quienes brindan su apoyo y compromiso durante el programa de titulación.

A mi asesor de tesis, MG. José Yomil Pérez Gómez, quien compartió todos sus conocimientos, me motivó y absolvió todas las dudas que se me presentaron durante el desarrollo hasta la culminación del trabajo de investigación.

Asimismo, a la institución educativa de mujeres Inmaculada quien me permitió realizar mi trabajo de investigación, me dio el acceso a las instalaciones de su honorable institución, a los docentes que me brindaron su colaboración para la aplicación de los instrumentos de recolección de datos y así poder realizar mi tesis.

## RESUMEN

**Objetivo:** Determinar la relación entre el estrés laboral y la resiliencia durante la pandemia del COVID-19 en docentes de la I.E Inmaculada de Curahuasi, Abancay, Perú 2021.

**Material y métodos:** Estudio de tipo básico con enfoque cuantitativo, nivel descriptivo correlacional, de diseño no experimental y corte transversal, la población de estudio fue conformada por 32 docentes de la I.E Inmaculada de curahuasi, el muestreo fue no probabilístico de tipo censal debido a que se trabajará con la totalidad de la población de estudio. Los instrumentos que se utilizaron fueron la Escala de Estrés Laboral en Docentes y la Escala de Resiliencia de Wagnild y Young. Los resultados se presentaron descriptivamente y se utilizó la prueba de coeficiente de correlación Rho de Spearman.

**Resultados:** Entre los resultados más destacados se encontró que el 65,6% de los docentes perciben un nivel moderado de resiliencia, por otro lado, el 53,1% de los docentes perciben un nivel alto en resiliencia. Asimismo, se evidencio un coeficiente de relación Rho de Spearman  $r_s = -0,309$  y una significancia de 0,085, entre las variables estrés laboral y resiliencia en los docentes de la I.E Inmaculada de curahuasi, Abancay, Perú 2021.

**Conclusiones:** Los resultados evidencian la existencia de una correlación negativa o inversamente proporcional baja. Es decir, No existe relación significativa entre las variables de estrés laboral y resiliencia en los docentes de la I.E Inmaculada.

**Palabras claves:**

Estrés Laboral, Resiliencia, Pandemia del COVID-19, Docentes

## ABSTRACT

**Objective:** To determine the relationship between work stress and resilience during the COVID-19 pandemic in teachers of the I.E Inmaculada de Curahuasi, Abancay, Peru 2021

**Material and methods:** Basic type study with a quantitative approach, correlational descriptive level, non-experimental design and cross-sectional section, the study population was made up of 32 teachers from the El Inmaculada de curahuasi, the sampling was non-probabilistic of the census type due to that will work with the entire study population. The instruments used were the Occupational Stress Scale in Teachers and the Wagnild and Young Resilience Scale. The results were presented descriptively and the Spearman Rho correlation coefficient test was used.

**Results:** Among the most outstanding results, it was found that 65.6% of teachers perceive a moderate level of resilience, on the other hand, 53.1% of teachers perceive a high level of resilience. Likewise, a Spearman Rho relation coefficient  $r_s = -0.309$  and a significance of 0.085 was evidenced between the variables work stress and resilience in teachers of the Inmaculada de curahuasi I.E., Abancay, Peru 2021.

**Conclusions:** The results show the existence of a low negative or inversely proportional correlation. That is, there is no significant relationship between the variables of work stress and resilience in teachers of the Immaculate I.E.

**Keywords:**

Work Stress, Resilience, COVID-19 Pandemic, Teachers

## ÍNDICE GENERAL

	<b>Pág.</b>
Caratula	i
Dedicatoria	iii
Agradecimientos	iv
Resumen	v
Abstract	vi
Índice general	vii
Índice de figuras	ix
Índice de cuadros	xi
<b>I. INTRODUCCIÓN</b>	<b>14</b>
<b>II. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA</b>	<b>15</b>
2.1 Descripción del Problema	15
2.2. Pregunta de investigación general	18
2.3 Preguntas de investigación específicas	18
2.4 Justificación e Importancia	19
2.5 Objetivo general	20
2.6 Objetivos específicos	20
2.7 Alcances y limitaciones	21
<b>III. MARCO TEÓRICO</b>	<b>23</b>
3.1 Antecedentes	23
3.2 Bases Teóricas	28
3.3 Marco conceptual	50
<b>IV. METODOLOGÍA</b>	<b>53</b>
4.1 Tipo y Nivel de la investigación	53
4.2 Diseño de la investigación	53
4.3 Población – Muestra	54
4.4 Hipótesis general y específicas	54
4.5 Identificación de las variables	55

4.6	Operacionalización de las variables	56
4.7	Recolección de datos	60
<b>V.</b>	<b>RESULTADOS</b>	63
5.1	Presentación de Resultados	63
5.2	Interpretación de los Resultados	77
<b>VI.</b>	<b>ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS</b>	88
6.1	Análisis descriptivo de los resultados	88
6.2	Comparación de resultados con marco teórico	89
	<b>CONCLUSIONES</b>	91
	<b>RECOMENDACIONES</b>	92
	<b>REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS</b>	93
	<b>ANEXOS</b>	100
	Anexo 1: Matriz de consistencia	101
	Anexo 2: Instrumento de recolección de datos	103
	Anexo 3: Informe de Turnitin al 28% de similitud	105
	Anexo 4: Base de datos de la investigación	106
	Anexo 5: Carta de presentación y constancia de aplicación de instrumentos de recolección de datos	109
	Anexo 6: Consentimiento informado	111
	Anexo 7: Aplicación de los instrumentos de recolección de datos	112
	Anexo 8: Autorización de uso de instrumentos	118
	Anexo 8: Autorización de uso de los cuestionarios	121
	Anexo 9: Captura de pantalla IBM SPSS Statistics 26	123
	Anexo 10: Evidencias fotográficas	125

## INDICE DE FIGURAS

	<b>Pg</b>
<b>FIGURA N.º 01</b> Porcentajes de la edad de los docentes de la 63 Institución Educativa Inmaculada de curahuasi, 2021	
<b>FIGURA N.º 02</b> Porcentajes del Sexo de los docentes de la 64 Institución Educativa Inmaculada de curahuasi, 2021	
<b>FIGURA N.º 03</b> Porcentajes del estado civil de los docentes de la 65 Institución Educativa Inmaculada de curahuasi, 2021	
<b>FIGURA N.º 04</b> Porcentajes del tiempo de servicio de los docentes 66 de la Institución Educativa Inmaculada de curahuasi, 2021	
<b>FIGURA N.º 05</b> Porcentajes de la condición laboral de los docentes 67 de la Institución Educativa Inmaculada de curahuasi, 2021	
<b>FIGURA N.º 06</b> Porcentajes del estrés laboral en docentes de la 68 Institución Educativa Inmaculada de curahuasi, 2021	
<b>FIGURA N.º 07</b> Porcentajes de la dimensión de agotamiento 69 emocional de la variable Estrés laboral en docentes de la Institución Educativa Inmaculada de curahuasi, 2021	
<b>FIGURA N.º 08</b> Porcentajes de la dimensión de despersonalización 70 de la variable Estrés laboral en docentes de la Institución Educativa Inmaculada de curahuasi, 2021	

<b>FIGURA N.º 09</b>	Porcentajes de la dimensión de baja realización personal de la variable Estrés laboral en docentes de la Institución Educativa Inmaculada de curahuasi, 2021	71
<b>FIGURA N.º 10</b>	Porcentajes de la Resiliencia en docentes de la Institución Educativa Inmaculada de curahuasi, 2021	72
<b>FIGURA N.º 11</b>	Tabla cruzada de porcentajes entre el Estrés laboral y Resiliencia en docentes de la Institución Educativa Inmaculada de curahuasi, 2021	73
<b>FIGURA N.º 12</b>	Tabla cruzada de porcentajes de la dimensión de Agotamiento Emocional de la variable Estrés laboral y la Resiliencia en docentes de la Institución Educativa Inmaculada de curahuasi, 2021	74
<b>FIGURA N.º 13</b>	Tabla cruzada de porcentajes de la dimensión de Despersonalización de la variable Estrés laboral y la Resiliencia en docentes de la Institución Educativa Inmaculada de curahuasi, 2021	75
<b>FIGURA N.º 14</b>	Tabla cruzada de Porcentajes de la dimensión de Baja Realización Personal de la variable Estrés laboral y la Resiliencia en docentes de la Institución Educativa Inmaculada de curahuasi, 2021	76

## INDICE DE CUADROS

	<b>Pg</b>
<b>Cuadro N.º 01</b> Frecuencias y porcentajes de la edad de los docentes de la Institución Educativa Inmaculada de curahuasi, 2021	63
<b>Cuadro N.º 02</b> Frecuencias y porcentajes del Sexo de los docentes de la Institución Educativa Inmaculada de curahuasi, 2021	64
<b>Cuadro N.º 03</b> Estado civil de los docentes de la Institución Educativa Inmaculada de curahuasi, 2021	65
<b>Cuadro N.º 04</b> Frecuencias y porcentajes del tiempo de servicio de los docentes de la Institución Educativa Inmaculada de curahuasi, 2021	66
<b>Cuadro N.º 05</b> Frecuencias y porcentajes de la condición laboral de los docentes de la Institución Educativa Inmaculada de curahuasi, 2021	67
<b>Cuadro N.º 06</b> Frecuencias y porcentajes del estrés laboral en docentes de la Institución Educativa Inmaculada de curahuasi, 2021	68
<b>Cuadro N.º 07</b> Frecuencias y porcentajes de la dimensión de agotamiento emocional de la variable Estrés laboral en docentes de la Institución Educativa Inmaculada de curahuasi, 2021	69
<b>Cuadro N.º 08</b> Frecuencias y porcentajes de la dimensión de despersonalización de la variable Estrés laboral en docentes de la Institución Educativa Inmaculada de curahuasi, 2021	70
<b>Cuadro N.º 09</b> Frecuencias y Porcentajes de la dimensión de baja realización personal de la variable Estrés laboral en	71

docentes de la Institución Educativa Inmaculada de curahuasi, 2021

<b>Cuadro N.º 10</b>	Cuadro N.º 10 Frecuencias y porcentajes de la Resiliencia en docentes de la Institución Educativa Inmaculada de curahuasi, 2021	72
<b>Cuadro N.º 11</b>	Tabla cruzada de Frecuencias y porcentajes entre el Estrés laboral y Resiliencia en docentes de la Institución Educativa Inmaculada de curahuasi, 2021	73
<b>Cuadro N.º 12</b>	Tabla cruzada de Frecuencias y porcentajes de la dimensión de Agotamiento Emocional de la variable Estrés laboral y la Resiliencia en docentes de la Institución Educativa Inmaculada de curahuasi, 2021	74
<b>Cuadro N.º 13</b>	Tabla cruzada de frecuencias y porcentajes de la dimensión de Despersonalización de la variable Estrés laboral y la Resiliencia en docentes de la Institución Educativa Inmaculada de curahuasi, 2021	75
<b>Cuadro N.º 14</b>	Tabla cruzada de frecuencias y Porcentajes de la dimensión de Baja Realización Personal de la variable Estrés laboral y la Resiliencia en docentes de la Institución Educativa Inmaculada de curahuasi, 2021	76
<b>Cuadro N.º 15</b>	Prueba de Shapiro- Wilk para Estrés laboral y la Resiliencia en docentes de la Institución Educativa Inmaculada de curahuasi, 2021	82
<b>Cuadro N.º 16</b>	Prueba de correlación Rho Spearman entre Estrés laboral y la Resiliencia en docentes de la Institución Educativa Inmaculada de curahuasi, 2021	83
<b>Cuadro N.º 17</b>	Prueba de correlación Rho Spearman entre la dimensión de Agotamiento emocional de la variable	84

Estrés laboral y la Resiliencia en docentes de la  
Institución Educativa Inmaculada de curahuasi, 2021

<b>Cuadro N.º 18</b>	Prueba de correlación Rho Spearman entre la dimensión de Despersonalización de la variable Estrés laboral y la Resiliencia en docentes de la Institución Educativa Inmaculada de curahuasi, 2021	86
<b>Cuadro N.º 19</b>	Prueba de correlación Rho Spearman entre la dimensión de Baja realización personal de la variable Estrés laboral y la Resiliencia en docentes de la Institución Educativa Inmaculada de curahuasi, 2021	87

## I. INTRODUCCIÓN

En la actualidad nos encontramos en medio de una pandemia del COVID-19 que ha generado diversos problemas en la población peruana, y eso ha llevado a visualizar con mayor claridad la falta de acceso a recursos vitales en sectores de la sociedad tan importantes y fundamentales para la vida humana. Entre ellos la educación en nuestro país, hoy en día la carga laboral en los docentes mediante nuevas formas de enseñanzas, como es la tecnología viene siendo una de las causas para la presencia de problemas de la salud mental como: (ansiedad, depresión, trastornos del sueño y el estrés Laboral).

Dentro de las variables que se desarrollaron está el estrés laboral, considerado como un riesgo psicosocial de manera relevante en el desempeño laboral, que puede generar (inseguridad en sus labores académicas, tener poca o nula productividad y ser menos eficiente). Siendo consecuencias negativas para el docente y la institución. Es por ello, la resiliencia constituye una característica positiva para afrontar situaciones estresantes, resistir la adversidad y recuperarse de sucesos vitales difíciles, adaptándose a las circunstancias buscando alternativas de solución.

Las dos variables estudiadas en la investigación tienen una importancia muy relevante dentro del ámbito de la psicología, por un lado, el estrés desencadenado por un desequilibrio en factores sociales, económicos, emocionales y físicos. Y a su vez la resiliencia que genera fortaleza y resistencia a las adversidades en los seres humanos.

Por consiguiente, este trabajo de investigación tuvo como propósito Determinar la relación entre el estrés laboral y la resiliencia durante la pandemia del COVID-19 en docentes de la I.E Inmaculada de Curahuasi, Abancay, Perú 2021.

*La autora*

## II. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

### 2.1. Descripción del problema

Actualmente la pandemia del COVID-19, desde su aparición ha provocado en todos los países desarrollados y subdesarrollados, crisis económica, incertidumbre y preocupación por los nuevos retos a los que nos vemos enfrentados.

La educación por ende es uno de los sectores más golpeados por la pandemia, y como factor fundamental se tiene a los docentes que forman parte importante para brindar enseñanzas a estudiantes de todas las edades y culturas. Es así, en muchos de ellos la carga laboral puede generarles estrés laboral.

A nivel mundial según la Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo [AESST] (2018), manifiesta que en Europa el estrés afecta el 51 % tanto en el sector privado o público y estará presente en diversas situaciones del trabajador. Asimismo, en algunas ocasiones se puede observar que la presión del estrés laboral con el desenvolvimiento de las capacidades intelectuales permite satisfacer necesidades y buscar un bienestar en la salud mental.

A nivel internacional según Matabanchoy, Lasso y Pantoja (2017), manifiesta que los directivos, administrativos, docentes y personal de apoyo de la institución, tienen un nivel de estrés laboral alto y muy alto lo que puede significar de manera directa la afectación del bienestar psicológico sobre todo por las responsabilidades que se tiene dentro de cada Institución. Asimismo, la UNESCO (2020), menciona que, la educación, a mediados de mayo del 2020 más de 1.200 millones de estudiantes de todos los niveles de enseñanza, en todo el mundo, habían

dejado de tener clases presenciales en la escuela. De ellos, más de 160 millones eran estudiantes de América Latina y el Caribe

A nivel Nacional, es decir en Perú, Cuba (2019) realizó un análisis en la que los docentes contratados muestran el 16.36% de nivel alto, el 76.37% presentan nivel medio y el 7.27% de los docentes se ubicaron en el nivel bajo. En los docentes nombrados se observó que el 26.67% se ubicaron en el nivel alto estrés laboral y el 73.33% de los docentes se ubicaron en el nivel medio. Por lo tanto, según el estudio realizado indican que los docentes de las instituciones que tienen un contrato de por medio presentan mayor estrés. Asimismo, A nivel nacional solo el 5.9% tiene acceso a internet, el 48.5% a un televisor y el 75.8% a la radio, el 7.5% a una computadora, en el área rural (Ruíz, 2020) y esto ha llevado a presentar dificultades para la enseñanza planeada, como es el caso del programa Aprendo en casa.

En lo que concierne a la labor docente, existen factores de riesgo relacionados al estrés laboral, como las condiciones de trabajo o los que están expuestos, existiendo grupos más susceptibles y vulnerables a sufrir de estrés, lo que compromete aún más el aprendizaje de los estudiantes, así como la calidad con la que se ejecuta. Ante ello también existen factores protectores y reguladores como es la resiliencia (Palacios y Rivera, 2020).

A nivel regional, este año la educación básica escolar se viene desarrollando de manera remota, debido a la pandemia. Por primera vez, las clases se han dado por medios audiovisuales, como es: radio, televisión e Internet con el programa Aprendo en Casa que el estado ha brindado. Esta nueva modalidad trajo nuevas oportunidades, pero también problemas y desafíos que han afectado a todo el personal

educativo, especialmente, a docentes y estudiantes de zonas rurales que sufren las consecuencias de la brecha educativa y económica.

El estrés puede manifestarse ante la presión de las actividades, la sobrecarga física y mental por las nuevas exigencias, modificaciones en las evaluaciones que no ayuda para conocer sobre la captación de información de estudiantes. Actualmente las consecuencias están avanzando progresivamente, porque está repercutiendo en el desempeño de las actividades laborales de la Institución (Marcos 2017). Por otra parte, el estrés laboral se manifiesta por el agotamiento físico, cansancio emocional, alteraciones en el sueño, dolor de cabeza, falta de energía, dificultad para concentrarse, irritabilidad, etc. Entre los principales factores de esta situación problemática tenemos exceso de carga laboral, falta de capacitaciones, baja cobertura de internet, falta de apoyo, tiempo insuficiente en el trabajo, falta de apreciaciones por parte de los directivos, falta de artefactos tecnológicos y preocupación de contagiarse del virus. Si el problema persiste se corre el riesgo de la presencia de problemas de la salud mental, renuncias constantes de los docentes, padres de familia inconformes con la enseñanza, llamadas de atención por parte de autoridades educativas, incompreensión por parte de estudiantes de la explicación de las clases virtuales y falta de preparación en sus actividades de enseñanza. Lo referido en el párrafo anterior nos lleva a sostener la necesidad de proponer algunas técnicas para apaciguar el estrés como tomarse un descanso, establecer metas a corto plazo para el avance de sus actividades, organizar el tiempo, realizar actividades creativas y aprovechar el tiempo libre realizando actividades que más le gusta.

Dentro de este contexto se encuentra la institución educativa Inmaculada de mujeres, nivel secundario, ubicada en la ciudad de

curahuasi, la cual cuenta con estudiantes de zona rural y urbana, docentes contratados y no contratados. Teniendo en cuenta la situación que se está experimentando a partir del COVID – 19, los docentes de la institución educativa requieren realizar sus actividades en condiciones atípicas, utilizando los medios tecnológicos, y nuevas metodologías, lo cual conlleva al estrés, dado el nivel de incertidumbre en la transmisión de los conocimientos y adaptación frecuente a los cambios. en consecuencia, es importante el estudio de las variables antes mencionadas, ya que estas influirán en el desempeño laboral de los docentes.

## **2.2. Pregunta de investigación general**

¿Qué relación existe entre el estrés laboral y la resiliencia durante la pandemia del COVID-19 en docentes de la I.E Inmaculada de Curahuasi, Abancay, Perú 2021?

## **2.3. Preguntas de investigación específicas**

### **P.E.1:**

¿Cuál es la relación entre el agotamiento emocional y la resiliencia durante la pandemia del COVID-19 en docentes de la I.E Inmaculada de Curahuasi, Abancay, Perú 2021?

### **P.E.2:**

¿Cuál es la relación entre la despersonalización y la resiliencia durante la pandemia del COVID-19 en docentes de la I.E Inmaculada de Curahuasi, Abancay, Perú 2021?

### **P.E.3:**

¿Cuál es la relación entre la Baja realización personal y la resiliencia durante la pandemia del COVID-19 en docentes de la I.E Inmaculada de Curahuasi, Abancay, Perú 2021?

## **2.4. Justificación e Importancia**

### **2.4.1. Justificación**

**Justificación teórica:** En cuanto a la justificación teórica, los resultados y descubrimientos de esta investigación pueden permitir incrementar el conocimiento sobre las variables a desarrollar, en este caso son el estrés laboral y la resiliencia durante la pandemia del COVID-19 en docentes de la I.E Inmaculada de Curahuasi, Abancay. Es por ello surge como necesidad, realizar una evaluación de las variables antes mencionadas en el área educativo con el fin de determinar la relación que existe y lograr aportar información relevante.

Asimismo, el estudio que se llevó a cabo pretende aportar conocimiento científico, válido y profundo a la sociedad sobre la relación de las variables a estudiar.

**Justificación Práctica:** Desde el punto de vista práctico, los resultados de esta investigación son de prioridad para desarrollar talleres de promoción y prevención en la salud mental de los docentes de la institución educativa, siendo un precedente para la intervención de técnicas de soporte emocional e incremento de las actitudes resilientes en docentes de la institución educativa.

**Justificación Metodológica:** En cuanto al valor metodológico, el estudio nos permitió poder hacer gráficos y tablas estadísticos para la interpretación de los resultados. Por lo que se puede determinar cuál es la relación entre el estrés laboral y la resiliencia. asimismo, se puede

tomar como antecedente para futuras investigaciones, puesto que no existen trabajos del mismo tipo a nivel local.

#### **2.4.2. Importancia**

Para que la investigación sea considerada como válida e importante, se tiene en cuenta que permite describir la relación entre las variables a estudiar. Por lo que posee relevancia social para la ciudadanía por cuanto se basa en una problemática existente en la educación a nivel nacional, estatal y local específicamente en la ciudad que es objeto de estudio y donde está presente la falta de accesibilidad a la tecnología e incremento de bajos rendimientos académicos, de modo que a través de este trabajo se promuevan estrategias preventivas que puedan beneficiar a los docentes de las instituciones educativas a nivel local.

#### **2.5. Objetivo general**

Determinar la relación entre el estrés laboral y la resiliencia durante la pandemia del COVID-19 en docentes de la I.E Inmaculada de Curahuasi, Abancay, Perú 2021

#### **2.6. Objetivos específicos**

##### **O.E.1:**

Determinar la relación entre agotamiento emocional y la resiliencia durante la pandemia del COVID-19 en docentes de la I.E Inmaculada de Curahuasi, Abancay, Perú 2021

##### **O.E.2:**

Determinar la relación entre despersonalización y la resiliencia durante la pandemia del COVID-19 en docentes de la I.E Inmaculada de Curahuasi, Abancay, Perú 2021

### **O.E.3:**

Determinar la relación entre baja realización personal y la resiliencia durante la pandemia del COVID-19 en docentes de la I.E Inmaculada de Curahuasi, Abancay, Perú 2021

## **2.7. Alcances y limitaciones**

### **2.7.1. Alcances**

**Alcance territorial:** El presente trabajo de investigación fue realizado en la Institución Educativa de mujeres Inmaculada del distrito de curahuasi, provincia Abancay, región Apurímac en Perú

**Alcance temporal:** El presente estudio fue realizado desde julio hasta diciembre del 2021, el instrumento fue aplicado entre el 08 al 16 de noviembre del presente año

**Alcance social:** Docentes de la Institución Educativa de mujeres Inmaculada de curahuasi.

### **2.7.2. Limitaciones**

Dentro de las limitaciones presentadas durante la elaboración y aplicación de los cuestionarios esta:

- Tiempo limitado para la aplicación de los instrumentos de recolección de datos en docentes que asistían a clases semi presenciales, haciendo que sea más días previstos para la aplicación de cuestionarios
- Comunicación poco efectiva debido al distanciamiento social, lo que dificultó una adecuada interacción con los docentes, sin

embargo, se buscó solucionar y buscar alternativas para el desarrollo de los cuestionarios.

- Población en riesgo de contagio, lo que dificultó el poder salir y aplicar los instrumentos dentro de su centro de trabajo.

### III. MARCO TEÓRICO

#### 3.1. Antecedentes

A través de la historia se ha desarrollado trabajos de investigación en ámbitos nacional e internacional, es por ello mediante la revisión de fuentes tanto digitales como físicas, se encontró trabajos de investigación, y artículos, los cuales están relacionados con las variables a realizar, los siguientes aportes se presentan a continuación:

##### **Internacionales**

Hernández, G. (2017) realizó una investigación en Chile que denominó “Resiliencia y Burnout en personal de programas que atienden niños, niñas y jóvenes que han sido víctimas de vulneraciones graves de derechos”. Se propuso en describir cual es la relación existente entre la Resiliencia y los indicadores significativos de Burnout en las personas que laboran en la organización SERPAJ. Dicho estudio fue correlacional, no experimental transeccional. Se contó con una población total de 200 profesionales y una muestra de tipo no probabilística aleatorio simple, lo cual determina 75 profesionales. Los instrumentos que se utilizaron fueron el “Cuestionario Maslach de 1986” (MBI) y la “Escala de Resiliencia” (ER). Respecto a los resultados obtenidos muestran un escenario alentador para la organización, puesto que requiere de la aplicación de estrategias motivacionales para mitigar el estrés generado por la carga laboral.

Zuniga, S., & Pizarro, V. (2018). realizaron una investigación en Chile que denominaron “Mediciones de Estrés Laboral en Docentes de un Colegio Público Regional Chileno”. Se planteó principalmente analizar la existencia del síndrome de Burnout en los docentes de un colegio público de enseñanza técnico profesional de la ciudad de Coquimbo, en Chile.

En cuanto a la metodología fue descriptivo, compuesta con una población y muestra de 49 docentes. La prueba empleada en dicha investigación fue el cuestionario Maslach Burnout Inventory (MBI). Asimismo, En lo concerniente a los resultados se evidenció el nivel de Síndrome de Burnout global es de tipo medio o bajo en los educadores del colegio. Solo en la dimensión de agotamiento emocional mostró una incidencia importante de 34%, mientras que en la dimensión despersonalización y de falta de realización personal se encuentran en niveles bajos y bajo-medio respectivamente.

García, X. (2019) elaboró un trabajo de investigación en España, que denominó “Influencia de la resiliencia y el optimismo disposicional en las estrategias de afrontamiento y los niveles de estrés-recuperación en deportista”. Tuvo como objetivo el poder analizar sobre la influencia del perfil resiliente y el optimismo disposicional de los niveles de estrés-recuperación y las estrategias de afrontamiento que tiene el deportista. La investigación fue experimental. Asimismo, Compuesta con una población de 254 deportistas. Los instrumentos que se utilizaron fueron: Niveles de recuperación-estrés (RESTQ-Sport), su perfil resiliente (Escala de Resiliencia; Wagnild & Young), las estrategias de afrontamiento (ISCCS), niveles de optimismo disposicional (LOT-R). Entre las conclusiones resaltantes se encontró que la resiliencia y el optimismo mantienen una correlación positiva con las estrategias de afrontamiento y negativa con las estrategias orientadas al distanciamiento y a las emociones.

Leyes, M. (2019) realizó una investigación en Argentina, al cual denominó “Capacidad resiliente en docentes de Escuela de Educación Integral y Escuela primaria de la ciudad de Paraná”. Donde tuvo como objetivo: Analizar la capacidad resiliente en los docentes. La investigación que

llevó a cabo fue de tipo descriptivo comparativo. La población estuvo compuesta por 40 docentes. El instrumento que se utilizó fue la “escala de resiliencia de Wagnild y Young”. Asimismo, En lo que respecta a las conclusiones, el 67,5% de los docentes, muestran niveles moderados de resiliencia. También se destaca en dicha tabla una diferencia leve del 5% de docentes que registran un nivel alto de resiliencia, los mismos son pertenecientes al grupo educación integral.

Sommerfeldt, T. (2020), realizó un estudio en Paraguay a la cual denominó “Inteligencia emocional y estrés laboral en docentes de educación escolar básica durante la pandemia covid- 19”. Esta investigación es de tipo no experimental, descriptivo, con corte transversal. La población estuvo conformada por 12 docentes. Se utilizó dos pruebas, el Inventario de Inteligencia Emocional de Bar-On (I-CE) (Ugarriza Chávez, 2003) y el MBI en su adaptación española (Maslach y S. E. Jackson, 1997). En cuanto a los resultados se evidenció que en estrés laboral obtuvieron nivel alto en el Cociente General, Asimismo muestran niveles bajos en las dimensiones que configuran el MBI, demostrándose que, a mayor nivel de Inteligencia Emocional, menor grado de estrés laboral se presenta en los docentes.

### **Nacionales**

Cuba, R. (2019) desarrolló su estudio en Huancayo, titulado “Estrés laboral en docentes de educación secundaria del Distrito de Mazamari – Satipo”. que tuvo como propósito establecer diferencia significativa de estrés laboral en los docentes en función a los criterios como la condición laboral, estado civil, procedencia laboral, situación económica, género, años de servicio. Dicho estudio fue de tipo básico, no experimental con diseño descriptivo comparativo. La población estuvo integrada por 100 docentes. El instrumento que utilizó fue la escala de Maslach. Respecto

a los resultados más importantes se encontró que no se halló diferencia significativa en el estrés laboral de los docentes en función a los criterios como la condición laboral, estado civil, situación económica, género, ni años de servicio, a excepción de la zona de procedencia laboral siendo por lo tanto irrelevante la incidencia de estos factores en la explicación del estrés laboral.

Vásquez, L. (2020) desarrolló su trabajo de investigación en Trujillo, al cual denominó “Estrés laboral y desempeño de los docentes de una institución educativa de Trujillo, 2020”. La realizó con la finalidad de relacionar el estrés laboral y desempeño de los docentes. La metodología utilizada fue de tipo aplicada de corte transeccional, siendo, de nivel descriptivo – correlacional. Se contó con una población de 110 docentes. Para medir las variables, se emplearon la Escala de estrés laboral de la O.I.T. y la O.M.S. y un cuestionario desarrollado por el Ministerio de educación para evaluar el desempeño docente. En lo concerniente a los resultados, se evidenció que el 43.6%, es de nivel bajo de estrés laboral, mientras que el 89.1% es de nivel alto en desempeño laboral.

Carrillo, J. (2020) realizó una investigación en Pimentel que denominó “Síndrome de burnout y satisfacción laboral en docentes con trabajo remoto de una institución educativa privada de Moquegua 2020”. Se propuso analizar la correlación entre el síndrome de burnout y la satisfacción laboral en docentes que están realizando trabajo remoto durante la etapa de pandemia COVID 19. Dicho estudio es de tipo descriptivo-correlacional. Se contó con una población de 56 docentes de inicial, primaria y secundaria. Los instrumentos que se utilizaron fueron dos, el cuestionario Maslach Burnout Inventory – general survey, y la escala de satisfacción laboral SL- SPC. Con respecto a los resultados Se determinó que existe relación entre las variables síndrome de Burnout y

satisfacción laboral y que a su vez es una correlación negativa débil, además que el 55.4 % de los profesores tienen un nivel alto del Síndrome de burnout y el 67.9% presentaban una regular satisfacción laboral.

Reyes, L. (2021) realizó una investigación en lima, que la denominó “Estrés laboral y clima organizacional de Institución Educativa San Juan en San Juan de Miraflores en el año 2020”. El objetivo principal fue determinar la relación entre Estrés laboral y clima organizacional de I.E. San Juan en San Juan de Miraflores. Dicha investigación es de tipo descriptivo, correlacional y transversal. la muestra es de 103 docentes. Los instrumentos que se utilizaron fueron para ambas variables la escala Likert, El primer instrumento, Estrés laboral, desarrollado por la autora consta de 16 ítems El segundo instrumento, clima organizacional, desarrollado por Liza (2020). Se obtuvo un Análisis de confiabilidad (Alfa de Cronbach) de 0.873 y Análisis de validez, KMO (0.499).

Miranda, L. (2021) realizó un estudio en lima que denominó “Resiliencia y estrés laboral en trabajadores administrativos de una Municipalidad de la Provincia de Islay, Arequipa 2021”. Tuvo como objetivo determinar la relación entre resiliencia y estrés laboral en trabajadores administrativos de una Municipalidad de la Provincia de Islay. La metodología utilizada es de tipo descriptivo – correlacional con un diseño no experimental – transversal. Conformada con una muestra de 162 trabajadores de ambos sexos. Los instrumentos que utilizó fueron la “Escala de resiliencia de Wagnild y Young” y la “Escala de Estrés laboral de la OIT – OMS”. Después de realizar dicho estudio llegó a la conclusión que el nivel que predominó fue el nivel Alto en Resiliencia y en estrés laboral predominó el nivel bajo. Así mismo, presenta una relación significativa ( $p < 0,05$ ) inversa baja (Rho: -,159).

## **3.2. Bases Teóricas**

Para lograr fundamentar el presente trabajo de investigación, se muestran definiciones, conceptos, teorías, enfoques, características propuestas, importancia sobre estrés laboral y resiliencia.

### **3.2.1. Estrés laboral**

#### **3.2.1.1. Definición de Estrés laboral**

La definición de la variable está presente a lo largo de la historia en la literatura. Sin embargo, definiremos al estrés como el agotamiento cognitivo, físico, social y emocional que tiene el ser humano ante la presión y la carga de actividades que se presenta en su vida cotidiana.

Según Selye (1926), padre del término estrés laboral indica que es una respuesta inespecífica que tiene el ser humano ante cualquier demanda que afecte su estabilidad. El cual hace que el incremento de carga de actividades altere el equilibrio del organismo con su medio y esto produce un estímulo estresor en los trabajadores manifestándose mediante las reacciones físicas y psicológicas. Durante los últimos años la salud mental y física de los trabajadores ha venido cobrando relevancia dentro de las organizaciones, todo ello por el impacto que tiene, y entre estos está presente el estrés laboral, el cual afecta notablemente el rendimiento y el nivel de productividad, además de la salud del personal. El estrés laboral, aunque es una respuesta defensiva del organismo y mantiene alerta al portador, el nivel de influencia que puede llegar a tener normalmente tiende hacer más perjudicial que beneficioso. (Arce et al., 2020). Se evidencia que durante los últimos años se han logrado determinar que las consecuencias que genera tener el estrés laboral es un riesgo dentro de cada institución, considerando el alcance que tiene esta enfermedad en la productividad de las organizaciones.

Según Santana-cárdenas, (2016) define el estrés laboral como una respuesta física-emocional causada por el desbalance entre los factores laborales, los recursos, las capacidades y la actitud de un individuo para enfrentar las situaciones y adversidades, es por ello que el estrés laboral es un problema a nivel general, el cual afecta de manera progresiva y negativa a las organizaciones. Asimismo, la definición del estrés se puede resumir como un proceso, donde un individuo sostiene un balance, acoplándose a todas las demandas que el medio requiere.

Por su lado, Chiavenato (2009) hace referencia al estrés como una condición inherente a la vida moderna y a nuevas tecnologías. Como las exigencias que demanda, necesidades que se requiere, urgencias a las que se ha visto propenso.

Asimismo, se considera que el estrés laboral es la respuesta fisiológica, psicológica y conductual en la que el ser humano se enfrenta a una situación como una oportunidad, demanda o recurso poniendo a prueba todas sus capacidades y habilidades para poder adaptarse al cambio y resolver la situación que se le presentan en el transcurso de su vida (Martínez, 2016).

### **3.2.1.2. Teorías del estrés laboral**

En palabras de Mateo (2006) manifiesta que el estrés laboral se divide en 4 teorías. De las cuales mencionaremos cada una de ellas a continuación.

#### **Teorías basadas en la respuesta:**

Según Selye (1956), refiere que el estrés es una respuesta biológica inespecífica, estereotipada que puede generar dificultades en el organismo inmunológico, esto puede darse ante una alteración en la homeostasis. Que se manifiesta en una respuesta biológica en

las reacciones somáticas, funcionales y orgánicas. Es por ello en algunos casos el organismo reacciona de manera rápida y logra recuperar equilibrio en el ambiente sin tener consecuencias negativas. Asimismo, refiere que esta teoría consta de tres etapas: etapa de alarma se da cuando se encuentra expuesto ante un estímulo que no está acostumbrado y se prepara para la acción de lucha o huida, etapa de resistencia se da cuando el organismo se adapta a la situación que le puede estar generando estrés, etapa de agotamiento es cuando los mecanismos de adaptación no son eficaces y pueden presentar síntomas de trastornos fisiológicos o psicológicos.

#### **Teoría basada en el estímulo:**

Home y Rahe mencionan que el estrés es cualquier circunstancia de forma inusual o extraordinaria que exige un cambio en su modo de vida, se puede caracterizar como un acontecimiento perturbador que llega a alterar el funcionamiento del organismo, el cual podrían presentar cambios que afectan los factores psicosociales de las personas y se puede distinguir entre la fase de sucesos vitales. Y en la fase de contratiempos cotidianos se tendrá en cuenta a acontecimientos diarios y cotidianos que surgen según las experiencias del momento.

#### **Teoría basada en la interacción**

Lazarus y Folkman (1984), señalan que el estrés es la relación entre el individuo y su entorno que puede ser evaluado al ser expuesto en peligro su bienestar. La característica trata sobre factores estresantes entre el individuo y su medio se dará por medio de dos procesos interrelacionados: la evaluación que hace el individuo de la situación lo que hace dos valoraciones que son primaria se identifica

y valora las demandas de la situación en relación con su bienestar personal, y secundaria es la apreciación que hace la persona a su capacidad para enfrentarse a la situación estresante. Y su modo de afrontamiento son aquellos procesos cognitivos – conductuales que se origina en la interacción entre la persona y su entorno que constantemente son cambiantes que se desarrollan para mejorar las demandas específicas internas y externas.

### **Teoría del Modelo de esfuerzo y recompensa**

Según Siegrist (1996), el estrés laboral se presenta cuando existe un alto esfuerzo y una baja recompensa, que podría provocar el deterioro de la autoestima y de la autoeficacia y traer consigo consecuencias negativas.

➤ **El alto esfuerzo en el trabajo puede ser:**

✚ Extrínseco

✚ Intrínseco

➤ **La baja recompensa está en función de tres tipos de estímulos fundamentales:**

✚ Dinero.

✚ Estima.

✚ Control del estatus (posibilidad de pérdida de trabajo, degradación en el empleo o perspectivas de promoción, seguridad laboral, y ausencia de riesgo de descenso o pérdida de empleo).

Es así como se produce el estrés cuando el esfuerzo supera a la recompensa o las recompensas no contrarrestan el nivel de esfuerzo añadido.

### **3.2.1.3. Dimensiones del estrés laboral**

Las dimensiones del estrés laboral serán tomadas del aporte de Cristina Maslach (1977) y Susan E. Jackson (1980) donde ambas investigadoras consideran las siguientes dimensiones:

#### **a. Agotamiento emocional (AE)**

Maslach y Jackson (1997) describe esta dimensión como un incremento en el desgaste emocional, en el cual el individuo puede estar exhausto por el propio trabajo al cual está expuesto. Es por ello, cuando la capacidad de expresarse y entender los sentimientos de uno mismo y de las demás personas se ve afectado puede crear problemas psicológicos.

#### **b. Despersonalización (DP)**

Esta dimensión puede estar presente como respuesta a la primera dimensión, donde surgen actitudes, comportamientos, sentimientos y emociones que puede denominarse como poco saludables para los trabajadores, todo ello asociados a la falta de empatía, frialdad y distanciamiento frente a otros, generando mala interpretación de su entorno. (Maslach y Jackson 1997)

#### **c. Baja realización personal (BRP)**

Maslach y Jackson (1997) indica que se da una reducción en la interpretación sobre sus metas, competencias, eficiencia, realización personal y éxito en el trabajo. Así que la evaluación positiva de sí mismo dentro de un contexto laboral, lleva a sentimientos de inconformidad, desgano e infelicidad dentro de la institución o un determinado lugar de trabajo.

#### **3.2.1.4. Causas del estrés laboral.**

Instituto de seguridad y servicios sociales de los trabajadores del estado – ISSSTE (s.f.) menciona que una situación de riesgo se caracteriza por la presencia de un factor considerado como peligroso para el organismo, y esto se puede darse por las condiciones inadecuadas dentro del lugar de trabajo. El hecho de poder controlar este riesgo consiste en eliminar o reducir los niveles de peligro, todo ello, con el fin de evitar que una situación potencial de riesgo afecte al individuo. Dentro de las situaciones potenciales de riesgo están:

➤ **Psicosociales:**

Estas situaciones son el resultado de la interacción que se da entre el comportamiento social y la forma en que nuestros sentidos y nuestras mentes interpretan toda esa interacción y los comportamientos del entorno. Es además la forma en como nosotros le asignamos un significado a todo aquello que ocurre alrededor de nosotros y a cada evento que se presenta en nuestra vida cotidiana, sin embargo, es necesario considerar que cada individuo tiene un patrón de respuesta único que lo hace diferente de otros, por tal motivo su manera de experimentar el estrés también lo será. Los ejemplos más cotidianos de este tipo de estresores son: problemas económicos, conflictos personales, familiares y laborales, cambios de trabajo, pérdidas personales, dificultades para la toma de decisiones, entre otros.

➤ **Bioecológicas:**

Dentro de las causas biológicas se tienen en cuenta a todas aquellas actividades o situaciones estresores que pueden derivar de la función normal y anormal de los órganos

de nuestro sistema, e incluso aquellas que pueden surgir de nuestro entorno ecológico.

Asimismo, las funciones orgánicas (factores biológicos), considera a todas aquellas enfermedades que fueron causadas por algún virus, bacterias o sustancias tóxicas, tal es el caso del alcohol y las drogas, de la misma manera, se habla de las deficiencias en la alimentación, que podría darse por la ausencia o poco consumo de vitaminas, sales, proteínas, entre otros, sin embargo, la obesidad, el hambre, la sed, o cualquier otro estímulo químico fisiológico que pueda provocar dolor en el individuo, también es considerada como una situación estresora orgánica.

Dentro los factores ambientales, se encuentra el cambio brusco del clima durante las estaciones del año, calor excesivo que puede ocasionar malestar, frío intenso, contaminación ambiental, contaminación audiovisual, etc. Todo ello, puede provocar en el individuo el surgimiento del estrés.

➤ **Personalidad:**

La personalidad es la forma como tiene el individuo de percibir su entorno o la percepción que tenga sobre sí mismo origina cierta dinámica en el propio individuo, además del significado que este le otorga a cada situación estresante, hará que su actitud y comportamiento difieran de otros, es así, que su forma de percibir el entorno hará que sea propensa a experimentar el estrés más que otros.

### 3.2.1.5. Consecuencias del estrés laboral

Los seres humanos tenemos la capacidad de afrontar las situaciones estresantes que puede presentarse en la vida diaria, pero que al transcurrir el tiempo y tener nuevas experiencias en la vida, dicha capacidad va disminuyendo. Por ello se nombrará diferentes consecuencias que se presentan (Otero 2015).

**Efecto físico:** son consecuencias a las respuestas inadaptadas que nuestro organismo produce frente a los agentes estresores laborales, y dentro de las secuelas físicas del estrés están:

- ❖ Trastornos gastrointestinales (ausencia o ingesta excesiva de alimentos).
- ❖ Cardiovasculares (palpitaciones aceleradas).
- ❖ Respiratorias (dificultad para respirar, sensación de ahogo)
- ❖ Endocrinos, dermatológicos (picor o escozor en la piel)
- ❖ Musculares (tensión muscular, adormecimiento)
- ❖ Alteraciones en el sistema inmune (bajas defensas en el organismo).

**Efectos Psíquicos:** Los signos o síntomas a nivel psíquico son: la preocupación excesiva, presencia de los bloqueos mentales y olvidos repentinos de actividades realizadas, presencia de un incremento e hiper susceptibilidad a las críticas y a sufrir accidentes.

- Problemas en la memoria
- Falta de atención y concentración
- Labilidad emocional
- Ataques de pánico, ansiedad y depresión
- Irritabilidad
- Pérdida de la orientación y confusión
- Pérdida de la autoestima

**Organizativas:** El estrés generalmente ocasiona efectos negativos en el individuo, específicamente si hacemos referencia al estrés laboral, este produce un deterioro no solo a nivel personal o familiar, sino que también a nivel laboral u organizacional, es por ello, que se puede presentar un bajo rendimiento laboral y la productividad de este también se verá afectado, generando la presencia de enfermedades asociadas al estrés, así como el ausentismo laboral y el incremento de accidentes laborales donde sus relaciones interpersonales también se verán afectadas por la aparición de los factores estresores.

#### **3.2.1.6. Fases de estrés laboral**

Según Ortiz (2016). refiere que existen fases del estrés laboral que a continuación presentaremos:

- ❖ **Alarma:** Es la estimulación de la glándula pituitaria y suprarrenales son aquellas que movilizan el organismo; cuando hay sensación en el organismo ya sea agradable o desagradable, puede presentarse síntomas de activación del sistema nervioso simpático, aumento de respiración, entre otros.
- ❖ **Resistencia:** La secreción de las hormonas denominadas A y B pueden activarse para contrarrestar la situación estresante, pero la reacción del cuerpo frente a otros estímulos se debilita y hay un momento que se encuentra prolongado y no tiene como recuperarse.
- ❖ **Agotamiento:** Es el uso de los recursos fisiológicos, la persona no tiene la capacidad de adaptarse a las exigencias del ambiente, el organismo llega a alterarse produciendo

alteraciones psicosomáticas, provoca enfermedades y puede llegar hasta la muerte prematura.

### 3.2.1.7. Tipos de estrés laboral

El estrés laboral, no siempre es considerado como algo negativo, ya que la falta de estrés podría ocasionar un estado de depresión, por tal motivo se toma en cuenta al eutrés, considerado como el estrés positivo y el distrés catalogado como el estrés negativo. (Instituto de seguridad y servicios sociales de los trabajadores del estado, ISSSTE (s.f.)).

- **Estrés agudo o eutrés:** Este tipo de estrés es considerado como bueno porque es un proceso natural y puede adaptarse el individuo, posee la capacidad de mantener pensamiento creativo, prepara además su cuerpo y su mente para poder responder de manera óptima frente a cualquier situación. Asimismo, se considera que tener una cantidad adecuada de estrés es necesario en nuestra vida cotidiana ya que es saludable, ejerce productividad, fomentan estabilidad emocional y nos permite tomar decisiones en un momento clave, las personas que experimentan este tipo de estrés positivo suelen ser en su mayoría creativos y motivados, son capaces de expresar sus ideas y manifestar sus talentos dando rienda suelta a su imaginación de una manera muy original. En definitiva, el eutrés, es un estado muy importante y saludable para el ser humano, ya que le ayudará a mejorar su nivel de conocimiento, ejecutar sus procesos cognitivos y generar así su propia automotivación para el logro de sus actividades.

- **Estrés crónico o distrés:** Se produce por una excesiva acumulación de trabajo y perturba la homeostasis entre el individuo y su medio que se manifiesta intensa o prolongada de actividad derivando síntomas poco adaptativos como la fatiga, dolores de cabeza o musculares, etc. El distrés o estrés negativo produce en el ser humano lo que se denomina como sobrecarga de trabajo no asimilable, y esto desencadena un desequilibrio fisiológico y psicológico, provocando una reducción en cuanto a la productividad del individuo, la aparición de enfermedades psicosomáticas y acelerando además el proceso de envejecimiento en el individuo, el entorno del individuo se torna desagradable, la vida a diario se encuentra llena de situaciones estresantes negativos, sumado a esto los ambientes hostiles de trabajo, rupturas familiares, pérdidas de seres queridos y otros.

#### **3.2.1.8. Prevención del estrés laboral.**

Según la Organización Internacional del Trabajo (2016) manifiesta estrategias para combatir el estrés laboral en los trabajadores de las Instituciones Educativas Secundarias.

- Modificar las exigencias laborales como, por ejemplo: adecuar el trabajo en sus posibilidades que tenga los docentes, repartir la carga laboral y trabajar en equipo dentro de las instituciones.
- Brindar orientaciones y capacitaciones a los docentes para adquirir conocimientos, capacidades así lograr desempeñar eficazmente con su trabajo.
- Mejorar el equipamiento y las condiciones que se utiliza en el trabajo dentro de las instituciones.

- Realizar talleres para afrontar el estrés laboral, por ejemplo: meditación. Respiración, etc. técnicas cognitivas conductuales para detectar los pensamientos negativos y desensibilización sistemática.
- Realizar ejercicios físicos en beneficio de la salud mental.
- Crear o generar horarios adecuados para darse tiempo en las actividades que se proponga y de esa forma poder medir el tiempo.
- Mantener horarios adecuados para dormir.

### **3.2.2. Resiliencia**

#### **3.2.2.1. Definiciones de Resiliencia**

En palabras de Wagnild & Young (1993), definen la resiliencia como una característica de la personalidad. Asimismo, se le determina como el equilibrio y el control de situaciones llamado también problema, logrando de esta manera un desarrollo adaptativo al medio y así pueda moderar el efecto negativo del estrés y fomenta la adaptación. De modo que connota fuerza y energía emocional y se ha utilizado para describir a seres humanos que muestran valentía y adaptabilidad ante las adversidades de la vida. En ese mismo sentido para Forés & Grané (2012) menciona a la resiliencia como la capacidad de una persona para afrontar las adversidades, poder sobreponerse a ellas y así resurgir fortalecido y transformado. Por lo cual, involucrará una recapitulación de la visión sobre las oportunidades.

Desde el punto de vista psicológico, la resiliencia es considerada como el rasgo característico del ser humano o cualidad que determina a las personas con habilidades para ser frente a

situaciones adversas; asimismo refiere que la resiliencia puede alcanzar el nivel más alto de significado cuando se presenta en individuos capaces de adaptarse a nuevas situaciones, inclusive si su ambiente se encuentra en riesgo (Vera et al., 2006).

### **3.2.2.2. Teorías de Resiliencia**

#### **Teoría personalista:**

Esta teoría señala que existen personas capaces de sobrellevar situaciones difíciles, y esto podría darse por la genética. Asimismo, menciona que hay personas que no son afectadas por las dificultades de su entorno, debido a que cuentan con atributos, temperamentos, habilidades cognitivas, con las cuales pueden lograr favorecer y potenciar el incremento del nivel de resiliencia (Gómez, 2010).

Por consiguiente, se entiende a la resiliencia como aquella característica que es inherente y exclusivamente para personas que cuenten con habilidades que les permita enfrentarse a los problemas o dificultades que se les presentan en sus actividades y puedan superarlas, proyectándose a futuro y de esta manera provocar una transformación positiva (Munist, et al., 1998).

Es por ello se hace referencia a la personalidad, por la cual se puede clasificar a una persona como resiliente o no resiliente, de esta manera poder considerar a las personas como una de sus cualidades innata. (Gil, 2010). En la década de los 70, se dio a conocer el concepto de invulnerabilidad, en la cual, se considera a la resiliencia como una característica del individuo, de aquellos que no pueden ser afectados por las dificultades y adversidades de las experiencias cotidianas, cuyo concepto surgió de la observación de algunos niños

que lograban desarrollarse de manera normal a pesar de las condiciones a las cuales estaban expuestos tanto sociales como familiares (Gil, 2010).

**La Teoría sistémica:** Hace referencia a las investigaciones realizadas de individuos que se encontraban en desarrollo los primeros años de vida, es por ello por lo que se da importancia en adquirir la resiliencia; encontrando una relación significativa entre el afecto que recibe de una persona adulta y este pueda darle confianza, y así se sienta identificado; posteriormente surge la idea de interacción de sistemas familiar y social (Gómez, 2010).

Asimismo, esta teoría define a la resiliencia como la interacción de factores de riesgo, con factores intrínsecos de las personas, en las que está presente el contexto social, y de esta manera se puede generar una adaptación positiva frente a su medio, haciendo posible el desarrollo personal (Greco, et al., 2006).

Esta teoría de Sistemas, se encuentran dentro de otros sistemas, haciendo el intercambio de información entre las mismas y el medio en la que se encuentran, teniendo en cuenta que estos sistemas deben ser abiertos. Es por ello, se considera al hombre como un sistema vivo, natural y abierto. Sin embargo, para lograr sus funciones y desarrollo, debe recibir de manera constante e interactivo energías del medio externo, como son: los alimentos, las bebidas, el oxígeno. Para así lograr su adaptación al medio al cual pertenece (Johansen, 2004)

### 3.2.2.3. Dimensiones de Resiliencia

Wagnild y Young (1993) detalla cinco dimensiones que a continuación mencionaremos:

- **Satisfacción personal:** Está presente en la capacidad de realización que tiene el ser humano para así lograr encontrar el sentido de su existencia, descubriendo formas que contribuye para mejorar y lograr objetivos propuestos en la vida personal.
- **Ecuanimidad:** Esta dimensión trata sobre la percepción que tiene la persona de forma positiva y justa de la vida, y esto puede darse por la experiencia aprendida a lo largo del tiempo, es así que se toma de manera asertiva las situaciones y logra modificar sus pensamientos frente a las adversidades.
- **Sentirse bien sólo:** Se da por la realización personal que puede generarle satisfacción de libertad y de tomar sus propias decisiones, reconociendo que se es único e importante en la vida de uno mismo y en la de los demás.
- **Confianza:** Es la habilidad que tiene cada individuo de creer en sí mismo sobre las destrezas, y oportunidades que tiene y así lograr sobrellevar situaciones estresantes en el trabajo.
- **Perseverancia:** Se tiene en cuenta a la persistencia y resistencia de las personas frente a contextos complejos de la vida cotidiana, llevando así un deseo impetuoso de beneficio y disciplina.

### 3.2.2.4. Características de resiliencia

La Resiliencia se caracteriza como un conjunto de procesos sociales e intrapsíquicos que posibilitan tener una vida sana, viviendo

en un medio social que trae cambios constantes. Estos procesos se dan a través del tiempo, dando afortunadas combinaciones entre atributos del niño y su ambiente familiar, social y cultural (Rutter, 2012).

La Resiliencia distingue dos componentes: la resiliencia frente a la destrucción, que viene a ser la capacidad de proteger la propia integridad inclusive estando bajo presión; por otra parte, tenemos a la resiliencia como la capacidad para construir un conductismo vital positivo pese a circunstancias difíciles (Vanistendael, 1994). Según este autor, el concepto incluye, además, la capacidad de una persona o grupo social de enfrentar de forma adecuada las dificultades, y sea considerado como aceptable.

La Resiliencia hace referencia de una combinación de factores que permiten, a un ser humano, afrontar e incluso ser transformado para superar los problemas y adversidades de la vida (Suárez, 1995).

La Resiliencia es la capacidad que tiene un individuo de poder generar factores protectores, desde un enfoque biológico, psicológico y social para resistir frente a situaciones consideradas como estresantes, buscando así adaptarse ante un medio de riesgo (Chapital, 2013).

La resiliencia Social está presente dentro de un grupo, una estructura social, instituciones formadas por personas. Es así, se logra formar identidad y pertenencia a dichos grupos sociales. Desarrollando de esta manera formas de desenvolvimiento que le permita la subsistencia en un grupo social (Chapital, 2013).

Por su parte Munist, et al., (1998) desarrolló cuatro competencias de las personas resilientes, que a continuación se detalla:

- ✓ **Competencia social:** Se considera resilientes a todas aquellas personas que tienen habilidades de adaptarse a situaciones estresantes, manejar la empatía en sus relaciones con los demás.
- ✓ **Resolución de problemas:** Es la característica que tienen las personas para buscar soluciones a todos aquellos problemas que se les presente, de manera reflexiva, teniendo en cuenta los positivo y negativo de sus decisiones.
- ✓ **Autonomía:** Característica de sentido de independencia, control de sus impulsos, actuar asertiva y coherente con sus acciones. Asimismo, se tiene sentido de autonomía. Es por ello los individuos desarrollan pensamientos saludables, logrando plantear metas que se dirigen al éxito.

Diversas aportaciones a lo largo del tiempo permiten aclarar que la resiliencia no es una característica absoluta, y tampoco que se pueda adquirir para siempre. Por el contrario, viene a ser el resultado de un proceso dinámico, que puede ir presentando cambios en función de la naturaleza de las dificultades, el contexto en la que se presenta será fundamental para su desarrollo y la etapa de la vida en que ocurre será vital para la obtención de resiliencia, y además puede manifestarse de diferentes formas según la sociedad y cultura al cual pertenece.

### **3.2.2.5. Factores de la resiliencia**

#### **a. Factores de riesgo:**

Dentro de los contextos ambientales y generadores de estrés se experimentan episodios, que pueden aumentar la probabilidad de daño en mortalidad o morbilidad, es por ello, se considera que todo ser humano crece rodeado de problemas psicosociales, familias disfuncionales, delincuencia, violencia. (Kotliarenco, et al., 1996)

#### **b. Factores Protectores:**

Son las características en la cual funcionan nuestros mecanismos de defensa en respuesta a los peligros o problemas psicosociales, que se encuentran fuera de la normalidad, y esto puede conllevar a la vulnerabilidad. Cabe precisar, que al instante de experimentar episodios problemáticos y peligrosos pueden hacer que las personas aumenten su nivel de tolerancia, logrando conllevar la situación de forma positiva, logrando facilitar la capacidad de reacción, siendo su función principal de reducir los riesgos.

### **3.2.2.6. Causas del desarrollo de la resiliencia**

García, et al., (s/f) menciona que La Resiliencia no es un rasgo característico que las personas deben tener; por lo contrario, trata de las conductas, acciones y pensamientos que puede tener las personas durante sus experiencias cotidianas. Entre las posibles causas del estrés están: las malas condiciones de vida, problemas familiares, problemas psicosociales, como es el caso de la pandemia del COVID-19.

Desde una nueva perspectiva, supone investigar las condiciones por las que los individuos logran sobreponerse a las adversidades, la conformación de éstos dependerá, no simplemente de factores condicionantes como pueden ser: los recursos económicos, la alimentación, la educación que dan los padres, la estimulación temprana, es fundamentalmente de los mecanismos que ordenan el modo como ellos se relacionan (Rutter, 1985).

Las personas resilientes tienen un nivel alto de habilidades en distintas áreas, como puede ser en lo intelectual, emocional, motivación, autoestima, autonomía, independencia y sentimiento de esperanza. Esto podría darse incluso cuando una de las áreas se encuentre afectadas, y como estos fueron parte también de un evento traumático durante la niñez que pudieron superar gracias a los factores protectores; y en muchos casos provienen de las mismas familias de origen.

Asimismo, para Krauskopf (2007) menciona que la resiliencia estará presente en las adversidades; es por ello que a lo largo de historia se toma en cuenta que aproximadamente a partir de los 18 a los 25 años, es donde se considera la transformación y cambios profundos de los individuos, tendrán la responsabilidad de tomar decisiones que formarán parte de su vida adulta, permitiendo el proceso de adaptación frente a su medio.

### **3.2.2.7. Consecuencias de no desarrollar la Resiliencia**

Actualmente nos encontramos ante la presencia de la pandemia del COVID-19, que viene causando estragos en la sociedad con efectos negativos, así como en el desarrollo personal, bajos recursos económicos, déficit de redes de apoyo social, la

pérdida de empleos, presencia de problemas de la salud mental como pueden ser la baja autoestima, ausencia de un proyecto y dificultad para darle sentido al presente y futuro (Mamami, F., & Mamani, L. 2016)

Trujillo (2003) describe a las personas que no reaccionan de la misma forma frente a los eventos traumáticos y estresantes que se dan en determinadas circunstancias de su vida. Asimismo, considera que existen características para construir resiliencia que pueden funcionar en algunas personas y a otros no, los seres humanos manejan una gran variedad de estrategias, algunas se diferencian por manifestaciones culturales, costumbres, tradiciones, estilos de crianza, familias con lazos protectores.

#### **3.2.2.8. Resiliencia y estrés**

A lo largo de la historia se ha realizado investigaciones sobre el estrés y como este afecta en el trabajo. Es por ello se realizan estudios desde las ciencias sociales, psicológicas, políticas y médicas; Se tiene conocimiento de que el trabajo no solo puede ser considerada como fuente de bienestar económico, por el contrario, también puede tener efectos negativos en la salud física y mental. Espor ello (Alvarado, et al. 2010). Toma en cuenta el entorno laboral del docente en la que se encuentran, y a estos los relacionan con gran complejidad en la actualidad en la que se encuentran los docentes haciendo que estos experimenten fuertes presiones y contradicciones, que pueden generar una experiencia estresante (Riart, Arís, y otros, 2013).

En la actualidad el problema de la salud mental en docentes viene a ser compleja y más aún si se hace mención de fenómenos

que se manifiestan, haciendo difícil la tarea de identificar y buscar estrategias de afrontamiento. En los estudiantes es un reto el poder determinar para que sirve las redes sociales y como lograr aprovechar de la tecnología para proporcionarse instrumentos para procesarla con criterios constructivos. Lo mismo sucede con los docentes que tienen que adecuarse a estas nuevas formas de enseñanza y que hoy en día se convierte en un reto para educación en general y a nivel nacional.

La tecnología desde su aparición trae consigo grandes retos en el mundo educativo, esto puede considerarse como una revolución social y educativa, y que hoy en día con la aparición de la pandemia. Este nuevo paradigma educativo provoca en el docente una carga laboral, con el uso de las redes sociales y esto conlleva a la presencia e incremento del estrés.

En este contexto es importante la misión y visión de los docentes para lograr interpretar y proyectar el perfil competencial del entorno, tiene que integrar nuevas maneras de construir conocimiento adecuando de esta manera la calidad de la enseñanza. Si desde el estado se desea lograr mejorar la educación se requiere promover cambios sociales. Por lo que se tiene en cuenta que se está educando a personas capaces de reflexionar, con una activa e integradora participación de todos los que forman parte de la formación del estudiante. Los maestros no pueden ser los únicos responsables en la formación de cada estudiante.

Por otra parte, se considera a la profesión docente como una carrera exigente, incluso en algunas ocasiones mal remuneradas siendo físicamente agotadora, sujeta siempre al juicio crítico de un

público que juzga a los docentes por los problemas en la educación, no solo por los conocimientos impartidos, sino también por propia coherencia personal (Cornejo, 2009).

Es así el rol docente ha variado mostrando profundas modificaciones en el contexto social, siendo específicos, en las relaciones interpersonales que se establecen en el ámbito educativo. Se puede observar cómo los medios de comunicación, (televisión, radio, redes sociales y la prensa en general) responsabiliza a los docentes de problemas que se presentan en la educación siendo de diversas índoles, algunos de ellos podrían darse dentro del contexto escolar, en lo que se refiere a las relaciones profesor-alumno, así como los referentes a cuestiones de tipo social, (violencia, adicciones, malos hábitos).

Asimismo, se considera la importancia de la resiliencia en docentes, como un proceso en el que este experimente una carga de estrés y adversidad, para así lograr sobrellevar las situaciones y circunstancias vividas a lo largo del proceso de desarrollo, así terminen orientándose hacia una adaptación positiva a pesar de las dificultades.

A continuación, se menciona a escenarios de respuesta que tiene las personas frente a las acciones estresantes:

- ✓ Las personas que se encuentran en riesgo evidencian una evolución paulatina frente a una respuesta.
- ✓ Presenta una asimilación positiva y se mantiene a pesar de tener experiencias desagradables.
- ✓ Puede llegar a tener una recuperación frente a un evento traumático.

### 3.3. Marco conceptual

1. **Covid-19:** Enfermedad causada por el virus SARS-CoV-2. se transmite de una persona a otra mediante el estornudo o al momento de toser. Es por ello que los gobiernos de todos los países tomaron acciones para contrarrestar la propagación del brote. (Organización Mundial de la Salud, [OMS] 2020).
2. **Pandemia:** Se considera como una enfermedad infecciosa propagada a nivel mundial con un incremento de casos considerables (OMS, 2010).
3. **Virus:** Viene a ser una partícula que afecta el organismo vivo. (National Human Genome Research Institute, [NIH], 2020).
4. **Estado de emergencia:** Es un régimen de excepción dictadas por un Gobierno con el propósito de restringir derechos relativos de libertad y así brindar servicios a la sociedad en base a normas.
5. **Adaptación:** Se trata de la Interacción entre el individuo y el medio en el que vive. por una parte, hace referencia a la modificación armoniosa de la conducta respecto de las condiciones del medio; por otra parte, la evolución del medio en el cual el individuo se desarrolla.
6. **Autoconcepto:** Se define como el conocimiento y las creencias que tiene el ser humano de sí mismo en todas las características que lo configuran como persona (corporal, psicológico, emocional, social, etc.). así mismo se hace referencia a aspectos cognitivos o de conocimiento que tiene.
7. **Desequilibrio:** Es el proceso de desajuste entre el sistema y el individuo, alcanzando un estado sin variación. O bien no se cumplen todas las relaciones de igualdad del sistema que define como normalidad por la existencia de rigideces.

8. **Conflicto:** Es el proceso inherente al ser humano en la que existe un desacuerdo de ideas, pensamientos y una de las partes percibe que la otra se opone o afecta de forma negativa a sus intereses.
9. **Afrontamiento:** Definido como los esfuerzos cognitivos y conductuales que se encuentran constantemente cambiantes, desarrollados para manejar las demandas específicas externas y/o internas que son evaluadas como excedentes o desbordantes de los recursos del individuo. (Lazarus y Folkman en 1986).
10. **Organización:** Hace referencia a un grupo social, compuesto de personas debidamente estructuradas dentro de una institución y llevan a cabo determinadas tareas y esto dependerá del puesto que ocupen, para lograr objetivos y metas que benefician a todos
11. **Sensación:** También es conocida como el proceso sensorial y alude a la recepción de los estímulos del medio ambiente a través de todos los sentidos.
12. **Sentimientos:** Se trata de un estado de ánimo que puede ser permanente y con larga duración. Es así que el individuo se ve afectado por la impresión afectiva, la que está causada por una persona, recuerdo, cosa o situación en general.
13. **Motivación:** Es un proceso psicológico que ayuda, impulsa a las personas a realizar algún tipo de acción, además de persistir en esa acción para culminarla. En otras palabras, la motivación dirige la conducta de las personas a la realización de las metas.
14. **Homeostasis:** Se trata de una forma de equilibrio la cual no es fija, sino que está en permanente cambio, que se da gracias a un sistema de autorregulación compensando los cambios que se generan en el medio, y se da en todos los seres vivos.
15. **Comportamiento social:** Se considera como aquella conducta y/o respuesta que el individuo expresa o da a conocer cuando se

encuentra rodeado de sus pares. Este comportamiento dependerá además del trato que exista entre los miembros del grupo social.

16. **Institución Educativa (IE):** Implica a los miembros que forman parte de un centro educativo, es así que hacemos mención aquellos factores humanos que interfieren en el proceso de enseñanza, tales como maestros, alumnos y administradores del proceso.
17. **Docente:** Se considera como la clave del proceso educativo, a quien le corresponde crear un ambiente social armonioso, consolidando el aprendizaje a través de los procesos de enseñanza.
18. **Colegio Inmaculada:** La Institución educativa se encuentra en la localidad Curahuasi, provincia de Abancay, supedita por la UGEL ABANCAY, brinda sus enseñanzas específicamente a mujeres de edades comprendidas entre 12 – 18 años.
19. **Curahuasi:** Es uno de los nueve distritos que conforman la provincia de Abancay ubicada en el departamento de Apurímac, está ubicada a 2684 msnm. Conocida como la capital mundial del anís.
20. **Satisfacción:** Se trata de un estado emocional, teniendo como resultado a una reacción positiva ante un bien o servicio que buscaba, esto se produce en respuesta a la evaluación de este.

## IV. METODOLOGÍA

Este estudio se realizó teniendo en cuenta la siguiente metodología que a continuación se detalla.

### 4.1. Tipo de investigación.

Este trabajo de investigación es de tipo básico, de la misma manera la definen como pura o fundamental, su finalidad es crear conocimientos nuevos sin la necesidad de llevar a cabo una aplicación práctica, asimismo tiene un enfoque cuantitativo por lo que la recolección de datos se fundamenta en la medición de los niveles de estrés laboral y resiliencia; por lo cual el estudio se desarrolla en forma probatorio y secuencial, es así que se generalizará los resultados encontrados en la población de estudio.

Asimismo, la investigación es de nivel descriptivo - correlacional; es por ello por lo que se tiene en cuenta que la finalidad del estudio es conocer la relación de asociación que existe entre dos o más variables, en una muestra o contexto en particular (Hernández, et al., 2014).

### 4.2. Diseño de Investigación

La investigación corresponde al diseño no experimental, con corte transversal. Por lo cual se considera al estudio como aquella en las que las variables no se pueden manipular deliberadamente; mostrando a los fenómenos tal como se dan en su contexto, para así lograr analizarlos. Es por ello, el diseño de investigación tiene como finalidad describir y analizar a las variables en su incidencia e interrelación en un momento dado. (Hernández, 2014).

### **4.3. Población – Muestra**

#### **4.3.1. Población.**

Según Tamayo (1995) refiere que la población es el conjunto de personas que forman parte del grupo de estudio donde cada unidad posee una característica en común. Es por ello el presente estudio tiene como población a 32 docentes pertenecientes a la institución educativa Inmaculada de Curahuasi - Abancay, región Apurímac

#### **4.3.2. Muestra**

No Aplica

#### **4.3.3. Muestreo**

Para el siguiente estudio de investigación, se tiene un muestreo no probabilístico de tipo censal debido a que se trabajó con la totalidad de la población de estudio.

### **4.4. Hipótesis general y específicas**

#### **4.4.1. Hipótesis general**

Existe relación significativa entre el estrés laboral y la resiliencia durante la pandemia del COVID-19 en docentes de la I.E Inmaculada de Curahuasi, Abancay, Perú 2021.

#### **4.4.2. Hipótesis Específicas**

##### **H.E.1:**

Existe relación significativa entre el agotamiento emocional y la resiliencia durante la pandemia del COVID-19 en docentes de la I.E Inmaculada de Curahuasi, Abancay, Perú 2021.

**H.E.2:**

Existe relación significativa entre la despersonalización y la resiliencia durante la pandemia del COVID-19 en docentes de la I.E Inmaculada de Curahuasi, Abancay, Perú 2021

**H.E.3:**

Existe relación significativa entre la baja realización y la resiliencia durante la pandemia del COVID-19 en docentes de la I.E Inmaculada de Curahuasi, Abancay, Perú 2021

**4.5. Identificación de las Variables****4.5.1. V1. Estrés Laboral**

Es una Variable Independiente, y en palabras de Leka, Griffiths y Cox (2004), considera al estrés laboral como la reacción ante exigencias y presiones laborales de la organización frente a sus trabajadores, que en muchas ocasiones no se ajustan a sus requerimientos exigidos, y esto pone en prueba su habilidad para afrontar la situación y buscar alternativas de solución. Aunque en ocasiones el estrés puede producirse dentro de los centros de trabajo, a menudo se puede ir complicando esto a consecuencia de que el trabajador siente poca colaboración de sus compañeros, teniendo un control limitado.

**4.5.2. V2. Resiliencia**

Identificada como Variable dependiente, y en palabras de Luthar, Cicchetti y Becker (2006) Menciona que la resiliencia es un proceso dinámico el cual tiene como prioridad la adaptación de su medio dentro de un ambiente con adversidades en las cuales puede llamarse significativa y afectar sus hábitos. Esto puede llevar al trabajador a ser expuesto ante las dificultades que complica la situación, y por ende lleva a cabo una adaptación positiva, buscando posibilidades de solución.

#### 4.6. Operacionalización de variables

OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE								
TÍTULO: "ESTRÉS LABORAL Y RESILIENCIA DURANTE LA PANDEMIA COVID-19 EN DOCENTES DE LA I.E INMACULADA DE CURAHUASI, ABANCAY, PERU 2021"								
VARIABLE	TIPO DE VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	N° DE ITEMS	VALOR FINAL	CRITERIOS PARA ASIGNAR VALORES
ESTRÉS LABORAL	VARIABLE INDEPENDIENTE	El estrés laboral se da dentro del entorno laboral y la condición inherente a la vida moderna, esto conlleva a la exigencia de las nuevas tecnologías en la cual la presión puede provocar cansancio físico y mental, y esto puede generar malestar en su salud, y la de su entorno más próximo (Chiavenato2009).	La definición operacional del estrés laboral se evaluó mediante la aplicación del cuestionario de Maslach adaptada en docentes y esto permitirá obtener el resultado para identificar el grado de estrés que tiene los docentes I.E Inmaculada	Agotamiento Emocional	<input type="checkbox"/> Presenta agotamiento durante su trabajo <input type="checkbox"/> Muestra fatiga Al momento de levantarse <input type="checkbox"/> cansancio laboral <input type="checkbox"/> Evidencia frustración al no lograr sus objetivos.	09	0-18 baja 19-26 Medio 27-54 Alta	0 nunca 1 alguna vez al año o menos 2 una vez al mes o menos 3 algunas veces al mes 4 una vez por semana 5 algunas veces por semana 6 todos los días
				Despersonalización	<input type="checkbox"/> Trata a las personas como objetos impersonales <input type="checkbox"/> Se muestra insensible ante sus pares <input type="checkbox"/> Muestra despreocupación por lo que sucede con los demás. <input type="checkbox"/> Cree que las personas lo culpan por sus problemas.	05	0-5 baja 6-9 Medio 10-30 Alta	0 nunca 1 alguna vez al año o menos 2 una vez al mes o menos 3 algunas veces al mes 4 una vez por semana 5 algunas veces por semana 6 todos los días

				<b>Baja Realización personal</b>	<input type="checkbox"/> Muestra dificultad para tratar los problemas de los demás. <input type="checkbox"/> Muestra insatisfacción por el trabajo realizado <input type="checkbox"/> No muestra entusiasmo en el trabajo <input type="checkbox"/> Existe pérdida de paciencia en el trabajo	08	0-33 baja 34-39 Media 40-56 Alta	0 nunca 1 alguna vez al año o menos 2 una vez al mes o menos 3 algunas veces al mes 4 una vez por semana 5 algunas veces por semana 6 todos los días
						total	0-33 baja 34-66 Moderada 67-99 Alta	
VARIABLE	TIPO DE VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	N° DE ITEMS	VALOR FINAL	CRITERIOS PARA ASIGNAR VALORES
<b>RESILIENCIA</b>	<b>VARIABLE DEPENDIENTE</b>	La resiliencia es la capacidad para afrontar y sobreponerse a las dificultades transformando las adversidades en oportunidades, logrando un equilibrio de la persona y su medio	Operacionalmente la variable se midió a través de la escala de resiliencia, el producto obtenido nos permitirá identificar el grado	Satisfacción Personal	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Organización</li> <li>• Independiente</li> <li>• Tiempo</li> <li>• Tarea</li> <li>• Toma de decisiones</li> <li>• Alegría</li> </ul>	4	90-99) alta (75-89) media alta (50-74) media (25-49) media baja (24 a menos) baja	Totalmente de acuerdo. muy de acuerdo de acuerdo Ni de acuerdo, Ni en desacuerdo En desacuerdo muy de desacuerdo Totalmente en desacuerdo

		(Forés & Grané, 2012)	de resiliencia de los docentes tomando en consideración Resiliencia de nivel alta, media y baja	<b>Ecuanimidad</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Obligación</li> <li>• Importancia</li> <li>• Lamento</li> <li>• Asertivo</li> </ul>	4	90-99) alta (75-89) media alta (50-74) media (25-49) media baja (24 a menos) baja	Totalmente de acuerdo. muy de acuerdo de acuerdo Ni de acuerdo, Ni en desacuerdo En desacuerdo muy de desacuerdo Totalmente en desacuerdo
				<b>Sentirse bien solo</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Planificación</li> <li>• Metas</li> <li>• Orden</li> <li>• Soledad</li> </ul>	3	90-99) alta (75-89) media alta (50-74) media (25-49) media baja (24 a menos) baja	Totalmente de acuerdo. muy de acuerdo de acuerdo Ni de acuerdo, Ni en desacuerdo En desacuerdo muy de desacuerdo Totalmente en desacuerdo
				<b>Confianza en sí mismo</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Organización</li> <li>• Independiente</li> <li>• Tiempo</li> <li>• Tarea</li> <li>• Toma de decisiones</li> <li>• Alegría</li> </ul>	7	90-99) alta (75-89) media alta (50-74) media (25-49) media baja (24 a menos) baja	Totalmente de acuerdo. muy de acuerdo de acuerdo Ni de acuerdo, Ni en desacuerdo En desacuerdo muy de desacuerdo Totalmente en desacuerdo
				<b>Perseverancia</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Interés</li> <li>• Metas</li> </ul>	7	90-99) alta (75-89) media alta	Totalmente de acuerdo. muy de acuerdo de acuerdo

					<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tolerancia</li> <li>• Autodisciplina</li> <li>• Confianza</li> <li>• Credibilidad</li> <li>• Puntualidad</li> </ul>		(50-74) media (25-49) media baja (24 a menos) baja	Ni de acuerdo, Ni en desacuerdo En desacuerdo muy de desacuerdo Totalmente en desacuerdo
					TOTAL	25	145 + nivel Alto 126-145 nivel Moderado 125 - nivel Bajo	

## **4.7. Recolección de datos**

### **4.7.1. Técnica**

En el siguiente trabajo de investigación se utilizó la técnica de la encuesta, la cual se denomina a una serie de preguntas que se dirigen hacia los docentes, con el objetivo de recabar todos los datos posibles acerca de las variables que están en estudio, posteriormente, toda esta información es analizada estadísticamente en la Base de datos IBM SPSS STATISTIC 26.

### **4.7.2. Instrumento.**

Los instrumentos con los cuales se trabajó para la recolección de datos fueron dos cuestionarios, que evaluaron las dos variables de estudio, los cuales permitió la obtención de resultados.

#### **A. Ficha técnica del Instrumento Estrés Laboral**

- **Nombre original:** Cuestionario de Maslach Burnout Inventory (MBI)
- **Autor:** Christina Maslach
- **Adaptación:** Emily Pilar Berrocal López  
Heidy Luz Angel Farfan Montesinos
- **Nombre de adaptación:** Cuestionario de Estrés Laboral en Docentes
- **Número de ítems:** 22 ítems
- **Calificación:** Manual - Computarizada
- **Administración:** colectiva - Individual
- **Tiempo:** 15 min aprox.
- **Aplicación:** mayores de 18 años.
- **Tipificación:** 40 docentes
- **Usos:** Educativo, clínico y laboral.
- **Materiales:** Manual del MBI, hoja de respuesta adaptado, plantilla de corrección, protocolo en Forms y plantilla virtual.

- **Dimensiones:**
  - ❖ Agotamiento emocional (9 ítems): 1,2,3,6,8,13,14,16,20
  - ❖ Despersonalización (5 ítems): 5,10,11,15,22
  - ❖ Baja realización personal (8 ítems): 4,7,9,12,17,18,19,21

## **Validez y confiabilidad del instrumento**

### **Validez**

Para su validez, fue sometido a la evaluación de cuatro expertos quienes evaluaron la claridad, objetividad, conveniencia, organización, suficiencia, intencionalidad, consistencia, coherencia, estructura y pertinencia en el cuestionario, los cuales concluyeron que sí cumple con los requisitos ya mencionados para su aplicación.

### **Confiabilidad**

Para la confiabilidad se utilizó el método de consistencia de Alfa de Cronbach, que es el coeficiente que ayuda a medir la precisión del instrumento, el índice de pertinencia resultante fue de 0.888 que termina por demostrar la fiabilidad del instrumento ya que el coeficiente en cuestión debe ser lo más cercano al número 1 para este fin.

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
<b>,888</b>	<b>22</b>

Fuente: Base de datos SPSS V26.

## **B. Ficha técnica del Instrumento de Resiliencia**

La versión de la escala de resiliencia por Wagnild & Young. Para la investigación se utilizó la adaptación peruana (Novella, 2002).

**Nombre Original:** Escala de Resiliencia de Wagnild y Young.

**Autor:** Wagnild, G. y Young, H. (1993).

**Origen:** Estados Unidos.

**Adaptación Peruana:** Novella (2002).

**Administración:** Individual o colectiva.

**Duración:** 25 y 30 min. Aproximadamente

**Aplicación:** Para adolescentes y adultos.

**Dimensiones:**

- ❖ Satisfacción Personal (4 ítems): 16,21,22,25
- ❖ Ecuanimidad (4 ítems): 7,8,11,12
- ❖ Sentirse bien Solo (3 ítems): 5,3,19
- ❖ Confianza en sí mismo (7 ítems): 6,9,10,13,17,18,24
- ❖ Perseverancia (7 ítems):1,2,3,14,15,20,23

### **Validez, confiabilidad y estandarización**

En cuanto a la validez se ha demostrado la presencia de índices de correlación en la Escala de Resiliencia, que tiene mediciones establecidas de constructos vinculados con la resiliencia. Según el criterio de Kaiser, se corrobora su conformación en cinco factores, tal como lo menciona (Novella, 2002).

Asimismo, Wagnild y Young dieron confiabilidades de .85 en una muestra de cuidadores de enfermos de Alzheimer; .86 y .85 en dos muestras de estudiantes femeninas graduadas: .90 en madres primerizas post parto; y .76 en residente de alojamientos públicos. Además, con el método test-retest la confiabilidad fue evaluada por los autores en un estudio longitudinal en mujeres embarazadas antes y después del parto, obteniéndose correlaciones de .67 a .84, las cuales son respetables. Finalmente, en la adaptación peruana se obtuvo una confiabilidad calculada por el método de la consistencia interna con el coeficiente alfa de Cronbach de .89 (Novella, 2002).

## V. RESULTADOS

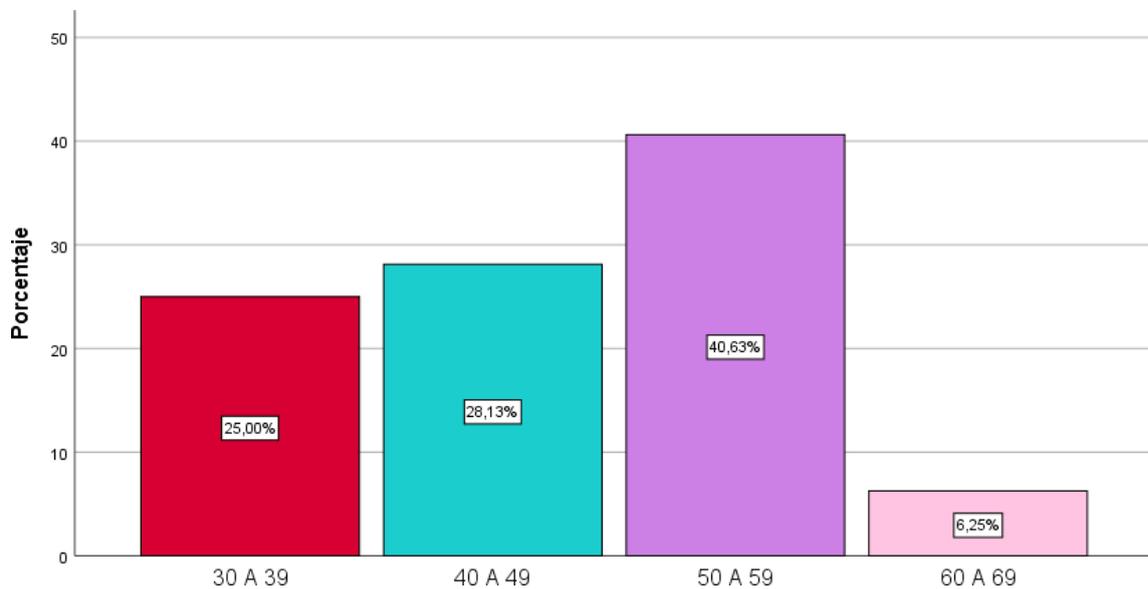
### 5.1. Presentación de Resultados

**Cuadro N.º 01 Frecuencias y porcentajes de la edad de los docentes de la Institución Educativa Inmaculada de curahuasi, 2021**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	30 a 39	8	25.0	25.0	25.0
	40 a 49	9	28.1	28.1	53.1
	50 a 59	13	40.6	40.6	93.8
	60 a 69	2	6.3	6.3	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

Fuente: Base de datos IBM SPSS STATISTIC 26

**Figura N.º 01 Porcentajes de la edad de los docentes de la Institución Educativa Inmaculada de curahuasi, 2021**



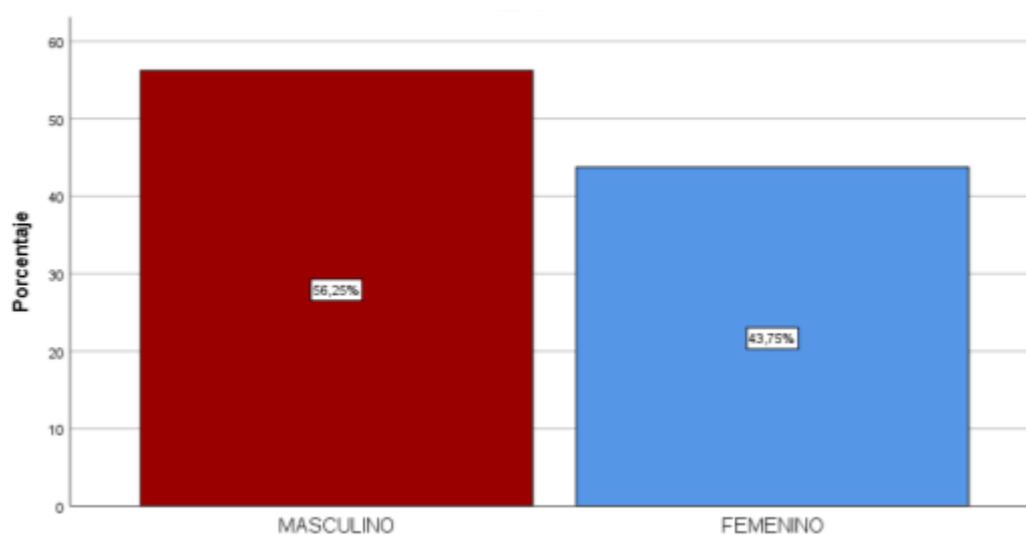
Fuente: Base de datos IBM SPSS STATISTIC 26

**Cuadro N.º 02: Frecuencias y porcentajes según Sexo de los docentes de la Institución Educativa Inmaculada de curahuasi, 2021**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	MASCULINO	18	56.3	56.3	56.3
	FEMENINO	14	43.8	43.8	100
Total		32	100	100	

Fuente: Base de datos IBM SPSS STATISTIC 26

**Figura N.º 02: Porcentajes según Sexo de los docentes de la Institución Educativa Inmaculada de curahuasi, 2021**



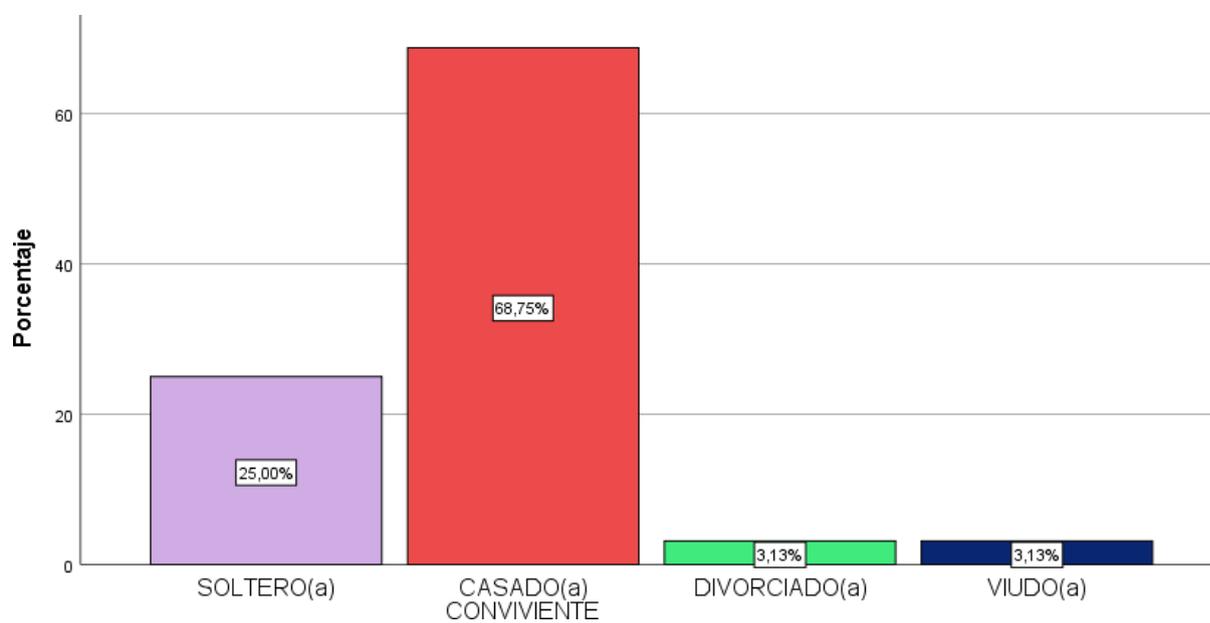
Fuente: Base de datos IBM SPSS STATISTIC 26

**Cuadro N.º 03 Frecuencias y Porcentajes del Estado civil de los docentes de la Institución Educativa Inmaculada de curahuasi, 2021**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	SOLTERO(a)	8	25	25	25
	CASADO(a) CONVIVIENTE	22	68.8	68.8	93.8
	DIVORCIADO(a)	1	3.1	3.1	96.9
	VIUDO(a)	1	3.1	3.1	100
	Total	32	100	100	

Fuente: Base de datos IBM SPSS STATISTIC 26

**Figura N.º 03 Porcentajes del Estado civil de los docentes de la Institución Educativa Inmaculada de curahuasi, 2021**



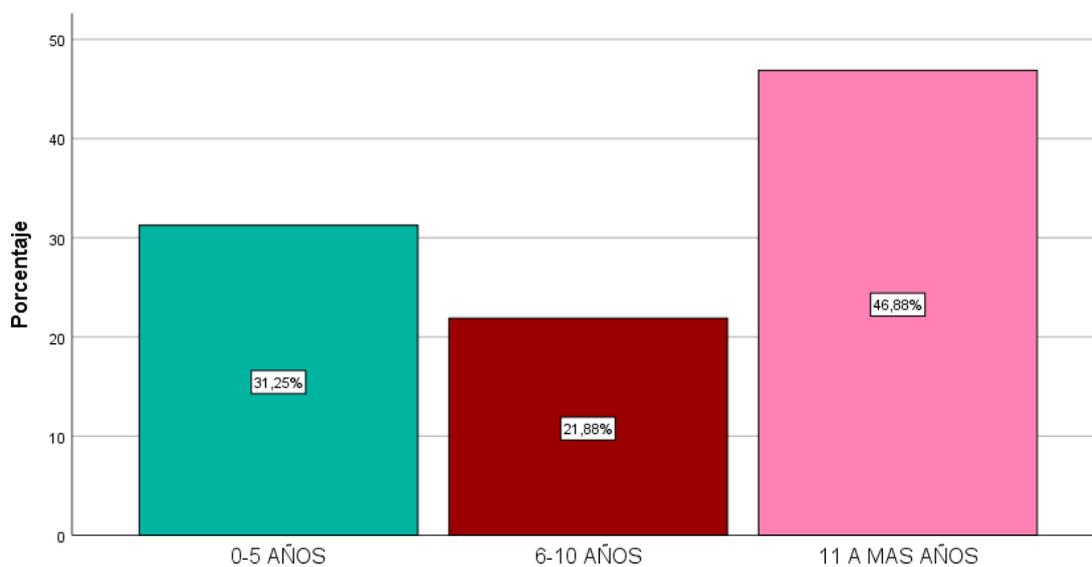
Fuente: Base de datos IBM SPSS STATISTIC 26

**Cuadro N.º 04 Frecuencias y porcentajes del Tiempo de servicio de los docentes de la Institución Educativa Inmaculada de curahuasi, 2021**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	0-5 AÑOS	10	31.3	31.3	31.3
	6-10 AÑOS	7	21.9	21.9	53.1
	11 A MAS AÑOS	15	46.9	46.9	100
Total		32	100	100	

Fuente: Base de datos IBM SPSS STATISTIC 26

**Figura N.º 04 Porcentajes del Tiempo de servicio docentes de la Institución Educativa Inmaculada de curahuasi, 2021**



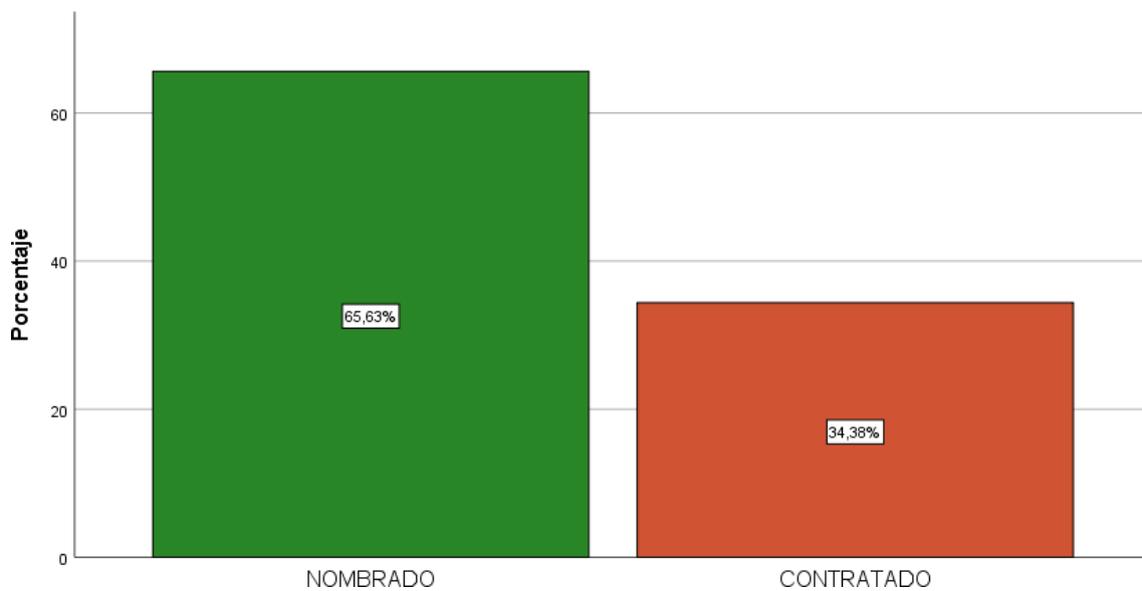
Fuente: Base de datos IBM SPSS STATISTIC 26

**Cuadro N.º 05 Frecuencias y porcentajes de la condición laboral de los docentes de la Institución Educativa Inmaculada de curahuasi, 2021**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NOMBRADO	21	65.6	65.6	65.6
	CONTRATADO	11	34.4	34.4	100
	Total	32	100	100	

Fuente: Base de datos IBM SPSS STATISTIC 26

**Figura N.º 05 Porcentajes de la condición laboral de los docentes de la Institución Educativa Inmaculada de curahuasi, 2021**



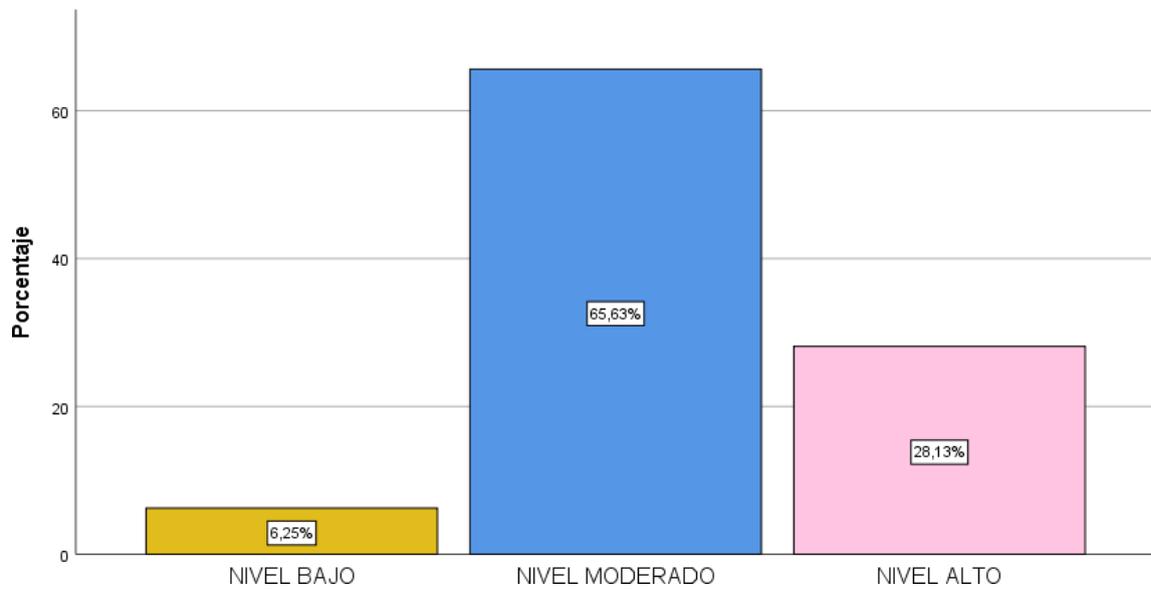
Fuente: Base de datos IBM SPSS STATISTIC 26

**Cuadro N.º 06 Frecuencias y porcentajes del estrés laboral en docentes de la Institución Educativa Inmaculada de curahuasi, 2021**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NIVEL BAJO	2	6.3	6.3	6.3
	NIVEL MODERADO	21	65.6	65.6	71.9
	NIVEL ALTO	9	28.1	28.1	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

Fuente: Base de datos IBM SPSS STATISTIC 26, cuestionario de estrés laboral

**Figura N.º 06 Porcentajes del estrés laboral en docentes de la Institución Educativa Inmaculada de curahuasi, 2021**



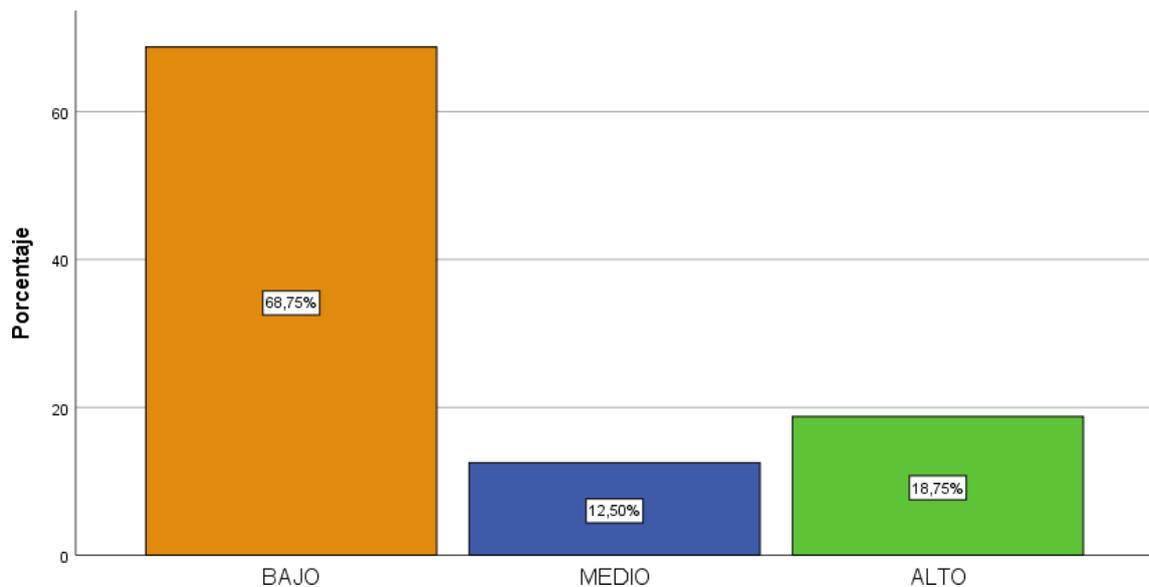
Fuente: Base de datos IBM SPSS STATISTIC 26, cuestionario de estrés laboral

**Cuadro N.º 07 Frecuencias y porcentajes de la dimensión agotamiento emocional de la variable Estrés laboral en docentes de la Institución Educativa Inmaculada de curahuasi, 2021**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	BAJO	22	68.8	68.8	68.8
	MEDIO	4	12.5	12.5	81.3
	ALTO	6	18.8	18.8	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

Fuente: Base de datos IBM SPSS STATISTIC 26, cuestionario de estrés laboral

**Figura N.º 07 Porcentajes de la dimensión agotamiento emocional de la variable Estrés laboral en docentes de la Institución Educativa Inmaculada de curahuasi, 2021**



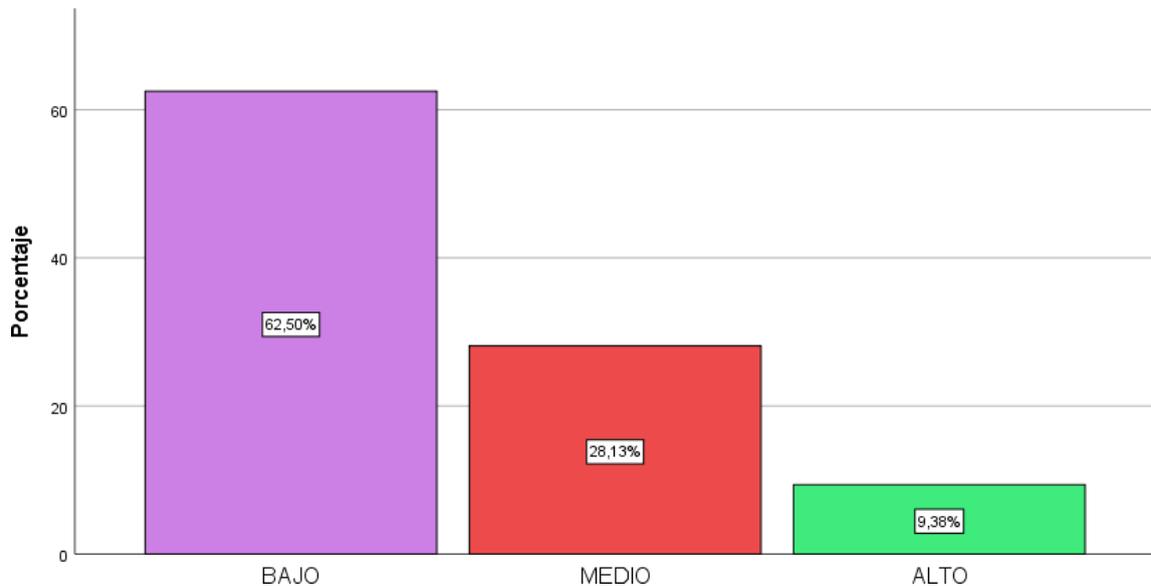
Fuente: Base de datos IBM SPSS STATISTIC 26, cuestionario de estrés laboral

**Cuadro N.º 08 Frecuencias y porcentajes de la dimensión despersonalización de la variable Estrés laboral en docentes de la Institución Educativa Inmaculada de curahuasi, 2021**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	BAJO	20	62.5	62.5	62.5
	MEDIO	9	28.1	28.1	90.6
	ALTO	3	9.4	9.4	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

Fuente: Base de datos IBM SPSS STATISTIC 26, cuestionario de estrés laboral

**Figura N.º 08 Porcentajes de la dimensión despersonalización de la variable Estrés laboral en docentes de la Institución Educativa Inmaculada de curahuasi, 2021**



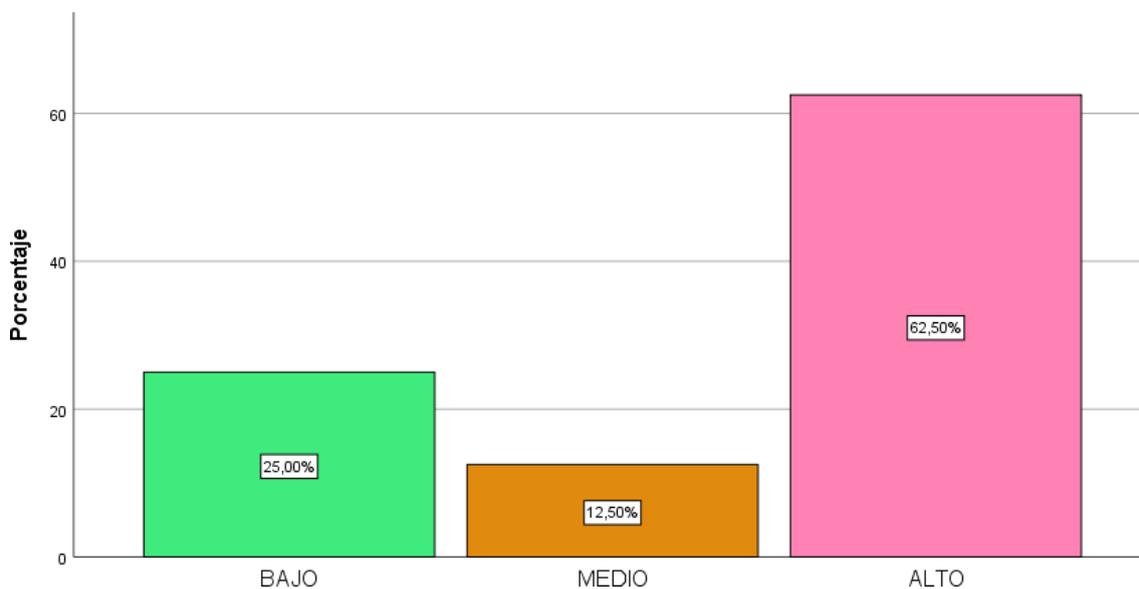
Fuente: Base de datos IBM SPSS STATISTIC 26, cuestionario de estrés laboral

**Cuadro N.º 09 Frecuencias y Porcentajes de la dimensión baja realización personal de la variable Estrés laboral en docentes de la Institución Educativa Inmaculada de curahuasi, 2021**

Válido		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
	BAJO	8	25.0	25.0	25.0
	MEDIO	4	12.5	12.5	37.5
	ALTO	20	62.5	62.5	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

Fuente: Base de datos IBM SPSS STATISTIC 26, cuestionario de estrés laboral

**Figura N.º 09 Porcentajes de la dimensión baja realización personal de la variable Estrés laboral en docentes de la Institución Educativa Inmaculada de curahuasi, 2021**



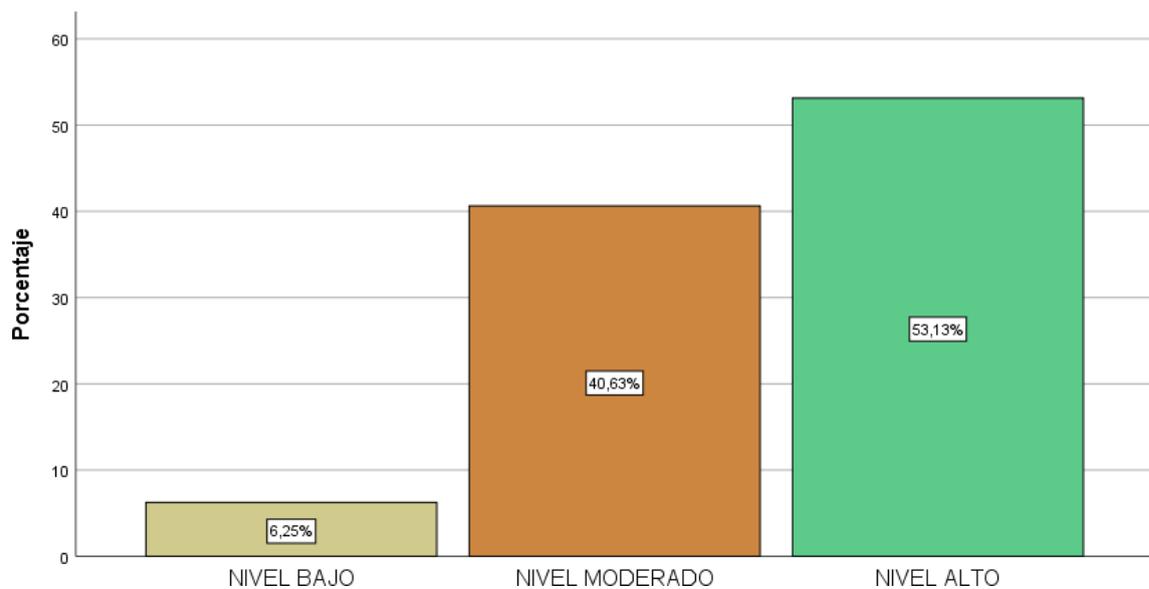
Fuente: Base de datos IBM SPSS STATISTIC 26, cuestionario de estrés laboral

**Cuadro N.º 10 Frecuencias y porcentajes de la Resiliencia en docentes de la Institución Educativa Inmaculada de curahuasi, 2021**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NIVEL BAJO	2	6.3	6.3	6.3
	NIVEL MODERADO	13	40.6	40.6	46.9
	NIVEL ALTO	17	53.1	53.1	100
	Total	32	100	100	

Fuente: Base de datos IBM SPSS STATISTIC 26, cuestionario de Resiliencia

**Figura N.º 10 Porcentajes de la Resiliencia en docentes de la Institución Educativa Inmaculada de curahuasi, 2021**



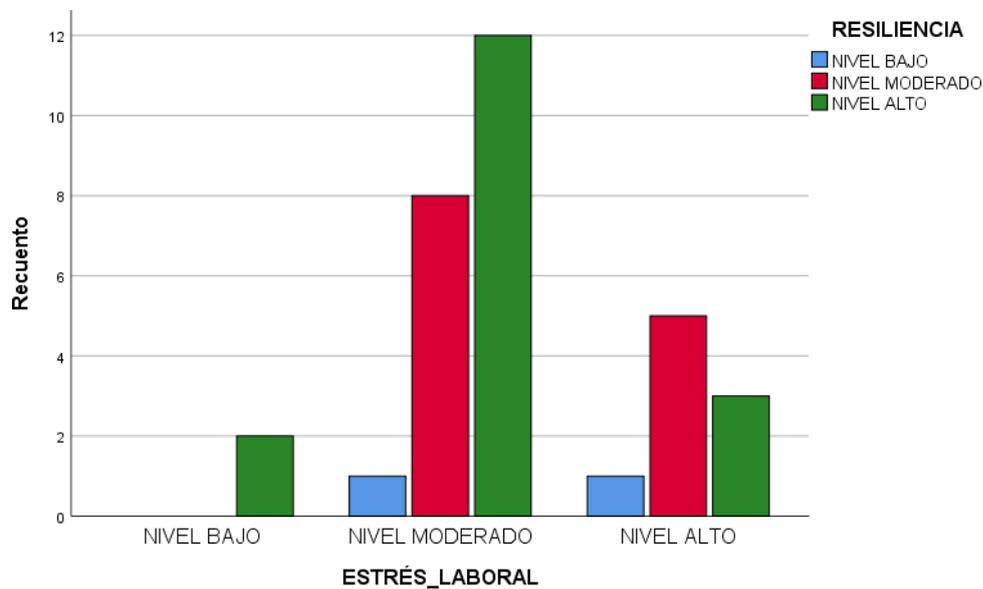
Fuente: Base de datos IBM SPSS STATISTIC 26, cuestionario de Resiliencia

**Cuadro N.º 11 Tabla cruzada de Frecuencias y porcentajes entre el Estrés laboral y Resiliencia en docentes de la Institución Educativa Inmaculada de curahuasi, 2021**

		RESILIENCIA				
			NIVEL BAJO	NIVEL MODERADO	NIVEL ALTO	Total
ESTRÉS LABORAL	NIVEL BAJO	Recuento	0	0	2	2
		%	0,0%	0,0%	100,0%	100,0%
	NIVEL MODERADO	Recuento	1	8	12	21
		%	4,8%	38,1%	57,1%	100,0%
	NIVEL ALTO	Recuento	1	5	3	9
		%	11,1%	55,6%	33,3%	100,0%
Total		Recuento	2	13	17	32
		%	6,3%	40,6%	53,1%	100,0%

Fuente: Base de datos IBM SPSS STATISTIC 26, cuestionario de estrés laboral y el cuestionario de Resiliencia

**Figura N.º 11 Tabla cruzada de Porcentajes entre el Estrés laboral y la Resiliencia en docentes de la Institución Educativa Inmaculada de curahuasi, 2021**



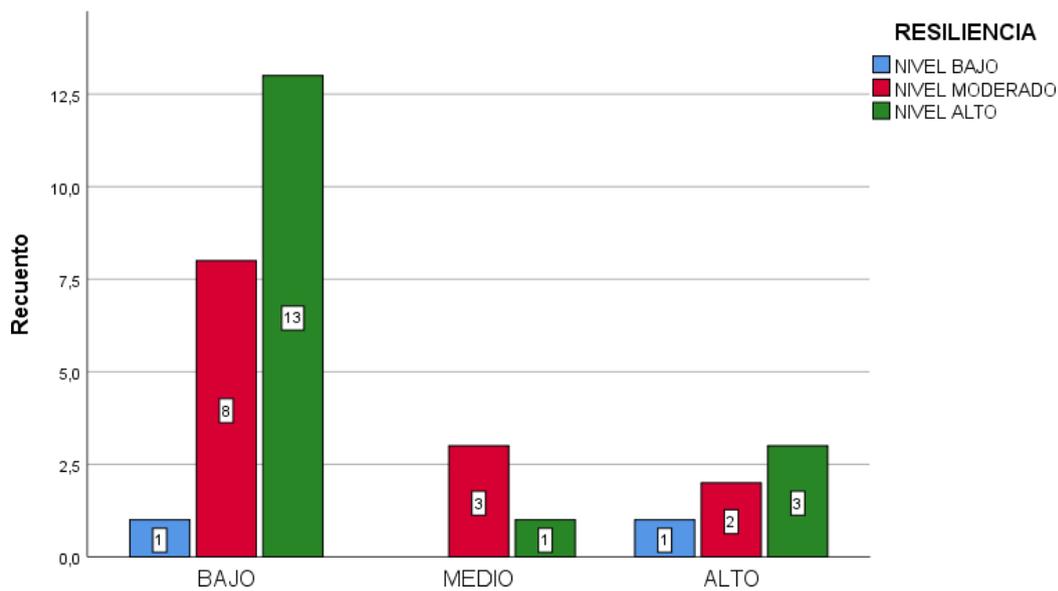
Fuente: Base de datos IBM SPSS STATISTIC 26, cuestionario de estrés laboral y el cuestionario de Resiliencia

**Cuadro N.º 12 Tabla cruzada de Frecuencias y porcentajes de la dimensión Agotamiento Emocional de la variable Estrés laboral y la Resiliencia en docentes de la Institución Educativa Inmaculada de curahuasi, 2021**

		RESILIENCIA			Total	
		NIVEL BAJO	NIVEL MODERADO	NIVEL ALTO		
AGOTAMIENTO EMOCIONAL	BAJO	Recuento	1	8	13	22
		%	4,5%	36,4%	59,1%	100,0%
	MEDIO	Recuento	0	3	1	4
		%	0,0%	75,0%	25,0%	100,0%
	ALTO	Recuento	1	2	3	6
		%	16,7%	33,3%	50,0%	100,0%
Total		Recuento	2	13	17	32
		%	6,3%	40,6%	53,1%	100,0%

Fuente: Base de datos IBM SPSS STATISTIC 26, cuestionario de estrés laboral y el cuestionario de Resiliencia

**Figura N.º 12 Tabla cruzada de porcentajes de la dimensión Agotamiento Emocional de la variable Estrés laboral y la resiliencia en docentes de la Institución Educativa Inmaculada de curahuasi, 2021**



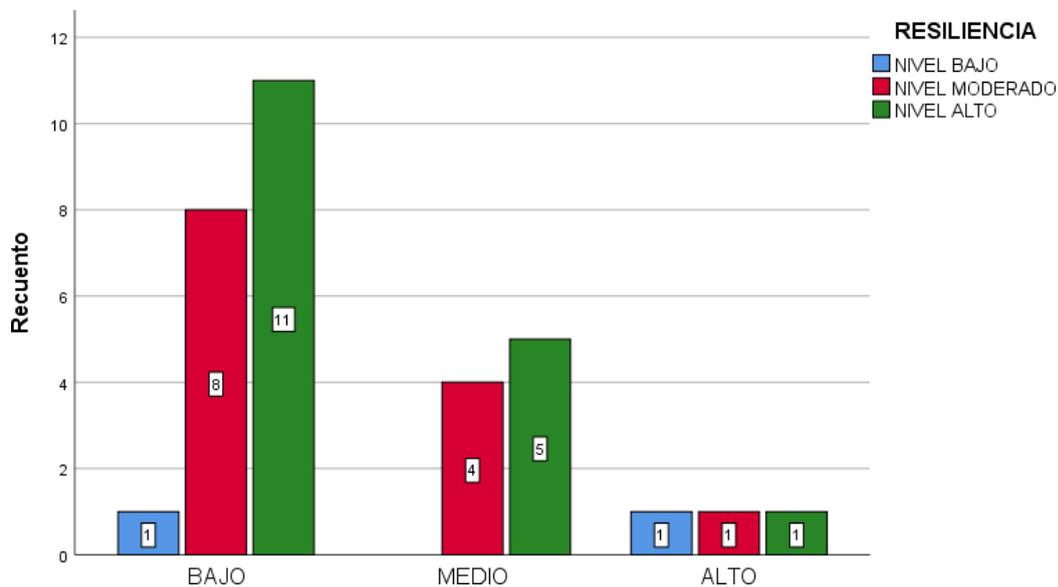
Fuente: Base de datos IBM SPSS STATISTIC 26, cuestionario de estrés laboral y el cuestionario de Resiliencia

**Cuadro N.º 13 Tabla cruzada de frecuencias y porcentajes de la dimensión Despersonalización de la variable Estrés laboral y la Resiliencia en docentes de la Institución Educativa Inmaculada de curahuasi, 2021**

			RESILIENCIA			
			NIVEL BAJO	NIVEL MODERADO	NIVEL ALTO	Total
DESPERSONALIZACIÓN	BAJO	Recuento	1	8	11	20
		%	5,0%	40,0%	55,0%	100,0%
	MEDIO	Recuento	0	4	5	9
		%	0,0%	44,4%	55,6%	100,0%
	ALTO	Recuento	1	1	1	3
		%	33,3%	33,3%	33,3%	100,0%
Total		Recuento	2	13	17	32
		%	6,3%	40,6%	53,1%	100,0%

Fuente: Base de datos IBM SPSS STATISTIC 26, cuestionario de estrés laboral y el cuestionario de Resiliencia

**Figura N.º 13 Tabla cruzada de porcentajes de la dimensión Despersonalización de la variable Estrés laboral y la Resiliencia en docentes de la Institución Educativa Inmaculada de curahuasi, 2021**



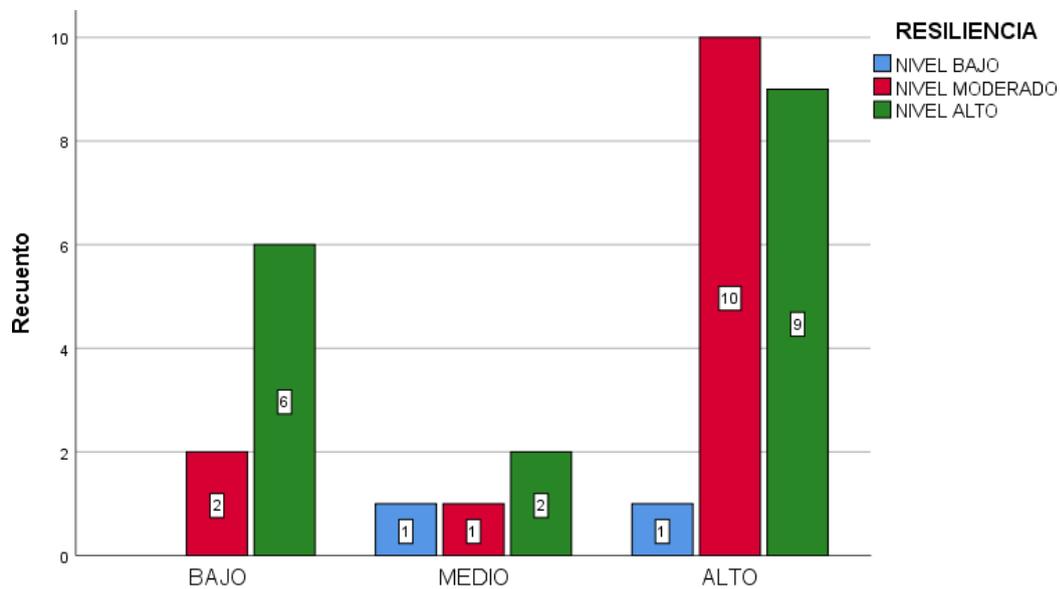
Fuente: Base de datos IBM SPSS STATISTIC 26, cuestionario de estrés laboral y el cuestionario de Resiliencia

**Cuadro N.º 14 Tabla cruzada de frecuencias y Porcentajes de la dimensión Baja Realización Personal de la variable Estrés laboral y la Resiliencia en docentes de la Institución Educativa Inmaculada de curahuasi, 2021**

		RESILIENCIA				
			NIVEL BAJO	NIVEL MODERADO	NIVEL ALTO	Total
BAJA REALIZACIÓN PERSONAL	BAJO	Recuento	0	2	6	8
		%	0,0%	6,3%	18,8%	25,0%
	MEDIO	Recuento	1	1	2	4
		%	3,1%	3,1%	6,3%	12,5%
	ALTO	Recuento	1	10	9	20
		%	3,1%	31,3%	28,1%	62,5%
Total		Recuento	2	13	17	32
		%	6,3%	40,6%	53,1%	100,0%

Fuente: Base de datos IBM SPSS STATISTIC 26, cuestionario de estrés laboral y el cuestionario de Resiliencia

**Figura N.º 14 Tabla cruzada de Porcentajes de la dimensión baja realización personal de la variable Estrés laboral y la Resiliencia en docentes de la Institución Educativa Inmaculada de curahuasi, 2021**



Fuente: Base de datos IBM SPSS STATISTIC 26, cuestionario de estrés laboral y el cuestionario de Resiliencia

## 5.2. Interpretación de los Resultados

A continuación, se realiza una descripción sobre los resultados, utilizando el método de estadística descriptiva, los cuales fueron obtenidos posterior a la aplicación de los instrumentos de recolección de datos de la población en estudio docentes de la institución educativa Inmaculada de curahuasi, Abancay, Perú 2021.

1. En el cuadro N.º 01 y la figura N.º 01, con respecto a las edad de los docentes se observa que las edades comprendidas son de 30-39 años, equivalente al 25,0% que representa a 8 docente, seguidamente se tiene de 40-49 años, el 28,1% que representa a 9 docentes, a partir de 50-59 años, el 40,6% que representa a 13 docentes, de la misma forma se tiene entre las edades de 60 a 69 años, el 6,3% representado por 2 docentes, lo que evidencia que los docentes de la institución educativa Inmaculada de curahuasi presentan una predominancia en docentes con edades de 50 a 59 años.
2. En el cuadro N.º 02 y la figura N.º 02, Al respecto del sexo, se observa que el 56,3% que representa a 18 docentes son de sexo masculino, seguido del del 43,8% que representa a 14 docentes que pertenecen al sexo femenino, lo que evidencia que los docentes de la institución educativa Inmaculada de curahuasi presentan una predominancia en docentes del sexo masculino.
3. En el cuadro N.º 03 y la figura N.º 03, en cuanto al estado civil se observa que el 25,0% que representa a 8 docentes son solteros, en la misma línea el 68,8% que representa a 22 docentes son casados y/o convivientes, asimismo 3,1% que representa a 1 docente es divorciado, y por último se tiene al 3,1% que representa a 1 docente es viudo, lo que evidencia que los docentes de la institución educativa Inmaculada de curahuasi presentan una predominancia en docentes casados y/o convivientes.
4. En el cuadro N.º 04 y la figura N.º 04, con respecto al tiempo de servicio se observa que el 31,3% que representa a 10 docentes tiene entre (0/5 años) de servicio, el 21,9% que representa a 7 docentes tiene entre (6/10 años), de servicio, asimismo se tiene al 46,9% que representa a 15 docentes tiene

- de (11 a más años) de servicio, lo que evidencia que los docentes de la institución educativa Inmaculada de curahuasi presentan una predominancia de tiempo de servicio de 11 a más años.
5. En el cuadro N.º 05 y la figura N.º 05 en lo que respecta a la condición laboral se observa que el 65,6% que representa a 21 docentes son nombrados, y el 34,4% representado por 11 docentes son contratados, lo que evidencia que los docentes de la institución educativa Inmaculada de curahuasi presentan una predominancia en docentes nombrados.
  6. En el cuadro N.º 06 y la figura N.º 06 en lo que respecta a la variable Estrés laboral se observa que el 6,3% , que representa a 2 docentes, percibe un nivel bajo de estrés laboral, por otro lado, el 65,6%, que representa a 21 docentes, perciben un nivel moderado de estrés laboral, finalmente observamos que el 28,1% es decir, 9 docentes perciben un nivel Alto de estrés laboral, lo que evidencia que los docentes de la institución educativa Inmaculada de curahuasi presentan una predominancia en estrés laboral nivel moderado.
  7. Asimismo en el cuadro N.º 07 y la figura N.º 07 con respecto a la dimensión de agotamiento emocional de la variable estrés laboral se observa que el 68,8% , que representa a 22 docentes, perciben un nivel bajo de agotamiento emocional, por otro lado, el 12,5%, que representa a 4 docentes, perciben un nivel medio. Asimismo, el 18,8%, que representa a 6 docentes, percibe un nivel alto de agotamiento emocional. Esto evidencia que los docentes de la institución educativa Inmaculada de curahuasi presentan una predominancia por nivel bajo de agotamiento emocional.
  8. En el cuadro N.º 08 y la figura N.º 08 con respecto a la dimensión despersonalización de la variable estrés laboral se observa que el 62,5% , que representa a los 20 docentes, perciben un nivel bajo, seguido de un 28,1%, que representa a 9 docentes, perciben un nivel medio. Y por último el 9,4%, representado por 3 docentes que perciben un nivel alto en agotamiento emocional, lo que evidencia que los docentes de la institución

educativa Inmaculada de curahuasi presentan una predominancia en nivel bajo de despersonalización.

9. En el cuadro N.º 09 y la figura N.º 09 con respecto a la dimensión baja realización personal de la variable estrés laboral se observa que el 25,0% , que representa a 8 docentes, perciben un nivel bajo, seguidamente, el 12,5%, que representa a un total de 4 docentes, perciben un nivel medio, asimismo el 62,5%, que representa a 20 docentes perciben un nivel alto, lo que evidencia que los docentes de la institución educativa Inmaculada de curahuasi presentan una predominancia por un nivel alto de baja realización personal.
10. En el cuadro N.º 10 y la figura N.º 10 con respecto a la variable Resiliencia se observa que el 6,3%, que representa a 2 docentes, perciben un nivel bajo de resiliencia, por otro lado, el 40,6%, que representa a 13 docentes, perciben un nivel moderado de resiliencia, seguidamente, el 53,1%, que representa a un total de 17 docentes se perciben con un nivel alto de resiliencia, lo que evidencia que los docentes de la institución educativa Inmaculada de curahuasi presentan una predominancia por un nivel alto de resiliencia.
11. En el cuadro N.º 11 y la figura N.º 11 de las tablas cruzadas, se observa en Estrés laboral un nivel bajo y en resiliencia un nivel alto al 6,3% de los docentes, por otro lado, en estrés laboral con un nivel moderado y un nivel bajo de resiliencia se observa al 3,1% de docentes, seguidamente se tiene al 25,0% de los docentes con un nivel moderado en estrés laboral y resiliencia, asimismo en nivel moderado de estrés laboral se encuentra un 37,5% y un nivel alto de resiliencia. continuando con la descripción se puede ver que el 3,1% de los docentes presentan un nivel alto de estrés laboral y un nivel bajo de resiliencia, posteriormente se contempla que un 15,6% de los docentes presentan un nivel alto de estrés laboral y un nivel moderado de resiliencia, también se puede observar que el 9,4% de docentes presentan un nivel alto de estrés laboral y resiliencia, lo que evidencia que

los docentes de la institución educativa Inmaculada de curahuasi presentan una predominancia en estrés laboral con un nivel moderado y en resiliencia con un nivel alto.

- 12.** En el cuadro N.º 12 y la figura N.º 12 con respecto a un nivel bajo de agotamiento emocional y resiliencia se tiene a un 4,5% de docentes, por otro lado en un nivel bajo de agotamiento emocional y un nivel moderado de resiliencia se observa al 36,4% de docentes, de igual forma se contempla el 59,1% de docentes con un nivel bajo de agotamiento emocional y un nivel alto de resiliencia, en lo que concierne a un nivel medio de agotamiento emocional y nivel moderado de resiliencia, se observa al 75,0%, en la misma línea en el nivel medio de agotamiento emocional y el nivel alto de resiliencia se encuentra el 25,0% de docentes. Por otro lado, en el nivel alto de agotamiento emocional y nivel bajo de resiliencia se observa al 16,7%, en el nivel alto de agotamiento emocional y nivel moderado de resiliencia, se observa un 33,3%, por último, se observa que el 50,0% se encuentra en un nivel alto de agotamiento emocional y resiliencia, lo que evidencia que los docentes de la institución educativa Inmaculada de curahuasi presentan una predominancia por agotamiento emocional nivel bajo y un nivel alto en resiliencia.
- 13.** En el cuadro N.º 13 y la figura N.º 13 con respecto a la despersonalización y la resiliencia se tiene un nivel bajo con un 5,0% de docentes, en lo que concierne a un nivel bajo de despersonalización y un nivel moderado de resiliencia se observa al 40,0% de docentes, seguidamente encontramos en el nivel bajo de despersonalización y el nivel alto de resiliencia al 55,0% de docentes. continuando con un nivel medio en despersonalización y nivel moderado de resiliencia se observa un 44,4% de docentes, en lo que concierne al nivel medio de despersonalización y un nivel alto de resiliencia se observa al 55,6% de docentes, seguidamente encontramos en el nivel alto de despersonalización y el nivel bajo de resiliencia al 33,3% de docentes. Asimismo, en el nivel alto de despersonalización y el nivel bajo de

resiliencia se observa el 33,3% , en la misma línea se encuentra con el nivel alto en despersonalización y un nivel moderado en resiliencia se observa el 33,3% al igual que el nivel alto de despersonalización y nivel alto de resiliencia el 33,3% de docentes, lo que evidencia que los docentes de la institución educativa Inmaculada de curahuasi presentan una predominancia en despersonalización con un nivel bajo-medio y un nivel alto en resiliencia.

**14.** En el cuadro N.º 14 y la figura N.º 14 con respecto a la baja realización personal se tiene un nivel bajo y en resiliencia un nivel moderado con un 6,3% de docentes, por otro lado en un nivel bajo de baja realización personal y un nivel alto de resiliencia se observa al 18,8% de docentes, en lo que concierne a un nivel medio de baja realización personal y un nivel bajo de resiliencia se observa al 3,1% de docentes, en el nivel medio de baja realización personal y el nivel moderado de resiliencia se contempla al 3,3% de docentes, seguidamente encontramos en el nivel medio de baja realización personal y el nivel alto de resiliencia se observa al 6,3% de docentes. Por último, en el nivel alto de baja realización personal y el nivel bajo de resiliencia se observa un 3,1%, continuando con el nivel alto de baja realización personal y un nivel moderado de resiliencia se tiene a un 31,3%, asimismo en el nivel alto de baja realización personal y el nivel alto de resiliencia se puede observar al 28,1%, lo que evidencia que los docentes de la institución educativa Inmaculada de curahuasi presentan una predominancia en el nivel alto de baja realización personal y nivel moderado de resiliencia.

## PRUEBA DE NORMALIDAD

**Cuadro N.º 15 Prueba de Shapiro- Wilk para Estrés laboral y la Resiliencia en docentes de la Institución Educativa Inmaculada de curahuasi, 2021**

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	Gl	Sig.
ESTRÉS LABORAL	0.987	32	0.954
AGOTAMIENTO EMOCIONAL	0.939	32	0.069
DESPERSONALIZACIÓN	0.807	32	0.000
BAJA REALIZACIÓN PERSONAL	0.860	32	0.001
RESILIENCIA	0.984	32	0.912

Fuente: Base de datos IBM SPSS STATISTIC 26

### **Interpretación:**

En el cuadro N.º 16 se observa que se utilizó la prueba de Shapiro Wilk, la cual es usada cuando la muestra es inferior a 50, esta prueba estadística permite conocer si se usará una prueba paramétrica o no paramétrica según el valor p o la significancia. Por lo tanto, es considerada paramétrica cuando tiene un valor superior al 0,05 asimismo se toma en cuenta a la distribución no paramétrica cuando el valor p es inferior a 0,05.

En los resultados obtenidos se puede observar que hay valores menores al 0,05 y mayores al 0,05 por lo cual se considera que los datos de la muestra de estudio no provienen de una distribución normal y por ende se utilizara una prueba no paramétrica, como es el Rho de Spearman para las hipótesis

## CONTRASTACION DE HIPOTESIS

### Hipótesis general

**Hipótesis alterna (Ha):** Existe relación significativa entre el estrés laboral y la resiliencia durante la pandemia del COVID-19 en docentes de la I.E Inmaculada de Curahuasi, Abancay, Perú 2021.

**Hipótesis nula (H0):** No existe relación significativa entre el estrés laboral y la resiliencia durante la pandemia del COVID-19 en docentes de la I.E Inmaculada de Curahuasi, Abancay, Perú 2021.

**Cuadro N.º 16 Prueba de correlación Rho Spearman entre Estrés laboral y la Resiliencia en docentes de la Institución Educativa Inmaculada de curahuasi, 2021**

		ESTRÉS		
		LABORAL	RESILIENCIA	
Rho de Spearman	ESTRÉS LABORAL	Coeficiente de correlación	1.000	-0.309
		Sig. (bilateral)		0.085
		N	32	32
	RESILIENCIA	Coeficiente de correlación	-0.309	1.000
		Sig. (bilateral)	0.085	
		N	32	32

Fuente: Base de datos IBM SPSS STATISTIC 26, cuestionario de estrés laboral y el cuestionario de Resiliencia

### Interpretación:

En el cuadro N.º 16 se observa que los resultados obtenidos del coeficiente de correlación Rho de Spearman es = -0,309 y  $\alpha = 0.085$ , por lo tanto, se rechaza la hipótesis de investigación y se acepta la hipótesis nula, Esto significa que No existe relación significativa entre el estrés laboral y la

resiliencia durante la pandemia del COVID-19 en docentes de la I.E Inmaculada de Curahuasi, Abancay, Perú 2021. Asimismo, el valor del coeficiente de correlación es de - 0,309, lo que significa que existe una correlación negativa o inversamente proporcional baja.

**Hipótesis Específicas 1:**

**Hipótesis alterna (Ha):** Existe relación significativa entre el agotamiento emocional y la resiliencia durante la pandemia del COVID-19 en docentes de la I.E Inmaculada de Curahuasi, Abancay, Perú 2021.

**Hipótesis nula (H0):** No existe relación significativa entre el agotamiento emocional y la resiliencia durante la pandemia del COVID-19 en docentes de la I.E Inmaculada de Curahuasi, Abancay, Perú 2021.

**Cuadro N.º 17 Prueba de correlación Rho Spearman entre la dimensión de Agotamiento emocional de la variable Estrés laboral y la Resiliencia en docentes de la Institución Educativa Inmaculada de curahuasi, 2021**

			AGOTAMIENTO EMOCIONAL	RESILIENCIA
Rho de Spearman	AGOTAMIENTO EMOCIONAL	Coeficiente de correlación	1.000	-0.167
		Sig. (bilateral)		0.360
		N	32	32
	RESILIENCIA	Coeficiente de correlación	-0.167	1.000
		Sig. (bilateral)	0.360	
		N	32	32

Fuente: Base de datos IBM SPSS STATISTIC 26, cuestionario de estrés laboral y el cuestionario de Resiliencia

**Interpretación:**

En el cuadro N.º 17 se observa que los resultados obtenidos del coeficiente de correlación Rho de Spearman es = -0,167 y  $\alpha = 0.360$ , por lo tanto, se rechaza la hipótesis alterna y se acepta la hipótesis nula, Esto significa que no existe relación significativa entre el agotamiento emocional y la resiliencia durante la pandemia del COVID-19 en docentes de la I.E Inmaculada de Curahuasi, Abancay, Perú 2021. Asimismo, el valor del coeficiente de correlación es de -0,167, lo que significa que existe una correlación negativa o inversamente proporcional muy baja.

**Hipótesis Específicas 2:**

**Hipótesis alterna (Ha):** Existe relación significativa entre la despersonalización y la resiliencia durante la pandemia del COVID-19 en docentes de la I.E Inmaculada de Curahuasi, Abancay, Perú 2021

**Hipótesis nula (H0):** No existe relación significativa entre la despersonalización y la resiliencia durante la pandemia del COVID-19 en docentes de la I.E Inmaculada de Curahuasi, Abancay, Perú 2021

**Cuadro N.º 18 Prueba de correlación Rho Spearman entre la dimensión de Despersonalización de la variable Estrés laboral y la Resiliencia en docentes de la Institución Educativa Inmaculada de curahuasi, 2021**

		DESPERSONALIZACIÓN	RESILIENCIA
Rho de Spearman	DESPERSONALIZACIÓN	Coefficiente de correlación	1.000
		Sig. (bilateral)	-0.096
		N	0.601
	RESILIENCIA	Coefficiente de correlación	32
		Sig. (bilateral)	32
		N	-0.096
			0.601
			32

Fuente: Base de datos IBM SPSS STATISTIC 26, cuestionario de estrés laboral y el cuestionario de Resiliencia

**Interpretación:**

En el cuadro N.º 18 se observa que los resultados obtenidos del coeficiente de correlación Rho de Spearman es = -0,096 y  $\alpha = 0.601$ , por lo tanto, se rechaza la hipótesis alterna y se acepta la hipótesis nula, Esto significa que No existe relación significativa entre la despersonalización y la resiliencia durante la pandemia del COVID-19 en docentes de la I.E Inmaculada de Curahuasi, Abancay, Perú 2021. Asimismo, el valor del coeficiente de correlación es de -0,096, lo que significa que existe una correlación negativa o inversamente proporcional muy baja.

**Hipótesis Específicas 3:**

**Hipótesis alterna (Ha):** Existe relación significativa entre la baja realización y la resiliencia durante la pandemia del COVID-19 en

docentes de la I.E Inmaculada de Curahuasi, Abancay, Perú 2021  
**Hipótesis nula (H0):** No existe relación significativa entre la baja realización y la resiliencia durante la pandemia del COVID-19 en docentes de la I.E Inmaculada de Curahuasi, Abancay, Perú 2021

**Cuadro N.º 19 Prueba de correlación Rho Spearman entre la dimensión de Baja realización personal de la variable Estrés laboral y la Resiliencia en docentes de la Institución Educativa Inmaculada de curahuasi, 2021**

		BAJA REALIZACIÓN PERSONAL		RESILIENCIA
Rho de Spearman	BAJA REALIZACIÓN PERSONAL	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral)	1.000	-0.217
	RESILIENCIA	N	32	32
		Coeficiente de correlación Sig. (bilateral)	-0.217	1.000
		N	0.233	
		N	32	32

Fuente: Base de datos IBM SPSS STATISTIC 26, cuestionario de estrés laboral y el cuestionario de Resiliencia

**Interpretación:**

En el cuadro N.º 18 se observa que los resultados obtenidos del coeficiente de correlación Rho de Spearman es = -0,217 y  $\alpha = 0.233$ , por lo tanto, se rechaza la hipótesis alterna y se acepta la hipótesis nula, Esto significa que No existe relación significativa entre la baja realización y la resiliencia durante la pandemia del COVID-19 en docentes de la I.E Inmaculada de Curahuasi, Abancay, Perú 2021. Asimismo, el valor del coeficiente de correlación es de -0,217, lo que significa que existe una correlación negativa o inversamente proporcional baja.

## VI. ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS

### 6.1. Análisis descriptivo de los Resultados

Los resultados que se obtuvieron en este trabajo de investigación permitieron conocer los niveles de estrés laboral y resiliencia que tienen los docentes de la institución educativa Inmaculada de curahuasi, con respecto a la variable 1 denominada estrés laboral mostró que el 6.3% presenta un nivel Bajo, el 65.6% de docentes mostró un nivel Moderado, finalmente el 28.1% de docentes mostró un nivel Alto.

Esto evidencia que los docentes al encontrarse en una realidad particular, que genera incertidumbre, y ha impactado significativamente en la calidad de vida de cada uno de ellos, se encuentran en un nivel moderado que podría ocasionar dificultades en su desempeño laboral teniendo en cuenta que el estrés laboral es la respuesta fisiológica, psicológica y conductual en la que el docente se enfrenta.

Asimismo, con respecto a la variable 2 denominada resiliencia, se demostró que el 6.3% se encuentra en nivel bajo, asimismo el 40,6% presenta un nivel moderado, por último, el 53,1% muestra un nivel alto de resiliencia en docentes.

Esto evidencia que los docentes se encuentran con un nivel alto en resiliencia, el cual se puede denominar un desarrollo y crecimiento personal de cada uno de ellos a través de sus experiencias negativas, cuyos factores sociales, psicológicos y biológicos, puede permitirles fortalecer y adaptar su personalidad durante las actividades laborales, donde hacen lo posible en cumplir sus funciones como educadores de manera correcta y eficiente.

## 6.2. Comparación de los resultados con el marco teórico

En cuanto a los resultados de la relación de estrés laboral y resiliencia muestran, una correlación negativa o inversamente proporcional baja. Debido a la obtención de un coeficiente de correlación Rho de Spearman  $r_s = (-0,309)$  con una significancia estadística (sig. 0.085)

El resultado obtenido se asemeja a la investigación realizado por Sommerfeldt (2020) quien desarrollo su investigación en Paraguay a la cual denominó Inteligencia emocional y estrés laboral en docentes de educación escolar básica durante la pandemia COVID- 19. Se asemeja a mi trabajo de investigación porque ambos fueron realizados en el contexto actual del COVID-19, su población fue igual que la mía en docentes, asimismo se usó el MBI en su adaptación española (Marshall y S. E. Jackson, 1997) prueba para evaluar estrés laboral. En los resultados, se observa puntuaciones altas en el Cociente General, y más bajos en las dimensiones que configuran el MBI, en el caso de esta investigación se obtiene un nivel moderado en estrés laboral. Esto podría darse por la situación estresante a la que se han sometido los docentes frente a las nuevas formas de enseñanza a nivel mundial.

Por otro lado, encontramos una investigación llevada a cabo por Leyes (2019) en Paraná, que llevó por título Capacidad resiliente en docentes de Escuela de Educación Integral y Escuela primaria de la ciudad de Paraná, en la cual se utilizó la misma Escala de Resiliencia de Wagnild y Young, asimismo tiene como población a docentes, obteniendo resultado de nivel moderado, a diferencia de esta investigación que en los resultados predomina el nivel alto. Se puede señalar una leve diferencia por la situación en la que nos encontramos desde la aparición de la pandemia, asimismo, se hace referencia que hay personas que no son afectadas por las dificultades de su entorno, debido

a que cuentan con atributos, temperamentos, habilidades cognitivas, con las cuales pueden lograr favorecer y potenciar el incremento del nivel de resiliencia.

Asimismo, tenemos a Carrillo (2020), que desarrolló su investigación, Síndrome De Burnout Y Satisfacción Laboral En Docentes Con Trabajo Remoto De Una Institución Educativa Privada De Moquegua 2020. En ese sentido, se asemeja con este trabajo de investigación por que ambos se desarrollaron en tiempos de pandemia, aunque en distintas ciudades, el acceso a las tecnologías, el incremento de horas de trabajo es a nivel nacional un problema latente en la educación, es por ello que dentro de los resultados fueron un nivel alto del Síndrome de burnout, la diferencia en cuanto a mis resultados es que existe un nivel moderado de estrés laboral que podría incrementarse a medida que surjan dificultades.

Esto evidencia que dentro de la Institución existe mayor posibilidad de desarrollar una resiliencia de nivel alto, teniendo una comunicación asertiva y que las condiciones laborales pese a la pandemia han hecho que los docentes busquen nuevas formas de enseñanza, así como el uso de la tecnología.

Dentro de la recolección de datos se tomó en cuenta la edad de los docentes y estos a su vez juegan un papel importante para la asimilación de situaciones estresantes, asimismo el estado civil, que medirá el grado de responsabilidades que tiene a la par con su labor de la docencia, el tiempo de servicio que tiene dentro de la institución, que tendrá como beneficio la accesibilidad al contacto con las alumnas. Y por último la condición laboral que es uno de los factores fundamentales para el desarrollo de sus capacidades, contando con los beneficios que tiene desde el estado a nivel personal.

## CONCLUSIONES

1. No existe relación significativa entre el estrés laboral y la resiliencia durante la pandemia del COVID-19 en docentes de la I.E Inmaculada de Curahuasi, Abancay, Perú 2021; ya que según el estadístico Rho de Spearman se obtuvo un nivel de significancia de 0,085 y un coeficiente de correlación de  $-0,309$ .
2. No existe relación significativa entre el agotamiento emocional y la resiliencia durante la pandemia del COVID-19 en docentes de la I.E Inmaculada de Curahuasi, Abancay, Perú 2021; ya que según el estadístico Rho de Spearman se obtuvo un nivel de significancia 0,360 y un coeficiente de correlación de  $-0,167$ .
3. No existe relación significativa entre la despersonalización y la resiliencia durante la pandemia del COVID-19 en docentes de la I.E Inmaculada de Curahuasi, Abancay, Perú 2021; ya que según el estadístico Rho de Spearman se obtuvo un nivel de significancia 0,601 y un coeficiente de correlación de  $-0,096$ .
4. No existe relación significativa entre la baja realización personal y la resiliencia durante la pandemia del COVID-19 en docentes de la I.E Inmaculada de Curahuasi, Abancay, Perú 2021; ya que según el estadístico Rho de Spearman se obtuvo un nivel de significancia 0,233 y un coeficiente de correlación de  $-0,217$ .

## RECOMENDACIONES

1. Considerando que No se ha encontrado relación significativa entre el estrés laboral y la resiliencia, se recomienda que los docentes puedan tener espacios de ocio con la finalidad de disminuir el nivel de estrés y en consecuencia mantener su resiliencia.
2. Considerando que No existe relación entre el agotamiento emocional y la resiliencia, se recomienda que futuros investigadores verifiquen que dimensiones se relacionan con el estrés laboral.
3. Considerando que No existe relación entre la despersonalización y la resiliencia, se recomienda que futuros investigadores prueben otra dimensión, con la finalidad de verificar los niveles de estrés.
4. Considerando que No existe relación entre baja realización personal y la resiliencia, se recomienda que futuros investigadores propongan una variable distinta, con la finalidad de verificar de quienes si existe resiliencia.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Agencia europea para la Seguridad y Salud Laboral (2018). El estrés afecta al 51 por ciento de los trabajadores europeos, según la AESST [En línea]. "[El estrés afecta al 51 por ciento de los trabajadores europeos", según la AESST \(europapress.es\)](https://europapress.es)
- Alvarado, R., Valdivia, L., Piñol, D. (2010) Informe final. Salud mental en los docentes de escuelas municipalizadas y resultados en la prueba SIMCE. Fondo de Investigación y Desarrollo en Educación (FONIDE). Recuperado en <https://centroestudios.mineduc.cl/wp-content/uploads/sites/100/2017/07/Informe-Final-Uchile-Rub%C3%A9n-Alvarado.pdf>
- Arce, R., Rubio, K., Cuadro, H., Fonseca, R., León, M. y Rodríguez, P. (2020). Relación entre el nivel de estrés laboral y los factores de riesgos. Revista de la Asociación Española de Especialistas en Medicina del Trabajo, 29(1), 42-56. [https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci\\_abstract&pid=S1132-62552020000100007](https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S1132-62552020000100007)
- Berrocal, E., & Farfán, H. (2021) *Inteligencia emocional y estrés laboral en docentes de la I.E.P. sir alexander Fleming Arequipa – 2021* (Tesis para optar título licenciadas en Psicología) Repositorio Institucional UAI. Recuperado de <http://repositorio.autonomadeica.edu.pe/>
- Carillo, J. (2020), *Síndrome de burnout y satisfacción laboral en docentes con trabajo remoto de una institución educativa privada de moquegua 2020* (Tesis para optar por el título profesional de licenciado en psicología) Repositorio Institucional USS. Recuperado de <https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/7297/Carrillo%20B%C3%A9jar%2C%20Jorge%20Lucio.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Cornejo, R. (2009): "Condiciones de trabajo y bienestar/malestar docente en profesores de enseñanza media de Santiago". *Educação y Sociedade*, 30(107), 409-426

- Cuba, R. (2019) *Estrés laboral en docentes de educación secundaria del Distrito de Mazamari – Satipo* (Tesis para optar grado académico de: maestro en educación mención: gestión educativa) Repositorio Institucional UNCP. Recuperado de [https://repositorio.uncp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12894/5365/T01043702953\\_M.pdf?sequence=1](https://repositorio.uncp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12894/5365/T01043702953_M.pdf?sequence=1)
- Chapital, O. (2013). Resiliencia: Una propuesta de concepto y de etapas de desarrollo. Instituto Nacional para la Evaluación de la Educación. Recuperado de [https://www.academia.edu/38119923/Resiliencia\\_Una\\_propuesta\\_de\\_concepto\\_y\\_de\\_etapas\\_de\\_desarrollo](https://www.academia.edu/38119923/Resiliencia_Una_propuesta_de_concepto_y_de_etapas_de_desarrollo)
- Chiavenato, I. (2009). Comportamiento Organizacional. México D.F.: McGrawHill.
- Davila, C. (2020). BDO Blog Perú. Obtenido de <https://www.bdo.com.pe/es-pe/blogs/blog-bdo-peru/marzo-2020/%C2%BFcuales-son-las-diferencias-entre-estado-de-emergencia-y-emergencia-sanitaria>
- Forés, A., & Grané, J. (2012). La resiliencia. Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/567/56741181028.pdf>
- García, M. ;Rodríguez, H. Y Zamora, J. (s/f). Resiliencia, el arte de revivir. Horizonte Docente. En red. Recuperado de <https://www.ugr.es/~javera/pdf/2-3-AF.pdf>
- García, X. (2019) *Influencia de la resiliencia y el optimismo disposicional en las estrategias de afrontamiento y los niveles de estrés-recuperación en deportista* (Tesis Doctoral) Repositorio Institucional UNILEON. Recuperado de <https://buleria.unileon.es/bitstream/handle/10612/11596/Fausto%20Xabel%20Garc%EDa.pdf;jsessionid=E2E7C9503202710D663C9709CE153770?sequence=1>
- Gil, G. (2010). La resiliencia: conceptos y modelos aplicables al entorno escolar. EL GUINIGUADA.
- Gómez, B. (2010). Resiliencia individual y familiar. Bilbao: Asociación Vasco-Navarra.

- Greco, C., Morelato, G. & Ison, M. (2006). Las emociones positivas: Una herramienta psicológica para promocionar el proceso de resiliencia infantil. *Psicodebate. Psicología, Cultura y Sociedad* Recuperado en <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5645315>
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). Selección de la muestra. en *Metodología de la investigación* (Sexta edición). Recuperado en <http://observatorio.epacartagena.gov.co/wpcontent/uploads/2017/08/metodologia-de-la-investigacion-sexta-edicion.compressed.pdf>
- Hernández, G. (2017) *Resiliencia y Burnout en personal de programas que atienden niños, niñas y jóvenes que han sido víctimas de vulneraciones graves de derechos* (Tesis para optar Convalidación del Título de Psicólogo en la Universidad de Chile) Repositorio Institucional UPLA. Recuperado de <http://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/175337/Tesis%20Resiliencia%20y%20Burnout%20en%20personal%20de%20programas%20que%20atienden%20ni%C3%B1os%20ni%C3%B1as%20y%20j%C3%B3venes%20que%20han%20sido%20v%C3%ADctimas%20de%20vulneraciones%20graves%20de%20Derechos.%20Gabriela%20Hernandez.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Instituto Nacional de Investigación del Genoma Humano [NHGRI], (2020). COVID-19. Recuperado de <https://www.nih.gov/about-nih/what-we-do/nih-almanac/national-human-genome-research-institute-nhgri>
- Instituto de seguridad y servicios sociales de los trabajadores del estado (s.f.) Riesgos asociados a actos inseguros en el trabajo según ISSSTE. Recuperado de <https://www.nueva-iso-45001.com/2020/01/riesgos-asociados-a-actos-inseguros-en-el-trabajo/>
- Johansen, O. (2004). *Introducción a la teoría general de sistemas*. Ciudad de México: Limusa
- Krauskopf, D. (2007). *El desarrollo en la adolescencia: Las transformaciones psicosociales y los derechos en una época de cambios* (PAIDOS). Recuperado de <http://www.codajic.org/sites/www.codajic.org/files/Desarrollo>

- Lazarus, R. & Folkman, S. (1984). *Estrés y procesos cognitivos*. Barcelona, España: Martínez, Roca, 1986.
- Lazarus, R. & Folkman, S. (1986). Teorías cognitivas del estrés y la cuestión de la circularidad. En *Dinámica del estrés. Cognitive Theories os stress and the Issue of Circularity*. In *Dynamics of stress*. New York, Estados Unidos: Plenum Press.
- Leyes, M. (2019) *Capacidad resiliente en docentes de Escuela de Educación Integral y Escuela primaria de la ciudad de Paraná* (Tesis para acceder Licenciatura en Psicología) Repositorio UCA. Recuperado de <https://repositorio.uca.edu.ar/handle/123456789/8557>
- Leka, S., Griffiths, A. y Cox, T. (2004). *La Organización del Trabajo y el Estrés*. Reino Unido: OMS.
- Liu, J. J., Reed, M., & Girard, T. A. (2017). Avanzando en la resiliencia: un modelo de resiliencia integrador y multisistema. *Personalidad y Diferencias Individuales*, 111, 111-118. Recuperado de <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0191886917300764?via%3Dihub>
- Mamami, F., & Mamani, L. (2016). *Resiliencia Y Autoconcepto En Estudiantes De Primaria De La I.E Mixta De Menores Relave De La Ciudad De Ayacucho, 2016* (tesis pregrado). Universidad Nacional De San Agustín, Arequipa. Recuperado de <http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/UNSA/3533>
- Marcos, T., (2017). *Estrés en los docentes de la institución educativa secundaria “colegio cooperativo mixto - chincha en el mes de abril de 2017*. (Tesis para optar el título profesional de licenciado en psicología). Universidad Autónoma de Ica. Repositorio institucional UAI. Recuperado de <http://repositorio.autonmadeica.edu.pe/>
- Martínez, D., (2016). *Estrés laboral*. [Universidad Autónoma de Puebla]. Repositorio Universidad Autónoma de Puebla [Estrés laboral \(slideshare.net\)](https://www.slideshare.net/)
- Matabanchoy S., Lasso E., Pantoja M. (2017). *Estrés en funcionarios de Instituciones Educativas Públicas*. *Revista Virtual de Ciencias Sociales y*

Humanas “PSICOESPACIOS” Vol. 11- N 19 / julio-diciembre 2017, (37 – 60).<file:///C:/Users/Milagros/Downloads/DialnetEstresenfuncionariosDeInstitucionesEducativasPubli-6090231.pdf>

Maslach, C. y Jackson, S. E. (1997). MBI. Manual del Inventario “Burnout” de Maslach. Síndrome del “Quemado” por estrés laboral asistencial. Madrid: Tea Ediciones.

Mateo, P., (2006). Control de estrés laboral. Fundación Confemental.

Miranda, L. (2021) *Resiliencia y estrés laboral en trabajadores administrativos de una Municipalidad de la Provincia de Islay, Arequipa 2021 derechos* (Tesis para optar Título de Psicólogo) Repositorio Institucional UCV. Recuperado de <https://renati.sunedu.gob.pe/handle/sunedu/2081566>

Munist, M., Santos, H., Klotiarenco, M., Suárez, E., Infante, F. y Grotberg, E. (1998). Manual de identificación y promoción de la resiliencia en 59 niños y adolescentes. Washington : Organización Panamericana de la Salud.

Otero, J. (2015). Estrés laboral y burnout, Estrés laboral y Burnout en profesores de enseñanza secundaria. Ediciones Díaz de santos.

Organización de las Naciones Unidas para la educación, la ciencia y la cultura [UNESCO], (2020) La educación en tiempos de la pandemia de COVID-19. [https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/45904/1/S2000510\\_es.pdf](https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/45904/1/S2000510_es.pdf)

Organización Mundial de la Salud, [OMS] (2020). Brote de enfermedad por coronavirus (COVID-19) recuperado de [https://www.who.int/es/emergencias/diseases/novel-coronavirus-2019?gclid=Cj0KCQjw18WKBhCUARIsAFiW7JzP5uORVsWHmrvt4IyBxfc1zJdNeF2U54-rnn4sRRTX0BJlbK0A5nQaAoepEALw\\_wcB](https://www.who.int/es/emergencias/diseases/novel-coronavirus-2019?gclid=Cj0KCQjw18WKBhCUARIsAFiW7JzP5uORVsWHmrvt4IyBxfc1zJdNeF2U54-rnn4sRRTX0BJlbK0A5nQaAoepEALw_wcB)

Organización Internacional del Trabajo (2016). Organización Internacional del Trabajo. Un reto colectivo. Recuperado de [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_protect/---protrav/safework/documents/publication/wcms\\_466549.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/safework/documents/publication/wcms_466549.pdf)

- Palacios, A., & Rievera, J. (2020). Estrés laboral en docentes de Lima Metropolitana y su relación con factores personales, profesionales y de infraestructura y recursos educativos. *Ágora Revista Científica*, 7(1), 24-28. doi:10.21679/arc.v7i1.157
- Reyes, L. (2021) *Estrés laboral y clima organizacional de Institución Educativa San Juan en San Juan de Miraflores en el año 2020* (Tesis para optar Título de Psicóloga Clínica) Repositorio Institucional UNMSM. Recuperado de <https://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/20.500.12672/16501>
- Riart, J. (Coord.), Arís, N., Virgili C., Alguacil M. (2013) *L'Estrés, ácaros i Realitats. Registres, proves i programes antiestrés per un tothom*. Barcelona: UOC
- Ruiz, R. (2020). Estadísticas de las tecnologías de Información y Comunicación en los Hogares (INEI Informe N° 2). Recuperado del Instituto Nacional de Estadística e Informática: [https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/boletines/boletin\\_tics.pdf](https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/boletines/boletin_tics.pdf)
- Rutter, M. (1985). [La resiliencia y la cara de la adversidad: factores protectores y resistencia al trastorno psiquiátrico]. *Resistencia y frente a la adversidad: factores protectores y resistencia al trastorno psiquiátrico*, Reino Unido, British 99 Journal of Psychiatry, [Revista Británica de Psiquiatría], 598-611.
- Rutter, M. (2012). La resiliencia es un concepto dinámico. *Desarrollo y Psicopatología*, 24, 335-344. doi: 10.1017 / S0954579412000028.
- Santana-cárdenas, S. (2016). Relación del estrés laboral con la conducta alimentaria y la obesidad: Consideraciones teóricas y empíricas. *Revista Mexicana de Trastornos Alimentarios*. [http://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S200715232016000200135&script=sci\\_abstract](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S200715232016000200135&script=sci_abstract)
- Selye (1956). Estrés laboral. *Hidrogénesis* Vol.8. N°2. 2010, recuperado de <https://www.binasss.sa.cr/opacms/media/digitales/Estr%C3%A9s%20laboral.pdf>
- Siegrist, J. (1996). Efectos adversos para la salud de alto esfuerzo baja recompensa condiciones. *Revista de Psicología de la salud ocupacional*.

- Sommerfeldt, T. (2020), *Inteligencia emocional y estrés laboral en docentes de educación escolar básica durante la pandemia covid- 19*. (Tesis inédita) Repositorio Institucional UNAE. Recuperado de <https://www.unae.edu.py/ojs/index.php/saetauniversitaria/article/view/239/235>
- Suárez (1995). Manual de identificación y promoción de la resiliencia en niños y adolescentes. Fundación W.K. Kellogg, recuperado de <http://www.ugr.es/~javera/pdf/2-3-resiliencia%20OMS.pdf>
- Tamayo, M. (1995). Técnicas de Investigación. In Instrumentos de investigación
- Terachi, A. (2012) "El Neoliberalismo y Bienestar Docente: Un Estudio Comparado de las Condiciones Laborales Docentes en el Sistema Escolar Municipal y Particular Subvencionado". Independent Study Project (ISP) Collection. Paper 1341. Recuperado de [https://digitalcollections.sit.edu/cgi/viewcontent.cgi?referer=&httpsredir=1&article=2352&context=isp\\_collection](https://digitalcollections.sit.edu/cgi/viewcontent.cgi?referer=&httpsredir=1&article=2352&context=isp_collection)
- Trujillo, M. (2003). La resiliencia en la psicología social. Revista Científica de La Facultad de Estudios Superiores Iztacala, 1(2), 1-6.
- Vásquez, L. (2020) *Estrés laboral y desempeño de los docentes de una institución educativa de Trujillo, 2020* (Tesis para optar Título de Licenciado de Psicólogo) Repositorio Institucional UCV. Recuperado de <https://renati.sunedu.gob.pe/handle/sunedu/2566238>
- Vera, B., Carbelo, B., & Vecina, M. (2006). La Experiencia Traumática Desde La Psicología Positiva: Resiliencia Y Crecimiento Posttraumático. Papeles Del Psicologo, 27(1).
- Wagnild, G. y Young, H. (1993). "Escala de Resiliencia". Estados Unidos.
- Zuniga, S., & Pizarro, V. (2018). *Mediciones de Estrés Laboral en Docentes de un Colegio Público Regional Chileno*, (Investigaciones). Universidad Católica del Norte. Recuperado de [0718-0764-infotec-29-01-00171.pdf \(conicyt.cl\)](0718-0764-infotec-29-01-00171.pdf)

# **ANEXOS**

## Anexo 01: Matriz de consistencia

MATRIZ DE CONSISTENCIA LÓGICA					
TÍTULO: “ESTRÉS LABORAL Y RESILIENCIA DURANTE LA PANDEMIA DEL COVID-19 EN DOCENTES DE LA I.E INMACULADA DE CURAHUASI, ABANCAY, PERU 2021”					
ESTUDIANTE: MARÍA DEL CARMEN MAMANI ZUÑIGA					
PROBLEMA	OBJETIVO	HIPÓTESIS	VARIABLE	DIMENSIONES	METODOLOGÍA
¿Qué relación existe entre el estrés laboral y la resiliencia durante la pandemia del COVID-19 en docentes de la I.E Inmaculada de Curahuasi, Abancay, Perú 2021?	Determinar la relación entre el estrés laboral y la resiliencia durante la pandemia del COVID-19 en docentes de la I.E Inmaculada de Curahuasi, Abancay, Perú 2021	Existe relación significativa entre el estrés laboral y la resiliencia durante la pandemia del COVID-19 en docentes de la I.E Inmaculada de Curahuasi, Abancay, Perú 2021	Variable X ESTRÉS LABORAL	Dimensión 1: Agotamiento emocional  Dimensión 2: Despersonalización  Dimensión 3: Baja Realización Personal	<b>Enfoque:</b> Cuantitativo  <b>Tipo:</b> Básico  <b>Nivel de estudio:</b> Descriptivo - correlacional  <b>Diseño:</b> No experimental.  <b>Población</b> 32 docentes de la institución educativa nivel secundaria Inmaculada <b>Muestra</b> No Existe  <b>Técnicas e instrumentos de recolección de información</b>
PROBLEMAS ESPECIFICOS	OBJETIVOS ESPECIFICOS	HIPÓTESIS ESPECÍFICAS			
<b>Problema Específico 1</b> ¿Cuál es la relación entre el agotamiento emocional y la resiliencia durante la pandemia del COVID-19 en docentes de la I.E Inmaculada de Curahuasi, Abancay, Perú 2021?	<b>Objetivo Específico 1:</b> Determinar la relación entre el agotamiento emocional y la resiliencia durante la pandemia del COVID-19 en docentes de la I.E Inmaculada de Curahuasi, Abancay, Perú 2021	<b>Hipótesis Específica 1:</b> Existe relación significativa entre el agotamiento emocional y la resiliencia durante la pandemia del COVID-19 en docentes de la I.E Inmaculada de Curahuasi, Abancay, Perú 2021			

<p><b>Problema Específico 2</b></p> <p>¿Cuál es la relación entre la despersonalización y la resiliencia durante la pandemia del COVID-19 en docentes de la I.E Inmaculada de Curahuasi, Abancay, Perú 2021?</p>	<p><b>Objetivo Específico 2:</b></p> <p>Determinar la relación entre la despersonalización y la resiliencia durante la pandemia del COVID-19 en docentes de la I.E Inmaculada de Curahuasi, Abancay, Perú 2021</p>	<p><b>Hipótesis Específica 2:</b></p> <p>Existe relación significativa entre la despersonalización y la resiliencia durante la pandemia del COVID-19 en docentes de la I.E Inmaculada de Curahuasi, Abancay, Perú 2021</p>	<p><b>Variable Y</b></p> <p><b>RESILIENCIA</b></p>	<p>Dimensión 1: Ecuanimidad</p> <p>Dimensión 2: Sentirse bien solo</p> <p>Dimensión 3: Confianza en sí mismo</p> <p>Dimensión 4: Perseverancia</p> <p>Dimensión 5: Satisfacción personal</p>	<p>Técnica: Encuesta</p> <p>Instrumento: Cuestionario sobre resiliencia y Escala de Estrés laboral</p> <p><b>Instrumentos</b></p> <p>cuestionario Maslach Burnout Inventory (MBI))</p> <p>var X estrés laboral</p> <p>Instrumento</p> <p>ESCALA DE RESILIENCIA DE Wagnild y Young</p> <p>var Y resiliencia</p>
<p><b>Problema Específico 3</b></p> <p>¿Cuál es la relación entre la baja realización personal y la resiliencia durante la pandemia del COVID-19 en docentes de la I.E Inmaculada de Curahuasi, Abancay, Perú 2021?</p>	<p><b>Objetivo Específico 3:</b></p> <p>Determinar la relación entre la baja realización personal y la resiliencia durante la pandemia del COVID-19 en docentes de la I.E Inmaculada de Curahuasi, Abancay, Perú 2021</p>	<p><b>Hipótesis Específica 3:</b></p> <p>Existe relación significativa entre la baja realización personal y la resiliencia durante la pandemia del COVID-19 en docentes de la I.E Inmaculada de Curahuasi, Abancay, Perú 2021</p>			

## Anexo 2: Instrumentos de investigación

### ESCALA DE ESTRÉS LABORAL EN DOCENTES Adaptación por Berrocal, E. y Farfán, H. (2021)

#### Instrucciones

A continuación, se presenta un conjunto de enunciados sobre diferentes ideas, pensamientos y situaciones relacionadas con su trabajo, usted puede indicar la frecuencia con que se presentan.

Debe responder marcando con un aspa(X), sobre la respuesta con la que más se identifique.

- 0 Nunca
- 1 Alguna vez al año o menos
- 2 Una vez al mes o menos
- 3 Algunas veces al mes
- 4 Una vez por semana
- 5 Algunas veces por semana
- 6 Todos los días

	ITEMS	0	1	2	3	4	5	6
1	Debido a mi trabajo me siento emocionalmente agotado.							
2	Al final de la jornada de trabajo me siento cansado.							
3	Me encuentro cansado cuando me levanto por las mañanas y tengo que trabajar.							
4	Puedo entender con facilidad lo que piensan mis alumnos.							
5	Creo que trato a algunos alumnos con indiferencia.							
6	Trabajar con alumnos todos los días me causa tensión.							
7	Me enfrento muy bien a los problemas que me presentan mis alumnos.							
8	Me siento agotado por el trabajo.							
9	Siento que mediante mi trabajo estoy influyendo positivamente en la vida de otros.							
10	Creo que me comporto más insensible con la gente desde que realizo este trabajo.							
11	Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente.							
12	Me encuentro con mucha vitalidad.							
13	Me siento frustrado por mi trabajo.							
14	Siento que estoy haciendo un trabajo demasiado duro.							
15	Realmente no me importa lo que les ocurra a los alumnos que tengo a mi cargo en el colegio.							
16	Trabajar en contacto directo con los alumnos me produce bastante estrés.							
17	Tengo facilidad para crear una atmósfera relajada en mis alumnos.							
18	Me encuentro animado después de trabajar junto con mis alumnos.							
19	He realizado muchas cosas que valen la pena en este trabajo.							
20	Siento que he llegado al límite de mis posibilidades en este trabajo.							
21	Trato de forma adecuada y calmada los conflictos emocionales en el trabajo.							
22	Siento que los alumnos me culpan de algunos de sus problemas.							

**ESCALA DE RESILIENCIA (ER) Wagnild y Young (1993)  
Adaptado por Novella (2002)**

**Instrucciones**  
A continuación se les presentará una serie de frases a las cuales usted responderá. No existen respuestas correctas ni incorrectas; estas tan solo nos permitirán conocer su opinión sobre sí mismo(a).

		Totalmente de Acuerdo	Muy de acuerdo	De acuerdo	Ni de acuerdo, Ni en	En desacuerdo	Muy desacuerdo	Totalmente en
1	Cuando planeo algo lo realizo							
2	Generalmente me las arreglo de una manera u otra							
3	Dependo más de mí mismo(a) que de otras personas							
4	Es importante para mí mantenerme interesado(a) en las cosas							
5	Puedo estar solo(a) si tengo que hacerlo							
6	Me siento orgulloso(a) de haber logrado cosas al mismo tiempo							
7	Usualmente ver las cosas a largo plazo							
8	Soy amigo(a) de mí mismo(a)							
9	Siento que puedo manejar varias cosas al mismo tiempo							
10	Soy decidido(a)							
11	Rara vez me pregunto cuál es la finalidad de todo							
12	Tomo las cosas uno por uno							
13	Puedo enfrentar las dificultades porque los he experimentado anteriormente							
14	Tengo auto disciplina							
15	Me mantengo interesado(a) en las cosas							
16	Por lo general encuentro algo de que reirme							
17	El creer en mí mismo(a) me permite atravesar tiempos difíciles							
18	En una emergencia soy una persona en quien se puede confiar							
19	Generalmente puedo ver una situación de varias maneras							
20	Algunas veces me obligo a hacer cosas, aunque no quiera							
21	Mi vida tiene significado							
22	No me lamento de las cosas por lo que no puedo hacer nada							
23	Cuando estoy en una situación difícil generalmente encuentro una salida							
24	Tengo la energía suficiente para hacer lo que debo hacer							
25	Acepto que hay personas a las que yo no les agrado							

### Anexo 3: Informe de Turnitin al 28% de similitud

## ESTRÉS LABORAL Y RESILIENCIA DURANTE LA PANDEMIA DEL COVID-19 EN DOCENTES DE LA I.E. INMACULADA DE CURAHUASI, ABANCAY PERÚ 2021

INFORME DE ORIGINALIDAD

**28%**

INDICE DE SIMILITUD

**28%**

FUENTES DE INTERNET

**2%**

PUBLICACIONES

**5%**

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

<b>1</b>	<a href="https://repositorio.autonoma.deica.edu.pe">repositorio.autonoma.deica.edu.pe</a> Fuente de Internet	<b>20%</b>
<b>2</b>	<a href="https://repositorio.ucv.edu.pe">repositorio.ucv.edu.pe</a> Fuente de Internet	<b>4%</b>
<b>3</b>	<a href="https://repositorio.uncp.edu.pe">repositorio.uncp.edu.pe</a> Fuente de Internet	<b>1%</b>
<b>4</b>	<a href="https://repositorio.upla.edu.pe">repositorio.upla.edu.pe</a> Fuente de Internet	<b>1%</b>
<b>5</b>	<a href="https://cybertesis.unmsm.edu.pe">cybertesis.unmsm.edu.pe</a> Fuente de Internet	<b>1%</b>
<b>6</b>	Submitted to Universidad Autónoma de Ica Trabajo del estudiante	<b>1%</b>
<b>7</b>	<a href="https://repositorio.uchile.cl">repositorio.uchile.cl</a> Fuente de Internet	<b>1%</b>

Excluir citas

Apagado

Excluir coincidencias < 1%

Excluir bibliografía

Apagado

### Anexo 4: Base de datos de la investigación

Docente	Edad	Sexo	Estado Civil	Tiempo de servicio	Condición Laboral	V1: ESTRÉS LABORAL															V2: RESILIENCIA																																	
						Agotamiento Emocional					Despersonalización					Baja Realización personal					Satisfacción personal				Ecuanimidad			Sentirse Bien solo		Confianza en sí mismo					Perseverancia																			
						1	2	3	6	8	1	1	1	2	5	0	1	1	1	2	4	7	9	2	1	1	1	1	2	1	2	2	2	7	8	1	1	5	3	1	6	9	0	1	1	1	1	2	1	2	3	4	1	1
D1	50	1	2	2	1	5	6	3	3	5	3	0	0	5	0	0	3	3	0	5	5	5	4	0	5	5	2	7	6	7	5	6	5	6	6	5	5	5	7	5	5	7	6	7	6	6	6	5	6	7	6	7		
D2	47	1	3	3	1	5	6	3	3	5	0	3	0	2	0	0	3	0	0	6	6	4	5	5	6	5	5	4	5	4	5	6	5	5	6	6	5	6	4	5	6	5	6	5	6	6	6	5	6	5	5			
D3	31	2	1	2	2	1	2	1	0	0	0	0	0	1	0	0	6	6	0	1	1	0	6	1	6	6	1	7	7	7	7	6	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7			
D4	48	2	2	2	2	0	0	1	0	1	2	1	2	2	2	0	2	3	0	0	1	1	2	1	1	1	2	5	7	6	7	7	7	7	7	7	6	6	6	5	5	7	6	5	6	6	5	6	6	6	7	7	7	
D5	56	1	2	3	1	0	3	3	0	1	1	1	0	6	0	3	0	6	2	5	5	1	1	0	1	0	6	6	6	6	7	4	4	7	4	5	3	7	6	6	5	5	5	6	3	6	5	3	5	5	7	7		
D6	58	1	2	3	1	0	3	3	0	3	0	0	0	1	0	0	1	1	0	6	6	0	6	6	6	6	6	3	5	6	7	3	6	5	7	4	3	7	5	3	6	7	7	6	3	6	5	3	5	7	3	7		
D7	57	1	2	3	1	2	3	2	1	3	1	3	1	1	1	1	2	0	0	6	3	6	6	6	6	6	5	5	6	6	5	6	6	6	6	6	6	5	6	5	7	4	6	7	6	6	5	6	4	6	6	6	5	6
D8	39	1	2	3	1	2	3	2	2	6	1	4	1	1	1	1	2	0	0	6	5	6	6	6	6	5	5	6	5	6	6	6	6	6	6	6	6	5	6	7	4	6	7	6	6	6	6	4	6	6	6	5	6	
D9	55	1	2	3	1	5	6	5	6	6	0	5	3	0	5	0	3	0	0	6	5	6	5	6	6	3	3	5	6	3	5	3	4	6	5	4	7	5	6	5	5	5	6	5	6	6	5	7	4	5	2	7		
D10	50	2	2	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	3	6	6	6	6	6	6	6	7	7	5	7	6	7	5	6	7	7	5	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	3	7		
D11	52	2	2	1	1	2	3	4	6	1	3	1	0	5	0	0	0	0	0	1	6	4	6	1	6	6	5	7	7	5	7	5	6	7	6	7	7	7	7	5	7	5	7	5	6	7	6	7	5	7	7	6		
D12	35	2	2	2	1	4	4	3	2	3	0	1	0	0	0	0	0	0	0	5	6	5	5	6	6	5	5	7	7	4	5	5	7	5	4	6	6	5	7	6	6	6	7	6	6	6	6	6	5	4	6			
D13	56	2	2	3	1	5	5	4	2	5	1	0	0	4	0	0	5	0	1	5	2	2	6	5	5	5	6	5	7	5	5	5	7	3	6	5	7	5	5	3	6	5	5	5	7	6	6	7	6	5	3	6		
D14	56	2	2	3	1	3	3	1	0	0	0	2	0	1	0	0	0	0	0	5	2	4	6	6	6	5	6	5	7	5	5	6	7	4	5	7	7	5	7	3	6	5	4	5	5	6	6	7	5	5	4	6		
D15	58	2	2	3	1	3	3	1	0	0	1	0	6	1	0	0	0	0	1	4	2	3	1	5	1	3	6	6	6	5	5	6	7	5	6	7	7	6	7	3	6	6	5	6	6	6	6	7	6	6	7	5		
D16	39	1	1	1	1	1	1	0	0	1	0	1	0	0	0	0	1	0	0	6	6	6	6	6	6	6	7	6	5	6	6	7	4	5	4	7	6	5	6	7	7	6	7	7	7	6	7	7	6	3	6			

D17	48	1	1	1	2	1	1	0	0	1	0	1	0	0	0	0	1	0	0	6	6	6	6	6	6	6	7	6	4	4	6	6	6	7	4	7	5	5	7	4	7	7	6	6	7	6	7	5	6	5	6		
D18	47	2	1	1	2	0	0	0	0	0	0	0	0	3	0	0	0	0	0	1	2	5	5	4	4	4	3	6	7	6	6	5	6	4	7	5	7	6	6	7	7	4	7	6	7	6	6	7	7	6	7	6	
D19	48	1	1	3	2	1	0	3	0	3	0	3	0	0	0	0	0	0	0	6	6	6	6	6	6	6	7	7	6	5	5	7	6	5	5	7	7	3	6	5	7	6	7	7	7	6	7	6	6	4	7		
D20	50	2	4	3	1	3	3	3	0	1	3	1	0	1	0	0	0	0	0	6	6	6	5	6	6	5	6	6	7	7	6	5	7	6	6	7	7	6	7	5	6	7	7	6	6	6	7	7	7	6	6	6	
D21	58	1	2	3	1	1	3	5	1	3	1	1	6	1	0	0	0	6	2	5	6	6	5	5	5	5	6	5	7	4	5	5	5	4	6	5	7	6	6	6	5	7	6	7	6	6	5	7	6	7	5	6	
D22	53	1	2	3	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	6	6	6	6	6	6	6	5	7	7	7	3	6	3	5	3	3	6	6	6	6	6	6	6	7	7	3	3	6	6	5	7		
D23	34	1	2	1	1	3	3	2	0	0	1	1	0	2	3	1	1	0	1	6	3	6	6	6	6	5	6	5	7	4	6	6	6	5	5	5	7	5	7	5	5	6	6	6	6	6	6	7	7	6	6	7	
D24	47	1	2	3	1	1	1	0	0	1	0	0	0	0	0	0	1	0	0	6	6	6	6	6	6	6	5	5	3	3	5	5	3	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	6	6	5	5	6	6	5	
D25	38	1	2	1	1	6	6	5	0	6	0	6	0	6	0	0	0	0	0	6	6	6	6	6	6	6	6	7	7	6	6	7	6	6	7	7	7	7	6	7	7	7	6	7	7	6	6	7	7	6	6	6	
D26	34	2	1	2	2	5	6	0	0	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	6	6	6	6	6	6	6	7	7	6	6	6	7	6	6	7	7	7	7	6	7	7	7	7	7	7	4	7	7	7	4	7		
D27	40	2	1	1	2	4	5	4	5	4	5	4	3	5	5	4	5	5	1	6	4	5	4	5	5	3	3	5	5	4	4	4	5	5	5	4	5	4	5	4	5	6	5	5	5	5	4	5	5	6	4	5	
D28	37	1	1	1	2	3	3	1	1	1	1	1	1	1	0	0	0	0	0	2	3	3	6	5	5	5	4	6	7	6	6	6	7	5	6	6	5	6	7	5	6	7	6	6	6	6	6	5	6	6	6	4	6
D29	60	2	2	2	1	4	2	0	0	3	0	2	0	1	0	0	0	0	0	5	3	1	6	2	5	5	2	5	6	4	5	6	7	5	6	5	7	6	5	6	6	6	6	3	6	6	6	5	7	7	6	3	6
D30	47	2	2	2	2	4	3	3	0	3	3	1	0	0	1	3	3	0	0	6	1	6	3	2	6	5	5	7	7	3	7	5	7	5	7	7	7	7	7	7	7	7	7	4	7	7	7	6	7	7	7	3	7
D31	62	1	2	3	1	1	3	1	0	0	0	1	0	1	0	1	6	0	0	6	6	6	6	6	6	5	5	5	3	5	5	5	3	5	6	7	6	7	6	7	5	5	5	7	5	5	7	6	5	3	5		
D32	44	1	2	1	2	6	6	5	0	6	1	0	6	6	6	0	0	6	0	0	6	6	6	0	6	6	5	6	7	7	6	6	7	6	6	7	7	7	6	7	7	7	6	7	7	7	6	7	7	7	6	6	

D1	D2	D3
30	6	31
27	3	42
5	12	22
9	7	9
15	11	19
10	2	42
17	4	44
22	4	46
36	8	40
0	3	48
25	0	35
17	0	43
26	6	36
10	0	40
15	1	25
4	1	48
4	1	48
3	0	28
10	0	48
15	0	46
22	8	43
0	0	48
12	6	44
3	1	48
35	0	48
13	0	48
39	20	35
13	0	33
12	0	29
17	7	34
7	7	47
36	6	41

D1	D2	D3	D4	D5
25	23	15	43	43
18	21	17	37	39
28	27	21	49	49
25	28	18	40	44
25	19	15	36	38
21	21	14	37	36
22	24	16	41	39
22	24	17	42	39
19	18	16	38	36
26	24	19	49	45
26	24	21	42	45
23	21	17	44	40
22	21	17	36	39
22	22	19	35	39
22	24	20	39	43
24	22	17	45	42
21	25	16	42	42
25	22	18	44	45
25	23	19	41	43
26	24	20	44	45
21	20	18	43	42
26	17	12	43	37
22	22	17	41	45
16	18	15	34	39
26	25	21	47	44
26	25	21	48	43
18	19	13	35	34
25	24	17	43	39
20	24	18	38	40
24	24	21	46	44
18	18	19	42	36
26	25	21	47	45

V1	V2
67	149
72	132
39	174
25	155
45	133
54	129
65	142
72	144
84	127
51	163
60	158
60	145
68	135
50	137
41	148
53	150
53	146
31	154
58	151
61	159
73	144
48	135
62	147
52	122
83	163
61	163
94	119
46	148
41	140
58	159
61	133
83	164

## Anexo 5: Carta de presentación y constancia de aplicación de instrumentos



# UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE ICA

"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

Chincha Alta, 03 de noviembre del 2021

### OFICIO N°431-2021-UAI-FCS

INSTITUCION EDUCATIVA INMACULADA  
JUVENAL GENARO YANQUI INCAHUANACO  
DIRECTOR  
CARAHUASI – ABANCAY - APURIMAC



PRESENTE.-

De mi especial consideración:

Es grato dirigirme a usted para saludarlo cordialmente.

La Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Autónoma de Ica tiene como principal objetivo formar profesionales con un perfil científico y humanístico, sensibles con los problemas de la sociedad y con vocación de servicio, este compromiso lo interiorizamos a través de nuestros programas académicos, bajo la excelencia en formación académica, y trabajando transversalmente con nuestros pilares como son la **Investigación**, proyección y extensión universitaria y bienestar universitario.

En tal sentido, nuestros estudiantes de los últimos semestres académicos se encuentran en el desarrollo de su Trabajo de Investigación, que le permitirán obtener el Título Profesional anhelado, de acuerdo con las líneas de investigación de nuestra Facultad, para los programas académicos de Enfermería, Psicología y Obstetricia. Los estudiantes han tenido a bien seleccionar temas de estudio de interés con la realidad local y regional, tomando en cuenta a la institución.

Como parte de la exigencia del proceso de investigación, se debe contar con la **AUTORIZACIÓN** de la Institución elegida, para que los estudiantes puedan poder proceder a realizar el estudio, recabar información y aplicar su instrumento de investigación, misma que a través del presente documento solicitamos.

Adjuntamos la Carta de Presentación de las estudiantes con el tema de investigación propuesto y quedamos a la espera de su aprobación que será de gran utilidad para su institución.

Sin otro particular y en la seguridad de merecer su atención, me suscribo, no sin antes reiterarle los sentimientos de mi especial consideración.



  
Mg. Giorgio A. Aguije Cárdenas  
DECANO (e)  
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD  
UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE ICA

Av. Abelardo Alva Maurtua 489 - 499 | Chincha Alta - Chincha - Ica

☎ 056 269176

🌐 www.autonomadeica.edu.pe



# UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE ICA

## CARTA DE PRESENTACIÓN

El Decano de la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Autónoma de Ica, que suscribe

Hace Constar:

Que, MAMANI ZUÑIGA MARIA DEL CARMEN, identificada con DNI 46669368 del Programa Académico de Psicología, quien viene desarrollando la Tesis Profesional: **"ESTRÉS LABORAL Y RESILIENCIA DURANTE LA PANDEMIA DEL COVID-19 EN DOCENTES DE LA I.E INMACULADA DE CURAHUASI, ABANCAY, PERU 2021."**

Se expide el presente documento, a fin de que el responsable de la Institución, tenga a bien autorizar a los interesados en mención, aplicar su instrumento de investigación, comprometiéndose a actuar con respeto y transparencia dentro de ella, así como a entregar una copia de la investigación cuando esté finalmente sustentada y aprobada, para los fines que se estimen necesarios.

Chincha Alta, 03 de noviembre del 2021



*[Signature]*  
Mg. Giorgia A. Aguije Cárdenas  
DECANO (e)  
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD  
UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE ICA

## Anexo 6: Consentimiento Informado

### **CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA PARTICIPANTES DE LA INVESTIGACIÓN**

La presente investigación titulada "ESTRÉS LABORAL Y RESILIENCIA DURANTE LA PANDEMIA DEL COVID-19 EN DOCENTES DE LA I.E INMACULADA DE CURAHUASI, ABANCAY, PERÚ 2021", es desarrollada por María del Carmen Mamani Zúñiga, investigadora del programa académico de Psicología de la Universidad Autónoma de Ica. El objetivo del estudio es Determinar la relación entre el estrés laboral y la resiliencia durante la pandemia del COVID-19 en docentes de la I.E Inmaculada de Curahuasi, Abancay, Perú 2021

En caso de acceder a participar en este estudio, se le pedirá responder un cuestionario de preguntas objetivas. El cuestionario tomará 30 minutos aproximadamente. La participación en este estudio es voluntaria. La información que se recolecta será confidencial. Además, no se usará para ningún otro propósito fuera de los de esta investigación.

Si tiene alguna duda sobre este proyecto, puede hacer preguntas a los correos de contacto. Desde ya se agradece su participación.

Acepto participar voluntariamente en esta investigación, ya he sido informado (a) sobre el objetivo del estudio. Reconozco que la información que yo provea en el curso de esta investigación es estrictamente confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de los de este estudio sin mi consentimiento. He sido informado de que puedo hacer preguntas sobre el proyecto en cualquier momento.

Fecha:.....

Firma.....

Apellidos y nombres .....

## Anexo 7: Aplicación de los instrumentos de recolección de datos

### ESCALA DE RESILIENCIA (ER) Wagnild y Young (1993) Adaptado por Novella (2002)

<b>Instrucciones</b> A continuación se les presentará una serie de frases a las cuales usted responderá. No existen respuestas correctas ni incorrectas; estas tan solo nos permitirán conocer su opinión sobre sí mismo(a).		Totalmente de Acuerdo	Muy de acuerdo	De acuerdo	Ni de acuerdo, Ni en	En desacuerdo	Muy desacuerdo	Totalmente en
1	Cuando planeo algo lo realizo		+					
2	Generalmente me las arreglo de una manera u otra		+					
3	Dependo más de mí mismo(a) que de otras personas	+						
4	Es importante para mí mantenerme interesado(a) en las cosas		+					
5	Puedo estar solo(a) si tengo que hacerlo							
6	Me siento orgulloso(a) de haber logrado cosas al mismo tiempo			+				
7	Usualmente ver las cosas a largo plazo			+				
8	Soy amigo(a) de mí mismo(a)	+						
9	Siento que puedo manejar varias cosas al mismo tiempo					+		
10	Soy decidido(a)		+					
11	Rara vez me pregunto cuál es la finalidad de todo					x		
12	Tomo las cosas uno por uno		+					
13	Puedo enfrentar las dificultades porque los he experimentado anteriormente			+				
14	Tengo auto disciplina		+					
15	Me mantengo interesado(a) en las cosas			+				
16	Por lo general encuentro algo de que reirme			+				
17	El creer en mí mismo(a) me permite atravesar tiempos difíciles			+				
18	En una emergencia soy una persona en quien se puede confiar			+				
19	Generalmente puedo ver una situación de varias maneras			+		+		
20	Algunas veces me obligo a hacer cosas, aunque no quiera							
21	Mi vida tiene significado	x						
22	No me lamento de las cosas por lo que no puedo hacer nada			+				
23	Cuando estoy en una situación difícil generalmente encuentro una salida		x					
24	Tengo la energía suficiente para hacer lo que debo hacer	+			x			
25	Acepto que hay personas a las que yo no les agrado			x				

**ESCALA DE ESTRÉS LABORAL EN DOCENTES**  
**Adaptación por Berrocal, E. y Farfán, H. (2021)**

**Instrucciones**

A continuación, se presenta un conjunto de enunciados sobre diferentes ideas, pensamientos y situaciones relacionadas con su trabajo, usted puede indicar la frecuencia con que se presentan. Debe responder marcando con un aspa(X), sobre la respuesta con la que más se identifique.

- 0 Nunca
- 1 Alguna vez al año o menos
- 2 Una vez al mes o menos
- 3 Algunas veces al mes
- 4 Una vez por semana
- 5 Algunas veces por semana
- 6 Todos los días

	ITEMS	0	1	2	3	4	5	6
1	Debido a mi trabajo me siento emocionalmente agotado.						X	
2	Al final de la jornada de trabajo me siento cansado.						X	
3	Me encuentro cansado cuando me levanto por las mañanas y tengo que trabajar.							
4	Puedo entender con facilidad lo que piensan mis alumnos.		/				X	
5	Creo que trato a algunos alumnos con indiferencia.	X						
6	Trabajar con alumnos todos los días me causa tensión.			X				
7	Me enfrento muy bien a los problemas que me presentan mis alumnos.			X				
8	Me siento agotado por el trabajo.						X	
9	Siento que mediante mi trabajo estoy influyendo positivamente en la vida de otros.			X				
10	Creo que me comporto más insensible con la gente desde que realizo este trabajo.	X						
11	Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente.						X	
12	Me encuentro con mucha vitalidad.							X
13	Me siento frustrado por mi trabajo.		X					
14	Siento que estoy haciendo un trabajo demasiado duro.	X						
15	Realmente no me importa lo que les ocurra a los alumnos que tengo a mi cargo en el colegio.	X						
16	Trabajar en contacto directo con los alumnos me produce bastante estrés.	X						
17	Tengo facilidad para crear una atmósfera relajada en mis alumnos.						X	
18	Me encuentro animado después de trabajar junto con mis alumnos.							
19	He realizado muchas cosas que valen la pena en este trabajo.						X	
20	Siento que he llegado al límite de mis posibilidades en este trabajo.					X		
21	Trato de forma adecuada y calmada los conflictos emocionales en el trabajo.							X
22	Siento que los alumnos me culpan de algunos de sus problemas.		X					

**ESCALA DE ESTRÉS LABORAL EN DOCENTES**  
**Adaptación por Berrocal, E. y Farfán, H. (2021)**

**Instrucciones**

A continuación, se presenta un conjunto de enunciados sobre diferentes ideas, pensamientos y situaciones relacionadas con su trabajo, usted puede indicar la frecuencia con que se presentan.

Debe responder marcando con un aspa(X), sobre la respuesta con la que más se identifique.

- 0 Nunca
- 1 Alguna vez al año o menos
- 2 Una vez al mes o menos
- 3 Algunas veces al mes
- 4 Una vez por semana
- 5 Algunas veces por semana
- 6 Todos los días

	ITEMS	0	1	2	3	4	5	6
1	Debido a mi trabajo me siento emocionalmente agotado.		X					
2	Al final de la jornada de trabajo me siento cansado.		X					
3	Me encuentro cansado cuando me levanto por las mañanas y tengo que trabajar.	X						
4	Puedo entender con facilidad lo que piensan mis alumnos.							X
5	Creo que trato a algunos alumnos con indiferencia.	X						
6	Trabajar con alumnos todos los días me causa tensión.	X						
7	Me enfrento muy bien a los problemas que me presentan mis alumnos.							X
8	Me siento agotado por el trabajo.		X					
9	Siento que mediante mi trabajo estoy influyendo positivamente en la vida de otros.							X
10	Creo que me comporto más insensible con la gente desde que realizo este trabajo.	X						
11	Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente.		X					
12	Me encuentro con mucha vitalidad.							X
13	Me siento frustrado por mi trabajo.	X						
14	Siento que estoy haciendo un trabajo demasiado duro.		X					
15	Realmente no me importa lo que les ocurra a los alumnos que tengo a mi cargo en el colegio.	X						
16	Trabajar en contacto directo con los alumnos me produce bastante estrés.	X						
17	Tengo facilidad para crear una atmósfera relajada en mis alumnos.							X
18	Me encuentro animado después de trabajar junto con mis alumnos.							X
19	He realizado muchas cosas que valen la pena en este trabajo.							X
20	Siento que he llegado al límite de mis posibilidades en este trabajo.	X						
21	Trato de forma adecuada y calmada los conflictos emocionales en el trabajo.							X
22	Siento que los alumnos me culpan de algunos de sus problemas.	X						

**ESCALA DE RESILIENCIA (ER) Wagnild y Young (1993)  
Adaptado por Novella (2002)**

**Instrucciones**

A continuación se les presentará una serie de frases a las cuales usted responderá. No existen respuestas correctas ni incorrectas; estas tan solo nos permitirán conocer su opinión sobre sí mismo(a).

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

**CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA PARTICIPANTES DE LA  
INVESTIGACIÓN**

La presente investigación titulada "ESTRÉS LABORAL Y RESILIENCIA DURANTE LA PANDEMIA DEL COVID-19 EN DOCENTES DE LA I.E INMACULADA DE CURAHUASI, ABANCAY, PERÚ 2021", es desarrollada por Maria del Carmen Mamani Zúñiga, investigadora del programa académico de Psicología de la Universidad Autónoma de Ica. El objetivo del estudio es Determinar la relación entre el estrés laboral y la resiliencia durante la pandemia del COVID-19 en docentes de la I.E Inmaculada de Curahuasi, Abancay, Perú 2021

En caso de acceder a participar en este estudio, se le pedirá responder un cuestionario de preguntas objetivas. El cuestionario tomará 30 minutos aproximadamente. La participación en este estudio es voluntaria. La información que se recolecta será confidencial. Además, no se usará para ningún otro propósito fuera de los de esta investigación.

Si tiene alguna duda sobre este proyecto, puede hacer preguntas a los correos de contacto. Desde ya se agradece su participación.

Acepto participar voluntariamente en esta investigación, ya he sido informado (a) sobre el objetivo del estudio. Reconozco que la información que yo provea en el curso de esta investigación es estrictamente confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de los de este estudio sin mi consentimiento. He sido informado de que puedo hacer preguntas sobre el proyecto en cualquier momento.

Fecha: 09-11-21 .....

Firma:  .....

Apellidos y nombres Tamborero Pampañauca Gladys.

## DATOS PERSONALES

¿Acepto participar en la investigación?

- ~~Si~~  
 No

Edad

...56.....

Sexo

- Masculino  
 Femenino

Estado civil

- Soltero (a)  
 Casado (a)/Conviviente  
 Divorciado (a)  
 Viudo (a)

Tiempo de Servicio en la Institución

- 0 – 5 años  
 6 – 10 años  
 11 a más años

Condición Laboral

- Nombrado (a)  
 Contratado (a)

## Anexo 8: Autorización de uso de instrumentos



PERÚ

Ministerio  
de Educación

Institución Educativa  
"INMACULADA"



Jr. Augusto B. Leguía S/N – Urb. Micaela Bastidas

Curahuasi – Abancay – Apurímac

*"Año del Bicentenario del Perú 200 años de independencia"*

Curahuasi, 08 de noviembre de 2021

OFICIO N°- 065-2021- ME/ DRE-A /UGEL/A/IE. INMACULADA-C

SEÑORA : Mg. GIORGINA A. AQUIJE CARDENAS  
Decano de la Facultad de Ciencias de la Salud  
De la Universidad Autónoma de Ica

ASUNTO : AUTORIZA TRABAJO DE INVESTIGACION .

REFERENCIA : OFICIO Nro 431-2021-UAI-FCS.

=====

Por intermedio del presente me dirijo a su autoridad con la finalidad de comunicarle referente al documento en defenecia que la Institución Educativa Inmaculada del distrito de Curahuasi Región Apurímac, **AUTORIZA**, a la señorita **MAMANI ZUNIGA MARIA DEL CARMEN**, identificada con el DNI No 46669368, estudiante de la facultad de Psicología Universidad Autónoma de Ica, para que desarrolle el trabajo de investigación sobre "ESTRES LABORAL Y RESILENCIA DURANTE LA PANDEMIA DEL COVID-19 EN LOS DOCENTES" de nuestra Institución Educativa.

Aprovecho de la oportunidad para expresarle mis consideraciones más distinguidas y deferencia personal.

*Atentamente,*

C,C,  
Archivo

  
  
DIRECCION  
C. TA. 1041715000  
DIRECTOR(A)



"AÑO DEL VICENTENARIO DEL PERU: 200 AÑOS DE INDEPENDENCIA"

### AUTORIZACION

*EL DIRECTOR DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA "INMACULADA" CON EL CODIGO MODULAR N° 0909549 DEL DISTRITO DE CURAHUASI PROVINCIA DE ABANCAY REGION APURIMAC, QUE SUSCRIBE.*

*Autoriza a la Señorita; MAMANI ZUÑIGA MARIA DEL CARMEN, identificado con DNI. N° 46669368, Estudiante de la Facultad de Psicología de la Universidad Autónoma de Ica, para que desarrolle sus prácticas profesionales en la Institución Educativa con el trabajo de investigación titulado, "ESTRÉS LABORAL Y RESILENCIA DURANTE LA PANDEMIA DEL COVID-19 EN DOCENTES DE LA INSTITUCION EDUCATIVA,*

*Se le otorga la presente constancia para que se le de las facilidades del caso.*

*Curahuasi, 08 de noviembre del 2021*

**Atentamente.**



PERÚ

Ministerio  
de Educación

Institución Educativa

“INMACULADA”



Jr. Augusto B. Leguía S/N - Urb. Micaela Bastidas

Curahuasi - Abancay - Apurima

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

### CONSTANCIA

***La investigadora conformado por la bachiller en Psicología Srta. MARIA DEL CARMEN, MAMANI ZUÑIGA identificado con el DNI. Nro,46669368, aplico los instrumentos de recolección de datos a partir del 08 al 16 de noviembre del 2021 con los siguientes cuestionarios:***

***Escala de estrés Laboral en docentes.***

***Escala de Resiliencia (ER) Walgnild y Young (1993)***

***Trabajo d Investigación que lleva por título “Estrés Laboral y Resiliencia durante la pandemia del COVID-19 en docentes de la I.E. de Inmaculada de Curahuasi, Abancay, Perú, 2021.***

***Se le expide la presente constancia a petición de la interesada para los fines que estime por conveniente.***

Curahuasi, 16 de noviembre de 2021



*J. J. Yangua*  
Prof. J. J. Yangua  
C. I. 1041745889  
DIRECTOR(a)

## Anexo 9: Autorización de uso de los cuestionarios



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

**CARTA DE AUTORIZACIÓN**

Presente:

De mi especial consideración:

Por intermedio de la presente hacemos llegar los más sinceros saludos y al mismo tiempo atender a su pedido:

Se autoriza a **MARÍA DEL CARMEN MAMANI ZÚÑIGA**, bachiller de la carrera profesional en psicología de la **UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE ICA**, que, por motivo de investigación, desea hacer uso del Cuestionario de Estrés Laboral en docentes, adaptación del Cuestionario de Maslach Burnout Inventory (MBI) que se realizó en Arequipa Perú por Emily Pilar Berrocal Lopez y Heidy Luz Angel Farfan Montesinos.

Tomamos en conocimiento de que la información que se obtenga con dicha prueba será confidencial y se utilizará de manera pertinente sólo para fines de investigación. Asimismo, solicito prestarle atención a las modificaciones realizadas y le solicito una copia de su tesis una vez sustentada.

24 de Setiembre del 2021, Arequipa – Perú



---

Emily Pilar Berrocal Lopez  
DNI 76307512



---

Heidy Luz Angel Farfan Montesinos  
DNI 70842088

## Anexo 10: Capturas de pantalla IBM SPSS Statistics 26

IBM SPSS Statistics 26 - Resultados

**Tabla de frecuencia**

**AGOTAMIENTO\_EMOCIONAL**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	BAJO	22	88,8	88,8	88,8
	MEDIO	4	12,5	12,5	81,3
	ALTO	0	0,0	100,0	100,0
	Total	22	100,0	100,0	

**DESPERSONALIZACIÓN**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	BAJO	20	82,5	82,5	82,5
	MEDIO	8	28,1	28,1	90,6
	ALTO	3	8,4	9,4	100,0
	Total	22	100,0	100,0	

**BAJA\_REALIZACIÓN\_PERSONAL**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	BAJO	8	25,0	25,0	25,0
	MEDIO	4	12,5	12,5	37,5
	ALTO	10	27,5	82,5	100,0
	Total	22	100,0	100,0	

IBM SPSS Statistics 26 - Resultados

**Estadísticos**

**RESILIENCIA**

N	Valores	Perdidos
22	32	0

**RESILIENCIA**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado	
Válido	BAJISIMO	2	8,3	8,3	8,3
	BAJOMODERADO	13	48,6	40,6	48,9
	BAJIALTO	17	53,1	53,1	100,0
	Total	22	100,0	100,0	

**CRISTALIZACION**

```

/TABLES=ESTRES_LABORAL BY RESILIENCIA
/FORMAT=TABLE TABLES
/STATISTICS=NONE
/CELLS=COUNT ROW
/ROUND=NONE
/PRINT.
    
```

**Tablas cruzadas**

**Resumen de procesamiento de casos**

100%



## Anexo 11: Evidencias fotográficas

