



UNIVERSIDAD
AUTÓNOMA
DE ICA

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

TESIS

**“RESILIENCIA Y ESTRÉS LABORAL EN DOCENTES DE UNA
INSTITUCIÓN EDUCATIVA SECUNDARIA PUBLICA, PUNO - 2022”**

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:
CALIDAD DE VIDA, RESILIENCIA Y BIENESTAR PSICOLÓGICO

PRESENTADO POR:

FANNY YANET YUCRA JIMENEZ

CÓDIGO ORCID: N° 0000-0001-8227-4862

NURI NAOMY VENEZIA MELGAR VERA

CODIGO ORCID: N° 0000-0003-1818-7101

TESIS DESARROLLADA PARA OPTAR EL TITULO PROFESIONAL DE
LICENCIADA EN PSICOLOGÍA

DOCENTE ASESOR:

DR. JOSÉ CARLOS APARCANA HERNÁNDEZ

CODIGO ORCID: N° 0000-0001-7398-6817

ICA – PERÚ

2022

Nombre del proyecto

Resiliencia y estrés laboral en docentes de una institución educativa secundaria pública, Puno - 2022

Palabras clave

Resiliencia, estrés laboral, estresores.

Línea de investigación adscrita

Calidad de vida , resiliencia y bienestar psicológico.

Dedicatoria

A mi familia, que son un motivo de superación constante en mi labor académica.

Agradecimiento

A mi asesor, el Dr. José Carlos Aparcana Hernández, por su guía constante y capacidad de brindar una metodología de enseñanza impecable.

Resumen

La presente tesis tuvo como objetivo determinar la relación entre la resiliencia y el estrés laboral en docentes de una institución educativa secundaria pública, Puno – 2022. En la metodología, tuvo un enfoque cuantitativo, con tipo básico prospectivo, y diseño no experimental correlacional. La muestra fue de 50 docentes de la institución educativa, a quienes se les aplicó dos cuestionarios, la “escala de resiliencia” y la “escala de estresores laborales”. En los resultados se obtuvo en la variable resiliencia, el 18% presenta un nivel bajo, el 62% presenta un nivel medio, el 20% presenta un nivel alto; mientras que en la variable estrés laboral, el 48% presenta un nivel medio, el 28% presenta un nivel bajo y el 24% presenta un nivel alto. Como conclusión se tuvo que existe una correlación inversa débil ($R = -0,186$), y significativa ($\text{Sig} = 0,000 < 0,05$); debido a ello se tiene que a mayor resiliencia existe un menor estrés laboral.

Palabras clave: Autoestima, estrés laboral, relación con los jefes, resiliencia, sobrecarga de trabajo.

Abstract

The objective of this thesis was to determine the relationship between resilience and work stress in teachers of a public secondary educational institution, Puno - 2022. In the methodology, it had a quantitative approach, with a basic prospective type, and a non-experimental correlational design. The sample consisted of 50 teachers from the educational institution, to whom two questionnaires were applied, the "resilience scale" and the "work stressors scale". In the results, it was obtained in the resilience variable, 18% have a low level, 62% have a medium level, 20% have a high level; while in the work stress variable, 48% have a medium level, 28% have a low level and 24% have a high level. As a general conclusion, there was a inverse weak correlation ($R = -0.186$), and a significant one ($\text{Sig} = 0.000 < 0.05$); Due to this, the greater the resilience, the lower the work stress.

Keywords: Self-esteem, work stress, relationship with bosses, resilience, work overload.

ÍNDICE GENERAL

Dedicatoria.....	III
Agradecimiento.....	IV
Resumen.....	V
Abstract.....	VI
ÍNDICE GENERAL.....	VII
ÍNDICE DE TABLAS.....	IX
I. INTRODUCCIÓN.....	14
II. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	15
2.1. Descripción del Problema.....	15
2.2. Pregunta de Investigación General.....	17
2.3. Preguntas de Investigación Específicas.....	17
2.4. Objetivo general.....	18
2.5. Objetivos específicos.....	18
2.6. Justificación e importancia.....	19
2.7. Alcances y limitaciones.....	21
III. MARCO TEÓRICO.....	22
3.1. Antecedentes.....	22
3.2. Bases teóricas.....	27
3.3. Definiciones.....	35
IV. METODOLOGÍA.....	38
4.1. Tipo y nivel de Investigación.....	38
4.2. Diseño de la Investigación.....	38
4.3. Operacionalización de variables.....	40
4.4. Hipótesis general y específicas.....	44
4.5. Población – Muestra.....	45

4.6. Técnicas e instrumentos: Validación y confiabilidad	46
4.7. Recolección de datos.....	48
4.8. Técnica de análisis e Interpretación de datos.....	48
V. RESULTADOS	50
5.1. Presentación de resultados - Descriptivos.....	50
5.2. Presentación de resultados – Tablas cruzadas	72
VI. ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS.....	76
6.1. Análisis descriptivo de los resultados	76
VII. DISCUSIÓN DE RESULTADOS.....	88
7.1. Comparación de resultados con antecedentes.....	88
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	92
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	97
ANEXOS.....	106
Anexo 1: Matriz de consistencia	106
Anexo 2: Instrumento de recolección de datos.....	112
Anexo 3: Ficha de validación de instrumentos de medición	116
Anexo 4: Data de resultados	125
Anexo 5: Consentimiento informado.....	132
Anexo 6: Documentos administrativos.....	134
Anexo 7: Evidencias (constancia de aplicación, autorización) otras...	135
Anexo 8: Informe de Turnitin al 28% de similitud.....	136

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Operacionalización de la variable 1	40
Tabla 2. Operacionalización de la variable 2	41
Tabla 3. Sexo de los docentes de una institución educativa secundaria pública, Puno 2022	50
Tabla 4. Edad de los docentes de una institución educativa secundaria pública, Puno 2022	51
Tabla 5. Variable resiliencia de los docentes de una institución educativa secundaria pública, Puno 2022	53
Tabla 6. Dimensión confianza y sentirse bien solo de los docentes de una institución educativa secundaria pública, Puno 2022.....	54
Tabla 7. Dimensión perseverancia de los docentes de una institución educativa secundaria pública, Puno 2022.....	55
Tabla 8. Dimensión ecuanimidad de los docentes de una institución educativa secundaria pública, Puno 2022.....	56
Tabla 9. Dimensión aceptación de uno mismo de los docentes de una institución educativa secundaria pública, Puno 2022.....	57
Tabla 10. Variable estrés laboral de los docentes de una institución educativa secundaria pública, Puno 2022.....	58
Tabla 11. Dimensión relación con los jefes de los docentes de una institución educativa secundaria pública, Puno 2022.....	59
Tabla 12. Dimensión preparación inadecuada de los docentes de una institución educativa secundaria pública, Puno 2022.....	60
Tabla 13. Dimensión carencia de sostén de los docentes de una institución educativa secundaria pública, Puno 2022.....	61

Tabla 14. Dimensión conflicto con otros trabajadores de los docentes de una institución educativa secundaria pública, Puno 2022.....	62
Tabla 15. Dimensión sobrecarga de trabajo de los docentes de una institución educativa secundaria pública, Puno 2022.....	63
Tabla 16. Dimensión incertidumbre respecto al tratamiento de los docentes de una institución educativa secundaria pública, Puno 2022....	65
Tabla 17. Dimensión vulnerabilidad de los docentes de una institución educativa secundaria pública, Puno 2022.....	67
Tabla 18. Dimensión satisfacción de los docentes de una institución educativa secundaria pública, Puno 2022.....	69
Tabla 19. Dimensión autoestima de los docentes de una institución educativa secundaria pública, Puno 2022.....	71
Tabla 20. Tabla cruzada de sexo vs. Variable resiliencia de los docentes de una institución educativa secundaria pública, Puno 2022.....	72
Tabla 21. Tabla cruzada de sexo vs. Variable estrés laboral de los docentes de una institución educativa secundaria pública, Puno 2022....	74
Tabla 22. Contrastación de hipótesis general.....	76
Tabla 23. Contrastación de hipótesis específica 1.....	77
Tabla 24. Contrastación de hipótesis específica 2.....	78
Tabla 25. Contrastación de hipótesis específica 3.....	79
Tabla 26. Contrastación de hipótesis específica 4.....	80
Tabla 27. Contrastación de hipótesis específica 5.....	82
Tabla 28. Contrastación de hipótesis específica 6.....	83
Tabla 29. Contrastación de hipótesis específica 7.....	84

Tabla 30. Contrastación de hipótesis específica 8.....	85
Tabla 31. Contrastación de hipótesis específica 9.....	87

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Sexo de los docentes de una institución educativa secundaria pública, Puno 2022	50
Figura 2. Edad de los docentes de una institución educativa secundaria pública, Puno 2022	51
Figura 3. Variable resiliencia de los docentes de una institución educativa secundaria pública, Puno 2022.....	53
Figura 4. Dimensión confianza y sentirse bien solo de los docentes de una institución educativa secundaria pública, Puno 2022.....	54
Figura 5. Dimensión perseverancia de los docentes de una institución educativa secundaria pública, Puno 2022.....	55
Figura 6. Dimensión ecuanimidad de los docentes de una institución educativa secundaria pública, Puno 2022.....	56
Figura 7. Dimensión aceptación de uno mismo de los docentes de una institución educativa secundaria pública, Puno 2022.....	57
Figura 8. Variable estrés laboral de los docentes de una institución educativa secundaria pública, Puno 2022.....	58
Figura 9. Dimensión relación con los jefes de los docentes de una institución educativa secundaria pública, Puno 2022.....	59
Figura 10. Dimensión preparación inadecuada de los docentes de una institución educativa secundaria pública, Puno 2022.....	60
Figura 11. Dimensión carencia de sostén de los docentes de una institución educativa secundaria pública, Puno 2022.....	61
Figura 12. Dimensión conflicto con otros trabajadores de los docentes de una institución educativa secundaria pública, Puno 2022.....	62

Figura 13. Dimensión sobrecarga de trabajo de los docentes de una institución educativa secundaria pública, Puno 2022.....	63
Figura 14. Dimensión incertidumbre respecto al tratamiento de los docentes de una institución educativa secundaria pública, Puno 2022..	65
Figura 15. Dimensión vulnerabilidad de los docentes de una institución educativa secundaria pública, Puno 2022.....	67
Figura 16. Dimensión satisfacción de los docentes de una institución educativa secundaria pública, Puno 2022.....	69
Figura 17. Dimensión autoestima de los docentes de una institución educativa secundaria pública, Puno 2022.....	71
Figura 18. Sexo vs. Variable resiliencia de los docentes de una institución educativa secundaria pública, Puno 2022.....	73
Figura 19. Sexo vs. Variable estrés laboral de de los docentes de una institución educativa secundaria pública, Puno 2022.....	74

I. INTRODUCCIÓN

La presente investigación, titulada “Resiliencia y estrés laboral en docentes de una institución educativa secundaria publica, Puno – 2022”, tuvo como objetivo general determinar la relación entre la resiliencia y el estrés laboral en docentes de una institución educativa secundaria publica, Puno – 2022. Para lograr ello, se tuvo una estructura de 7 capítulos.

En primer lugar, se realizó el planteamiento del problema, teniendo en cuenta la descripción del problema a nivel internacional, nacional y local, además de la formulación de las preguntas de investigación general y específicas, con los objetivo general y específicos. También se realizó la descripción de la justificación e importancia del estudio, además de las limitaciones que se presentaron.

En segundo lugar, se abordó los antecedentes, siendo a nivel internacional, nacional y local, teniendo en cuenta a su vez el abordaje de las principales teorías sobre la resiliencia y el estrés laboral para la definición de las dimensiones, además de describir el marco conceptual relacionado.

En tercer lugar, se abordó la metodología, teniendo en cuenta el tipo, nivel y diseño de investigación, además de la hipótesis general e hipótesis específicas de la investigación. Se tuvo en cuenta la operacionalización de las variables, además de la definición de la población y muestra, técnicas e instrumentos a utilizar, además de las técnicas de análisis de datos.

En cuarto lugar, se realizó el análisis de resultados, tomando en consideración análisis descriptivo, por tablas cruzadas, y la prueba de hipótesis. Con base en ello se realizó la discusión de resultados, comparándose los resultados obtenidos con los antecedentes investigados.

Finalmente se redactaron las conclusiones y recomendaciones de la tesis, poniendo además las referencias bibliográficas utilizadas y los anexos.

II. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

2.1. Descripción del Problema

En la presente investigación se analizó la resiliencia que fue observada en los trabajadores, esto relacionado al estrés laboral de los mismos, debido a que es importante abordar esta problemática para un mejor enfoque de los recursos humanos en el bienestar de los trabajadores.

En el contexto internacional, respecto a la resiliencia, se tuvo lo informado por Valero (2022), quien indicó en su estudio realizado en España, que es importante la resiliencia en las personas debido a que sirve como un amortiguador cuando factores externos impactan en el bienestar propio, teniendo como ejemplo claro a la pandemia actual, la cual ha afectado a la población, teniéndose en el estudio que 24,51% de las mujeres y 27,07% de los hombres analizados indicaron tener problemas de resiliencia laboral.

Respecto al estrés, se tuvo lo informado por Gu et al. (2019), quienes realizaron un estudio en China, donde se observa que en el ámbito laboral, se tiene altos niveles de estrés, producto de la sobrecarga laboral presente en ese país. Luego de la aplicación de un cuestionario de estrés laboral, se tuvo que el 68,3% de los trabajadores tienen un alto nivel de estrés.

En el contexto latinoamericano, en referencia a la variable de resiliencia, Reyes et al. (2018) analizó que en México existe problemas a nivel de resiliencia en trabajadores de empresas industriales, donde observa que se presentan problemas de salud laboral relacionados a la falta de desarrollo de resiliencia en los trabajadores. Para su análisis utilizó la Escala de Resiliencia, obteniendo que, a menor resiliencia, existe una mayor propensión a consumo de alcohol u otros agentes dañinos, teniéndose un 35,3% que opta por consumo de sustancias adictivas al no lograr un buen nivel de resiliencia.

En lo que corresponde al estrés, Albán et al. (2019) indagó que, luego de haber realizado un estudio en Ecuador, observó que problemas

de salud relacionados al estrés laboral, productos de la presión laboral, la sobrecarga, la supervisión y los turnos de trabajo. Siendo esto analizado con un cuestionario, se obtuvo que 51,4% tiene un nivel alto de estrés.

En el contexto nacional, se tiene a Cotrina (2021), quien analizó que la pandemia actual ha tenido un impacto negativo en la resiliencia de los trabajadores, relacionado a situaciones forzadas, tales como el trabajo desde casa y problemas laborales que conlleva, teniéndose aparición de ansiedad y depresión en varias partes de la población, teniendo como consecuencia que el 33,7% tenga bajos niveles de resiliencia.

Respecto a la problemática sobre estrés, Valderrama y Polino (2020) acotaron que en las empresas el factor psicosocial influye en el estrés laboral, teniéndose como producto altos niveles de ansiedad. Esto es relacionado a la monotonía de las tareas, insatisfacción y falta de expectativas, observándose que el 60% del personal cuenta con altos niveles de estrés.

En el contexto local, se ha observado respecto a la resiliencia, que es un factor determinante en docentes de una institución educativa secundaria pública, Puno – 2022, teniendo un impacto negativo si ésta se ve afectada, ya sea por factores externos o internos. Además, se tiene que no existe una tolerancia ante los cambios de horarios dados dentro de la institución, considerando además que los turnos y tratos de diversos niveles organizacionales generan malas actitudes entre los trabajadores. Como observa Arce et al. (2020), el 31,4% de los trabajadores de empresas tienen un alto nivel de estrés laboral. Por otro lado, Ortunio y Rodríguez (2019) indica que el 45,5% de trabajadores tienen un nivel medio de resiliencia, lo cual resulta preocupante, debido a que es necesario que los niveles de resiliencia sean altos debido a la carga laboral que muchas veces es alta. Ante esto, se observa necesario poder diagnosticar la resiliencia presente entre estos trabajadores.

Aparte de ello, el estrés es una variable determinante dentro del clima laboral y, por tanto, para el desempeño óptimo, surgiendo una

necesidad de investigarse tanto el estrés con la resiliencia y se pueda obtener resultados del estado actual de los trabajadores respecto a estos factores.

2.2. Pregunta de Investigación General

¿Cuál es la relación entre la resiliencia y el estrés laboral en docentes de una institución educativa secundaria publica, Puno – 2022?

2.3. Preguntas de Investigación Específicas

PE1: ¿Cuál es el nivel de resiliencia en docentes de una institución educativa secundaria publica, Puno – 2022?

PE2: ¿Cuál es el nivel de estrés laboral en docentes de una institución educativa secundaria publica, Puno – 2022?

PE3: ¿Cómo se relaciona la resiliencia con la relación con los jefes en docentes de una institución educativa secundaria publica, Puno – 2022?

PE4: ¿Cómo se relaciona la resiliencia con la preparación inadecuada en docentes de una institución educativa secundaria publica, Puno – 2022?

PE5: ¿Cómo se relaciona la resiliencia con la carencia de sostén en docentes de una institución educativa secundaria publica, Puno – 2022?

PE6: ¿Cómo se relaciona la resiliencia con el conflicto con otros trabajadores en docentes de una institución educativa secundaria publica, Puno – 2022?

PE7: ¿Cómo se relaciona la resiliencia con la sobrecarga de trabajo en docentes de una institución educativa secundaria publica, Puno – 2022?

PE8: ¿Cómo se relaciona la resiliencia con la incertidumbre respecto al tratamiento en docentes de una institución educativa secundaria pública, Puno – 2022?

PE9: ¿Cómo se relaciona la resiliencia con la vulnerabilidad en docentes de una institución educativa secundaria pública, Puno – 2022?

PE10: ¿Cómo se relaciona la resiliencia con la satisfacción en docentes de una institución educativa secundaria pública, Puno – 2022?

PE11: ¿Cómo se relaciona la resiliencia con la autoestima en docentes de una institución educativa secundaria pública, Puno – 2022?

2.4. Objetivo general

Determinar la relación entre la resiliencia y el estrés laboral en docentes de una institución educativa secundaria pública, Puno – 2022.

2.5. Objetivos específicos

OE1: Describir el nivel de resiliencia en docentes de una institución educativa secundaria pública, Puno – 2022.

OE2: Describir el nivel de estrés laboral en docentes de una institución educativa secundaria pública, Puno – 2022.

OE3: Determinar la relación entre la resiliencia y la relación con los jefes en docentes de una institución educativa secundaria pública, Puno – 2022.

OE4: Determinar la relación entre la resiliencia con la preparación inadecuada en docentes de una institución educativa secundaria pública, Puno – 2022.

OE5: Determinar la relación entre la resiliencia con la carencia de sostén en docentes de una institución educativa secundaria publica, Puno – 2022.

OE6: Determinar la relación entre la resiliencia con el conflicto con otros trabajadores en docentes de una institución educativa secundaria publica, Puno – 2022.

OE7: Determinar la relación entre la resiliencia con la sobrecarga de trabajo en docentes de una institución educativa secundaria publica, Puno – 2022.

OE8: Determinar la relación entre la resiliencia con la incertidumbre respecto al tratamiento en docentes de una institución educativa secundaria publica, Puno – 2022.

OE9: Determinar la relación entre la resiliencia con la vulnerabilidad en docentes de una institución educativa secundaria publica, Puno – 2022.

OE10: Determinar la relación entre la resiliencia con la satisfacción en docentes de una institución educativa secundaria publica, Puno – 2022.

OE11: Determinar la relación entre la resiliencia con la autoestima en docentes de una institución educativa secundaria publica, Puno – 2022.

2.6. Justificación e importancia

- Justificación

El estudio se plantea porque se considera necesario realizar un diagnóstico sobre el estado de resiliencia y estrés laboral en la institución de estudio, teniendo en cuenta su relación entre estas variables. Además, este estudio se da para lograr resolver o plantear soluciones en base a determinar la existencia de una relación entre las variables, lo que facilitaría la propuesta de soluciones conjuntas.

La presente investigación permitió analizar la relación existente entre la resiliencia y el estrés laboral, y se determinó cómo se relaciona una variable en otra, siendo de relevancia social debido a que los resultados pueden ser usados en futuras propuestas de mejora del ámbito laboral.

La investigación se justifica de forma teórica, debido a que se abordaron teorías que sustenten los instrumentos utilizados para la medición de las variables de resiliencia y estrés laboral, teniendo en cuenta la definición de estas variables, su importancia y las características de las mismas.

La investigación se justifica de forma práctica, porque los resultados alcanzados en la investigación permitieron la recomendación de talleres y actividades que mejoren la resiliencia en los empleados, así como capacitaciones que puedan ayudar a la mejora y manejo del estrés laboral.

La investigación tiene justificación metodológica, ya que se abordaron técnicas como la encuesta e instrumentos como el cuestionario, para la medición de cada variable, así como de sus dimensiones, teniendo en cuenta la aplicación debida de estos instrumentos, observando de forma estadística los resultados obtenidos.

- Importancia

La presente investigación es importante porque permitió un nuevo enfoque dentro de la institución de estudio, donde se pudo tener una mayor relevancia hacia la resiliencia y el estrés laboral de los trabajadores, teniendo como sustento la investigación realizada. Esta importancia radica en que este tipo de investigaciones son relevantes para que las instituciones puedan proponer mejoras dentro de sí mismas, teniendo en cuenta que estas mejoras impactan no solo en un aspecto organizacional, sino en más de uno, por lo que en este estudio se analizó como alguna propuesta de mejora hacia la resiliencia de los trabajadores pueda impactar en reducir el estrés laboral.

2.7. Alcances y limitaciones

El alcance de la investigación es correlacional, debido a que se centró en analizar la relación existente entre la variable resiliencia y la variable estrés laboral.

Dentro de las limitaciones observadas, se tiene que en primer lugar fue la pandemia actual, dentro de este contexto fue dado los cuestionarios, que tuvieron que ser agilizados de manera virtual.

Otra limitación que se tuvo fue la disponibilidad de tiempo de los colaboradores para la aplicación del cuestionario, donde se tuvo que adecuar a sus tiempos de cada colaborador para que la aplicación del instrumento sea efectiva.

Por último, también se tuvo como limitación la disponibilidad de bibliografía acorde a la investigación, ya que a pesar de las variables estudiadas ser muy conocidas, encontrar contextos similares fue producto de una ardua búsqueda.

III. MARCO TEÓRICO

3.1. Antecedentes

- Internacionales

Salinas y Villegas (2021) en su investigación realizada en Ecuador, tuvieron como objetivo la determinación de la relación entre la resiliencia y la calidad de vida entre los adolescentes del condado de Chunchi. La investigación fue descriptiva, con diseño transversal, teniendo una muestra de 400 adolescentes, donde se aplicó el cuestionario de escala de resiliencia y el cuestionario de calidad de vida. En los resultados se obtuvo que mostraron correlaciones positivas más bajas entre resiliencia y calidad de vida y entre las dimensiones resiliencia y calidad de vida. Se concluyó que la resiliencia es un factor que se refleja en la calidad de vida de los adolescentes.

Céspedes (2021) en su estudio en Ecuador, tuvo como finalidad realizar un análisis sobre la relación entre dureza psicológica e inteligencia emocional en estudiantes de tercer grado de secundaria general unificada. El enfoque es mixto, teniéndose como instrumentos al test y a la encuesta, siendo aplicado a 119 personas. En los resultados se tuvo que existe correlación significativa debido a los niveles de resiliencia obtenidos en el estudio teniendo que el 85% de las estrategias de resolución de problemas de los estudiantes fueron adecuadas, mientras que el 31% simplemente se contuvo en lugar de reaccionar.

Eugenio (2017) en su investigación en Ecuador, tuvo como finalidad analizar la relación entre la resiliencia de los profesionales de la salud y el síndrome de burnout. En la metodología, es tipo correlacional, siendo aplicado a 150 personas 2 instrumentos de cuestionario para cada variable. Se concluye que luego de realizar el proceso investigativo, se concluyó que, de acuerdo a los resultados no hay evidencia de una relación entre la resiliencia y el síndrome de burnout por la validación estadística de Chi

cuadrado con significación exacta bilateral de 0,829 Por lo tanto, acepte la hipótesis nula y rechace la hipótesis alternativa.

Molina (2017) en su estudio en Ecuador, tuvo como objetivo determinar los niveles de resiliencia en adolescentes asistentes al departamento DINAPEN. En la metodología, fue de tipo descriptiva, con diseño no experimental y enfoque mixto, teniéndose una muestra de 30 y 2 cuestionarios a ser aplicados. Se concluye que todo participante de la consejería DINAPEN tiene resiliencia, esta herramienta de afrontamiento se desarrolló gracias a la orientación del mediador, y cuando la adolescente no la encontró en su casa, decidió dejarla.

Gil et al. (2017) en su investigación en Colombia, tuvo como objetivo analizar la resiliencia y como esta se relaciona con el engagement en los colaboradores. En la metodología, el tipo fue cuantitativo, con diseño transversal, teniéndose una muestra de 66 personas, siendo aplicado 2 instrumentos. Se concluye, que el promedio de resiliencia es 6,01 según el análisis descriptivo, y el promedio de engagement es de 5,04, teniéndose una correlación entre las variables de 0,18.

- Nacionales

Quispe (2021) en su investigación tuvo como objetivo determinar las características de resiliencia de los estudiantes. El tipo de investigación es descriptivo, teniendo como instrumento al cuestionario de escala de resiliencia, siendo aplicado a una muestra de 144 alumnos. En los resultados se tuvo que el 46% de los adolescentes de secundaria se encontraban en el nivel medio de resiliencia, sin diferencias estadísticamente significativas en factores de resiliencia y variables género, diferencias estadísticamente significativas en factores de resiliencia y variable etapas de la pubertad, con diferencias estadísticamente significativas en la variable niveles de estudio.

López (2019) en su investigación tuvo como objetivo analizar la relación entre el estrés laboral y la inteligencia emocional en millennials de empresas privadas de Lima. El enfoque es cuantitativo, con diseño transversal y alcance correlacional, teniéndose como muestra 80 personas entre 25 y 35 años, utilizándose 2 cuestionarios para el análisis de ambas variables. En los resultados se mostró una correlación negativa moderadamente grande entre el estrés laboral y la inteligencia emocional. Asimismo, existe una correlación negativa entre el estrés laboral y el componente intrínseco de la inteligencia emocional.

Balvin (2018) en su estudio tuvo como objetivo analizar la influencia que existe del desempeño laboral y el estrés. El tipo de investigación fue aplicada, con diseño correlacional transversal, teniéndose una muestra de 52 trabajadores a quienes se les aplicó el instrumento de cuestionario. En los resultados se tuvo que demostraron que los trabajadores presentaban altos niveles de estrés laboral y niveles de desempeño insatisfactorios, que el apoyo social y las demandas laborales afectaban el estrés, mientras que el control de decisiones y el apoyo social afectaban el desempeño, ambos de manera significativa, concluyendo que el estrés laboral afecta el desempeño de los trabajadores con un Chi Cuadrado de 62,53.

Rivera (2021) en la investigación tiene como objetivo estudiar la relación entre el estrés laboral y el funcionamiento familiar en trabajadores de tres empresas constructoras de Lima. En la metodología, se tuvo una muestra de 149 trabajadores, utilizándose el cuestionario de estrés laboral y el apgar familiar. Se concluye que no existe una correlación probada entre las variables estudiadas, teniendo en cuenta que si existe correlación entre algunas de las dimensiones de las variables. Se presentó un nivel bajo en estrés, teniendo un porcentaje de 69,8%, además en función familiar se tuvo un 49,7% que indica que es buena, y el 32,9% en disfunción familiar en nivel bajo.

Quintana y Cárdenas (2021) en su estudio tiene como objetivo la determinación de la relación entre el estrés laboral y la salud mental en el Departamento de Policía de Celendín, y así mismo, determinar el nivel de

estrés laboral y salud mental, y el nivel de estrés laboral y salud mental - según sexo, el nivel de estrés laboral y finalmente se determinó la dimensión de salud mental. En la metodología, fue de tipo básica, con enfoque cuantitativo y diseño correlacional, teniéndose una muestra de 50 personas, siendo aplicado 2 cuestionarios. Se concluye que hubo una relación inversa entre el estrés laboral y la salud mental ($Rho = -.861$).

- Locales

Choquejahuá (2017) en su investigación tuvo como objetivo definir como se relaciona el estrés laboral con el desempeño en el personal administrativo. En la metodología, fue de tipo correlacional, diseño no experimental transaccional, con una muestra de 67 trabajadores, aplicándose el instrumento de cuestionario. Se concluyó que el estrés laboral se relacionó con el desempeño laboral de los trabajadores, con una correlación moderada al nivel de 0,01 según el coeficiente de correlación de Pearson ($r=0,500^{**}=50\%$). El estado familiar está relacionado con el desempeño laboral de los trabajadores, el coeficiente de correlación de Pearson $r=0,451^{**}=45,1\%$.

Bustamante (2021) en su investigación tuvo como objetivo realizar un análisis de la relación existente entre el estrés laboral y el desempeño laboral de los colaboradores de ENACO S.A. En la metodología, el enfoque fue cuantitativo, diseño no experimental transversal, teniéndose una muestra de 16 colaboradores y el instrumento de cuestionario. Se concluye que la mayoría de los colaboradores de la empresa ENACO S.A. muestran un nivel de estrés moderado, lo que sitúa el desempeño laboral individual de los trabajadores de la empresa en un nivel medio, lo que significa que un nivel de estrés moderado es una alarma negativa para la empresa, produciendo daños psicológicos y físicos.

Lipa (2019) en su investigación tuvo como objetivo evaluar la relación entre la resiliencia y el consumo de alcohol en adolescentes. La

metodología fue de tipo descriptivo, no experimental y correlacional, con una muestra de 702 estudiantes, a quienes se les aplicó la escala de resiliencia y el test Audit. Se concluye que el 55% es moderadamente resiliente (introspección), 62% es moderadamente resiliente (independencia), 51% es moderadamente resiliente (interacción), 45% es moderadamente resiliente (iniciativa), 40% moderadamente resiliente (humor), y finalmente no se encontró relación entre el consumo adolescente de alcohol y la resiliencia por la prueba estadística chi-cuadrado.

Jinez (2019) en su investigación tuvo como objetivo analizar el estrés laboral en profesionales de enfermería. En la metodología, es de tipo descriptivo, correlacional, teniéndose una muestra de 31 profesionales, siendo aplicado el instrumento de cuestionario. Se concluye que la mayor parte del personal de enfermería del Hospital EsSalud Puno presentó un nivel de estrés laboral moderado, en el que predominó el estrés laboral moderado, que representó una alta proporción en la dimensión de realización personal, y un nivel bajo de estrés laboral en la dimensión de realización emocional. agotamiento y despersonalización.

Ala y Miranda (2021) en su investigación tuvo como objetivo evaluar la relación de estrés y desempeño laboral en el personal de una farmacia durante el covid-19. En la metodología, se tuvo que, de diseño no experimental, descriptivo y transversal, con una muestra de 60 trabajadores, utilizándose el instrumento de cuestionario. Se concluye que el nivel de significación (valor asintótico) es superior a 0,05 ($0,676 > 0,05$), y aceptamos la hipótesis nula y rechazamos la hipótesis alternativa, es decir, en el nivel de significación de 0,05, los niveles de estrés no se asocian significativamente con el desempeño laboral en la era de la pandemia.

Los antecedentes redactados son relevantes para el estudio, debido a que sirven de referencia para las variables de estudio de resiliencia y estrés laboral en la institución de estudio, teniendo en cuenta las poblaciones y muestras tomadas, además de sus resultados, por lo que fueron utilizados en la discusión de la investigación.

3.2. Bases teóricas

Resiliencia

González y Paredes (2017) indican que la resiliencia es la habilidad para regenerarse de la adversidad, adaptarse y recuperarse, y llevar una vida significativa y productiva.

Granados et al. (2017) señala que la resiliencia no es solo una habilidad para usar en momentos difíciles o desfavorables, sino también la capacidad de mantenerse saludable a pesar de todas las dificultades de la vida porque el desarrollo de esta habilidad promueve el crecimiento, la madurez y aumenta nuestra capacidad potencial de resolución de conflictos.

Caro y Rodríguez (2018) analiza que la resiliencia es la capacidad de afrontar y superar con flexibilidad situaciones límite, es una habilidad humana, una connotación de habilidad, no un concepto de recursos, potencial, mecanismo, fuerza o habilidad; su dirección es principalmente para enfrentar y en menor medida resistir, construir, adaptar o afrontar con éxito los estímulos externos (adversidad y riesgo).

Factores de resiliencia

Según Vicente y Gabari (2019), los factores de resiliencia pueden ser:

A. Factores de riesgo y factores de protección

Los factores de riesgo se entienden como situaciones que favorecen el desarrollo individual y se ven obstaculizados ante una situación que genera altos niveles de estrés y tiene un fuerte impacto en el individuo. Por ejemplo: familia disfuncional, experimentó algún tipo de violencia, etc.

En cambio, encontramos factores protectores, que dice que pueden ser intrínsecos, esas cualidades que un individuo desarrolla para que a

pesar de las experiencias negativas que ha vivido, pueda superarlas con gracia. Por ejemplo, autoestima, comunicación adecuada, empatía, etc.

También pueden ser externos, estamos hablando de situaciones en las que los individuos reciben apoyo emocional de otros, como ayuda familiar, apoyo de personas importantes en su vida, etc.

B. Factores interpersonales, intrapersonales y sociales

Interpersonal: Este nivel explica que las personas resilientes se caracterizan por ser sociables, saber expresar sus emociones de manera auténtica y adecuada, lo que les permite tener relaciones sólidas, además se les considera personas empáticas.

Intrapersonal: Dentro de este nivel se consideran la autoestima, la autoeficacia, la confianza en uno mismo y el autoconocimiento, pues para superar las adversidades el individuo debe conocer sus fortalezas, creer en sus capacidades y saber hacia dónde quiere llegar en la vida. para que pueda ganar una mayor confianza en sí mismo.

Social y comunitario: En este nivel, la resiliencia busca crear espacios en los que los individuos puedan desarrollar la capacidad de sentirse bien en su entorno social, apoyarlos en momentos difíciles y así adaptarse más fácilmente a su entorno y lograr un mayor bienestar social.

C. Factor socioeconómico

Muchos autores mencionan que los factores socioeconómicos no tienen nada que ver con que se desarrolle una mayor resiliencia, al contrario, cualquiera tiene la capacidad de desarrollarla.

Modelos teóricos de la resiliencia

A. Modelo ecológico de Bronferbrenner

Según Chávez et al. (2020), el modelo asume que los humanos son parte de un ecosistema compuesto por diferentes capas que interactúan entre sí. Ve el desarrollo humano como un proceso dinámico que tiene dos direcciones y es recíproco, es decir, el hombre reconstruye su entorno y acepta las consecuencias de sus limitaciones.

La teoría considera el desarrollo humano de manera amplia y se centra en las interacciones que ocurren entre los humanos y su entorno. De estas premisas surge lo que Bronfenbrenner denomina un entorno ecológico, entendido como un conjunto de capas interconectadas que encajan y se influyen entre sí. Por lo tanto, estableció cuatro sistemas que constituyen el ambiente ecológico: microsistema, mesosistema, sistema externo y macrosistema.

B. Modelo de “La casita de Vanistendal”

Según Vílchez et al. (2018), manifiesta que es un modelo cualitativo propuesto por Vanistendael en 1994 basado en un enfoque de sistemas, que concentra una serie de elementos elásticos que se encuentran en diferentes contextos. El autor construyó su maqueta a partir de la metáfora de una casa, donde cada piso contiene los elementos necesarios para construir resiliencia. De este modo, el conjunto constituye la expresión del hogar en el que se desarrolla la vida.

El modelo tiene en cuenta dos cosas, por un lado, se trata de generalizar al modelo de casa, y por otro lado, las intervenciones deben ser individualizadas, es decir, cada persona necesita ser abordada de manera única, ya que no hay dos personas. son iguales. El modelo se enfoca no solo en el problema sino también en los recursos subyacentes, además de ayudar a formar una buena conexión emocional.

Dimensiones de la resiliencia

Las dimensiones de la resiliencia han sido designadas en base a los autores de Wagnild y Young, que según Céspedes et al. (2019), indica que aunque ciertamente no es un modelo nuevo, los conceptos relacionados con la resiliencia como rasgo de personalidad pueden ser de gran ayuda para medir su nivel. Factores relacionados con ella, ya que son los objetivos básicos de esta encuesta.

En 1993, Wagnild y Young definieron la resiliencia como un rasgo positivo de la personalidad que permite a una persona soportar y resistir condiciones difíciles o adversas, superarlas y fortalecerse. Además, los autores consideraron dos factores. El primer factor se llama capacidad personal y el segundo factor se llama aceptación de uno mismo y de la vida.

Según Wagnild y Young, las dimensiones de la resiliencia son las siguientes:

- Confianza en sí mismo: La confianza en sí mismo proviene de la forma en que los padres cumplen con sus deberes de mostrar aceptación y respeto, y de enseñarles a pensar y resolver sus propios conflictos, esto genera un sentimiento de orgullo que se caracteriza por una buena autoestima y confianza en sí mismo.
- Ecuanimidad: Este factor expresa la visión equilibrada de una persona sobre su propia vida y experiencias. Enfrentar los problemas con serenidad, calmar las emociones fuertes, encontrar el equilibrio entre la racionalidad y la emoción, y permitir que las personas sean objetivas en sus decisiones y construyan relaciones estables.
- Perseverancia: La perseverancia es ejecutar acciones clave para lograr las metas establecidas, incluso cuando surgen problemas o la motivación es baja.
- Satisfacción personal: Percibir la armonía que existe entre el sentido de la vida y nuestro papel en ella. Asimismo, la satisfacción personal significa estar satisfecho con tu vida, estar en paz con las acciones

que estás realizando y estar muy contento con los resultados que estás obteniendo.

- Sentirse bien solo: Los autores se refieren a esta dimensión como la capacidad de sentirse libre, único e importante. Además de tener una valoración positiva de la soledad, es necesario aumentar la satisfacción personal y fortalecer la identidad, la persona que está satisfecha consigo misma, encuentra en su soledad la esencia de la dinámica de su vida y un espacio reflexivo y reflexivo.

Estrés laboral

Ortiz (2020) analiza que las preocupaciones en el lugar de trabajo son un problema creciente con enormes costos personales, sociales y financieros. En todas las situaciones involucradas en la organización, las responsabilidades de los gerentes y de la propia asociación pueden discutirse en la medida en que se estimule o fomente.

Burgos et al. (2020) observa que el estrés es una respuesta múltiple a las personas que inicialmente nos ayuda a responder más rápido y sobrevivir a las circunstancias que lo requieren.

Burbano et al. (2019) manifiesta que el estrés laboral se puede considerar como un componente del desencadenamiento o la liberación de efectos físicos y mentales (psicológicos) en un individuo.

Teorías del estrés

Teoría de Slipak

Mafud et al. (2017) indica que existen 2 tipos de estrés: el episódico y el crónico.

- El episódico

Ocurre rápidamente, es una ansiedad que no se aplaca por mucho tiempo, y luego de ser enfrentada o resuelta, toda manifestación de ella que se inicia desaparece; una situación de este estrés es la situación en que el trabajador es abandonado.

El crónico

Esto puede ocurrir cuando un individuo se ve afectado por circunstancias concomitantes, tales como: ambiente de trabajo deficiente, sobrecarga de trabajo, ajustes a los ritmos orgánicos, obligaciones y elecciones importantes.

Teoría de la hormona cortisol

Burbano et al. (2019) observa que el aumento de esta hormona llamada cortisol en la sangre es definitivamente parte de la tabla de ansiedad. El cortisol, también conocido como la hormona de la ansiedad, es transportado por los órganos suprarrenales y dirige la frecuencia cardíaca y la salud cardiovascular, así como el uso de proteínas, grasas y azúcar por parte del cuerpo. La liberación de cortisol se amplifica debido al enfoque físico y fisiológico durante la respuesta de lucha o huida.

Teoría del síndrome de adaptación general

Lovo (2020) afirma que la teoría propuesta por Selye se basa en la distribución de la respuesta del cuerpo ante situaciones ambientales estresantes en tres etapas o fases:

A. Fase de alarma

Ante la percepción de una situación potencialmente estresante, el organismo comienza a producir una serie de cambios físicos y psíquicos (ansiedad, inquietud, etc.) que lo hacen propenso a enfrentarse a

situaciones estresantes. En la aparición de estos síntomas influyen los parámetros físicos del estímulo ambiental (p. ej., intensidad del ruido), factores humanos, nivel de amenaza percibido, etc., así como otros factores como el grado de control sobre el estímulo o la presencia de los estímulos ambientales de otras personas que influyen en la situación.

B. Fase de resistencia

Supone etapas de adaptación a situaciones estresantes. Desarrolla un conjunto de procesos fisiológicos, cognitivos, emocionales y conductuales destinados a "negociar" situaciones estresantes de la forma menos dañina para la persona. Si eventualmente se produce la adaptación, no es sin costos, por ejemplo: una disminución de la resistencia general del organismo, una disminución del rendimiento humano, una disminución de la tolerancia a los contratiempos o la presencia de deficiencias físicas más o menos permanentes, también de una naturaleza psicológica.

C. Fase de agotamiento

Si falla la fase de resistencia, es decir, si los mecanismos de adaptación al entorno son ineficaces, se llega a la fase de agotamiento, y el deterioro físico, psicológico o psicosocial suele ser crónico o irreversible.

Teoría del estrés, distrés y nivel óptimo de estrés

Espinoza et al. (2018) observa que el Dr. Hans Selye es considerado un experto en estrés y define el estrés como el porcentaje de deterioro y agotamiento acumulado en el cuerpo. El estrés excesivo por la sobreestimulación puede provocar ansiedad, es decir, angustia. La armonía entre mente y cuerpo se rompe, lo que nos impide responder adecuadamente a las situaciones cotidianas. Por otro lado, el término estrés se utiliza para definir una situación en la que una buena salud física y mental facilita que todo el cuerpo alcance y desarrolle su máximo potencial. Los estados estresantes están asociados con la claridad mental y la condición física óptima.

Las emociones agradables provocadas por las buenas noticias tienen el mismo efecto que las emociones desagradables provocadas por las malas noticias. Ambas condiciones son causas de estrés. En la mayoría de los casos, sin embargo, las respuestas del organismo se realizan de forma armoniosa, con la máxima naturalidad y sin consecuencias, porque se adaptan a las normas fisiológicas de la persona. Esto es estrés bueno o estrés benigno.

Pero en otros momentos, necesidades fuertes y persistentes, ya sean agradables o desagradables, exigen respuestas excesivas que superan la capacidad de resistencia y adaptación del organismo. En este caso, es un mal estrés o dolor. El estrés bueno es todo lo que causa felicidad, todo lo que una persona quiere o se compromete a hacer que esté en armonía consigo misma, con su entorno y con su propia capacidad de adaptación. Esta es la presión para ser feliz de lograr. Ejemplos de buen estrés son la alegría, el éxito, el afecto, el trabajo creativo, el tiempo de tranquilidad, el compartir con los demás, es decir, todos los aspectos de estimulación, ánimo, felicidad, bienestar o equilibrio.

El estrés malo es todo lo que es desagradable, todo lo que una persona hace involuntariamente, contradiciéndose a sí misma, a su entorno y a su propia capacidad de adaptación. Ejemplos de estrés malo son el duelo, el fracaso, las malas noticias, la enfermedad, el estrés, la depresión, la falta de libertad, que son las causas fundamentales de los desequilibrios, las enfermedades psicosomáticas y las enfermedades adaptativas.

Dimensiones del estrés

Las dimensiones clasificadas según Guerrero (2015) son:

- Relación con los jefes: Se debe evaluar la relación que tiene el trabajador con sus jefes porque pueden ser agentes estresores del mismo.

- Preparación inadecuada: La preparación que tengan respecto a su trabajo causa estrés en el colaborador.
- Carencia de sostén: El no sentirse en un ambiente seguro y que pueda apoyarlo también es causante de estrés.
- Conflicto con otros trabajadores: Tener conflicto con compañeros de trabajo es también en un agente estresor.
- Sobrecarga de trabajo: La cantidad de carga laboral que maneje influye directamente en el estrés que pueda tener.
- Incertidumbre respecto al tratamiento: El no estar de acuerdo con el procedimiento que se utiliza con los clientes.
- Vulnerabilidad: Es motivo de estrés que el trabajador se sienta vulnerable ante cualquier circunstancia.
- Satisfacción: Su nivel de satisfacción con su ambiente laboral es un factor determinante.
- Autoestima: Su nivel de autoestima es importante en el trabajador para que tenga manejo de situaciones estresantes.

3.3. Definiciones

Aceptación del entorno

Es la decisión de reconocer y afrontar todas las situaciones que la vida nos ofrece para lograr la sabiduría de reconocer la realidad que existe en nuestro entorno, dejando atrás las cosas que no podemos cambiar y enfocándonos en las cosas que podemos controlar y corregir (Urzola et al., 2018).

Adversidad:

Se puede definir de manera surrealista como la relación entre factores de riesgo, como vivir en la pobreza y la adaptación negativa a situaciones estresantes, medidos objetivamente con herramientas de medición, o definidos por los sentimientos subjetivos de cada persona. Tiene diferentes connotaciones y debe estar predefinido en cualquier esfuerzo de investigación (Montt et al., 2022).

Afrontamiento

El afrontamiento es cualquier actividad, tanto cognitiva como conductual, que un individuo puede iniciar para afrontar una situación particular. Por lo tanto, los recursos de afrontamiento de un individuo consisten en todos los pensamientos, reinterpretaciones, comportamientos, etc. que un individuo puede desarrollar para tratar de lograr el mejor resultado en una situación dada (Guerreros et al., 2018).

Ambiente laboral:

El ambiente de trabajo está relacionado con las percepciones de los empleados sobre los factores que determinan calidad de su experiencia laboral. Estos factores pueden ser tangibles o intangibles (Javier Esquivel et al., 2020).

Autoestima

La autoestima está relacionada con la autoimagen, que es el concepto de uno mismo, y la autoaceptación, el autoconocimiento de las cualidades y defectos. La forma en que se evalúa a una persona a menudo está influenciada por factores externos o el entorno en el que se encuentra el individuo, por lo que puede cambiar con el tiempo (Balaguer et al., 2018).

Conflicto

El conflicto es un tipo de confrontación, la forma más grave de resolver las diferencias de intereses, metas y puntos de vista, ocurre en el proceso de interacción social y se manifiesta como la oposición de los

participantes en la interacción, generalmente acompañada de emociones negativas y censura. de normas y reglamentos (Paradinas, 2019).

Entorno social

El medio social, también conocido como contexto social o ambiente social, es un lugar donde los individuos se desarrollan bajo determinadas condiciones de vida, trabajo, economía, nivel de ingresos, nivel educativo, etc., y está relacionado con el grupo al que pertenecen (Esquivel et al., 2020).

Estrés:

El estrés es una sensación de tensión física o emocional. Puede provenir de cualquier situación o pensamiento que te haga sentir frustrado, enojado o nervioso. El estrés es la respuesta de su cuerpo a un desafío o necesidad (Ramírez, 2019).

Resiliencia

La resiliencia es la capacidad de superar, soportar el dolor y autocorregirse. Argumentan que el desarrollo de la resiliencia depende de etapas de evolución, haciéndose más fuertes y más consistentes a medida que se desarrollan los individuos (Gómez y Rivas, 2018).

Trabajador:

Un trabajador es una persona física mayor de edad legal que presta servicios remunerados subordinados a otra persona, empresa o institución (Martín, 2020).

IV. METODOLOGÍA

4.1. Tipo y nivel de Investigación

El enfoque corresponde a un enfoque cuantitativo, que como indica Otero (2018), este enfoque se caracteriza por una preferencia por la lógica deductiva empírica, basada en el uso de procedimientos rigurosos, métodos experimentales y técnicas estadísticas de recopilación de datos.

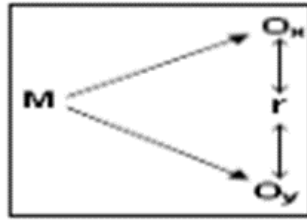
El tipo de estudio es básica prospectiva, ya que como indica Esteban (2018) que se dice que es una investigación básica donde se tiene como finalidad mejorar o proponer teorías para tener predicción de fenómenos o futuras teorías. Ñaupas et al. (2014) define que la investigación prospectiva analiza la relación entre variables basado en situaciones que ocurrirán.

El nivel de investigación es correlacional, ya que como informa Guevara et al. (2020), este nivel de investigación se encarga de observar la relación entre dos variables estudiadas.

4.2. Diseño de la Investigación

El diseño de investigación es no experimental, transversal y correlacional. Díaz (2009) define que una investigación no experimental es realizada sin manipulación deliberada de variables, es decir, se trata de una encuesta en la que no cambiamos deliberadamente las variables independientes. La presente investigación es transversal debido a que se realiza una sola recopilación de datos en un tiempo determinado. Es correlacional debido al análisis realizado entre las variables de resiliencia y estrés laboral en los trabajadores.

El esquema es el siguiente:



Donde:

M = Es la muestra de trabajadores de la institución.

O_x = Son las observaciones de resiliencia.

O_y = Son los resultados del estrés laboral.

r = Coeficiente correlacional de las variables

4.3. Operacionalización de variables

Tabla 1.

Operacionalización de la variable 1

Variable 1	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición y rangos
Resiliencia	González y Paredes (2017) indican que la resiliencia es la habilidad para regenerarse de la adversidad, adaptarse y recuperarse, y llevar una vida significativa y productiva.	Según Céspedes et al. (2019), manifiesta que las dimensiones de la resiliencia son: confianza y sentirse bien solo, perseverancia, ecuanimidad, aceptación de uno mismo.	Confianza y sentirse bien solo	Independencia	Mala = 25-75 Regular = 37-125 Buena = 126-175
				Sentirse bien solo	
			Perseverancia	Esfuerzo	
				Consistencia	
			Ecuanimidad	Enfoque	
				Disciplina	
			Aceptación de uno mismo	Manejo de situaciones	
				Decisión	

Tabla 2.

Operacionalización de la variable 2

Variable 2	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición y rangos
Estrés laboral	Burgos et al. (2020) observa que el estrés es una respuesta múltiple a las personas que inicialmente nos ayuda a responder más rápido y sobrevivir a las circunstancias que lo requieren.	Castañeda (2015) indica que las dimensiones del estrés laboral son: relación con los jefes, carencia de sostén, preparación inadecuada, conflicto con otros trabajadores,	Relación con los jefes	Conflictos	Malo = 48-96 Regular = 97-144 Bueno = 145-192
				Crítica	
			Preparación inadecuada	Respuesta	
				Afrontamiento	
			Carencia de sostén	Temor	
				Carencia de oportunidades	

		incertidumbre respecto al tratamiento, sobrecarga de trabajo, vulnerabilidad, autoestima, satisfacción.	Conflicto con otros trabajadores	Dificultad
				Relaciones
			Sobrecarga de trabajo	Gestión de tiempo
				Gestión personal
			Incertidumbre respecto al tratamiento	Adecuación
				Comodidad
			Vulnerabilidad	Información
				Vicios
				Sostén
				Aceptación propia
			Satisfacción	Actividades recreativas
				Estado de ánimo
			Autoestima	Decisiones

				Bienestar	
--	--	--	--	-----------	--

4.4. Hipótesis general y específicas

Hipótesis general:

No existe relación entre la resiliencia y el estrés laboral en docentes de una institución educativa secundaria publica, Puno – 2022.

Existe relación entre la resiliencia y el estrés laboral en docentes de una institución educativa secundaria publica, Puno – 2022.

Hipótesis específicas:

HE1: El nivel de resiliencia es moderado en docentes de una institución educativa secundaria publica, Puno – 2022.

HE2: El nivel de estrés laboral es alto en los docentes de una institución educativa secundaria publica, Puno – 2022.

HE3: Existe relación entre la resiliencia y la relación con los jefes en docentes de una institución educativa secundaria publica, Puno – 2022.

HE4: Existe relación entre la resiliencia con la preparación inadecuada en docentes de una institución educativa secundaria publica, Puno – 2022.

HE5: Existe relación entre la resiliencia con la carencia de sostén en docentes de una institución educativa secundaria publica, Puno – 2022.

HE6: Existe relación entre la resiliencia con el conflicto con otros trabajadores en docentes de una institución educativa secundaria publica, Puno – 2022.

HE7: Existe relación entre la resiliencia con la sobrecarga de trabajo en docentes de una institución educativa secundaria publica, Puno – 2022.

HE8: Existe relación entre la resiliencia con la incertidumbre respecto al tratamiento en docentes de una institución educativa secundaria publica, Puno – 2022.

HE9: Existe relación entre la resiliencia con la vulnerabilidad en docentes de una institución educativa secundaria publica, Puno – 2022.

HE10: Existe relación entre la resiliencia con la satisfacción en docentes de una institución educativa secundaria publica, Puno – 2022.

HE11: Existe relación entre la resiliencia con la autoestima en docentes de una institución educativa secundaria publica, Puno – 2022.

4.5. Población – Muestra

Población: Robles (2019) indica que la población es un grupo de personas u objetos sobre los que desea saber en su encuesta. La población estuvo determinada por los 50 docentes de la institución.

Muestra: López y Fachelli (2015) definen que la muestra es un subconjunto o parte del universo o población que se estudiará, siendo parte representativa de la población. Scharager y Reyes (2001), en este tipo de muestreo el investigador establece una muestra representativa en base a criterios de inclusión y exclusión.

La muestra estuvo determinada por 50 trabajadores de la institución.

Consideraciones éticas: El progreso del estudio consideró principalmente la autenticidad de la información proporcionada, y citó apropiadamente a los autores y teorías para establecer esta investigación. Asimismo, se realizaron los procedimientos de confiabilidad y validez del instrumento. Además, el anonimato también se tuvo en cuenta en el proceso de recopilación de datos.

Como principios, se tuvieron los manifestados por Espinoza y Calva (2020), quienes indican:

En primer lugar, el anonimato de la identidad de las unidades de estudio, en todo el proceso de recojo de datos; para lo cual el instrumento para recolectar datos solamente llevará un código de identificación de manejo exclusivo de la investigadora. Sin embargo, dicho criterio, tuvo una limitación debido a su aplicación vía virtual.

En segundo lugar, se garantizó la confidencialidad de los datos y resultados del estudio, por lo que brinda seguridad en la identidad de los trabajadores que participan en la entrevista y encuesta de la investigación.

En tercer lugar, previa a la aplicación de los instrumentos de recojo de datos, se constató el consentimiento informado de cada trabajador del área que de forma voluntaria desearon participar en el estudio.

4.6. Técnicas e instrumentos: Validación y confiabilidad

La técnica utilizada fue la encuesta, que como indica Casas et al. (2016) es el método de recopilación de datos de una muestra de población, generalmente con el objetivo de generalizar los resultados a una población más grande.

Se utilizó como instrumento al cuestionario, el cual Hechavarrí (2012) define como una herramienta de recopilación de información que consta de una serie de preguntas o declaraciones continuas y organizadas.

Instrumento 1.

Escala de resiliencia

Autor: Wagnild y Young

Administración: De forma individual

Duración: 15 minutos

Objetivo: Medir el nivel de resiliencia del trabajador.

Tipo de respuesta: En escala Likert, teniendo las alternativas de: Totalmente en desacuerdo (TD), Desacuerdo (D), Algo en desacuerdo (AD), Ni en desacuerdo ni de acuerdo (¿?), Algo de acuerdo (AA), Acuerdo (A), Totalmente de acuerdo (TA).

Descripción: Mide las dimensiones de la resiliencia, con 27 ítems, siendo:

- Confianza y sentirse bien solo: 6 ítems
- Perseverancia: 6 ítems
- Ecuanimidad: 7 ítems
- Aceptación de uno mismo: 6 ítems

Validez: Por expertos

Confiabilidad: 0,865

Instrumento 2.

Escala de estresores laborales

Autor: Guerrero (2015)

Administración:

Duración: 15 minutos

Objetivo: Medir los estresores laborales que son causantes de estrés en el colaborador.

Tipo de respuesta: En una escala de 4 niveles, siendo: No me preocupa en lo absoluto (0), La situación me fastidia un poco (1), La situación me preocupa bastante pero no me desespero (2), Me desesperaría si se presenta esta situación (3).

Descripción: Mide las dimensiones del estrés, siendo:

- Relación con los jefes: 5 ítems
 - Preparación inadecuada: 2 ítems
 - Carencia de sostén: 3 ítems
 - Conflicto con otros trabajadores: 4 ítems
 - Sobrecarga de trabajo: 4 ítems
 - Incertidumbre respecto al tratamiento: 4 ítems
 - Vulnerabilidad: 13 ítems
 - Satisfacción: 4 ítems
 - Autoestima: 8 ítems
- Validez: Por expertos
- Confiabilidad: 0,996

4.7. Recolección de datos

La recolección de datos fue realizada de forma presencial, donde se tuvo en cuenta la solicitud de autorización de la institución, y una vez leído y aceptado el consentimiento informado, se realizó la aplicación del cuestionario, conteniendo la “Escala de resiliencia” y la “Escala de estresores laborales”.

4.8. Técnica de análisis e Interpretación de datos

Se realizó el análisis de interpretación descriptiva e inferencial, que como indica Romero et al. (2013), el análisis descriptivo es un conjunto de métodos estadísticos para describir y/o caracterizar un conjunto de datos, por otro lado, el análisis inferencial intenta extrapolar y sacar conclusiones

sobre la situación general más allá del conjunto de datos obtenido. Por otra parte, Flores y Flores (2021) analizan que el análisis de Shapiro-Wilk plantea la hipótesis nula de que la muestra proviene de una distribución normal, luego de lo cual se designa un nivel de significancia, mayormente de 0.05, y se observa una hipótesis alternativa de que la distribución no es normal. Para la encuesta se evaluó los resultados del cuestionario, y además la prueba estadística de correlación y los datos descriptivos de la encuesta se expresaron en tablas y gráficos. El cálculo estadístico de la correlación se realiza utilizando las estadísticas de correlación de Pearson, teniendo en cuenta si es una correlación positiva o una correlación negativa.

V. RESULTADOS

5.1. Presentación de resultados - Descriptivos

Tabla 3

Sexo de los docentes de una institución educativa secundaria pública, Puno 2022

Sexo	Frecuencia	Porcentaje
Masculino	27	54,0%
Femenino	23	46,0%
Total	50	100,0%

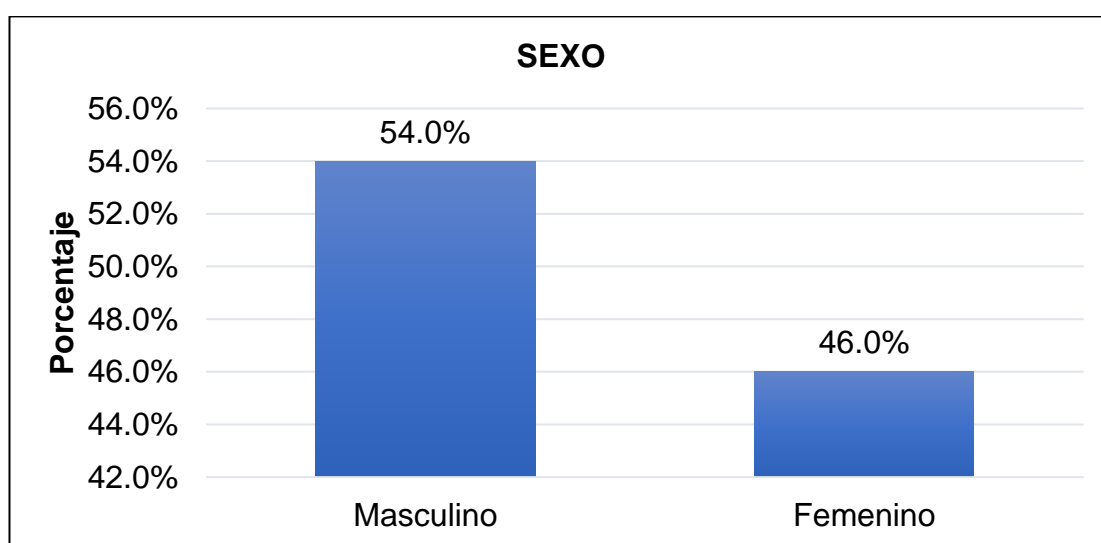


Figura 1. Sexo de los docentes de una institución educativa secundaria pública, Puno 2022

Interpretación: En la Tabla 3 se presentan resultados respecto al sexo de los docentes de la institución educativa secundaria, el 54% es del sexo masculino y el 46% es del sexo femenino.

Tabla 4.

*Edad de los docentes de una institución educativa secundaria pública,
Puno 2022*

Edad	Frecuencia	Porcentaje
Menos de 32 años	13	26,0%
De 33 a 42 años	9	18,0%
De 43 a 52 años	20	40,0%
De 53 años a más	8	16,0%
Total	50	100,0%

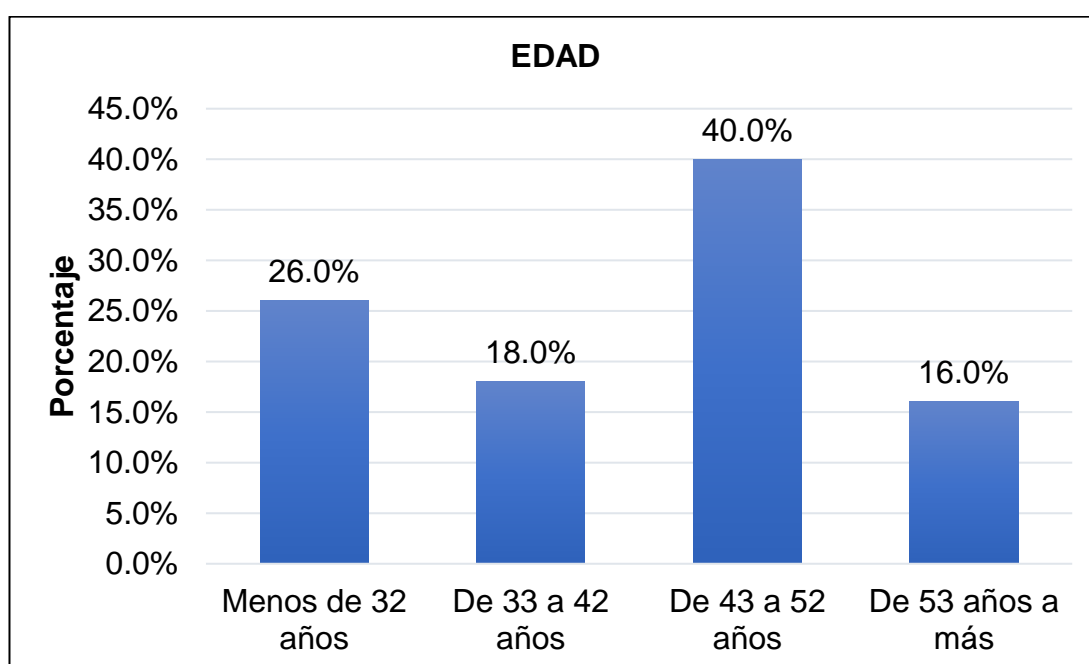


Figura 2. Edad de los docentes de una institución educativa secundaria pública, Puno 2022

Interpretación: En la Tabla 4 se presentan resultados sobre las edades de los docentes de la I.E. han sido agrupadas de acuerdo a ciertos rangos, teniéndose que el 26% de los docentes tiene menos de 32 años, el 18% tiene entre 33 y 42 años, el 40% está entre los 43 y 52 años y el 16% tiene de 53 a más años.

Tabla 5.

Variable resiliencia de los docentes de una institución educativa secundaria pública, Puno 2022

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Bajo [25-103]	9	18,0%
Medio [104-151]	31	62,0%
Alto [152-175]	10	20,0%
Total	50	100,0%

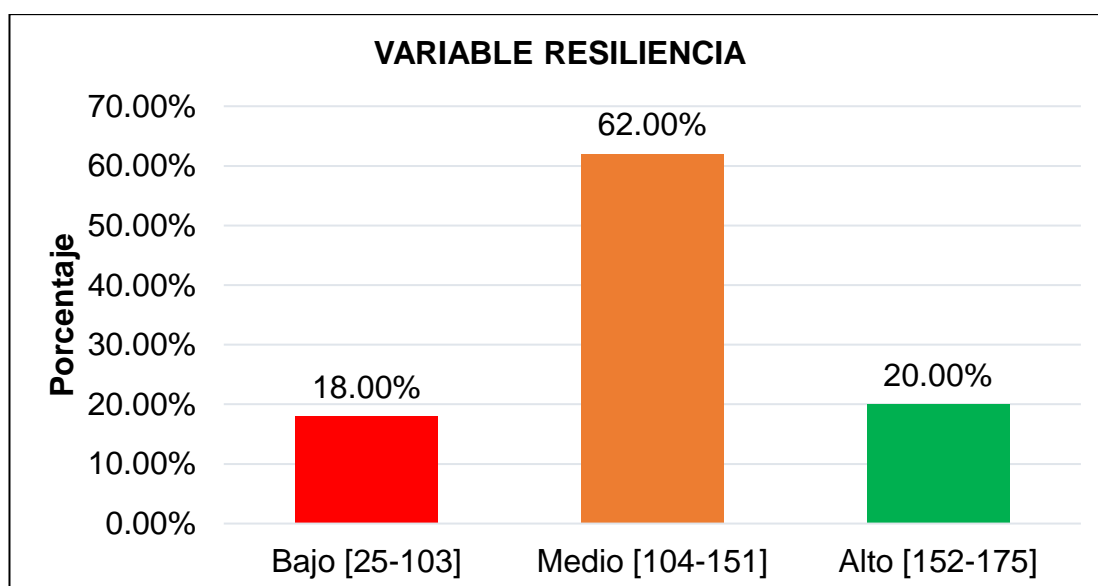


Figura 3. Variable resiliencia de los docentes de una institución educativa secundaria pública, Puno 2022

Interpretación: En la Tabla 5 se presentan resultados respecto a la variable evaluada de resiliencia, el 18% presenta un nivel bajo, el 62% presenta un nivel medio, el 20% presenta un nivel alto.

Tabla 6.

Dimensión confianza y sentirse bien solo de los docentes de una institución educativa secundaria pública, Puno 2022

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Bajo [6-22]	12	24,0%
Medio [23-37]	27	54,0%
Alto [38-42]	11	22,0%
Total	50	100,0%

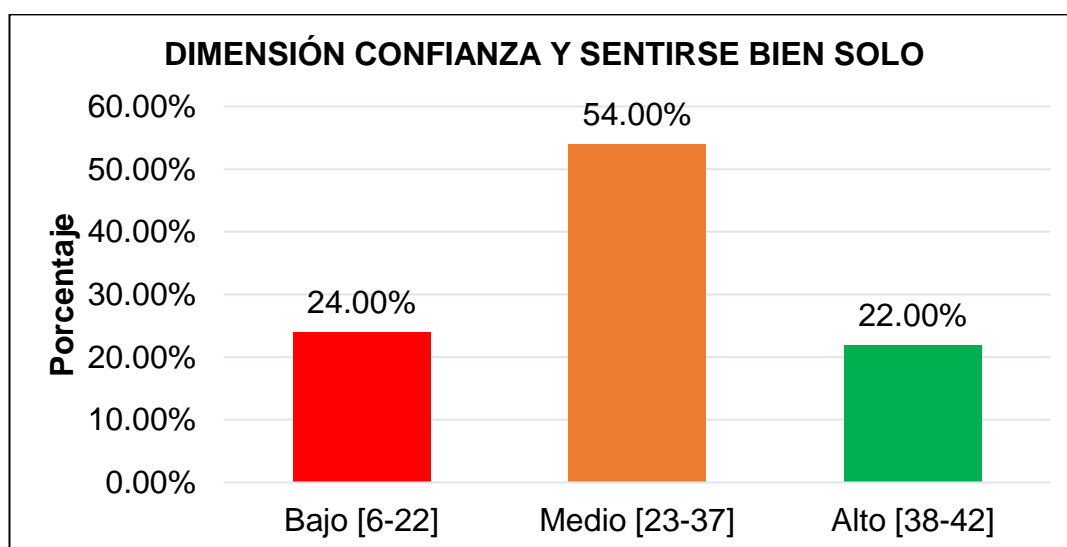


Figura 4. Dimensión confianza y sentirse bien solo de los docentes de una institución educativa secundaria pública, Puno 2022.

Interpretación: En la Tabla 6 se presentan resultados respecto a la dimensión confianza y sentirse bien solo, el 54% presenta un nivel medio, el 24% presenta un nivel bajo, y el 22% presenta un nivel alto.

Tabla 7.

Dimensión perseverancia de los docentes de una institución educativa secundaria pública, Puno 2022.

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Bajo [6-22]	8	16,0%
Medio [23-37]	29	58,0%
Alto [38-42]	13	26,0%
Total	50	100,0%

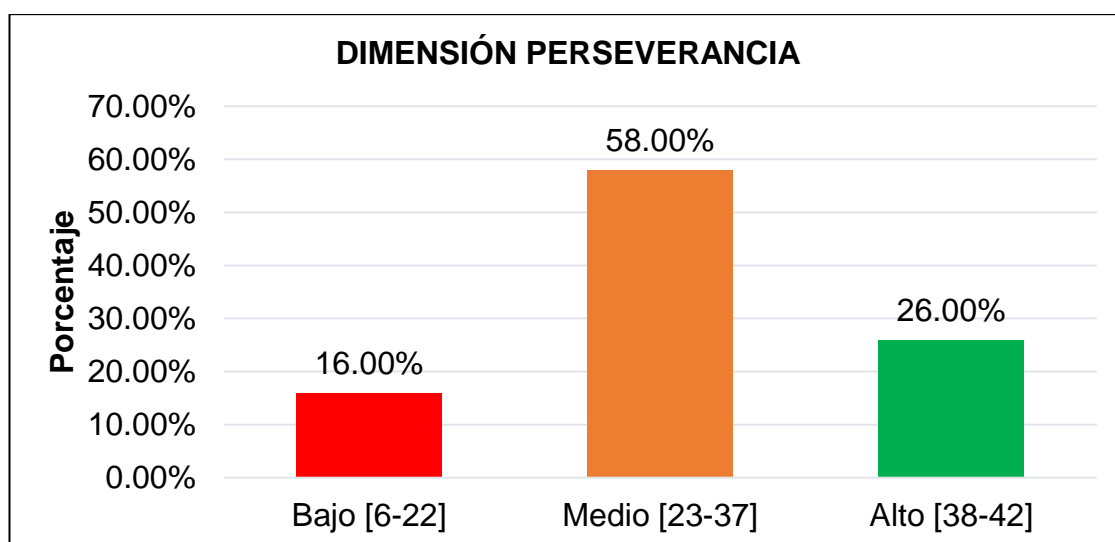


Figura 5. Dimensión perseverancia de los docentes de una institución educativa secundaria pública, Puno 2022.

Interpretación: En la Tabla 7 se presentan resultados respecto a la dimensión de perseverancia, el 58% presenta un nivel medio, el 26% presenta un nivel alto y el 16% presenta un nivel bajo.

Tabla 8.

Dimensión ecuanimidad de los docentes de una institución educativa secundaria pública, Puno 2022.

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Bajo [7-28]	9	18,0%
Medio [29-42]	31	62,0%
Alto [43-49]	10	20,0%
Total	50	100,0%

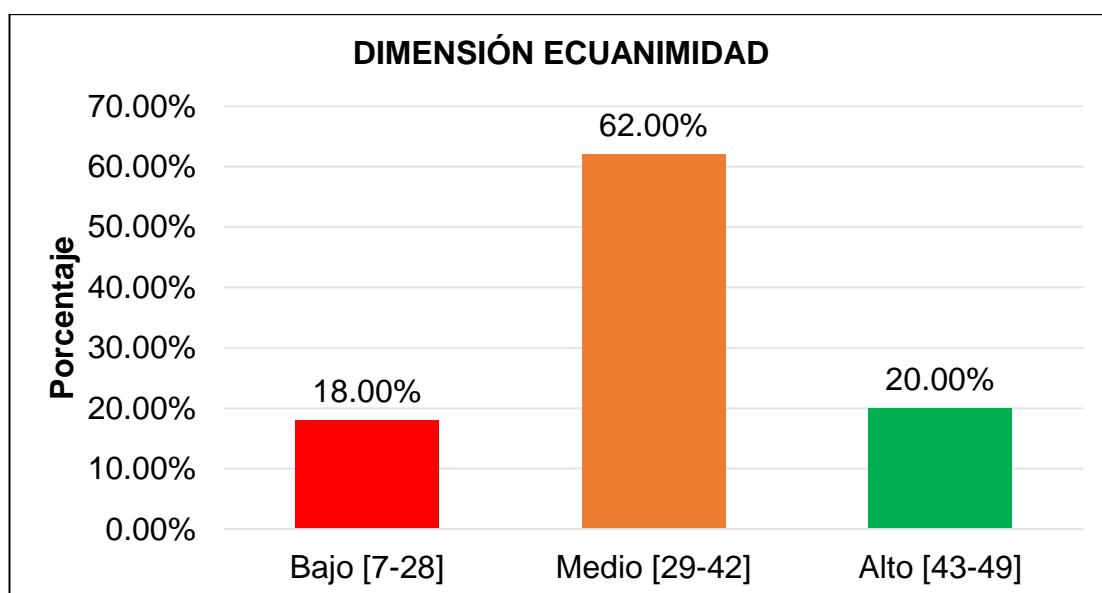


Figura 6. Dimensión ecuanimidad de los docentes de una institución educativa secundaria pública, Puno 2022.

Interpretación: En la Tabla 8 se presentan resultados respecto a la dimensión ecuanimidad, el 62% presenta un nivel medio, el 20% presenta un nivel alto, y el 18% presenta un nivel bajo.

Tabla 9.

Dimensión aceptación de uno mismo de los docentes de una institución educativa secundaria pública, Puno 2022.

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Bajo [6-22]	8	16,0%
Medio [23-37]	33	66,0%
Alto [38-42]	9	18,0%
Total	50	100,0%

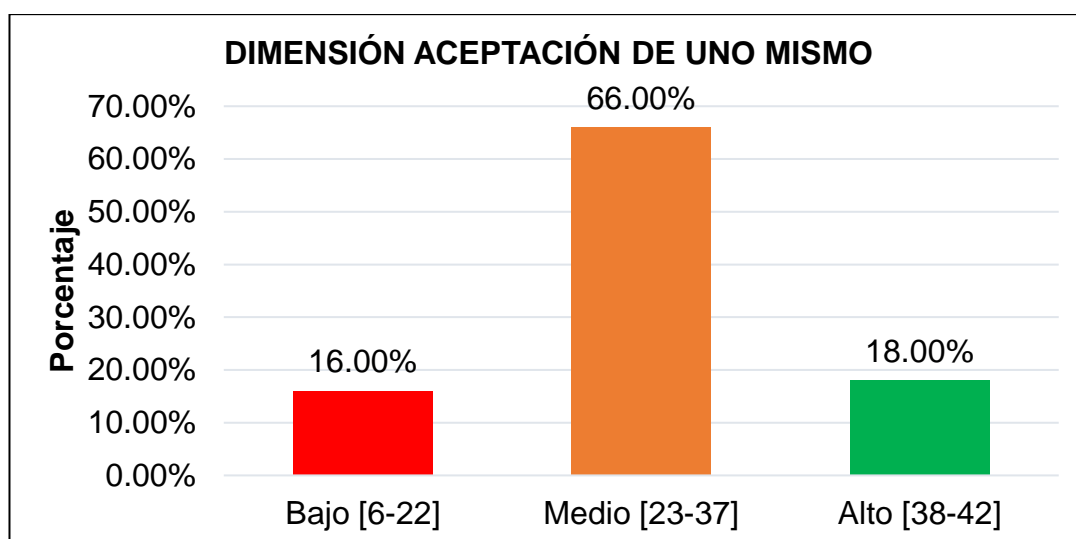


Figura 7. Dimensión aceptación de uno mismo de los docentes de una institución educativa secundaria pública, Puno 2022.

Interpretación: En la Tabla 9 se presentan resultados respecto a la dimensión aceptación de uno mismo, el 66% presenta un nivel medio, el 18% presenta un nivel alto y el 16% presenta un nivel bajo.

Tabla 10.

Variable estrés laboral de los docentes de una institución educativa secundaria pública, Puno 2022.

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Bajo [0-25]	14	28,0%
Medio [26-58]	24	48,0%
Alto [59-144]	12	24,0%
Total	50	100,0%

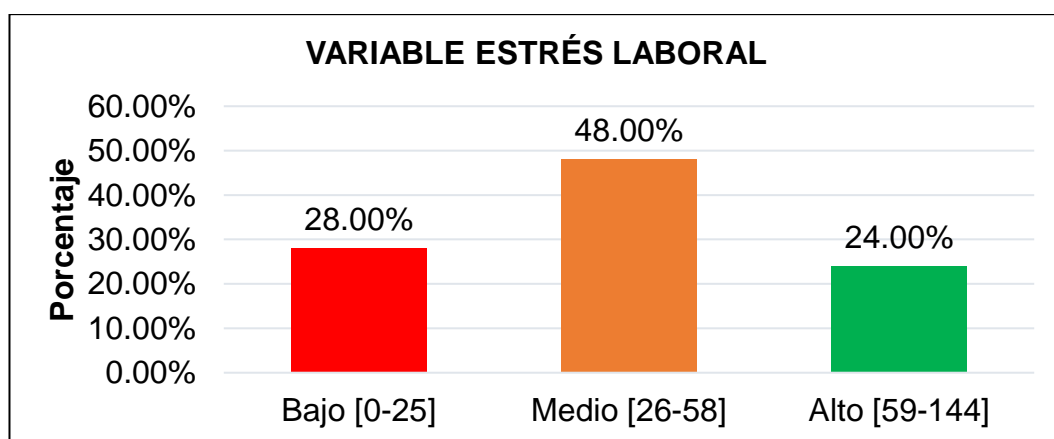


Figura 8. Variable estrés laboral de los docentes de una institución educativa secundaria pública, Puno 2022.

Interpretación: En la Tabla 10 se presentan resultados respecto a la variable evaluada de estrés laboral el 48% presenta un nivel medio, el 28% presenta un nivel bajo y el 24% presenta un nivel alto.

Tabla 11.

Dimensión relación con los jefes de los docentes de una institución educativa secundaria pública, Puno 2022.

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Bajo [0-1]	16	32,0%
Medio [2-6]	23	46,0%
Alto [7-15]	11	22,0%
Total	50	100,0%

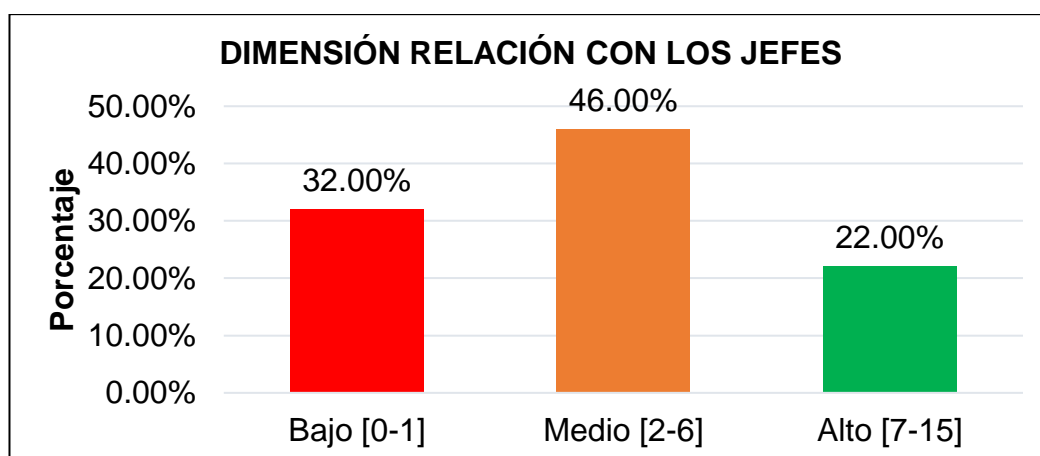


Figura 9. Dimensión relación con los jefes de los docentes de una institución educativa secundaria pública, Puno 2022.

Interpretación: En la Tabla 11 se presentan resultados respecto a la dimensión relación con los jefes, el 46% presenta un nivel medio, el 32% presenta un nivel bajo y el 22% presenta un nivel alto.

Tabla 12.

Dimensión preparación inadecuada de los docentes de una institución educativa secundaria pública, Puno 2022.

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Bajo [0-1]	11	22,0%
Medio [2-3]	29	58,0%
Alto [4-6]	10	20,0%
Total	50	100,0%

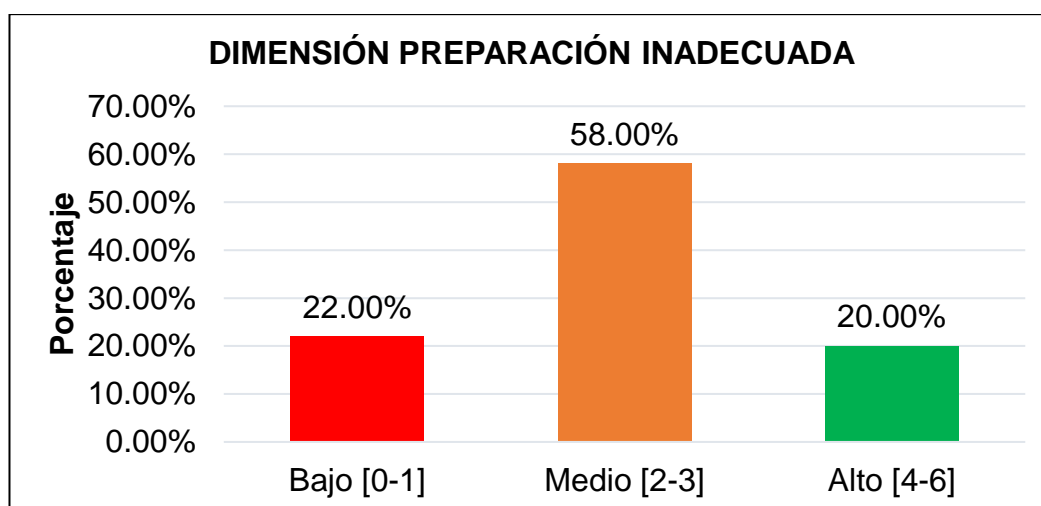


Figura 10. Dimensión preparación inadecuada de los docentes de una institución educativa secundaria pública, Puno 2022.

Interpretación: En la Tabla 12 se presentan resultados respecto a la dimensión preparación inadecuada, el 58% presenta un nivel medio, el 22% presenta un nivel bajo y el 20% presenta un nivel alto.

Tabla 13.

Dimensión carencia de sostén de los docentes de una institución educativa secundaria pública, Puno 2022.

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Bajo [0-2]	16	32,0%
Medio [3-5]	26	52,0%
Alto [6-9]	8	16,0%
Total	50	100,0%

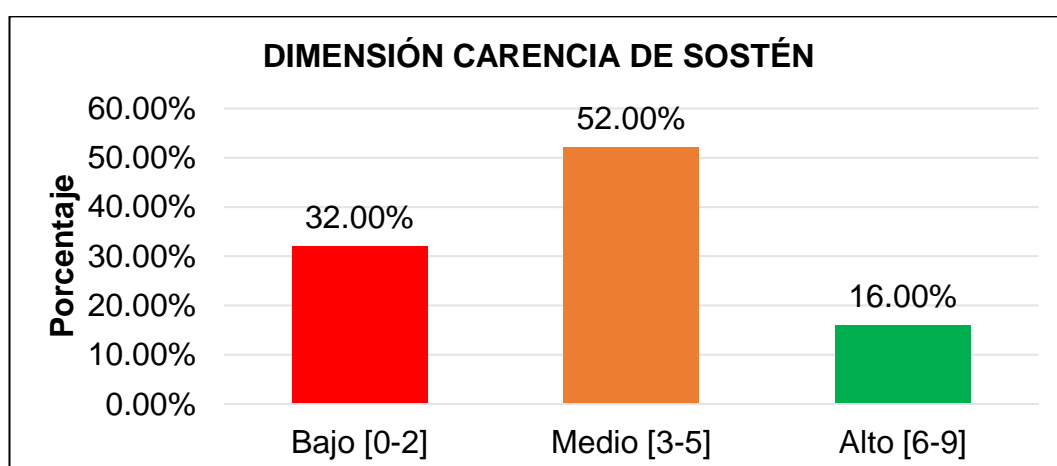


Figura 11. Dimensión carencia de sostén de los docentes de una institución educativa secundaria pública, Puno 2022.

Interpretación: En la Tabla 13 se presentan resultados respecto a la dimensión carencia de sostén, el 52% presenta un nivel medio, el 32% presenta un nivel bajo y el 16% presenta un nivel alto.

Tabla 14.

Dimensión conflicto con otros trabajadores de los docentes de una institución educativa secundaria pública, Puno 2022.

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Bajo [0-1]	5	10,0%
Medio [2-6]	36	72,0%
Alto [7-12]	9	18,0%
Total	50	100,0%

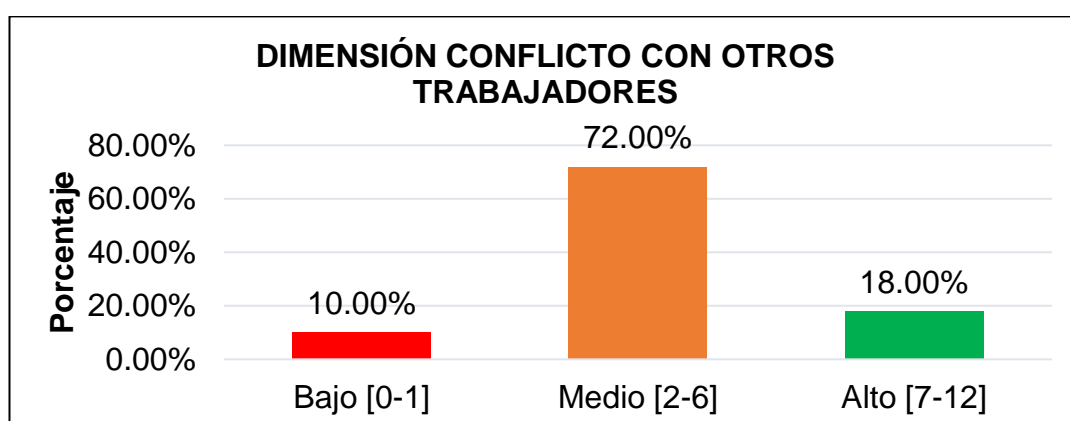


Figura 12. Dimensión conflicto con otros trabajadores de los docentes de una institución educativa secundaria pública, Puno 2022.

Interpretación: En la Tabla 14 se presentan resultados respecto a la dimensión conflicto con otros trabajadores, el 72% presenta un nivel medio, el 18% presenta un nivel alto y el 10% presenta un nivel bajo.

Tabla 15.

Dimensión sobrecarga de trabajo de los docentes de una institución educativa secundaria pública, Puno 2022.

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Bajo [0-2]	12	24,0%
Medio [3-5]	19	38,0%
Alto [6-12]	19	38,0%
Total	50	100,0%

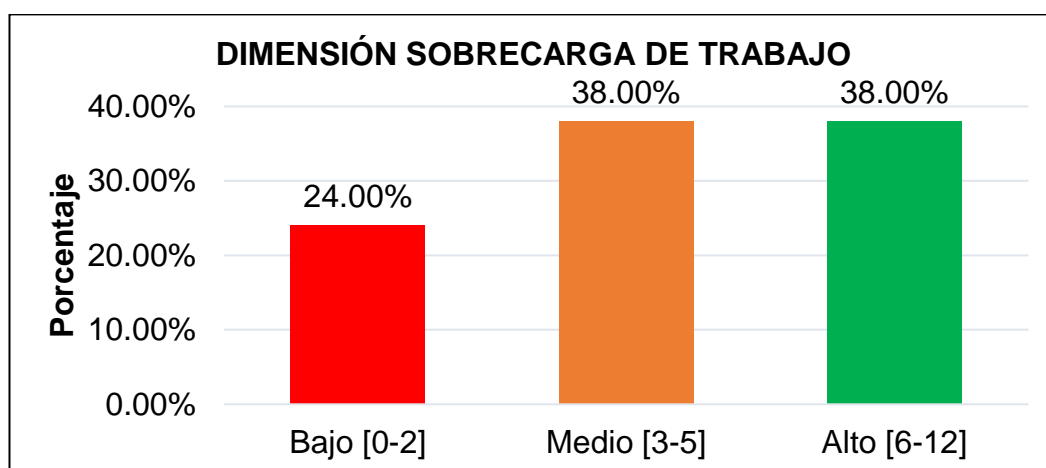


Figura 13. Dimensión sobrecarga de trabajo de los docentes de una institución educativa secundaria pública, Puno 2022.

Interpretación: En la Tabla 15 se presentan resultados respecto a la dimensión sobrecarga de trabajo, el 38% presenta un nivel alto y nivel medio, mientras que el 24% presenta un nivel bajo.

Tabla 16.

Dimensión incertidumbre respecto al tratamiento de los docentes de una institución educativa secundaria pública, Puno 2022.

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Bajo [0-2]	15	30,0%
Medio [3-5]	25	50,0%
Alto [6-12]	10	20,0%
Total	50	100,0%

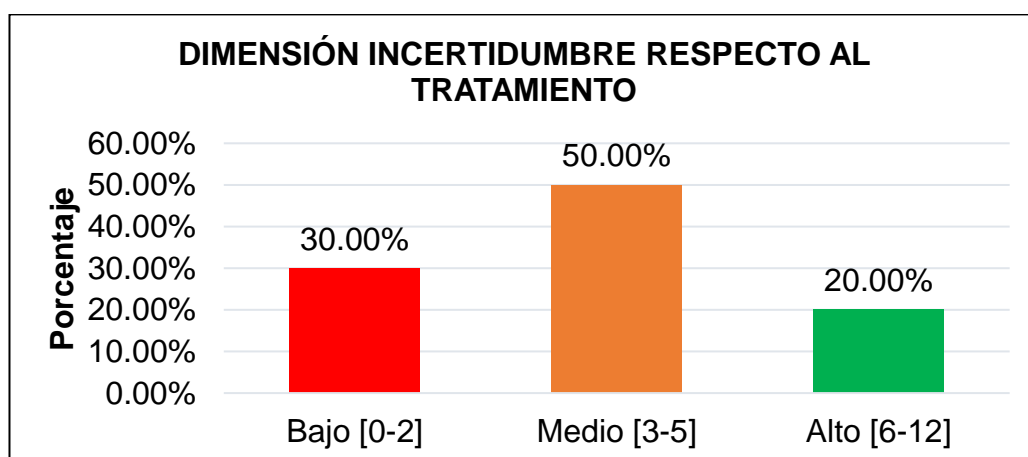


Figura 14. Dimensión incertidumbre respecto al tratamiento de los docentes de una institución educativa secundaria pública, Puno 2022.

Interpretación: En la Tabla 16 se presentan resultados respecto a la dimensión incertidumbre respecto al tratamiento, el 50% presenta un nivel medio, el 30% presenta un nivel bajo y el 20% presenta un nivel alto.

Tabla 17.

Dimensión vulnerabilidad de los docentes de una institución educativa secundaria pública, Puno 2022.

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Bajo [0-4]	8	16,0%
Medio [5-15]	34	68,0%
Alto [16-39]	8	16,0%
Total	50	100,0%

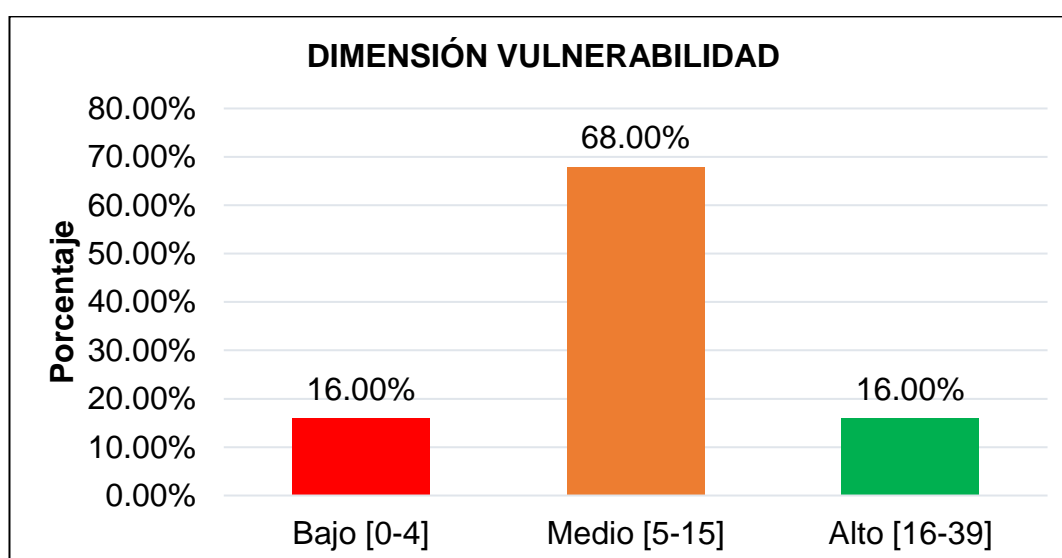


Figura 15. Dimensión vulnerabilidad de los docentes de una institución educativa secundaria pública, Puno 2022.

Interpretación: En la Tabla 17 se presentan resultados respecto a la dimensión vulnerabilidad, el 68% presenta un nivel medio, el 16% presenta un nivel bajo y alto con el mismo porcentaje.

Tabla 18.

Dimensión satisfacción de los docentes de una institución educativa secundaria pública, Puno 2022.

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Bajo [0-1]	10	20,0%
Medio [2-5]	31	62,0%
Alto [6-12]	9	18,0%
Total	50	100,0%

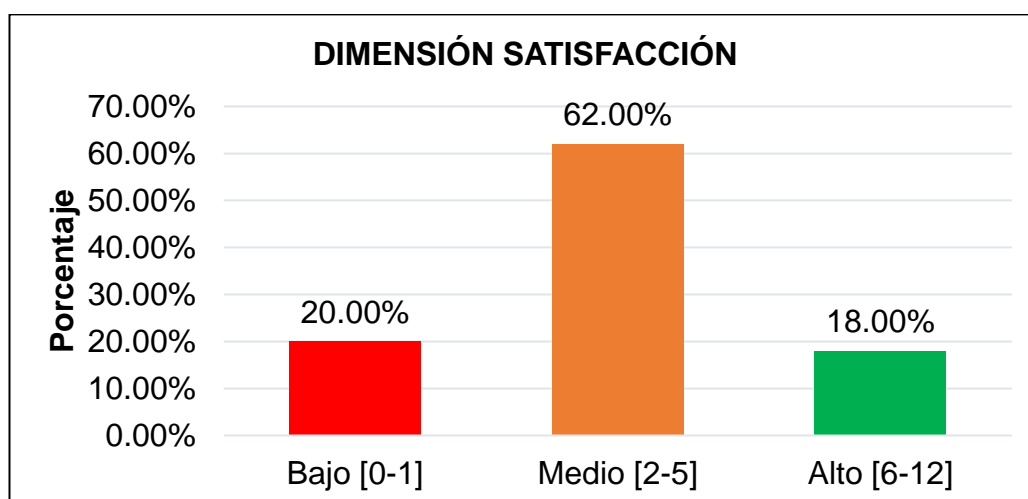


Figura 16. Dimensión satisfacción de los docentes de una institución educativa secundaria pública, Puno 2022.

Interpretación: En la Tabla 18 se presentan resultados respecto a la dimensión satisfacción, el 62% presenta un nivel medio, el 20% presenta un nivel bajo y el 18% presenta un nivel alto.

Tabla 19.

Dimensión autoestima de los docentes de una institución educativa secundaria pública, Puno 2022.

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Bajo [0-2]	11	22,0%
Medio [3-11]	29	58,0%
Alto [12-27]	10	20,0%
Total	50	100,0%

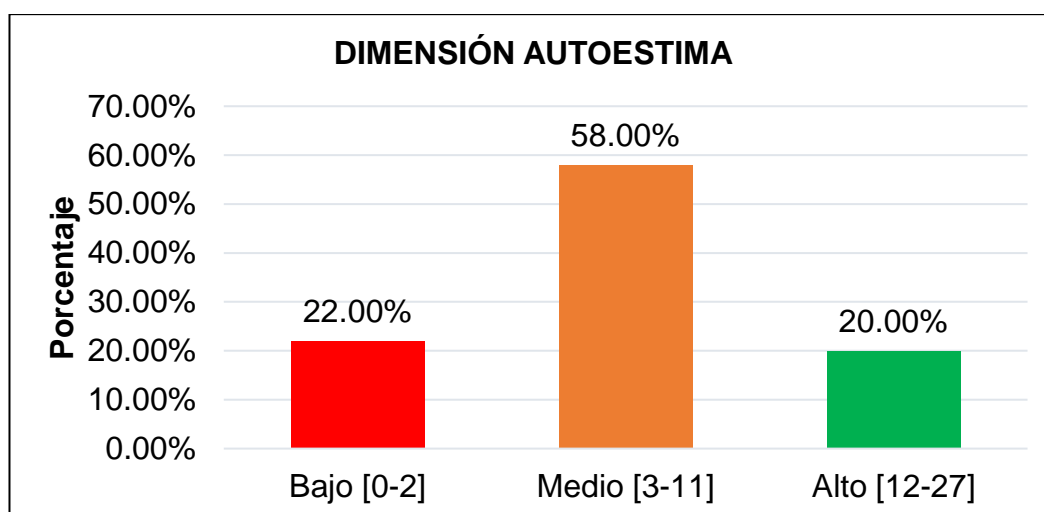


Figura 17. Dimensión autoestima de los docentes de una institución educativa secundaria pública, Puno 2022.

Interpretación: En la Tabla 19 se presentan resultados respecto a la dimensión autoestima, el 58% presenta un nivel medio, el 22% presenta un nivel bajo y el 20% presenta un nivel alto.

5.2. Presentación de resultados – Tablas cruzadas

Tabla 20.

Tabla cruzada de sexo vs. Variable resiliencia de los docentes de una institución educativa secundaria pública, Puno 2022.

Sexo vs. Variable Resiliencia		Variable Resiliencia			Total	
		Bajo	Medio	Alto		
Sexo	Masculino	Recuento	5	16	6	27
		Porcentaje	18,50%	59,30%	22,20%	100,00%
	Femenino	Recuento	4	15	4	23
		Porcentaje	17,40%	65,20%	17,40%	100,00%
Total		Recuento	9	31	10	50
		Porcentaje	18,00%	62,00%	20,00%	100,00%

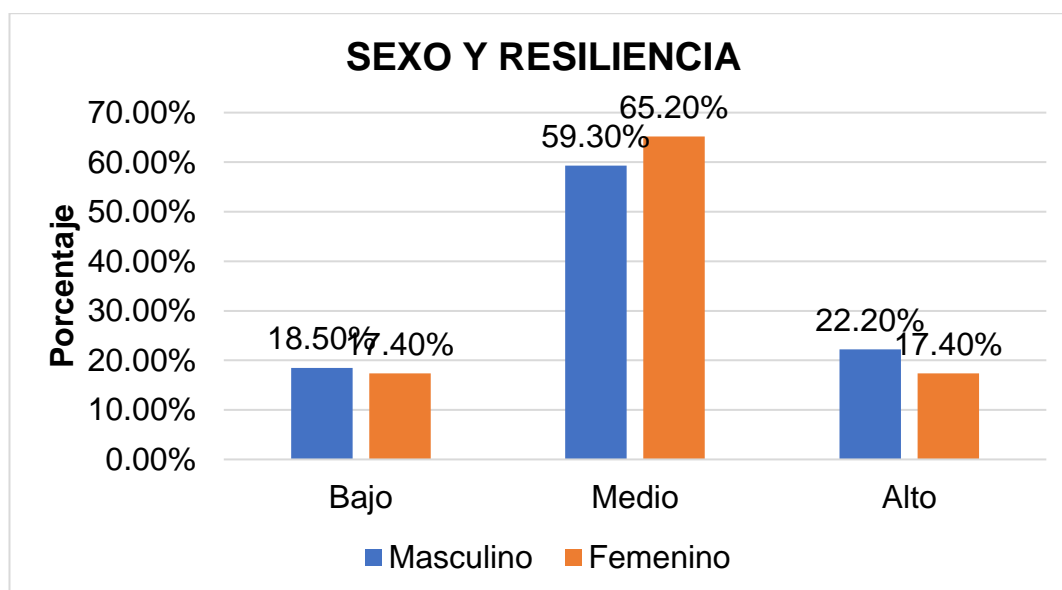


Figura 18. Sexo vs. Variable resiliencia de los docentes de una institución educativa secundaria pública, Puno 2022.

Interpretación: En la Tabla 20 se presentan resultados respecto en la variable resiliencia, en lo que corresponde al sexo masculino, el 18,5% tiene nivel bajo, el 59,3% tiene nivel medio, y el 22,2% tiene nivel alto; y en lo que corresponde al sexo femenino, el 17,4% tiene un nivel bajo, el 65,2% tiene un nivel medio y el 17,4% tiene nivel alto.

Tabla 21.

Tabla cruzada de sexo vs. Variable estrés laboral de los docentes de una institución educativa secundaria pública, Puno 2022.

Sexo vs. Variable Estrés Laboral		Variable Estrés Laboral			Total	
		Bajo	Medio	Alto		
Sexo	Masculino	Recuento	6	13	8	27
		Porcentaje	22,20%	48,10%	29,60%	100,00%
	Femenino	Recuento	8	11	4	23
		Porcentaje	34,80%	47,80%	17,40%	100,00%
	Total	Recuento	14	24	12	50
		Porcentaje	28,00%	48,00%	24,00%	100,00%

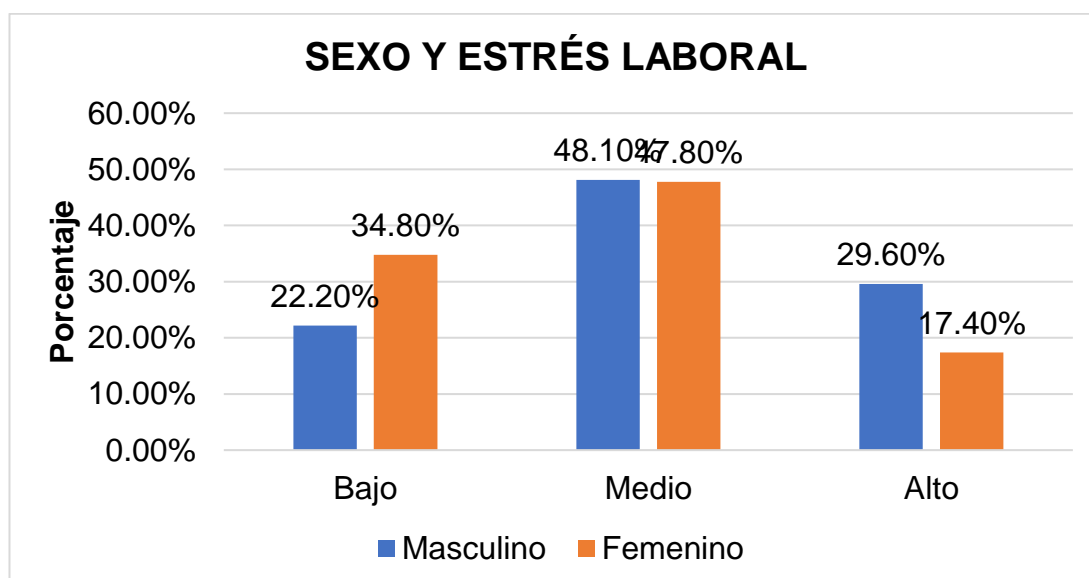


Figura 19. Sexo vs. Variable estrés laboral de de los docentes de una institución educativa secundaria pública, Puno 2022.

Interpretación: En la Tabla 21 se presentan resultados respecto a la variable de estrés laboral, de los docentes de sexo masculino, el 22,2% tiene un nivel bajo, el 48,1% tiene un nivel medio y el 29,6% tiene un nivel alto; y de los docentes de sexo femenino, el 34,8% tiene un nivel bajo, el 47,8% tiene un nivel medio y el 17,4% tiene un nivel alto.

VI. ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS

6.1. Análisis descriptivo de los resultados

Hipótesis general:

Ho: No existe relación entre la resiliencia y el estrés laboral en docentes de una institución educativa secundaria publica, Puno – 2022.

Ha: Existe relación entre la resiliencia y el estrés laboral en docentes de una institución educativa secundaria publica, Puno – 2022.

Tabla 22.

Contrastación de hipótesis general

Rho de Spearman		Variable Resiliencia	Variable Estrés laboral
Variable Resiliencia	Coeficiente de correlación	1	-0,186
	Sig. (unilateral)	.	0,008
	N	50	50
Variable Estrés laboral	Coeficiente de correlación	-0,186	1
	Sig. (unilateral)	0,008	.
	N	50	50

La tabla indica la correlación de R de Spearman negativa, teniendo una correlación débil ($R = -0,186$), y significativa ($Sig = 0,000 < 0,05$); debido a ello se tiene que a mayor resiliencia existe un menor estrés laboral.

Hipótesis específica 1:

Ho1: No existe relación entre la resiliencia y la relación con los jefes en docentes de una institución educativa secundaria publica, Puno – 2022.

Ha1: Existe relación entre la resiliencia y la relación con los jefes en docentes de una institución educativa secundaria publica, Puno – 2022.

Tabla 23.

Contrastación de hipótesis específica 1

Rho de Spearman	Variable Resiliencia	Dimensión Relación con los jefes
	Coeficiente de correlación	1
	Sig. (unilateral)	0,059
Variable Resiliencia		0,341
	N	50
	Coeficiente de correlación	0,059
Dimensión Relación con los jefes		1
	Sig. (unilateral)	0,341
	N	50

La tabla indica la correlación de R de Spearman positiva, teniendo una correlación débil ($R = 0,059$), y no significativa ($Sig = 0,341 > 0,05$); debido a ello se tiene que no se puede aceptar la hipótesis alterna, y se conserva la hipótesis nula, ante lo cual no existe relación significativa y directa entre la resiliencia y la relación con los jefes en docentes de una institución educativa secundaria publica, Puno – 2022.

Hipótesis específica 2:

Ho2: No existe relación entre la resiliencia con la preparación inadecuada en docentes de una institución educativa secundaria publica, Puno – 2022.

Ha2: Existe relación entre la resiliencia con la preparación inadecuada en docentes de una institución educativa secundaria publica, Puno – 2022.

Tabla **24.**
Contrastación de hipótesis específica 2

		Variable	Dimensión
Rho de Spearman		Resiliencia	Preparación inadecuada
	Coeficiente de correlación	1	-0,066
Variable Resiliencia	Sig. (unilateral)	.	0,651
	N	50	50
Dimensión Preparación inadecuada	Coeficiente de correlación	-0,066	1
	Sig. (bilateral)	0,651	.
	N	50	50

La tabla indica la correlación de R de Spearman negativa, teniendo una correlación débil ($R = -0,066$), y no significativa ($Sig = 0,651 > 0,05$);

debido a ello se tiene que no se puede aceptar la hipótesis alterna, y se conserva la hipótesis nula, ante lo cual no existe relación significativa y directa entre la resiliencia con la preparación inadecuada en docentes de una institución educativa secundaria publica, Puno – 2022.

Hipótesis específica 3:

Ho3: No existe relación entre la resiliencia con la carencia de sostén en docentes de una institución educativa secundaria publica, Puno – 2022.

Ha3: Existe relación entre la resiliencia con la carencia de sostén en docentes de una institución educativa secundaria publica, Puno – 2022.

Tabla 25.

Contrastación de hipótesis específica 3

Rho de Spearman	Variable	Dimensión
	Resiliencia	Carencia de sostén
	Coeficiente de correlación	-0,13
Variable Resiliencia	Sig. (unilateral)	0,368
	N	50
	Coeficiente de correlación	1
Dimensión Carencia de sostén	Sig. (bilateral)	0,368
	N	50

La tabla indica la correlación de R de Spearman negativa, teniendo una correlación débil ($R = -0,13$), y no significativa ($\text{Sig} = 0,368 > 0,05$); debido a ello se tiene que no se puede aceptar la hipótesis alterna, y se conserva la hipótesis nula, ante lo cual no existe relación significativa e inversa entre la resiliencia con la carencia de sostén en docentes de una institución educativa secundaria publica, Puno – 2022.

Hipótesis específica 4:

Ho4: No existe una relación entre la resiliencia con el conflicto con otros trabajadores en docentes de una institución educativa secundaria publica, Puno – 2022.

Ha4: Existe una relación entre la resiliencia con el conflicto con otros trabajadores en docentes de una institución educativa secundaria publica, Puno – 2022.

Tabla **26.**
Contrastación de hipótesis específica 4

		Variable	
Rho de Spearman		Resiliencia	Dimensión Conflicto con otros trabajadores
	Coeficiente de correlación	1	-0,16
Variable Resiliencia	Sig. (unilateral)	.	0,266
	N	50	50

		Coeficiente	
		de	
		correlación	-0,16 1
Dimensión	Conflicto	Sig.	
con otros trabajadores		(bilateral)	0,266 .
		N	50 50

La tabla indica la correlación de R de Spearman negativa, teniendo una correlación débil ($R = -0,16$), y no significativa ($Sig = 0,266 > 0,05$); debido a ello se tiene que no se puede aceptar la hipótesis alterna, y se conserva la hipótesis nula, ante lo cual no existe relación significativa e inversa entre la resiliencia con el conflicto con otros trabajadores en docentes de una institución educativa secundaria pública, Puno – 2022.

Hipótesis específica 5:

Ho5: No existe una relación entre la resiliencia con la sobrecarga de trabajo en docentes de una institución educativa secundaria pública, Puno – 2022.

Ha5: Existe una relación entre la resiliencia con la sobrecarga de trabajo en docentes de una institución educativa secundaria pública, Puno – 2022.

Tabla 27.*Contrastación de hipótesis específica 5*

Rho de Spearman		Variable Resiliencia	Dimensión de Sobrecarga de trabajo
Coeficiente de correlación		1	-0,129
Sig. (unilateral)		.	0,373
N		50	50
Dimensión de Sobrecarga de trabajo		Variable Resiliencia	Dimensión de Sobrecarga de trabajo
Coeficiente de correlación		-0,129	1
Sig. (bilateral)		0,373	.
N		50	50

La tabla indica la correlación de R de Spearman negativa, teniendo una correlación débil ($R = -0,129$), y no significativa ($\text{Sig} = 0,373 > 0,05$); debido a ello se tiene que no se puede aceptar la hipótesis alterna, y se conserva la hipótesis nula, ante lo cual no existe relación e inversa entre la resiliencia con la sobrecarga de trabajo en docentes de una institución educativa secundaria pública, Puno – 2022.

Hipótesis específica 6:

Ho6: No existe una relación entre la resiliencia con la incertidumbre respecto al tratamiento en docentes de una institución educativa secundaria pública, Puno – 2022.

Ha6: Existe una relación entre la resiliencia con la incertidumbre respecto al tratamiento en docentes de una institución educativa secundaria pública, Puno – 2022.

Tabla

28.

Contrastación de hipótesis específica 6

	Variable	Dimensión
Rho de Spearman	Resiliencia	Incertidumbre respecto al tratamiento
	Coeficiente de correlación	-0,301*
Variable Resiliencia	Sig. (unilateral)	0,034
	N	50
Dimensión Incertidumbre respecto al tratamiento	Coeficiente de correlación	1
	Sig. (bilateral)	0,034
	N	50

La tabla indica la correlación de R de Spearman negativa, teniendo una correlación débil ($R = -0,301$), y significativa ($Sig = 0,034 > 0,05$); debido a ello se tiene que se puede aceptar la hipótesis alterna, ante lo cual se tiene que existe una relación significativa y inversa entre la resiliencia con la incertidumbre respecto al tratamiento en docentes de una institución educativa secundaria publica, Puno – 2022.

Hipótesis específica 7:

Ho7: No existe una relación entre la resiliencia con la vulnerabilidad en docentes de una institución educativa secundaria publica, Puno – 2022.

Ha7: Existe una relación entre la resiliencia con la vulnerabilidad en docentes de una institución educativa secundaria publica, Puno – 2022.

Tabla **29.**
Contrastación de hipótesis específica 7

Rho de Spearman	Variable	Dimensión
	Resiliencia	Vulnerabilidad
Variable	Coeficiente de correlación	1
Resiliencia	Sig. (unilateral)	0,24
	N	50
Dimensión	Coeficiente de correlación	-0,169
Vulnerabilidad	Sig. (bilateral)	0,24

La tabla indica la correlación de R de Spearman negativa, teniendo una correlación débil ($R = 0,169$), y no significativa ($\text{Sig} = 0,24 > 0,05$); debido a ello se tiene que no se puede aceptar la hipótesis alterna, y se conserva la hipótesis nula, ante lo cual no existe una relación significativa e inversa entre la resiliencia con la vulnerabilidad en docentes de una institución educativa secundaria publica, Puno – 2022.

Hipótesis específica 8:

Ho8: No existe una relación entre la resiliencia con la satisfacción en docentes de una institución educativa secundaria publica, Puno – 2022.

Ha8: Existe una relación entre la resiliencia con la satisfacción en docentes de una institución educativa secundaria publica, Puno – 2022.

Tabla

30.

Contrastación de hipótesis específica 8

Rho de Spearman		Variable	Dimensión
		Resiliencia	Satisfacción
Variable	Coficiente	de	
Resiliencia	correlación	1	-0,013

	Sig. (unilateral)	.	0,926
	N	50	50
Dimensión	Coeficiente de correlación	-0,013	1
Satisfacción	Sig. (bilateral)	0,926	.
	N	50	50

La tabla indica la correlación de R de Spearman positiva, teniendo una correlación inversa débil ($R = -0,013$), y no significativa ($\text{Sig} = 0,926 > 0,05$); debido a ello se tiene que no se puede aceptar la hipótesis alterna, y se conserva la hipótesis nula, ante lo cual no existe una relación significativa y directa entre la resiliencia con la satisfacción en docentes de una institución educativa secundaria publica, Puno – 2022.

Hipótesis específica 9:

Ho9: No existe una relación entre la resiliencia con la autoestima en docentes de una institución educativa secundaria publica, Puno – 2022.

Ha9: Existe una relación entre la resiliencia con la autoestima en docentes de una institución educativa secundaria publica, Puno – 2022.

Tabla**31.***Contrastación de hipótesis específica 9*

Rho de Spearman		Variable	Dimensión
		Resiliencia	Autoestima
Variable Resiliencia	Coeficiente de correlación	1	0,207
	Sig. (unilateral)	.	0,149
	N	50	50
Dimensión Autoestima	Coeficiente de correlación	0,207	1
	Sig. (bilateral)	0,149	.
	N	50	50

La tabla indica la correlación de R de Spearman positiva, teniendo una correlación directa débil ($R = 0,207$), y no significativa ($\text{Sig} = 0,149 > 0,05$); debido a ello se tiene que no se puede aceptar la hipótesis alterna, y se conserva la hipótesis nula, ante lo cual no existe una relación significativa e indirecta entre la resiliencia con la autoestima en docentes de una institución educativa secundaria pública, Puno – 2022.

VII. DISCUSIÓN DE RESULTADOS

7.1. Comparación de resultados con antecedentes

La investigación analizada tuvo como objetivo determinar la relación entre la resiliencia y el estrés laboral en docentes de una institución educativa secundaria pública, Puno – 2022. Por ello, a continuación se procede con la descripción de los hallazgos, además de la comparación con los antecedentes anteriormente descritos.

Como fortalezas de la investigación, se tuvo que hubo apoyo por parte de la institución educativa para la aplicación del instrumento, además que se tuvo una amplia bibliografía debido a que las variables cuentan con varios estudios de respaldo. Respecto a las debilidades, se tuvo respecto al conocimiento del análisis estadístico de los resultados, además de los resultados que no brindan una gran correlación en cada dimensión.

Como análisis de los resultados generales, se tuvo que respecto a la variable evaluada de resiliencia, el 18% presenta un nivel bajo, el 62% presenta un nivel medio, el 20% presenta un nivel alto; por otro lado, respecto a la variable evaluada de estrés laboral el 48% presenta un nivel medio, el 28% presenta un nivel bajo y el 24% presenta un nivel alto.

Respecto a la hipótesis general se tuvo que existe una correlación de R de Spearman positiva, teniendo una correlación débil ($R = 0,186$), y significativa ($\text{Sig} = 0,000 < 0,05$); debido a ello se tiene que a mayor resiliencia existe un mayor estrés laboral. Esto se relaciona a lo realizado por Salinas y Villegas (2021) en su investigación, donde mostraron correlaciones positivas más bajas entre resiliencia y calidad de vida y entre las dimensiones resiliencia y calidad de vida. Se concluyó que la resiliencia es un factor que se refleja en la calidad de vida de los adolescentes.

Respecto a la hipótesis específica 1 se tuvo que hay una correlación de R de Spearman positiva, teniendo una correlación débil ($R = 0,059$), y no significativa ($\text{Sig} = 0,341 > 0,05$); debido a ello se tiene que no se puede aceptar la hipótesis alterna, y se conserva la hipótesis nula, ante lo cual no

existe relación significativa y directa entre la resiliencia y la relación con los jefes en docentes de una institución educativa secundaria publica, Puno – 2022. Conjunto a ello, se complementa con la investigación de Céspedes (2021), quien tuvo que existe correlación significativa debido a los niveles de resiliencia obtenidos en el estudio teniendo que el 85% de las estrategias de resolución de problemas de los estudiantes fueron adecuadas, mientras que el 31% simplemente se contuvo en lugar de reaccionar.

Respecto a la hipótesis específica 2 se tuvo que hay una correlación de R de Spearman positiva, teniendo una correlación débil ($R = 0,066$), y no significativa ($\text{Sig} = 0,651 > 0,05$); debido a ello se tiene que no se puede aceptar la hipótesis alterna, y se conserva la hipótesis nula, ante lo cual no existe relación significativa y directa entre la resiliencia con la preparación inadecuada en docentes de una institución educativa secundaria publica, Puno – 2022. Esto está relacionado al estudio de Molina (2017), quien concluyó que que todo participante de la consejería DINAPEN tiene resiliencia, esta herramienta de afrontamiento se desarrolló gracias a la orientación del mediador, y cuando la adolescente no la encontró en su casa, decidió dejarla.

Respecto a la hipótesis específica 3 se tuvo que hay una correlación de R de Spearman positiva, teniendo una correlación débil ($R = 0,13$), y no significativa ($\text{Sig} = 0,368 > 0,05$); debido a ello se tiene que no se puede aceptar la hipótesis alterna, y se conserva la hipótesis nula, ante lo cual no existe relación significativa e inversa entre la resiliencia con la carencia de sostén en docentes de una institución educativa secundaria publica, Puno – 2022. Esto presenta resultados diferentes a lo realizado por Eugenio (2017), quien demostró que no hay evidencia de una relación entre la resiliencia y el síndrome de burnout por la validación estadística de Chi cuadrado con significación exacta bilateral de 0,829 Por lo tanto, acepte la hipótesis nula y rechace la hipótesis alternativa.

Respecto a la hipótesis específica 4 se tuvo que hay una correlación de R de Spearman positiva, teniendo una correlación débil ($R = 0,16$), y no

significativa ($\text{Sig} = 0,266 > 0,05$); debido a ello se tiene que no se puede aceptar la hipótesis alterna, y se conserva la hipótesis nula, ante lo cual no existe relación significativa e inversa entre la resiliencia con el conflicto con otros trabajadores en docentes de una institución educativa secundaria pública, Puno – 2022. Esto es diferente a lo encontrado por Gil et al. (2017), quienes concluyeron que el promedio de resiliencia es 6,01 según el análisis descriptivo, y el promedio de engagement es de 5,04, teniéndose una correlación entre las variables de 0,18.

Respecto a la hipótesis específica 5 se tuvo que hay una correlación de R de Spearman positiva, teniendo una correlación débil ($R = 0,129$), y no significativa ($\text{Sig} = 0,373 > 0,05$); debido a ello se tiene que no se puede aceptar la hipótesis alterna, y se conserva la hipótesis nula, ante lo cual no existe relación e inversa entre la resiliencia con la sobrecarga de trabajo en docentes de una institución educativa secundaria pública, Puno – 2022. Estos resultados son estadísticamente diferentes de los acotados por Quispe (2021) en su investigación, donde se tuvo que el 46% de los adolescentes de secundaria se encontraban en el nivel medio de resiliencia, sin diferencias estadísticamente significativas en factores de resiliencia y variables género, diferencias estadísticamente significativas en factores de resiliencia y variable etapas de la pubertad, con diferencias estadísticamente significativas en la variable niveles de estudio.

Respecto a la hipótesis específica 6 se tuvo que hay una correlación de R de Spearman positiva, teniendo una correlación débil ($R = 0,301$), y significativa ($\text{Sig} = 0,034 > 0,05$); debido a ello se tiene que se puede aceptar la hipótesis alterna, ante lo cual se tiene que existe una relación significativa y directa entre la resiliencia con la incertidumbre respecto al tratamiento en docentes de una institución educativa secundaria pública, Puno – 2022. Esto es complementado por lo observado por Balvin (2018), quien tuvo que demostraron que los trabajadores presentaban altos niveles de estrés laboral y niveles de desempeño insatisfactorios, que el apoyo social y las demandas laborales afectaban el estrés, mientras que el control de decisiones y el apoyo social afectaban el desempeño, ambos de manera

significativa, concluyendo que el estrés laboral afecta el desempeño de los trabajadores con un Chi Cuadrado de 62,53.

Respecto a la hipótesis específica 7 se tuvo que hay una correlación de R de Spearman positiva, teniendo una correlación débil ($R = 0,169$), y no significativa ($\text{Sig} = 0,24 > 0,05$); debido a ello se tiene que no se puede aceptar la hipótesis alterna, y se conserva la hipótesis nula, ante lo cual no existe una relación significativa e inversa entre la resiliencia con la vulnerabilidad en docentes de una institución educativa secundaria pública, Puno – 2022. Esto es similar a lo hallado por López (2019), quien demostró una correlación negativa moderadamente grande entre el estrés laboral y la inteligencia emocional. Asimismo, existe una correlación negativa entre el estrés laboral y el componente intrínseco de la inteligencia emocional.

Respecto a la hipótesis específica 8 se tuvo que hay una correlación de R de Spearman positiva, teniendo una correlación inversa débil ($R = -0,013$), y no significativa ($\text{Sig} = 0,926 > 0,05$); debido a ello se tiene que no se puede aceptar la hipótesis alterna, y se conserva la hipótesis nula, ante lo cual no existe una relación significativa y directa entre la resiliencia con la satisfacción en docentes de una institución educativa secundaria pública, Puno – 2022. Estos resultados difieren de lo encontrado por Rivera (2021) en su estudio, donde presentó en sus resultados que existía un nivel bajo en estrés, teniendo un porcentaje de 69,8%, además en función familiar se tuvo un 49,7% que indica que es buena, y el 32,9% en disfunción familiar en nivel bajo.

Respecto a la hipótesis específica 9 se tuvo que hay una correlación de R de Spearman positiva, teniendo una correlación directa débil ($R = 0,207$), y no significativa ($\text{Sig} = 0,149 > 0,05$); debido a ello se tiene que no se puede aceptar la hipótesis alterna, y se conserva la hipótesis nula, ante lo cual no existe una relación significativa e indirecta entre la resiliencia con la autoestima en docentes de una institución educativa secundaria pública, Puno – 2022. Estos resultados son diferentes a lo observado por Quintana y Cárdenas (2021), quienes concluyeron que hubo una relación inversa entre el estrés laboral y la salud mental ($\text{Rho} = -.861$).

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

CONCLUSIONES

En base a los hallazgos obtenidos en el estudio, se concluye que:

Primera: Se concluye que existe una correlación débil inversa ($R = -0,186$), y significativa ($\text{Sig} = 0,000 < 0,05$); debido a ello se tiene que a mayor resiliencia existe un menor estrés laboral.

Segunda: Se concluye que existe una correlación débil ($R = 0,059$), y no significativa ($\text{Sig} = 0,341 > 0,05$); debido a ello se tiene que no se puede aceptar la hipótesis alterna, y se conserva la hipótesis nula, ante lo cual no existe relación significativa y directa entre la resiliencia y la relación con los jefes en docentes de una institución educativa secundaria publica, Puno – 2022.

Tercera: Se concluye que existe una correlación inversa débil ($R = -0,066$), y no significativa ($\text{Sig} = 0,651 > 0,05$); debido a ello se tiene que no se puede aceptar la hipótesis alterna, y se conserva la hipótesis nula, ante lo cual no existe relación significativa entre la resiliencia con la preparación inadecuada en docentes de una institución educativa secundaria publica, Puno – 2022.

Cuarta: Se concluye que existe una correlación inversa débil ($R = -0,13$), y no significativa ($\text{Sig} = 0,368 > 0,05$); debido a ello se tiene que no se puede aceptar la hipótesis alterna, y se conserva la hipótesis nula, ante lo cual no existe relación significativa e inversa entre la resiliencia con la carencia de sostén en docentes de una institución educativa secundaria publica, Puno – 2022.

Quinta: Se concluye que existe una correlación inversa débil ($R = -0,16$), y no significativa ($\text{Sig} = 0,266 > 0,05$); debido a ello se tiene que no se puede aceptar la hipótesis alterna, y se conserva la hipótesis nula, ante lo cual no existe relación significativa e inversa entre la

resiliencia con el conflicto con otros trabajadores en docentes de una institución educativa secundaria publica, Puno – 2022.

Sexta: Se concluye que existe una correlación inversa débil ($R = -0,129$), y no significativa ($\text{Sig} = 0,373 > 0,05$); debido a ello se tiene que no se puede aceptar la hipótesis alterna, y se conserva la hipótesis nula, ante lo cual no existe relación e inversa entre la resiliencia con la sobrecarga de trabajo en docentes de una institución educativa secundaria publica, Puno – 2022.

Séptima: Se concluye que existe una correlación inversa débil ($R = -0,301$), y significativa ($\text{Sig} = 0,034 < 0,05$); debido a ello se tiene que se puede aceptar la hipótesis alterna, ante lo cual se tiene que existe una relación significativa e inversa entre la resiliencia con la incertidumbre respecto al tratamiento en docentes de una institución educativa secundaria publica, Puno – 2022.

Octava: Se concluye que existe una correlación inversa débil ($R = -0,169$), y no significativa ($\text{Sig} = 0,24 > 0,05$); debido a ello se tiene que no se puede aceptar la hipótesis alterna, y se conserva la hipótesis nula, ante lo cual no existe una relación significativa e inversa entre la resiliencia con la vulnerabilidad en docentes de una institución educativa secundaria publica, Puno – 2022.

Novena: Se concluye que existe una correlación inversa débil ($R = -0,013$), y no significativa ($\text{Sig} = 0,926 > 0,05$); debido a ello se tiene que no se puede aceptar la hipótesis alterna, y se conserva la hipótesis nula, ante lo cual no existe una relación significativa y directa entre la resiliencia con la satisfacción en docentes de una institución educativa secundaria publica, Puno – 2022.

Décima: Se concluye que existe una correlación directa débil ($R = 0,207$), y no significativa ($\text{Sig} = 0,149 > 0,05$); debido a ello se tiene que no se puede aceptar la hipótesis alterna, y se conserva la hipótesis nula, ante lo cual no existe una relación significativa e

indirecta entre la resiliencia con la autoestima en docentes de una institución educativa secundaria pública, Puno – 2022.

RECOMENDACIONES

Primera: A la Subdirección de la Institución Educativa plantee programas de ejercicios de resiliencia y trabajo en equipo, con la finalidad de minorizar el nivel de estrés presente en la institución.

Segunda: A la Subdirección de la Institución Educativa brinde herramientas que apoyen la comunicación vertical con los jefes, a fin de promover una comunicación horizontal orientada a fortalecer los nexos independientemente del cargo jerárquico.

Tercera: A la Dirección de la Institución Educativa programe capacitaciones enfocadas, a fin de mejorar las habilidades blandas que les falten por mejorar a los docentes.

Cuarta: A la Dirección de la Institución Educativa mejore los canales de apoyo y políticas dentro de la institución educativa, con la finalidad de brindar un mayor sostén al docente y se sienta respaldado y ayudado por su institución.

Quinta: A la Subdirección de la Institución Educativa realice programas de team building, con la finalidad que ayuden a conocerse entre los docentes y que logren una mejor conexión y trato entre sus iguales.

Sexta: A la Subdirección de la Institución Educativa controle la carga laboral presente en los trabajadores, teniendo en cuenta las tareas asignadas y la cantidad de responsabilidades que cada trabajador tiene.

Séptima: A la Subdirección de la Institución Educativa brinde charlas laborales, con el fin que les ayuden a conocer y/o fortalecer conocimientos sobre sus deberes y derechos dentro de la institución.

Octava: A la Subdirección de la Institución Educativa fomente capacitaciones sobre el autoconocimiento, dinámicas grupales,

con la finalidad que ayuden a mejorar las actitudes de los docentes.

Novena: A la Subdirección de la Institución Educativa realice actividades recreativas con los docentes, con la finalidad que se pueda brindar un ambiente de confianza y que libere el estrés relacionado a sus actividades diarias.

Décima: A la Subdirección de la Institución Educativa brinde espacios donde se les pueda ayudar de forma psicológica en caso necesiten algún tipo de consejo y/o expresar sus problemas personales, como reto a cualquier institución que realmente se preocupe por sus trabajadores.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Ala, J., & Miranda, E. (2021). *Nivel de estrés en el desempeño laboral en tiempos de pandemia (covid-19) en el personal de farmacia - Redess San Roman - Juliaca - Puno, mayo - junio. 2021.* <https://repositorio.uma.edu.pe/handle/20.500.12970/586>
- Albán Pérez, G. G., Fonseca Bautista, S. R., Raza Caicedo, A. F., & Vallejo Ayala, J. L. (2019). Riesgos psicosociales y estrés laboral en trabajadores de la empresa de derivados del petróleo de Energy gas - Ecuador. *Horizontes de Enfermería*, 9, 88. <https://doi.org/10.32645/13906984.835>
- Arce Julio, R., Rubio Buchard, K., Cuadrado Vizcaino, H., Fonseca- Angulo, R., León-García, M., & Rodriguez-Barraza, P. (2020). Relación entre el nivel de estrés laboral y los factores de riesgos psicosociales intralaborales en trabajadores de una fundación de niños con discapacidad ubicado en el departamento del Atlántico/Colombia. *Revista de La Asociación Española de Especialistas En Medicina Del Trabajo /Rev Asoc Esp Espec Med Trab*, 29, 42–56.
- Balaguer Pich, N., Sánchez Gómez, M., & García-Palacios, A. (2018). Relación entre la regulación emocional y la autoestima. *Àgora De Salut*, 5, 373–380. <https://doi.org/10.6035/agorasalut.2018.5.41>
- Balvin Palomino, C. D. (2018). Influencia del estrés laboral en el desempeño de los trabajadores en la Unidad Minera Cobriza 2017. *Universidad Nacional Del Centro Del Perú*, 1, 27–56. <http://repositorio.uncp.edu.pe/handle/UNCP/4868>
- Burbano Obando, J. P., Sánchez Sánchez, J. P., & Mera Mamian, A. Y. (2019). Biomarcadores de estrés laboral en residentes: artículo de revisión. *Revista de La Facultad de Ciencias de La Salud Universidad Del Cauca*, 21(2), 24–31. <https://doi.org/10.47373/rfcs.2019.v21.1373>
- Burgos Angulo, D. J., Rendón Lainez, V. M., Díaz Nivelá, C. de L., Aguirre

- Chiriguayo, J. T., Peralta Zuñiga, G. A., & Angulo de León, T. A. (2020). La relajación y estrés laboral en el personal docente: una revisión sistemática. *Lecturas: Educación Física y Deportes*, 25(266), 109–123. <https://doi.org/10.46642/efd.v25i266.1617>
- Bustamante Cosi, M. (2021). *Estrés y desempeño laboral individual en la Empresa Nacional de la Coca S.A. (ENACO), Puno 2020*. 0–2. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/56812>
- Caro Alonso, P. Á., & Rodríguez Martín, B. (2018). Potencialidades de la resiliencia para los profesionales de Enfermería. *Index de Enfermería*, 27(1–2), 42–46. https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1132-12962018000100009&lng=es&nrm=iso&tlng=es
- Casas, J., Repullo, L., & Campos, D. (2016). La encuesta como técnica de investigación. Elaboración de cuestionarios y tratamiento estadístico de los datos. *Atención Primaria*, 1, 527–538. <http://www.unidadocentemfyclaspalmas.org.es/resources/9+Aten+Primaria+2003.+La+Encuesta+I.+Cuestionario+y+Estadistica.pdf>
- Céspedes, E. (2021). *La resiliencia y la inteligencia emocional en los estudiantes de tercer año de bachillerato general unificado de la Unidad Educativa Joaquin Arias del Cantón San Pedro de Pelileo*.
- Céspedes Felix, M., Nina Cayte, J., & Vilca Quiro, W. (2019). Funcionamiento familiar y resiliencia en pacientes con enfermedades no transmisibles de un hospital público de Lima Metropolitana. *Revista Científica de Ciencias de La Salud*, 11(2). <https://doi.org/10.17162/rccs.v11i2.1105>
- Chávez, W. O., Ortega, F. P., Pérez, J. K. V., Zúñiga, E. J. D., & Rivera, A. R. P. (2020). Modelo Ecológico de Bronfenbrenner aplicado a la pedagogía, modelación matemática para la toma de decisiones bajo incertidumbre: de la Lógica Difusa a la Lógica Plitogénica. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 1689–1699.

- Choquejahuá, L. (2017). Estrés laboral y su relación con el desempeño laboral del personal administrativo del área de mantenimiento de la Universidad Nacional del Altiplano - Puno 2016. *Universidad Nacional Del Altiplano*, 0, 69. http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/7481/Choquejahuá_Olivera_Lizbet.pdf?sequence=3
- Cotrina Meléndez, A. L. (2021). *Influencia de la resiliencia sobre las estrategias de afrontamiento en administrativos de una clínica durante la pandemia por Covid-19*. <https://repositorio.usil.edu.pe/server/api/core/bitstreams/2ad12980-cede-441c-a996-3154a688725d/content>
- Díaz Narváez, V. (2009). *Metodología de la investigación científica y bioestadística*. https://books.google.com.pe/books?id=ZPVtPpdFdGMC&pg=PA121&dq=investigación+no+experimental&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwjuiMS_sZbzAhU9LLkGHa2QDwAQ6AF6BAgCEAI#v=onepage&q&f=false
- Espinoza, A., Pernas, I., & Gonzalez, R. (2018). Consideraciones teórico metodológicas y prácticas acerca del estrés. *Humanidades Médicas*, 18(3), 697–717. <http://scielo.sld.cu/pdf/hmc/v18n3/1727-8120-hmc-18-03-697.pdf>
- Espinoza Freire, E. E., & Calva Nagua, D. X. (2020). La ética en las investigaciones educativas. *Revista Universidad y Sociedad*, 12(4), 333–340. <http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v12n4/2218-3620-rus-12-04-333.pdf>
- Esquivel, J., Martínez, G., & Silva, F. (2020). Clima organizacional. Aspectos básicos de su origen y definición. *Ciencias de La Documentación*, 6(2), 16.
- Esquivel, Javier, Martinez, G., & Silva, F. (2020). *Clima Organizacional. Aspectos básicos de su origen y definición*.

- Esteban Nieto, N. T. (2018). *Tipos de Investigación*. <http://resultados.usdg.edu.pe/bitstream/USDG/34/1/Tipos-de-Investigacion.pdf>
- Eugenio Zumbana, L. (2017). *La resiliencia y el síndrome de Burnout en profesionales de la salud*. 89.
- Flores Tapia, C. E., & Flores Cevallos, K. (2021). Pruebas Para Comprobar La Normalidad De Datos En Procesos Productivos: Anderson-Darling, Ryan-Joiner, Shapiro-Wilk Y Kolmogórov-Smirnov. *Periodicidad: Semestral*, 23(2), 2021. <http://web.a.ebscohost.com/ehost/pdfviewer/pdfviewer?sid=bc3342d9-782b-4449-8093-bf30fd65e95b@sessionmgr4003&vid=1&hid=4112>
- Gil Ávila, S., Fetecua Carrillo, M., & Espinosa Mendez, J. C. (2017). *Resiliencia y Engagement en trabajadores de una unidad de cuidado intensivo*. <https://repository.urosario.edu.co/handle/10336/13432>
- Gómez, G., & Rivas, M. (2018). Resiliencia académica, nuevas perspectivas de interpretación del aprendizaje en contextos de vulnerabilidad social. *Calidad En La Educación*, 47, 215. <https://doi.org/10.31619/caledu.n47.35>
- González Ospina, L., & Paredes Núñez, L. (2017). Apego y Resiliencia. *CienciaAmérica: Revista de Divulgación Científica de La Universidad Tecnológica Indoamérica*, 6(3), 102–105.
- Granados Ospina, L. F., Ado Salgado, S. V. A., & Carmona Parra, J. (2017). El camino de la resiliencia: Del sujeto individual al sujeto político. *Magis*, 10(20), 49–68. <https://doi.org/10.11144/Javeriana.m10-20.crsi>
- Gu, B., Tan, Q., & Zhao, S. (2019). The association between occupational stress and psychosomatic wellbeing among Chinese nurses: A cross-sectional survey. *Medicine (United States)*, 98(22). <https://doi.org/10.1097/MD.00000000000015836>
- Guerrero Castañeda, M. (2015). *Estrés laboral y riesgo psicosocial en*

colaboradores de una fábrica de envases industriales de Polipropileno Chiclayo 2015. 1–141.
<https://repositorio.uss.edu.pe/handle/20.500.12802/3070>

Guerreros Oriundo, Karol Milagros Gutiérrez Matos, Jeanette Beatriz Vargas Urbano, F. L. (2018). Relación Entre La Sobrecarga Y Estrategias De Afrontamiento En El Cuidador Primario De Paciente Con Cáncer En Fase Terminal, Del Hospital Cayetano Heredia 2018. *Director*, 15(40), 6–13.
http://awsassets.wfnz.panda.org/downloads/earth_summit_2012_v3.pdf
<http://hdl.handle.net/10239/131>
[https://www.uam.es/gruposinv/meva/publicaciones/jesus/capitulos_espanyol_jesus/2005_motivacion para el aprendizaje Perspectiva alumnos.pdf](https://www.uam.es/gruposinv/meva/publicaciones/jesus/capitulos_espanyol_jesus/2005_motivacion_para_el_aprendizaje_Perspectiva_alumnos.pdf)
<https://www>

Guevara Alban, G., Verdesoto Arguello, A., & Castro Molina, N. (2020). Metodologías de investigación educativa (descriptivas, experimentales, participativas, y de investigación-acción). *Recimundo*, 4(3), 163–173.
<https://www.recimundo.com/index.php/es/article/view/860>

Hechavarrí Toledo, S. (2012). *Diferencias entre Cuestionario y Encuesta*. 1–4. [file:///C:/Users/Noemi/Downloads/UVS_Fajardo_-_Diferencias_entre_Cuestionario_y_Encuesta._-_2015-11-06 \(1\).pdf](file:///C:/Users/Noemi/Downloads/UVS_Fajardo_-_Diferencias_entre_Cuestionario_y_Encuesta._-_2015-11-06_(1).pdf)

Jinez, R. (2019). Nivel de estrés laboral en profesionales de enfermería del Hospital II Essalud Puno - 2019. *Universidad Nacional Del Altiplano*, 78. <http://repositorio.unap.edu.pe/handle/UNAP/13390>

Lipa Tudela, F. (2019). *Consumo de alcohol y resiliencia en adolescentes de la institución educativa secundaria María Auxiliadora, Puno - 2019*. http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/13441/Lipa_Tudela_Frida.pdf?sequence=1&isAllowed=y

López Esparza, M. A. (2019). Relación Entre Estrés Laboral E Inteligencia Emocional En Millennials De Empresas Privadas De Lima.

Universidad de Lima, 87.
<http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/UNSA/2756%0A>

López Roldán, P., & Fachelli, S. (2015). El diseño de la muestra. Metodología de la investigación social cuantitativa. *Revista de Educación y Derecho.*, 64.
<http://www.bvs.hn/Honduras/UICFCM/SaludMental/UNIVERSO.MUESTRA.Y.MUESTREO.pdf>

Lovo, J. (2020). Síndrome de burnout: Un problema moderno. *Entorno*, 70, 110–120. <https://doi.org/10.5377/entorno.v0i70.10371>

Mafud, J. L. C., Arocena, F. L., & Moreno, M. P. (2017). La autoeficacia como mediador entre el estrés laboral y el bienestar. *Psicología y Salud*, 27(1), 71–78. <https://bit.ly/3lZNm5w>

Martín Rodríguez, O. (2020). El tecnoestrés como factor de riesgo para la seguridad y salud del trabajador. *Lan Harremanak - Revista de Relaciones Laborales*, 44, 164–183. <https://doi.org/10.1387/lan-harremanak.22239>

Molina, H. (2017). *Niveles de resiliencia en adolescentes recuperadas que abandonaron el núcleo familiar y que asisten al departamento de psicología de la DINAPEN.*
<http://www.dspace.uce.edu.ec/bitstream/25000/11849/1/T-UCE-0007-PPS002.pdf>

Montt Steffens, M. E., Halpern Gasman, M., Larraguibel Quiroz, M., Rojas Andrade, R., & Aldunate Castillo, C. (2022). *¿Qué entienden por Resiliencia los padres?: concepto y definición respecto a sus hijos en etapa prepuberal.*
<https://repositorio.uca.edu.ar/handle/123456789/13920>

Ñaupas Paitán, H., Mejía Mejía, E., Novoa Ramírez, E., & Villagómez Paucar, A. (2014). *Metodología de la información cuantitativa-cualitativa y redacción de la tesis.*

<https://books.google.com.pe/books?id=VzOjDwAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=investigación+de+tipo+básica+y+aplicada&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwis-ZTWrpbzAhW0G7kGHVCsD7wQ6AF6BAgLEAI#v=twopage&q&f=false>

Ortiz Guzmán, A. (2020). El estrés laboral: Origen, consecuencias y cómo combatirlo. *Daena: International Journal of Good Conscience.*, 15(3), 1–19. [http://www.spentamexico.org/v15-n3/A8.15\(3\)1-19.pdf](http://www.spentamexico.org/v15-n3/A8.15(3)1-19.pdf)

Ortunio, M., & Rodríguez, A. (2019). Resiliencia en trabajadores de la salud de una unidad de cuidados intensivos pediátricos. *Revista Venezolana de Salud Pública*, 7(1), 27–33. <https://revistas.uclave.org/index.php/rvsp/article/view/2182/1220>

Otero Ortega, A. (2018). Enfoques De Investigación. *Universidad Del Atlantico*, August, 3–5. https://www.researchgate.net/publication/326905435%0Ahttps://www.researchgate.net/profile/Alfredo-Otero-Ortega/publication/326905435_ENFOQUES_DE_INVESTIGACION/links/5b6b7f9992851ca650526dfd/ENFOQUES-DE-INVESTIGACION.pdf

Paradinas Márquez, M. del C. (2019). La comunicación interna como herramienta de prevención y gestión del conflicto en las organizaciones hoteleras. *Revista de Ciencias de La Comunicación e Información*, 41–57. [https://doi.org/10.35742/rcci.2019.24\(1\).41-57](https://doi.org/10.35742/rcci.2019.24(1).41-57)

Quintana Tirado, E., & Cárdenas Bazán, M. (2021). *Estrés laboral y bienestar psicológico en efectivos policiales de una comisaría de Celendín*, 2021. <http://repositorio.upagu.edu.pe/bitstream/handle/UPAGU/1572/TESIS ESTRÉS LABORAL Y BIENESTAR PSICOLÓGICO EN EFECTIVOS POLICIALES QUINTANA%2C E. y CÁRDENAS%2C M. %282.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

- Quispe Ponce, O. R. (2021). *Resiliencia en adolescentes de educación secundaria de un colegio privado del distrito de San Martín de Porres*. <http://repositorio.urp.edu.pe/handle/URP/3517>
- Ramírez Velázquez, J. (2019). El estrés laboral desde una perspectiva relacional. Un modelo interpretativo. *Revista Colombiana de Antropología*, 55(2), 117–147. <https://doi.org/10.22380/2539472x.802>
- Reyes, A. R., Rodríguez Aguilar, L., Selene López, K., Guzman, F. R., & Magdalena Alonso, M. (2018). Estrés Laboral, Resiliencia Y Consumo De Alcohol En Trabajadores De La Industria Del Acero De Nuevo León, México. *Work Stress, Resilience and Alcohol Consumption Among Workers in the Steel Industry From Nuevo León, Mexico.*, 18(1), 29–37.
<http://10.0.82.142/haaj.v18i1.330%0Ahttps://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=a9h&AN=127784803&lang=es&site=ehost-live&scope=site>
- Rivera, A. (2021). *Estrés laboral y funcionalidad familiar en tres compañías constructoras en Lima, Perú*. [https://repositorio.unife.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.11955/836/RIVERA MOTATO ANA - TESIS.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.unife.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.11955/836/RIVERA_MOTATO_ANA_TESIS.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Robles Pastor, B. F. (2019). Población y muestra. *Pueblo Continente*, 30(1), 245–246.
- Romero, P., Lázaro, C., & González, J. (2013). Estadística: Descriptiva e Inferencial Aplicaciones. *De La Idea a La Publicación Científica. Manual de Investigación Clínica, January 2013*, 165–176.
- Salinas Ponce, F. J., & Villegas Villacrés, N. de J. (2021). Relación entre resiliencia y calidad de vida en adolescentes. *Polo Del Conocimiento*, 6(3), 2417–2429.
<https://polodelconocimiento.com/ojs/index.php/es/article/view/2521/html%0Ahttps://polodelconocimiento.com/ojs/index.php/es/article/view/2>

521/xml%0Ahttps://polodelconocimiento.com/ojs/index.php/es/article/view/2521

Scharager, J., & Reyes, P. (2001). Muestreo no probabilístico. *Pontificia Universidad Católica de Chile, Escuela de Psicología*, 1, 1–3. <https://www.academia.edu/download/31715755/muestreo.pdf>

Urzola, A. U., Vidal, I. R., Benítez, I. V., & Sañudo, J. E. P. (2018). La importancia de las estrategias de afrontamiento en el bienestar psicológico en una muestra escolarizada de adolescentes. *Psicogente*, 21, 440–457.

Valero Moreno, S. (2022). Impacto emocional y resiliencia en adolescentes de España y Ecuador durante la COVID-19: estudio transcultural. *Revista de Psicología Clínica Con Niños y Adolescentes*, 9(1), 29–36. <https://doi.org/10.21134/rpcna.2022.09.1.3>

Valderrama Mayorca, E. J., & Polino Livias, Y. B. (2020). *Estrés laboral en las organizaciones del sector salud en Perú: Una revisión teórica*. 1–93. https://drive.google.com/file/d/1_IR8G2xOKhcG-2YVMyc1XXEeJ99GQQ2s/view

Vicente de Vera, I., & Gabari Gambarte, I. (2019). Burnout y factores de resiliencia en docentes de educación secundaria. *International Journal of Sociology of Education*, 8(2), 127–152.

Vílchez Pírela, R., Paz Marcano, Á., & Franco Segovia, F. (2018). Resiliencia como arquitecta de organizaciones inteligentes: La adversidad como oportunidad. *Diálogo de Saberes*. https://www.researchgate.net/profile/Judith-Hernandez-G-De-Velazco/publication/329512564_COMISARIAS_DE_FAMILIA_Y ESTRATEGIAS_DE_AFRONTAMIENTO_EN_MADRES_SOLTERAS_CASO_DE_DEMANDA_ALIMENTARIA_SINCELEJO/links/5cc1aedd4585156cd7b01f58/COMISARIAS-DE-FAMILIA-Y-E

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de consistencia

Título: Resiliencia y estrés laboral en docentes de una institución educativa secundaria publica, Puno – 2022

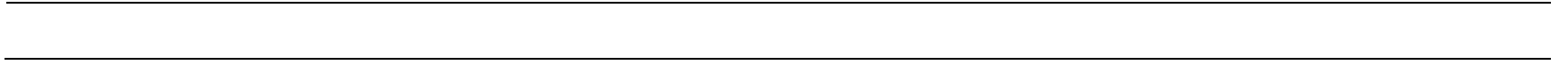
Problemas	Objetivos	Hipótesis	Variables y dimensiones	Metodología
<p>Problema general</p> <p>¿Cuál es la relación entre la resiliencia y el estrés laboral en docentes de una institución educativa secundaria publica, Puno – 2022?</p>	<p>Objetivo general</p> <p>Objetivo general</p> <p>Determinar la relación entre la resiliencia y el estrés laboral en docentes de una institución educativa secundaria publica, Puno – 2022.</p>	<p>Hipótesis general</p> <p>Ho No existe relación significativa e inversa entre la resiliencia y el estrés laboral en docentes de una institución educativa secundaria publica, Puno – 2022.</p>	<p>Variable 1: Resiliencia</p> <p>Dimensiones</p> <ul style="list-style-type: none"> - Confianza y sentirse bien solo - Perseverancia - Ecuanimidad - Aceptación de uno mismo <p>Variable 2: Estrés laboral</p> <p>Dimensiones</p>	<p>Enfoque: cuantitativo</p> <p>Tipo: Básica, prospectiva y trasversal</p> <p>Nivel: Correlacional</p> <p>Diseño: No experimental, descriptivo correlacional</p> <p>Población, muestra y muestreo</p>
<p>Problemas específicos</p> <p>PE1: ¿Cuál es el nivel de resiliencia en docentes de una institución educativa secundaria publica, Puno – 2022?</p>	<p>Objetivos específicos</p> <p>OE1: Definir el nivel de resiliencia en docentes de una institución educativa secundaria publica, Puno – 2022</p>	<p>Hi Existe relación significativa e inversa entre la resiliencia y el estrés laboral en docentes de una institución educativa secundaria publica, Puno – 2022.</p>		

<p>PE2: ¿Cuál es el nivel de estrés laboral en docentes de una institución educativa secundaria publica, Puno – 2022?</p>	<p>OE2: Definir el nivel de estrés laboral en docentes de una institución educativa secundaria publica, Puno – 2022</p>		<ul style="list-style-type: none"> - Relación con los jefes - Preparación inadecuada - Carencia de sostén - Conflicto con otros trabajadores 	<p>La población está integrada por 50 colaboradores.</p> <p>La muestra queda conformada por 50 colaboradores.</p>
<p>PE3: ¿Cómo se relaciona la resiliencia con la relación con los jefes en docentes de una institución educativa secundaria publica, Puno – 2022?</p>	<p>OE3: Determinar relación entre la resiliencia y la relación con los jefes en docentes de una institución educativa secundaria publica, Puno – 2022</p>	<p>Hipótesis específicas</p> <p>HE1: Existe un nivel bajo de resiliencia en docentes de una institución educativa secundaria publica, Puno – 2022.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Sobrecarga de trabajo - Incertidumbre respecto al tratamiento 	<p>El muestreo corresponde al probabilístico, aleatorio simple</p>
<p>PE4: ¿Cómo se relaciona la resiliencia con la preparación inadecuada en docentes de una institución educativa secundaria publica, Puno – 2022?</p>	<p>OE4: Determinar la relación entre la resiliencia con la preparación inadecuada en docentes de una institución educativa secundaria publica, Puno – 2022.</p>	<p>HE2: Existe un nivel alto de estrés laboral en docentes de una institución educativa secundaria publica, Puno – 2022.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Vulnerabilidad - Satisfacción - Autoestima 	<p>Técnica e instrumentos</p> <p>Técnica: encuesta</p> <p>Instrumentos:</p> <p>Cuestionario para evaluación de resiliencia</p>
<p>PE5: ¿Cómo se relaciona la resiliencia</p>		<p>HE3: Existe una relación significativa entre la resiliencia y la relación con los jefes en docentes de una institución educativa</p>		<p>Escala para evaluación de estrés laboral</p>

<p>con la carencia de sostén en docentes de una institución educativa secundaria publica, Puno – 2022?</p>	<p>OE5: Determinar la relación entre la resiliencia con la carencia de sostén en docentes de una institución educativa secundaria publica, Puno – 2022.</p>	<p>secundaria publica, Puno – 2022.</p>
<p>PE6: ¿Cómo se relaciona la resiliencia con el conflicto con otros trabajadores en docentes de una institución educativa secundaria publica, Puno – 2022?</p>	<p>OE6: Determinar la relación entre la resiliencia con el conflicto con otros trabajadores en docentes de una institución educativa secundaria publica, Puno – 2022.</p>	<p>HE4: Existe una relación significativa entre la resiliencia con la preparación inadecuada en docentes de una institución educativa secundaria publica, Puno – 2022.</p>
<p>PE7: ¿Cómo se relaciona la resiliencia con la sobrecarga de trabajo en docentes de una institución educativa secundaria publica, Puno – 2022?</p>	<p>OE7: Determinar la relación entre la resiliencia con la sobrecarga de trabajo en docentes de una institución educativa secundaria publica, Puno – 2022.</p>	<p>HE5: Existe una relación significativa entre la resiliencia con la carencia de sostén en docentes de una institución educativa secundaria publica, Puno – 2022.</p>
<p>PE8: ¿Cómo se relaciona la resiliencia con la incertidumbre</p>		<p>HE6: Existe una relación significativa entre la resiliencia con el conflicto con otros</p>

<p>respecto al tratamiento en docentes de una institución educativa secundaria publica, Puno – 2022?</p>	<p>OE8: Determinar la relación entre la resiliencia con la incertidumbre respecto al tratamiento en docentes de una institución educativa secundaria publica, Puno – 2022.</p>	<p>trabajadores en docentes de una institución educativa secundaria publica, Puno – 2022.</p>
<p>PE9: ¿Cómo se relaciona la resiliencia con la vulnerabilidad en docentes de una institución educativa secundaria publica, Puno – 2022?</p>	<p>OE9: Determinar la relación entre la resiliencia con la vulnerabilidad en docentes de una institución educativa secundaria publica, Puno – 2022.</p>	<p>HE7: Existe una relación significativa entre la resiliencia con la sobrecarga de trabajo en docentes de una institución educativa secundaria publica, Puno – 2022.</p>
<p>PE10: ¿Cómo se relaciona la resiliencia con la satisfacción en docentes de una institución educativa secundaria publica, Puno – 2022?</p>	<p>OE10: Determinar la relación entre la resiliencia con la satisfacción en docentes de una institución educativa secundaria publica, Puno – 2022.</p>	<p>HE8: Existe una relación significativa entre la resiliencia con la incertidumbre respecto al tratamiento en docentes de una institución educativa secundaria publica, Puno – 2022.</p>
<p>PE11: ¿Cómo se relaciona la resiliencia con la autoestima en</p>		

<p>docentes de una institución educativa secundaria pública, Puno – 2022?</p>	<p>OE11: Determinar la relación entre la resiliencia con la autoestima en docentes de una institución educativa secundaria pública, Puno – 2022.</p>	<p>HE9: Existe una relación significativa entre la resiliencia con la vulnerabilidad en docentes de una institución educativa secundaria pública, Puno – 2022.</p>
		<p>HE10: Existe una relación significativa entre la resiliencia con la satisfacción en docentes de una institución educativa secundaria pública, Puno – 2022.</p>
		<p>HE11: Existe una relación significativa entre la resiliencia con la autoestima en docentes de una institución educativa secundaria pública, Puno – 2022.</p>



Anexo 2: Instrumento de recolección de datos

ESCALA DE RESILIENCIA

A continuación encontrará una serie de frases que te permitirán pensar acerca de su forma de ser. Deseamos que conteste a cada una de las siguientes afirmaciones y marque la respuesta con un aspa (X), que describa mejor cuál es su forma habitual de actuar y pensar.

Siendo las alternativas de respuesta: Totalmente en desacuerdo (TD), Desacuerdo (D), Algo en desacuerdo (AD), Ni en desacuerdo ni de acuerdo (¿?), Algo de acuerdo (AA), Acuerdo (A), Totalmente de acuerdo (TA).

No existen respuestas correctas o incorrectas, buenas o malas. Procure responder a todas las frases. Recuerde responder con espontaneidad, sin pensar mucho.

Género: Masculino () Femenino ()

Edad: _____ años

Nº	ITEMS	TD	D	AD	¿?	AA	A	TA
1	Es importante para mí mantenerme interesado en las cosas.							
2	Dependo más de mí mismo que de otras personas.							
3	Me mantengo interesado en las cosas.							
4	Generalmente me las arreglo de una manera u otra.							
5	Puedo estar solo si tengo que hacerlo							
6	El creer en mí mismo me permite atravesar tiempos difíciles.							
7	Tengo la energía suficiente para hacer lo que debo hacer,							
8	Cuando estoy en una situación difícil generalmente encuentro una salida.							
9	Mi vida tiene significado.							
10	Me siento orgulloso de haber logrado cosas en mi vida.							
11	Cuando planeo algo lo realizo.							
12	Algunas veces me obligo a hacer cosas aunque no quiera.							
13	Generalmente puedo ver una situación en varias maneras.							
14	Soy amigo de mí mismo.							
15	No me lamento de las cosas por las que no puedo hacer nada.							

16	Acepto que hay personas a las que yo no les agrado.							
17	Tomo las cosas una por una.							
18	Usualmente veo las cosas a largo plazo.							
19	Tengo autodisciplina.							
20	Siento que puedo manejar varias cosas al mismo tiempo.							
21	Rara vez me pregunto cuál es la finalidad de todo.							
22	Puedo enfrentar las dificultades porque las he experimentado anteriormente.							
23	Soy decidido(a).							
24	Por lo general, encuentro algo en que reírme.							
25	En una emergencia soy una persona en quien se puede confiar.							

ESCALA DE ESTRESORES LABORALES

En la siguiente encuesta encontrará una serie de situaciones valoradas del 0 al 3, siendo: No me preocupa en lo absoluto (0), La situación me fastidia un poco (1), La situación me preocupa bastante pero no me desespero (2), Me desesperaría si se presenta esta situación (3).

Género: Masculino () Femenino ()

Edad: _____ años

N°	SITUACIÓN DE PREOCUPACIÓN O DE INTERÉS	CRITERIOS			
		0	1	2	3
1	Exceso de crítica por parte de los jefes o supervisores				
2	Conflictos con los jefes o supervisores				
3	Temor de cometer errores en el tratamiento del cliente				
4	Desacuerdo con el tratamiento del cliente o usuario				
5	Tomar una decisión concerniente al cliente cuando el supervisor no se encuentra de inmediato disponible				
6	Ser interrogado(a) por el cliente sobre cuestiones que no poseo una respuesta satisfactoria.				
7	Sentir inadecuada preparación para enfrentar las necesidades de los clientes.				
8	Carencia de oportunidades para hablar francamente con los compañeros acerca de los problemas de la sección.				
9	Carencia de oportunidades para compartir experiencias con otros compañeros en la sección.				
10	Carencia de oportunidades para expresar a otros compañeros de la sección mis sentimientos negativos hacia los clientes.				
11	Conflictos con mis superiores.				
12	Dificultades para trabajar con un compañero en particular de otra sección.				
13	Exceso de crítica de los supervisores.				
14	Dificultades para trabajar con un compañero en particular de la misma sección.				
15	Grupo de compañeros y horarios impredecibles.				
16	Carencia de tiempo para ofrecer atención empática al cliente				
17	Carencia de tiempo para completar todas mis tareas.				
18	Carencia de personal adecuado para cubrir la sección.				
19	Inadecuada información del jefe sobre el cliente.				

20	Indicación del jefe o supervisor que parece ser inapropiada para el correcto tratamiento del cliente.				
21	Desconocimiento de lo que puede informarse a un cliente.				
22	Incertidumbre respecto a la operación o funcionamiento de un equipo especializado.				
23	Dormir por lo menos 4 noches a la semana durante 7 u 8 horas.				
24	Confiar en un familiar cercano dentro de un radio de 10 km.				
25	Hacer ejercicios hasta sudar.				
26	Fumar.				
27	Tomar bebidas alcohólicas.				
28	Tomar café.				
29	Asistir a actividades sociales o recreativas.				
30	Confiar mis problemas personales a mis amigos.				
31	Enfermar.				
32	Conversar sobre asuntos domésticos con las personas que convivo.				
33	Divertirme.				
34	Dedicar durante el día un rato a mi tranquilidad.				
35	Organizar racionalmente mi tiempo.				
36	Me siento feliz con mi trabajo.				
37	Quisiera cambiar de actividad				
38	Quisiera cambiar de institución en la que trabajo.				
39	Me siento feliz en mi hogar.				
40	Los problemas me afectan.				
41	Puedo tomar una decisión fácilmente.				
42	Me gustaría ser otra persona.				
43	Soy una persona simpática.				
44	Me cuesta trabajo acostumbrarme a algo nuevo.				
45	Soy popular entre las personas de mi edad.				
46	Se tienen en cuenta mis sentimientos.				
47	Me doy por vencido (a) fácilmente.				
48	Me cuesta mucho trabajo aceptarme como soy.				

Anexo 3: Ficha de validación de instrumentos de medición



INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES

Título de la Investigación: "Resiliencia y estrés laboral en docentes de una Institución Educativa Secundaria Pública, Puno - 2022"

Nombre del Experto: Dra. Kelly Giuliana Orbegoso Paredes

II. ASPECTOS QUE VALIDAR EN EL INSTRUMENTO:

Aspectos Para Evaluar	Descripción:	Evaluación Cumple/ No cumple	Preguntas por corregir
1. Claridad	Las preguntas están elaboradas usando un lenguaje apropiado	Si cumple	
2. Objetividad	Las preguntas están expresadas en aspectos observables	Si cumple	
3. Conveniencia	Las preguntas están adecuadas al tema a ser investigado	Si cumple	
4. Organización	Existe una organización lógica y sintáctica en el cuestionario	Si cumple	
5. Suficiencia	El cuestionario comprende todos los indicadores en cantidad y calidad	Si cumple	
6. Intencionalidad	El cuestionario es adecuado para medir los indicadores de la investigación	Si cumple	
7. Consistencia	Las preguntas están basadas en aspectos teóricos del tema investigado	Si cumple	
8. Coherencia	Existe relación entre las preguntas e indicadores	Si cumple	
9. Estructura	La estructura del cuestionario responde a las preguntas de la investigación	Si cumple	

10. Pertinencia	El cuestionario es útil y oportuno para la investigación	Si cumple	
-----------------	--	-----------	--

III. OBSERVACIONES GENERALES

El instrumento es apto para su aplicación.



Apellidos y Nombres del validador: ORBEGOSO PAREDES KELLY GIULIANA
Grado académico: DOCTORA EN CIENCIAS: EDUCACIÓN
N°. DNI: 42741689

Adjuntar al formato:

- *Matriz de consistencia de la investigación (Cuantitativo) ó matriz de categorización apriorística (cualitativo)
- *Matriz de Operacionalización de variables (Cuantitativo) ó matriz de categorías y subcategorías (Cualitativo)
- *Instrumento(s) de recolección de datos

INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES

Título de la Investigación: "Resiliencia y estrés laboral en docentes de una Institución Educativa Secundaria Pública, Puno - 2022"

Nombre del Experto: Dr. José Carlos Aparcana Hernández

II. ASPECTOS QUE VALIDAR EN EL INSTRUMENTO:

Aspectos Para Evaluar	Descripción:	Evaluación Cumple/ No cumple	Preguntas por corregir
1. Claridad	Las preguntas están elaboradas usando un lenguaje apropiado	Si cumple	
2. Objetividad	Las preguntas están expresadas en aspectos observables	Si cumple	
3. Conveniencia	Las preguntas están adecuadas al tema a ser investigado	Si cumple	
4. Organización	Existe una organización lógica y sintáctica en el cuestionario	Si cumple	
5. Suficiencia	El cuestionario comprende todos los indicadores en cantidad y calidad	Si cumple	
6. Intencionalidad	El cuestionario es adecuado para medir los indicadores de la investigación	Si cumple	
7. Consistencia	Las preguntas están basadas en aspectos teóricos del tema investigado	Si cumple	
8. Coherencia	Existe relación entre las preguntas e indicadores	Si cumple	
9. Estructura	La estructura del cuestionario responde a las preguntas de la investigación	Si cumple	
10. Pertinencia	El cuestionario es útil y oportuno para la investigación	Si cumple	

III. OBSERVACIONES GENERALES

El instrumento cumple con los aspectos de calidad


José Carlos Aparicio Hernández
DOCTOR EN EDUCACIÓN
Colegio de profesores del Perú - 0125702
<https://orcid.org/0000-9001-7398-6817>
DNI 21553760

Adjuntar al formato:

- *Matriz de consistencia de la investigación (Cuantitativo) ó matriz de categorización apriorística (cualitativo)
- *Matriz de Operacionalización de variables (Cuantitativo) ó matriz de categorías y subcategorías (Cualitativo)
- *Instrumento(s) de recolección de datos



UNIVERSIDAD
AUTÓNOMA
DE ICA

INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES

Título de la Investigación: "Resiliencia y estrés laboral en docentes de una Institución Educativa Secundaria Pública, Puno - 2022"

Nombre del Experto: Mg. Maritza Rodríguez Pineda

II. ASPECTOS QUE VALIDAR EN EL INSTRUMENTO:

Aspectos Para Evaluar	Descripción:	Evaluación Cumple/ No cumple	Preguntas por corregir
1. Claridad	Las preguntas están elaboradas usando un lenguaje apropiado	Si cumple	
2. Objetividad	Las preguntas están expresadas en aspectos observables	Si cumple	
3. Conveniencia	Las preguntas están adecuadas al tema a ser investigado	Si cumple	
4. Organización	Existe una organización lógica y sintáctica en el cuestionario	Si cumple	
5. Suficiencia	El cuestionario comprende todos los indicadores en cantidad y calidad	Si cumple	
6. Intencionalidad	El cuestionario es adecuado para medir los indicadores de la investigación	Si cumple	
7. Consistencia	Las preguntas están basadas en aspectos teóricos del tema investigado	Si cumple	
8. Coherencia	Existe relación entre las preguntas e indicadores	Si cumple	
9. Estructura	La estructura del cuestionario responde a las preguntas de la investigación	Si cumple	

10. Pertinencia	El cuestionario es útil y oportuno para la investigación	Si cumple	
-----------------	--	-----------	--

III. OBSERVACIONES GENERALES

El instrumento cumple con los aspectos de calidad




 Maritza Rodríguez Pineda
 PSICÓLOGA
 C.Ps.P. 11865

Apellidos y Nombres del validador: Maritza Rodríguez Pineda

Grado académico: Magister

N°. DNI: 024 33258

Adjuntar al formato:

*Matriz de consistencia de la investigación (Cuantitativo) ó matriz de categorización apriorística (cualitativo)

*Matriz de Operacionalización de variables (Cuantitativo) ó matriz de categorías y subcategorías (Cualitativo)

*Instrumento(s) de recolección de datos

- **Confiabilidad del instrumento de resiliencia**

ANALISIS DE CONFIABILIDAD POR PRUEBA ESTADISTICA ALFA DE CRONBACH

	it1	it2	it3	it4	it5	it6	it7	it8	it9	it10	it11	it12	it13	it14	it15	it16	it17	it18	it19	it20	it21	it22	it23	it24	it25	S _T ²	
1	2	1	1	1	1	2	3	3	1	1	2	2	3	2	3	2	4	1	3	1	3	2	3	2	3	52,00	
2	4	6	4	5	6	6	6	6	6	7	6	6	6	7	5	6	6	6	6	5	5	5	6	5	6	142,00	
3	2	1	1	1	1	2	3	5	6	1	1	2	2	1	2	2	1	1	1	3	1	1	1	1	1	44,00	
4	2	1	2	1	1	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	3	3	1	1	4	1	1	4	1	42,00	
5	6	6	6	7	6	4	6	6	7	7	6	6	6	7	6	7	6	6	7	6	4	6	7	6	6	153,00	
6	1	2	1	1	1	3	3	1	1	1	1	3	3	1	1	1	3	3	1	3	3	1	1	1	1	42,00	
7	5	7	7	6	6	7	7	7	7	6	6	5	7	6	5	5	4	4	7	5	6	6	6	6	5	6	148,00
8	6	6	6	6	5	5	6	7	7	7	7	5	6	7	5	5	6	6	6	6	5	6	6	6	6	5	148,00
9	4	7	5	6	4	1	7	6	7	7	7	5	5	6	4	3	4	7	6	5	6	7	7	6	7	139,00	
10	6	4	6	6	7	7	7	6	6	6	6	5	5	6	6	6	6	5	5	6	6	6	7	7	7	150,00	
r	0,94	0,93	0,95	0,99	0,96	0,56	0,95	0,87	0,83	0,98	0,98	0,94	0,93	0,99	0,94	0,86	0,81	0,85	0,96	0,92	0,80	0,97	0,97	0,90	0,95	22,73	
Si ²	3,36	6,09	5,29	6,20	5,76	4,09	4,29	4,76	6,69	7,84	6,41	3,00	3,64	6,84	3,36	3,80	2,61	4,16	5,81	3,49	2,41	5,69	6,45	4,41	5,81		
	valido	valido	valido	valido	valido	valido	valido	valido	valido	valido	valido	valido	valido	valido	valido	valido	valido	valido	valido	valido	valido	valido	valido	valido	valido	valido	

K	25
ΣSi²	122,26
S_T²	2501
α	0,99075

numero de items

- **Confiabilidad del instrumento de estrés laboral**

ANALISIS DE CONFIABILIDAD POR PRUEBA ESTADISTICA ALFA DE CRONBACH

	it1	it2	it3	it4	it5	it6	it7	it8	it9	it10	it11	it12	it13	it14	it15	it16	it17	it18	it19	it20	it21	it22	it23	it24	it25	it26	it27	it28	it29	it30	it31
1	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	1	1	1	1	2	2	2	2	1	2	2	3	2	2	2	1	1	2	1	2	2
2	0	0	1	2	2	1	3	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1	2	0	3	1	0	0	2	0
3	1	1	1	1	3	3	3	3	0	1	1	1	1	1	1	0	1	1	3	1	1	1	1	1	0	0	1	0	1	1	0
4	1	1	1	1	1	3	3	3	3	0	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	3	3	3	0	0	0	0	0	0	3
5	0	2	2	2	2	2	1	1	0	0	0	2	0	2	0	0	0	0	0	0	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
6	1	0	0	1	1	0	1	0	1	1	0	1	0	1	0	1	0	1	1	0	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1
7	2	1	1	2	3	1	1	2	2	2	0	1	1	2	2	2	3	1	0	2	2	2	1	1	1	0	1	1	1	1	
8	3	0	2	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
9	2	1	3	3	3	3	3	2	2	2	1	3	1	1	1	1	1	1	3	1	2	1	1	2	3	3	3	3	2	2	3
10	1	0	1	0	0	1	1	1	2	2	0	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	0	2
r	0,36	0,46	0,37	0,37	0,58	0,51	0,41	0,68	0,76	0,75	0,62	0,57	0,82	0,37	0,82	0,78	0,71	0,75	0,47	0,82	0,70	0,70	0,50	0,56	0,81	0,29	0,67	0,81	0,73	0,55	0,72
Si²	0,81	0,56	0,64	0,64	1,21	1,24	1,16	1,45	1,41	0,80	0,24	0,80	0,25	0,40	0,56	0,56	0,96	0,36	1,20	0,56	0,41	1,29	0,69	0,81	0,96	1,36	0,69	0,96	0,41	0,69	1,36
	valido	valido	valido	valido	valido	valido	valido	valido	valido	valido	valido	valido	valido	valido	valido	valido	valido	valido	valido	valido	valido	valido	valido	valido	valido	valido	valido	valido	valido	valido	valido

it32	it33	it34	it35	it36	it37	it38	it39	it40	it41	it42	it43	it44	it45	it46	it47	it48	S_T^2
2	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	1	1	1	1	80,00
1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	21,00
0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	3	0	0	0	0	38,00
1	0	0	0	0	0	0	0	0	3	3	3	0	0	3	0	0	52,00
0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	18,00
0	0	1	1	0	1	1	1	0	1	1	0	0	1	0	0	1	30,00
1	2	3	2	2	3	3	1	1	1	2	2	1	1	1	3	3	75,00
0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	7,00
2	1	1	2	2	3	3	1	1	2	3	3	1	1	1	1	2	93,00
1	1	1	1	0	0	0	2	1	1	0	0	0	0	1	0	0	35,00
0,82	0,60	0,60	0,77	0,86	0,79	0,79	0,43	0,75	0,70	0,84	0,85	0,46	0,73	0,50	0,68	0,75	30,95
0,56	0,44	0,81	0,61	0,65	1,36	1,36	0,44	0,45	1,00	1,49	1,60	1,01	0,24	0,81	0,85	1,01	

valido valido valido valido valido valido valido valido valido valido valido valido valido valido valido valido valido

K	48
ΣSi^2	40,13
S_T^2	760,09
α	0,96736

numero de ítem

Anexo 4: Data de resultados

N	Sexo	Edad	R1	R2	R3	R4	R5	R6	R7	R8	R9	R10	R11	R12	R13	R14	R15	R16	R17	R18	R19	R20	R21	R22	R23	R24
1	2	58	2	7	1	6	6	6	6	5	4	6	6	5	5	5	5	4	6	6	6	2	1	1	1	
2	1	55	2	7	2	6	6	6	6	5	4	6	6	5	5	5	5	4	6	6	7	6	6	6	5	
3	1	60	7	5	6	5	3	5	7	6	7	7	6	6	6	7	6	6	6	6	6	6	6	6	7	
4	1	29	7	4	7	1	5	3	2	5	5	4	3	2	3	1	4	1	3	1	2	4	7	1	7	
5	2	46	7	6	6	7	3	7	6	6	7	7	7	2	5	7	6	2	3	5	1	6	2	6	7	
6	2	61	4	7	6	6	7	3	7	6	6	7	7	7	2	5	7	6	3	5	1	6	2	6	7	
7	1	52	7	4	7	1	5	3	2	5	5	4	3	2	3	1	4	1	3	4	5	5	4	4	5	
8	1	31	2	7	7	7	2	2	7	2	7	2	7	2	2	2	6	2	2	6	2	6	2	2	2	
9	2	28	2	1	1	1	1	2	3	3	1	1	2	2	3	2	3	2	4	1	3	1	3	2	3	
10	1	25	4	6	4	5	6	6	6	6	6	7	6	6	6	7	5	6	6	6	6	5	5	5	6	
11	2	30	2	1	1	1	1	2	3	5	6	1	1	2	2	1	2	2	1	1	1	3	1	1	1	
12	2	46	2	1	2	1	1	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	3	3	1	1	4	1	1	
13	1	29	6	6	6	7	6	4	6	6	7	7	6	6	6	7	6	7	6	6	7	6	4	6	7	
14	1	45	1	2	1	1	1	3	3	1	1	1	1	3	3	1	1	1	3	3	1	3	3	1	1	
15	1	43	5	7	7	6	6	7	7	7	7	6	6	5	7	6	5	5	4	4	7	5	6	6	6	
16	1	35	6	6	6	6	5	5	6	7	7	7	7	5	6	7	5	5	6	6	6	6	5	6	6	
17	1	43	4	7	5	6	4	1	7	6	7	7	7	5	5	6	4	3	4	7	6	5	6	7	7	
18	1	23	6	4	6	6	7	7	7	6	6	6	6	5	5	6	6	6	6	5	5	6	6	6	7	
19	1	58	6	6	6	6	7	6	7	6	6	6	6	5	6	6	7	7	7	6	7	6	6	6	5	
20	1	42	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	5	5	6	3	3	6	
21	2	47	1	1	5	1	1	1	1	5	1	1	1	6	6	1	4	6	1	4	5	5	1	1	1	
22	1	56	7	6	6	5	5	5	6	6	7	7	7	6	5	7	6	5	6	6	6	5	6	6	7	
23	2	38	4	1	2	1	1	1	7	7	6	7	7	1	7	7	6	7	1	6	7	6	1	6	7	
24	1	59	6	6	6	5	5	5	7	7	7	7	7	6	5	7	6	5	6	6	7	6	6	6	7	

25	2	45	6	7	6	7	6	7	6	6	7	7	6	5	6	6	6	7	6	1	3	1	3	2	4
26	2	38	7	7	6	7	6	7	6	3	7	7	6	5	5	5	5	5	5	7	7	7	4	4	6
27	1	48	2	2	2	7	7	2	2	7	2	7	7	5	5	2	7	3	6	7	7	6	6	6	6
28	1	46	5	6	6	6	6	5	6	5	7	7	6	5	6	7	5	6	5	5	6	5	5	6	5
29	2	25	7	7	7	7	7	7	7	5	5	6	5	5	5	6	7	4	2	2	6	5	4	5	6
30	2	26	1	1	1	5	6	5	6	6	7	6	7	7	7	6	7	6	6	6	6	6	5	5	6
31	2	49	2	2	2	3	3	7	7	8	7	7	7	4	6	7	1	7	7	7	7	7	4	7	7
32	1	31	7	7	6	6	6	6	6	6	3	6	6	2	4	6	6	6	4	6	6	4	4	2	6
33	2	52	2	2	2	3	3	7	7	5	7	7	7	4	6	7	1	7	7	6	6	6	5	5	6
34	1	50	7	7	7	6	6	7	6	6	7	7	7	4	4	7	6	3	5	2	5	5	5	5	5
35	2	41	5	6	6	7	7	6	6	6	7	6	6	4	5	6	7	4	6	7	6	6	6	7	7
36	2	40	7	7	7	7	7	7	5	6	6	6	6	6	6	6	6	7	7	6	6	6	6	6	6
37	2	49	5	5	6	6	7	7	7	7	7	7	6	6	4	5	6	6	4	7	7	7	6	6	7
38	2	45	5	6	6	6	6	6	6	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	5	6	5	5	6	5
39	1	31	5	6	6	7	7	6	6	6	7	6	6	4	5	6	7	4	6	7	6	6	6	7	7
40	1	30	6	7	5	6	7	7	6	6	7	7	6	5	6	7	5	7	6	6	6	6	4	7	6
41	2	56	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	2	6	6	2	6	6
42	1	43	7	7	7	6	6	6	7	6	6	6	6	5	6	5	5	6	6	5	6	5	5	6	6
43	2	46	2	2	2	7	7	2	2	7	2	7	7	5	5	2	7	3	6	7	7	6	6	6	6
44	1	39	6	6	5	5	6	5	6	6	6	5	4	4	4	1	6	4	6	6	6	7	6	7	7
45	2	49	4	4	5	5	5	4	4	6	6	4	6	1	6	6	4	6	6	5	5	5	5	5	5
46	1	38	5	3	5	2	4	5	2	5	3	5	3	5	2	1	2	3	5	2	5	2	5	2	1
47	2	26	1	1	1	5	6	5	6	6	7	6	7	7	7	6	7	6	6	6	6	6	5	5	6
48	1	51	7	7	6	6	6	6	6	6	3	6	6	2	4	6	6	6	4	6	6	4	4	2	6
49	2	41	5	6	6	6	6	6	6	5	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	4	7	7
50	1	50	5	6	6	6	6	5	6	5	7	7	6	5	6	7	5	6	5	5	6	5	5	6	5

N	E1	E2	E3	E4	E5	E6	E7	E8	E9	E1	E1	E1	E1	E1	E1	E1	E1	E1	E1	E2	E2	E2	E2	E2
										0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	0	1	2	3	4
1	1	2	0	0	0	1	1	0	0	3	1	0	1	1	1	2	1	1	1	1	2	2	2	3
2	1	2	0	2	1	1	1	2	2	3	0	2	0	1	0	1	1	2	2	1	1	1	2	2
3	2	1	1	2	1	2	1	2	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2	1	1	1	3	3
4	3	1	3	1	0	1	0	1	1	1	1	0	3	1	0	1	2	0	1	0	1	2	3	0
5	0	1	0	1	0	0	1	0	1	0	0	0	0	1	1	1	0	3	3	1	2	0	0	0
6	0	1	0	1	0	0	1	0	1	0	0	0	0	1	1	1	0	0	3	0	0	0	0	0
7	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0
8	3	0	2	0	0	2	2	3	1	0	0	0	0	1	1	1	2	2	2	2	2	2	0	2
9	0	1	1	1	2	1	1	0	1	1	1	0	1	0	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0
10	3	1	1	1	1	3	1	0	0	0	1	1	1	1	0	1	3	2	1	1	1	1	0	0
11	1	0	1	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1	1	0	0
12	0	0	2	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0
13	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1	0	0	0
14	1	1	2	0	1	1	0	1	1	0	1	1	0	0	1	1	1	0	1	1	1	1	1	0
15	0	0	2	1	2	1	0	2	1	1	0	0	0	0	1	0	1	0	1	1	1	1	0	1
16	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	1	1	1	1	2	2	2	2	1	2	2	3	2	2
17	0	0	1	2	2	1	3	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1	2
18	1	1	1	1	3	3	3	3	0	1	1	1	1	1	1	0	1	1	3	1	1	1	1	1
19	1	1	1	1	1	3	3	3	3	0	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	3	3	3
20	0	2	2	2	2	2	1	1	0	0	0	2	0	2	0	0	0	0	0	0	2	0	0	0
21	1	0	0	1	1	0	1	0	1	1	0	1	0	1	0	1	0	1	1	0	1	0	1	1
22	2	1	1	2	3	1	1	2	2	2	0	1	1	2	2	2	3	1	0	2	2	2	1	1
23	3	0	2	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
24	2	1	3	3	3	3	3	2	2	2	1	3	1	1	1	1	1	1	3	1	2	1	1	2
25	1	0	1	0	0	1	1	1	2	2	0	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1

26	3	1	2	2	2	1	2	3	3	2	3	3	3	3	0	3	3	0	1	0	3	1	2	0
27	2	2	1	1	2	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	0	3	3	0	0	1	0	3	1
28	2	2	1	1	1	0	1	2	1	1	0	0	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	2	0
29	0	0	2	1	1	2	1	0	2	2	0	0	0	0	3	3	0	0	0	0	0	0	0	0
30	3	1	2	2	2	1	2	3	3	2	1	2	3	2	3	3	3	0	1	0	0	1	0	1
31	0	0	1	2	2	1	2	0	3	3	0	0	0	0	0	0	0	3	3	3	3	3	3	3
32	0	0	2	1	1	2	1	0	2	2	0	0	0	0	0	0	3	3	0	0	2	2	2	0
33	0	0	0	1	2	0	0	0	3	3	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
34	0	0	1	2	1	1	1	2	0	3	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	2	2	0
35	0	0	1	0	0	0	1	0	1	2	0	0	0	0	0	1	1	1	1	0	0	1	0	0
36	1	0	2	3	0	2	1	0	2	3	0	3	1	2	3	2	3	2	1	0	0	0	1	2
37	0	0	1	0	0	0	1	0	1	2	0	0	0	0	0	1	1	1	1	1	0	0	0	1
38	2	2	1	1	1	0	1	2	1	1	0	0	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	2	0
39	0	0	1	0	0	0	1	0	1	2	0	0	0	0	0	1	1	1	1	0	0	0	0	1
40	1	1	2	1	1	2	2	0	0	1	2	1	2	0	1	1	2	2	2	3	2	3	3	1
41	1	0	1	0	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
42	3	3	3	1	2	1	2	3	3	2	3	2	3	3	1	3	3	0	0	1	0	0	0	0
43	2	2	1	1	2	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	0	3	3	0	0	1	0	3	1
44	0	0	2	2	3	0	2	1	1	1	1	0	3	3	0	3	1	1	1	0	3	1	1	1
45	3	2	1	1	3	2	0	0	2	1	1	2	1	2	1	2	1	1	2	0	1	1	3	1
46	2	2	3	0	2	2	3	1	1	1	1	0	0	1	0	1	1	1	1	1	1	0	1	1
47	3	1	2	2	2	1	2	3	3	2	1	2	3	2	3	3	3	0	1	0	0	1	0	1
48	0	0	2	1	1	2	1	0	2	2	0	0	0	0	0	0	3	3	0	0	2	2	2	0
49	2	2	1	1	1	0	1	2	1	1	0	0	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	2	0
50	0	0	1	0	0	0	1	0	1	2	0	0	0	0	0	1	1	1	1	1	0	0	0	1

N	E2 5	E2 6	E2 7	E2 8	E2 9	E3 0	E3 1	E3 2	E3 3	E3 4	E3 5	E3 6	E3 7	E3 8	E3 9	E4 0	E4 1	E4 2	E4 3	E4 4	E4 5	E4 6	E4 7	E4 8
1	0	0	0	0	2	0	3	2	2	2	2	0	0	2	0	0	0	0	0	1	0	1	0	0
2	2	3	2	2	2	0	3	2	2	2	2	0	0	2	0	0	2	2	2	2	0	1	1	0
3	2	3	3	1	1	0	3	2	2	2	2	2	3	3	2	1	1	2	3	3	2	1	1	1
4	1	1	1	0	0	0	1	0	0	0	0	1	2	2	0	1	0	0	0	1	0	0	0	1
5	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
6	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
7	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
8	0	0	0	0	2	0	3	3	2	2	2	0	0	0	0	1	2	0	0	0	0	0	0	0
9	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
10	0	0	0	0	0	0	3	1	0	0	0	0	0	3	0	3	0	0	0	3	0	0	0	0
11	0	0	0	0	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
12	0	1	1	0	0	0	3	0	0	2	0	0	0	3	0	1	0	1	0	0	0	0	1	1
13	0	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0	0	0	0
14	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	0	1	1	0	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1
15	2	0	0	1	2	1	0	0	1	1	0	0	0	1	0	2	2	0	0	0	1	2	0	1
16	2	1	1	2	1	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	1	1	1	1
17	0	3	1	0	0	2	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
18	0	0	1	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	3	0	0	0	0
19	0	0	0	0	0	0	3	1	0	0	0	0	0	0	0	0	3	3	3	0	0	3	0	0
20	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
21	1	1	1	1	1	1	1	0	0	1	1	0	1	1	1	0	1	1	0	0	1	0	0	1
22	1	0	1	1	1	1	1	1	2	3	2	2	3	3	1	1	1	2	2	1	1	1	3	3
23	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
24	3	3	3	3	2	2	3	2	1	1	2	2	3	3	1	1	2	3	3	1	1	1	1	2
25	1	0	1	1	1	0	2	1	1	1	1	0	0	0	2	1	1	0	0	0	0	1	0	0

26	0	0	2	2	0	1	2	0	2	0	1	0	0	0	0	0	1	0	0	2	3	1	0	
27	2	0	0	0	2	2	0	1	2	0	2	0	1	0	0	0	1	0	0	2	3	1	0	
28	0	0	0	0	0	1	2	0	0	1	1	1	1	0	1	2	1	2	0	0	0	0	1	1
29	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	3	0	3	2	0	2	2	
30	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1	1	0	1	1	0	2	0	0	2	0	2	0	0	0
31	3	2	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3
32	0	0	0	0	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	3	0	3	2	0	2	2	
33	0	0	0	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	3	3
34	0	0	0	0	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	3	0	3	2	0	2	2	
35	0	0	0	0	1	0	1	1	0	1	1	0	3	0	0	2	0	3	0	0	0	0	0	0
36	1	0	0	0	1	2	1	0	1	0	0	0	1	3	3	1	0	2	0	0	0	0	2	1
37	0	0	0	1	1	1	0	1	0	0	0	0	1	1	0	0	1	0	0	1	0	1	2	0
38	0	0	0	0	0	1	2	0	0	1	1	1	1	0	1	2	1	2	0	0	0	0	1	1
39	0	0	0	1	1	1	0	1	0	0	0	0	1	1	0	0	1	0	0	1	0	1	2	0
40	1	2	2	1	2	3	3	2	1	0	0	0	1	0	0	2	1	0	1	0	1	1	1	2
41	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
42	0	0	0	0	1	1	3	0	3	2	1	3	0	0	3	0	1	0	2	0	1	0	0	0
43	2	0	0	0	2	2	0	1	2	0	2	0	1	0	0	0	0	1	0	0	2	3	1	0
44	0	0	0	0	1	0	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	0	0	0	1	3	0
45	2	0	0	0	2	2	0	1	0	2	1	0	1	0	0	0	0	1	0	0	2	3	1	0
46	1	3	3	0	0	1	1	1	1	1	1	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0
47	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1	1	0	1	1	0	2	0	0	2	0	2	0	0	0
48	0	0	0	0	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	3	0	3	2	0	2	2
49	0	0	0	0	0	1	2	0	0	1	1	1	1	0	1	2	1	2	0	0	0	0	1	1
50	0	0	0	1	1	1	0	1	0	0	0	0	1	1	0	0	1	0	0	1	0	1	2	0

Anexo 5: Consentimiento informado

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Sr. Mg. Faustino Jorge Soncco Cruz

Con el debido respeto, nos presentamos a usted, mi nombre es **FANNY YANET YUCRA JIMENEZ** y **NURI NAOMY VENEZIA MELGAR VERA**, estudiantes de la carrera de **PSICOLOGÍA** de la Universidad Autónoma de Ica. En la actualidad nos encontramos realizando una investigación sobre **“RESILIENCIA Y ESTRÉS LABORAL EN DOCENTES DE UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA SECUNDARIA PUBLICA, PUNO - 2022”** y para ello quisiera contar con su importante colaboración. El proceso consiste en la aplicación de dos pruebas: **ESCALA DE RESILIENCIA** y **ESCALA DE ESTRESORES LABORALES**.

De aceptar participar en la investigación, me informarán todos los procedimientos de la investigación. En caso tenga alguna duda con respecto a algunas preguntas, se explicará cada una de ellas.

Gracias por su colaboración.

Atte.

FANNY YANET YUCRA JIMENEZ

NURI NAOMY VENEZIA MELGAR VERA

Estudiantes del Programa Académico de **PSICOLOGÍA**

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE ICA

De haber sido informado y estar de acuerdo, por favor rellene la siguiente parte:

Yo, acepto aportar en la investigación sobre **“RESILIENCIA Y ESTRÉS LABORAL EN DOCENTES DE UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA SECUNDARIA PUBLICA, 2022”** de las Srtas. **FANNY YUCRA** y **NURY MELGAR**, habiendo informado mi participación voluntaria.

Día: 22/ 08/2022

 *[Handwritten Signature]*
.....
C. FAUSTINO JORGE SONCCO CRUZ
DIRECTOR

Nombre: Mg. Faustino Jorge Soncco Cruz

Anexo 6: Documentos administrativos



CONSTANCIA DE APROBACIÓN DE INVESTIGACIÓN

Dra. Juana Marcos Romero

Decana (e) de la Facultad de Ciencias de la Salud

Universidad Autónoma de Ica.

Presente. -

De mi especial consideración:

Sirva la presente para saludarla e informar que Melgar Vera Nuri Naomy Venezia y Yucra Jimenez Fanny Yanet, estudiantes de la Facultad de ciencias de la Salud, del programa Académico de Psicología, han cumplido con elaborar su:

PLAN DE TESIS

TESIS

TITULADO: "RESILIENCIA Y ESTRÉS LABORAL EN DOCENTES DE UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA SECUNDARIA PUBLICA, 2022."

Por lo tanto, queda expedito para continuar con el desarrollo de la Investigación. Estoy remitiendo, conjuntamente con la presente los anillados de la investigación, con mi firma en señal de conformidad.

Agradezco por anticipado la atención a la presente, aprovecho la ocasión para expresar los sentimientos de mi especial consideración y deferencia personal.

Cordialmente,

Dr APARCANA HERNANDEZ José Carlos
CODIGO ORCID: 0000-0001-7398-6817

Anexo 7: Evidencias (constancia de aplicación, autorización) otras



CONSTANCIA DE INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO NACIONAL DE GRADOS Y TÍTULOS

La Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos, a través del Jefe de la Unidad de Registro de Grados y Títulos, deja constancia que la información contenida en este documento se encuentra previamente inscrita en el Registro Nacional de Grados y Títulos administrada por la Sunedu.

INFORMACIÓN DEL CIUDADANO

Apellidos **RODRIGUEZ PINEDA**
Nombres **MARITZA**
Tipo de Documento de Identidad **DNI**
Número de Documento de Identidad **02433258**

INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

Nombre **UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN AGUSTÍN DE AREQUIPA**
Rector **VALDEMAR MEDINA HOYOS**
Secretario General **FRANCISCO A. GARCIA CALISAYA**
Director - Epg **JAVIER LIZARRAGA LAZO**

INFORMACIÓN DEL DIPLOMA

Grado Académico **MAESTRO**
Denominación **MAESTRO EN CIENCIAS
PSICOLOGIA CLINICA - EDUCATIVA, INFANTIL Y
ADOLESCENCIAL**
Fecha de Expedición **16/08/2013**
Resolución/Acta **RCU 605-2013**
Diploma **P-412**
Fecha Matricula **Sin información (*****)**
Fecha Egreso **Sin información (*****)**



Lugar y fecha de emisión de la presente constancia
Santiago de Surco, 17 de Marzo de 2022

JESSICA MARTHA ROJAS BARRUETA
JEFA
Unidad de Registro de Grados y Títulos
Superintendencia Nacional de Educación
Superior Universitaria - Sunedu



Firmado digitalmente por:
Superintendencia Nacional de Educación
Superior Universitaria
Motivo: Servidor de
Agente automatizado.
Fecha: 17/03/2022 12:21:57-0500

Esta constancia puede ser verificada en el sitio web de la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria - Sunedu (www.sunedu.gob.pe), utilizando lectora de códigos o teléfono celular enfocando al código QR. El celular debe poseer un software gratuito descargado desde Internet.

Documento electrónico emitido en el marco de la Ley N° Ley N° 27269 - Ley de Firmas y Certificados Digitales, y su Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 052-2008-PCM.

(*) El presente documento deja constancia únicamente del registro del Grado o Título que se señala.

(*****) Ante la falta de información, puede presentar su consulta formalmente a través de la mesa de partes virtual en el siguiente enlace <https://entlinea.sunedu.gob.pe>

Anexo 8: Informe de Turnitin al 28% de similitud

RESILIENCIA Y ESTRÉS LABORAL EN DOCENTES DE UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA SECUNDARIA PUBLICA, 2022

INFORME DE ORIGINALIDAD

21 %	21 %	1 %	9 %
INDICE DE SIMILITUD	FUENTES DE INTERNET	PUBLICACIONES	TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	12 %
2	repositorio.autonomadeica.edu.pe Fuente de Internet	4 %
3	repositorio.unfv.edu.pe Fuente de Internet	2 %
4	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	1 %
5	Submitted to Universidad Católica de Santa María Trabajo del estudiante	1 %
6	repositorio.upao.edu.pe Fuente de Internet	1 %
7	Submitted to Universidad San Ignacio de Loyola Trabajo del estudiante	1 %