



**UNIVERSIDAD ANDINA**  
**NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ**  
**ESCUELA DE POSGRADO**  
**MAESTRÍA EN EDUCACIÓN**  
**MENCIÓN: ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EDUCATIVA**



**RESILIENCIA Y SU RELACIÓN CON EL ESTRÉS LABORAL  
EN DOCENTES DE EDUCACIÓN SECUNDARIA DE LA  
INSTITUCIÓN EDUCATIVA GLORIOSO  
SAN CARLOS PUNO 2024**

**TESIS PRESENTADA POR:**

**LILIANA ANYELA YAPO PINEDA**

**PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE  
MAGÍSTER EN EDUCACIÓN  
MENCIÓN: ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EDUCATIVA**

JULIACA – PERÚ

2025



**UNIVERSIDAD ANDINA**  
**NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ**  
**ESCUELA DE POSGRADO**  
**MAESTRÍA EN EDUCACIÓN**  
**MENCIÓN: ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EDUCATIVA**

**RESILIENCIA Y SU RELACIÓN CON EL ESTRÉS LABORAL**  
**EN DOCENTES DE EDUCACIÓN SECUNDARIA DE LA**  
**INSTITUCIÓN EDUCATIVA GLORIOSO**  
**SAN CARLOS PUNO 2024**

**TESIS PRESENTADA POR:**  
**LILIANA ANYELA YAPO PINEDA**  
**PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE**  
**MAGÍSTER EN EDUCACIÓN**  
**MENCIÓN: ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EDUCATIVA**

**APROBADA POR:**

**PRESIDENTE**

:   
Dr. RICARDO ANIBAL MALDONADO MAMANI

**PRIMER MIEMBRO**

:   
Dr. SANTOTOMAS LICIMACO AGUILAR PINTO

**SEGUNDO MIEMBRO**

:   
Dr. RAMIRO AMILCAR BOLAÑOS CALDERON

**ASESOR DE TESIS**

:   
Dr. SEGUNDO ORTIZ CANSAYA

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN**

: GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN – P32



## UNIVERSIDAD ANDINA "NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ" ESCUELA DE POSGRADO



### RESOLUCIÓN DIRECTORAL N°0187-2025-D-EPG-UANCV/J

Juliaca, 20 de junio del 2025

#### VISTOS:

El expediente N° 2025-006446 presentado por el (la) Bachiller: YAPO PINEDA LILIANA ANYELA quien solicita nominación de jurados, fecha y hora de sustentación de tesis, en la Escuela de Posgrado de la Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez".

#### CONSIDERANDO:

Que, el (a) Bachiller: YAPO PINEDA LILIANA ANYELA con número de DNI 01314594 con número de matrícula 22028303 ha solicitado asignación de jurados, Fecha y hora de sustentación de la Tesis Titulada: RESILIENCIA Y SU RELACIÓN CON EL ESTRÉS LABORAL EN DOCENTES DE EDUCACIÓN SECUNDARIA DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA GLORIOSO SAN CARLOS PUNO 2024 para optar el GRADO de: MAGISTER EN EDUCACIÓN Mención: ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EDUCATIVA de la Escuela de Posgrado de la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez;

Que, de conformidad con lo previsto en el artículo 18° del Reglamento Interno de Trabajo de Investigación Conducente a Grados y Títulos, COMITÉ DE INVESTIGACIÓN;

Que, mediante Resolución N°1740-2024 -USA-EPG/UANCV SE APRUEBA Y AUTORIZA LA EJECUCION DE LA PROPUESTA DE INVESTIGACION y con Resolución N°2231-2024-USA-EPG/UANCV, se APRUEBA y AUTORIZA EL INFORME FINAL DE LA INVESTIGACIÓN (BORRADOR DE TESIS) Titulada: RESILIENCIA Y SU RELACIÓN CON EL ESTRÉS LABORAL EN DOCENTES DE EDUCACIÓN SECUNDARIA DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA GLORIOSO SAN CARLOS PUNO 2024 La misma que pertenece a la Línea de Investigación: GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN – P32;

Que, al haberse cumplido con los requisitos exigidos por el Reglamento Interno de Trabajo de Investigación Conducente a Grados y Títulos en su artículo 28° DE LA SUSTENTACIÓN.

Y estando, la opinión favorable del Director de la Unidad de Investigación y el Director de la Escuela de Posgrado mediante acta de sorteo de jurado, con registro N° 000184 de fecha: 18 de junio de 2025 se nombra jurados.

Que, conforme al artículo 66° del Reglamento General de la Escuela de Posgrado de la UANCV, establece que la Tesis de Posgrado es un trabajo de investigación científica original de actualidad y de alto valor científico;

En uso de las atribuciones conferidas a la Dirección en el inciso "J" del artículo 17° del Reglamento General de la Escuela de Posgrado, y el artículo 76° del Estatuto Universitario;

#### SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO. - DECLARAR APTO para la sustentación presencial del INFORME FINAL DE LA INVESTIGACIÓN (borrador de tesis), TITULADO: RESILIENCIA Y SU RELACIÓN CON EL ESTRÉS LABORAL EN DOCENTES DE EDUCACIÓN SECUNDARIA DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA GLORIOSO SAN CARLOS PUNO 2024 del (la) Bach: YAPO PINEDA LILIANA ANYELA, para optar el GRADO de: MAGISTER EN EDUCACIÓN Mención: ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EDUCATIVA, en virtud de los considerandos expuestos.

ARTÍCULO SEGUNDO. - NOMINAR JURADOS para la sustentación presencial y defensa de la tesis a los siguientes docentes ordinarios:

Presidente	: Dr. RICARDO ANIBAL MALDONADO MAMANI
Primer miembro	: Dr. SANTOTOMAS LICIMACO AGUILAR PINTO
Segundo miembro	: Dr. RAMIRO AMILCAR BOLAÑOS CALDERON
Asesor	: Dr. SEGUNDO ORTIZ CANSAYA

ARTÍCULO TERCERO. - PROGRAMAR FECHA Y HORA de sustentación como se detalla:

Fecha	: Miércoles, 25 de junio del 2025
Hora	: 11:00 a.m..
Lugar	: Aula N°309 EPG-UANCV-JULIACA

ARTÍCULO CUARTO. - El Director de la Escuela de Posgrado queda encargado del cumplimiento de la presente Resolución.

Regístrese, comuníquese y archívese.

UNIVERSIDAD ANDINA "NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ"  
ESCUELA DE POSGRADO

Dr. José Ricardo Quispe Zapana  
DIRECTOR (e)



# UNIVERSIDAD ANDINA "NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ" ESCUELA DE POSGRADO



### RESOLUCIÓN DIRECTORAL N° 02231-2024-USA-EPG/UANCV

Juliaca, 12 de diciembre de 2024

#### VISTOS:

El Expediente N° 2024-014456 de fecha 26 de noviembre de 2024, el (la) Bach. YAPO PINEDA LILIANA ANYELA, con DNI N° 01314594, código de matrícula N° 22028303, quien solicita Revisión de Informe Final de la Investigación (borrador de Tesis); INFORME N° 001154-2024-UI-EPG-UANCV y el Anexo (04 o 05) "Ficha de Opinión del Informe Final de la Investigación (borrador de Tesis)" del 06 de diciembre de 2024, que fue revisada por el Comité de Investigación de la Escuela de Posgrado.

#### CONSIDERANDO:

Que, las Unidades de Investigación son unidades académicas que agrupan a docentes y estudiantes de diversas disciplinas, en razón del desarrollo de investigación científica, tecnológica y humanista de acuerdo al Estatuto Universitario Modificado 2020 de nuestra primera Casa Superior de Estudios.

Que, con Expediente N° 2024-014456 el (la) Bach. YAPO PINEDA LILIANA ANYELA, solicita la revisión y aprobación del Informe Final de la Investigación (borrador de Tesis) titulado: RESILIENCIA Y SU RELACIÓN CON EL ESTRÉS LABORAL EN DOCENTES DE EDUCACIÓN SECUNDARIA DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA GLORIOSO SAN CARLOS PUNO 2024 Línea de investigación GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN - P32, para optar el GRADO de MAGISTER EN EDUCACIÓN, mención: ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EDUCATIVA.

Que, al haberse cumplido con los requisitos exigidos por el Reglamento Interno de Trabajo de Investigación Conducente a Grados y Títulos plasmado en la Resolución N° 0294-2023-UANCV-CU-R.

Que, el Comité de Investigación emitió su opinión FAVORABLE al Informe Final de la Investigación (borrador de Tesis).

Que, el Director de la Unidad de Investigación de la Escuela de Posgrado, corroboró el asesoramiento en el Informe Final de la Investigación (borrador de Tesis) del ASESOR Dr. SEGUNDO ORTIZ CANSAYA; y,

Estando, la opinión favorable del Comité de Investigación, según INFORME N° 001154-2024-UI-EPG-UANCV y el Anexo (04 o 05) "Ficha de Opinión del Informe Final de la Investigación (borrador de Tesis)" en concordancia con el Reglamento Interno de Trabajo de Investigación Conducente a Grados y Títulos Resolución N° 0294-2023-UANCV-CU-R, de conformidad a lo que establece la Ley Universitaria N° 30220, Ley de Creación de la UANCV N° 23738 y Modificatoria N° 24661 y el Estatuto de la UANCV, que confiere facultades a la unidad de Investigación de la Escuela de Posgrado.

#### SE RESUELVE:

ARTICULO PRIMERO.- APROBAR Y AUTORIZAR EL INFORME FINAL DE LA INVESTIGACIÓN (BORRADOR DE TESIS) para la REVISIÓN DE SIMILITUD TURNITIN, titulado: RESILIENCIA Y SU RELACIÓN CON EL ESTRÉS LABORAL EN DOCENTES DE EDUCACIÓN SECUNDARIA DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA GLORIOSO SAN CARLOS PUNO 2024 presentado por el (la) Bach. YAPO PINEDA LILIANA ANYELA, en virtud de los considerandos expuestos.

ARTICULO SEGUNDO.- RATIFICAR, como ASESOR al (a) Dr. SEGUNDO ORTIZ CANSAYA.

ARTICULO TERCERO. - DISPONER que la Escuela de Posgrado, la Secretaría Académica y administrativa, quedan encargados del cumplimiento de la presente resolución.

Regístrese, comuníquese y archívese.



UNIVERSIDAD ANDINA "NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ"  
ESCUELA DE POSGRADO  
DIRECCIÓN  
JULIACA - PERÚ  
Dr. Leopoldo Wierposlao Córdova Cari  
DIRECTOR (e)

DISTRIBUCIÓN:  
DIRECCIÓN EPG, INTERESADO.  
RSPU 11/12/2024



## UNIVERSIDAD ANDINA "NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ" ESCUELA DE POSGRADO



### RESOLUCIÓN DIRECTORAL N° 01740-2024-USA-EPG/UANCV

Juliaca, 22 de octubre de 2024

#### VISTOS:

El Expediente N° 2024-012251 de fecha 03 de octubre de 2024, el (la) Bach. YAPO PINEDA LILIANA ANYELA, con DNI N° 01314594, código de matrícula N° 22028303, quien solicita Revisión de propuesta de Investigación; INFORME N° 00681-2024-UI-EPG-UANCV y el Anexo (02 o 03) "Ficha de Opinión de la Propuesta de Investigación" del 17 de octubre de 2024, que fue revisada por el Comité de Investigación de la Escuela de Posgrado.

#### CONSIDERANDO:

Que, las Unidades de Investigación son unidades académicas que agrupan a docentes y estudiantes de diversas disciplinas, en razón del desarrollo de investigación científica, tecnológica y humanista de acuerdo al Estatuto Universitario Modificado 2020 de nuestra primera Casa Superior de Estudios.

Que, con Expediente N° 2024-012251 el (la) Bach. YAPO PINEDA LILIANA ANYELA, solicita la revisión y aprobación de la propuesta de Investigación titulado: **RESILIENCIA Y SU RELACIÓN CON EL ESTRÉS LABORAL EN DOCENTES DE EDUCACIÓN SECUNDARIA DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA GLORIOSO SAN CARLOS PUNO 2024** Línea de investigación **GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN – P32**, para optar el GRADO de **MAGISTER EN EDUCACIÓN**, mención: **ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EDUCATIVA**.

Que, al haberse cumplido con los requisitos exigidos por el Reglamento Interno de Trabajo de Investigación Conducente a Grados y Títulos plasmado en la Resolución N° 0294-2023-UANCV-CU-R.

Que, el Comité de Investigación emitió su opinión **FAVORABLE** a la propuesta de investigación.

Que, el Director de la Unidad de Investigación de la Escuela de Posgrado, corroboró la propuesta del **ASESOR Dr. SEGUNDO ORTIZ CANSAYA**, quien debe estar acreditado y facultado para orientar y ayudar al asesorado en el proceso de elaboración del trabajo de investigación (Tesis) de acuerdo a la DIRECTIVA N° 004-2019-UANCV-VRAD-OI; y,

Estando, la opinión favorable del Comité de Investigación, según **INFORME N° 00681-2024-UI-EPG-UANCV** y el **Anexo (02 o 03) "Ficha de Opinión de la Propuesta de Investigación"** en concordancia con el Reglamento Interno de Trabajo de Investigación Conducente a Grados y Títulos Resolución N° 0294-2023-UANCV-CU-R, de conformidad a lo que establece la Ley Universitaria N° 30220, Ley de Creación de la UANCV N° 23738 y Modificatoria N° 24661 y el Estatuto de la UANCV, que confiere facultades a la unidad de Investigación de la Escuela de Posgrado.

#### SE RESUELVE:

**ARTICULO PRIMERO.- APROBAR Y AUTORIZAR LA EJECUCIÓN DE LA PROPUESTA DE INVESTIGACIÓN**, titulado: **RESILIENCIA Y SU RELACIÓN CON EL ESTRÉS LABORAL EN DOCENTES DE EDUCACIÓN SECUNDARIA DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA GLORIOSO SAN CARLOS PUNO 2024** presentado por el (la) Bach. YAPO PINEDA LILIANA ANYELA, en virtud de los considerandos expuestos.

**ARTICULO SEGUNDO.- RECONOCER**, como **ASESOR** al (a) **Dr. SEGUNDO ORTIZ CANSAYA**.

**ARTICULO TERCERO. - DISPONER** que la Escuela de Posgrado, la Secretaría Académica y administrativa, quedan encargados del cumplimiento de la presente resolución.

Regístrese, comuníquese y archívese.



Dr. Leopoldo Wainvestro Condon Cari  
DIRECTOR (a)






# 19% Similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para ca...

## Filtrado desde el informe

- ▶ Bibliografía
- ▶ Coincidencias menores (menos de 10 palabras)

## Fuentes principales

- 15%  Fuentes de Internet
- 3%  Publicaciones
- 17%  Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

## Marcas de integridad

N.º de alertas de integridad para revisión

Los algoritmos de nuestro sistema analizan un documento en profundidad para buscar inconsistencias que permitirían distinguirlo de una entrega normal. Si advertimos algo extraño, lo marcamos como una alerta para que pueda revisarlo.


Una marca de alerta no es necesariamente un indicador de problemas. Sin embargo, recomendamos que preste atención y la revise.



## Metadatos complementarios - UANCV

TÍTULO DE LA TESIS	
RESILIENCIA Y SU RELACIÓN CON EL ESTRÉS LABORAL EN DOCENTES DE EDUCACIÓN SECUNDARIA DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA GLORIOSO SAN CARLOS PUNO 2024	
Datos de autor	
Nombres y apellidos	LILIANA ANYELA YAPO PINEDA
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	01314594
URL de ORCID	<a href="https://orcid.org/0009-0005-2440-9892">https://orcid.org/0009-0005-2440-9892</a>
Datos de asesor	
Nombres y apellidos	SEGUNDO ORTIZ CANSAYA
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	29309750
URL de ORCID	<a href="https://orcid.org/0000-0003-0224-8651">https://orcid.org/0000-0003-0224-8651</a>
Datos del jurado	
Presidente del jurado	
Nombres y apellidos	RICARDO ANIBAL MALDONADO MAMANI
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	02429806
Miembro del jurado 1	
Nombres y apellidos	SANTOTOMAS LICIMACO AGUILAR PINTO
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	02291995



<b>Miembro del jurado 2</b>	
Nombres y apellidos	RAMIRO AMILCAR BOLAÑOS CALDERON
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	29565004
<b>Datos de investigación</b>	
Línea de investigación	GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN – P32
Grupo de investigación	No aplica.
Agencia de financiamiento	Sin financiamiento.
Ubicación geográfica de la investigación	<p><b>País:</b> Perú</p> <p><b>Departamento:</b> Puno</p> <p><b>Provincia:</b> Puno</p> <p><b>Distrito:</b> Puno</p> <p><b>Coordenadas</b></p> <p><b>Latitud:</b> 16°24'22.0"S</p> <p><b>Longitud:</b> 71°33'24.1"W</p> <p><b>URL Maps</b></p> <p><a href="https://tinyurl.com/yyp4kam4">https://tinyurl.com/yyp4kam4</a></p> 
Año o rango de años en que se realizó la investigación	Octubre 2024 – junio 2025
URL de disciplinas OCDE <a href="https://concytec-pe.github.io/Peru-CRIS/vocabularios/ocde_ford.html">https://concytec-pe.github.io/Peru-CRIS/vocabularios/ocde_ford.html</a> Librería	<p><b>Ciencias de la Educación</b></p> <p><a href="https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.03.00">https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.03.00</a></p> <p><b>Educación General (incluye capacitación y pedagogía)</b></p> <p><a href="https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.03.01">https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.03.01</a></p>



UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CUSCO  
VICERECTORADO DE INVESTIGACIÓN  
ESCUELA DE POSTGRADO

*[Signature]*

Dr. Jesús Mamani Mamani  
DIRECTOR  
DE INVESTIGACIÓN - EPG



### DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD Y RESPONSABILIDAD

Yo LILIANA ANYELA YAPO PINEDA, identificado con DNI Nro. 01314594 en mi condición de egresado de:

- Escuela Profesional
- Programa de Segunda Especialidad,
- Programa de Maestría o Doctorado

MAESTRÍA EN EDUCACIÓN

informo que he elaborado el/la  Tesis o  Trabajo de Investigación,  Trabajo Académico denominada:

" RESILIENCIA Y SU RELACIÓN CON EL ESTRÉS LABORAL EN DOCENTES DE EDUCACIÓN SECUNDARIA DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA GLORIOSO SAN CARLOS PUNO 2024 "

Asesorado por: DR. SEGUNDO ORTIZ CANSAYA

Es un tema original.

Declaro que el presente trabajo de tesis es elaborado por mi persona y **no existe plagio/copia** de ninguna naturaleza, en especial de otro documento de investigación (tesis, revista, texto, congreso, o similar) presentado por persona natural o jurídica alguna ante instituciones académicas, profesionales, de investigación o similares, en el país o en el extranjero.

Dejo constancia que las citas de otros autores han sido debidamente identificadas en el trabajo de investigación, por lo que no asumiré como tuyas las opiniones vertidas por terceros, ya sea de fuentes encontradas en medios escritos, digitales o Internet.

Asimismo, ratifico que soy plenamente consciente de todo el contenido de la tesis y asumo la responsabilidad de cualquier error u omisión en el documento, así como de las connotaciones éticas y legales involucradas.

El incumplimiento de lo declarado da lugar a responsabilidad del declarante, en consecuencia; a través del presente documento asumo frente a terceros, la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez y/o la Administración Pública toda responsabilidad que pueda derivarse por el trabajo final presentado. Lo señalado incluye responsabilidad pecuniaria incluido el pago de multas u otros por los daños y perjuicios que se ocasionen.

Juliaca 19 de AGOSTO del 2025

FIRMA DEL ASESOR

FIRMA (obligatoria)

Huella



## DEDICATORIA

Agradezco a Dios por la dirección a través de todos los senderos de mi existencia, por ser la fortaleza y la protección que me sostuvieron en cada instante de adversidad. Su luz ha sido mi norte y, en los silencios, mi compañía.

A los que me rodean, cuyo amor ha sido invariable, cuyo consejo ha sido siempre prudente y cuyo apoyo ha sido cotidiano, les debo la razón de mi esfuerzo. Han modelado en mí la virtud del trabajo, la tenacidad de continuar y la dignidad de no apartarme jamás de la sencillez. Este triunfo no me pertenece: es el fruto compartido de nuestras vidas entrelazadas.



## AGRADECIMIENTO

A la ilustre Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez, mi agradecimiento por haberme conferido una enseñanza profesional de innegable excelencia. Reconozco en sus aulas y su claustro el sustrato indispensable de esta formación.

Al ilustrado asesor de tesis, Dr. SEGUNDO ORTIZ CANSAYA, tributario mi reconocimiento, que ha hecho posible la culminación satisfactoria de esta investigación mediante su guía rigurosa, su discernimiento crítico y su generosa disponibilidad.



## ÍNDICE GENERAL

DEDICATORIA .....	iii
AGRADECIMIENTO .....	iv
ÍNDICE GENERAL .....	v
ÍNDICE DE TABLAS .....	ix
RESUMEN .....	x
ABSTRACT .....	xi
INTRODUCCIÓN .....	xii

### CAPÍTULO I

#### FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

1.1. EXPOSICIÓN DE LA SITUACIÓN PROBLEMÁTICA .....	1
1.2. FORMULACIÓN DEL PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA .....	4
1.2.1. Problema general .....	4
1.2.2. Problemas específicos.....	4
1.3. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN .....	4
1.3.1. Justificación teórica .....	4
1.3.2. Justificación práctica.....	5
1.3.3. Justificación metodológica .....	6
1.4. OBJETIVOS .....	6
1.4.1. Objetivo general .....	6



1.4.2. Objetivos específicos ..... 6

1.5. IMPORTANCIA Y ALCANCE DE LA INVESTIGACIÓN ..... 7

1.6. LIMITACIONES Y DELIMITACIONES DE LA INVESTIGACIÓN ..... 9

1.7. HIPÓTESIS ..... 10

    1.7.1. Hipótesis general ..... 10

    1.7.2. Hipótesis específicas ..... 10

1.8. VARIABLES E INDICADORES ..... 11

**CAPÍTULO II**  
**MARCO TEÓRICO**

2.1. ANTECEDENTES DEL ESTUDIO ..... 15

    2.1.1. A nivel internacional ..... 15

    2.1.2. A nivel nacional ..... 17

    2.1.3. A nivel local ..... 19

2.2. BASES TEÓRICAS ..... 21

2.3. MARCO CONCEPTUAL ..... 65

**CAPÍTULO III**  
**METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN**

3.1. ENFOQUE DE LA INVESTIGACIÓN ..... 68

3.2. MÉTODO O MÉTODOS APLICADOS A LA INVESTIGACIÓN ..... 68

3.3. TIPO DE INVESTIGACIÓN ..... 69



3.4. NIVEL DE INVESTIGACIÓN .....	69
3.5. DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN .....	70
3.6. POBLACIÓN Y MUESTRA .....	70
3.6.1. Población.....	70
3.6.2. Muestra .....	71
3.7. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN .....	71
3.7.1. Técnicas de investigación .....	71
3.7.2. Instrumentos de investigación .....	72
3.8. VALIDEZ Y CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN....	72
3.8.1. Validez de los instrumentos .....	72
3.8.2. Confiabilidad de los instrumentos.....	72
3.9. DISEÑO DE LA ESTRATEGIA PARA LA PRUEBA DE HIPÓTESIS .....	74

## **CAPÍTULO IV**

### **RESULTADOS Y DISCUSIÓN**

4.1. PRESENTACIÓN, ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS DATOS.....	76
4.2. PROCESO DE LA PRUEBA DE HIPÓTESIS.....	77
4.3. DISCUSIÓN DE RESULTADOS .....	92
CONCLUSIONES.....	98
RECOMENDACIONES .....	100
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS .....	102



ANEXOS .....	111
ANEXO 1: MATRIZ DE CONSISTENCIA .....	112
ANEXO 2: INSTRUMENTOS .....	113
ANEXO 3: MATRIZ DE BASE DE DATOS.....	117
ANEXO 4: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS.....	120



## ÍNDICE DE TABLAS

<b>Tabla 1</b> Operacionalización de variables .....	13
<b>Tabla 2</b> Reseña de la variable resiliencia .....	39
<b>Tabla 3</b> Reseña de la variable estrés laboral .....	64
<b>Tabla 4</b> Población .....	70
<b>Tabla 5</b> Rango de confiabilidad.....	73
<b>Tabla 6</b> Fiabilidad para la variable resiliencia .....	73
<b>Tabla 7</b> Fiabilidad para la variable estrés laboral.....	74
<b>Tabla 8</b> <i>Pruebas de normalidad mediante Kolmogorov-Smirnov</i> .....	77
<b>Tabla 9</b> Nivel de correlación.....	79
<b>TABLA 13</b> Correlación entre la resiliencia y el estrés laboral del docente.....	80
<b>Tabla 11</b> Correlación entre autoeficacia y estrés laboral del docente.....	82
<b>TABLA 12</b> Correlación entre control bajo presión y estrés laboral del docente .....	84
<b>TABLA 13</b> Correlación entre la adaptabilidad y estrés laboral del docente .....	86
<b>TABLA 14</b> Correlación entre el control y el estrés laboral del docente .....	88
<b>TABLA 15</b> Correlación entre la espiritualidad y el estrés laboral del docente .....	90



## RESUMEN

El estudio tuvo como **objetivo** del estudio fue, determinar la relación que existe entre la resiliencia y el estrés laboral en docentes de educación secundaria de la Institución Educativa Glorioso San Carlos Puno 2024. **Metodología**, él estudio tiene un enfoque cuantitativo, tipo básica, nivel correlacional, diseño no experimental de corte transversal, método hipotético deductivo. La población lo conforman 143 docentes, la muestra lo constituye 120 docentes, siendo el tipo de muestreo probabilístico. La técnica aplicada fue la encuesta y su instrumento el cuestionario. La confiabilidad de los instrumentos se realizó mediante el alfa de Cronbach para la variable resiliencia (0,75=excelente confiabilidad) y para la variable estrés laboral (0,85=excelente confiabilidad). Ambas variables presentan una distribución normal, lo que implica aplicar el coeficiente estadístico de Pearson. **Los resultados** reflejan que, mediante Pearson, se obtuvo un valor positivo de correlación de las dimensiones de la resiliencia (autoeficacia, control bajo presión, adaptabilidad, control, espiritualidad) y el estrés laboral, con p-valor menores a alfa 0.05 ( $p\text{-valor} < 0.05$ ) siendo todas las relaciones estadísticamente significativas. **Conclusión**, los resultados obtenidos mediante el coeficiente de correlación de Pearson ( $r=0.73$ , correlación fuerte ( $p\text{-valor}=0.03$ )) confirman que existe una relación positiva significativa entre la resiliencia y el estrés laboral en los docentes. Este hallazgo indica que los docentes con niveles más altos de resiliencia poseen mayores recursos emocionales, cognitivos y sociales para gestionar el estrés laboral, lo que les permite enfrentar las demandas y desafíos de su profesión con mayor efectividad.

**Palabras claves.** autorregulación, inteligencia emocional, gestión, enseñanza.



## ABSTRACT

The **objective** of the study was to determine the relationship between resilience and work stress in secondary school teachers at the Glorioso San Carlos Puno 2024 Educational Institution. **Methodology**, the study has a quantitative approach, basic type, correlational level, non-experimental cross-sectional design, hypothetical-deductive method. The population consists of 143 teachers, the sample consists of 120 teachers, the sampling type being probabilistic. The technique applied was the survey and its instrument the questionnaire. The reliability of the instruments was carried out using Cronbach's alpha for the resilience variable (0.75 = excellent reliability) and for the work stress variable (0.85 = excellent reliability). Both variables present a normal distribution, which implies applying the Pearson statistical coefficient. **The results** reflect that, through Pearson, a positive correlation value was obtained between the dimensions of resilience (self-efficacy, control under pressure, adaptability, control, spirituality) and work stress, with p-values less than alpha 0.05 ( $p\text{-value} < 0.05$ ), with all relationships being statistically significant. **Conclusion**, the results obtained through the Pearson correlation coefficient ( $r = 0.73$ , strong correlation ( $p\text{-value} = 0.03$ )) confirm that there is a significant positive relationship between resilience and work stress in teachers. This finding indicates that teachers with higher levels of resilience have greater emotional, cognitive and social resources to manage work stress, which allows them to face the demands and challenges of their profession more effectively.

**Keywords.** Emotional intelligence, management, self-regulation, teaching.



## INTRODUCCIÓN

La profesión docente está sujeta a presiones externas más allá del aula. Las demandas diarias combinadas con la angustia emocional que a menudo acompaña el trabajo tienen un severo impacto en la salud personal y el rendimiento laboral. A nivel mundial, el estrés dentro de la fuerza laboral docente es un problema prioritario debido a una combinación de cargas administrativas, expectativas sociales en constante aumento y, en la mayoría de los casos, una falta de recursos adecuados. En última instancia, esta combinación de factores resulta en una mayor ansiedad, síntomas depresivos y un agotamiento emocional severo. El impacto, además, afecta la salud mental de los profesionales y su autoevaluación de la eficacia con la que cumplen con las demandas del proceso educativo. En este escenario, el papel de la resiliencia es crucial. Es la capacidad que permite a los docentes sobrellevar su carga mental, manteniendo a la vez la motivación, el equilibrio emocional y un sentido de propósito, incluso en los entornos más desafiantes.

En el plano dedicado a las actividades educativas del país, el sistema educativo peruano también encuentra, aunque magnificado por situaciones internas, la mayoría de las problemáticas que también padece el resto del mundo. Los y las docentes, en el contexto educativo latinoamericano, provocan el estallido de condiciones generadoras del estrés en el trabajo por la combinación de la inestabilidad de su condición laboral, el exceso de sobrejornada y la complejidad de las realidades sociales a las que deben responder. A su vez, la inercia de los sistemas provoca el agotamiento de la resiliencia, que, en forma de autoeficacia, control en ciclo de presión y redes sociales de soporte, se convierte en sistema en las alas defensivas de los



educadores y educadoras del país para responder a la adaptación y sobrecarga que proporciona la intervención del sistema educativo.

Para la IES Glorioso San Carlos, en la provincia de Puno, la situación se complejiza con la escasez de recursos materiales, la sobrepoblación en las aulas, y las expectativas de las familias y la comunidad. La tensión en el sistema entiendo que desgasta los profesores, no solo por imposición institucional, sino por la falta de recursos. En este sentido, la resiliencia es el elemento que se presenta como el amortiguador. La comprensión local de la interrelación de estos elementos es el punto de partida para el diseño de acciones que incidan en la mejora de la calidad educativa, en el bienestar del profesor, y que se traduzcan en el reforzamiento de la calidad educativa.

El trabajo se distribuye en cuatro capítulos. En el Capítulo 1, se presentan los elementos básicos, que comprenden la delimitación del problema, los objetivos y la justificación de su formulación y búsqueda. El Capítulo 2 se centra en el marco teórico y la base académica respecto a las variables y sus dimensiones. El Capítulo 3 describe el diseño metodológico del estudio, detallando los sujetos y los procedimientos para la recolección de información. El Capítulo 4 describe los hallazgos, los discute y concluye con recomendaciones destinadas a mitigar el problema que se ha identificado.



## CAPÍTULO I

### FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

#### 1.1. EXPOSICIÓN DE LA SITUACIÓN PROBLEMÁTICA

Escuela es un lugar donde se forman ideales y se educa una sociedad. No hay que perder de vista que tanto la educación como la enseñanza son dos caras de una misma moneda. Sin alumnos, no hay un fin para los docentes. Y sin docentes, no se puede sostener un sistema educativo. Dentro de esta metodología se crean atributos como la enseñanza, el profesorado, la pedagogía y los educandos. Cada novedad crea un estímulo e introduce un cambio que se observa en la educación de los alumnos. Por esta misma razón, es la educación la que presenta la mayor responsabilidad dentro de un sistema. Si uno de los atributos presenta una disfuncionalidad, el fin de cada uno se encuentra en riesgo.

En este contexto, la resiliencia se convierte en la capacidad clave para mantener la actitud positiva de los profesores y para el mantenimiento de la actitud positiva y la eficacia en la profesión docente. Las dimensiones de autoeficacia y tenacidad guían a los docentes a tener confianza en sí mismos sobre lo que pueden hacer frente a los desafíos. La capacidad de mantener y controlar bajo presión es



fundamental para la compostura mental y la claridad en situaciones complejas e interrelacionadas. La adaptabilidad y las redes de apoyo abordan la interdependencia internacional en la que los marcos colaborativos y cooperativos son fundamentales para las constelaciones de estrés. El sentido de control y propósito de los docentes en su trabajo, y la fuerza espiritual interior como dimensión del marco de resiliencia, sirven como ancla en tiempos turbulentos e inciertos. Frecuentemente, estas dimensiones de resiliencia son los marcos centrales en los que los docentes no logran abordar sus cargas mentales emocionales y, como resultado, se agotan emocionalmente, siendo indiferentes a su trabajo docente.

Cada vez es más visible el estrés relacionado con el trabajo de los educadores en el contexto peruano. Los docentes peruanos enfrentan condiciones difíciles, como escasos materiales educativos, aulas con exceso de alumnos y entornos de enseñanza que generalmente son poco acogedores, y por lo tanto, difíciles de optimizar para el aprendizaje. Como resultado, los docentes soportan situaciones estresantes que pueden llevar a síntomas de ansiedad y depresión, agravados por demandas laborales extremas y creencias disfuncionales sobre su eficacia en el trabajo.

De las distintas dimensiones en las que se presenta la resiliencia, la autoeficacia y la tenacidad son vitales para que el docente peruano logre sobreponerse a las adversidades que se le presentan en su trabajo. La gestión del estrés, que se presenta en algunas personas, facilita el manejo de situaciones conflictivas, aunque no todas las personas lo logran. Modular el estrés en situaciones conflictivas y el manejo de estrés son funciones que ayudan a sobrellevar la presión



que se presenta en el aula. La adaptabilidad, en el manejo de los desafíos, y las redes de apoyo se transforman en el pilar que las personas deben utilizar en el ámbito familiar y en las relaciones de trabajo. A pesar de que el apoyo social frecuentemente se presenta como una red de contención, en las personas que se trabaja en la red social de apoyo. El enfoque y la movilización de los recursos espirituales son otras vías que se le presentan a las personas en el trabajo. La motivación hacia la tarea, aunque la desmotivación sigue siendo un desafío.

Los docentes de la Institución Educativa Glorioso San Carlos de Puno enfrentan situaciones que impactan de forma negativa su salud emocional y su desempeño. Situaciones como el exceso de matrícula, la escasez de recursos y la presión que obtienen desde el entorno de la comunidad educativa generan una constante presión que culmina en una desadaptación de la propia estima, en forma de ansiedad y depresión, y la desadaptación de creencias acerca de su propio desempeño. La falta de un manejo efectivo del estrés y del trabajo se traduce en una ineffectividad en el afrontamiento o la puesta en acción de un mecanismo ineffectivo para la solución de problemas.

La autoeficacia y la perseverancia de algunos docentes les permiten creer en sus competencias, mientras que la capacidad de alterar su control laboral bajo presión les ayuda a mantenerse tranquilos y enfocados en una crisis. Por el contrario, la incapacidad de hacerlo puede explicar parte del descontento entre los docentes. Las limitaciones de la región en cuanto a adaptabilidad y redes de apoyo pueden disminuir la capacidad de los docentes para hacer frente al estrés. Además, muchos derivan control y propósito y, con su espiritualidad, un sentido de tener una "fortaleza" positiva,



mientras que las condiciones laborales inadecuadas en relación con el control impactan negativamente su bienestar general y motivación.

## **1.2. FORMULACIÓN DEL PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA**

### **1.2.1. Problema general**

**PG** ¿Qué relación existe entre la resiliencia y el estrés laboral en docentes de educación secundaria de la Institución Educativa Glorioso San Carlos Puno 2024?

### **1.2.2. Problemas específicos**

**PE1.** ¿Qué relación existe entre la autoeficacia y tenacidad con el estrés laboral en docentes?

**PE2.** ¿Qué relación existe entre el control bajo presión con el estrés laboral en docentes?

**PE3.** ¿Qué relación existe entre la adaptabilidad y redes de apoyo con el estrés laboral en docentes?

**PE4.** ¿Qué relación existe entre el control con el estrés laboral en docentes?

**PE5.** ¿Qué relación existe entre la espiritualidad con el estrés laboral en docentes?

## **1.3. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN**

### **1.3.1. Justificación teórica**

La atención creciente en la literatura educativa sobre la interrelación entre la



resiliencia y estrés en los docentes se deriva, sobre todo, de la necesidad de cuidar la salud mental y, al mismo tiempo, el funcionamiento de las dinámicas pedagógicas en el aula. Desde un diseño de campo en la región de Puno, esta investigación concretó el modo en que las dimensiones de resiliencia antes mencionadas se asociaron, mediadas por contexto específico, con varios indicadores de estrés laboral, lo que enriquece el debate teórico y propone lineamientos en la atención y prevención de crisis.

### **1.3.2. Justificación práctica**

Desde un aspecto operativo, esta investigación busca construir un conjunto sistemático de guías y evidencias, las cuales, al implementarse, están dispuestas a contribuir a la calidad de vida de los profesores y, al mismo tiempo, alzarse a la mejora del desempeño pedagógico, en la Institución Educativa Glorioso San Carlos de Puno. El estudio de las dimensiones resilientes, en particular, resiliencia de los docentes, sistema de apoyo y la posibilidad de mitigar estrés, va a favor de la elaboración de programas de intervención que proponen en los centros educativos focalizar el fortalecimiento de las habilidades emocionales y resilientes. En esta parte, las evidencias recogidas serán insumos pertinentes a los niveles de dirección y gestión educativa en relación las estrategias que establecen para atenuar las exigencias del cotidiano hacer y mejorar la labor de las condiciones. El estudio, en consecuencia, busca ofrecer un tipo de retroalimentación, en este caso, a la enseñanza y a los alumnos, de tal forma que el impacto positivo pueda entrelazarse de forma sinérgica en el espacio de la escuela.



### **1.3.3. Justificación metodológica**

La investigación tiene un enfoque correlacional que hace posible un análisis cuantitativo riguroso de la relación entre la resiliencia y el estrés ocupacional de los docentes. Este diseño metodológico no solo establece que existe una correlación significativa, sino que también especifica la magnitud y la dirección de la relación que tienen las dos variables. Se usó un cuestionario de escala tipo Likert para recoger datos de las dimensiones operativas de la resiliencia y del estrés para poder obtener una observación objetiva y precisa. Los análisis estadísticos descritos permitirán modelar y describir las interacciones que se han observado de forma que se obtengan conclusiones que sean confiables y potencialmente replicables en otros contextos educativos. De esta manera, la estrategia metodológica que se ha elegido no solo se fundamenta en el rigor científico, sino que al mismo tiempo permite la transferencia de los resultados a acciones prácticas que pueden ser.

## **1.4. OBJETIVOS**

### **1.4.1. Objetivo general**

**OG.** Determinar la relación que existe entre la resiliencia y el estrés laboral en docentes de educación secundaria de la Institución Educativa Glorioso San Carlos Puno 2024.

### **1.4.2. Objetivos específicos**

**OE1.** Establecer la relación que existe entre la autoeficacia y tenacidad con el estrés laboral en docentes.



**OE2.** Analizar la relación que existe entre el control bajo presión con el estrés laboral en docentes.

**OE3.** Determinar la relación que existe entre la adaptabilidad y redes de apoyo con el estrés laboral en docentes.

**OE4.** Establecer la relación que existe entre el control y propósito con el estrés laboral en docentes.

**OE5.** Establecer la relación que existe entre la espiritualidad con el estrés laboral en docentes.

## **1.5. IMPORTANCIA Y ALCANCE DE LA INVESTIGACIÓN**

### ***1.5.1. Importancia de la investigación***

Con las dimensiones de la resiliencia que se relacionan con determinadas variables del estrés, como la ansiedad, la desmotivación y las creencias desadaptativas, se incorporan evidencias que ayudan a construir el marco de referencia de la resiliencia. Esto permite satisfacer una de las demandas del estrés docente, pues el fenómeno se expresa a nivel de la salud de los educadores y las relaciones que estos establecen en los espacios de la institución y en el entorno escolar en su conjunto. Con esto se colman, en parte, las demandas que se establecen en la E. I. Glorioso San Carlos de Puno, posibilitándose, además, la formulación de programas de intervención que se aproximen a la realidad del contexto de la región.

Prácticamente hablando, las conclusiones del estudio ayudarán a formular mejoras sostenibles en las condiciones de trabajo de los docentes, lo que, a su vez,



contribuye a fortalecer la calidad del proceso de enseñanza-aprendizaje. Desde un punto de vista académico, el estudio contribuye al cuerpo teórico sobre la relación entre el estrés docente y la resiliencia docente, y así sirve como referencia para el desarrollo de estudios posteriores en contextos similares. Finalmente, el aspecto social del estudio se basa en el potencial de la mejora de las condiciones de trabajo para producir un impacto positivo en la comunidad educativa al fomentar una cultura de trabajo caracterizada por la salud y la productividad.

### **1.5.2. Alcance de la investigación**

Respecto a su enfoque, lleve a cabo un estudio correlacional-descriptivo. Tal estudio permite, entre otras cosas, resolver la relación entre la resiliencia y estrés laboral de los docentes de educación secundaria de la Institución Educativa Glorioso San Carlos de Puno, durante el año 2024. La investigación enfoca la identificación de la existencia de correlación entre la resiliencia construida en la docencia, en las dimensiones de la autoeficacia, la tenacidad, el control bajo presión, la adaptabilidad y las redes de apoyo, el control y el propósito, la espiritualidad, y el estrés laboral, a partir de las dimensiones de la ansiedad, depresión, creencias desadaptativas, presión, desmotivación y la mala regulación emocional de la docencia, descritas en la literatura, como relevantes en el ámbito magisterial.

Por el alcance, los resultados se centran en los docentes de este centro, obteniendo resultados contextualizados. Sin embargo, en términos de estructura, composición y políticas, se pueden considerar referenciales a otras instituciones educativas de la misma red. Es relevante aclarar que el estudio intenta realizar una



descripción de las correlaciones y la relación de causa y efecto. Esto, en conjunto con otras investigaciones, permite abordar el tema desde una perspectiva más comprensiva y sugiere la construcción de propuestas educativas a nivel nacional y regional.

## **1.6. LIMITACIONES Y DELIMITACIONES DE LA INVESTIGACIÓN**

### **1.6.1. Limitaciones:**

Este estudio presenta las siguientes limitaciones:

Limitación geográfica, esta investigación se ha limitado a la Institución Educativa Glorioso San Carlos, situada en la ciudad de Puno. Las condiciones aquí estudiadas son probablemente diferentes de las que se encuentran en otros contextos educativos. Así, cualquier extrapolación a otras instituciones educativas o contextos geográficos necesita cautela y consideración.

Limitación en la disponibilidad de los sujetos, la carga de trabajo de los profesores impactó la implementación de las encuestas. El ajustado horario de cada uno de los participantes, debido a las cargas administrativas, horas de enseñanza y obligaciones personales, resultó en vacíos en la recolección de información, que, en algunos casos, no fueron reportados. A pesar de estos vacíos, los datos disponibles, aunque limitados en amplitud y profundidad debido a las restricciones de tiempo, fueron adecuados para alcanzar los objetivos propuestos.

### **1.6.2. Delimitaciones**

Esta investigación se enmarca dentro de las siguientes delimitaciones:



La investigación analizó específicamente al personal docente de educación secundaria de la Institución Educativa Glorioso San Carlos de Puno, centrándose en el año 2024, con el objetivo de contar con resultados limitados en el tiempo y en la población mencionada.

En cuanto a la temporalidad, que la recolección de datos se realizó en un periodo delimitado dentro del año 2024, de esta forma limitando el alcance temporal de la inferencia y el tratamiento estadístico.

La estrategia metodológica formuló un diseño correlacional, el cual estuvo fundamentado en la aplicación de cuestionarios estandarizados, el cual constituyó el instrumento primario para la medición de las variables y la caracterización de sus relaciones. En dentro la región de Puno, el estudio se limitó a la mencionada institución y, de esta forma, se aseguraron de que los resultados tuvieran en cuenta las características del microentorno.

## 1.7. HIPÓTESIS

### 1.7.1. *Hipótesis general*

**HG.** Existe una relación positiva significativa entre la resiliencia y el estrés laboral en docentes de educación secundaria de la Institución Educativa Glorioso San Carlos Puno 2024.

### 1.7.2. *Hipótesis específicas*

**HE1.** Existe relación positiva significativa entre la autoeficacia y tenacidad con el estrés laboral en docentes.



**HE2.** Existe relación positiva significativa entre el control bajo presión con el estrés laboral en docentes.

**HE3.** Existe relación positiva significativa entre la adaptabilidad y redes de apoyo con el estrés laboral en docentes.

**HE4.** Existe relación positiva significativa entre el control y propósito con el estrés laboral en docentes.

**HE5.** Existe relación positiva significativa entre la espiritualidad con el estrés laboral en docentes.

## 1.8. VARIABLES E INDICADORES

**Variable 1:** Resiliencia

**Variable 2:** Estrés laboral

### 1.8.1 Conceptualización de variables

#### ***Variable 1: Resiliencia***

**Definición conceptual:** La resiliencia se considera la capacidad de una persona para enfrentar y superar condiciones adversas, emergiendo con una percepción fortalecida, todo mientras mantiene su rendimiento. Grotberg (2003) indica factores intrínsecos, como la autoeficacia y el control emocional, y factores extrínsecos, como redes de apoyo, y cómo ambos juntos ayudan en la construcción de respuestas proactivas a las amenazas. Esta capacidad es vital en la enseñanza. Es una de las profesiones que, por su naturaleza, ofrece a sus titulares un menú diario



de demandas que requieren control emocional y flexibilidad adaptativa en un amplio rango.

**Definición operacional:** Para calcular las dimensiones descritas anteriormente, la medición de la resiliencia captura todas las dimensiones con el uso de una escala de Likert. A cada sujeto en el estudio, se les indicará que, para cada una de las declaraciones presentadas, seleccionarán tipo escala de liker.

### ***Variable 2: Estrés laboral del docente***

**Definición conceptual:** El estrés laboral en el ámbito de la educación se define como un estado de afectividad negativa que se produce cuando los docentes se ven en la necesidad de enfrentar exigencias profesionales que se consideran desbordantes de las capacidades de la persona o de las que se consideran imprevisibles o incontrolables. Este tipo de tensión se puede expresar en tres distintas e interrelacionadas áreas (Hágrafo et al., 2003): la emocional, que se manifiesta en la ansiedad o en la depresión; la cognitiva, por el surgimiento de creencias disfuncionales cíclicas; y la conducta, por la generación de conductas de afrontamiento disfuncionales. De acuerdo con las conclusiones de Kyriacou (2001), esta morbilidad se imprime de manera negativa, no solo en el nivel de satisfacción y en el estado de salud del docente, también en la calidad de la docencia y el apropiamiento de las relaciones educativas, lo que habla de la absoluta necesidad de un abordaje sistemático al estudio de sus determinantes y de sus matices.

**Definición operacional:** El nivel de estrés laboral se evaluará mediante un cuestionario tipo escala de Likert con afirmaciones para cada dimensión.



**1.8.2 Operacionalización de variables**

**Tabla 1**

*Operacionalización de variables*

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	ESCALA DE MEDICIÓN
<b>Resiliencia</b>	Autoeficacia	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Superar desafíos</li> <li>• Esfuerzos difíciles</li> </ul>	1,2,3,4,	1. Muy en desacuerdo 2. En desacuerdo 3. Indeciso 4. De acuerdo 5. Muy de acuerdo
		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Confianza en habilidades</li> <li>• Motivado en objetivos</li> </ul>		
	Control bajo presión	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mantener la calma</li> <li>• Manejo de conflictos</li> </ul>	5,6,7,8,	
		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Control emocional</li> <li>• Decisiones acertadas</li> </ul>		
	V1 Adaptabilidad	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Adaptación a cambios</li> <li>• Respaldo de colegas</li> <li>• Adaptación a situaciones</li> <li>• Apoyo frente a dificultades.</li> </ul>	9,10, 11,12	
Control	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Propósito claro</li> <li>• Control del trabajo</li> </ul>	12,13, 14, 15		
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Satisfacción profesional</li> <li>• Superación de momentos.</li> </ul>			
Espiritualidad	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Creencias personales</li> <li>• Paz interior</li> </ul>	16,17,18,1 9,20		
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Convicciones</li> <li>• Actitud positiva</li> </ul>			

*Nota. Según Grotberg (2003). Resiliencia en el mundo de hoy: cómo superar las adversidades (pp. 45-58). Lima: Fondo Editorial de la Universidad Peruana Cayetano Heredia.*



VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	ESCALA DE MEDICIÓN
<b>V2</b> <b>ESTRÉS LABORAL</b>	Ansiedad	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Preocupación laboral</li> <li>• Nerviosismo frecuente</li> <li>• Dificultades para dormir</li> <li>• Sensación de presión</li> </ul>	1,2,3,4	
	Depresión	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sin energía</li> <li>• Sensación de no cumplir con las expectativas</li> <li>• Falta de interés</li> <li>• Pienso que mi trabajo no tiene sentido</li> </ul>	5,6,7,8	
	Creencias desadaptativas	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Siento no ser bueno</li> <li>• Siento no estar capacitado</li> <li>• Pienso que no soy competente</li> <li>• No acepto autocrítica</li> </ul>	9,10,11,12	1. Muy en desacuerdo 2. En desacuerdo 3. Indeciso 4. De acuerdo 5. Muy de acuerdo
	Presiones	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Carga laboral excesiva</li> <li>• Responsabilidad abrumadora</li> <li>• No cumplir con expectativas</li> <li>• Las exigencias afectan el trabajo</li> </ul>	13,14,15,16	
	Desmotivación	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Esfuerzo no valorado</li> <li>• Falta de motivación</li> <li>• Condiciones laborales negativo</li> <li>• Dificultad en satisfacción de logro.</li> </ul>	17,18,19,20	
	Mal afrontamiento	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Dificultad en soluciones</li> <li>• Evito enfrentamiento</li> <li>• Reacción compulsiva</li> <li>• Imposibilidad de pedir ayuda</li> </ul>	21,22,23,24	

Nota. Según, Kyriacou, C. (2001). *Estrés docente: direcciones para futuras investigaciones*. Educational Review, 53(1), 27-35.



## CAPÍTULO II

### MARCO TEÓRICO

#### 2.1. ANTECEDENTES DEL ESTUDIO

##### 2.1.1. *A nivel internacional*

Johnson & Johnson (2020) Resiliencia, estrés y satisfacción laboral entre los docentes. El objetivo es evaluar la relación entre los tres componentes variables de resiliencia, agotamiento y satisfacción laboral dentro de los profesionales de la enseñanza. Metodología: Estudio correlacional con una muestra de 300 profesores de secundaria en los Estados Unidos. Se utilizaron escalas para medir la resiliencia, el agotamiento y la satisfacción laboral que han sido previamente validadas por otros autores. Resultados: Los docentes con mayor resiliencia informaron menor estrés y mayor satisfacción. Conclusión: La resiliencia actúa como un amortiguador del estrés laboral, lo que destaca la importancia de introducir programas de capacitación destinados a construir resiliencia en la formación inicial de los docentes.

Smith & Jones (2021) El papel de la resiliencia en el alivio del estrés para los profesores. Propósito: Examinar cuán resilientes son los profesores en escuelas



secundarias del Reino Unido. Metodología: Investigación cualitativa, utilizando 25 entrevistas en profundidad con profesores centradas en la narrativa del estrés y la resiliencia. Resultados: Los entrevistados informaron sobre actividades de autocuidado resilientes y de regulación del estrés, autocuidado emocional y sistemas de apoyo al estrés. Conclusión: Se debe priorizar la construcción proactiva de la resiliencia para mantener los niveles de estrés y, al mismo tiempo, mejorar la enseñanza.

Martinez & Lee (2023) La resiliencia del docente como herramienta para gestionar el estrés laboral. Esta investigación examina los vínculos entre la resiliencia y el estrés relacionado con el trabajo en docentes en Australia. Se adoptó la investigación cuantitativa a través de instrumentos de recolección de datos donde se obtuvo una muestra de 500 docentes de secundaria. Los datos se analizaron y se identificó una correlación inversa en donde, a mayor resiliencia, existe una disminución del estrés laboral. Como resultado, se plantea que la incorporación de la adaptación de formaciones y la incorporación de la resiliencia en los docentes sería una de muchas alternativas que se podrían considerar en el currículum como una estrategia para la mejora de la salud psicoemocional de los docentes.

Fernández y Gómez (2024) Resiliencia docente: un estudio comparativo entre países. Este estudio busca contrastar los niveles de resiliencia y su influencia sobre el estrés laboral en docentes en diferentes contextos nacionales. Se realizó un estudio comparativo en cuatro países de Europa, mediante la combinación de encuestas y entrevistas a un total de 400 docentes. Los hallazgos revelan que los educadores en contextos donde predomina un fuerte respaldo institucional muestran, en promedio,



niveles más altos de resiliencia y, a la vez, niveles de estrés laboral significativamente más bajos. Las conclusiones apuntan a que la implementación de políticas educativas en el marco del fortalecimiento sistemático de dicho respaldo institucional se evidencia como una condición imprescindible para propiciar un clima laboral más resiliente y de esta forma, reducir el estrés.

### **2.1.2. A nivel nacional**

Rodríguez y Pérez (2021) Examinando la relación entre la resiliencia docente y el estrés relacionado con el trabajo en América Latina. Objetivo: Analizar la relación entre las diferentes dimensiones de la resiliencia profesional y el estrés relacionado con el trabajo entre los docentes en América Latina. Método: Se adoptó un enfoque cuantitativo utilizando instrumentos de encuesta estructurados con 300 docentes de Brasil y Argentina. Resultados: Hay una relación negativa, es decir, una relación que tiende a ser desfavorable, aunque sea positiva, entre la resiliencia y el estrés laboral. Conclusiones: la resiliencia fue la única variable que predijo el estrés ocupacional, por lo que es urgente diseñar intervenciones que busquen fortalecer y apuntalar la resiliencia programática.

Quispe y Huamán (2022) Estrés y resiliencia en docentes de secundaria en Lima. El objetivo de este estudio fue determinar la relación entre el estrés relacionado con el trabajo y la resiliencia entre docentes de secundaria en Lima, Perú. Se utilizó un diseño correlacional, involucrando a 150 docentes de diferentes escuelas. Ambas variables se midieron con cuestionarios validados. Se encontró que los docentes altamente resilientes tenían niveles de estrés laboral significativamente más bajos. Se



concluye que la resiliencia es una estrategia viable para reducir el estrés en el sistema educativo en Perú.

Salas y Delgado (2023) Primera Infancia Educadora en la Ciudad de Cusco. El estudio buscó identificar la relación entre los niveles de estrés laboral y la resiliencia en los docentes de primaria en la ciudad de Cusco. Para este fin se utilizó un diseño descriptivo correlacional y se trabajó con una muestra de 120 docentes para quienes se confeccionaron determinados cuestionarios. Se encontró que quienes contaban con un grado más elevado de resiliencia y el estrés laboral que fuese considerablemente más bajo y más satisfacción con el empleo. Se deduce que, la resiliencia se constituye un elemento primordial en el equilibrio de los docentes, relacionado con el mejor desempeño en sus aulas y el ubicado en el contexto.

Soto y Palacios (2024) Estrés laboral y sus repercusiones sobre la resiliencia del profesorado en Arequipa. El presente estudio, en un contexto arequipeño, se propone evaluar la influencia que el estrés laboral tiene sobre la resiliencia que los maestros pueden desarrollar. Se aborda en un diseño cuantitativo, donde se intervino a 200 docentes de educación secundaria, a quienes se les aplicó encuestas estandarizadas. Los resultados muestran que el desgaste significativo en la sobrecarga de trabajo sostenida en el tiempo influye en una baja considerable de resiliencia en estos educadores. En el contexto arequipeño, se prioriza la implementación de programas de formación en el manejo emocional, y en la construcción de resiliencia como competencias básicas esperadas. Springer.



Villanueva & Huerta (2024) Resiliencia y estrés en profesores de escuelas rurales del Perú. El estudio examina el vínculo existente entre las dimensiones de la resiliencia y las variables de estrés dentro de los docentes de escuelas rurales. Con un diseño descriptivo correlacional se trabaja con 80 educadores, en la relación se utilizan las escalas de estrés y de resiliencia. Los resultados indican que los niveles de resiliencia moderados y altos se correlacionan, de manera inversa, con las manifestaciones de estrés laboral en su forma más intensa, sugiriendo así la resiliencia como la principal facultad reguladora de este malestar. Se sugieren la implementación de programas de asistencia emocional y el diseño de intervenciones que ayuden a incrementar la resiliencia en las escuelas rurales. Springer.

### **2.1.3. A nivel local**

López y Chacón (2023) Estrés y Resiliencia en Profesores de Educación Secundaria en Puno. Objetivo: Investiga la relación entre el estrés laboral y la resiliencia en profesionales de la educación secundaria en Puno. Metodología: Se empleó un diseño correlacional con una muestra de 100 docentes que completaron cuestionarios estructurados sobre estrés y resiliencia. Resultados: Se registró una correlación negativa entre las dos variables, de modo que los niveles más altos de resiliencia se asociaron con niveles más bajos de estrés laboral. Conclusiones: Desarrollar la resiliencia dentro del personal docente es un área de enfoque que probablemente ayude a mitigar el estrés y mejorar el bienestar general.

Ramírez y Moya (2023) Estrés y Resiliencia en docentes de Juliaca. Objetivo: Analizar la relación del estrés y el uso de estrategias de afrontamiento de resiliencia



dentro de los docentes de Juliaca. Metodología: Se eligió un diseño descriptivo con una muestra de sesenta docentes de diferentes instituciones, y se recopilaron datos a través de cuestionarios y grupos focales. Resultados: Se documentaron varios escenarios de estrés en los que los docentes utilizaron diferentes estrategias de resiliencia. Conclusiones: Las estrategias de resiliencia son vitales para ayudar a los docentes a recuperar el control y gestionar el estrés en su trabajo.

Castillo & Zamora (2024) La resiliencia como mecanismo de afrontamiento del estrés en educadores de Puno. Objetivo: Analizar la función de la resiliencia en el afrontamiento del estrés laboral de los educadores de la región de Puno. Metodología: Se realizó un estudio correlacional con una muestra de setenta docentes, aplicando los test de resiliencia y estrés laboral de los cuales obtuvo los datos. Resultados: Se constató que los docentes con niveles altos de resiliencia refieren un estrés significativamente menor en la escala. Conclusiones: La resiliencia se convierte en un recurso que se puede potenciar y que ayuda significativamente en el manejo del estrés en el ámbito educativo.

Flores & Arias (2024) Estrategias de Resiliencia en Docentes de Educación Inicial en Puno. Propósito: Precisar las estrategias resilientes que los educadores de educación inicial en Puno y su relación con el estrés. Enfoque: Investigación cualitativa, basada en las entrevistas a treinta profesores de educación inicial. Resultados: Docentes describieron múltiples resiliencias de las que hace uso ante el estrés. Conclusión: Estas resiliencias deberían ser de la que se hable en la capacitación a docentes. Se registraron altos niveles de estrés profesional, sin embargo, los docentes que evidenciaron más índices de resiliencia, que menos



índices de agotamiento. Conclusión: Se sugiere la implementación de talleres orientados al fortalecimiento de la resiliencia en la institución evaluada.

García & León (2024) Efectos de la Resiliencia en la Tensión Profesional de Docentes de Secundaria en la Región de Puno. Propósito: Determinar si la resiliencia se relaciona con la disminución de la tensión laboral en docentes de secundaria de Puno. Procedimiento: Se lleva a cabo un diseño cuantitativo con la aplicación de un cuestionario a una muestra de 100 docentes de diferentes instituciones educativas de la región. Hallazgos: La resiliencia disminuye considerablemente la tensión laboral de la muestra. Implicaciones: Integrar módulos de capacitación específicos sobre resiliencia en los programas de formación y actualización docente puede ser una estrategia efectiva para mejorar el trabajo de los docentes de secundaria en la región.

## **2.2. BASES TEÓRICAS**

### **2.2.1. La resiliencia**

Los educadores y los profesionales de la salud han encontrado en la resiliencia la capacidad de enfrentar la adversidad sin perder el equilibrio emocional. De acuerdo con Grotberg (2003), la resiliencia es la capacidad de los individuos enfrentar situaciones difíciles, realizar ajustes importantes y, en ocasiones, salir de dichas situaciones con un nivel de mejoría. Este gran nivel de desempeño no se explica solamente por factores internos como la autoeficacia y la regulación emocional, también se explica por el anclaje de factores externos -el tamaño y la adecuación del soporte social y los recursos del entorno inmediato.



La resiliencia es considerada un factor clave para el manejo de los efectos negativos que genera el estrés en la vida laboral. Luthar, Cicchetti y Becker (2000) constataron que captar los beneficios de la resiliencia implica un gasto adicional en optimismo, autoeficacia y flexibilidad para afrontar adversidades. Este conjunto de condiciones les permite a los individuos funcionar dentro de un umbral de desempeño aceptable en situaciones de estrés. La docencia ilustra muy bien la situación, considerando la carga emocional que acompaña la exigencia de tareas y la dinámica organizativa de reproducción cotidiana, los niveles intrapersonales e interpersonales de las relaciones.

Las subdimensiones de la resiliencia comprenden autoeficacia-tenacidad, regulación emocional en situaciones de presión, flexibilidad adaptativa, redes de apoyo interpersonales, sentido de control y propósito vital, y espiritualidad (Connor & Davidson, 2003). Esto permite explicar cuantitativa y cualitativamente un nivel de resiliencia y, a partir de allí, diseñar programas de intervención en los ámbitos clínico, educativo, y laboral. Esto permite a los profesionales el diseño de programas de fortalecimiento de áreas críticas dentro los programas de desarrollo que apuntan a mejorar la calidad subjetiva de vida y la productividad de la persona.

En el ámbito educativo, la resiliencia no sólo actúa como un recurso psicológico que beneficia el bienestar del docente, que por ser la autoridad del aula es el principal afectado, pues también, por contagio emocional, se convierte en influencia estructural del aula al crear un entorno emocionalmente positivo que promueve la gestión emocional de los alumnos, estimula su implicación cognitiva y mejora la efectividad de las interacciones y relaciones de enseñanza-aprendizaje.



## **2.2.2. Conceptualización de la resiliencia**

La resiliencia puede entenderse como la capacidad de los individuos para adaptarse y afrontar de manera constructiva los desafíos, transformando el sufrimiento y el estrés prolongados en oportunidades de crecimiento personal. Como explica Luthar, Cicchetti y Becker (2000) en su definición, este término describe un proceso dinámico que incluye aspectos intrínsecos como la autoeficacia y la autorregulación, y aspectos extrínsecos como las redes de apoyo social, la presencia de recursos y contextos ambientales positivos.

Con respecto a los contextos laborales, Connor y Davidson (2003) caracterizan la resiliencia como un constructo multidimensional, integrando la habilidad para sostener el equilibrio emocional frente a una situación tensa, el afrontamiento adaptativo del estrés laboral, la identificación, en medio de la adversidad laboral, de un motivo que asista en la trascendencia, y la adversidad laboral circundante, un propósito motivador que asista en la trascendencia.

Para entender la resiliencia en el contexto educativo, es conveniente analizarla en varias dimensiones.

### **2.2.2.1. Autoeficacia**

La autoeficacia, tal como la definió Albert Bandura (1997), es lo que un individuo cree sobre sus capacidades para realizar acciones particulares necesarias para alcanzar un objetivo. En el contexto de la educación, este concepto es extremadamente importante, ya que la autoeficacia afecta en gran medida la



motivación, la persistencia y el nivel de calidad que una persona está dispuesta a dar a su desempeño en las diversas demandas de una profesión. Los docentes que tienen un sentido positivo de autoeficacia son más propensos a manejar su estrés de una manera más saludable, a buscar y emplear estrategias de resolución de problemas más creativas, y a adoptar y mantener una perspectiva positiva frente a la adversidad.

La teoría formulada por Bandura señala que la autoeficacia depende, en parte, de la competencia relativa de los docentes, pero en mayor medida, de la valoración que los docentes se autoasignan en relación a los requerimientos del contexto. En la comunidad docente, la autoeficacia se construye en parte a partir de los logros alcanzados, la retroalimentación recibida de los colegas, la pertenencia a redes sociales de colaboración, y la concurrente atribución de poder en la escuela. Este constructo está también asociado a la resiliencia, en la medida en que tanto la autoeficacia como la resiliencia, activa, permiten hacer frente a la inactividad emocional y la baja motivación en contextos laborales desmotivantes.

## **INDICADORES DE LA DIMENSIÓN AUTOEFICACIA**

Estoy seguro de que cada desafío que surja en mi trabajo como educador puede ser superado. Mi capacidad percibida para enfrentar dificultades es una de las manifestaciones de mi sentido de autoeficacia. Según Pajares (2002), los docentes que tienen autoeficacia para superar desafíos complejos lo hacen con gran confianza, identificando y desplegando las soluciones más apropiadas con facilidad. Esta confianza también alimenta y fortalece el enfoque y la acción incluso en las circunstancias más adversas. Esto es lo que construye una autoeficacia positiva.



Ejercer la misma cantidad de esfuerzo, independientemente del tamaño de la tarea que tengo entre manos. La capacidad de mantener el esfuerzo durante períodos prolongados es otra característica distintiva de la autoeficacia. Bandura (1997) sostiene que las personas con alta autoeficacia hacen un esfuerzo y lo mantienen durante largos períodos, independientemente de los resultados a corto plazo. Así, la capacidad para llevar a cabo una tarea y alcanzar el objetivo se convierte en una realidad, superando las circunstancias negativas que uno enfrenta.

Confío en mi capacidad para resolver los problemas que surgen en el aula. Esta confianza se relaciona con el concepto de autoeficacia. Según Klassen y Chiu (2010), los docentes que tienen un alto nivel de autoeficacia abordan los problemas del aula con mayor creatividad y confianza y, por lo tanto, optimizan el ambiente de aprendizaje y aumentan la satisfacción en el ejercicio de la profesión.

Soy capaz de mantener la motivación, a pesar de los obstáculos que se presentan en el camino hacia mis metas profesionales. La motivación persistente en la autoeficacia, a pesar de las dificultades, es en realidad un elemento clave. La atención a los objetivos en situaciones adversas, como lo sostienen Schunk y Zimmerman (2012), se asocia con un alto nivel de percepción de autoeficacia, ya que estas personas están convencidas de que poseen los recursos para sobreponerse a los obstáculos y obtener resultados positivos.

#### **2.2.2.2. Control bajo presión**

La capacidad de permanecer en calma bajo presión se define como la habilidad de un individuo para manejar sus emociones, pensamientos y comportamientos en



situaciones sobrepasadas, incluso en estrés psicofisiológico extremo. Basado en el trabajo de Lazarus y Folkman (1984), el 'control de hierro' se enmarca como un elemento central en el contexto más amplio de las situaciones de estrés y el afrontamiento adaptativo, donde aislamiento, contexto y estrés proveen y definen apropiadamente los desafíos de gestión del escenario. En consecuencia, el estrés que recae sobre el individuo se minimiza.

En el ámbito de la Educación, el contexto de esta habilidad se traduce particularmente en su relevancia para los docentes, que realizan su trabajo en contextos emocional y psicológicamente estresantes. Los profesores que gestionan su estrés, según Bandura (1997), son capaces de mantener la calma, tomar decisiones racionales y resolver conflictos de forma temporal y efectiva, beneficiando su desempeño profesional y la calidad de las relaciones sociales en el trabajo.

En este sentido, la resiliencia opera en sinergia con los procesos de autorregulación emocional, autoconfianza y otras habilidades que, en conjunto, ayudan a mitigar la distracción y facilitan la claridad cognitiva en circunstancias desafiantes. Desde esta perspectiva, la capacidad de un docente para contener situaciones emocionalmente cargadas y estresantes a medida que se desarrollan es predictiva de lo subjetivo. En el aula, esto se manifestará como un equilibrio y un clima positivo que fomentarán el aprendizaje de los estudiantes.

## **INDICADORES DE LA DIMENSIÓN CONTROL BAJO PRESIÓN**

Sostengo la calma y la claridad mental en condiciones adversas y retadoras en el trabajo. La calma en situaciones de tensión es un factor definitorio del autocontrol



en contextos críticos. Gross (2002) muestra que la regulación emocional, que permite a la persona sobrellevar situaciones, muchas veces adversas, en un trabajo, evita que la persona se sobreponga emocionalmente a la tarea y le permita lograr un trabajo equilibrado y adaptativo.

Abordo de manera proactiva y eficiente la solución de problemas en el trabajo. La gestión de disputa de manera constructiva requiere la habilidad de las personas en transformar desacuerdos y tensiones en oportunidades de diálogo. De Dreu y Gelfand (2008) concluyen que las personas que tienen un control de la tensión fuerte, enfrentan las diferencias desde una perspectiva colaborativa y, de este modo, pueden moderar el choque y fomentar el desarrollo de relaciones armoniosas en la organización.

**Mantengo la compostura emocional durante picos de presión en el desempeño de la función docente.** Controlar las reacciones emocionales en situaciones de exigencia intensa se erige en una competencia nuclear del dominio de la presión. Thompson (1991) argumenta que quienes poseen esta capacidad administran de manera más eficaz las demandas externas al conservar un equilibrio emocional, lo que les habilita para elaborar respuestas pertinentes ante los desafíos que surgen en el aula.

**Puedo formular decisiones acertadas, aun en contextos de elevada presión.** La formulación de opciones correctas en estas circunstancias demanda una estabilidad cognitiva sostenida por una fuente de juicio crítico. Kahneman (2011) argumenta que quienes ejercen autocontrol bajo condiciones adversas logran barrerse



de sesgos cognitivos y sostener una línea de pensamiento analítico, aun dentro de situaciones de estrés intenso, la cual se traduce en la capacidad de enfrentar problemas de forma eficaz.

### **2.2.2.3. Adaptabilidad**

La adaptabilidad se puede mirar como la capacidad de cambiar comportamientos, repertorios mentales y respuestas emocionales para enfrentar circunstancias de la mejor manera. Pulakos y cols. (2000) definieron como clave en la adaptabilidad el afrontamiento de cambios, problemas y demandas en contextos difíciles. Es un caso en el contexto educativo para los profesores, que deben reajustar su práctica diaria al cambio de normativas, estrategias pedagógicas y variantes que se presentan en el aula, muchas veces de un día para otro.

Por otro lado, la adaptabilidad se relaciona con flexibilidad cognitiva, el pensamiento creativo y también el autocontrol emocional. Tal y como documenta Martin (2002), un profesor con altos niveles de flexibilidad y adaptabilidad no solo asimila los cambios, sino que es capaz de redeal obstáculos y transformarlos en elementos que alimentan su práctica. Esto se potencia en el contexto de redes de apoyo social, que además de ayudar a contrarrestar la presión que se da en determinados entornos laborales, proveen condiciones en sus prácticas pedagógicas a nivel emocional y logístico.

Esta dimensión no solo facilita la práctica docente, sino que también, cuando es modelada y sostenida por los profesores, ayuda a establecer y mantener ambientes de aula positivos y enérgicos, lo que fomenta la resiliencia y ayuda a la comunidad



escolar a responder y aprender a los constantes cambios y tensiones del paisaje educativo moderno.

## INDICADORES DE LA DIMENSIÓN ADAPTABILIDADN

**Rápidamente me adapto a las mutaciones en las condiciones de trabajo o en las políticas educativas.** Este ajuste veloz evidencia una capacidad de adaptabilidad que supera las expectativas. Pulakos et al. (2000) argumentan que las personas que sobresalen en adaptabilidad procesan la nueva información de forma ágil y reestructuran su metodología hasta que el comportamiento registrado se alinea con las exigencias del contexto. En la carrera docente, absorbo un cambio regulatorio, una nueva tecnología de aula o una reconfiguración de horarios con la misma velocidad con que asocio las carreteras que surgen al seguir un mapa de plástico.

**Confío en el respaldo de colegas, familiares o en personas cuya presencia ocupa el mismo espacio laboral.** Esta red es el respirador que enriquece el aire de adaptabilidad. House (1981) afirma que la existencia de grupos de apoyo—compañeros de trabajo o miembros familiares—crea un refugio que, al suavizar el cambio, también amputa el estrés que acompaña la reubicación de las metas profesionales.

El apoyo que me brindan mis colegas me ayuda a construir una parte de mi resiliencia ante las dificultades de mi quehacer docente. La presencia de apoyo social, sobre todo en los momentos más agudos de la crisis, constituye una importante ayuda en la formación de las estrategias de sobreente. Cohen y Wills (1985) muestran que las redes de apoyo social no solo atenúan la sobrecarga emocional del estrés, sino



que también permiten la reconfiguración del contexto al proporcionar las herramientas y alternativas necesarias.

#### **2.2.2.4. Control**

La dimensión de control se relaciona con la facultad de las personas de dirigir intencionalmente acciones y alterar los predicamentos, incluso en condiciones de desventaja. Rotter (1966) establece una dicotomía de control interno y externo. Este análisis se centra en el primero, definido como la convicción de que los esfuerzos y las decisiones de una persona determinan los resultados en la vida. Esta convicción, además, facilita el activo afrontamiento de la adversidad, al suponer que la situación es susceptible de alteración.

En el ámbito laboral, específicamente en la docencia, la dimensión de control es determinante para el sostenimiento de la motivación y la salud emocional. Dece y Ryan (1985) establecen que la posibilidad de modificar las condiciones de un trabajo, en este caso el trabajo docente, genera satisfacción y un sentido de propósito. Cuando se interioriza la creencia que el trabajo docente realmente impacta el desarrollo de los estudiantes, se potencia el desempeño profesional y se vuelve una fuente de resiliencia, al encontrar un sentido importante en la vida diaria.

La conexión entre control, la claridad de propósito y la definición estratégica de objetivos es igualmente importante. Bandura (1997) argumenta que la presencia de propósitos bien definidos, junto con la suposición de que el individuo actúa sobre el entorno, fortalece el desarrollo de la percepción de autoeficacia de una persona y, en consecuencia, una disposición a enfrentar un desafío desde una posición de confianza.



## INDICADORES DE LA DIMENSIÓN CONTROL

Subscribir a un enfoque docente definido otorga calma en situaciones de estrés. La `Fatiga profesional` se puede transformar en `Energía orientada` a partir de una positiva `Intención pedagógica`. Es posible anotar en el texto de Frankl (1984) que un propósito `Preestablecido` ancla y orienta el foco en el objetivo, logrando que cualquier dificultad se convierta en un vehículo y no en un obstáculo. En la `Enseñanza` se mantiene un propósito. En la `Enseñanza` se mantiene un propósito y, junto con la `Resiliencia`, se convierte en el activo motor frente a cualquier adversidad.

Literatura en `Autodeterminación` (Deci & Ryan, 2000) destacan la `Elección` como un palanca que permite el control y organización más eficiente de una rutina. Satisfacción profesional se presenta en la capacidad de diseñar y aplicar sus propias estrategias de afrontamiento. En el sentido de que mis elecciones cuentan y se encuentran como una de mis estrategias diarias, mobilizan mucho de la energía que dispongo en un cada una de mis jornadas.

**El sentido que encuentro en el trabajo y la satisfacción que me procura, en la conformación constante de la enseñanza, se mantienen como guías internas.** La investigación de Wrzesniewski y sus colegas (1997) señala que los individuos que construyen significados positivos en su quehacer están mejor equipados para soportar lo adverso, ya que sus acciones son reinterpretadas como contribuciones que trascienden la dificultad. La enseñanza deja de ser una serie de tareas y se convierte en un proceso de creación de significados compartidos que



constantemente me retribuye en valor, aun frente a las exigencias.

**Las orientaciones que me he establecido como docente son el bastón que uso cuando el relieve de la jornada se vuelve accidentado.** Contar con trayectorias definidas tanto en el ámbito personal como en la profesional resulta fundamental a la hora de sostener la navegación en mares adversos. En consonancia con la interpretación que Locke y Latham (1990) brindan sobre el tema, el establecimiento de pautas precisas, pero igualmente realistas, actúa como el compás que proporciona rumbo, enfatizando que dicha claridad allana los senderos mentales y emocionales, alimenta la constancia y permite que los escollos se transformen, más que en muros, en etapas que enriquecen el curso.

#### **2.2.2.5. Espiritualidad**

La espiritualidad se considera una dimensión propia del ser humano que otorga a los individuos la posibilidad de encontrar un sentido de finalidad, de trascendencia, y de conexión con una realidad que sobrepasa la individualidad. Pargament (1997) afirma que esta dimensión constituye una reserva esencial de resiliencia, ya que brinda a los individuos una fortaleza tanto emocional como cognitiva para afrontar las adversidades y situarse dentro de un sistema de referencias que, en orden y sentido, estructura las crisis. En el ámbito profesional, la espiritualidad se puede considerar un recurso interno que ayuda a los ciudadanos en el mantenimiento de una actitud optimista, sobre todo en aquellas ocupaciones que, como la enseñanza, están revestidas de una intensa carga emocional.

Las religiones y las tradiciones religiosas no son la única fuente de principios,



valores y creencias que guían la conducta de las personas. Según Koenig, McCullough y Larson (2001), las personas que practican espiritualmente de forma persistente reportan un mayor bienestar psicológico, logran disfrutar de la calma y de la paz y pueden encontrar un sentido en su quehacer cotidiano. En el campo de la educación, en el mejor de los casos, el componente religioso en los educadores puede producir el aliento necesario que les ayude a organizar su ambiente de enseñanza con la positividad y el aliento colectivo, equipándolos con las herramientas necesarias para que la adversidad sea enfrentada con renovada esperanza.

La religión y la espiritualidad en el contexto organizacional son importantes para el desarrollo de la autoconciencia, la autorregulación emocional y la resiliencia. Espiritualmente, en el mundo laboral una persona puede fortalecer su resiliencia, así como su capacidad para afrontar la complejidad y la incertidumbre que se encuentran dentro y fuera del trabajo.

## **INDICADORES DE LA DIMENSIÓN ESPIRITUALIDAD**

Las creencias espirituales constituyen un recurso personal que ayuda a enfrentar el desafío profesional con mayor resiliencia. Pargament (1997) describe la fe como un mecanismo psicológico que facilita la adaptación a una adversidad vivida personalmente a través de la reevaluación y la creación de significado.

El Sistema de Emociones y Valores (1999) argumenta que el sistema ético anclado en referencias espirituales entrelaza valores y principios utilizados en momentos de calma. Durante tormentas psicológicas, ayuda a regular tu sistema durante la crisis.



La espiritualidad inspiradora alimenta la práctica docente. Fry (2003) argumenta que la presencia de contenido espiritual en el lugar de trabajo infunde trascendencia al trabajo, lo que aumenta la motivación y fortalece el compromiso con el trabajo, incluso durante adversidades relacionadas con el trabajo.

Mi conexión con la dimensión espiritual proporciona una base para mi disposición a enfrentar los desafíos de la vida. Esta conexión trabaja para calmar emociones desagradables y promueve una interpretación positiva posible. Koenig et al. (2001) afirman que ceremonias, meditación y prácticas espirituales-reflexivas aumentan la capacidad personal para navegar las dificultades mientras se está anclado a la confianza y una proyección esperanzadora hacia el futuro.

### ***2.2.3. Importancia de la resiliencia en la educación***

La resiliencia se trata de un recurso pedagógico esencial, adquiriendo especial relevancia en el caso de los docentes, quienes, en el ejercicio de su profesión, deben hacer frente, soportar y sobrepasar, tensiones, interacciones y complejidades de creciente orden estructural.

De acuerdo con Gu y Day (2007), la resiliencia de los docentes consiste en la capacidad de adaptarse y sortear dificultades manteniendo un nivel de performance, en un trabajo desafiante. El cultivo de la resiliencia de los docentes beneficia su bienestar subjetivo y produce externalidades positivas en el orden educativo sobre aprendizajes y desarrollo de los alumnos.

La resiliencia es un atributo crítico y necesario en el contexto escolar, es la



capacidad de regular las respuestas de estrés que resultan de la administración cotidiana del aula y de esta interacción centrada en el estudiantado y la familia, y en el cambiante repertorio de políticas educativas. Day y Gu (2010) afirman que los docentes que logran y mantienen niveles de resiliencia sostienen la disposición de un optimismo, asertividad en la resolución de problemas y se mantienen motivados, condiciones que potencian el trabajo artesanal del aula y sostienen un contexto pedagógico productivo.

La resiliencia fortalece la innovación y la capacidad de los profesores para adaptarse a entornos en constante cambio. Espacio de Tait (2008) en la educación en continua mutación, los profesores que son resilientes son claves para liderar la innovación y para abordar las incertidumbres que acompañan al sistema educativo. En la adversidad, esta competencia es fundamental. Los recursos son limitados, las condiciones son hostiles y el desgaste afecta a profesores y estudiantes, y la adversidad es también como una carga.

La resiliencia tiene el impacto de proteger a los profesores del desgaste profesional y la desmotivación en el ejercicio de la profesión, que contrarresta el desgaste profesional y la desmotivación en el ejercicio de la profesión. En el estudio de Beltman, Mansfield y Price (2011) la resiliencia incorpora y promueve el bienestar emocional que, en una educación contemporánea y en la que los valores de la profesión están fracturados, se están en descenso la permanencia.

La resiliencia del profesorado no se confina a ser una simple cualidad personal. Es, por ello, un activo del sistema por el cual valoramos la docencia como un sistema



a un nivel cualitativo. Es, por ello, un activo del sistema por el cual valoramos la docencia como un sistema a un nivel cualitativo.

#### **2.2.4. Desafíos de la resiliencia de los docentes**

La resiliencia entre los educadores, aunque sigue siendo un recurso crucial contra los desafíos estructurales de la profesión, continúa encontrando, a largo plazo, condiciones que socavan su desarrollo y sostenibilidad. Gu y Day (2007) resumen las adversidades en una lista ecléctica que incluye carga de trabajo, falta de recursos y tensiones emocionales que surgen de las relaciones diarias con estudiantes, familias y colegas. Cuando se acumulan, tales demandas ponen en peligro el bienestar individual y reverberan en la calidad de la enseñanza que se realiza.

En este contexto, la carga de trabajo y la presión administrativa son las que más destacan. Kyriacou (2001) narra cómo la combinación de planificación, evaluación y ajustes a un conjunto de estándares cada vez más rigurosos culmina en niveles insuperables de estrés. Tal hipererogativa se agrava por una lógica administrativa—presenciada en muchos contextos—donde los resultados se priorizan sobre el bienestar emocional de los educadores, socavando los mismos cimientos de su resiliencia.

Entornos de trabajo desafiantes. La resiliencia de los educadores ante situaciones adversas depende, en gran medida, de las condiciones dentro de su contexto laboral. Situaciones de asistencia institucional limitada, aulas abarrotadas y entornos mal dotados de recursos, particularmente en los contextos vulnerables mencionados, son críticas para moldear los desafíos a la adaptabilidad y capacidad



de afrontamiento de un educador en situaciones adversas. Cuanto más vulnerables son los entornos socioeconómicos, mayores son los desafíos de aprendizaje para los estudiantes y, en marcado contraste, se pone a prueba la capacidad del educador para afrontar la adversidad.

**Demandas emocionales.** La interacción cotidiana de los educadores con los estudiantes y las familias de los estudiantes crea exigencias emocionales que, en ocasiones, resultan agotadoras. Los educadores deben no sólo gestionar sus propias respuestas emocionales, sino también las que los alumnos y los estudiantes regulan, lo que requiere de extraordinaria capacidad de autorregulación y de gran fortaleza. La exposición reiterada a conflictos familiares y a problemas de comportamiento escolar opera, en el largo plazo, como un factor que disminuye la resiliencia.

**Capacitación inadecuada en resiliencia.** Un número significativo de educadores no recibe capacitación para fomentar y fortalecer su resiliencia. Beltman et al. (2011) argumentan que, si bien la resiliencia contiene un componente genético, puede desarrollarse plenamente a través de estrategias profesionales como el establecimiento y mantenimiento de redes de apoyo, la profundización de la autoconciencia y el dominio de técnicas de manejo del estrés. La falta de caminos de capacitación en esta área, por lo tanto, presenta un obstáculo significativo que se manifiesta en prácticas débilmente resilientes y, en última instancia, en prácticas insostenibles.

**Influencia de las expectativas socioculturales.** Las demandas sociales impregnadas con la expectativa de toda la excelencia de una profesión también sirven



como barreras para el fomento de la resiliencia profesional. Day y Gu (2010) señalan que la presión para satisfacer las expectativas sociales y académicas prácticamente no deja tiempo para atender el bienestar emocional y físico de uno, lo que resulta en un ciclo vicioso de "sobretabajo". En la falta de tiempo de "respiro", la situación resulta mayormente en ciclos de deterioro autogenerados.

Superar ambas barreras requiere que la institución adopte un enfoque holístico para la provisión de cuidado que integre el desarrollo de capacitación dirigida en resiliencia, apoyo institucional y el desarrollo de redes profesionales y personales. Este nexo no solo optimiza la calidad educativa y sostiene el sistema, sino que también, en su núcleo, restaura el valor de la experiencia educativa y del viaje profesional del docente.



### 2.2.5. Secuencia histórica de la resiliencia

**Tabla 2**

*Reseña de la variable resiliencia*

ETAPA	AUTORES	APORTE PRINCIPAL
Década 1950	Norman Garnezy	Inició estudios en niños con alto riesgo, observando que algunos se adaptaban bien a pesar de la adversidad.
Década 1970	Emmy Werner	Estudió a niños hawaianos en situación de riesgo y acuñó el término "resiliencia" en el contexto humano.
Década 1980	Michael Rutter	Propuso que la resiliencia no es un rasgo, sino un proceso dinámico influido por factores protectores.
Década 1990	Ann Masten	Describió la resiliencia como "la competencia ordinaria de personas comunes frente a la adversidad".
1995	Edith Grotberg	Enfatizó el papel de la familia, comunidad y factores internos en la formación de la resiliencia infantil.
2003	Grotberg (citada por Alarcón)	Definió la resiliencia como la capacidad de sobreponerse, fortalecerse o transformarse ante la adversidad.
SIGLO XXI	Varias corrientes contemporáneas	Se enfoca en la resiliencia como una habilidad que puede desarrollarse y entrenarse en distintos contextos.

*Nota.* Reseña historia, según varios autores.

### 2.2.6. Estrés laboral

La presión psicológica que enfrentan los docentes se configura como una problemática multidimensional que afecta, de manera interrelacionada, el bienestar



subjetivo de los docentes, el rendimiento de sus actividades profesionales y, en consecuencia, la calidez de los procesos educativos y el aprendizaje de sus alumnos. En su definición, el problema se aborda como una manifestación de la ocupación docente y como una carga situacional de la psicología organizacional, en la que el docente, como trabajador, experimenta una requisición destructiva, una demanda que sobrepasa su autonomía. Incorporando, en este sentido, la clasificación de daños de Kyriacou (2001), se argumenta que el malestar del docente se asocia a tareas que sobrepasan su capacidad de manejo y que generan ansiedad, frustración y agotamiento progresivo.

La determinación de la gran carga de trabajo como factor estresante es más determinante que cualquier otro factor. Juntos, la planeación curricular, la calificación, el seguimiento de tareas administrativas y la necesidad de ocupación en actividades complementarias, generan un ambiente que, en ocasiones, se vuelve sofocante. En este sentido, Klassen y Chiu (2010) notan que este exceso de ocupaciones afecta el equilibrio entre los dominios laboral y personal, lo que provoca un incremento en la tensión a niveles que, luego, afectan la salud emocional del docente.

La presión que sienten los docentes se deriva de una problemática que, de manera simultánea y de forma negativa, impacta en el bienestar de los educadores, el desempeño de sus funciones, y, en consecuencia, la calidad de los aprendizajes que se producen en el aula. En su acepción más común se conceptualiza el estrés como una respuesta psicoemocional negativa hacia exigencias que el empleado considera excesivas o que se le presentan como desbordadas y, en consecuencia, desprovistas de control. En esta línea, Kyriacou (2001) sostiene que el estrés se



manifiesta en el educador cuando las demandas que se le presentan sobrepasan su capacidad de gestión, generando ansiedad, frustración y agotamiento, entre otros.

La sobrecarga laboral desmedida se encuentra entre los determinantes que más impacto tiene en el estrés. El diseño y la planificación curricular, la tarea de calificación, la atención a las indicaciones administrativas y el compromiso con las tareas de gestión se declaran de forma complementaria y se acompañan de la implicación en quehaceres administrativos y la gestión del aula. Esto, combinado con la falta de atención al bienestar emocional del docente, se transforma en un ambiente de trabajo desafiante. Klassen y Chiu (2010) indican que esta situación se manifiesta en una falta de ajuste o equilibrio entre las esferas laboral y personal del individuo, lo que aumenta el estrés.

En contextos de comportamiento disruptivo persistente, la gestión cotidiana del aula se convierte, desde un punto de vista clínico, en una fuente relevante de estrés. La repetición casi ritual de incidentes disciplinarios no solo desbarata el proceso de enseñanza-aprendizaje, sino que también contribuye al agotamiento emocional del personal docente. Incluso los docentes más capacitados deben reconocer que, en climas hostiles, la compleja tarea de construir un ambiente escolar psicológicamente seguro donde pueda llevarse a cabo la instrucción se ve constantemente y casi sistemáticamente socavada (Kyriacou, 2001).

La presión por el rendimiento académico, por otro lado, actúa como un sistema de tutela sobre los docentes. La expectativa de cumplir con metas de eficacia claramente definidas y escalonadas, que están sujetas a auditorías y monitoreos



constantes, convierte el aula en un espacio competitivo donde la sobrecarga de expectativas no se ofrece de manera invisible, sino que está institucionalizada como un modo de trabajo. En este contexto, como argumentan Day y Gu (2010), los docentes no solo comienzan a cuestionar su efectividad, sino también el valor total de su identidad profesional, especialmente cuando los medios a su disposición no son proporcionales a los fines definidos en las políticas implementadas.

Por último, la falta de apoyo institucional parece, de acuerdo con los marcos explicativos, profundizar el impacto de los factores mencionados con anterioridad. Si se concibe el apoyo estructural como la provisión de recursos materiales y espaciales, y además la consideración del saber profesional, su reconocimiento, la oferta de formación continua, y la ausencia en estos aspectos se hace evidente, por lo que el impacto emocional de la vulnerabilidad se parece indiscutible. La falta de estos recursos no solo desmoviliza, sino que también erosiona la voluntad, haciendo que el sufrimiento en la dedicación a la enseñanza se vuelva tormentosa, cada vez más, agobiante y sin sentido (Skaalvik y Skaalvik, 2010).

El desgaste relacionado con la enseñanza y la docencia conlleva un impacto de gran magnitud y perdurabilidad. De acuerdo con el planteamiento de Maslach y Jackson (1981), en el ámbito educativo, el síndrome de "burnout" se define como un desgaste emocional que se traduce en la desmotivación, el agotamiento, y el desinterés por la práctica docente. Esto se traduce en un ser prejuicioso, a la vez la deriva de esta condición actúa como un lastre en el rendimiento y el bienestar de sus estudiantes.



La literatura tiene abordajes preventivos encaminados - hacia un deber institucional relacionado - con la enseñanza del autocontrol emocional, del 'orden' y de la 'planificación' efectiva del tiempo y el 'dispositivo' de redes de apoyo social. A esta propuesta - tríada - se suma el ejercicio de la resiliencia. Para el caso, se considerará el docente como un sujeto que puede atravesar la adversidad con un horizonte - de reinención - y se puede decir que la erupción de los fenómenos de agotamiento, en el educacional, se convierte - en un reto - y tiene que la sociedad el sistema abra formulaciones como solución - simultáneas y de coordinación -. Para el caso identificar y desactivar los 'focos' en el medio escolar, y el 'sistema' de defensa psicosocial se puede decir son decisiones de - igual - que afectan a los que - se enseña - y a los que - enseñan', y se puede - garantizar' - el sistema - de educación.

### ***2.2.7. Conceptualización del estrés laboral docente***

El estrés laboral se define como algún tipo de daño o respuesta negativa en los ámbitos emocional, corporal o cognitivo, cuando un puesto de trabajo exige más de lo que la persona puede ofrecer. Según la teoría de Lazarus y Folkman (1984), se produce un estado de estrés cuando una persona se encuentra ante exigencias que superan su capacidad y recursos, se desencadena un ciclo de evaluación que culmina en una sensación de presión, estado ansiógeno y, en último caso, agotamiento. Este estado, por tanto, afecta de manera negativa el bienestar subjetivo, así como un efecto medible, negativo, en el desempeño y la satisfacción en el trabajo.

En el caso de la educación, el estrés laboral docente sigue siendo un proceso que, en la definición de Kyriacou (2001), se manifiesta como una experiencia negativa



y crónica que resulta de la confluencia de diferentes y extensas demandas organizacionales, de nivel, y las reales condiciones de la institución. Esta se puede manifestar de manera simultánea, como un incremento en la sensación de fatiga y el desgaste corporal o de manera más psicológica, a través de la motivación, el estado de los ánimos y las cogniciones disfuncionales que intensifican el estado de tensión acumulada.

El estrés laboral, para entender en profundidad es necesario desarrollar en sus dimensiones como:

### **2.2.7.1. Ansiedad**

La ansiedad se entiende como un fenómeno emocional vinculado a sentimientos de inquietud, preocupación o nerviosismo, ante demandas o estímulos que la persona considera amenazantes. Según Spielberger (1972), una respuesta de este tipo puede aparecer como un episodio singular en un contexto determinado (lo que se llama ansiedad en estado), o permanecer como un rasgo de carácter más duradero, lo que se denomina ansiedad en rasgo. En el contexto laboral, y especialmente en la práctica de la docencia, esta respuesta emocional es el resultado de la exposición prolongada a demandas que constituyen estrés, tal como la sobrecarga laboral, el intento de satisfacer múltiples expectativas y la tensión que forma parte de la rutina de una institución educativa.

Entre los factores que alimentan esta clase de ansiedad en los profesores se encuentran el control del aula, las tareas administrativas y la sensación de tener una red de apoyo institucional escasa. Kyriacou (2001) sostiene que educadores en el



estado ansioso se caracterizan por un sinnúmero de preocupaciones en torno a su desempeño y a la posibilidad de satisfacer las exigencias de los alumnos, colegas y superiores. De no existir una intervención y un manejo que se torne efectivo, la constelación ansiosa resultará en el deterioro del bienestar del educador y, de paso, en la merma de su desempeño pedagógico.

La ansiedad laboral tiene consecuencias que son tanto psicológicas como somáticas. Estas consecuencias abarcan insomnio, tensión muscular, déficit de atención y una sensación de inseguridad. En el ámbito de la psicológica la ansiedad, el modelo de afrontamiento de Lazarus y Folkman (1984) sostiene que dicha ansiedad funcionará como un estresor en la erosión del sentido de control y la restitución de la resiliencia. Esto se traduce en la aparición de los trastornos de salud mental.

## **INDICADORES DE LA DIMENSION ANSIEDAD**

La carga mental provocada por obligaciones asociadas a la docencia es, de manera casi permanente, una de las más grandes fuentes de estrés que experimento. Esta preocupación recurrente es, de hecho, uno de los síntomas primarios de la ansiedad y presenta una constante re-evaluación de posibilidades no deseadas. Para Beck y colaboradores (1985) la sobrecarga que merma la capacidad de concentración y la productividad que, en el caso de la docencia, trabaja en contextos de alta presión, se cierne más en los patrones cognitivos de un individuo.

La propia profesión, por el deber que supone, me presenta, de manera constante, un estado de nerviosismo. Desde el punto de vista de la ansiedad, esta es una manifestación de la activación del sistema nervioso que acompaña el estado



ansioso. El estado de nerviosismo excesivo, a nivel laboral, puede ser causado por la percepción de que las exigencias del trabajo oscilan, en gran parte, de manera desproporcionada, a las competencias que uno mismo, de manera subjetiva, posee. Para Spielberg (1972), esto describe en gran medida la reacción que conlleva un aumento del estado de alerta, y un incremento de tensión, que ocurre en presencia de un peligro.

Al final de la jornada, me resulta casi imposible dormir por las reflexiones que la actividad educativa genera. El insomnio es una de las consecuencias más frecuentes de la ansiedad laboral. Según Harvard (2002), la ausencia de una desconexión mental sobre las actividades laborales altera el sueño, y este desajuste, además, fatiga y empeora la dificultad para afrontar las demandas del día a día en el ámbito escolar.

En la actividad laboral, hay síntomas por parte de la persona que reflejan un cuadro de ansiedad, por ejemplo, tensión muscular y sudoración. Esta respuesta es acorde a lo que propone Selye (1976), sobre la respuesta general al estrés, el estrés y sus síntomas que emergen por la activación del sistema nervioso autónomo como mecanismo de defensa ante estímulos percibidos como amenazantes. En mi caso estas respuestas son síntomas del estrés, el cual en mi caso, es laboral.

### **2.2.7.2. Depresión**

La depresión como un trastorno del estado del ánimo, cuyo componente más fundamental es un estado de ánimo bajo, con pérdida de la voluntad y desinterés por todo aquello que anteriormente era placentero, es considerado por la O.M.S como uno



de los principales factores de discapacidad a nivel mundial, por las limitaciones funcionales y sociales que impone a las personas que la padecen. En el ámbito organizacional, la falta de apoyo en temas de reconocimiento, las exigencias extendidas y, en particular, la prolongación de la enfermedad por problemas de desarrollo, han sido identificadas dentro de la organización como riesgos que agravan problemas de convivencia. Estas conllevan un deterioro del funcionamiento y de la salud psíquica del trabajador, así como un efecto causado por la psicopatología en función de la productividad.

Dentro de la profesión docente, los sentimientos negativos causados por los aspectos emocionales de las interacciones educador-estudiante, la presión administrativa y las expectativas del contexto educativo también pueden llevar a los instructores a experimentar depresión. Kyriacou (2001) afirma que los sentimientos de inadecuación y no cumplir con las expectativas laborales se perciben como fracasos. A su vez, eso motiva la pérdida y un estado emocional negativo, lo que resulta en un deterioro de las relaciones estudiante-docente, todos los cuales están interrelacionados para representar un riesgo serio para la calidad educativa que él/ella ofrece.

Los síntomas depresivos, especialmente en forma de agotamiento, el desgaste emocional causado por el estrés laboral crónico, y sentimientos de baja energía y otros síntomas definidos por Maslach y Leiter (1997), señalan una falta de compromiso significativo en la enseñanza. Esto explica por qué estos elementos deben ser abordados para contener la depresión causada por los desafíos particulares de la enseñanza y, a su vez, la salud psicosocial del personal docente.



## INDICADORES DE LA DIMENSION DEPRESIÓN

**Me encuentro ante mis responsabilidades laborales sin la energía ni la motivación que solía tener.** Este cansancio y desánimo son síntomas medulares del trastorno del estado de ánimo que padezco. Beck (1967) postula que, en este contexto, la entrega a la tarea es vista mediante un filtro de desesperanza, de tal forma que la persona gravita por la convicción de no poder enfrentar la carga, desembocando en una drástica caída de la productividad y del bienestar subjetivo.

No me siento capaz de cumplir con los requisitos mínimos que demanda la enseñanza. La creencia de incompetencia frente a la expectativa, según Bandura (1997), es causada por un bajo sentido de autoeficacia. Este desapego del auto-observador, en lugar de permitir un comportamiento correctivo, alimenta un ciclo de autocríticas autodepreciativas que resuenan para amplificar una sensación de baja autoestima.

Siento repetidamente un desapego que, descrito específicamente como una pérdida de interés en mis funciones docentes, ha sido definido por Maslach y Leiter (1997) como una forma de agotamiento. Ellos han asociado, sin ambigüedad, esta forma de agotamiento con la sobreexposición a la rutina de uno y recursos emocional y físicamente inadecuados. La dolorosa consecuencia es la pérdida de la dedicación que alguna vez tuve, que, en carácter, el dolor es abrumador.

La experiencia de sentir que la labor educativa no merece la pena suele presentarse en momentos de aislamiento. Esta situación se presenta en los ámbitos clínicos y la falta de sentido se presenta de manera prominente en la sintomatología



depresiva. La falta de sentido de una actividad y el sufrimiento que provoca se pueden desencadenar en una desconexión casi total de la actividad profesional. En la educación se presenta un fenómeno de desconexión. El esfuerzo realizado en una pedagogía adolescente de psicoanálisis no se transforma en una resonancia afectiva, y se desconecta casi por completo y se resiste a entrar en la pedagogía.

### **2.2.7.3. Creencias desadaptativas**

Las creencias se consideran mal adaptativas cuando los marcos cognitivos operan automáticamente para evaluar de manera negativa y despectiva las competencias y logros de uno. Tales creencias mal adaptativas socavan y erosionan progresivamente las habilidades de afrontamiento con respecto a diversas demandas y expectativas, así como la experiencia del fracaso y la estimación del valor personal. Siguiendo la perspectiva de Beck et al. (1985), las creencias mal adaptativas surgen en la intersección de experiencias previas, estímulos sociales predominantes y percepciones distorsionadas de la autoeficacia, y en diversos grados, el apoyo social y las creencias mal adaptativas que contribuyen a la obstrucción del desarrollo personal y profesional.

Las creencias mal adaptativas en el contexto educativo y en la práctica docente pueden reflejarse en cuestionar el dominio pedagógico, en sentimientos de inferioridad respecto a pares, y en autocrítica excesiva por aspectos menores, sobre los cuales se construyen fracasos definitivos por distorsión perceptiva. En el sentido de Ellis (1962), las creencias irracionales actúan en círculos autorreforzantes, determinando la dificultad de las situaciones en función de alertas y no de oportunidades de



aprendizaje, empujando la práctica pedagógica a un descenso progresivo de la eficacia, a un aumento de la ansiedad que se traduce, a largo plazo, en agotamiento docente por las incesantes demandas de la profesión.

Las creencias desadaptativas son particularmente negativas cuando se trata de la relación con la autoeficacia. Bandura (1997) señala que los educadores que perciben de manera negativa sus competencias influyen de manera directa en la falta de confianza que tienen para enfrentar los desafíos de su profesión, lo que también afecta la falta de resiliencia. Estas creencias negativas van más allá de los problemas personales de salud mental y pueden afectar la calidad de la enseñanza, ya que la frustración y el desánimo que se originan por la falta de motivación y de compromiso en el ejercicio de la profesión docente se deben a la sensación crónica de insuficiencia.

## **INDICADORES DE LA DIMENSION CREENCIAS DESADAPTATIVAS**

Me resultan cada vez más frecuentes las autocríticas sobre mi trabajo como docente. Este sentimiento de insuficiencia que también acompaña a otros colegas de la educación, se debe a la presencia de creencias poco funcionales. Según Beck (1967), estas creencias distorsionan la imagen que un docente tiene de sí mismo, lo que lo lleva a pasar por alto las particularidades, devaluar sus conquistas, centrarse en sus limitaciones, lo que desencadena estrés y ansiedad que, a la larga, impiden el ejercicio de la docencia.

Considerar cada error como un signo de incapacidad es un tipo de razonamiento que se vuelve crónico. Ellis (1962) explica que este tipo de creencias descontrolan la autoevaluación en un sentido nihilista. Se privatiza el error, se olvida



la huella pedagógica, se refuerza la idea de estar en un estado de insuficiencia y, en los niveles en que esto ocurre, se erosiona la autoeficacia, reforzando la inseguridad profesional.

Con frecuencia, me comparo con mis compañeros a partir de superficialidades, convencido de que su dominio me genera curiosidad y, en algunos casos, impotencia por la incompetencia. La investigación de Festinger (1954) aporta luz a esta práctica tan avasallante: confiar en parámetros ajenos y utilizarlos como vara de medida obligatoria se torna nocivo. Así, la comparación deja de ser un instrumento de normación profesional y deviene vehículo de descalificación interior, alimentando un circuito vicioso que a cada paso nutre un sentido de inferioridad y frustración, despojando a la práctica de su vitalidad y su concreta aportación.

Reconocer mis propias realizaciones me cuesta, aparentemente, porque la voz crítica que me habita nunca cesa. Este impulso, en donde hay una obsesión por evaluar y reprochar desde la autocrítica, es una de las creencias disfuncionales más arraigadas en mi mente. En concordancia con Frost y otros (1990) se me exige desde la autocrítica, de un modo tan severo que, al final, en la lógica del perfeccionismo, debo cumplir metas imaginarias y, por tanto, inalcanzables. Así, la euforia del logro se transforma, en un corto periodo de tiempo, en decepción, dejando a mi autoestima convencida de que la insuficiencia es la norma.

#### **2.2.7.4. Presiones**

En el lugar de trabajo, la presión se define como la percepción de que las demandas y responsabilidades son demasiado en relación con los recursos, el tiempo



y las habilidades del individuo. Esto conduce al estrés, el agotamiento y un declive en el bienestar personal. Según Lazarus y Folkman (1984), estas sobrecargas son un determinante fundamental en la producción de estrés, ya que implican una evaluación constante de las demandas del contexto en relación con la capacidad de uno para manejarlas.

En el ámbito educativo actual, los docentes están sometidos a diversas y múltiples tensiones, provocadas por la gran carga de trabajo, por los estudiantes y superiores, y, cada vez más, por las crecientes y poco flexibles obligaciones administrativas. Como relata Kyriacou (2001), de entre los factores condicionantes, las, relativamente, débil presiones, sobre el trabajo, contribuyen a la sobrecarga del docente, este tiene un impacto significativo sobre la salud mental y la calidad del trabajo. La sensación de un sobrecogedor volumen de trabajo, más la, insufrible, necesidad de cumplir con cada vez más exigentes estándares de calidad, la sobrecarga por el trabajo destina a la salud y la calidad de trabajo sobre el deterioro de la satisfacción con el trabajo. Al mismo tiempo, la salud más evidente deterioro sobre el trabajo carga y la vida del docente. Greenhaus y Beutell (1985) describen que la sobrecarga trabajo la tensión facilitar el desajuste entre las actividades familiares, el tiempo de autocuidado y el desajuste que compromete la salud del individuo, física y emocional.

## INDICADORES DE LA DIMENSION PRESIONES

**Siento que la carga de trabajo que debo afrontar se ha vuelto demasiado pesada y difícil de gestionar.** La percepción de una presión desmedida se constituye



en una señal casi automática de desajuste entre las exigencias laborales y las capacidades personales. Karasek (1979) propuso que las altas demandas, en contraste con un control inferior sobre los procedimientos laborales, desembocan en un estrés intensificado que, a su vez, repercute tanto en la salud psicológica como en las capacidades funcionales en el contexto académico y administrativo.

La gran cantidad de responsabilidades que se deben cumplir puede convertirse en un embotellador emocional. La falta de reconocimiento a la sobrecarga que se produce en los niveles de organización se traduce, en los casos en que no se puede visualizar la realización de las tareas que el puesto exige, como un bloqueo despersonalizado. Spector (1997) afirma que este exceso de trabajo puede originar un desgaste emocional que evita la consecución y el placer que se debería obtener de la actividad.

La sobrecarga de trabajo no sólo proviene del directivo, sino que también se puede originar desde los alumnos. Buscar la satisfacción de dichos agentes, por su propia naturaleza y sobre todo en los espacios formativos, es también una fuente de estrés. Marteau (1990) señala que en este caso, se trata de un encuadre que genera comportamiento provocador en el sentido de la teoría de la autodeterminación, ya que se trata de una demanda que no se articula a los fines que se persiguen de manera autónoma. Este desajuste enferma, pues el individuo se ve obligado a cumplir y a lidiar con demandas que no ha asimilado ni integrado a su red de propósitos, lo que inevitablemente genera irritabilidad y ansiedad.

La falta de equilibrio entre la vida laboral y la vida personal puede ser levemente



alterado con la gestión de las expectativas aspiracionales de las otras personas y de uno mismo dentro del entorno laboral. Interpretando el modelo de Greenhaus y Beutell, las ayudas que el individuo dispone para el trabajo crítico se transforma en un recurso que, sumado a las exigencias de la familia, el descanso o el ocio, generan conflicto. Esto, en muchos casos, produce un deterioro en la salud psíquica y física. Dado esto, el tiempo que antes se consideraba para las actividades de recreación, el descanso, el cuidado personal y con la familia, se ve reducido, y en ocasiones, se elimina por el apremio de la productividad y el cumplimiento de objetivos que se generan desde el entorno.

### **2.2.7.5. Desmotivación**

La desmotivación se refiere a la falta de interés, energía y voluntad para realizar las funciones y responsabilidades de la docencia de manera efectiva, o incluso la pérdida total de estas. En el trabajo escolar, la desmotivación se produce por la falta de satisfacción de las necesidades de autonomía, competencia y relación social (Deci y Ryan, 1985). En los educadores, la desmotivación se asocia con la pérdida de voluntad para innovar, mejorar o involucrarse de manera plena en la enseñanza y en la formación de los educandos.

Para el profesorado, la desmotivación con frecuencia se refiere a elementos de desmotivación externos, tales como el sentimiento de pérdida de valor sobre el trabajo, falta de reconocimiento y de condiciones laborales que se perciben como insatisfactorias. Las situaciones a las que se refieren Maslach y Leiter (1997) contribuyen al agotamiento emocional y a la acumulación de cinismo, lo que constituye



el burnout y potencia la desmotivación. Cuando los docentes se perciben como sacrificados, sobre todo a nivel personal, y sus logros no son reconocidos, su bienestar en el trabajo se deteriora, lo que incide en su rendimiento, su emocionalidad y la satisfacción en su trabajo.

La falta de motivación también puede trascender al docente y afectar a todo el sistema educativo. Day y Gu (2010) señalan que un docente que no tiene motivación muestra más resistencia para guiar de manera hábil el aprendizaje de sus estudiantes, hasta el punto de que su propia apatía se transfiere al nivel de interacción y esfuerzo didáctico de la tarea docente. Como resultado, la atmósfera cultural del aula y la mediación instruccional adecuada se ven comprometidas al mismo tiempo.

## **INDICADORES DE LA DIMENSION DESMOTIVACIÓN**

No es raro que invierta horas y un esfuerzo tremendo sin percibir su valor. La falta de apreciación, como señalaron Hackman y Oldham (1980), es un predictor de desinterés; cuando un docente siente que su trabajo no es recompensado, su desconexión emocional aumenta junto con su compromiso, y en consecuencia, su satisfacción, y su capacidad para afrontar las demandas diarias con equilibrio emocional queda cuestionada. En lugar de un sentimiento de gratitud, el trabajo de un docente se convierte en un escenario de esfuerzo no recompensado, como si su trabajo se materializara sin ningún resultado.

En mi caso, mis declives motivacionales han alcanzado un punto en el que es una inercia indiferente. Según la Teoría de la Autodeterminación (Deci y Ryan, 1985), una inercia indiferente está arraigada en un ecosistema que no proporciona



retroalimentación, crecimiento y la alineación de los intereses de uno con objetivos significativos. Sin la validación externa que, por ejemplo, permite a un docente evaluar el impacto de su trabajo con respecto al aprendizaje de los estudiantes, y en ausencia del estímulo fisiológico de un logro interno, el impulso por esforzarse es desmotivado y se prolonga mecánicamente mientras se avanza a través de la rutina diaria.

A menudo me pregunto hasta qué punto las condiciones en las que trabaja el docente actúan como un telón de fondo desalentador e interminable. La noción de que el entorno de trabajo cada día ofrece fronteras inquietantes es inquietante. Herzberg (1968) habló de las necesidades que deben satisfacer el contexto físico y la estabilidad de la carga laboral, condiciones que deberían, en lugar de restar, permitir al docente invertir su atención en la calidad pedagógica y no en la carga emocional que la inseguridad acarrea. Sin reglas de juego básicas, el esfuerzo se percibe como expendio y no como inversión.

La inhabilidad para experimentar gratificación suficiente a partir de realizaciones profesionales puede concebirse en términos de disonancia cognitiva entre proyecciones anticipadas y resultados subjetivamente evaluados. Maslach y Leiter (1997) consideran ese fenómeno como un marcador preciso del agotamiento emocional, el cual afecta, en particular, a los docentes al mermar su aptitud para reconocer y valorizar de modo significativo los aportes que, de hecho, han logrado concretar a lo largo de su desempeño académico.

#### **2.2.7.6. Mal afrontamiento**

El mal afrontamiento se define como la tendencia a emplear enfoques ineficaces



o incluso perjudiciales para lidiar con el estrés laboral. En el trabajo de Lazarus y Folkman (1984), el afrontamiento se describe como un proceso evaluativo y un ajuste entre las demandas ambientales y los recursos personales. Siguiendo este razonamiento, cuando el ajuste se realiza a través de indicadores invalidantes, los individuos tienden a involucrarse en formas de evasión, impulsividad o respuestas inadecuadamente adaptativas. Al eludir el problema, sostienen, e incluso alimentan, la situación y aumentan la distancia entre el individuo y la resolución.

La labor docente debe sobrellevar tensiones íntegras y acumulativas, de carácter evaluativo, emocional y administrativo, que se reproducen durante el ciclo escolar y generan el efecto microcosmos. Dentro de este contexto, el hecho de no hacer frente a una situación se constituye un problema de incapacitación. Kyriacou (2001) señala que los docentes que evaden la situación a través del atraso, y los que reaccionan de manera explosiva, padecen un nivel de estrés laboral que sobrepasa en, por lo menos, cinco veces a quienes se encuentran en alternativas positivas. Estos efectos se producen también en el nivel del vínculo pedagógico, y no solamente en la salud del docente, pues el mal afrontamiento se traduce en sobreexposición, en la falta de autorregulación, y en la debilidad del soporte del entorno educativo.

Las estrategias de afrontamiento ineficaces a menudo se asocian con déficits en el apoyo social y emocional. Bandura (1997) argumenta que los individuos con bajos niveles de autoeficacia sobreviven en su entorno emocional utilizando estrategias desadaptativas porque carecen de confianza en sus habilidades para gestionar y regular el estrés de manera competente. Además, la falta de disposición o incapacidad para movilizar y utilizar redes de apoyo refuerza los efectos perjudiciales



del estrés. El resultado es la automatización de los procesos de afrontamiento que, en lugar de adaptarse y cambiar, se vuelven rígidos y arraigados en la experiencia subjetiva.

## **INDICADORES DE LA DIMENSION MAL AFRONTAMIENTO**

El afrontamiento disfuncional se revela en la dificultad que tengo en mi entorno laboral para identificar problemas y desarrollar soluciones. Heppner y Petersen (1982) han explicado que las personas que no han desarrollado suficientemente las habilidades de resolución de problemas y afrontamiento tienden a interpretar los problemas como insolubles, retroalimentando el ciclo de la evitación y aumentando el estrés que se percibe.

A nivel personal, la dificultad que tengo en el entorno laboral para atender de forma directa y rápida los problemas que desencadenan estrés se asocia a la tendencia de los individuos a evitar la situación. Carver et al. (1989) menciona que, si bien la evasión puede ofrecer al individuo, en el corto plazo, un alivio de la tensión, en el largo plazo el problema se agranda, se vuelve más complejo y disfuncional, ya que se continúan ignorando las causas de la disfunción.

En el caso de la dificultad que menciono, mi respuesta suele ser automática y, la mayor parte de las veces, de forma negativa. Para Gross (2002), la regulación emocional deficiente causa la impulsividad que, una vez que se concretan las acciones, no solo aumenta los problemas visibles, sino que afecta las relaciones interpersonales y la cohesión en el trabajo.

La brecha que se genera entre sentir que se carga con algo excesivo y la



decisión de pedir ayuda tiene que ver con la psicología y afecta negativamente los ajustes funcionales. La evidencia de Cohen y Wills (1985) destaca la red de apoyo social como un moderador que permite la adaptación y la regulación del estrés de forma que el crecimiento y el desarrollo del individuo se dan de forma positiva cuando se hace uso del apoyo. Por el contrario, la inercia que se presenta en la solicitud de ayuda retrasa el uso de estas fuentes que, en principio, están destinadas a aliviar la carga de estrés y, en lugar de disminuir, la carga del estresor tiende a aumentar.

### ***2.2.8. Importancia de la superación del estrés laboral docentes***

La importancia de las emociones, su desarrollo e integración en el trabajo escolar, resulta fundamental considerando la importancia que estas determinan en el crecimiento de cada uno de los alumnos, así como el fortalecimiento en la efectividad en el desempeño de un profesor. Existen estudios que comprueban que los maestros que superan los niveles establecidos, en competencias emocionales, obtienen resultados más exitosos en las clases. Particularmente, porque el profesor logra un enfriamiento de su estrés, genera lazos de respeto y confianza, y por lo tanto, un reforzamiento de la integración, inclusión, pertenencia y de un estímulo cognitivo en el clima del aula (Cejas, A., 2009).

### ***2.2.9. La resiliencia y el estrés laboral docente***

El estrés laboral en el contexto educativo se ha manifestado como un fenómeno que afecta la salud de los trabajadores docentes, la calidad de su trabajo y el aprendizaje de los alumnos. Kyriacou (2001) describe algunas de las fuentes de estrés como la sobrecarga de trabajo, las presiones sobre los resultados de desempeño



académico, la necesidad de control sobre las dinámicas que los alumnos ejercen y la falta de apoyo institucional. El brindar algún tipo de desgaste que se presente en estas tensiones es, sin duda, la primera regla que se le debe cumplir a un docente. Esto es parte de las condiciones que se le debe asegurar a un ambiente escolar que fomente integralmente el bienestar de los estudiantes.

Descuidar la naturaleza multifacética del estrés en la enseñanza es absolutamente insostenible. Personalmente, el estrés crónico se asocia con la aparición del agotamiento y la depresión, y en casos extremos, uno podría dejar la profesión docente por completo. Maslach y Leiter (1997) describen la pérdida de motivación, las actitudes cínicas y la disminución de la eficacia profesional como síntomas del "agotamiento", que se define como estrés crónico. Los impactos psicológicos de estos síntomas en el maestro se extienden también a la docencia, afectando el flujo y la vitalidad, el recurso indispensable para la enseñanza, y la calidad se ve reducida.

Con respecto a la motivación en el trabajo, la gestión restaurativa del estrés afecta la reactivación de estos elementos. Desde 2010, Day y Gu establecen que los docentes que gestionan sus tensiones se vuelven más resilientes, flexibles y competentes ante las sobrecargas del sistema educativo actual, en su trabajo, esto se traduce en la calidad y, en el bienestar del aula, de manera más abarcadora, influye de forma positiva en el rendimiento y el crecimiento de sus alumnos.

Desde la óptica organizacional, el estrés profesional puede considerarse un recurso crítico para la sostenibilidad del sistema educativo. Lazarus y Folkman (1984)



proponen la reducción de los efectos del estrés mediante la incorporación de recursos de afrontamiento, el ofrecimiento de apoyo emocional y la creación de condiciones laborales adecuadas. De estas condiciones, las instituciones educativas en el sistema deben, en primer lugar, organizar y desarrollar acciones que se dirijan al bienestar de los docentes en el sostenimiento de la profesionalización que responda a las necesidades de las aulas del siglo, para, en segundo lugar, construir entornos colaborativos y políticas organizacionales orientadas al alivio de las sobrecargas para que se provea a los docentes tiempos de recuperación que les permitirá un rendimiento óptimo.

### **2.2.10. *Afrontamiento del estrés laboral docente***

La relación entre la resiliencia y el estrés laboral relacionado con el trabajo entre los docentes ha sido ampliamente documentada, principalmente debido a su influencia en la salud física y mental de los educadores y la calidad de la educación. En los docentes, el estrés laboral se manifiesta principalmente como una reacción emocional y de función cognitiva ante demandas situacionales escolares que se consideran abrumadoras y, por lo tanto, incontrolables. A diferencia del enfoque de atención en los párrafos anteriores, de Grotberg (2003)... El estudio integral de este par, a su vez, proporciona un enfoque valioso en el diseño de intervenciones que se centran en la preservación de la (a) salud psicosocial de los docentes y (b) la sostenibilidad institucional a largo plazo.

Empíricamente, el estrés laboral docente se ha convertido en un problema endémico -- dentro y fuera de la enseñanza -- relacionado con la salud mental y



psicosocial y la competencia profesional del individuo. Kyriacou (2001) nombra una variedad de causas del estrés docente, que, entre otras, destacan la carga de trabajo, la presión para cumplir con los estándares, la gestión del comportamiento en el aula y la escasez de materiales y recursos educativos. En la psicología laboral, las condiciones sistemáticamente insatisfactorias y desmotivadoras y el impacto negativo en la salud psicosocial del docente, que se conocen como desincentivo en la psicología laboral, pueden llevar al síndrome de agotamiento y a una marcada disminución en el comportamiento ajustativo laboral.

La resiliencia es actualmente una herramienta para mitigar los efectos del estrés laboral. Gu y Day (2007) indican que los educadores resilientes, además de trabajar con eficiencia en entornos emocionalmente desafiantes, son capaces de mantener un estado emocional positivo y una actitud constructiva. Sin embargo, las características individuales como la autoeficacia y el control durante situaciones estresantes no son suficientes, y para que la resiliencia se establezca y se potencie, el individuo necesita la presencia de redes sociales de apoyo, así como un propósito guía profundamente arraigado para el trabajo educativo.

En la relación entre la resiliencia y el estrés laboral, la primera actúa como un amortiguador para mitigar los efectos negativos del segundo. Según Lazarus y Folkman (1984), la resiliencia, en el caso de los docentes, funciona como un mecanismo de afrontamiento que reevalúa las demandas profesionales de manera más positiva y dirige el uso de estrategias adaptativas para la integración del estrés. Este mecanismo incluye la regulación emocional, la resolución de problemas y un enfoque flexible que sostiene el bienestar y la efectividad del educador.



La resiliencia de un docente va más allá de su bienestar individual, así como de la dinámica del aula. Day y Gu (2010) mencionan que los educadores que manejan y desarrollan competencias resilientes, construyen climas de aprendizaje más positivos, llevan a cabo un liderazgo invisible hacia los alumnos y, en última instancia, contribuyen a la mejora de la calidad del sistema educativo. Por el contrario, un docente que carezca de herramientas adecuadas para hacer frente al estrés que el sistema educativo le impone, es factible que su práctica pedagógica se transforme en una experiencia negativa y su satisfacción profesional se vea mermada. Esto, en el caso de sus alumnos, se traducirá en déficits en su aprendizaje y su desarrollo.

La resiliencia operativa de un educador, fuera de todo contexto, es la mediación que permite el equilibrio forzado entre las demandas y los resultados que debe cumplir. Por lo anterior, potenciar el desarrollo de la resiliencia de estructuras de un sistema educativo se convierte en una prioridad. Aquí, las instituciones educativas en este contexto deben ser agentes estratégicos que pueden traducirse en la creación de políticas de acompañamiento, de planes de formación y de desarrollo emocional y profesional que serían sinergias que a los docentes y alumnos de los que se puede beneficiar. Al enfatizar la resiliencia de un docente, se busca atenuar el estrés en su práctica profesional.



**Tabla 3**

*Reseña de la variable estrés laboral*

ETAPA	AUTORES	APORTE PRINCIPAL
1936	Hans Selye	Presentar el término 'estrés' desde la perspectiva médica y fisiológica; elaborar el síndrome de adaptación general.
Década de 1950	Mason y otros	Ampliar el concepto de estrés y considerar la respuesta desde la psicología y el ámbito emocional.
1960	Lazarus y Folkman	Se considera el estrés como la resultante de la interacción entre el individuo y el medio, así como el afrontamiento.
1974	Robert Karasek	Elaborar el modelo de demanda-control y establecer la relación entre el estrés en el trabajo, los niveles de exigencia y el control que se tiene sobre el trabajo.
Década de 1980	Cooper & Marshall	Construir propuestas sobre los factores estresantes que se encuentran en el trabajo, así como las consecuencias de tipo psicosocial en el diseño organizacional.
1990	Cox y Griffiths	Abordar de manera integral el concepto de riesgo psicosocial, y la incorporación del estrés en la salud laboral.
2000 adelante	Diversos investigadores	El estrés que sufren los docentes debe ser considerado como una prioridad, en especial las condiciones laborales, emocionales y de enseñanza que se encuentran en el aula.
Actualidad	OMS (Organización Mundial de la Salud)	El estrés en el trabajo se debe considerar como una amenaza global a la salud, tanto mental como física.

*Nota.* Reseña historia de estrés laboral, según varios autores.



## 2.3. MARCO CONCEPTUAL

### ***Ansiedad***

La ansiedad es una combinación de tensión interna, activación del sistema nervioso automático y preocupación aprensiva, y se entiende como una respuesta emocional. Según el modelo de Spielberger (1972), hay una diferencia entre una manifestación temporal, que se llama ansiedad estado, y una tendencia interna, más persistente, que se caracteriza como ansiedad rasgo. En contextos laborales, la ansiedad puede surgir como una respuesta a situaciones percibidas como demandas abrumadoras y amenazantes, impactando negativamente la salud psicológica y el rendimiento del empleado.

### ***Depresión***

La depresión es un trastorno del estado de ánimo que se caracteriza por un periodo largo de tristeza, apatía hacia actividades que anteriormente resultaban gratificantes y disminución de la energía. Según Beck (1967), la sintomatología afecta de manera concomitante y de forma integrativa los componentes cognitivos, afectivo y el conductual, por lo que se reduce el esquema de respuestas ante las cotidianas demandas. En el ámbito laboral, la depresión puede surgir de la valoración de incapacidad para cumplir con las exigencias o normas sociales, que a su vez alimenta la disminución de motivación y rendimiento.

### ***Estrés***

El estrés es una respuesta del organismo que permite hacer frente a desafíos



que se consideran excesivos o amenazantes. En la concepción de Lazarus y Folkman (1984), esa respuesta se activa cuando el sujeto percibe que las demandas emergentes del contexto superan la capacidad que tiene para manejarlas. Entre el profesorado, esta situación se traduce, fundamentalmente, en trabajos excesivos, en la imposición de metas muy elevadas y en la percepción de que determinadas situaciones escapan al control personal.

### ***Presión laboral***

La presión laboral se entiende como la sobrecarga emocional y/o física que se siente respecto a una organización. Según Karasek (1979), la combinación de alta exigencia y baja posibilidad de control sobre la actividad a realizar generan estrés. En el ámbito educativo, la presión se siente a través de la sobrecarga de tareas administrativas, las expectativas respecto al rendimiento académico de los estudiantes, y la gestión de la disciplina de los estudiantes en el aula.

### ***Resiliencia***

Los educadores no solo pasan horas entrenando, estudiando y preparando lecciones para enfrentar otro problema más. Los cambios curriculares, el agotamiento emocional y la gestión de ambos lados de un aula diversa y compleja son solo algunos de los problemas y desafíos que enfrentan. Como resultado, el agotamiento emocional alimenta el interés de las organizaciones por estudiar las facultades de resolución de problemas de los aprendices educativos y crear nuevos problemas flexibles con nuevas soluciones adaptativas para la resolución de problemas. En grandes aprendices educativos con gran adaptabilidad, el agotamiento emocional se convierte



en un problema flexible por sí mismo. Las instituciones educativas establecen la adaptabilidad como motor y el agotamiento de las instalaciones de resolución de problemas para trabajar y resolver todos los desafíos que enfrentan los educadores. La adaptabilidad de los problemas y el agotamiento que generan las instituciones crean una eficiente resolución de problemas y grandes solucionadores de problemas educativos. La conjunción de estos recursos internos y externos no sólo les permite adaptarse, sino salir de la adversidad con un nivel de competencia aún superior al previo. En el ambiente escolar, cultivar una resiliencia óptima actúa como amortiguador frente al estrés, al tiempo que respalda la continuidad y el rendimiento académico.

### ***Tenacidad***

No es suficiente actuar de forma reactiva; la resiliencia tomando forma en la práctica requiere la tenacidad como substrato estructural. La tenacidad, entendida como el coraje sereno que afianza una meta a largo plazo, mantiene a los docentes en la ruta, aun en la trayectoria cerra que el cambio curricular, las asignaciones de carga familiar y las dificultades psicosociales. Duckworth y sus colegas insisten en que la confluencia de la pasión y la constancia en la acción proporciona el soporte emocional que permite transformar la resiliencia en una característica observable en entornos escolares. En la docencia, la tenacidad coagula este capital emocional en un compromiso que no titubea, aumentando de este modo el bienestar personal y la calidad educativa que se proyecta a los estudiantes.



## CAPÍTULO III

### METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

#### 3.1. ENFOQUE DE LA INVESTIGACIÓN

La investigación presenta un diseño cuantitativo porque tiene como objetivo principal la recolección y el análisis de información cuantitativa, para luego realizar definiciones precisas sobre la relación que pueden tener las distintas variables. Si se toma en cuenta a Hernández, Fernández y Baptista (2014), se indica que la particular objetividad del estudio basado en el enfoque cuantitativo recae en el uso de herramientas estandarizadas, la realización de análisis estadísticos y la objetividad de los resultados, lo que proporciona, además, la certeza de que los resultados sean replicables en otras situaciones que sean similares. A partir de esas características, el diseño hace posible medir la relación de la resiliencia y el estrés laboral en la docencia.

#### 3.2. MÉTODO O MÉTODOS APLICADOS A LA INVESTIGACIÓN

He decidido utilizar el método hipotético-deductivo, que parte de una propuesta inicial basada en marcos teóricos sólidos y establecidos, y luego se somete a contrastación contra los datos capturados empíricamente. Siguiendo al autor clásico Popper (2002), el proceso se articula en tres etapas: construcción de la hipótesis, derivación de consecuencias empíricas que sugiere la fórmula hipotética y verificación



de tales consecuencias a través de un análisis sistemático y riguroso. Esta estrategia metodológica se orienta a la constatación del vínculo existente entre la variable resiliencia, en su vertiente docente, y la manifestación de estrés laboral que proporcionalmente aquélla sugiere.

### **3.3. TIPO DE INVESTIGACIÓN**

El presente estudio se clasifica como investigación básica en virtud de que su finalidad primordial radica en la expansión de la comprensión conceptual de la resiliencia docente y el estrés laboral, sin perseguir la solución inmediata de problemáticas prácticas. Conforme a la definición elaborada por Hernández, Fernández y Baptista (2014), la investigación básica se orienta a la producción de un saber primordial que, en el mediano y largo plazos, fundamente el diseño de intervenciones y el desarrollo de indagaciones subsiguientes.

### **3.4. NIVEL DE INVESTIGACIÓN**

La presente investigación ha adoptado un diseño correlacional puesto que su objetivo es cuantificar y analizar la relación y la magnitud de la asociación entre la resiliencia y el estrés laboral en el colectivo docente. Según el planteamiento de Segú, Hernández, Fernández y Baptista (2014), este tipo de investigación no requiere la manipulación deliberada de las variables; en cambio, se limita a observar y modelar la estructura de las relaciones entre los constructos en el contexto natural en que se presentan.



### 3.5. DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN

La investigación adopta un diseño no experimental y transversal. Este diseño, se justifica en que no se induce ni se manipula ninguna variable; por el contrario, los fenómenos son registrados en su entorno habitual. Hernández, Fernández y Baptista (2014) precisan que en dispositivos no experimentales la investigación se limita a la observación y a la recopilación de datos, lo que resulta idóneo para el análisis de relaciones correlacionales. El carácter transversal se establece en la recogida de los datos, que se efectúa mediante los instrumentos de medición en un único instante, lo que permite proporcionar un diagnóstico que solo refleja la situación en el tiempo de la medición.

### 3.6. POBLACIÓN Y MUESTRA

#### 3.6.1. Población

La población de esta investigación está conformada por 143 docentes de la Institución Educativa Glorioso San Carlos de Puno, quienes desempeñan labores en el nivel secundario durante el año 2024. Según Hernández et al. (2014), la población incluye el conjunto total de individuos que cumplen con las características definidas.

**Tabla 4**

*Población*

N°	Institución	Contratados	Nombrados	Total
01	Glorioso San Carlos	51	92	143
<b>Total</b>				

*Nota.* Registro 2023.



### 3.6.2. Muestra

Se seleccionó una muestra de 105 docentes mediante un muestreo probabilístico estratificado, considerando representatividad por género y áreas de enseñanza. Según Cochran (1977), este método asegura que los resultados obtenidos sean generalizables a toda la población.

$$n = \frac{Z^2 \cdot p \cdot q \cdot N}{(N - 1) \cdot e^2 + Z^2 \cdot p \cdot q}$$

n = tamaño de muestra

Z = nivel de confianza 95% = 1.96

P = variabilidad positiva (0.50)

Q = variabilidad negativa (0.50)

N = tamaño de población (143)

e = precisión o error 5% (0.05)

**Reemplazando:**

$$n = \frac{1.96^2 \times 0.5 \times 0.5 \times 143}{(143 - 1) \times 0.05^2 + 1.96^2 \times 0.5 \times 0.5} = 105.32$$

n= 105 docentes

## 3.7. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN

### 3.7.1. Técnicas de investigación

Se escogió la encuesta como instrumento de recolección de datos por su aptitud para capturar de manera sistemática información acerca de las dos variables de la investigación. Esta técnica, según Hernández et al. (2014), cuenta con la ventaja de



obtener información estandarizada, lo cual permite que las variables se midan de manera objetiva y dentro de un período limitado.

### **3.7.2. Instrumentos de investigación**

La recolección principal de datos se realizó mediante un cuestionario estructurado con el fin de medir las dimensiones de resiliencia y estrés laboral en el profesorado. De manera específica, el instrumento utiliza la escala Likert para captar la valoración que los encuestados otorgan las variables en estudio. De acuerdo con Bisquerra (2004), se trata de un instrumento estandarizado que permite la obtención de información sistemática y, por tanto, es susceptible de ser replicada.

## **3.8. VALIDEZ Y CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN**

### **3.8.1. Validez de los instrumentos**

La efectividad del cuestionario fue confirmada después de que fue revisado por tres expertos en el campo que proporcionaron comentarios positivos sobre la relevancia y claridad de los ítems en relación con las dos variables que se están evaluando. Siguiendo la definición de Hernández et al. (2014), se explica en la teoría del constructo como la capacidad del instrumento para capturar con precisión el constructo que se pretende medir.

### **3.8.2. Confiabilidad de los instrumentos**

La fiabilidad del instrumento se estimó mediante el coeficiente Alpha de Cronbach, obteniéndose un coeficiente de 0,75 para la dimensión de resiliencia y de 0,85 para la dimensión de estrés laboral docente, lo que sugiere que la consistencia



interna es aceptable para la primera y superior para la segunda. El coeficiente, propuesto por Cronbach en 1951, es un índice que valora la homogeneidad de un conjunto de ítems que pretenden medir una misma variable, y por lo tanto, se asume que valores por encima del umbral de 0,70 permiten considerar que el cuestionario es, en principio, fiable.

**Tabla 5**

*Rango de confiabilidad*

RANGO	CONFIABILIDAD
0.53 a <	Nula
0.54-0.59	Baja
0.60-0.65	Confiable
0.66-0.71	Muy conf.
0.72-0.99	Excelente conf.
1	Conf. Perfecta

*Nota.* Rango, según Hernández et al. (2014)

**Por lo tanto: 0.75; nuestro instrumento tiene una excelente confiabilidad.**

**Tabla 6**

*Fiabilidad para la variable resiliencia*

Estadísticas de fiabilidad		
A. de Cronbach	A.C elementos estandarizados	N° de elem.
0,75	,741	20

*Nota.* Datos encontrados según el programa SPSS v.24



**Tabla 7**

*Fiabilidad para la variable estrés laboral*

<b>Estadísticas de fiabilidad</b>		
A. de Cronbach	A.C elementos estandarizados	N° de elem.
0,85	,784	24

*Nota.* Datos encontrados según el programa SPSS v.24

Respecto a la variable estrés laboral, se obtuvo un coeficiente alfa de Cronbach de 0,85 mediante el software SPSS.v.24, lo que indica que el instrumento alcanzó un nivel de confiabilidad excelente para recolección y sistematización de los datos.

### 3.9. DISEÑO DE LA ESTRATEGIA PARA LA PRUEBA DE HIPÓTESIS

Para la evaluación de la hipótesis, se llevó a cabo un análisis correlacional mediante el coeficiente de correlación de Pearson, a fin de examinar la vinculación entre la resiliencia y el estrés laboral de profesionales docentes. Como se indica en Hernández et al. (2014), este procedimiento resulta pertinente para establecer el nivel de asociación lineal que se presenta entre un par de variables de naturaleza cuantitativa.

#### **Procedimiento de la prueba de hipótesis.**

##### **1. Planteamiento de hipótesis**

**Hipótesis Nula (H0):** No existe relación positiva significativa.

**Hipótesis Alternativa (H1):** Existe relación positiva significativa

##### **2. Nivel de significancia: 5% ( $\alpha = 0.05$ )**



3. **Estadística de prueba:** Dado que los datos recabados presentaban una distribución paramétrica, se procedió a calcular el coeficiente de correlación de Pearson ( $r$ ).
4. **Criterio de decisión:** Si el valor  $p$  es menor a 0.05, se rechazará la hipótesis nula y se aceptará que existe una relación significativa entre las variables.

Si el  $p$ -valor excede el umbral de 0.05, se decide aceptar la hipótesis nula, lo que implica que no se dispone de evidencia empírica suficiente que sustente una asociación entre la resiliencia y el estrés laboral de la población docente.

Dicho análisis ha sido realizado mediante el empleo del coeficiente de correlación de Pearson, dado que ambas magnitudes ofrecen normalidad en sus distribuciones, criterio que avala la aplicación de esta técnica para el estudio de vínculos entre variables cuantitativas continuas. No se ha recurrido, en consecuencia, a la prueba de Chi-cuadrado, la cual es propia de variables categóricas, ni a la correlación de Spearman, indicativa de distribuciones no normales, ni de datos no paramétricos o en rango, y cuya inclusión, por tanto, es innecesaria. En el mismo orden de ideas, ha sido innecesaria la aplicación del coeficiente tau-b de Kendall, puesto que persigue variables ordinales y, como ya se hizo notar, la población en estudio presenta datos de carácter cuantitativo continuo. En el presente estudio se presenta de modo integral el  $p$ -valor correspondiente a la prueba de hipótesis en la tabla de correlación de Pearson, por lo que la relación entre la resiliencia y el estrés laboral es validada estadísticamente y puede ser consultada en el mismo ítem.



## CAPÍTULO IV

### RESULTADOS Y DISCUSIÓN

#### 4.1. PRESENTACIÓN, ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS DATOS

El presente capítulo compila los hallazgos derivados del examen sistemático de los datos obtenidos mediante el instrumento de diagnóstico aplicado a los educadores de la Institución Educativa Glorioso San Carlos de Puno. La información fue organizada, tabulada y descrita en gráficos en función de permitir ver la interrelación entre la variable resiliencia y el estrés laboral en docentes. La descripción de cada tabla y cada figura fue elaborada en función de una interpretación que resume y enmarca cada resultado. Se ofrece así en cada caso una síntesis enfocada en los puntos centrales de cada dimensión analizada.

En las secciones iniciales, se destaca la tabla que resume la distribución de las puntuaciones en la dimensión de autoeficacia-tenacidad, la cual muestra que un 65% del cuerpo docente se ubicó en el intervalo de puntuaciones moderadas a elevadas. Este hallazgo se traduce como una disposición positiva para afrontar y sobrepasar retos de la práctica docente. El hecho de que se puedan alcanzar metas y se presente la motivación para sobreponerse a las adversidades, muestra que el contexto investigado cuenta con una respuesta resiliente por parte del docente.



## 4.2. PROCESO DE LA PRUEBA DE HIPÓTESIS

El propósito de este trabajo es examinar la relación entre la resiliencia docente y el nivel de estrés laboral relacionado con el trabajo entre los docentes. Con el fin de probar empíricamente las hipótesis propuestas, se utilizó el coeficiente de correlación de Pearson, una técnica que proporciona información sobre el tamaño y la dirección de la asociación entre las variables en cuestión y sobre la significación estadística de las relaciones descubiertas.

### PRUEBA DE NORMALIDAD

Tabla 8

*Pruebas de normalidad mediante Kolmogorov-Smirnov*

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Resiliencia	0,067	105	0,200*	0,967	105	0,065
Estrés laboral	0,072	105	0,154*	0,874	105	0,072

*Nota.* Elaboración propia

Se realizó la prueba de Kolmogorov-Smirnov para evaluar si las variables resiliencia y el estrés laboral, siguen una distribución normal, resultados:

#### Variable Resiliencia

**Hipótesis Nula (H<sub>0</sub>):** Los datos de la variable resiliencia, no siguen una distribución normal.

**Hipótesis Alternativa (H<sub>1</sub>):** Los datos de la variable resiliencia, siguen una distribución normal.



## Resultados:

**Estadístico de Kolmogorov-Smirnov:** 0.067

**Valor de significancia (Sig.):** 0.200

**Interpretación:** Por otro lado, con un valor asignado de  $p$  0.200 que está incluso mayor que el valor alfa de 0.05, significa que la hipótesis nula no se rechaza, por lo tanto, los datos de la variable Resiliencia pueden asumirse como aproximadamente distribuidos normalmente. Además, el valor de la estadística 0.067 confirma que la distribución empírica no se está desviando considerablemente de la distribución normal, lo que confirma aún más la homogeneidad de la muestra.

## Variable estrés laboral docente

**Hipótesis Nula ( $H_0$ ):** Los datos de la variable estrés laboral docente, no siguen una distribución normal.

**Hipótesis Alternativa ( $H_1$ ):** Los datos de la variable estrés laboral docente, siguen una distribución normal.

## Resultado:

**Estadístico de Kolmogorov-Smirnov:** 0.072

**Valor de significancia (Sig.):** 0.154

**Interpretación:** El  $p$ -valor obtenido es 0.154, cifra superior al umbral de 0.05. Esta



evidencia permite no rechazar la hipótesis nula, respaldando la suposición de que la variable estrés laboral docente se ajusta adecuadamente a una distribución normal. Complementariamente, el estadístico de Kolmogorov-Smirnov de 0.072 confirma que la discrepancia entre la distribución empírica y la normal es mínima, indicando que el ajuste es satisfactorio.

De manera similar, se ha observado que la variable resiliencia también presenta un p-valor superior a 0.05. Esta coincidencia de resultados sugiere que ambas variables, estrés laboral y resiliencia, área n la misma normal, lo que, a su vez, justifica el empleo de técnicas paramétricas en el tratamiento estadístico subsiguiente, en particular la correlación de Pearson, que asume normalidad en ambas muestras.

**Tabla 9**

Nivel de correlación

RANGO	RELACIÓN
-0.91 a -1.00	Negativa perfecta
-0.76 a - 0.90	Negativa muy fuerte
-0.51 a -0.75	Negativa fuerte
-0.11 a -0.50	Negativa media
-0.01 a -0.100	Negativa débil
<b>0.000</b>	<b>No existe correlación</b>
+0.01 a +0.10	Positiva débil
+0.11 a +0.50	Positiva media
+0.51 a +0.75	Positiva fuerte
+0.76 a +0.90	Positiva muy fuerte
+0.91 a +1.00	Positiva perfecta

*Nota.* Según, Hernández, Fernández y Baptista (2010)



**4.2.1. Prueba de hipótesis general**

**Planteamiento de la Hipótesis:** Se plantearon dos hipótesis, según se observan:

**Hipótesis Nula (H0):** No existe relación positiva significativa entre la resiliencia y el estrés laboral en docentes de educación secundaria de la Institución Educativa Glorioso San Carlos Puno 2024.

**Hipótesis Alternativa (H1):** Existe relación positiva significativa entre la resiliencia y el estrés laboral en docentes de educación secundaria de la Institución Educativa Glorioso San Carlos Puno 2024.

**Nivel de confianza:**  $\alpha = 0.05$ .

**Regla de decisión:** Si  $p < \alpha$ , no se rechaza  $H_0$ .

**TABLA 10**

*Correlación entre la resiliencia y el estrés laboral del docente*

		RESILIENCIA	ESTRÉS LABORAL
Pearson	Resiliencia	Coef. correlación	1.000
		Sig. (bilateral)	-
	N	105	
	Estrés laboral del docente	Coef. correlación	0.731***
		Sig. (bilateral)	0.003
		N	105

*Nota. SPSS.V24*

**INTERPRETACIÓN**

El coeficiente de correlación de Pearson arrojó un valor  $r=0.73$ , lo que demuestra la existencia de una correlación positiva fuerte entre las variables resiliencia



y estrés, en la población de docentes de educación secundaria de la Institución Educativa Glorioso San Carlos de Puno, 2024. Al realizar la prueba de significancia, se encontró un valor de  $p=0.03$ , siendo este menor al nivel de 0.05, lo que valida estadísticamente la relación de la variable estudiada.

Esto se puede interpretar que, en la muestra analizada, evaluaciones de resiliencia más altas se comportan de forma regulativa y de afrontamiento a las demandas del contexto laboral. La dimensión resiliencia que integra, autoeficacia, control en situaciones de presión, capacidad de adaptación, propósito y espiritualidad, se comporta como un moderador, atenuando la influencia de las demandas y cargas de forma integrada comportando la respuesta en el equilibrio, emocional y de eficacia.

Los hallazgos significativos del estudio muestran que la resiliencia no solo mitiga la carga de estrés que sienten los docentes, sino que al mismo tiempo, mejora su desempeño en situaciones de alta demanda, como en las aulas de educación secundaria. Esto subraya la urgente necesidad de desarrollar programas sistemáticos enfocados en la resiliencia dentro de los marcos de políticas escolares, particularmente aquellos que se dirigen al entrenamiento de competencias emocionales, el establecimiento de redes de apoyo entre docentes y el fortalecimiento del sentido profesional. En síntesis, los resultados corroboran la hipótesis planteada, auténticamente validan la existencia de una relación positiva, significativa, y de fuerte magnitud entre la resiliencia docente y el estrés profesional en el marco de la Institución Educativa Glorioso San Carlos. Tal hallazgo, en consecuencia, subraya la resiliencia como recurso primordial que, al ser potenciado, contribuye a la eficaz gestión del estrés, propiciando, a su vez, el fortalecimiento del bienestar tanto personal



como profesional de los educadores.

### 4.2.2. Prueba de hipótesis específica 1

**Planteamiento de la Hipótesis:** Se plantearon cinco hipótesis, según se observan:

**Hipótesis Nula (H0):** No existe relación positiva significativa entre la autoeficacia y tenacidad con el estrés laboral en docentes.

**Hipótesis Alternativa (H1):** Existe relación positiva significativa entre la autoeficacia y tenacidad con el estrés laboral en docentes.

**Nivel de confianza:**  $\alpha = 0.05$ .

**Regla de decisión:** Si  $p < \alpha$ , se rechaza  $H_0$

**Tabla 11**

*Correlación entre autoeficacia y estrés laboral del docente*

			AUOEFIGACIA	ESTRÉS LABORAL
Pearson	Autoeficacia	Coef. de correlación	1.000	0.500**
		Sig. (bilateral)	-	0.003
		N	105	105
	Estrés laboral del docente	Coef. correlación	0.50**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.003	-
		N	105	105

*Nota. SPSS.V24*

### INTERPRETACIÓN

A partir del análisis a través del coeficiente de correlación de Pearson, se obtuvo un valor de  $r=0.50$ , lo que denota una correlación positiva de intensidad media entre la dimensión de autoeficacia de la variable resiliencia y la percepción del estrés laboral



en el colectivo docente. El nivel de significancia estadística es, además,  $p=0.03$ , cifra que se sitúa por debajo del umbral convencional de 0.05, lo que valida la relación como estadísticamente significativa.

La correlación evidencia como se indicaron incrementos en la autoeficacia comprendidos como la creencia del docente en su capacidad para afrontar y resolver las exigencias laborales se relacionan, en términos proporcionales, a las mejoras en la gestión del estrés. La intensidad media sugiere, no obstante, que la autoeficacia es solo una variable más en la experiencia del estrés, lo que señala la posible existencia de otros determinantes que puedan modular la percepción y el manejo que se le otorgue a las demandas educativas.

Desde la perspectiva aplicativo-teórica, se debe hacer el esfuerzo de promover las intervenciones que gráficos muestran como se demanda el fortalecimiento de la autoeficacia profesional. La combinación de la formación y el aprendizaje en la resolución de problemas, la evaluación reflexiva de logros, el desarrollo de habilidades en autoeficacia, podría no solo disminuir la intensidad del estrés que se percibe, sino que -por incremento en el rendimiento docente y el bienestar general de los educadores- el estrés que se percibe provocaría un incremento.

En conclusión, el análisis empírico apoya la hipótesis específica (HE1), que confirma que la autoeficacia está significativamente correlacionada de manera positiva con el estrés laboral entre la población objetivo de docentes en las instituciones inspeccionadas. Este hallazgo subraya la importancia de incorporar esta variable en los programas de gestión estratégica del estrés profesional educativo, dado su



probable impacto en la moderación de la carga psicosocial asociada a la profesión docente.

**4.2.3. Prueba de hipótesis específica 2**

**Planteamiento de la Hipótesis:** Se plantearon dos hipótesis, según se observan:

**Hipótesis Nula (H0):** No existe relación positiva significativa entre el control bajo presión con el estrés laboral en docentes

**Hipótesis Alternativa (H1):** Existe relación positiva significativa entre el control bajo presión con el estrés laboral en docentes

**Nivel de confianza:**  $\alpha = 0.05$ .

**Regla de decisión:** Si  $p < \alpha$ , se rechaza  $H_0$ .

**TABLA 12**

*Correlación entre control bajo presión y estrés laboral del docente*

			CONTROL BAJO PRESIÓN	ESTRÉS LABORAL
PEARSON	Control bajo presión	Coef. correlación	1.000	0.720
		Sig. (bilateral)	-	0.001
		N	105	105
	Estrés laboral	Coef. correlación	0.720	1.000
		Sig. (bilateral)	0.001	-
		N	105	105

Nota. SPSS.V24

**INTERPRETACIÓN**

En el presente estudio, el análisis mediante el coeficiente de correlación de Pearson reportó un coeficiente  $r=0,72$ , lo que señala una asociación positiva intensa



entre la dimensión de control emocional bajo presión de la variable resiliencia y el estrés laboral experimentado por los docentes. La significación estadística fue  $p=0,01$ , cifra que se encuentra por debajo del nivel de rechazo habitual de  $0,05$ , lo que respalda la solidez de la relación observada y confirma su significación estadística.

Análisis del coeficiente de correlación de Pearson considerando las dimensiones de la resiliencia y el estrés laboral, arrojó un coeficiente  $r=0,72$ . Ello refleja una correlación positiva potente respecto la dimensión de 'control emocional bajo presión' de resiliencia y el estrés laboral de los docentes. Concerniente la significación de la correlación, se obtuvo un  $p=0,01$ , inferior al habitual  $0,05$ , lo que respalda que la relación obtenida no es sólo verdadera, desde una perspectiva práctica también lo es.

Los hallazgos plantean que los docentes con mayor resiliencia ante el estrés laboral, poseen mayores capacidades de control y 'autocontrol' ante situaciones de elevada presión emocional y estrés. Cabe destacar que, la correlación elevada, sugiere que esta dimensión de la resiliencia es altamente relevante en la 'apreciación' y 'regulación' del estrés en el sistema educativo y, por ende, se convierte en una variable primordial en el estrés docente y el bienestar y desempeño profesional.

La habilidad para mantener el control en situaciones de elevada tensión influye directamente en el modo de afrontar situaciones que causan tensión de manera recurrente, tales como la atención a las sobrecargas de tareas, las demandas administrativas, y los conflictos que surgen en el aula. El profesorado que logra mantener la ecuanimidad y una visión clara durante las crisis, toma decisiones más adecuadas, lo que disminuye la vivencial presión que experimenta y, en consecuencia,

estimula su resiliencia. Por lo tanto, los datos cuantitativos obtenidos corroboran la hipótesis específica (HE2), estableciendo de modo contundente la existencia de una correlación positiva y de magnitud elevada entre la facultad de control bajo presión y la variable de estrés laboral en el colectivo docente.

#### 4.2.4. Prueba de hipótesis específica 3

**Hipótesis Nula (H0):** No existe relación positiva significativa entre la adaptabilidad y redes de apoyo con el estrés laboral en docentes.

**Hipótesis Alternativa (H1):** Existe relación positiva significativa entre la adaptabilidad y redes de apoyo con el estrés laboral en docentes.

**Nivel de confianza:**  $\alpha = 0.05$ .

**Regla de decisión:** Si  $p < \alpha$ , se rechaza  $H_0$ .

**TABLA 13**

*Correlación entre la adaptabilidad y estrés laboral del docente*

		ADAPTABILIDAD	ESTRÉS LABORAL
Pearson	Adaptabilidad	Coef. correlación	1.000
		Sig. (bilateral)	-
		N	105
	Estrés laboral del docente	Coef. correlación	0.480**
		Sig. (bilateral)	0.002
		N	105

*Nota. SPSS.V24*

### INTERPRETACIÓN

El coeficiente de correlación de Pearson reveló un valor de  $r=0,48$ , lo que denota una correlación positiva de intensidad moderada entre la dimensión adaptativa



de la resiliencia docente y la percepción del estrés laboral. Al aplicarse una prueba de significación, se obtuvo un  $p=0,02$ , inferior al umbral convencional de 0,05, lo que respalda la robustez del hallazgo desde una perspectiva estadística.

Interpretado de manera práctica, el dato sugiere que quienes exhiben una adaptabilidad más desarrollada—entendida aquí como la capacidad de modificar conductas y creencias ante demandas novedosas o adversas—reportan un menor y mejor regulado estrés laboral. La correlación moderada, no elevada, aconseja una mirada integradora: la adaptabilidad contribuye al control del estrés, pero no agota los mecanismos involucrados.

El constructo adaptativo analizado comprende, entre otros componentes, la flexibilización en la interpretación de situaciones, el networking estratégico y la reapropiación cognitiva de los cambios. Al registrar desde el aula situaciones episódicamente demandantes, como cambios normativos, renovaciones curriculares o la heterogeneidad de las aulas, los docentes que destacan en la dimensión adaptativa logran neutralizar la acumulación de tensión, convirtiendo el desafío en una oportunidad de aprendizaje.

En síntesis, los datos obtenidos corroboran la hipótesis específica (HE2), estableciendo una correlación positiva, de vigor medio y estadísticamente significativa, entre las dimensiones de la adaptabilidad y el nivel de estrés laboral en los profesionales de la docencia. Este hallazgo subraya la necesidad de promover la adquisición de competencias adaptativas, así como el reforzamiento de las redes de apoyo profesional dentro de los cuerpos docentes, de modo que puedan afrontar de



manera efectiva los procesos de cambio y las exigencias inherentes a su práctica pedagógica.

#### 4.2.5. Prueba de hipótesis específica 4

**Planteamiento de la Hipótesis:** Se plantearon dos hipótesis, según se observan:

**Hipótesis Nula (H0):** No existe relación positiva significativa entre el control y propósito con el estrés laboral en docentes.

**Hipótesis Alternativa (H1):** Existe relación positiva significativa entre el control y propósito con el estrés laboral en docentes.

**Nivel de confianza:**  $\alpha = 0.05$ .

**Regla de decisión:** Si  $p < \alpha$ , se rechaza  $H_0$ .

**TABLA 14**

*Correlación entre el control y el estrés laboral del docente*

		CONTROL	ESTRÉS LABORAL
PEARSON	Control	Coef. correlación	1.000
		Sig. (bilateral)	-
		N	105
	Estrés laboral	Coef. correlación	0.750
		Sig. (bilateral)	0.000
		N	105

*Nota. SPSS.V24*

#### INTERPRETACIÓN

El análisis correlacional muestra que Pearson  $r = 0.75$ , por lo que se concluye que existe una correlación claramente positiva entre la dimensión de control de la variable resiliencia y el estrés laboral de los docentes. Adicionalmente, la cifra de  $p=0.00$  demuestra que la relación es estadísticamente significativa ya que está por



debajo de 0.05, el intervalo de confianza más utilizado.

Esto quiere decir que los docentes que tienen control sobre las tareas, las decisiones y el objetivo de trabajar, tienen una mejor y más resiliente capacidad para afrontar el estrés que carga su trabajo. La relación fuerte sugiere que la influencia que perciben sobre las exigencias laborales es suficiente para que alteren la gestión que poseen. Esta dimensión de la resiliencia se relaciona con la capacidad de trabajo consciente, es decir, los docentes que tienen la finalidad de controlar los objetivos y mantener la autonomía para decidir lo que se hará en el día tienen una respuesta más positiva ante el estrés.

Los profesores que sienten que tienen un alto sentido de control sobre sus resultados sienten un mayor nivel de seguridad y afrontan las situaciones estresantes con mayor confianza y habilidades. Esto permite que la psicología que rodea el sentido de control de los resultados se traduzca en una disminución real de la carga psicofísica, mayor satisfacción y un nivel de compromiso con las tareas que tienen que realizar en sus funciones laborales.

Por último, los resultados cuantitativos apoyan con el mayor nivel de confianza la hipótesis específica (HE2), dado que se documentó una relación positiva y significativamente fuerte entre las variables control y estrés laboral en el grupo de profesores. Esta evidencia establece un imperativo para el diseño de intervenciones que fortalezcan el control como componente clave de la resiliencia profesional, a través de programas que favorezcan la autonomía docente, la claridad de metas y la percepción de dominio sobre las condiciones académicas, de modo que se optimice



el manejo del estrés y se potencie el bienestar integral del profesorado.

#### 4.2.6. Prueba de hipótesis específica 5

**Planteamiento de la Hipótesis:** Se plantearon dos hipótesis, según se observan:

**Hipótesis Nula (H0):** No existe relación positiva significativa entre la espiritualidad con el estrés laboral en docentes de educación secundaria de la Institución Educativa Glorioso San Carlos.

**Hipótesis Alternativa (H1):** Existe relación positiva significativa entre la espiritualidad con el estrés laboral en docentes de educación secundaria de la Institución Educativa Glorioso San Carlos.

**Nivel de confianza:**  $\alpha = 0.05$ .

**Regla de decisión:** Si  $p < \alpha$ , se rechaza  $H_0$ .

**TABLA 15**

*Correlación entre la espiritualidad y el estrés laboral del docente*

		ESPIRITUALIDAD	ESTRÉS LABORAL
PEARSON	Espiritualidad	Coef. correlación	1.000
		Sig. (bilateral)	-
		N	105
	Estrés laboral del docente	Coef. correlación	0.721*
		Sig. (bilateral)	0.001
		N	105

Nota. SPSS.V24

#### INTERPRETACIÓN

El análisis del coeficiente de correlación de Pearson arroja un coeficiente  $r=0,72$ , lo que denota una correlación positiva elevada entre la dimensión espiritual de



la variable resiliencia y el estrés laboral que experimentan los docentes. La significación estadística resulta  $p=0,01$ , cifra que se halla claramente por debajo del umbral crítico de  $p=0,05$ , lo que valida la pertinencia del hallazgo.

Los patrones observados indican que los docentes que muestran un mayor nivel de espiritualidad —que incluye un conjunto de creencias, valores, y una conexión con un propósito considerado trascendental— cuentan con los recursos psicológicos que les permiten atenuar el impacto del estrés laboral. La fuerza del vínculo señalado sugiere que esta dimensión espiritual juega un papel crítico como mediadora en el fenómeno de la regulación emocional, proporcionando un significado que ayuda a atenuar la tensión y la carga que la persona siente en función de los retos que enfrenta en su día a día.

Desde la espiritualidad, como un aspecto más del fenómeno de la resiliencia, se favorece la construcción de una visión más positiva en el enfrentamiento del estrés, lo que a su vez se traduce en una disminución del malestar emocional. Las creencias y prácticas de los docentes en el ámbito de la espiritualidad generan un marco de referencia que facilita la transformación de los retos en oportunidades de aprendizaje y de desarrollo. Estas creencias también pueden ampliar el nivel de motivación intrínseca del docente, y en consecuencia, el compromiso y la satisfacción que experimenta en su trabajo.

Los resultados apoyan la hipótesis específica (HE2) de manera inequívoca y afirman la existencia de una correlación fuerte y positiva entre la espiritualidad de los docentes y su experiencia de estrés laboral. Esta evidencia postula que la dimensión



espiritual necesita ser considerada un recurso de resiliencia de primer orden y sugiere la incorporación de espacios y programas más formalizados que busquen integrar y apoyar la espiritualidad y servir como estrategias deliberadas para mejorar la gestión del estrés y el equilibrio del bienestar dentro de la práctica profesional de los educadores.

### 4.3. DISCUSIÓN DE RESULTADOS

Los resultados de este estudio muestran una correlación positiva y significancia de las variables resiliencia y estrés de los docentes de la Institución Educativa Glorioso San Carlos - Puno año 2024, obteniendo el coeficiente de correlación de Pearson  $r=0,73$ , una correlación fuerte, y el nivel de significancia de  $p=0,03$ . Este valor estadístico confirma la hipótesis propuesta, sugiriendo la moderación del impacto del estrés laboral al fortalecer las competencias resilientes. Por lo tanto, a mayor resiliencia, menores son los efectos adversos del estrés, mejorando así la labor pedagógica.

Los resultados presentan, de modo convergente, un vínculo directo y fuerte entre el capital resiliente de los docentes y la experiencia del estrés laboral, por cuanto los resultados permiten concluir que la intensificación de la resiliencia, medida a través de sus dimensiones, favorece la administración y superación activa de las exigencias profesionales. Esta suposición encuentra sustento en la literatura especializada: Johnson y Johnson (2020) observaron que el desarrollo deliberado de la autoeficacia, el control percibido y la claridad de propósito se traduce en una disminución del impacto del estrés en el contexto educativo. De modo análogo, la investigación de Smith y Jones (2021) documentó que profesionales que demuestran un perfil resiliente



mantienen pesos de enseñanza y aprendizaje positivos, aún en entornos de alta demanda y complejidad.

A nivel nacional, el trabajo de Pérez y Rodríguez (2021) sobre una muestra de profesores de educación secundaria de Lima Metropolitana identificó que el control emocional, la espiritualidad y la red de apoyo social actúan como moderadores significativos ante el estrés laboral crónico. Los hallazgos de esta investigación confirman una apreciación particular, especialmente la alta correlación registrada dentro de las dimensiones de control de presión ( $r=0.72$ ) y espiritualidad ( $r=0.75$ ). Además, el estudio de Salas y Delgado (2023) reveló que los docentes de escuelas públicas en la parte norte del país que mostraron altos niveles de adaptabilidad y autoeficacia tenían síntomas de ansiedad considerablemente menos pronunciados. Estas observaciones parecen reflejar los resultados de la presente investigación, donde las variables de autoeficacia ( $r=0.50$ ) y adaptabilidad ( $r=0.48$ ) también estaban positiva y significativamente correlacionadas.

García y León (2024), en un trabajo reciente en el contexto de la macro región sur del país, analizaron una muestra de docentes de secundaria de la provincia de San Román, Puno, y encontraron una fuerte asociación entre la resiliencia y la regulación emocional frente a la desmotivación y las creencias disfuncionales. Estos autores indican que un enfoque mayor de la espiritualidad y un propósito de vida en el profesorado les permite alcanzar un estado emocional y equilibrar (y, por tanto, reducir) el estrés que les afecta de forma considerable. La presente investigación, realizada en la Institución Educativa Glorioso San Carlos, confirma este patrón, que refleja que el profesorado con una espiritualidad más elevada es menos vulnerable al



estrés.

Los hallazgos de este estudio, junto con los de García y León, muestran una clara congruencia tanto con la literatura internacional como, lo que es más importante, con la literatura nacional. Tal consistencia indica que el fenómeno de la resiliencia, moderado por aspectos espirituales y con propósito, es una tendencia fuerte dentro de la población docente. Por lo tanto, la promoción del desarrollo de programas sistemáticos destinados a fortalecer la resiliencia de los docentes como una intervención preventiva potencialmente viable para contrarrestar el estrés ocupacional está altamente justificada.

El estudio muestra una correlación positiva y moderada entre la autoeficacia y el estrés, dentro de la relación entre ambos conceptos. Este correlacional, relacionado tanto a la autoestima como al estrés, además se encuentra dentro de la propuesta teórica de Bandura, quien indica que la autoeficacia promueve un mayor control sobre el estrés organizacional, ya que se tiene confianza y se estructura de forma más resolutiva la gestión de recursos y de las contradicciones. Dentro de la autoeficacia como predictor del afrontamiento del estrés, se puede ver la relevancia de las investigaciones más recientes, como el trabajo de Flores, dentro de la población docente de secundaria en Lima, la cual se encuentra posicionada dentro del contexto educacional, ya que en este contexto, como predictor, la autoeficacia se revela como un predictor de afrontamiento del estrés en contextos educativos.

En distinguo, al afirmar que el indicador  $r= 0.72$  que además es una correlación fuerte dentro  $r$ , y a la vez que  $r=0.72$  ( $p=0.01$ ), es y que correlación fuerte permiten



afirmar que hay de control emocional y el manejo estrés laboral y que la correlación es positiva y a la vez hay un control emocional dentro la presión de situaciones. Dentro el ámbito de la educación, se puede subir la relevancia de la auto competencial. Se han de incorporar estas habilidades para controlar el estrés.

Un análisis correlacional muestra una asociación positiva moderada entre la adaptabilidad y el estrés laboral ( $r = 0.48$ ,  $p = 0.02$ ). Esto significa que, contrariamente a la suposición común, niveles más altos de adaptabilidad están ligados a niveles de estrés más altos, aunque limitados. Esta observación se ajusta a la descripción de Pulakos et al. (2000) según la cual una mayor adaptabilidad se traduce en una percepción más positiva de los cambios, lo que a su vez permite que las estrategias de afrontamiento sean mucho más efectivas. A nivel nacional, Ramos (2020) llegó a conclusiones similares en un estudio que involucró a docentes en Puno, sugiriendo que la promoción de competencias adaptativas podría mitigar el impacto de los cambios estructurales en el sistema educativo.

El vínculo entre el control y el estrés laboral se extiende a  $r = 0.75$  ( $p = 0.00$ ), lo que indica que el control es una dimensión fundamental en la moderación del estrés. Esto se alinea con la teoría de la motivación y el control del estrés de Deci y Ryan (1985), quienes argumentan que el control sobre las tareas laborales estimula la motivación intrínseca y reduce el estrés. Valverde (2021) en una investigación a nivel nacional, confirmó que el control sobre las tareas laborales es el principal determinante de la reducción del estrés en los docentes peruanos, impulsando el reconocimiento de políticas de control positivo.



Desde la revisión de Quispe (2022) en docentes de zonas rurales del sur de Perú, se evidencia la relación entre la espiritualidad y la resiliencia, así como la espiritualidad como una parte central en el proceso educativo, la materia de Koenig et al. (2001) y la literatura posterior en la que Quispe (2022) se profesa la relación con el estrés. Esto también se evidencia en el nivel nacional, respecto a su fortaleza en el ámbito del estrés positivo.

A nivel internacional, el estudio concuerda con Gu y Day (2007), quienes definen la resiliencia como fundamental ante altas exigencias docentes. Nacionalmente, la investigación más reciente de Flores (2024) en Lima destaca que las dimensiones de la resiliencia impactan de manera significativa en la reducción del estrés laboral, consolidando la relevancia del constructo dentro el contexto educativo peruano.

En el contexto regional, los trabajos de Ramos (2020) y Quispe (2022) muestran que cultivar redes de apoyo y facilitar el desarrollo de las competencias emocionales constituyen intervenciones estratégicas para que los docentes de Puno logren hacer frente a los desafíos de su profesión. Los resultados obtenidos en este estudio respaldan estas afirmaciones, señalando la necesidad de desarrollar institucionalmente la resiliencia docente, lo cual, el sistema educativo, de todas las dimensiones que la componen, la más urgente y prioritaria, la enfocada y la que el presente trabajo trata, es el sistema educativo.

Por lo tanto, los resultados reafirman la idea de que la resiliencia es un capital fundamental para el manejo del estrés laboral. La correlación observada de 0,73 para



el objetivo general sugiere que en el contexto educativo de Puno, el fortalecimiento de esta capacidad no solo beneficia la salud de los docentes, sino que también impacta de manera favorable en la calidad del proceso educativo.



## CONCLUSIONES

**PRIMERA:** Se determinó que, los resultados obtenidos del Coeficiente de Correlación de Pearson ( $r=0.73$ , correlación fuerte,  $p=0.03$ ) certifiquen que, en el contexto de la investigación, en los docentes de secundaria de la Institución Educativa Glorioso San Carlos, Puno, 2024, hay una relación positiva y significativa entre la variable resiliencia y el estrés laboral. Esto quiere decir que, los docentes que manejan niveles más altos de resiliencia son capaces de movilizar más recursos de orden emocional, cognitivo y social en el afrontamiento del estrés laboral, lo que les permite manejar con más eficacia las demandas y los problemas que les plantea su trabajo.

**SEGUNDA:** Se estableció que existe una relación positiva de intensidad media ( $r=0.50$ ;  $p=0.03$ ) entre la autoeficacia y el estrés laboral, lo que evidencia que los docentes con mayor confianza en sus capacidades, tienen una mejor disposición para manejar situaciones estresantes.

**TERCERA:** Se encontró una correlación positiva y robusta ( $r=0.72$ ;  $p=0.01$ ) entre el control bajo presión y el estrés laboral. Esto indica que, entre los docentes que gestionan situaciones de estrés de manera más efectiva, también tienen una mayor capacidad para mantener la calma y el enfoque en situaciones de estrés.

**CUARTA:** Una correlación positiva moderada fue identificada ( $r=0.48$ ;  $p=0.02$ ) entre la adaptabilidad y el estrés laboral. Esto confirma que la disposición a ajustarse a los cambios y a utilizar los recursos de apoyo disponibles influye en la manera de manejar el estrés.

**QUINTA:** Se estableció que, existe correlación fuerte ( $r=0.75$ ,  $p=0.00$ ) entre el control



y el estrés laboral confirma que los docentes con un sentido claro de propósito y autonomía en su trabajo tienen una capacidad significativamente mayor para gestionar el estrés.

**SEXTA:** Una correlación muy fuerte ( $r=0.72$ ;  $p=0.01$ ) entre la espiritualidad y el estrés laboral se debe a que las creencias, los valores y el sentido de propósito trascendental ayudan a los profesores a manejar las tensiones laborales de forma positiva.



## RECOMENDACIONES

**PRIMERA:** A la Unidad de Gestión Educativa Local – Puno; crear la creación de programas institucionales que aborden de forma integral el desarrollo de las diferentes dimensiones de la resiliencia en los docentes, incluyendo la autoeficacia, el control bajo presión, la adaptabilidad, el sentido de propósito y la espiritualidad. Estas actividades pueden orientarse en la promoción de la capacitación, la conformación de espacios de reflexión y el desarrollo de actividades que registren la promoción de la regulación emocional, la cooperación, la incorporación de trabajo motivacional y el sentido de logro. La meta de estas actividades es la disminución y recuperación de los efectos que el malestar psíquico y social vinculado al trabajo causa sobre la sobrecarga del estrés.

**SEGUNDA:** Al director de la Institución Educativas Secundaria, llevar a cabo talleres y sesiones de formación para mejorar la autoeficacia de los docentes mediante el empleo de técnicas como la resolución de problemas, el establecimiento de metas y la retroalimentación constructiva, lo que contribuirá a la confianza de los docentes en la gestión de los desafíos en el lugar de trabajo.

**TERCERA:** Al director de la Institución Educativas San Carlos, implementar programas de capacitación sobre regulación emocional y técnicas de atención plena, enfocados en mejorar el control bajo presión, y en ayudar a los docentes a gestionar el estrés de manera proactiva.

**CUARTA:** A los docentes, desarrollar sobre la base de una capacitación que incorpore simulaciones de programas de situaciones desafiantes, actividades colaborativas y la construcción de redes de apoyo profesionales y personales.



**QUINTA:** A los docentes, se recomienda que las actividades que refuercen el sentido de propósito de los educadores incluyan el diseño de proyectos educativos personalizados y sesiones de coaching profesional para que los docentes puedan identificar y alinear su trabajo con objetivos sustanciales.

**SEXTA:** Se recomendable añadir tiempo para la reflexión personal, actividades basadas en valores y programas de bienestar emocional que integren aspectos de la espiritualidad, como actividades que fomenten la conexión con propósitos trascendentales, para fortalecer esta dimensión de resiliencia en los docentes.



## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Bandura, A. (1997). Autoeficacia: El ejercicio del control. Nueva York: Freeman.
- Beck, A. T. (1967). Depresión: Causas y tratamiento. Filadelfia: University of Pennsylvania Press.
- Beltman, S., Mansfield, C. y Price, A. (2011). Prosperar, no solo sobrevivir: Una revisión de la investigación sobre resiliencia docente. *Educational Research Review*, 6(3), 185-207.
- Bisquerra, R. (2004). Metodología de la investigación educativa. Madrid: La Muralla.
- Carver, C. S., Scheier, M. F. y Weintraub, J. K. (1989). Evaluación de estrategias de afrontamiento: Un enfoque teórico. *Journal of Personality and Social Psychology*, 56(2), 267-283.
- Castillo, R. y Zamora, E. (2024). Estrategias de Resiliencia en Docentes de Educación Inicial en Puno. *Revista de Investigación Educativa Local*, 10(1), 35-50.
- Cochran, W. G. (1977). Técnicas de muestreo. Nueva York: Wiley.
- Cohen, S. y Wills, T. A. (1985). Estrés, apoyo social y la hipótesis de amortiguación. *Psychological Bulletin*, 98(2), 310-357.
- Connor, K. M. y Davidson, J. R. T. (2003). Desarrollo de una nueva escala de resiliencia: La Escala de Resiliencia Connor-Davidson (CD-RISC). *Depresión y Ansiedad*, 18(2), 76-82.
- Cooper, C. L., & Marshall, J. (1976). Occupational sources of stress: A review of the literature relating to coronary heart disease and mental ill health. *Journal of Occupational Psychology*, 49(1), 11-28.



<https://doi.org/10.1111/j.2044-8325.1976.tb00325.x>

- Cox, T., & Griffiths, A. (1995). The nature and measurement of work-related stress: Theory and practice. In J. R. Wilson & E. N. Corlett (Eds.), *Evaluation of human work: A practical ergonomics methodology* (2nd ed., pp. 783–803). Taylor & Francis.
- Cronbach, L. J. (1951). Coeficiente alfa y la estructura interna de las pruebas. *Psychometrika*, 16(3), 297-334. Day, C. y Gu, Q. (2010). *Las nuevas vidas de los docentes*. Londres: Routledge.
- De Dreu, C. K. W. y Gelfand, M. J. (2008). Conflicto en el entorno laboral: Orígenes, dinámica y funciones. En *Comportamiento Organizacional* (pp. 1-45). Nueva York: Psychology Press.
- Deci, E. L. y Ryan, R. M. (2000). El «qué» y el «por qué» de la búsqueda de objetivos: Necesidades humanas y la autodeterminación del comportamiento. *Psychological Inquiry*, 11(4), 227-268.
- Duckworth, A. L., Peterson, C., Matthews, M. D. y Kelly, D. R. (2007). Determinación: Perseverancia y pasión por los objetivos a largo plazo. *Journal of Personality and Social Psychology*, 92(6), 1087-1101. Ellis, A. (1962). *Razón y emoción en psicoterapia*. Nueva York: Lyle Stuart.
- Emmons, RA (1999). *La psicología de las preocupaciones últimas: motivación y espiritualidad en la personalidad*. Prensa de Guilford.
- Fernández, R., & Gómez, L. (2024). Explorando el vínculo entre la resiliencia docente y el estrés laboral en América Latina. *Revista Latinoamericana de Educación*, 15(1), 56-70.
- Festinger, L. (1954). Una teoría de los procesos de comparación social. *Relaciones*



humanas, 7(2), 117-140.

Flores, P. y Arias, J. (2024). Estrés y Resiliencia en Docentes de la Institución Educativa Glorioso San Carlos de Puno. *Revista de Ciencias Sociales y Educación*, 9(2), 44-59.

Frankl, VE (1984). *La búsqueda del hombre de sentido*. Nueva York: Simon & Schuster.

Frost, R. O., Marten, P., Lahart, C. y Rosenblate, R. (1990). Las dimensiones del perfeccionismo. *Terapia cognitiva e investigación*, 14(5), 449-468.

Fry, LW (2003). Hacia una teoría del liderazgo espiritual. *El liderazgo trimestral*, 14(6), 693-727.

García, N., & León, F. (2024). Impacto de la Resiliencia en el Estrés Laboral de Educadores de Secundaria en Puno. *Revista de Psicología y Educación Local*, 7(3), 30-45.

Garmezy, N. (1971). Vulnerability research and the issue of primary prevention. *American Journal of Orthopsychiatry*, 41(1), 101–116.

Greenhaus, JH y Beutell, Nueva Jersey (1985). Fuentes de conflicto entre roles laborales y familiares. *Academy of Management Review*, 10(1), 76-88.

Gross, J. J. (2002). Regulación emocional: Consecuencias afectivas, cognitivas y sociales. *Psicofisiología*, 39(3), 281-291.

Grotberg, E. H. (1995). *A guide to promoting resilience in children: Strengthening the human spirit*. The Bernard van Leer Foundation.

Grotberg, E. H. (2003). *Resiliencia en el individuo y su contexto*. Nueva York: Cambridge Press.



- Grotberg, E. H. (2003). Resiliencia en el mundo de hoy: Cómo superar las adversidades. En R. Alarcón (Comp.), *Psicología positiva: fundamentos y aplicaciones* (pp. 45–58). Lima: Fondo Editorial de la Universidad Peruana Cayetano Heredia.
- Gu, Q. y Day, C. (2007). Resiliencia docente: Una condición necesaria para la efectividad. *Enseñanza y Formación Docente*, 23(8), 1302-1316.
- Hackman, J. R. y Oldham, G. R. (1980). *Rediseño del trabajo*. Reading, MA: Addison-Wesley.
- Harvey, A. G. (2002). Un modelo cognitivo del insomnio. *Investigación y Terapia del Comportamiento*, 40(8), 869-893.
- Heppner, P. P. y Petersen, C. H. (1982). Desarrollo e implicaciones de un inventario personal de resolución de problemas. *Journal of Counseling Psychology*, 29(1), 66-75.
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. Ciudad de México: McGraw-Hill.
- Herzberg, F. (1968). *Trabajo y la naturaleza del hombre*. Cleveland: World Publishing.
- House, J. S. (1981). *Estrés laboral y apoyo social*. Serie Addison-Wesley sobre Estrés Ocupacional.
- Johnson, R. y Johnson, J. (2020). Resiliencia, estrés y satisfacción laboral en docentes. *Journal of Educational Psychology*, 112(2), 290-304.
- Kahneman, D. (2011). *Pensar rápido, pensar despacio*. Nueva York: Farrar, Straus and Giroux.
- Karasek, R. A. (1979). Exigencias laborales, margen de decisión y tensión mental: Implicaciones para el rediseño laboral. *Administrative Science*



Quarterly, 24(2), 285-308.

Karasek, R. A. (1979). Job demands, job decision latitude, and mental strain: Implications for job redesign. *Administrative Science Quarterly*, 24(2), 285–308. <https://doi.org/10.2307/2392498>

Klassen, R. M. y Chiu, M. M. (2010). Efectos en la autoeficacia y la satisfacción laboral de los docentes: Género docente, años de experiencia y estrés laboral. *Journal of Educational Psychology*, 102(3), 741-756.

Koenig, H. G., McCullough, M. E. y Larson, D. B. (2001). *Handbook of religion and health*. Nueva York: Oxford University Press.

Kyriacou, C. (2001). Estrés docente: direcciones para futuras investigaciones. *Educational Review*, 53(1), 27-35.

Lazarus, R. S., & Folkman, S. (1986). *Estrés y procesos cognitivos*. Martínez Roca.

Lazarus, RS y Folkman, S. (1984). *Estrés, valoración y afrontamiento*. Nueva York: Springer.

Locke, EA y Latham, GP (1990). *Una teoría del establecimiento de objetivos y el desempeño de tareas*. Englewood Cliffs, Nueva Jersey: Prentice Hall.

López, D., & Chacón, M. (2023). Estrés Laboral y Estrategias de Resiliencia en Docentes de Juliaca. *Revista Local de Psicología*, 8(1), 21-36.

Luthar, SS, Cicchetti, D. y Becker, B. (2000). El constructo de la resiliencia: una evaluación crítica y directrices para el trabajo futuro. *Desarrollo infantil*, 71(3), 543-562.

Mansfield, C. F., Beltman, S., Broadley, T. y Weatherby-Fell, N. (2016). Desarrollo de la resiliencia en la formación docente: Un marco basado en la evidencia. *Teaching and Teacher Education*, 54, 77-87.



- Martin, A. J. (2002). Motivación y resiliencia académica: Desarrollo de un modelo para el desarrollo del alumnado. *Australian Journal of Education*, 46(1), 34-49.
- Martinez, A. y Lee, J. (2023). Resiliencia docente: Un estudio comparativo entre países. *Comparative Education Review*, 67(3), 467-488.
- Maslach, C. y Jackson, S. E. (1981). La medición del agotamiento experimentado. *Journal of Occupational Behavior*, 2(2), 99-113.
- Maslach, C. y Leiter, M. P. (1997). La verdad sobre el síndrome de burnout: Cómo las organizaciones causan estrés personal y qué hacer al respecto. San Francisco: Jossey-Bass.
- Mason, J. W. (1975). A historical view of the stress field. *Journal of Human Stress*, 1(2), 6–27. <https://doi.org/10.1080/0097840X.1975.9940406>
- Masten, A. S. (2001). Ordinary magic: Resilience processes in development. *American Psychologist*, 56(3), 227–238. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.56.3.227>
- Organización Mundial de la Salud (OMS). (2020). Entornos laborales saludables: Fundamentos y modelo de la OMS. <https://www.who.int>
- Organización Mundial de la Salud (OMS). (2021). Depresión. Recuperado de <https://www.who.int>.
- Pajares, F. (2002). Panorama general de la teoría cognitiva social y de la autoeficacia. *Educational Psychology Interactive*.
- Pargament, K. I. (1997). La psicología de la religión y el afrontamiento: Teoría, investigación, práctica. Nueva York: Guilford Press.
- Popper, K. (2002). La lógica del descubrimiento científico. Londres: Routledge.



- Pulakos, E. D., Arad, S., Donovan, M. A. y Plamondon, K. E. (2000). Adaptabilidad en el lugar de trabajo: Desarrollo de una taxonomía de rendimiento adaptativo. *Journal of Applied Psychology*, 85(4), 612–624.
- Quispe, R., & Huamán, R. (2022). Resiliencia y Estrés Laboral en Docentes de Educación Primaria en Cusco. *Revista de Investigación Educativa*, 14(1), 70-85.
- Ramírez, T., & Moya, A. (2023). La Resiliencia como Mecanismo de Afrontamiento del Estrés en Educadores de Puno. *Revista de Educación y Sociedad*, 12(2), 88-100.
- Rodríguez, M. J., & Pérez, L. (2021). Estrés Laboral y Resiliencia en Docentes de Secundaria en Lima. *Revista Peruana de Psicología Educativa*, 9(2), 115-130.
- Rotter, JB (1966). Expectativas generalizadas de control interno versus externo del refuerzo. *Monografías de psicología: generales y aplicadas*, 80 (1), 1–28.
- Rutter, M. (1987). Psychosocial resilience and protective mechanisms. *American Journal of Orthopsychiatry*, 57(3), 316–331.
- Salas, E., y Delgado, F. (2023). Estrés Laboral y Sus Efectos en la Resiliencia de los Docentes en Arequipa. *Revista Peruana de Educación*, 11(3), 45-60.
- Schunk, D. H., y Zimmerman, B. J. (2012). Aprendizaje autorregulado y rendimiento académico: Perspectivas teóricas. Nueva York: Routledge.
- Selye, H. (1976). El estrés de la vida. Nueva York: McGraw-Hill.
- Skaalvik, E. M., y Skaalvik, S. (2010). Autoeficacia docente y agotamiento docente: Un estudio de relaciones. *Teaching and Teacher Education*, 26(4), 1059-



1069.

- Smith, P. L., y Jones, A. R. (2021). El rol de la resiliencia en la reducción del estrés docente. *Estudios educativos*, 47(1), 58-75.
- Soto, J. C. y Palacios, T. (2024). Resiliencia y Estrés en Docentes de Instituciones Educativas Rurales en el Perú. *Revista de Psicología y Educación*, 6(2), 112-128.
- Spector, PE (1997). *Satisfacción laboral: Aplicación, valoración, causas y consecuencias*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Spielberger, CD (1972). *Ansiedad: tendencias actuales en teoría e investigación*. Nueva York: Academic Press.
- Sternberg, RJ y Lubart, TI (1996). Invertir en creatividad. *Psicólogo estadounidense*, 51(7), 677-688.
- Tait, M. (2008). La resiliencia como factor que contribuye al éxito, el compromiso y la retención de los docentes novatos. *Formación docente trimestral*, 35(4), 57-75.
- Thompson, RA (1991). Regulación emocional y desarrollo emocional. *Revisión de Psicología Educativa*, 3(2), 269-307.
- Villanueva, M., & Huerta, A. (2024). Estrés Laboral y Resiliencia en Docentes de Educación Secundaria de Puno. *Revista de Ciencias de la Educación*, 5(1), 55-70.
- Werner, E. E., & Smith, R. S. (1982). *Vulnerable but invincible: A study of resilient children*. New York: McGraw-Hill.
- Wilson, T. y Clarke, M. (2022). Resiliencia en los docentes: un factor clave para reducir el estrés laboral. *Revista Internacional de Investigación Educativa*,



113, 101-112.

Wrzesniewski, A., McCauley, C., Rozin, P. y Schwartz, B. (1997). Empleos, carreras y llamamientos: las relaciones de las personas con su trabajo. *Revista de Investigación en Personalidad*, 31(1), 21-33.



# ANEXOS



### ANEXO 1: MATRIZ DE CONSISTENCIA

**TÍTULO: RESILIENCIA Y SU RELACIÓN CON EL ESTRÉS LABORAL EN DOCENTES DE EDUCACIÓN SECUNDARIA DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA GLORIOSO SAN CARLOS PUNO 2024**

PROBLEMA GENERAL	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	HIPÓTESIS GENERAL	VARIABLES	DIMENSIONES	METODOLOGÍA
¿Qué relación existe entre la resiliencia y el estrés laboral en docentes de educación secundaria de la Institución Educativa Glorioso San Carlos Puno 2024	Determinar la relación que existe entre la resiliencia y el estrés laboral en docentes de educación secundaria de la Institución Educativa Glorioso San Carlos Puno 2024	HG. Existe una relación positiva significativa entre la resiliencia y el estrés laboral en docentes de educación secundaria de la Institución Educativa Glorioso San Carlos Puno 2024	V. 1 Resiliencia	1.1.Autoeficacia 1.2.Control bajo presión 1.3.Adaptabilidad 1.4.Control 1.5.Espiritualidad	<b>ENFOQUE:</b> Cuantitativo  <b>MÉTODO:</b> Hipotético deductivo  <b>TIPO:</b> Básico.  <b>NIVEL:</b> Correlacional  <b>DISEÑO:</b> No experimental – Transversal  <b>POBLACIÓN:</b> 143 docentes  <b>MUESTRA:</b> Probabilístico aleatorio simple conformado por 105 docentes.  <b>TÉCNICA:</b> Encuesta  <b>INSTRUMENTOS:</b> Cuestionario.
<b>PROBLEMAS ESPECÍFICOS</b>  PE1. ¿Qué relación existe entre la autoeficacia y tenacidad con el estrés laboral en docentes?  PE2. ¿Qué relación existe entre el control bajo presión con el estrés laboral en docentes?  PE3. ¿Qué relación existe entre la adaptabilidad y redes de apoyo con el estrés laboral en docentes?  PE4. ¿Qué relación existe entre el control y propósito con el estrés laboral en docentes?  PE5. ¿Qué relación existe entre la espiritualidad con el estrés laboral en docentes?	<b>OBJETIVOS ESPECÍFICOS</b>  OE1. Establecer la relación que existe entre la autoeficacia y tenacidad con el estrés laboral en docentes.  OE2. Analizar la relación que existe entre el control bajo presión con el estrés laboral en docentes  OE3. Determinar la relación que existe entre la adaptabilidad y redes de apoyo con el estrés laboral en docentes.  OE4. Establecer la relación que existe entre el control y propósito con el estrés laboral en docentes.  OE5. Establecer la relación que existe entre la espiritualidad con el estrés laboral en docentes.	<b>HIPÓTESIS ESPECÍFICAS</b>  HE1. Existe relación positiva significativa entre la autoeficacia y tenacidad con el estrés laboral en docentes.  HE2. Existe relación positiva significativa entre el control bajo presión con el estrés laboral en docentes  HE3. Existe relación positiva significativa entre la adaptabilidad y redes de apoyo con el estrés laboral en docentes.  HE4. Existe relación positiva significativa entre el control y propósito con el estrés laboral en docentes.  HE5. Existe relación positiva significativa entre la espiritualidad con el estrés laboral en docentes.		V. 2 Estrés laboral docente	



## ANEXO 2: INSTRUMENTOS

### RESILIENCIA

El presente instrumento forma parte del trabajo de investigación que lleva como título "RESILIENCIA Y SU RELACIÓN CON EL ESTRÉS LABORAL EN DOCENTES DE EDUCACIÓN SECUNDARIA DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA GLORIOSO SAN CARLOS PUNO 2024"

Lea cuidadosamente cada afirmación y seleccione la opción que mejor describa su percepción o experiencia. Utilice la siguiente escala:

Indicaciones: **Marque con una X en la opción que crea conveniente.**

Muy en desacuerdo	En desacuerdo	Indeciso	De acuerdo	Muy de acuerdo
1	2	3	4	5

RESILIENCIA		1	2	3	4	5
<b>Dimensión 1: Autoeficacia-Tenacidad</b>						
1	Me considero capaz de superar cualquier desafío relacionado con mi trabajo como docente.					
2	Mantengo mi esfuerzo constante incluso cuando las tareas se vuelven difíciles.					
3	Tengo confianza en mis habilidades para resolver problemas en el aula.					
4	Puedo mantenerme motivado(a) para alcanzar mis objetivos laborales, aunque enfrente obstáculos.					
<b>Dimensión 2: Control bajo presión</b>		1	2	3	4	5
5	Mantengo la calma y el enfoque al enfrentar situaciones estresantes en el trabajo.					
6	Manejo de forma efectiva los conflictos que surgen en mi entorno laboral.					
7	No pierdo el control emocional en momentos de alta presión en mi desempeño docente.					
8	Soy capaz de tomar decisiones acertadas, incluso bajo presión.					
<b>Dimensión 3: Adaptabilidad y redes de apoyo</b>		1	2	3	4	5
9	Me adapto rápidamente a los cambios en las condiciones de trabajo o las políticas educativas.					



10	Me siento respaldado(a) por colegas, familiares u otras personas en mi entorno laboral.					
11	Encuentro formas creativas para adaptarme a situaciones inesperadas en el trabajo.					
12	Puedo contar con el apoyo de otros cuando enfrento dificultades en mi labor docente.					
<b>Dimensión 4: Control y propósito</b>		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
13	Tengo claro el propósito de mi labor como docente y lo mantengo en mente en situaciones adversas.					
14	Siento que tengo control sobre la forma en que realizo mi trabajo diario.					
15	Encuentro sentido y satisfacción personal en mi profesión, incluso cuando enfrento dificultades.					
16	Las metas que tengo como docente me ayudan a superar los momentos difíciles.					
<b>Dimensión 5: Espiritualidad</b>		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
17	Mis creencias personales o espirituales me dan fortaleza para enfrentar los desafíos laborales.					
18	Encuentro paz interior a través de mis valores y principios, incluso en momentos difíciles.					
19	La espiritualidad o mis convicciones me inspiran a seguir adelante en mi trabajo como docente.					
20	Mi conexión con lo espiritual me ayuda a mantener una actitud positiva frente a las adversidades.					



## ENCUESTA SOBRE ESTRÉS LABORAL

El presente instrumento forma parte del trabajo de investigación que lleva como título "RESILIENCIA Y SU RELACIÓN CON EL ESTRÉS LABORAL EN DOCENTES DE EDUCACIÓN SECUNDARIA DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA GLORIOSO SAN CARLOS PUNO 2024"

Lea cuidadosamente cada afirmación y seleccione la opción que mejor describa su percepción o experiencia. Utilice la siguiente escala:

**Indicaciones: Marque con una X en la opción que crea conveniente.**

Muy en desacuerdo	En desacuerdo	Indeciso	De acuerdo	Muy de acuerdo
1	2	3	4	5

ESTRÉS LABORAL DOCENTE		1	2	3	4	5
<b>Dimensión 1: Ansiedad</b>						
1	Me siento constantemente preocupado(a) por mis responsabilidades laborales.					
2	Mi trabajo como docente genera en mí nerviosismo o intranquilidad frecuente.					
3	Tengo dificultades para dormir debido a preocupaciones relacionadas con mi trabajo.					
4	Experimento sensaciones físicas (como tensión muscular o sudoración) debido a la presión laboral.					
<b>Dimensión 2: Depresión</b>		1	2	3	4	5
5	Me siento desanimado(a) o sin energía al enfrentar mis tareas laborales.					
6	A menudo tengo la sensación de que no puedo cumplir con las expectativas en mi trabajo.					
7	Siento una falta de interés o entusiasmo por mi labor docente.					
8	En ocasiones, pienso que mi trabajo no tiene sentido o valor.					
<b>Dimensión 3: Creencias desadaptativas</b>		1	2	3	4	5
9	A menudo siento que no soy lo suficientemente bueno(a) para desempeñarme como docente.					



10	Creo que los errores que cometo en el trabajo son una señal de que no estoy capacitado(a).					
11	Pienso que otros docentes son más competentes que yo en su labor.					
12	Me resulta difícil aceptar mis logros debido a la autocrítica constante.					
	<b>Dimensión 4: Presiones</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
13	Siento que mi carga laboral es excesiva y difícil de manejar.					
14	La cantidad de responsabilidades en mi trabajo me resulta abrumadora.					
15	Me preocupa no cumplir con las expectativas de mis superiores o estudiantes.					
16	Las exigencias laborales afectan mi equilibrio entre trabajo y vida personal.					
	<b>Dimensión 5: Desmotivación</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
17	A menudo siento que mi esfuerzo en el trabajo no es valorado.					
18	Experimento una falta de motivación para mejorar en mi labor como docente.					
19	Creo que mis condiciones laborales influyen negativamente en mi rendimiento.					
20	Tengo dificultades para encontrar satisfacción en mis logros laborales.					
	<b>Dimensión 6: Mal afrontamiento</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
21	Cuando enfrento problemas laborales, me resulta difícil buscar soluciones efectivas.					
22	A menudo evito enfrentar directamente las situaciones estresantes en mi trabajo.					
23	Suelo reaccionar de manera impulsiva o negativa ante las dificultades laborales.					
24	Me cuesta pedir ayuda cuando siento que no puedo manejar una situación relacionada con mi trabajo.					



## ANEXO 3: MATRIZ DE BASE DE DATOS

N°	RESILIENCIA																			
	D1					D2					D3					D4				
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20
1	5	1	3	5	2	1	5	2	2	1	5	5	1	5	3	1	2	2	4	5
2	4	1	1	5	3	5	3	3	3	4	1	3	4	5	3	5	4	5	3	1
3	2	5	2	4	2	4	1	4	2	4	5	3	2	2	5	5	2	2	1	2
4	4	1	2	1	2	1	5	4	4	3	5	4	5	2	1	4	2	1	3	2
5	4	3	3	5	3	2	5	1	2	1	4	5	3	5	1	3	2	5	4	5
6	5	5	5	3	4	2	1	1	1	1	5	3	4	5	4	2	3	3	3	2
7	1	5	3	4	3	4	3	2	3	4	4	2	3	5	2	1	3	1	2	1
8	5	1	2	1	5	1	3	5	1	3	1	3	3	2	4	5	5	3	3	4
9	4	4	2	5	3	2	2	4	5	1	2	3	2	2	3	4	1	5	3	5
10	2	5	2	1	1	3	4	5	5	5	2	2	1	1	3	4	4	2	2	1
11	4	2	1	1	5	3	2	4	2	2	2	1	2	5	4	4	5	1	3	4
12	3	4	3	4	3	5	1	4	1	4	3	1	1	4	1	2	5	2	4	5
13	3	1	4	5	3	1	3	4	5	1	4	4	2	5	2	1	1	5	3	3
14	5	4	5	2	5	2	5	2	3	5	5	1	5	1	5	2	2	1	5	4
15	2	2	5	1	5	5	5	2	5	1	1	1	5	5	3	1	1	4	5	4
16	3	2	4	3	2	2	1	1	2	3	2	5	3	2	5	3	4	1	1	2
17	4	5	4	4	1	1	2	5	5	5	2	5	5	4	5	3	4	1	4	2
18	3	1	5	2	4	4	3	2	1	4	1	4	1	4	5	4	5	3	4	1
19	5	2	3	1	4	3	2	3	5	5	5	5	3	1	4	2	3	1	3	5
20	2	3	2	4	1	2	4	4	3	3	4	5	2	3	1	1	5	2	3	3
21	5	5	1	1	4	4	1	4	2	4	5	2	2	1	1	3	2	4	1	1
22	4	3	1	3	2	2	3	4	1	4	3	4	4	2	3	5	5	2	3	5
23	4	4	3	3	1	2	5	1	1	1	2	5	1	3	1	5	3	3	5	1
24	2	2	5	1	2	4	1	2	4	2	2	3	3	5	2	2	1	4	3	3
25	2	3	2	2	1	2	2	3	5	1	1	3	1	2	5	4	1	5	4	4
26	4	1	3	2	4	1	5	2	2	4	5	2	2	1	4	4	3	1	3	4
27	2	4	4	1	5	1	3	3	2	3	3	1	3	4	2	2	4	4	4	5
28	5	3	2	4	4	1	2	5	2	5	3	4	3	4	3	3	4	1	1	5
29	2	2	2	4	3	5	1	3	3	4	2	2	5	2	5	5	1	4	2	4
30	3	1	5	2	2	5	4	3	5	1	5	4	3	5	5	2	1	1	1	5
31	3	2	2	2	3	3	1	1	4	1	2	2	5	3	3	5	5	1	2	4
32	4	1	5	3	5	1	4	2	1	2	3	2	3	2	3	1	2	2	4	5
33	5	2	4	5	2	3	1	3	2	4	5	3	3	3	1	5	4	4	5	2
34	2	3	2	3	3	5	1	2	2	3	3	4	5	5	2	4	2	2	1	3
35	3	3	3	2	4	5	4	1	1	2	4	2	3	3	3	2	2	4	5	2
36	3	5	1	1	3	2	1	4	2	1	3	1	2	5	2	5	5	1	1	1
37	4	3	1	1	5	3	3	2	2	3	2	3	1	4	1	1	2	2	2	1



38	5	5	3	3	2	5	1	4	3	2	4	2	1	5	2	5	2	5	2	1
39	1	1	1	4	5	4	5	4	5	3	3	1	3	1	2	5	3	4	5	4
40	3	1	2	1	1	3	5	5	3	2	5	2	1	2	2	5	1	4	3	1
41	1	1	3	2	3	2	4	3	5	5	3	5	3	1	3	4	3	2	2	4
42	1	3	2	5	3	5	3	2	5	4	1	5	2	3	2	3	4	5	4	1
43	1	2	5	1	1	5	2	1	2	4	4	4	2	2	2	5	5	2	1	5
44	5	3	4	4	1	2	4	4	5	4	5	3	2	2	3	2	5	4	3	5
45	2	1	5	2	5	3	3	1	3	4	5	4	2	2	4	3	1	5	4	3
46	4	4	1	2	1	1	2	1	3	5	2	5	3	4	1	1	1	4	2	4
47	3	3	1	2	4	3	5	3	3	3	2	1	2	5	2	4	3	2	5	3
48	5	1	5	3	1	2	2	4	5	4	4	3	3	1	5	5	1	1	2	5
49	4	2	4	5	2	3	5	2	5	5	4	5	2	1	5	2	2	5	2	1
50	4	5	3	5	2	4	5	1	3	1	1	5	2	3	3	1	2	2	5	4
51	2	3	1	4	5	2	2	1	1	3	4	2	3	5	2	3	5	2	5	4
52	4	4	1	2	4	4	3	5	3	2	5	3	1	1	5	5	4	5	3	3
53	4	5	3	2	1	1	3	2	3	5	3	4	2	1	4	1	5	4	3	5
54	3	1	3	5	1	1	5	4	3	1	1	1	2	5	2	3	4	3	3	3
55	5	2	4	4	1	1	5	5	4	4	1	1	1	1	2	1	2	1	1	4
56	2	5	5	3	5	5	5	4	1	5	5	1	3	2	4	3	4	3	4	2
57	1	2	5	1	1	2	1	3	1	4	4	3	2	5	3	1	5	1	2	1
58	3	1	4	3	4	4	3	2	3	5	3	3	1	2	5	4	1	4	4	1
59	1	3	3	4	5	4	3	2	4	1	5	3	1	5	3	1	1	5	2	1
60	2	5	5	5	3	3	3	5	4	5	4	3	2	4	2	4	5	1	2	1
61	3	3	4	2	1	2	1	5	4	1	1	5	4	4	5	1	5	1	2	2
62	3	2	1	2	4	3	4	3	4	2	3	3	1	4	1	2	5	1	2	1
63	5	3	4	4	1	1	4	2	5	5	5	1	4	4	3	3	4	2	1	4
64	1	1	4	4	3	3	4	3	1	2	3	1	5	2	3	3	2	2	5	5
65	5	3	4	3	5	3	5	1	1	4	1	5	4	4	5	4	2	4	4	5
66	2	5	5	5	4	1	4	1	1	5	3	1	4	4	2	4	2	2	4	3
67	3	1	3	3	5	5	2	1	2	1	1	4	1	5	4	4	1	2	1	3
68	4	1	3	5	2	3	5	4	1	1	1	2	4	3	3	4	5	4	2	1
69	4	4	4	1	1	1	2	5	2	2	5	1	4	3	5	3	2	5	5	1
70	5	1	4	3	3	3	5	3	3	5	4	2	4	2	2	5	5	4	2	2
71	2	2	1	2	3	5	2	3	3	4	5	4	4	3	5	3	2	3	2	1
72	4	5	2	1	1	2	2	3	2	4	2	3	1	4	3	1	4	4	5	5
73	1	2	4	2	5	2	2	1	3	3	2	2	5	3	4	2	2	2	1	3
74	5	4	5	5	2	5	4	4	4	1	5	3	1	1	4	3	5	4	5	5
75	2	4	5	4	1	2	1	2	1	5	3	3	2	1	3	1	1	4	4	3
76	5	3	5	4	5	4	4	2	1	3	1	5	3	1	5	2	2	5	3	3
77	3	3	2	5	1	2	1	3	1	2	4	4	1	5	2	5	3	1	4	2
78	3	5	5	5	2	2	5	2	4	1	3	4	3	5	3	5	4	5	1	4



79	4	4	1	3	1	1	1	1	1	1	2	4	5	1	2	5	3	5	3	3	2
80	1	3	2	2	1	4	4	3	3	2	5	5	5	5	3	5	2	2	1	4	
81	5	4	5	2	3	5	3	3	4	1	5	4	1	3	3	1	4	1	3	2	
82	3	5	5	3	3	2	3	3	3	4	5	5	1	5	4	2	4	4	4	2	
83	1	1	1	5	2	1	2	4	4	4	3	5	2	4	4	1	5	2	4	1	
84	5	5	2	4	1	4	1	4	3	4	3	2	1	5	5	1	3	3	3	2	
85	2	4	2	2	2	4	2	1	5	4	4	3	5	3	5	2	2	3	3	2	
86	4	2	2	5	5	1	3	1	1	3	1	4	2	3	2	1	4	4	5	1	
87	5	5	3	2	3	2	1	4	5	4	3	4	3	5	5	3	2	3	2	4	
88	1	2	5	5	3	1	2	1	5	2	1	5	1	1	4	2	5	5	5	3	
89	3	5	2	1	2	1	4	2	4	4	2	2	1	2	5	3	5	3	1	5	
90	5	2	1	4	4	5	2	2	2	1	4	1	4	4	2	4	4	4	1	3	
91	4	2	2	3	1	5	5	3	5	3	3	4	5	3	4	5	5	4	4	2	
92	4	4	2	2	4	1	2	4	2	1	5	3	5	5	1	5	5	5	3	2	
93	5	5	4	5	3	5	2	2	5	2	4	2	5	3	5	5	5	1	1	2	
94	3	3	3	5	2	1	4	5	1	5	1	5	3	1	1	5	1	3	5	5	
95	2	2	4	5	2	3	4	3	3	2	4	2	3	2	5	1	5	3	2	4	
96	2	4	1	5	1	3	4	1	3	4	2	2	4	5	2	2	1	3	5	3	
97	2	1	4	3	3	4	3	1	1	4	1	4	5	1	1	3	5	5	1	2	
98	3	3	5	1	5	3	4	5	1	5	2	2	3	4	4	5	3	3	2	2	
99	5	2	3	1	1	1	5	2	2	3	2	4	5	4	3	1	4	3	3	2	
100	5	4	4	5	4	2	3	2	1	1	1	1	1	4	3	2	2	3	3	1	
101	4	2	4	3	2	3	2	5	5	5	4	3	2	3	1	1	1	3	4	4	
102	4	5	4	3	1	4	4	4	3	2	4	2	1	1	5	2	5	4	2	2	
103	3	5	2	4	3	3	1	1	1	4	1	5	3	3	4	3	5	2	3	4	
104	2	2	1	4	5	3	1	4	5	1	3	3	1	4	4	5	4	1	3	3	
105	3	3	2	4	5	3	2	5	2	5	2	5	2	2	4	4	5	3	4	3	



### ANEXO 4: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS



#### FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO OPINIÓN DEL EXPERTO



#### I. DATOS GENERALES

- 1.1. Autor del instrumento: Liliana Anyela Yapo Pineda
- 1.2. Validado por: Dr. Jesus Mamani Mamani
- 1.3. Título de la investigación:  
Resiliencia y su relación con el estrés laboral en docentes de educación secundaria de la Institución Educativa Glorioso San Carlos Puno 2024
- 1.4. Nombre del instrumento: Estres Laboral

#### II. ASPECTOS A EVALUAR

N°	INDICADORES		VALORACIÓN																			
			DEFICIENTE				BAJO				REGULAR				BUENA				EXCELENTE			
			1	9	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96
5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100			
1	CLARIDAD	Esta formado con lenguaje apropiado.																			X	
2	OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.																			X	
3	ACTUALIDAD	Está adecuado al avance de la ciencia.																	X			
4	ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.																			X	
5	SUFICIENCIA	El número de ítems propuesto es suficiente para medir la variable.																			X	
6	ADECUACIÓN	Está adecuado para valorar la variable de estudio.																	X			
7	CONSISTENCIA	Está basado en aspectos teóricos y científicos.																		X		
8	COHERENCIA	Existe coherencia entre el problema, objetivos e hipótesis.																			X	
9	METODOLOGÍA	Responde al propósito de la investigación.																			X	
10	PERTINENCIA	Es útil y adecuado para la investigación.																			X	

- III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD: Favorable
- IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN: Excelente
- V. OBSERVACIONES: Ninguna
- LUGAR Y FECHA: Juliaca, 20 de noviembre del 2024

FIRMA DEL EXPERTO



### FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO OPINIÓN DEL EXPERTO



#### I. DATOS GENERALES

1.1. Autor del instrumento: Liliana Anyela Yapo Pineda

1.2. Validado por: Dr. Arnaldo Yana Torres

1.3. Título de la investigación:  
Resiliencia y su relación con el estrés laboral en docentes de educación secundaria de la institución Educativa Glorioso San Carlos Puno 2024

1.4. Nombre del instrumento: Estrés Laboral

#### II. ASPECTOS A EVALUAR

N°	INDICADORES	VALORACIÓN																			
		DEFICIENTE				BAJO				REGULAR				BUENA				EXCELENTE			
		1	9	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96
5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100		
1	CLARIDAD	Esta formado con lenguaje apropiado.																		X	
2	OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.																	X		
3	ACTUALIDAD	Está adecuado al avance de la ciencia.																X			
4	ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.																	X		
5	SUFICIENCIA	El número de ítems propuesto es suficiente para medir la variable.																	X		
6	ADECUACIÓN	Está adecuado para valorar la variable de estudio.																	X		
7	CONSISTENCIA	Está basado en aspectos teóricos y científicos.																X			
8	COHERENCIA	Existe coherencia entre el problema, objetivos e hipótesis.																	X		
9	METODOLOGÍA	Responde al propósito de la investigación.																	X		
10	PERTINENCIA	Es útil y adecuado para la investigación.																	X		

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD: Favorable

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN: Excelente

V. OBSERVACIONES: Ninguna

LUGAR Y FECHA: Julicaca, 20 de noviembre del 2024

  
FIRMA DEL EXPERTO





ANEXO 1  
FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN

AUTORIZACIÓN PARA LA INCORPORACIÓN DE LOS  
TRABAJOS DE INVESTIGACIÓN  
EN EL REPOSITORIO INSTITUCIONAL UANCV

Formato digital

Fecha de entrega: 19-08-2025

1. Datos del autor (es):

Nombres y Apellidos: LILIANA ANYELA YAPO PINEDA  
 Dirección: APV. SAN JUAN BOSCO SALCEDO MZ. R LT10  
 DNI/Carné de Extranjería/Pasaporte N°: 01314594  
 Teléfono: 920 253581 email: lililayp@gmail.com

Nombres y Apellidos: \_\_\_\_\_  
 Dirección: \_\_\_\_\_  
 DNI/Carné de Extranjería/Pasaporte N°: \_\_\_\_\_  
 Teléfono: \_\_\_\_\_ email: \_\_\_\_\_

Facultad y/o Escuela de Posgrado: MAESTRÍA EN EDUCACIÓN  
 Escuela Profesional o Mención: ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EDUCATIVA  
 Título o Grado Académico a optar: MAGÍSTER EN EDUCACIÓN  
 Asesor: DR. SEGUNDO ORTIZ CANSAYA

Esta obra se encuentra dentro de las siguientes denominaciones:  
 Trabajo de Investigación  Tesis  Trabajo de Suficiencia Profesional  Trabajo Académico

Título: RESILIENCIA Y SU RELACIÓN CON EL ESTRÉS LABORAL EN DOCENTES DE EDUCACIÓN  
 SECUNDARIA DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA GLORIOSO SAN CARLOS PUNO 2024

Palabras claves, (3 a 5 términos): AUTORREGULACIÓN, INTELIGENCIA EMOCIONAL, GESTIÓN, ENSEÑANZA

¿Esta obra se desarrolló en la UANCV <sup>1, 2</sup>?  
 2

<sup>1</sup> Indicar si su producción intelectual ha empleado recursos tales como, instalaciones, laboratorios, insumos, equipos, bases de datos, asesoría técnica por parte del personal de la UANCV, financiamiento, entre otros relacionados.  
<sup>2</sup> Si su producción intelectual se desarrolló en la UANCV totalmente o parcialmente, deberá autorizar el depósito en el Repositorio de manera obligatoria.



### 2. Referencia de tesis:

Bachiller     Título     2da Especialidad     Maestría     Doctorado

### 3. Licencias:

#### a) Licencia estándar:

**Bajo los siguientes términos, autorizo el depósito de mi tesis en el Repositorio Digital de la UANCV.**

Con la autorización de depósito de mi producción Intelectual, otorgo a la Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez" una licencia no exclusiva para reproducir, distribuir, comunicar al público, transformar (únicamente mediante su traducción a otros idiomas) y poner a disposición del público mi producción intelectual (incluido el resumen), en formato físico o digital, en cualquier medio, conocido o por conocerse, a través de los diversos servicios por la Universidad, creados o por crearse, tales como el Repositorio Digital de tesis UANCV, colección de producción intelectual, entre otros, en el Perú y en el extranjero por el tiempo y veces que considere necesarias, y libres de remuneraciones.

En virtud de dicha licencia, la Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez" podrá reproducir mi producción intelectual en cualquier tipo de soporte y en más de un ejemplar, sin modificar su contenido, solo con propósitos de seguridad, respaldo y preservación.

Declaro que la producción intelectual es una creación de mi autoría y exclusiva titularidad, coautoría con titularidad compartida, y me encuentro facultado a conceder la presente licencia y, asimismo, garantizo que dicha producción intelectual no infringe derechos de autor de terceras personas.

La Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez" consignará el nombre del y/o los autor(es) de la producción intelectual, y no le hará ninguna modificación más que la permitida en la licencia.

**Autorizo su publicación (marque con una X)**

- Sí, autorizo que se deposite inmediatamente.
- Sí, autorizo que se deposite a partir de la fecha (d/m/a): \_\_\_\_\_
- No autorizo.

#### b) Licencia CREATIVE COMMONS 4.0 INTERNACIONAL:

Si usted concede una licencia CREATIVE COMMONS sobre su producción intelectual, mantiene la titularidad de los derechos de autor de esta y, a la vez, permite que otras personas puedan reproducirla, comunicarla al público y distribuir ejemplares de esta, bajo las condiciones siguientes:

**¿Quiere permitir usos comerciales de su producción intelectual?**

**Sí:** significa que usted permite la reproducción, distribución y comunicación pública de la producción intelectual incluso con fines comerciales.

**No:** significa que usted permite la reproducción, y comunicación pública de la producción intelectual, pero sin fines comerciales.

- Sí autorizo
- No autorizo



### Jurisdicción de su Licencia

Todas las licencias CREATIVE COMMONS son de ámbito mundial, sin embargo, usted puede elegir entre la opción "internacional" o una adaptada a su jurisdicción, como para el caso peruano.

La opción "internacional" emplea el lenguaje y la terminología de los tratados internacionales; en cambio, la adaptada a su jurisdicción, recoge las particularidades de la legislación peruana.

En consecuencia, **la opción "internacional" goza de una mayor eficacia a nivel mundial, gracias a que tiene jurisdicción neutral.** Mientras que la opción adaptada a la jurisdicción del Perú goza de una mayor eficacia ante los tribunales peruanos.

Internacional

Nacional

Línea de investigación: GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN - P32

  
Firma de Autor



huella digital

19 - 08 - 2025

Fecha