

PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL ECUADOR



DIRECCIÓN DE INVESTIGACIÓN Y POSGRADOS

PROGRAMA DE MAESTRÍA EN GESTIÓN DE TALENTO HUMANO

Tema

RESILIENCIA Y AFRONTAMIENTO DEL ESTRÉS LABORAL EN DOCENTES:
CASO DE ESTUDIO EN LA UNIDAD EDUCATIVA “NELSON ORTIZ
STEFANUTO”, ESMERALDAS, ECUADOR

Línea de investigación

Administración eficiente de las organizaciones para la competitividad
sostenible local y global

Autora:

Lidia Geanella Carranza Chichande

Asesora: Mgtr. Paola Samaniego García

Esmeraldas, Ecuador

Marzo, 2025

Trabajo de tesis aprobado luego de haber dado cumplimiento a los requisitos exigidos por el reglamento de Grado de la PUCESE previo a la obtención del título de MAGÍSTER EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO.

TRIBUNAL DE GRADUACIÓN

Título: Resiliencia y Afrontamiento del estrés laboral en docentes: caso de estudio en la Unidad Educativa “Nelson Ortiz Stefanuto”, Esmeraldas, Ecuador

Autora: Lidia Geanella Carranza Chichande

Mgtr. Paola Samaniego García

DIRECTORA DE TESIS

f. _____

Mgtr. María de Lourdes Solís

LECTORA 1

f. _____

Mgtr. Xavier Quiñonez Ku

LECTOR 2

f. _____

Mgtr. María de Lourdes Solís

COORDINADORA DE POSGRADO

f. _____

Ab. José Iván Jijón

SECRETARIO GENERAL DE LA PUCESE

f. _____

Esmeraldas, Ecuador, Marzo, 2025

DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD Y RESPONSABILIDAD

Yo, Lidia Geanella Carranza Chichande portadora de la cédula de ciudadanía No. 080384763, declaro que los resultados obtenidos en la investigación que presento como informe final, previo la obtención del título de **MAGÍSTER EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO** son absolutamente originales, auténticos y personales.

En tal virtud, declaro que el contenido, las conclusiones y los efectos legales y académicos que se desprenden del trabajo propuesto de investigación y luego de la redacción de este documento son y serán de mi sola y exclusiva responsabilidad legal y académica.

Lidia Geanella Carranza Chichande

C.I: 080384763

CERTIFICACIÓN

Yo, Mgtr. Paola Samaniego García, en calidad de directora de Tesis, cuyo título es Resiliencia y Afrontamiento del estrés laboral en docentes: caso de estudio en la Unidad Educativa ‘Nelson Ortiz Stefanuto’, **CERTIFICO** que el trabajo cumple los requisitos de calidad, originalidad y presentación exigibles y que se han incorporado las sugerencias del Tribunal al trabajo de grado.

Mgtr. Paola Samaniego García

DIRECTORA DE TESIS

DEDICATORIA

A Dios por llenarme de momentos buenos y malos que forjan mi camino, permitiéndome así valorarlo cada día más.

A mis amados padres, Celsa Chichande y Miguel Carranza (+) quienes son mis pilares fundamentales, por ser mi guía y mi fortaleza en cada paso de este camino. Su apoyo y amor incondicional en todas las etapas de mi vida han sido la base de todos mis logros.

A mis hermanas Geomayra y Ximena por su apoyo constante y por recordarme siempre la importancia de la familia.

Y a mi sobrino Joaquín, quien con su ternura y alegría me inspira a mirar al futuro con esperanza y entusiasmo.

Con todo mi amor y gratitud, esta meta alcanzada es también de ustedes.

Lidia Geanella Carranza Chichande

AGRADECIMIENTO

Agradezco en primer lugar a Dios por haberme permitido estar hoy aquí, por darme la fuerza a través de mis padres hermanas y sobrino para levantarme cada día en busca de mis sueños.

A la Pontificia Universidad Católica del Ecuador por abrirme las puertas, misma que me ha permitido ayudar en mi crecimiento profesional.

A mi querida asesora Mgtr. Paola Samaniego, a quien admiro y respeto por su total dedicación en el desarrollo del trabajo de investigación, sus directrices y sugerencias fueron de gran apoyo.

A mi estimada coordinadora de la maestría Mgtr. María de Lourdes Solís quien desde el principio hasta el final de la maestría me demostró su apoyo, responsabilidad y dedicación.

A los docentes de la maestría de Gestión del Talento humano, por brindarme sus conocimientos y experiencias necesarias a lo largo de la maestría.

A mis queridos amigos y compañeros por su ameno tiempo y experiencias compartidas.

Lidia Geanella Carranza Chichande

ÍNDICE DE CONTENIDOS

TRIBUNAL DE GRADUACIÓN	ii
DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD Y RESPONSABILIDAD	iii
CERTIFICACIÓN DEL DIRECTOR DE TESIS	iv
DEDICATORIA	v
AGRADECIMIENTO	vi
ÍNDICE DE TABLAS	ix
ÍNDICE DE FIGURAS	x
INTRODUCCIÓN	1
Presentación del tema de investigación	1
Planteamiento del problema	2
Justificación	3
Objetivo General	5
Objetivos Específicos	5
CAPÍTULO 1. MARCO TEÓRICO	6
1.1 Fundamentos teórico-conceptuales	6
1.2 Antecedentes	10
1.3 Fundamentación legal	13
CAPÍTULO 2. METODOLOGÍA	15
2.1 Tipo de estudio	15
2.2 Definición y operacionalización de las variables	16
2.3 Técnicas e instrumentos	17
2.4 Población y muestra	17
2.6 Análisis de datos	18
CAPÍTULO 3. Resultados	19

3.1 Descripción de la muestra.....	19
3.2 Análisis e interpretación de resultados.....	20
Niveles de Resiliencia.....	20
Niveles Afrontamiento del estrés.....	26
Estilo predominante del afrontamiento del estrés.....	33
CAPÍTULO IV. DISCUSIÓN.....	34
CAPÍTULO V. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	36
5.1 Conclusiones.....	36
5.2 Recomendaciones.....	37
REFERENCIAS.....	38
PROPUESTA.....	44
ANEXOS.....	54
Anexo 1: Cuestionario de Afrontamiento del Estrés (CAE).....	54
Anexo 2: Escala de Resiliencia de Wagnild y Young.....	59

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Operacionalización de las variables, estrés y resiliencia.....	16
Tabla 2 Dimensiones escala de resiliencia	17
Tabla 3 Dimensiones estrés laboral (CAE).....	18
Tabla 4 Características sociodemográficas.....	19

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Dimensión satisfacción personal.....	20
Figura 2. Dimensión ecuanimidad	21
Figura 3. Dimensión sentirse bien solo	22
Figura 4. Confianza en sí mismo	23
Figura 5. Dimensión perseverancia.....	24
Figura 6. Dimensión Resiliencia	25
Figura 7. Estilo solución de problemas	26
Figura 8. Estilo auto focalización negativa.....	27
Figura 9. Estilo reevaluación positiva.....	28
Figura 10. Estilo expresión emocional abierta	29
Figura 11. Estilo evitación.....	30
Figura 12. Estilo búsqueda de apoyo	31
Figura 13. Estilo religión	32
Figura 14. Estilos de afrontamiento del estrés	33

RESILIENCIA Y AFRONTAMIENTO DEL ESTRÉS LABORAL EN DOCENTES: CASO DE ESTUDIO EN LA UNIDAD EDUCATIVA “NELSON ORTIZ STEFANUTO”, ESMERALDAS, ECUADOR

RESUMEN

La presente investigación tuvo como objetivo principal diagnosticar los niveles de resiliencia y afrontamiento del estrés laboral en los docentes de la Unidad Educativa “Nelson Ortiz Stefanuto” en Esmeraldas, Ecuador. El estudio tiene un enfoque cuantitativo, con un diseño no experimental de tipo descriptivo y de corte transversal. Se trabajó con una población de 40 docentes, a quienes se les aplicó dos instrumentos: la Escala de Resiliencia de Wagnild y Young (1993) y el Cuestionario de Afrontamiento del Estrés (CAE) de Chorot y Sandin (1987). Los resultados revelaron que los docentes presentan altos niveles de resiliencia, destacando en dimensiones como confianza en sí mismo, perseverancia y satisfacción personal. En cuanto a las estrategias de afrontamiento del estrés, predominan aquellas centradas en la solución de problemas y la reevaluación positiva, lo que indica un enfoque constructivo ante las dificultades laborales. Sin embargo, también se identificaron casos en los que los docentes recurren a estrategias menos adaptativas, como la evitación o la búsqueda de apoyo emocional. A partir de estos hallazgos, se recomienda la implementación de programas de capacitación en estrategias de afrontamiento del estrés, así como la promoción de espacios de reflexión y apoyo institucional para fortalecer la resiliencia en el entorno docente. De esta manera, se busca contribuir al bienestar de los docentes y mejorar la calidad educativa dentro de la institución.

Palabras clave: Resiliencia, afrontamiento del estrés, docentes, estrés laboral, estrategias de afrontamiento.

RESILIENCE AND COPING WITH WORK STRESS IN TEACHERS: CASE STUDY AT THE “NELSON ORTIZ STEFANUTO” EDUCATIONAL UNIT, ESMERALDAS, ECUADOR

ABSTRACT

The main objective of this research was to diagnose the levels of resilience and coping with work stress in teachers at the “Nelson Ortiz Stefanuto” Educational Unit in Esmeraldas, Ecuador. The study has a quantitative approach, with a non-experimental descriptive and cross-sectional design. The population of study consisted of 40 teachers, to whom two instruments were applied: the Resilience Scale of Wagnild and Young (1993) and the Stress Coping Questionnaire (CAE) of Chorot and Sandin (1987). The results revealed that teachers have high levels of resilience, standing out in dimensions such as self-confidence, perseverance and personal satisfaction. Regarding stress coping strategies, those focused on problem solving and positive reassessment predominated, indicating a constructive approach to work difficulties. However, cases were also identified in which teachers resort to less adaptive strategies, such as avoidance or seeking emotional support. Based on these findings, the implementation of training programs in stress coping strategies is recommended, as well as the promotion of spaces for reflection and institutional support to strengthen resilience in the teaching environment. In this way, the aim is to contribute to the well-being of teachers and improve the quality of education within the institution.

Keywords: Resilience, stress coping, teachers, work stress, coping strategies.

INTRODUCCIÓN

Presentación del tema de investigación

El estrés laboral es una realidad que afecta a los docentes en diferentes niveles educativos, impactando no solo su bienestar personal, sino también su desempeño en el aula. En el caso de la Unidad Educativa “Nelson Ortiz Stefanuto” de Esmeraldas, esta situación cobra especial relevancia debido a los múltiples desafíos que enfrentan los docentes en su día a día, como la carga laboral, la gestión del aula y la adaptación a los cambios en el sistema educativo. Arroyo y Marcelo (2023) mencionan que las brechas existentes en el sistema educativo, ejercen una fuerte presión en la mayoría de los docentes, quienes constantemente están buscando alternativas creativas que permitan optimizar los recursos para mejorar sus procesos de enseñanza, dicho sobre esfuerzo desencadena en ciertos casos un incremento del estrés.

Por otra parte, el estrés laboral es un fenómeno complejo que impacta de manera significativa la salud mental de los individuos. A lo largo de los años se han realizado diversos estudios para tratar de explicarlo, desde diversos enfoques como el psicológico, social y psicosocial, y a su vez analizar la problemática no solamente desde el individuo si no también tomando en consideración a la organización donde el mismo labora (Delgado, 2022).

De igual manera, los docentes enfrentan múltiples desafíos que van más allá de la simple transmisión de conocimientos. La carga excesiva de trabajo, la presión institucional por el rendimiento académico y la investigación, y las relaciones laborales complejas pueden afectar su bienestar emocional y desempeño profesional. En este contexto, la resiliencia y las estrategias de afrontamiento son claves tanto para el bienestar personal de los docentes como para la calidad de la enseñanza (Cabrera y Garcés, 2024).

En el contexto de la Unidad Educativa “Nelson Ortiz Stefanuto” en Esmeraldas, Ecuador, resulta pertinente investigar cómo la resiliencia y las estrategias de afrontamiento del estrés se manifiestan en su cuerpo docente. Entender estas dinámicas facilitará la creación de intervenciones concretas que fomenten el bienestar de los docentes y, por ende, mejoren el proceso de enseñanza.

Planteamiento del problema

A lo largo del tiempo y con la evolución de la tecnología, la carga laboral se ha incrementado para las personas, lo que conlleva a que estas no puedan descansar lo suficiente debido a que trabajan también en sus hogares, trayendo como consecuencia, estrés a su vida. El escenario laboral es dinámico, lleno de funciones por desarrollar, reingeniería de recursos humanos, desarrollo tecnológico y otras necesidades por cubrir como la demanda en productividad y satisfacción del cliente, y en el caso de la enseñanza, el cumplimiento de los estándares de la educación de calidad, todos estos factores hacen que el trabajador se sienta presionado, afectando aspectos sociales de su vida, lo cual repercutirá en su salud mental y emocional, así como también en el desempeño de sus actividades (Rodríguez, 2011).

De tal forma, para Patlán (2019), define al estrés laboral como “una reacción que presenta el trabajador ante exigencias y presiones laborales que no se ajustan a sus capacidades y recursos, y que ponen a prueba su capacidad para afrontar una situación” (p.6). Además, este tipo de estrés podría ser una de las causas de los problemas de salud que poseen algunos trabajadores, lo que podría influir comúnmente en su presión arterial y estado de ánimo, causándole probablemente ansiedad o depresión, ya sea por las cargas excesivas de trabajo o por la imposición de varias tareas complejas con límites de tiempo de entrega.

Uno de los factores claves en el trabajo es el entorno tanto natural y físico donde el trabajador desarrolla sus destrezas y conocimientos, siendo el ambiente laboral una de las condiciones fundamentales para que el personal de una institución se sienta a gusto y en confianza (Alonso et al., 2021). Por lo que es esencial que los empleadores generen un clima organizacional armónico, donde la carga laboral no imponga tanta presión porque de esto dependerá que los colaboradores desarrollen su trabajo debidamente, ejerciéndolas en condiciones apropiadas, donde sus directivos deberían brindar estímulos y reconocimientos para que ellos tengan motivación para realizar sus actividades. Así mismo, Barrera (2021) señala que en todos los ámbitos labores aparecerán situaciones en las cuales los trabajadores podrían presentar enfermedades como: trastornos del sueño, problemas intestinales, malestar en el cuello, los hombros, la espalda y en las extremidades superiores, dolor de cabeza, entre otros, que son perjudiciales para la calidad de vida del colaborador. Por este motivo, se debería estar atento ante los cambios de desempeño que se presentan en los empleados y también, sería importante que cada miembro de la

organización cuente con los elementos necesarios para sentirse cómodo en su lugar de trabajo, con una distribución adecuada de las actividades a desarrollar.

Por su parte, para Mendes (2020) la “enseñanza es una de las profesiones más propensas al estrés, depresión y ansiedad” (p.8), las cuales podrían ser una de las causas del bajo desempeño y falta de motivación de los maestros, lo que podría afectar en su rendimiento diario y en la predisposición que puedan tener en ayudar al alumnado y guiarlos satisfactoriamente para que se preparen y aprendan en el largo camino del aprendizaje, por lo que es necesario reconocer que es una problemática que se debería resolver con urgencia.

Es por ello que, es importante identificar todos los factores que afectan el desempeño laboral del docente tanto dentro como fuera de la institución, lo cual ayudaría a proponer estrategias de prevención que mitiguen el estrés para que no influya en el desarrollo de la enseñanza, desde esta perspectiva este estudio tiene como finalidad analizar la situación actual sobre temas de resiliencia y estrés laboral que afectan a los docentes de la Unidad Educativa “Nelson Ortiz Stefanuto”.

Justificación

A nivel mundial, las personas constantemente han estado sometiéndose a retos profesionales que ejercen presión en el individuo, a partir de la pandemia COVID- 19, estos retos se han intensificado con la adaptación de las nuevas herramientas tecnológicas como apoyo en el trabajo, según la OMS entre el 5% y el 10% de los trabajadores de los países desarrollados sufren de estrés y en los industrializados este porcentaje oscila entre el 20% y el 50% (Fierros, 2024), esta problemática acecha en todo ámbito laboral, indistintamente el tipo de trabajo o profesión que desempeñe, las cargas excesivas de tareas diarias podría ocasionar estrés que a corto o a largo plazo.

Además, Leka (2004) manifiesta que “el estrés puede producirse en situaciones diversas, a menudo se agrava cuando el empleado no recibe suficiente apoyo de sus supervisores y colegas, y cuando tiene un control limitado sobre su trabajo” (p. 3), dicho de otro modo, las presiones laborales y exigencias que demandan las ocupaciones diarias, sumado la mala distribución de las actividades entre los empleados podrían producir un desequilibrio en la salud física y emocional de las personas.

Muchos autores, emplean un término para definir el desgaste profesional, el denominado burnout, el cual hace referencia a la falta de compromiso e implicación en las tareas que realiza el individuo (Rodríguez, 2011), este podría ser empleado para catalogar al estrés laboral cuando este persiste por mucho tiempo. Por su parte, García et al. (2024) señalan en su investigación que “los países con mayores niveles de estrés fueron Venezuela con 63%, Ecuador 54% y Panamá 49%, mientras que los países con menores niveles de estrés fueron Perú 29% y Colombia 26%” (p. 707), lo que evidencia que el estrés es un problema que cada vez se va esparciendo, y de la misma forma, este va aumentando progresivamente, por lo que se debe atender a tiempo, generando estrategias y planes que podrían ayudar a mitigar la presencia de este fenómeno en el individuo.

Por otra parte, García (2020) indica que entre los factores sociales causantes del estrés en el docente es el desprestigio de su profesión que con el tiempo se ha desvalorizado y se han aumentado las múltiples responsabilidades que deben de cumplir, la desmotivación de los alumnos por aprender, la presión de los padres de familia, deficiencias en el sistema educativa y falta de apoyo por parte de las autoridades de la institución, son estresores que afectan el desempeño de sus actividades. En este sentido, el docente juega un papel fundamental en el aprendizaje de las personas, siendo la parte clave para que un individuo aprenda conocimientos básicos y culturales de su entorno, para su subsistencia diaria. Asimismo, el docente podría considerarse como un modelo de enseñanza, guía y apoyo en el desarrollo integral de sus estudiantes (Carranco, 2019), por lo que tener un estado de ánimo equilibrado es esencial para que su rendimiento en la institución que laboran se desarrolle eficientemente, adaptándose favorablemente a los cambios que se generan en el ámbito académico.

Por tal motivo, la identificación e implementación de estrategias para suavizar los problemas tanto físicos como psicológicos de los docentes es necesario para que puedan ejecutar sus actividades sin ningún inconveniente, con el fin de prevenir y mitigar el estrés en la institución.

Objetivos

Objetivo General

Analizar los niveles de resiliencia y afrontamiento del estrés laboral de los docentes de la Unidad Educativa “Nelson Ortiz Stefanuto” en Esmeraldas, Ecuador.

Objetivos Específicos

- Identificar los niveles de resiliencia que afectan a los docentes de la Unidad Educativa “Nelson Ortiz Stefanuto”.
- Describir la situación actual sobre temas de estrés laboral de los docentes de la Unidad Educativa “Nelson Ortiz Stefanuto”.
- Elaborar una guía para afrontamiento del estrés de los docentes de la Unidad Educativa “Nelson Ortiz Stefanuto”.

CAPÍTULO 1. MARCO TEÓRICO

1.1 Fundamentación teórico-conceptual

Afrontamiento del estrés, definición, estrategias e importancia.

Bermejo (2020) manifiesta que el afrontamiento se define como “el esfuerzo cognitivo y conductual que debe realizar un individuo para manejar demandas externas (ambientales, estresores) o internas (estado emocional) y que son evaluadas como algo que excede los recursos de la persona” (p.2), siendo los estresores los desencadenantes de uno de los problemas de salud del individuo. Además, Mayordomo (2013) indica tres estrategias dirigidas a:

- Valorización (afrontamiento cognitivo): encontrar significado al suceso de forma que resulte más sencilla su identificación.
- El problema (afrontamiento conductual): afrontar la realidad conociendo cuales son las consecuencias que trae consigo la situación.
- Emoción (afrontamiento emocional): mantener un equilibrio de las emociones y estados de ánimo del individuo.

Es así como, los individuos para enfrentar actos o hechos que le generan estrés podrían centrarse en la emoción y buscan evitar sentimientos de angustia, entrando a la negación o a pensamientos irracionales, que en muchas de las ocasiones para afrontar dichas situaciones podrían actuar por impulso, tomando malas decisiones que en un futuro serían objeto de arrepentimiento. Por otro lado, Paz (2019) señala que el afrontamiento se presenta una vez evaluada la situación como estresante, donde el manejo del estrés es importante para que el individuo conozca la manera de afrontarlo y poder resolver los problemas que conllevan la aparición de estresores que alteran el estado de ánimo de las personas. Bermejo (2020) también indica que existe una serie de recursos que ayudarían a las personas a afrontar de manera positiva el estrés, entre los cuales se tiene:

- La agilidad emocional: aprender a convivir con las emociones, pensamientos, sentimientos, y ser coherentes con los valores individuales, reconociendo aquello que

aflige y desmotiva a seguir adelante, causando emociones desagradables que desvía a la persona en seguir según sus valores.

- Práctica de Mindfulness (atención plena): práctica que consiste en identificar cuáles son los problemas que se presentan, analizándolos de tal forma que no afecte los procesos mentales que desencadenan trastornos que pueden repercutir en la salud del individuo.

Por tal razón, es indispensable que se analicen todos los factores que causan estrés y la forma en cómo se debe afrontar dichos acontecimientos que alteran el estado de ánimo y salud física y psicológica de las personas, donde según los autores antes mencionados es de vital importancia reconocer el problema, interpretarlo, analizarlo y buscar la mejor solución de manera calmada para que no desestabilice el estado de ánimo de los individuos.

Resiliencia, definición y características.

La resiliencia es la capacidad de superar eventos adversos, que se presentan en el camino y sobrellevarlos de la mejor manera, poniendo en marcha habilidades y apoyándose en una serie de recursos o personas que de una u otra manera puedan calmar o apaciguar el inconveniente que se presenta, para que de esta forma puedan superar favorablemente la situación (Calderón, 2018). Para Rosas (2019) la persona no nace resiliente, sino que esto dependerá de las habilidades, el carácter y la personalidad de esta y su capacidad para enfrentar los procesos difíciles que causan estrés, y transformarlos en oportunidades de crecimiento. Si bien es cierto, las situaciones que se presentan en la vida son las que a lo largo del tiempo podrían forjar el carácter de los individuos, y más si estos se desarrollan en el ámbito profesional, significando un reto u obstáculo para las personas, donde deberían buscar la mejor solución para poder sobrellevarlos, siendo de esta manera, lecciones que ayudarán a crecer y estar más atentos a que no siempre se darán las cosas fácilmente, sino que hay que luchar por conseguir las.

Por tal razón, es importante señalar cuales son las características de una persona resiliente, para Brooks (2010) son las siguientes:

- Tener control de la vida.
- Tener fortaleza para resistir los hechos que generan estrés.

- Ser empático con los demás.
- Desarrollar una comunicación efectiva.
- Poseer habilidades de resolución de problemas.
- Establecer metas y objetivos realistas.
- Ser responsable con las acciones que se llevan a cabo.
- Reconocer el fracaso como éxito.

Por otro lado, Águila y Prado (2000) indican que existen ciertos factores que influyen en la capacidad de las personas en ser resilientes con las situaciones que se enfrentan, entre los cuales se tiene:

- Insight: es la habilidad para saber entender los problemas, sin relacionarlos con los inconvenientes de los demás.
- Independencia: es la capacidad de resolver los problemas sin involucrar emocionalmente a otras personas.
- Iniciativa: se refiere a que las personas deben hacerse cargo de los problemas para dar soluciones inmediatas.
- Creatividad: es la capacidad de convertir el caos en arte, resolviendo con esfuerzo y disciplina los problemas.
- Humor: quiere decir que las personas deberían tomar las situaciones difíciles con gracia, y convertirlas en experiencias que en un futuro ayudarán a mejorar y aprender de ellas, tomándolas de la mejor manera, y de esta forma, tomar conciencia de los procesos errados que se están cometiendo.

En este sentido, las personas deberían ser más resilientes con las dificultades o procesos duros que se les presentan, convirtiendo las adversidades en oportunidades para crecer tanto en el ámbito personal como en el profesional, fijándose metas que les podrían ayudar a tener motivación para sobrellevar, reponerse y recuperarse de los hechos difíciles, desarrollando competencias sociales, académicas y vocacionales, pese a estar expuestos a un fenómeno que acecha a cualquier persona como lo es el estrés.

El estrés desde la perspectiva laboral

A lo largo de los años, este término ha ido tomando protagonismo en las personas debido a las altas demandas de trabajo, las presiones cotidianas y al estilo de vida que las mismas llevan, las cuales repercutirán en su salud tanto física como psicológica. Ávila (2014) manifiesta que el estrés es “una reacción fisiológica de nuestro organismo frente a situaciones difíciles que con el tiempo afecta diferentes funciones del organismo, pero se puede controlar si se tiene equilibrio y organización en el estilo de vida” (p. 117). Dicho de otro modo, las personas deberían tomar la mejor actitud y organización para desarrollar las tareas diarias o resolver los problemas pacíficamente, afrontándolos de tal manera que estos no puedan afectar su estado de ánimo, por la falta de adaptación al entorno social o a los cambios que se presentan en la vida, generando tensión que podría traer graves consecuencias en su bienestar.

Leka (2004) señala que el estrés laboral es la “reacción que puede tener el individuo ante exigencias y presiones laborales que no se ajustan a sus conocimientos y capacidades, y ponen a prueba su capacidad de afrontar la situación” (p.3), además, el estrés en el trabajo podría causar ciertas afecciones físicas o mentales en el trabajador, pero de la misma forma, es necesario tener algún tipo de estresor en la vida profesional debido a que se convierte en una estimulación para asumir retos, alcanzar objetivos y mejorar las habilidades y destrezas (Olmedo, 2022). Desde esta perspectiva, el estrés siempre será uno de los factores negativos que estará en la vida laboral de los individuos, quienes deben saber controlarlo y prevenirlo de cierta manera para que no pueda repercutir en su bienestar y puedan imposibilitar el desarrollo efectivo de sus actividades

Por otro lado, la Organización Mundial de las Naciones Unidas [OMS] (2022) en su Informe Mundial de Salud Mental manifiesta que el trabajo genera problemas sociales que afectan negativamente la salud mental, como discriminación, desigualdad y acoso, en dicho informe proponen directrices para atender estas necesidades en los trabajadores, priorizando su estado psicológico para proteger a los trabajadores debido a que las tasas de personas con problemas de salud mental han aumentado en un 15% en aquellas que están en edad de trabajar, por lo que atender a tiempo esta problemática es esencial para mitigar y prevenir posibles riesgos en la salud que perjudiquen el desempeño en las actividades de los trabajadores, además, la OMS recalca que la emergencia sanitaria del COVID-19 provocó el aumento de la ansiedad y depresión en un 25%, por la cuarentena

y el trabajo remoto que las personas tuvieron que someterse para continuar con sus labores para salvaguardar su salud.

Los cambios constantes de la tecnología y las nuevas herramientas de enseñanzas modernas podrían provocar que el docente se sienta presionado para realizar sus actividades. Fernández y López, (2014), mencionan que en la actualidad la docencia es reconocida como una de las profesiones con alto grado de estrés al estar en contacto continuo con un sinnúmero de personas, y tener la responsabilidad de enfrentar conflictos en sus actividades, debido al incremento de tareas para las cuales no cuentan con instructivos necesarios por la falta de capacitación, la sobrecarga laboral, la realización de funciones administrativas, cambios constantes de roles y el poco reconocimiento que reciben por parte de las autoridades competentes. Dicho de otro modo, el docente es la parte primordial para que un estudiante pueda tener una educación de calidad, indistintamente de su estatus económico y social, es tarea de los maestros enseñar y guiar al alumno y de la misma manera, también es responsabilidad de los padres, por lo que es un apoyo mutuo, siendo de esta manera necesario que el profesorado se sienta apoyado en las situaciones difíciles para que no desencadene estresores que puede repercutir en su desempeño.

Asimismo, Alvites (2019) expone que los factores psicosociales influyen negativamente en la pérdida de salud en los docentes y esto se presenta por medio del estrés severo, el cual genera que el individuo sufra alteraciones emocionales, cognitivas y psicósomáticas, debido a la presión que pueda recibir del entorno, autoridades del plantel, padres de familia y principalmente de los mismos estudiantes, donde en mucho de los casos la salud del maestro se ve afectada por ansiedad y depresión. En este sentido, es importante controlar, prevenir y mitigar el estrés laboral, especialmente en una profesión demandante como lo es la docencia, siendo necesario que se desarrollen estrategias de afrontamiento y resiliencia para poder hacer frente ante las situaciones perjudiciales que obstaculicen la realización de sus actividades y el desempeño de sus funciones.

1.2 Antecedentes

Con relación al tema de estudio se indagó sobre investigaciones, tanto internacionales como nacionales, que tienen relación con las variables resiliencia y afrontamiento del estrés laboral. A continuación, se detallan las investigaciones más relevantes.

Vera (2020) realizó un estudio que se enfocó en el estrés y estrategias de afrontamiento en docentes, con la finalidad de explorar el estrés docente, sus componentes y estrategias de afrontamiento. Se utilizó un diseño preexperimental cuantitativo, con un instrumento sociodemográfico, mismo que se aplicó en 11 docentes de Santo Domingo de Guzmán, República Dominicana. Como resultado se obtuvo que la estrategia más común entre los participantes para afrontar el estrés fue la religión, asimismo, los datos indican una correlación positiva entre los niveles de desmotivación y los de mal afrontamiento, donde se concluyó que estas variables deben recibir atención urgente y ser estudiadas con la finalidad de prevenir estas patologías para que incremente la calidad de vida de los docentes.

Cabrera et al. (2024) investigaron sobre las estrategias que se podrían aplicar para mitigar el estrés en el Colegio Parroquial San Francisco de Asís (Bello, Antioquia). La metodología utilizada tuvo un enfoque cualitativo, con un método fenomenológico, además, las técnicas aplicadas fueron la cartografía social, el mural de situaciones y la entrevista. Los resultados arrojaron que la falta de atención psicosocial ha impactado negativamente la labor docente, concluyendo que existe una falta de acompañamiento por parte de la institución educativa, por lo que es necesario establecer relaciones de apoyo entre compañeros de trabajo, dedicar tiempo a actividades saludables y planificar su tiempo y actividades con anticipación.

Rivera (2023) realizó un análisis de estrategias de afrontamiento y su relación con estrés, con la finalidad de identificar y examinar el nivel de las reacciones en los docentes del programa de psicología que orientaron clases en la modalidad PAT. Utilizaron como método de estudio la prevalencia cruzada, tomando como población a los docentes contratados en el periodo objeto de estudio. Como resultado se obtuvo que existen niveles altos de estrés en los docentes debido a sus roles ocupacionales y tensión psicológica, concluyendo que el profesorado de la institución debería usar estrategias tanto cognitivas como comportamentales en función de ajustarse a la situación estresante que desencadenó la pandemia.

Peña y Santana (2023) realizaron un estudio que tuvo como objetivo analizar la relación entre las estrategias de afrontamiento y los niveles de estrés en docentes de Nivel Primario en San Pedro de Macorís, con una muestra de 123 educadores. La investigación adoptó un enfoque cuantitativo con diseño correlacional, descriptivo y comparativo. Los

hallazgos mostraron que más del 20 % de los docentes enfrentan niveles de estrés alto. Por lo que resalta la necesidad de implementar programas de apoyo para gestionar el estrés y promover el bienestar docente, fortaleciendo sus estrategias de afrontamiento para mejorar su calidad de vida y la enseñanza.

Berrones y Masapanta (2023) realizaron una investigación que tuvo como objetivo promover estrategias de afrontamiento del estrés en los docentes de la Unidad Educativa Pablo Weber Cubillo, parroquia Juan Gómez Rendón. Tuvo un enfoque cualitativo y transeccional con alcance descriptivo, donde se aplicaron instrumentos como cuestionarios y entrevistas. Este enfoque permitió sensibilizar sobre las características y consecuencias del estrés, así como implementar estrategias de afrontamiento basadas en técnicas de relajación, entre ellas ejercicios de respiración, relajación muscular y musicoterapia (modelo GIM). Los resultados mostraron que estas intervenciones ayudaron a los docentes a manejar sus emociones, reducir tensiones y fomentar su bienestar integral.

Paz (2019) desarrolló una investigación que tuvo como objetivo de determinar el estrés, y los factores que lo causan de acuerdo con la valoración de los docentes de la Unidad Educativa “San Vicente de Paúl”. Donde se aplicó un enfoque mixto, de naturaleza explicativa-descriptiva, y para los resultados se usó como instrumento la encuesta, donde se determinó que uno de los factores que causan estrés es el conflicto con estudiantes y padres de familia, concluyendo que el alto nivel de estrés en los docentes puede traer consigo consecuencias severas, afectando su moral y entusiasmo por ejercer su profesión.

Guale al et. (2021) desarrollaron una investigación con el objetivo de analizar la relación entre las dimensiones del burnout y los estilos de afrontamiento de los docentes de la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad de Guayaquil. Este estudio fue no experimental de tipo cuantitativo, con un alcance correlacional y de corte transversal, donde se aplicó la encuesta como instrumento. Los hallazgos evidencian que el 86% de los docentes presenta un nivel medio-alto de Burnout y un estilo de afrontamiento tanto emocional como el evitativo, llegando a la conclusión que los docentes sometidos a estudio están fatigados y deben hacer uso de estrategias de afrontamiento para mitigar el agotamiento emocional e incrementar la autoestima profesional.

Holguín y Sánchez (2023) realizaron un estudio que tuvo como objetivo analizar los niveles de resiliencia y las estrategias de afrontamiento del estrés laboral en los 104 colaboradores del Centro de Salud Tipo C, Las Palmas, en Esmeraldas durante el año 2022. Además, su enfoque fue cuantitativo, descriptivo y de diseño no experimental transversal y como instrumento emplearon cuestionarios. Por lo tanto, los resultados mostraron que los trabajadores tienen altos niveles de resiliencia, afrontando el estrés de manera positiva. Los estilos predominantes fueron la solución de problemas y la reevaluación positiva, destacando habilidades para resolver conflictos y adaptarse a los desafíos laborales.

Andrade (2022) realizó una investigación en donde se analiza los niveles de resiliencia y estrés laboral en docentes de primero de bachillerato de la Unidad Educativa Dr. Odilón Gómez Andrade. Se empleó un enfoque cuantitativo con diseño no experimental de tipo transversal descriptivo, considerando una población de 20 docentes. Y para la recolección de datos utilizaron cuestionarios, de manera que, los resultados mostraron que la mayoría de los docentes mostró un nivel de resiliencia moderado y un nivel bajo de estrés, lo que muestra capacidades para adaptarse a los desafíos educativos actuales.

Arias y Chipantiza (2024) realizaron una investigación en donde se analizó la resiliencia y el afrontamiento del estrés de 82 colaboradores de la Pontificia Universidad Católica del Ecuador, sede Esmeraldas, en un contexto postpandemia y de creciente inseguridad. La metodología utilizada fue cuantitativa, su alcance descriptivo y diseño no experimental transversal y aplicaron como instrumento cuestionarios. Los resultados demostraron que los colaboradores presentaron altos niveles de resiliencia y estilos predominantes de afrontamiento como solución de problemas, reevaluación positiva y evitación, destacando su capacidad de adaptación.

1.3 Fundamentación legal

La Constitución de la República del Ecuador (2008), el Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo (2008), el Reglamento de Seguridad y Salud en el Trabajo (2012), la Ley Orgánica de los Servidores Públicos (2010) y la Ley Orgánica de Salud (2006) sirven de fundamento legal para esta investigación.

En primer lugar, según el artículo 33 de la Constitución de la República del Ecuador (2008), ‘‘el trabajo es un deber y un derecho social, fuente de realización personal y base

de un país con economía sustentable” (p. 18). En consecuencia, el Estado garantiza el pleno respeto al trabajo, la dignidad, la justa remuneración, el buen salario y un desempeño laboral libremente seleccionado, saludable y aceptable. Asimismo, “toda persona tiene derecho a desempeñar sus funciones laborales en un espacio propicio y adecuado, garantizando su salud, seguridad, higiene, bienestar e integridad” se menciona en el artículo 326, numeral 5.

Por otro lado, el Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo (2008, art. 1, lit. c) establece que “la salud ocupacional es un derecho fundamental que comprende las 15 ausencias de afecciones o enfermedades, además de descartar cualquier elemento que afecte negativamente el estado mental o físico del colaborador” (p. 2).

Asimismo, el Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo (2008, art. 1, lit. c) señala que “la salud ocupacional está directamente relacionada con el clima y medio ambiente de trabajo”. Adicionalmente, este instrumento establece en su artículo 4 que “a fin de prevenir los daños relacionados con la sobrecarga de trabajo, las organizaciones tienen el deber de proporcionar condiciones de seguridad y salud ocupacional” (p. 4).

Sin embargo, el Ministerio de Trabajo y el Ministerio de Salud se encargan de crear directrices de salud y seguridad en el trabajo con el fin de disminuir, prevenir o eliminar los riesgos laborales, mejorar el ambiente de trabajo y promover la convivencia productiva, según el artículo 3 del Reglamento de Salud y Seguridad en el Trabajo (2012).

Además, la legislación Orgánica de Servidores Públicos (2010) garantiza la salud física, mental e integral de los funcionarios públicos al establecer en el Art. 23 párrafo 1 que “los servidores públicos sujetos a esta ley tienen derecho a desarrollar sus funciones laborales en un ambiente idóneo y adecuado” (p.15).

Por último, pero no por ello menos importante, la Ley Orgánica de Salud (2006) establece en sus artículos 118 y 119 que los empleadores tienen el deber de salvaguardar la salud de sus colaboradores mediante el establecimiento de conocimientos suficientes, equipos adecuados, atuendos apropiados y todo lo relacionado con un lugar de trabajo seguro a fin de eliminar, prevenir o hacer frente a los riesgos, accidentes y enfermedades profesionales.

CAPÍTULO 2. METODOLOGÍA

2.1 Tipo de estudio

De acuerdo con Hernández, et al. (2014), en el presente estudio se utilizó una metodología con enfoque cuantitativo que se basa en un modelo deductivo y lógico que tiene como objetivo formular preguntas de investigación e hipótesis para luego ponerlas a prueba, con el fin de determinar e identificar cuáles son las variables de resiliencia y afrontamiento de estrés laboral en los docentes de la Unidad Educativa “Nelson Ortiz Stefanuto”. Por otro lado, el alcance fue descriptivo, el cual, en concordancia con Hernández, et al. (2014), se encarga de definir las particularidades de la población objeto de estudio, es decir se describió cada uno de los factores que determinan las causas y consecuencias de la aparición del estrés en los docentes con el fin de diseñar una guía para poder mitigar el estrés en los docentes de la institución. El diseño fue no experimental de corte transversal-transeccional; debido a que no se manipularon las variables y los datos se recolectarán en un solo momento.

2.2 Definición conceptual y operacionalización de las variables

Tabla 1

Operacionalización de las variables; estrés laboral y resiliencia

Variable	Definición Conceptual	Dimensiones	Indicadores	Instrumento
Afrontamiento del estrés laboral	Según Sandín (1995) “ Las acciones conductuales y cognitivas que una persona lleva a cabo para reducir el estrés y combatir los malestares psicológicos son enfatizados por el afrontamiento del estrés” (p,1).	<ul style="list-style-type: none"> • Solución de problemas • Auto focalización negativa. • Reevaluación positiva. • Expresión emocional abierta. • Evitación. • Búsqueda de apoyo social. • Religión 	<ul style="list-style-type: none"> • 1,18,15,22,29,36 • 2,9,16,23,30,37 • 3,10,17,24,31,38 • 4,11,18,25,32,39 • 5,12,19,26,33,40 • 6,13,20,27,34,41 • 7,14,21,28,35,42 	Cuestionario de Afrontamiento del Estrés (CAE) Sandín y Chorot (2003)
Resiliencia	Wignild y Young (1993) afirman que “La resiliencia es la cualidad de las personas que se sobreponen a continuos acontecimientos desfavorables provocados por factores negativos, favoreciendo la adaptación al medio en el que se encuentran, promoviendo el cambio” (p,12).	<ul style="list-style-type: none"> • Satisfacción personal • Ecuanimidad • Sentirse bien solo • Confianza en sí mismo • Perseverancia 	<ul style="list-style-type: none"> • 16,21,22,25 • 7,8,11,12 • 5,3,19 • 6,9,10,13,17,18,24 • 1,2,4,14,15,20,23 	Escala de Resiliencia de Wagnild y Young (1993)

2.3 Población y muestra

La población en esta investigación estuvo comprendida por 40 docentes de la Unidad Educativa Fiscal “Nelson Ortiz Stefanuto”. Por tratarse de una población finita, no aplica el establecimiento de una muestra.

2.4 Técnicas e instrumentos

En la presente investigación se usó como técnica la encuesta, Lanuez y Fernández (2014) la define como un método empírico que utiliza un instrumento, ya sea impreso o digital, para recabar información directamente de los participantes, quienes completan las respuestas de manera autónoma, misma que se aplicó a los docentes de la institución, para el correcto cumplimiento de los objetivos se utilizaron dos instrumentos para analizar las dos variables presentes en el estudio: Resiliencia y Afrontamiento del estrés.

Escala de Resiliencia de Wagnild y Young

El primer instrumento es la Escala de Resiliencia de Wagnild y Young (1993) validado por su nivel de credibilidad calculado por el método del coeficiente alfa de Cronbach con una confiabilidad de 0,89 puntos, mismo que ha sido aplicado a diferentes investigaciones, la cual mide las dimensiones mencionadas en la tabla 2, con respuestas en la escala de Likert, comprendida entre uno que significa (máximo desacuerdo) hasta cinco significando (máximo desacuerdo).

Tabla 2

Dimensiones escala de resiliencia

Dimensiones	Preguntas
Satisfacción personal	16,21,22,25
Ecuanimidad	7,8,11,12
Sentirse bien solo	5,3,19
Confianza en sí mismo	6,9,10,13,17,18,24
Perseverancia	1,2,4,14,15,20,23

Cuestionario de Afrontamiento del estrés (CAE)

El segundo instrumento aplicado fue el Cuestionario de Afrontamiento del estrés (CAE) creado por Chorot y Sandín (1987), mismo que esta validado por su nivel de confiabilidad calculado por el método del coeficiente alfa de Cronbach con una media de 0,79 puntos, empleado para evaluar como los docentes afrontan el estrés, la tabla 3 muestra como el

cuestionario está comprendido por siete dimensiones y estuvo conformado por 42 ítems, con respuesta en la escala de Likert, comprendida entre uno que hace referencia (nunca) hasta cinco que significa (casi siempre).

Tabla 3

Dimensiones estrés laboral (CAE)

Dimensiones	Preguntas
Solución de problemas	1,18,15,22,29,36
Auto focalización negativa.	2,9,16,23,30,37
Reevaluación positiva.	3,10,17,24,31,38
Expresión emocional abierta	4,11,18,25,32,39
Evitación	5,12,19,26,33,40
Búsqueda de apoyo social	6,13,20,27,34,41
Religión	7,14,21,28,35,42

2.5 Análisis de datos

Para realizar el análisis de datos, se elaboró un cuestionario que fue aplicado en la institución mismo que permitió analizar el afrontamiento del estrés y resiliencia en los docentes, luego para el análisis estadístico descriptivo, se utilizó el programa Microsoft Office Excel y la presentación de los resultados se realizó mediante Microsoft Word en tablas y figuras.

CAPÍTULO 3. Resultados

3.1 Descripción de la muestra

Una vez aplicado los instrumentos sobre la Escala de Resiliencia de Wagnid y Young (1993) y el Cuestionario de Afrontamiento del Estrés (CAE) (1993) a un total de 40 docentes, en la tabla 4 se presentan las principales características sociodemográficas, en donde se evidencia que las variables más predominantes son el sexo femenino, los docentes se encuentran en un rango de edad entre 41 y 50 años, tienen entre 10 y 6 años en la institución, cuentan con nombramiento como tipo de contrato y su relación laboral es a tiempo completo.

Tabla 4

Características sociodemográficas

Características		Valores	
		N	%
Género	Masculino	7	18%
	Femenino	33	83%
	LGTBI	0	0%
Edad	30 años o menos	1	3%
	Entre 31 y 40 años	5	13%
	Entre 41 y 50 años	19	48%
	Entre 51 y 60 años	14	35%
	61 años o mayor	1	3%
Años en la institución	1 año o menos	0	0%
	Entre 2 y 5 años	14	35%
	Entre 6 y 10 años	18	45%
	Entre 11 y 15 años	2	5%
	Entre 11 y 15 años	0	0%
	16 años o más	6	15%
Tipo de contrato	Nombramiento	28	70%
	Ocasional	12	30%
	Servicios profesionales	0	0%
Relación laboral	Tiempo completo	36	90%
	Tiempo parcial	4	10%

3.2 Análisis e interpretación de los resultados

Niveles de Resiliencia

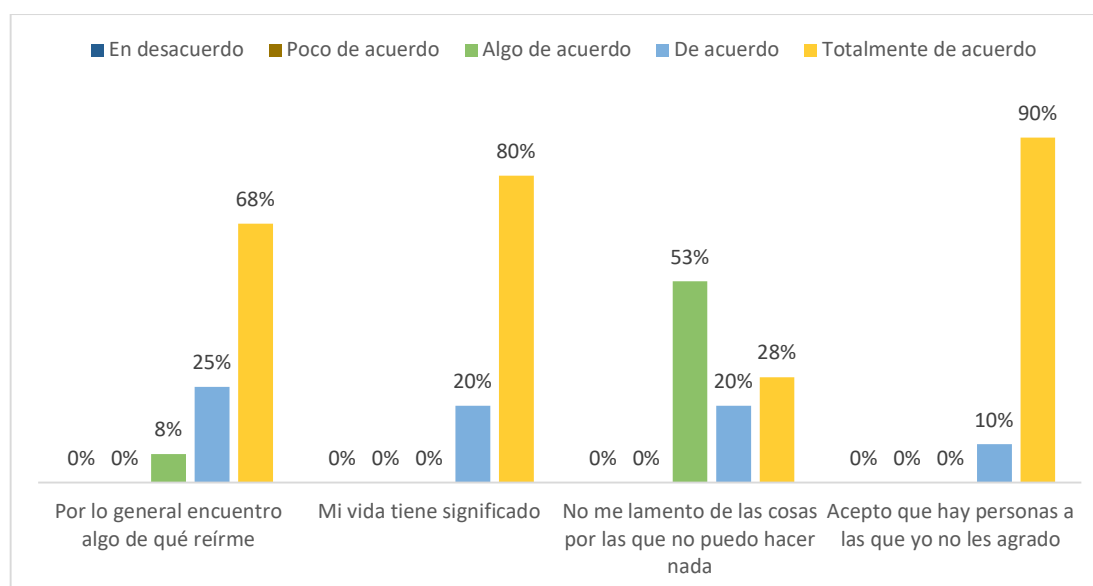
A continuación, se presenta el análisis de resiliencia que tienen los docentes de la Unidad Educativa Fiscal “Nelson Ortiz Stefanuto”, en las dimensiones: Satisfacción personal, ecuanimidad, sentirse bien solo, confianza en sí mismo y perseverancia.

Dimensión Satisfacción personal

La figura 1 detalla la dimensión satisfacción personal, donde se muestra que el 68% de los docentes está totalmente de acuerdo con que encuentran algo de qué reírse. Por otro lado, el 80% concordó que su vida tiene significado. Adicional, el 50% de los docentes no se lamenta de las cosas que no puede hacer. Y, por último, el 90% acepta que no es del agrado de todos. Mostrando así un nivel alto de los docentes en cuanto a la resiliencia en la satisfacción personal.

Figura 1

Dimensión satisfacción personal

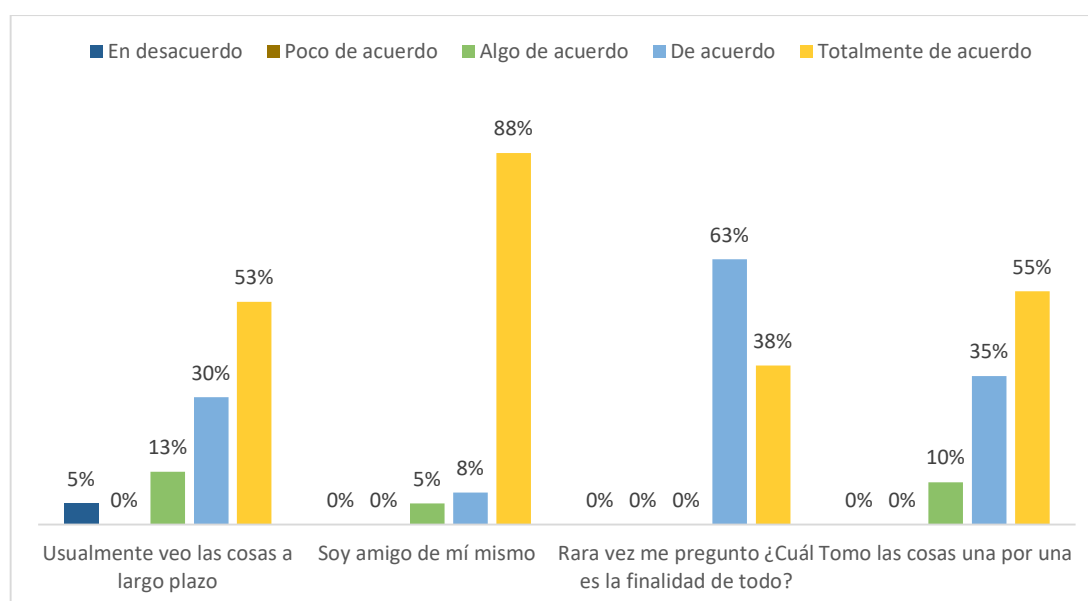


Dimensión Ecuanimidad

La figura 2 señala la dimensión ecuanimidad donde el 53% de los docentes afirma estar totalmente de acuerdo que usualmente ven las cosas a largo plazo. Por su parte, el 88% considera ser amigo de sí mismo. Por otro lado, el 63% está de acuerdo que rara vez se cuestiona cuál es la finalidad de las cosas. Mientras que, la mayoría de los docentes está totalmente de acuerdo que toma las cosas una por una para dar una solución.

Figura 2

Dimensión Ecuanimidad

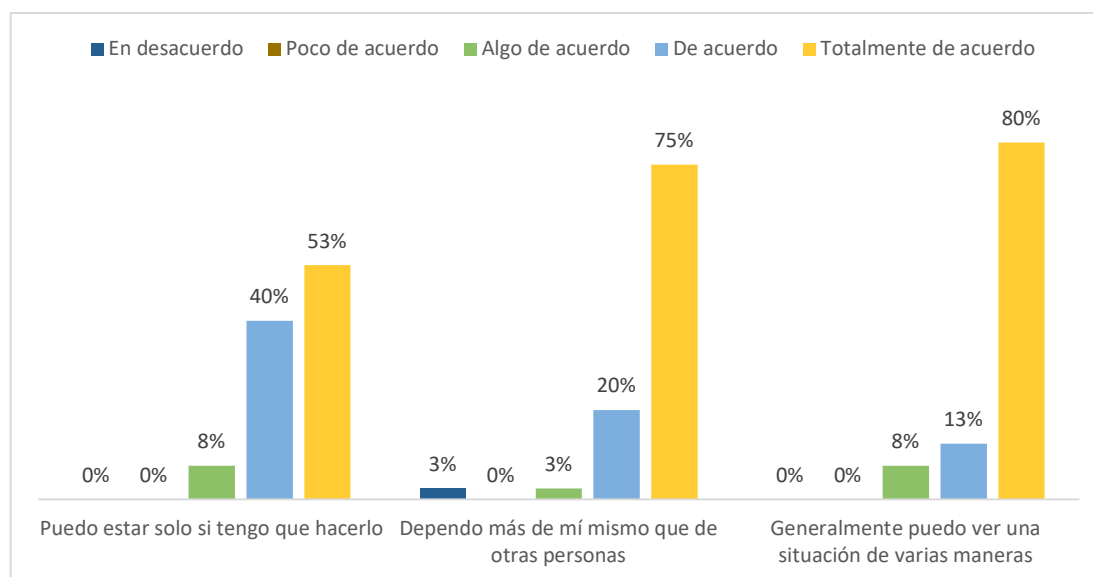


Dimensión Sentirse bien solo

La figura 3 menciona la dimensión sentirse bien solo donde el 53% de los docentes afirma estar totalmente de acuerdo que pueden estar solos si tienen que hacerlo. De igual manera el 75% señala que dependen más de sí mismo que de otras personas. Por último, casi el 80% de la población generalmente pueden ver una situación de varias maneras.

Figura 3

Dimensión sentirse bien solo

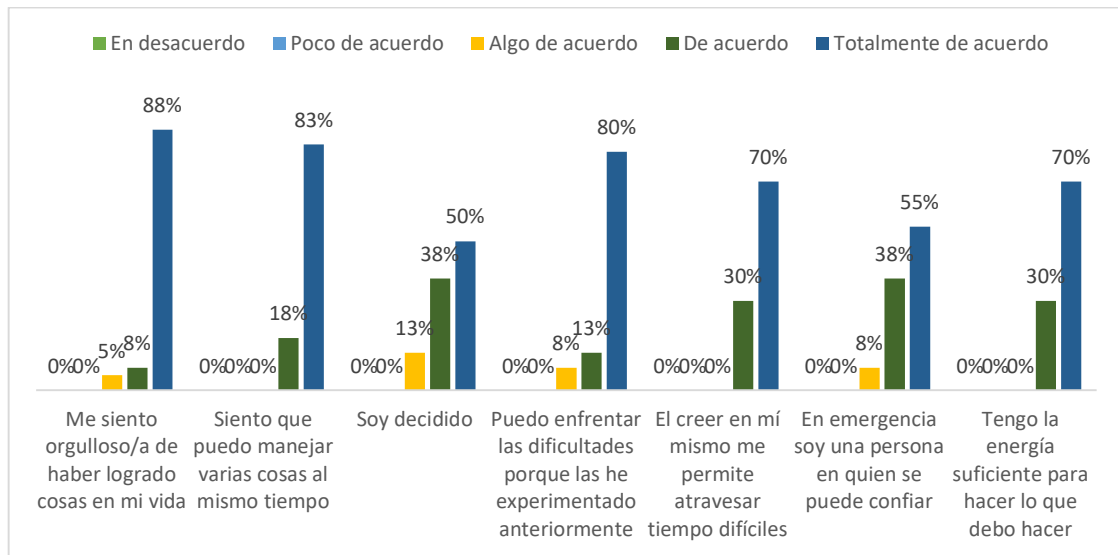


Dimensión Confianza en sí mismo

La Figura 4 muestra la dimensión confianza en sí mismo, donde el 88% de los docentes está totalmente de acuerdo en haber logrado metas en su vida. De igual manera el 83% siente que son capaces de manejar varias cosas al mismo tiempo. Así mismo el 50% muestra ser decididos. Por otro lado, el 80% señala que pueden enfrentar dificultades porque las han experimentado anteriormente. Al igual que el 70% considera que creer en ellos mismos les ha permitido atravesar tiempos difíciles. Adicional el 55% menciona que son personas en quien confiar en momentos de emergencia. Por último, el 70% tiene energía suficiente para hacer lo que deben hacer.

Figura 4

Dimensión confianza en sí mismo

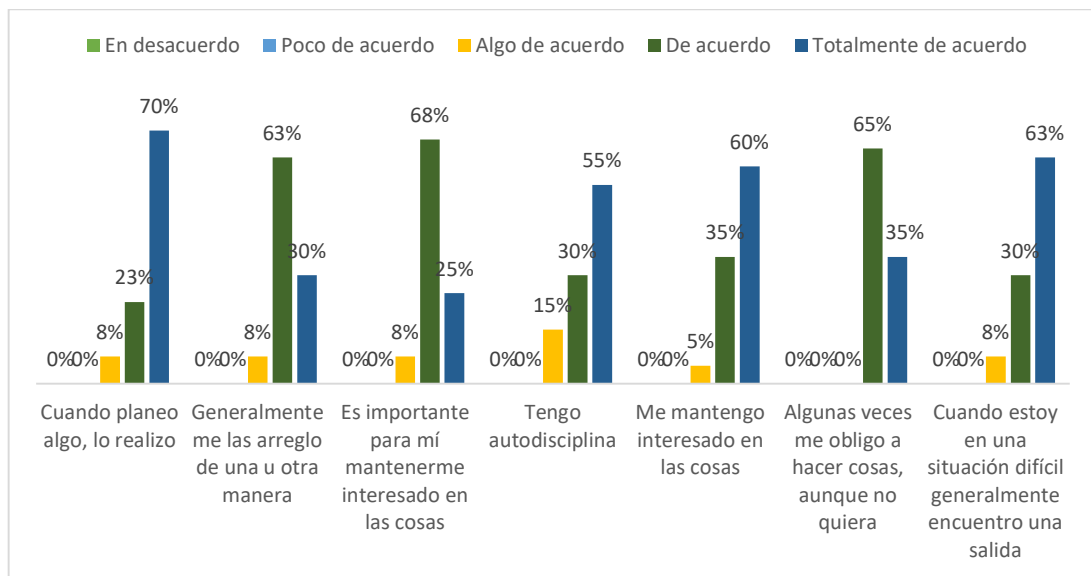


Dimensión Perseverancia

La figura 5 muestra la dimensión perseverancia, donde el 70% de los docentes está totalmente de acuerdo de que realiza algo cuando lo planea. De igual manera el 63% está de acuerdo que se la arregla de una u otra manera ante cualquier situación. Así mismo el 68% considera que es importante mantenerse interesado en otras cosas. Por otro lado, la mayoría está totalmente de acuerdo que tiene autodisciplina. Adicional el 60% se encuentra interesados en otras cosas. Por otro lado, el 65% está de acuerdo que a veces se obliga hacer cosas que no quieren. Por último, el 63% está totalmente de acuerdo que si pasa por una situación difícil encuentra la manera de salir del problema. Lo que muestra un nivel alto de resiliencia en cuanto a perseverancia.

Figura 5

Dimensión Perseverancia

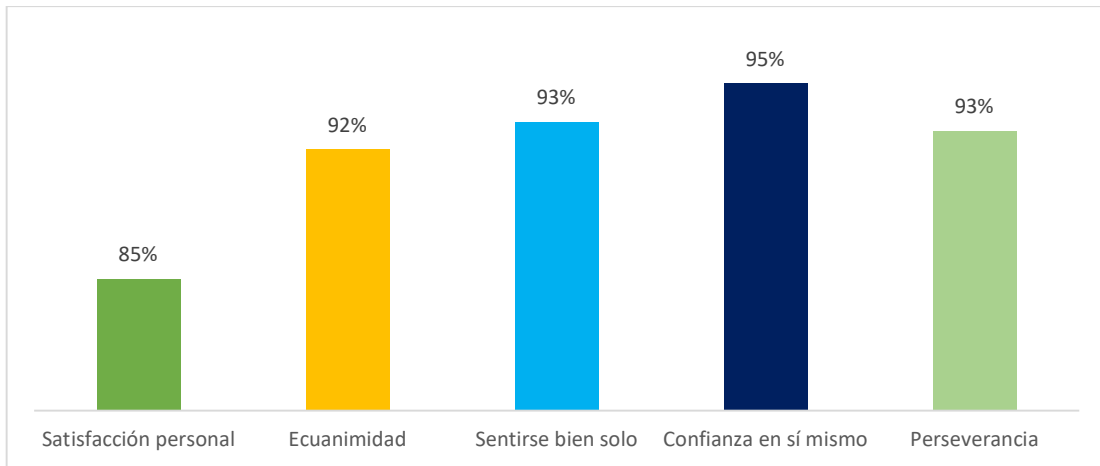


Dimensión de resiliencia

Luego de analizar las dimensiones del cuestionario de la Escala de Resiliencia de Wagnild y Young, la figura 6, muestra que las dimensiones con niveles altos son confianza en sí mismo con un 95%. Adicional sentirse bien solo y perseverancia con un 93%.

Figura 6

Dimensiones de resiliencia



Niveles Afrontamiento del estrés

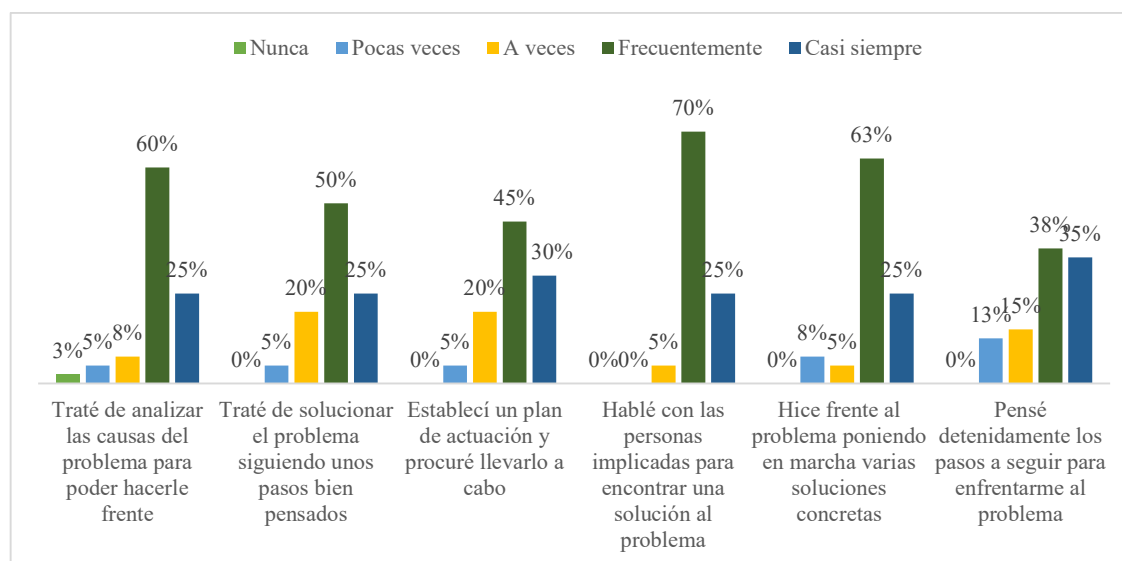
Para identificar el afrontamiento del estrés de los docentes de la Unidad Educativa Fiscal “Nelson Ortiz Stefanuto”, se presentan a continuación los estilos solución de problemas, auto focalización negativa, reevaluación positiva, expresión emocional abierta, evitación, búsqueda de apoyo y religión.

Estilo solución de problemas

La figura 7 muestra el estilo solución de problemas, donde el 60% de los docentes frecuentemente trata de analizar las causas del problema para poderle hacer frente. Mientras el 50% trata de solucionar sus problemas siguiendo pasos bien pensados. Por otro lado, el 45% frecuentemente establece un plan de acción y procura llevarlo a cabo. Adicional el 70% de los docentes frecuentemente habla con otras personas para buscar una solución. Por otro lado, el 63% busca soluciones concretas haciendo frente al problema. Por último, el 38% piensa detenidamente los pasos antes de enfrentar los problemas.

Figura 7

Estilo solución de problemas

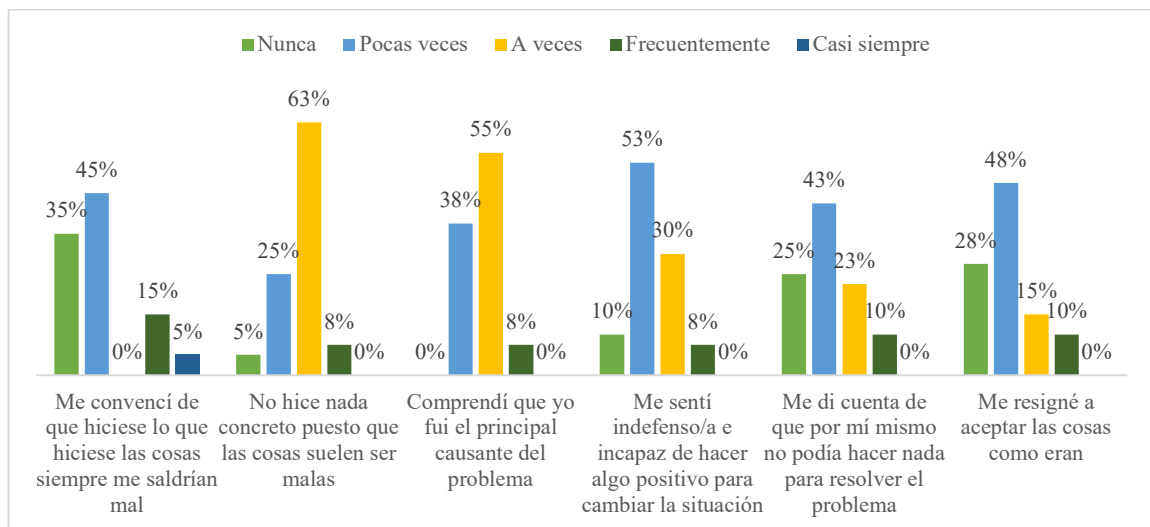


Estilo auto focalización negativa

La figura 8 responde al estilo auto focalización negativa, donde el 45% de los docentes indica que pocas veces se convencieron que hiciese lo que hiciese las cosas siempre saldrían mal. Mientras que un 63% indica que a veces no hicieron nada concreto puesto que las cosas suelen ser malas. De manera que un 55% comprende cuando son el causante del problema. Por otro lado, el 53% pocas veces se sintieron indefensos e incapaces de hacer algo positivo para cambiar la situación. Adicional el 43% considera que se dieron cuenta por sí mismos que no podían hacer nada para resolver el problema. Por último, el 48% se resignó de aceptar las cosas como eran.

Figura 8

Estilo auto focalización negativa

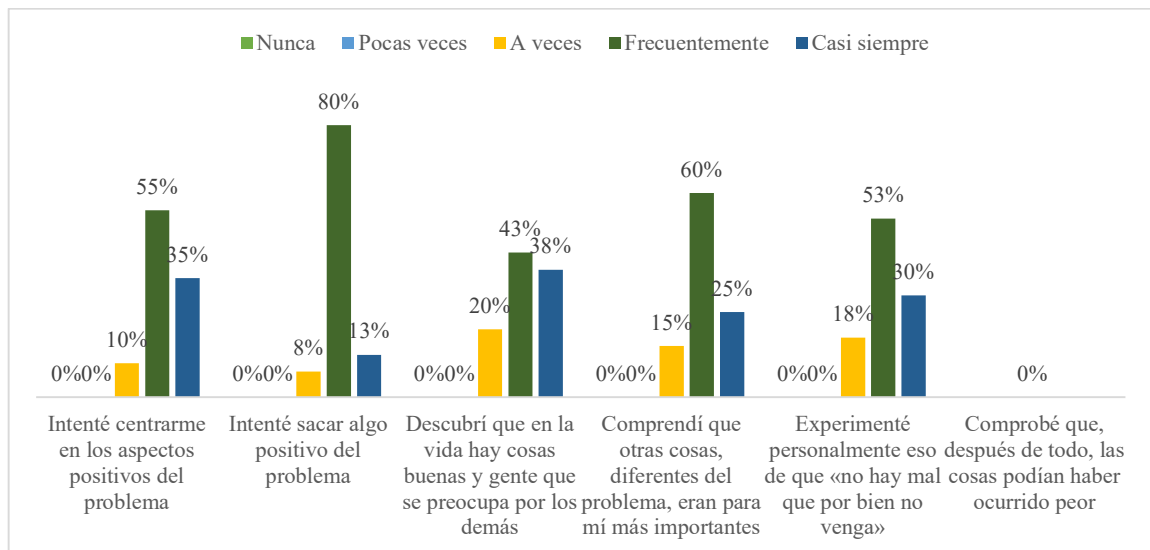


Estilo revaluación positiva

La figura 9 muestra el estilo revaluación positiva, donde un 55% de los docentes frecuentemente intenta centrarse en los aspectos positivos cuando tienen un problema. De modo que un 80% saca algo positivo del problema. Adicional un 43% descubre que en la vida hay cosas buenas y gente que se preocupa por los demás. Además, un 60% comprende que otras cosas, diferentes del problema, eran para ellos más importantes. Por último, el 53% frecuentemente experimenta eso de no hay mal que por bien no venga.

Figura 9

Estilo revaluación positiva

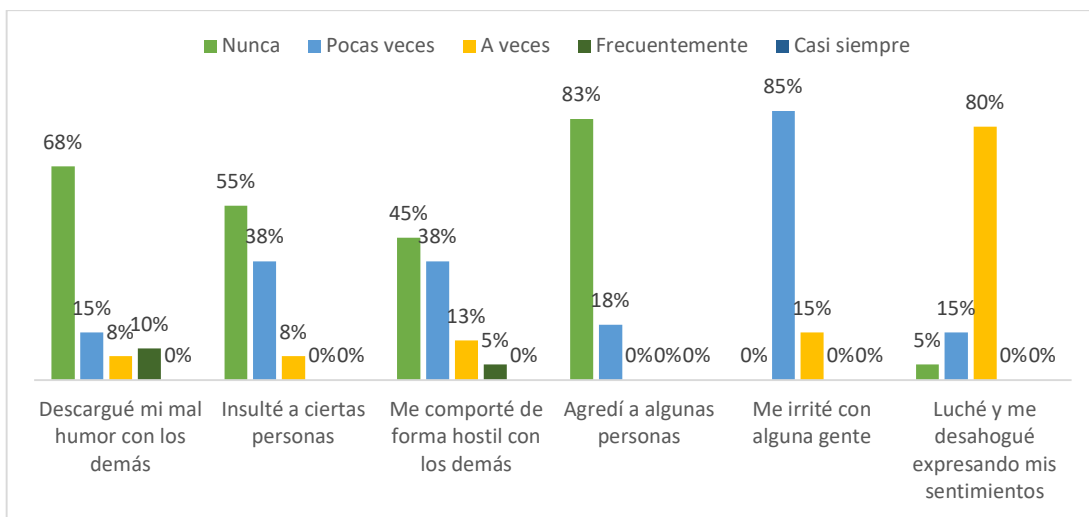


Estilo expresión emocional abierta

La figura 10 muestra el estilo de expresión emocional abierta, en el que el 68% de los docentes nunca ha descargado su mal humor con los demás. Al igual que un 55% no ha insultado a ciertas personas. Adicional un 45% nunca se ha comportado de forma hostil con los demás. De igual manera el 83% no ha agredido a personas. Por otro lado, el 85% pocas veces se ha irritado con alguna gente. Por último, el 80% a veces ha luchado y desahogado expresando sus sentimientos.

Figura 10

Estilo expresión emocional abierta

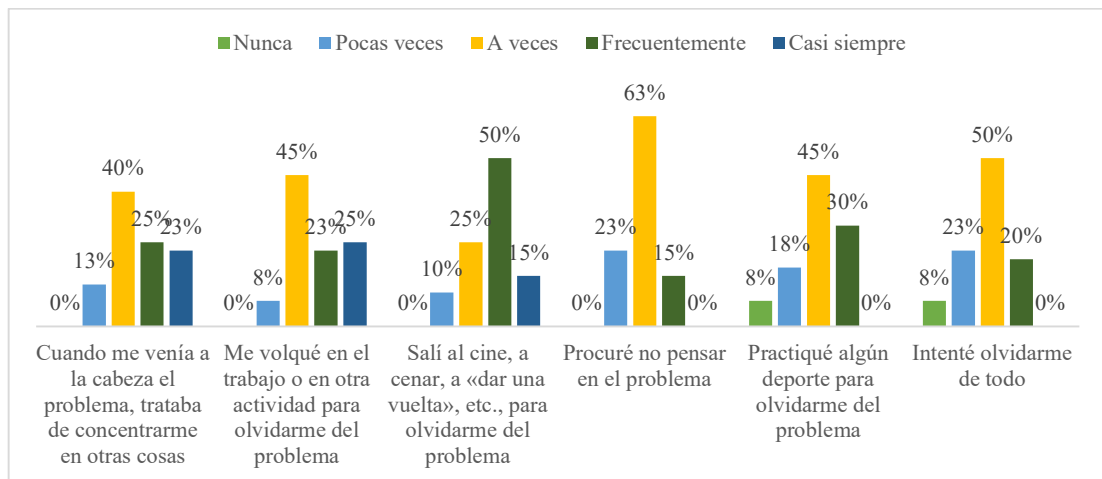


Estilo evitación

La figura 11 indica el estilo evitación, que muestra que el 40% de los docentes a veces trata de concentrarse en otras cosas cuando se le viene a la cabeza el problema. Al igual que un 45% decide enfocarse en el trabajo u otra cosa para olvidarse del problema. Mientras que un 50% frecuentemente opta por salir al cine o a cenar para olvidarse del problema. De modo que un 63% a veces procura no pensar en los problemas. Adicional un 45% practica algún deporte para olvidarse del problema. Por último, el 50% decide olvidarse de los problemas en general.

Figura 11

Estilo evitación

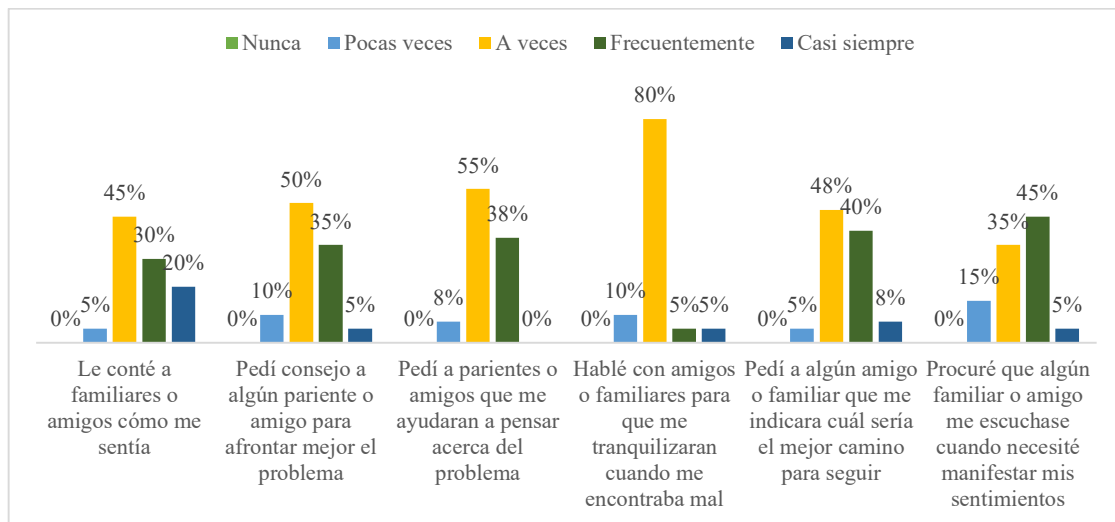


Estilo búsqueda de apoyo

La figura 12 señala el estilo de búsqueda de apoyo, en el cual el 45% de los docentes a veces opta por contarle a familiares o amigos cómo se siente. Igualmente, el 50% busca pedir un consejo a algún pariente o amigo para afrontar el problema. También el 55% decide hablar con amigos o familiares cuando se encuentran mal. Por otro lado, un 48% a veces considera pedir una sugerencia a algún amigo o familiar sobre cuál sería el mejor camino a seguir. Por último, frecuentemente el 45% de los encuestados procura que los escuchen para así manifestar sus sentimientos.

Figura 12

Estilo búsqueda de apoyo

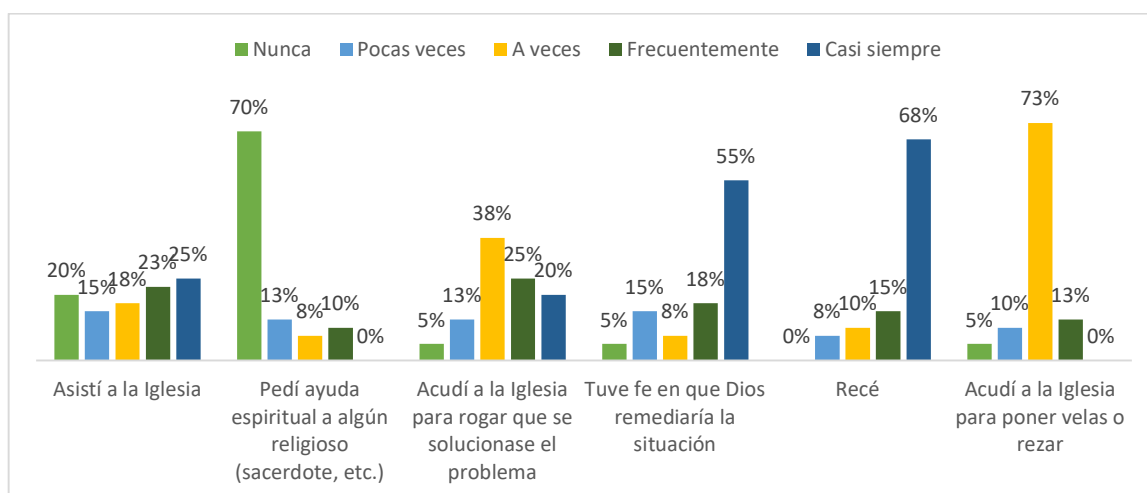


Estilo religión

La figura 13 muestra el estilo de religión, indica que el 25% de los docentes frecuentemente asiste a la iglesia. En cambio, el 70% nunca pide ayuda espiritual a algún sacerdote. Por otro lado, el 38% a veces acude a la iglesia a rogar que se solucione sus problemas. Mientras que un 55% frecuentemente tiene fe en que Dios les remediaría su problema. Por último, el 73% a veces acude a la iglesia para poner velas o rezar.

Figura 13

Estilo religión

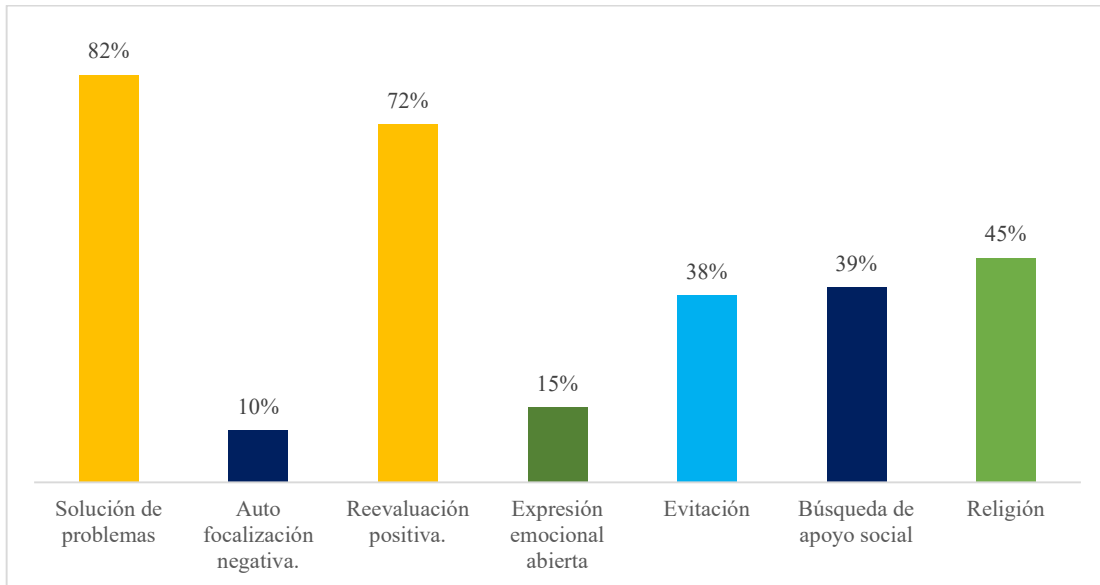


Estilo de afrontamiento del estrés

Luego de analizar los estilos del cuestionario CAE, la figura 14, muestra que los estilos predominantes de afrontamiento del estrés son la solución de problemas con un 82% y la reevaluación positiva con un 72%.

Figura 14

Estilos de afrontamiento del estrés



CAPÍTULO 4. DISCUSIÓN

Los resultados obtenidos en esta investigación permiten analizar la situación actual sobre resiliencia y estrés laboral que afecta a los docentes de la Unidad Educativa “Nelson Ortiz Stefanuto”. destacando características sociodemográficas relevantes y su impacto en las dimensiones y estilos evaluados.

En la investigación se pudo determinar que la mayoría de los docentes de la Unidad Educativa “Nelson Ortiz Stefanuto” tiene altos niveles de resiliencia, evidenciados en aspectos como la satisfacción personal, la confianza en sí mismos y la perseverancia. Esto refleja que los docentes mantienen una visión positiva de sus vidas, además de contar con capacidad de autoaceptación y autodisciplina. Estos hallazgos coinciden con el estudio de Holguín y Sánchez (2023), que resalta cómo la resiliencia ayuda a los trabajadores a enfrentar los retos laborales de manera positiva. Adicional, un dato interesante es que la mayor parte de los encuestados reconoce que no es posible agradar a todos, lo que demuestra su habilidad para gestionar las expectativas externas y mantener un equilibrio emocional, conectando con el concepto de ecuanimidad.

Un dato curioso es que un porcentaje bajo de docentes de la Unidad Educativa “Nelson Ortiz Stefanuto” recurre a la religión como estrategia para enfrentar el estrés, lo cual es diferente a lo que encontró Vera (2020), quien destacó la religión como una de las estrategias más comunes en su estudio. Por otro lado, aunque no es la estrategia más utilizada, la búsqueda de apoyo social tiene una presencia moderada, debido a que más de la mitad de los docentes menciona que busca consejo de familiares o amigos. Esto sugiere que los docentes podrían beneficiarse de un entorno laboral que promueva redes de apoyo, como lo señalaron Cabrera et al. (2024), quienes subrayaron la relevancia del acompañamiento institucional para reducir el impacto del estrés.

Sin embargo, también se identificaron áreas de preocupación en los estilos de afrontamiento menos adaptativos, como la auto focalización negativa y la evitación, donde un porcentaje considerable de docentes de la Unidad Educativa “Nelson Ortiz Stefanuto” señaló que tiende a resignarse o no actuar frente a los problemas. Lo que guarda relación con el estudio de Guale et al. (2021), quienes señalaron que adoptar un enfoque evitativo puede empeorar el agotamiento emocional. Por lo tanto, es clave fortalecer estrategias que ayuden a enfrentar las situaciones de manera activa y evitar respuestas pasivas que solo agraven el estrés.

Finalmente, investigaciones como la Andrade (2022) demuestran que un nivel moderado de resiliencia está asociado a menores niveles de estrés, lo que indica que fortalecer la capacidad de adaptación de los docentes puede ser una estrategia clave para la prevención del agotamiento. En conjunto, estos hallazgos sugieren que el afrontamiento del estrés docente debe abordarse desde un enfoque multidimensional, combinando estrategias personales y organizacionales que promuevan el bienestar integral de los educadores.

CAPÍTULO 5. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1 Conclusiones

Luego de analizar las variables de resiliencia y afrontamiento del estrés de los docentes de la Unidad Educativa Nelson Ortiz Stefanuto, se presentan las siguientes conclusiones de la investigación.

- Los docentes de la unidad Educativa “Nelson Ortiz Stefanuto” presentan altos niveles de resiliencia, especialmente en las dimensiones de confianza en sí mismos, sentirse bien solos y perseverancia. Esto refleja que, en general, los docentes manejan de manera efectiva las adversidades, mostrando capacidad para mantenerse positivos y comprometidos en su entorno laboral.
- A pesar de los niveles moderados de estrés identificados, los docentes utilizan diferentes estilos de afrontamiento para manejar el estrés, destacándose principalmente la solución de problemas y la reevaluación positiva. Esto les permite abordar los desafíos de manera activa, buscando resolver los problemas y encontrar el lado positivo de las situaciones. Sin embargo, también es evidente que algunos recurren a estrategias como la evitación o la búsqueda de apoyo, lo que indica que, aunque las respuestas positivas predominan, hay espacio para fortalecer enfoques más autónomos.

5.2 Recomendaciones

Se presentan las siguientes recomendaciones dirigidas a la institución objeto de estudio, estas sugerencias buscan mejorar el bienestar y la capacidad de afrontamiento del estrés en los docentes, promoviendo estrategias más efectivas para fortalecer su resiliencia y desempeño.

- Fomentar la capacitación en estrategias de afrontamiento del estrés, aunque los docentes ya manejan bien estrategias como la solución de problemas y la reevaluación positiva, sería útil reforzar aún más estas habilidades. También la institución podría ofrecer programas de acompañamiento emocional o asesoramiento psicológico, es decir tener acceso a un profesional que les ayude a gestionar la presión del trabajo sería una gran ventaja. u optar por la implementación de la guía propuesta debido a que presenta pausas activas que ayudaran a la relajación y regulación emocional de los docentes.
- Promover espacios de reflexión sobre la resiliencia, dado que los docentes muestran un buen nivel de resiliencia, sería una buena idea generar espacios donde puedan compartir sus experiencias y estrategias para afrontar situaciones difíciles. Estos espacios podrían darse en reuniones informales, grupos de apoyo o actividades de integración que fomenten el compañerismo y el aprendizaje mutuo. Esto no solo ayudaría a fortalecer su capacidad para enfrentar retos, sino que también mejoraría el ambiente laboral y la colaboración entre ellos.

REFERENCIAS

Alonso, M.; Armendáriz, N.; Cruz, N. y Lima, J. (2021). Clima laboral, estrés laboral y consumo de alcohol en trabajadores de la industria: una revisión sistemática. *Revista Especial de Salud Pública*, vol. 95. <https://www.scielo.org/pdf/resp/2021.v95/e202104057/es>

Alvites, C. (2019). Estrés docente y factores psicosociales en docentes de Latinoamérica, Norteamérica y Europa. *Propósitos y Representaciones*, vol. 7 (nº3), p.393. http://www.scielo.org/pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2307-79992019000300006

Andrade, G. (2022). Resiliencia y estrés laboral en docentes de primero de bachillerato de la unidad educativa Dr. Odilón Gómez Andrade. *Revista Educare UPEL-IPB Barquisimeto, Edo. Lara- Venezuela*, vol.26 n°2. <https://revistas.investigacion-upelipb.com/index.php/educare/article/view/1773/1682#:~:text=La%20resiliencia%20se%20establece%20en,de%20vida%20sustentable%20y%20sostenible.>

Arias, B. y Chipantiza, L. (2024). Resiliencia y afrontamiento del estrés de los colaboradores de la pontificia universidad católica del ecuador sede esmeraldas. <https://repositorio.puce.edu.ec/server/api/core/bitstreams/23780505-136c-4c4a-b7e7-51aa74142de6/content>

Arroyo, D. y Marcelo, A. (2023). Estrés laboral y desempeño en los docentes de una institución educativa de la ciudad de Cajamarca, 2023. https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/34858/Tesis%20Diana%20%26%20Ana%20Melva_PDF_TOTAL.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Bermejo, E. (2020). Estrategias de afrontamiento. Facultad de enfermería. <https://dadun.unav.edu/bitstream/10171/59843/5/3.%20Estrategias%20de%20afrontamiento.pdf>

Berrones, N. y Masapanta, C. (2023). Estrategias de afrontamiento del estrés en docentes de educación general básica de la Unidad Educativa Fiscal Pablo Weber Cubillo en el período de mayo a septiembre 2023. <https://dspace.ups.edu.ec/bitstream/123456789/26312/1/UPS-GT004748.pdf>

Cabezas, D. y Martínez, A. (2024). Estrés docente y factores de riesgo organizacional: estudio comparado por sexo. *Ciencia Latina Revista científica multidisciplinar* vol. 8, (Nº2).

<https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/11061/16235>

Cabrera, M. y Garcés, J. (2024). Resiliencia y estrategias de afrontamiento en docentes universitarios. <https://dspace.uazuay.edu.ec/bitstream/datos/15212/1/20728.pdf>

Cabrera, s.; Llerena, L.; Pulido, H. y Ruíz, J. (2024). Estrategias de afrontamiento al estrés en docentes: una aproximación fenomenológica. *Revista Interamericana de Investigación Educación y Pedagogía RIIEP*, vol. 17 (nº2), pp.285-306.

Carranco, S. (2019). Metaanálisis de los artículos sobre estrés laboral docente en el período 2013 –2017. *Revista Científica Mundo de la Investigación y el Conocimiento*. 3 (1). pp. 522-554.

<https://www.recimundo.com/index.php/es/article/view/384/pdf>

Carrillo, M.; Obaco, E. y Ponce, E. (2019). Estrés docente: causas y repercusiones laborales. *Revista Magazine de las Ciencias*, vol. 4 (nº4), pp. 145 – 146. <https://revistas.utb.edu.ec/index.php/magazine/article/view/683/619>

Constitución de la República de Ecuador (2008). Artículo 33. [Título I]. Registro Oficial 449 de 20 de octubre de 2008 (Ecuador). <https://bit.ly/2B93igI>

Delgado, D. (2022). Estrés y su incidencia en el desempeño laboral en los docentes de la U.E Juan Montalvo. <https://repositorio.ulead.edu.ec/bitstream/123456789/4862/1/ULEAM-TS-0086.pdf>

Demera, A., Alcívar, N. y Cañarte, J. (2024). El estrés y su relación con trastornos mentales en América Latina. *Journal ScientificMQRInvestigar* Vol.8, (Nº 1), 2023, pp. 706-724.

<https://www.investigarmqr.com/ojs/index.php/mqr/article/view/912/3524>

García, M (2020). Estrés laboral en docentes de enseñanza secundaria de una institución pública de la ciudad de Manta. *Revista San Gregorio*, (nº43), pp.140 – 154. <http://scielo.senescyt.gob.ec/pdf/rsan/n43/2528-7907-rsan-43-00140.pdf>

González, K. y Chávez, B. (2021). El estrés laboral en docentes de Educación Básica y el teletrabajo en Ecuador. Revista Científica Arbitrada en Investigaciones de la Salud "GESTAR". Vol.4, (N°8) (Ed. Esp. Nov.) ISSN:2737-6273. <https://journalgestar.org/index.php/gestar/article/view/29/48>

Guale, J.; Guzmán, J.; Lozada, D.; Paredes, M. y Vilorio, H. (2021). Burnout y afrontamiento en docentes universitarios de Ecuador, 2020. Revista del Grupo de Investigación en Comunidad y Salud, vol. 6 (n°4), pp. 39 – 54. <http://erevistas.saber.ula.ve/index.php/gicos/article/view/17416/21921928614>

Guelmes, E y Nieto, L. (2015). Algunas reflexiones sobre el enfoque mixto de la investigación pedagógica en el contexto cubano. Revista Universidad y Sociedad [seriada en línea], 7 (2). pp. 23-29. <http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v7n1/rus03115.pdf>

Guevara, G., Verdesoto, A., y Castro, N. (2020). Metodologías de investigación educativa (descriptivas, experimentales, participativas, y de investigación-acción). RECIMUNDO, 4(3), 163-173. <https://recimundo.com/index.php/es/article/view/860/1363>

Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, M. (2014). Metodología de la investigación. México D.F, México: McGraw Hill.

Holguín, D. y Sánchez, S. (2023). Resiliencia y afrontamiento del estrés laboral en los colaboradores del centro de salud, tipo c, las palmas. <https://repositorio.puce.edu.ec/server/api/core/bitstreams/580b124e-0c9a-4eb6-87e9-609dd9920042/content>

Houtman, I., Jettinghoff, K. y Cedillo, L. (2008). Sensibilizando sobre el Estrés Laboral en los Países en Desarrollo. Un riesgo moderno en un ambiente tradicional de trabajo: Consejos para empleadores y representantes de los trabajadores. Protección de la Salud de los Trabajadores (N°6). https://iris.who.int/bitstream/handle/10665/43770/9789243591650_spa.pdf?sequence=1

<https://revistas.usantotomas.edu.co/index.php/riiep/article/view/10003/8466>

Lanuez, M. y Fernández, E. (2014). Metodología de la Investigación Educativa. (CDROM). IPLAC, La Habana, Cuba.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7692391>

Leka, S. (2004). La organización del trabajo y el estrés. Serie protección de la salud de los trabajadores (Nº3).
<https://iris.who.int/bitstream/handle/10665/42756/9243590472.pdf?sequence=1>

López, J. Perez, J. y Turpo, J. (2019). Factores de riesgo psicosocial y estrés laboral en los docentes universitarios. Revista Espacios, vol.40 (nº 19), pp.13.
<https://www.revistaespacios.com/a19v40n19/a19v40n19p13.pdf>

Mayordomo, T. (2013). Afrontamiento, resiliencia y bienestar a lo largo del ciclo vital. Programa de Doctorado en Psicogerontología.
<https://core.ac.uk/download/pdf/71013352.pdf>

Monroy, A., Martínez, L. y Linares, E. (2017). Como Afecta El Estrés del Docente, en el Desempeño Académico del Estudiante de UPIBI-IPN. Revista Electrónica sobre Tecnología, Educación y Sociedad. ISSN 2448 – 6493.
<https://www.ctes.org.mx/index.php/ctes/article/download/661/757/2673>

OMS, (2020). Organización Mundial de Salud. Publicación técnica de referencia. Cronología de la respuesta de Neumonía de causa China, COVID-19: cronología de la actuación de la OMS. <https://www.who.int/es/news/item/27-04-2020-who-timeline--covid-19>

Patlán, J. (2019). ¿Qué es el estrés laboral y cómo medirlo? Revista Salud Uninorte, 35(1), 156-184. http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0120-55522019000100156&lng=en&tlng=es.

Paz, S. (2019). Estrés, burnout y estrategias de afrontamiento en el desempeño docente [Tesis de posgrado]. Universidad Andina Simón Bolívar, Quito.
<https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/6984/1/T2991-MIE-Paz%20y%20Mi%20Estres.pdf>

Peña, Á. y Santana, H. (2023). Estrés y estrategias de afrontamiento utilizadas por docentes del nivel primario. Congreso internacional Ideice vol. 14.

<https://congresoideice.gob.do/index.php/cii/article/download/109/144/747#:~:text=Para%20hacer%20frente%20al%20estr%C3%A9s,et%20al.%2C%202020>).

Rivera, G. (2023). Análisis de estrategias de afrontamiento y su relación con estrés en docentes de una Institución de Educación Superior durante la pandemia. Maestría en Salud Ocupacional.

<https://bibliotecadigital.univalle.edu.co/server/api/core/bitstreams/e6535171-7b00-4cdb-bdc8-5e42d0c7bf41/content>

Rodríguez, R. y Rivas, S. (2011). Los procesos de estrés laboral y desgaste profesional (burnout): diferenciación, actualización y líneas de intervención. Medicina y Seguridad del Trabajo.

https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0465-546X2011000500006#:~:text=El%20estr%C3%A9s%20laboral%2C%20seg%C3%BAAn%20la,o%20las%20necesidades%20del%20trabajador%22.

PROPUESTA



GUÍA DE PREVENCIÓN PARA EL AFRONTAMIENTO DEL ESTRÉS LABORAL DOCENTE

ÍNDICE

01. Introducción
02. Objetivo
03. Instrucciones de Uso
04. Medición del nivel de estrés docente - sistema semáforo.
05. Pausas activas basada en el sistema de semáforo según el nivel de estrés.
06. Recomendación



1.INTRODUCCIÓN

En la actualidad, los educadores enfrentan múltiples desafíos que incluyen la adaptación a nuevas tecnologías, la gestión de diversas necesidades estudiantiles, presiones administrativas y la constante actualización profesional. Lo que conlleva a generar niveles altos de estrés laboral. Por ello luego de la aplicación de los dos instrumentos: la Escala de Resiliencia de Wagnild y Young (1993) y el Cuestionario de Afrontamiento del Estrés (CAE) de Chorot y Sandin (1987) e identificar los niveles de estrés de los docentes, fue importante proponer una guía que permita prevenir de mejor manera el estrés laboral, garantizando así no solo el bienestar del profesorado sino también la calidad educativa y a su vez sirva como un instrumento valioso para el monitoreo y la gestión del estrés en el personal docente.



2.OBJETIVO

Elaborar una guía para afrontamiento del estrés de los docentes de la Unidad Educativa "Nelson Ortiz Stefanuto, promoviendo un ambiente educativo saludable que favorezca el bienestar integral del profesorado y, por consiguiente, la calidad educativa.



3. INSTRUCCIONES DE USO

PASO 1

O APLICA DOS INSTRUMENTOS: LA ESCALA DE RESILIENCIA DE WAGNILD Y YOUNG (1993) Y EL CUESTIONARIO DE AFRONTAMIENTO DEL ESTRÉS (CAE) DE CHOROT Y SANDIN (1987).

PASO 2

O LUEGO DE APLICAR LOS INSTRUMENTOS Y CONOCER LOS RESULTADOS, PROCEDE A IDENTIFICAR LOS NIVELES DE ESTRÉS DE LOS DOCENTES PARA PODER APLICAR LA GUÍA.

PASO 3

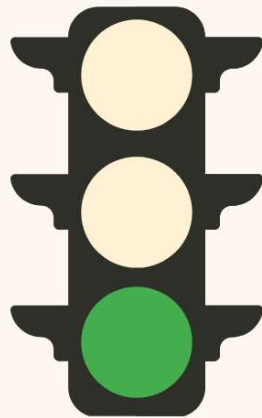
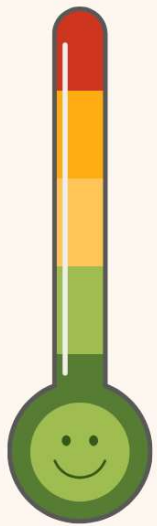
O DESPUES DE LA IDENTIFICACIÓN DEL NIVEL DE ESTRÉS DE LOS DOCENTES, IMPLEMENTA LAS PAUSAS ACTIVAS RECOMENDADAS PARA CADA NIVEL.

PASO 4

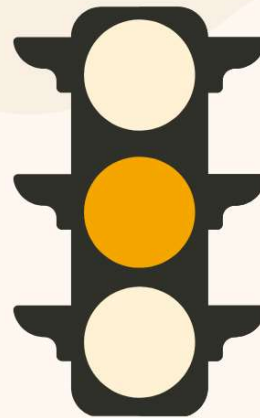
O REALIZA UN SEGUIMIENTO CONTINUO PARA PODER LLEVAR UN CONTROL SOBRE LA EFECTIVIDAD DE LA GUÍA.



4.MEDICIÓN DEL NIVEL DE ESTRÉS DOCENTE - SISTEMA SEMÁFORO



BAJO



MODERADO



ALTO



INDICADORES

- Mantiene el entusiasmo por la enseñanza
- Duerme bien 7-8 horas por noche
- Gestiona efectivamente el tiempo en clase

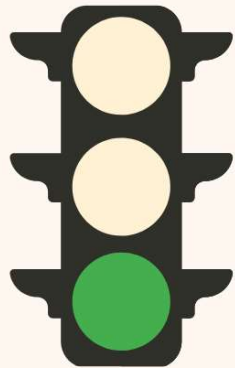
INDICADORES

- Dificultad para dormir
- Dificultad para concentrarse
- Tensión muscular

INDICADORES

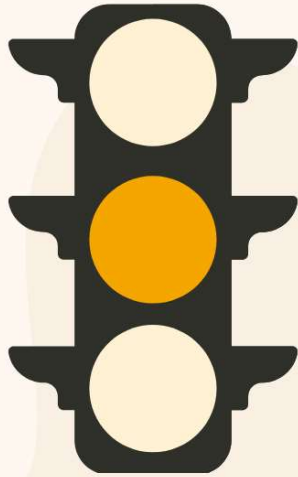
- Insomnio persistente
- Agotamiento físico y emocional
- Pérdida de motivación

5. PAUSAS ACTIVAS BASADA EN EL SISTEMA DE SEMÁFORO SEGÚN EL NIVEL DE ESTRÉS



**NIVEL
BAJO**





NIVEL MODERADO



1
Marcha suave en el mismo lugar (30 segundos)



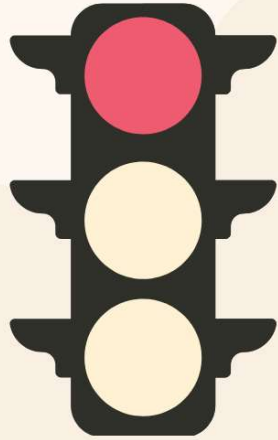
2
Rota los hombros hacia adelante y atrás (repetir 5 veces)



3
Realiza estiramientos de espalda inclinándose a los lados (repetir 5 veces)



4
Inhala por 5 segundos y exhala por 5 segundos



NIVEL

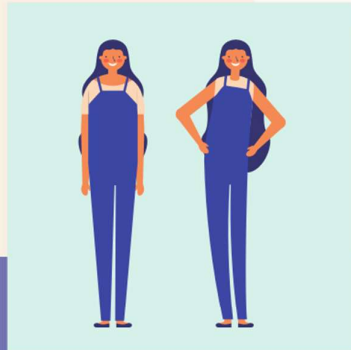
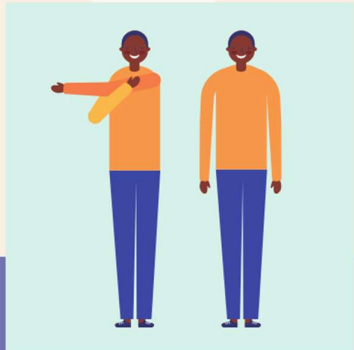
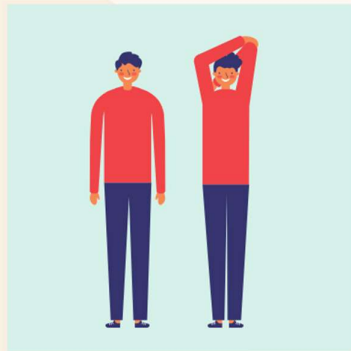
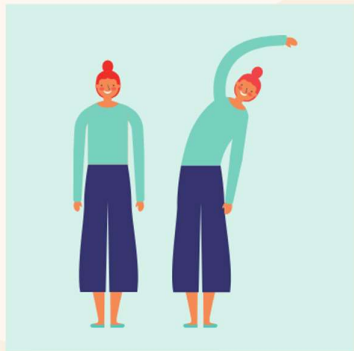
ALTO



1
Camina o marcha (5 minutos)

2
Realiza estiramientos completos de cuerpo: tocar los pies, estirar brazos hacia el techo, giros de torso (repetir 8 veces)

3
Repite 8 veces respiraciones profundas y conscientes



6.RECOMENDACIÓN:



La aplicación de los dos instrumentos se recomienda hacerlo una vez al año y las pausas activas deben realizarse de manera consciente y regular , adaptándose al nivel de estrés identificado. Es importante recordar que estas pausas son preventivas y complementarias , no sustituyen la atención profesional cuando sea necesaria.

ANEXO 1

CUESTIONARIO AFRONTAMIENTO DEL ESTRÉS LABORAL Y RESILIENCIA EN LA UNIDAD EDUCATIVA NELSON ORTIZ STEFANUTO

Hola estimado/a, soy Lidia Carranza estudiante de la maestría en Gestión del Talento Humano de la Pontificia Universidad Católica del Ecuador sede Esmeraldas, me encuentro realizando una investigación titulada “ **RESILIENCIA Y AFRONTAMIENTO DEL ESTRÉS LABORAL EN DOCENTES: CASO DE ESTUDIO EN LA UNIDAD EDUCATIVA ‘NELSON ORTIZ STEFANUTO’**”, **ESMERALDAS, ECUADOR**, de antemano agradezco su paciencia y sinceridad.

Instrucciones: En las páginas que siguen se describen formas de pensar y comportarse que la gente suele emplear para afrontar los problemas o situaciones estresantes que ocurren en la vida. Las formas de afrontamiento descritas no son ni buenas ni malas, ni tampoco unas son mejores o peores que otras. Simplemente ciertas personas utilizan unas formas más que otras. Para contestar debe leer con detenimiento cada una de las formas de afrontamiento y recordar en qué medida usted la ha utilizado recientemente cuando ha tenido que hacer frente a situaciones de estrés. Rodee con un círculo el número que mejor represente el grado en que empleó cada una de las formas de afrontamiento del estrés que se indican. Aunque este cuestionario a veces hace referencia a una situación o problema, tenga en cuenta que esto no quiere decir que usted piense en un único acontecimiento, sino más bien en las situaciones o problemas más estresantes vividos recientemente (aproximadamente durante el pasado año).

Edad				
30 años o menos	Entre 31 y 40 años	Entre 41 y 50 años	Entre 51 y 60 años	61 años o mayor

Género		
Masculino	Femenino	LGTBI

Años en la institución				
1 año o menos	Entre 2 y 5 años	Entre 6 y 10 años	Entre 11 y 15 años	16 años o más

Tipo de contrato		
Nombramiento	Ocasional	Servicios profesionales

Relación laboral	
Tiempo completo	Tiempo parcial

¿Cómo se ha comportado habitualmente ante situaciones de estrés?, responda de acuerdo a la siguiente escala.

1	2	3	4	5
Nunca	Poca veces	A veces	Frecuentemente	Casi siempre

ITEMS					
1. Traté de analizar las causas del problema para poder hacerle frente	1	2	3	4	5
2. Me convencí de que hiciese lo que hiciese las cosas siempre me saldrían mal	1	2	3	4	5
3. Intenté centrarme en los aspectos positivos del problema	1	2	3	4	5
4. Descargué mi mal humor con los demás	1	2	3	4	5
5. Cuando me venía a la cabeza el problema, trataba de concentrarme en otras cosas	1	2	3	4	5

6. Le conté a familiares o amigos cómo me sentía	1	2	3	4	5
7. Asistí a la Iglesia	1	2	3	4	5
8. Traté de solucionar el problema siguiendo unos pasos bien pensados	1	2	3	4	5
9. No hice nada concreto puesto que las cosas suelen ser malas	1	2	3	4	5
10. Intenté sacar algo positivo del problema	1	2	3	4	5
11. Insulté a ciertas personas	1	2	3	4	5
12. Me volqué en el trabajo o en otra actividad para olvidarme del problema	1	2	3	4	5
13. Pedí consejo a algún pariente o amigo para afrontar mejor el problema	1	2	3	4	5
14. Pedí ayuda espiritual a algún religioso (sacerdote, etc.)	1	2	3	4	5
15. Establecí un plan de actuación y procuré llevarlo a cabo	1	2	3	4	5
16. Comprendí que yo fui el principal causante del problema	1	2	3	4	5
17. Descubrí que en la vida hay cosas buenas y gente que se preocupa por los demás	1	2	3	4	5
18. Me comporté de forma hostil con los demás	1	2	3	4	5
19. Salí al cine, a cenar, a «dar una vuelta», etc., para olvidarme del problema 1	1	2	3	4	5
20. Pedí a parientes o amigos que me ayudaran a pensar acerca del problema	1	2	3	4	5
21. Acudí a la Iglesia para rogar que se solucionase el problema	1	2	3	4	5

22. Hablé con las personas implicadas para encontrar una solución al problema	1	2	3	4	5
23. Me sentí indefenso/a e incapaz de hacer algo positivo para cambiar la situación	1	2	3	4	5
24. Comprendí que otras cosas, diferentes del problema, eran para mí más importantes	1	2	3	4	5
25. Agredí a algunas personas	1	2	3	4	5
26. Procuré no pensar en el problema	1	2	3	4	5
27. Hablé con amigos o familiares para que me tranquilizaran cuando me encontraba mal	1	2	3	4	5
28. Tuve fe en que Dios remediaría la situación	1	2	3	4	5
29. Hice frente al problema poniendo en marcha varias soluciones concretas 1 2 3 4 5	1	2	3	4	5
30. Me di cuenta de que por mí mismo no podía hacer nada para resolver el problema	1	2	3	4	5
31. Experimenté personalmente eso de que «no hay mal que por bien no venga»	1	2	3	4	5
32. Me irrité con alguna gente	1	2	3	4	5
33. Practiqué algún deporte para olvidarme del problema	1	2	3	4	5
34. Pedí a algún amigo o familiar que me indicara cuál sería el mejor camino para seguir	1	2	3	4	5
35. Recé	1	2	3	4	5

36. Pensé detenidamente los pasos a seguir para enfrentarme al problema	1	2	3	4	5
37. Me resigné a aceptar las cosas como eran	1	2	3	4	5
38. Comprobé que, después de todo, las cosas podían haber ocurrido peor	1	2	3	4	5
39. Luché y me desahugué expresando mis sentimientos	1	2	3	4	5
40. Intenté olvidarme de todo	1	2	3	4	5
41. Procuré que algún familiar o amigo me escuchase cuando necesité manifestar mis sentimientos	1	2	3	4	5
42. Acudí a la Iglesia para poner velas o rezar	1	2	3	4	5

ANEXO 2

CUESTIONARIO ESCALA DE RESILIENCIA DE WAGNILD Y YOUNG

A continuación, se presentan un conjunto de afirmaciones sobre su trabajo y su situación emocional actual; se solicita su colaboración y sinceridad al responder, encerrando en un círculo el grado de conformidad según la escala de 5 puntos de Likert donde:

1	5
máximo desacuerdo	máximo acuerdo

ITEMS					
	1	2	3	4	5
1. Cuando planeo algo, lo realizo	1	2	3	4	5
2. Generalmente me las arreglo de una u otra manera	1	2	3	4	5
3. Dependo más de mí mismo que de otras personas	1	2	3	4	5
4. Es importante para mí mantenerme interesado en las cosas	1	2	3	4	5
5. Puedo estar solo si tengo que hacerlo	1	2	3	4	5
6. Me siento orgulloso/a de haber logrado cosas en mi vida	1	2	3	4	5
7. Usualmente veo las cosas a largo plazo	1	2	3	4	5
8. Soy amigo de mí mismo	1	2	3	4	5
9. Siento que puedo manejar varias cosas al mismo tiempo	1	2	3	4	5
10. Soy decidido	1	2	3	4	5
11. Rara vez me pregunto ¿Cuál es la finalidad de todo?	1	2	3	4	5
12. Tomo las cosas una por una	1	2	3	4	5

13. Puedo enfrentar las dificultades porque las he experimentado anteriormente	1	2	3	4	5
14. Tengo autodisciplina	1	2	3	4	5
15. Me mantengo interesado en las cosas	1	2	3	4	5
16. Por lo general encuentro algo de qué reírme	1	2	3	4	5
17. El creer en mí mismo me permite atravesar tiempo difíciles	1	2	3	4	5
18. En emergencia soy una persona en quien se puede confiar	1	2	3	4	5
19. Generalmente puedo ver una situación de varias maneras	1	2	3	4	5
20. Algunas veces me obligo a hacer cosas, aunque no quiera	1	2	3	4	5
21. Mi vida tiene significado	1	2	3	4	5
22. No me lamento de las cosas por las que no puedo hacer nada	1	2	3	4	5
23. Cuando estoy en una situación difícil generalmente encuentro una salida	1	2	3	4	5
24. Tengo la energía suficiente para hacer lo que debo hacer	1	2	3	4	5
25. Acepto que hay personas a las que yo no les agrado	1	2	3	4	5