

UNIVERSIDAD SAN PEDRO
ESCUELA DE POSGRADO
SECCIÓN DE POSGRADO DE EDUCACIÓN
Y HUMANIDADES



**Factores psicosociales y resiliencia en docentes de la Institución
Educativa N° 20573 Juan Pablo II de Mariatana, Huarochiri, Region
Lima-Provincias", 2025**

**Tesis para obtener el grado de maestra en Educación con mención en
Docencia Universitaria y Gestión Educativa**

Autora:

Muñoz Ríos, Noemí Elizabeth

Asesor:

Tapay Paredes, Godofredo Sebastián

(ORCID: 0000-0001-9318-0060)

Chimbote - Perú

2025

INDICE

Índice	i
Índice de tablas	ii
Índice de figuras	iii
Palabras clave	iv
Constancia de originalidad	v
Título.....	vi
Resumen	vii
Abstract.....	viii
Introducción.....	10
Metodología.....	28
Resultados.....	30
Análisis y discusión	48
Conclusiones.....	52
Recomendaciones	54
Referencias bibliográficas	56
Anexos	61

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 <i>Nivel factores psicosociales en docentes de la I.E. N° 20573 “Juan Pablo II” Mariatana.</i>	34
Tabla 2 <i>Nivel de resiliencia en docentes de la I.E. N° 20573 “Juan Pablo II” Mariatana.</i>	35
Tabla 3 <i>Relación entre factores psicosociales y resiliencia.</i>	36
Tabla 4 <i>Relación entre las dimensiones organización del trabajo y afrontamiento en docentes.</i>	35
Tabla 5 <i>Relación entre las dimensiones relaciones interpersonales y adaptabilidad.</i>	44
Tabla 6 <i>Relación entre las dimensiones bienestar psicológico y fortalecimiento personal.</i>	44

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 <i>Gráfico de barras del Nivel factores psicosociales</i>	39
Figura 2 <i>Gráfico de barras del nivel de la resiliencia</i>	40
Figura 3 <i>Distribución de los datos de la variable factores psicosociales</i>	46
Figura 4 <i>Distribución de los datos de la variable residencia</i>	47

Palabras clave

Tema	Factores psicosociales, resiliencia
Especialidad	Educación

Key words

Topic	Psychosocial factors, resilience
Specialty	Education

Línea de investigación

Línea de investigación	Didáctica para el proceso de enseñanza y aprendizaje
Área	5. Ciencias Sociales
Sub área	5.3 Ciencia de la Educación
Disciplina	Educación General (Incluye Capacitación, Pedagogía)



CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD

El que suscribe, Vicerrector de Investigación de la Universidad San Pedro:

HACE CONSTAR

Que, de la revisión del trabajo titulado "**Factores psicosociales y resiliencia en docentes de la Institución Educativa N° 20573 Juan Pablo II de Mariatana, Huarochiri, Region Lima-Provincias**", 2025" del (a) estudiante: **MUÑOZ RIOS NOEMI ELIZABETH**, identificado(a) con Código N° **3016100133**, se ha verificado un porcentaje de similitud del **20%**, el cual se encuentra dentro del parámetro establecido por la Universidad San Pedro mediante resolución de Consejo Universitario N° 5037-2019-USP/CU para la obtención de grados y títulos académicos de pre y posgrado, así como proyectos de investigación anual Docente.

Se expide la presente constancia para los fines pertinentes.

Chimbote, 12 de marzo de 2026

UNIVERSIDAD SAN PEDRO
VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN



Dr. JAVIER MARTÍNEZ CARRIÓN
VICERRECTOR



NOTA: Este documento carece de valor si no tiene adjunta el reporte del Software TURNITIN.

**Factores Psicosociales y Resiliencia en Docentes de la Institución
Educativa N° 20573 “Juan Pablo II” Mariatana, Huarochirí, Región
Lima-Provincias", 2025**

**Psychosocial Factors and Resilience in Teachers of Educational
Institution No. 20573 "Juan Pablo II" Mariatana, Huarochirí, Lima-
Provinces Region, 2025**

RESUMEN

El presente estudio tuvo como objetivo determinar la relación entre los factores psicosociales y la resiliencia en docentes de la Institución Educativa N° 20573 “Juan Pablo II”, ubicada en Mariatana, Huarochirí, Región Lima-Provincias, en el año 2025. Se empleó un enfoque cuantitativo con un diseño no experimental, transeccional y correlacional, orientado a analizar la relación entre dos variables: factores psicosociales (O1) y resiliencia (O2), en una muestra no probabilística conformada por 15 docentes. A través del análisis estadístico, se encontró que existe una relación alta y directa entre los factores psicosociales y la resiliencia ($\rho = 0.752$; $p = 0.000 < 0.05$), lo que evidencia una asociación estadísticamente significativa entre ambas variables. En cuanto a los objetivos específicos, se determinó una relación moderada entre la organización del trabajo y el afrontamiento ($\rho = 0.382$; $p = 0.000$), lo cual indica una conexión significativa que incide en la manera en que los docentes enfrentan sus responsabilidades laborales. Asimismo, se identificó una relación alta entre las relaciones interpersonales y la adaptabilidad ($\rho = 0.701$; $p = 0.000$), lo que refleja la importancia del entorno social para responder de manera flexible ante situaciones cambiantes. Del mismo modo, se halló una relación alta entre el bienestar psicológico y el fortalecimiento personal ($\rho = 0.750$; $p = 0.000$), sugiriendo que el desarrollo emocional contribuye significativamente a la construcción de una resiliencia sólida. En conjunto, los resultados permiten concluir que los factores psicosociales y sus dimensiones se relacionan significativamente con la resiliencia docente, confirmando la necesidad de implementar estrategias institucionales que fortalezcan estos aspectos en el ámbito educativo. Esta investigación aporta evidencia relevante para la promoción de entornos escolares saludables que favorezcan el bienestar emocional y la estabilidad laboral del personal docente.

Palabras clave: Factores psicosociales, resiliencia.

Abstract

The present study aimed to determine the relationship between psychosocial factors and resilience in teachers of Educational Institution No. 20573 "Juan Pablo II", located in Mariatana, Huarochirí, Lima-Provinces Region, in the year 2025. A quantitative approach was used with a non-experimental, cross-sectional and correlational design, aimed at analyzing the relationship between two variables: psychosocial factors (O1) and resilience (O2), in a non-probabilistic sample made up of 15 teachers. Through statistical analysis, it was found that there is a high and direct relationship between psychosocial factors and resilience ($\rho = 0.752$; $p = 0.000 < 0.05$), which shows a statistically significant association between both variables. Regarding the specific objectives, a moderate relationship was found between work organization and coping ($\rho = 0.382$; $p = 0.000$), indicating a significant connection that influences how teachers face their work responsibilities. Likewise, a strong relationship was identified between interpersonal relationships and adaptability ($\rho = 0.701$; $p = 0.000$), reflecting the importance of the social environment in responding flexibly to changing situations. Similarly, a strong relationship was found between psychological well-being and personal empowerment ($\rho = 0.750$; $p = 0.000$), suggesting that emotional development contributes significantly to building strong resilience. Overall, the results suggest that psychosocial factors and their dimensions are significantly related to teacher resilience, confirming the need to implement institutional strategies to strengthen these aspects in the educational field. This research provides relevant evidence for promoting healthy school environments that foster the emotional well-being and job security of teaching staff.

Keywords: Psychosocial factors, resilience.

INTRODUCCIÓN

La resiliencia docente emerge como una capacidad crucial para mantener un desempeño efectivo y un bienestar integral en entornos educativos desafiantes como son los contextos rurales, capacidad que puede verse significativamente influenciada por los factores psicosociales presentes en el ámbito laboral; por ello, esta investigación busca determinar la relación entre ambas variables para fundamentar estrategias de apoyo al profesorado, para lo cual se han explorado diversas investigaciones previas que han trabajado ambas variables.

Guaylasca y Astudillo (2025), en un estudio cualitativo con migrantes, identificaron que la exposición a riesgos psicosociales extremos (violación de derechos, tráfico humano) activa mecanismos de resiliencia que permiten mantener el equilibrio emocional y la persecución de metas, evidenciando la función adaptativa de esta capacidad incluso en contextos traumáticos. Por su lado, Valle-Santana et al. (2024), en una investigación con 258 docentes de nivel medio superior, demostraron mediante un modelo de mediación que los riesgos psicosociales impactan negativamente en el bienestar emocional, efecto que es amplificado significativamente por el agotamiento laboral, subrayando así, el papel crítico de los factores organizacionales en la salud mental docente. Del mismo modo, Gonzales (2024), en una investigación cuantitativa con estudiantes, encontró que la autoeficacia predice positivamente la resiliencia, mientras que un estilo de afrontamiento centrado en la emoción la afecta negativamente, resaltando la importancia de los recursos personales y las estrategias de afrontamiento en la construcción de la resiliencia. Asimismo, Portocarrero y Saucedo (2024), en un estudio correlacional con pacientes hospitalarias, identificaron una relación directa entre la calidad de los factores psicosociales (especialmente las relaciones interpersonales) y la resiliencia, la cual a su vez repercute en el bienestar emocional y la participación social. En la misma línea, Trujillo-Ulloa (2024), en un diseño observacional con personal de salud, constató que factores psicosociales laborales

específicos (sobrecarga, ambigüedad de rol) se asocian directamente con una mayor sintomatología ansiosa y depresiva, estableciendo un vínculo claro entre el entorno laboral disfuncional y la salud mental.

Morillo (2025), en una revisión sistemática PRISMA de seis estudios realizados entre 2020 y 2023 en países hispanohablantes, identificó que los factores de riesgo psicosociales intralaborales más recurrentes en docentes incluyen la sobrecarga laboral, asociada a indisciplina estudiantil, preparación de materiales y exigencias administrativas, la falta de reconocimiento profesional, las relaciones interpersonales conflictivas con estudiantes, padres y colegas, y un clima laboral hostil; factores que suelen interactuar y potenciarse mutuamente, generan estrés, ansiedad, desmotivación y aumentan el riesgo de burnout, afectando significativamente la salud mental y el desempeño profesional del educador. Por su parte, Páez (2025), en un estudio de enfoque mixto con 20 docentes del Instituto Tecnológico Universitario Bernardo O'Higgins (Ecuador), identificó que el 85% del profesorado presenta niveles moderados o altos de estrés y el 75% muestra síntomas de burnout, asociados principalmente a la sobrecarga de responsabilidades administrativas, la falta de apoyo institucional (señalada por el 80% de los encuestados) y la dificultad para equilibrar la vida personal y laboral. Asimismo, se evidenció una correlación positiva entre el estrés y el burnout, mientras que una mayor percepción de apoyo institucional se relacionó con menores niveles de agotamiento emocional. El estudio también destaca que los docentes con más años en la institución presentan mayores niveles de estrés, y subraya la importancia de implementar políticas de bienestar, reducir la carga administrativa y promover estrategias de afrontamiento como la organización del tiempo y el apoyo entre pares. Complementariamente, Peña-Meneses y Rojas-Burgos (2025), en un estudio descriptivo con 50 docentes de educación superior en Colombia utilizando el instrumento ENPROSI, identificaron que los principales factores protectores percibidos fueron la claridad en las funciones y objetivos del puesto (98% de varianza captada), el apoyo a la capacitación continua por parte de la jefatura (99.2%) y la existencia de normas organizacionales flexibles

(87.4%); sin embargo, hallaron percepciones significativamente divergentes entre los distintos departamentos académicos, lo que sugiere que la eficacia de estos factores protectores no es homogénea y que la resiliencia docente puede estar moderada por la cohesión organizacional, el apoyo al desarrollo profesional y la claridad de roles, más que por la mera presencia de políticas genéricas.

Otros autores como Carrera-Castillo, Chun-Molina, Tomala-Salavarría & Riera-Pesántez (2024), en un estudio de enfoque mixto con 300 docentes ecuatorianos, hallaron que el 72% reportó niveles elevados de estrés debido a sobrecarga laboral y presión curricular, el 68% percibió inseguridad en su entorno educativo, y el 60% mostró baja satisfacción laboral asociada a falta de apoyo institucional y reconocimiento, identificando una correlación significativa entre estos factores psicosociales y el deterioro del desempeño docente, lo que subraya la necesidad de intervenciones integrales que fortalezcan el bienestar emocional y las condiciones laborales del profesorado. En la misma línea, Egas Llor et al. (2024), en un estudio de enfoque mixto aplicado a 141 docentes de una unidad educativa ecuatoriana, identificaron que factores psicosociales de riesgo como la carga laboral excesiva (53% de docentes en alto riesgo), la inseguridad laboral (55%), la falta de reconocimiento (50%) y la necesidad de suprimir emociones (49%) impactaban significativamente en el bienestar y el clima organizacional, generando estrés, agotamiento emocional y afectando la salud física y mental del profesorado; estos hallazgos subrayan la presencia de condiciones laborales adversas que, al exacerbar el malestar psicosocial, pueden comprometer el desarrollo de la resiliencia docente, enfatizando la influencia crítica del entorno organizacional y el apoyo socioemocional en la capacidad de adaptación de los educadores. En un mismo esfuerzo similar, Socorro Ovalles (2024), en un estudio descriptivo ex post facto con 133 docentes universitarios de República Dominicana, identificó que los principales factores de riesgo psicosocial y psicológico se relacionan con jefes autoritarios ($M=2,65$), sobrecarga laboral ($M=3,32$ en calificación de trabajos), percepción de inseguridad institucional ($M=1,75$) y falta de recursos materiales ($M=2,83$ en

insuficiencia de aulas), concluyendo que la interacción de estos factores — especialmente el liderazgo autoritario, la exigencia administrativa y la precariedad de recursos— incrementa significativamente el estrés y el riesgo de trastornos psicosociales en el profesorado, resaltando la urgencia de implementar políticas de prevención y apoyo psico institucional.

Otro grupo de investigadores como Reyes et al. (2023), al investigar la relación entre resiliencia y estrés académico en estudiantes, encontraron que, a nivel general, la correlación era débil y no significativa; sin embargo, al analizar dimensiones específicas, se reveló que, a mayor resiliencia, menores son los factores estresantes y las manifestaciones sintomáticas, demostrando un efecto protector granular. Mientras que Pinel (2022), mediante un diseño cuantitativo con 422 docentes, estableció correlaciones positivas entre resiliencia, autoconcepto e inteligencia emocional, y negativas con desmotivación, estrés y burnout. Su análisis predictivo reveló que estas variables explican el 43.7% de la varianza en resiliencia, configurando perfiles docentes diferenciados según su capacidad de afrontamiento. Por su lado, Rebaza (2021), en su estudio con adolescentes, reportó una correlación baja ($r=0.391$) entre resiliencia y bienestar psicológico, observando la paradoja de que en algunos casos una alta resiliencia coexistía con un bajo bienestar, lo que sugiere la influencia de variables contextuales o el agotamiento de recursos en entornos demandantes. En tanto, Vargas y García (2021), desde un enfoque cualitativo con post penados, determinaron que la resiliencia se construye sobre pilares psicosociales fundamentales como los vínculos familiares sólidos, las estrategias de supervivencia y el acceso a la educación, subrayando la importancia del contexto social y los valores personales en la adaptación positiva ante la adversidad. En un contexto de salud, Quintero (2020), en un estudio transversal con pacientes crónicos, halló que el optimismo, la autoestima, el pensamiento positivo y el apoyo familiar se correlacionan significativamente con mayores niveles de resiliencia, mientras que el estrés y la ansiedad la disminuyen, enfatizando la influencia del estado emocional y el entorno social.

Investigadores latino americanos como Pesántez-Correa et al. (2023), en un estudio analítico transversal con 41 docentes ecuatorianos durante la pandemia por COVID-19, identificaron que, si bien la calidad de vida laboral y el riesgo psicosocial se ubicaron predominantemente en un nivel medio, un 26.8% del profesorado presentó un riesgo psicosocial alto y un 24.4% una calidad de vida laboral baja, destacando como dimensiones más afectadas la administración del tiempo libre (1.79) y la recuperación (2.36); sin embargo, no se halló una correlación estadísticamente significativa entre ambas variables ($p > 0.05$), lo que sugiere que, en contextos de crisis prolongada como la pandemia, la resiliencia docente puede operar como un mecanismo moderador independiente que permite sostener la calidad de vida laboral a pesar de la presencia de factores de riesgo psicosociales elevados. De manera concordante, Nina Mallqui (2023), en una revisión sistemática de 15 estudios sobre resiliencia docente en Latinoamérica, encontró que la capacidad resiliente actúa como un factor protector clave frente al estrés laboral, especialmente en contextos de virtualización y crisis, observándose una correlación inversa significativa ($\rho = -0.445$) entre resiliencia y estrés, y destacando que estrategias de autoconfianza, apoyo socioemocional y desarrollo de competencias pedagógicas resilientes contribuyen a una gestión pedagógica más efectiva y a la sostenibilidad del bienestar docente en entornos adversos. Con un método similar de investigación, Sánchez Castillo (2023), en una revisión literaria sobre los factores de riesgo psicosocial en docentes universitarios, identificó que la sobrecarga laboral, el clima organizacional inadecuado, las extensas jornadas, la falta de recursos y la presión evaluativa actúan como estresores crónicos que merman significativamente la salud mental y la capacidad productiva del profesorado; no obstante, también señaló que aspectos como la vocación, el sentido de propósito como guía y mentor, y la formación continua actúan como elementos motivacionales que, aunque no son denominados explícitamente como resiliencia en su estudio, pueden interpretarse como factores potenciales de protección que modularían el impacto negativo de dichos estresores, enfatizando así la dualidad entre las demandas extenuantes del entorno laboral y los

recursos internos y vocacionales del docente. Finalmente, Vicente de Vera y Gabari (2019), en un estudio transversal con 334 docentes de Educación Secundaria de Huesca (España), encontraron que la resiliencia, evaluada con la escala CD-RISC, actúa como un factor protector frente al burnout, medido con el MBI-GS, correlacionándose negativamente con el agotamiento emocional y el cinismo, y positivamente con la eficacia profesional; asimismo, identificaron que variables psicosociales como la inteligencia emocional, la autoeficacia, el apoyo social y la estabilidad laboral se asociaron con mayores niveles de resiliencia, mientras que la sobrecarga laboral, los conflictos interpersonales y la falta de autonomía incrementaron la vulnerabilidad al estrés crónico, destacando el papel modulador de los recursos personales y del entorno en el bienestar docente.

La variable factores psicosociales cuenta con una sólida fundamentación científica desarrollada por diversos autores, cuando hablamos de los aspectos psicosociales en el entorno laboral, nos referimos a cómo se entrelazan el trabajo en sí, el ambiente que lo rodea, la estructura organizativa, las propias condiciones del puesto y las particularidades de cada empleado. Todo esto puede tener un impacto directo en su salud, su productividad y qué tan a gusto se sienten en su trabajo (según la Organización Mundial de la Salud [OMS], allá por 1984). Dentro de estos factores, entran en juego elementos como la cantidad de trabajo asignada, la velocidad a la que se exige trabajar, qué tan claros son los roles de cada quien, cómo se llevan los compañeros y cuál es el estilo de liderazgo. Si estas condiciones psicosociales no son las mejores, pueden generar estrés, agotamiento mental e incluso hacer que el trabajo no resulte satisfactorio, lo cual afecta tanto al bienestar del empleado como a su capacidad para realizar sus tareas de manera eficiente (Domínguez et al., 2021).

Los tipos de factores psicosociales en el ámbito laboral comprenden diversas categorías que han sido abordadas por distintos autores, cuando hablamos de factores psicosociales en el trabajo, nos referimos a esas situaciones que, originadas por cómo está organizado el trabajo, su contenido y cómo lo llevamos a cabo, pueden afectar al

bienestar y la salud de los empleados, tanto física como mental y socialmente, además de influir en cómo hacen su trabajo (Pulido et al., 2021). Estos factores cubren muchos aspectos que pueden servir para proteger a los trabajadores o, al contrario, convertirse en un problema si no se manejan bien.

Entre las cosas más importantes de los factores psicosociales están la organización del trabajo, que incluye cómo está estructurada la empresa y cómo se toman las decisiones; el contenido del trabajo, que tiene que ver con lo variadas y complicadas que son las tareas; la cantidad de trabajo y el ritmo, es decir, cuántas cosas hay que hacer y la presión de tiempo; la autonomía, o cuánto control tiene el empleado sobre su trabajo; las relaciones con los compañeros y jefes, que muestran cómo son las interacciones; y cómo se desempeñan los roles, refiriéndose a si está claro qué se espera de cada uno y cuáles son sus responsabilidades (Socorro, 2025).

Los factores psicosociales se pueden agrupar en diferentes tipos. Los factores relacionados con el trabajo en sí, como cómo está diseñado, cuánto trabajo hay y a qué ritmo, pueden causar estrés y falta de motivación si no se gestionan bien. Los factores de la organización, como el tipo de liderazgo, cómo se comunica la empresa y si los empleados participan en las decisiones, afectan directamente al ambiente de trabajo y a cómo de contentos están los empleados. Los factores relacionados con el tiempo de trabajo, como los horarios y los descansos, influyen en si se puede equilibrar el trabajo con la vida personal. Por último, los factores sociales, como el apoyo de los compañeros y el ambiente laboral, son muy importantes para la salud emocional de los trabajadores.

Identificar y manejar bien estos factores es fundamental para crear un ambiente de trabajo sano, mejorar el rendimiento y evitar problemas psicosociales que puedan causar problemas de salud.

La organización del trabajo constituye una de las principales dimensiones de los

factores psicosociales en el ámbito laboral, la organización del trabajo se refiere al proceso de planificar, estructurar y coordinar las actividades laborales dentro de una empresa, con el objetivo de lograr eficiencia y productividad. Este proceso implica la asignación de recursos y responsabilidades, la planificación de métodos de trabajo y la definición del clima laboral, abarcando aspectos como las condiciones de trabajo y los horarios (Euroinnova, 2022).

Una organización del trabajo eficaz se distingue por una comunicación interna fluida, un liderazgo efectivo y una gestión adecuada del tiempo y las prioridades. La implementación de metodologías de gestión de proyectos facilita la organización de las tareas, permitiendo identificar la duración de cada una y evaluar su importancia. Además, la comunicación interna es crucial para fomentar un trabajo en equipo efectivo y un ambiente laboral positivo (Slack, 2022).

La calidad en la organización del trabajo se puede evaluar a través de diversos factores, como el nivel de compromiso de los empleados, la fluidez en el intercambio de información, las relaciones entre colegas, el clima laboral, la carga de trabajo y su adecuada distribución, las condiciones de las instalaciones y el grado de autonomía que se ofrece a los trabajadores (Appvizer, 2021).

En conclusión, la organización del trabajo es un proceso integral que va desde la planificación y estructuración de tareas hasta la gestión de las relaciones interpersonales y el ambiente laboral, con el propósito de alcanzar los objetivos empresariales de manera eficiente y efectiva.

La organización del trabajo se refiere a cómo una empresa estructura, distribuye y coordina tareas y responsabilidades con el fin de alcanzar sus objetivos de manera eficiente. Este proceso incluye desde la definición de roles y jerarquías hasta la implementación de sistemas que faciliten tanto la colaboración como la productividad.

Las características de la organización del trabajo comprenden diversos elementos estructurales y funcionales que influyen en el desempeño laboral, entre ellas destaca la estructura jerárquica, ya que las organizaciones pueden optar por estructuras verticales, donde existe una clara cadena de mando desde la alta dirección hasta los empleados de base, o por estructuras horizontales que minimizan los niveles jerárquicos y fomentan la autonomía de los trabajadores (Edenred España, 2024). Así mismo, la división de tareas cumple un rol fundamental, pues la especialización de funciones permite que los empleados se concentren en actividades concretas, lo que aumenta la eficiencia y mejora la calidad del trabajo realizado. De igual manera, la comunicación interna resulta esencial para garantizar la adecuada coordinación de las actividades y la solución de problemas, especialmente en estructuras horizontales donde la colaboración resulta esencial (Edenred España, 2024). Por otro lado, la flexibilidad, permite a las organizaciones adaptarse a cambios internos y externos, es crucial en el entorno empresarial actual, ya que permite a las organizaciones responder rápidamente a nuevas demandas o desafíos. Finalmente, la cultura organizacional, entendida como el conjunto de valores y normas compartidos dentro de la empresa y como influyen en la motivación y el compromiso de los empleados, afectando directamente el clima laboral y la productividad.

Los tipos de organización del trabajo presentan diversas modalidades que respondan a las necesidades y características de cada empresa. Las estructuras verticales se caracterizan por una jerarquía bien definida, en la que las decisiones se toman en los niveles superiores y se comunican hacia abajo. Este modelo proporciona control y claridad en las responsabilidades, aunque puede resultar lento en la toma de decisiones y menos adaptable a cambios rápidos (Edenred España, 2024). Por su parte, las estructuras horizontales, reducen los niveles jerárquicos y promueve la autonomía y la colaboración entre los empleados. Si bien pueden incrementar la motivación y acelerar la toma de decisiones, también pueden presentar desafíos en términos de coordinación y definición de responsabilidades (Edenred España, 2024).

Asimismo, las organizaciones planas o holocráticas eliminan prácticamente todas las jerarquías, empoderando a los empleados para que tomen decisiones de manera autónoma. Este modelo puede aumentar la motivación y la innovación, pero requiere una cultura organizacional robusta para evitar desorden y falta de dirección (Edenred España, 2024). De igual manera, los modelos de autogestión han implementado con éxito estructuras sin jefes, donde los empleados organizan sus propios turnos y responsabilidades, demostrando que la autogestión puede ser tanto efectiva como productiva (El País, 2024). Así mismo el trabajo remoto y flexible, impulsado por la adopción de la inteligencia artificial y modelos de trabajo flexibles, está transformando la organización laboral, permitiendo a los empleados centrarse en tareas más estratégicas y creativas, y promoviendo un equilibrio entre la vida personal y profesional (El Huffington Post, 2024).

La evolución y tendencias actuales en la organización del trabajo reflejan transformaciones significativas en el entorno laboral contemporáneo, en la última década, el panorama laboral ha sufrido cambios profundos impulsados por la digitalización y la pandemia de COVID-19. La tecnología ha revolucionado nuestras formas de trabajo, dando paso al teletrabajo, la inteligencia artificial y la automatización, lo cual ha fomentado una mayor flexibilidad y autonomía para los empleados. Sin embargo, esta evolución también ha conllevado una conexión constante, aumentando el estrés y el absentismo laboral asociado a problemas de salud mental (El País, 2024).

Por otra parte, se están llevando a cabo iniciativas orientadas a reducir la jornada laboral, con el fin de mejorar la calidad de vida de los trabajadores y ajustarse a los avances tecnológicos y a la productividad. Un ejemplo de esto es la propuesta en España de establecer una jornada laboral de 37,5 horas semanales, garantizando además el derecho a la desconexión fuera del horario laboral (El Huffington Post, 2025).

Los desafíos en la organización del trabajo se manifiestan a través de diversos aspectos que las organizaciones deben afrontar de manera permanente. La gestión del cambio implica la adaptación a nuevas estructuras y tecnologías puede generar resistencia entre los empleados, lo cual requiere la implementación de estrategias de gestión del cambio efectivas. Asimismo el equilibrio entre autonomía y control representa un reto continuo, ya que encontrar el punto de equilibrio adecuado entre la libertad que se otorga a los empleados y la supervisión necesaria para alcanzar los objetivos organizacionales representa un reto continuo. De igual manera, la integración tecnológica puede impulsar la eficiencia, pero también exige inversiones en formación y la modificación de los procesos laborales. Finalmente, la salud y bienestar de los trabajadores se ven impactados por la conectividad constante y la flexibilidad laboral las cuales pueden contribuir al estrés y al agotamiento, por lo que resulta crucial implementar políticas que fomenten el bienestar de los empleados.

La organización del trabajo es un elemento clave que influye en la eficiencia y el éxito de cualquier empresa. Comprender sus características y distintas modalidades permite diseñar estructuras que no solo logren objetivos empresariales, sino que también promuevan un entorno laboral saludable y motivador. En un mundo en constante transformación, la habilidad de adaptarse y evolucionar en la organización del trabajo se vuelve esencial para mantener la competitividad y relevancia en el mercado.

Las relaciones interpersonales constituyen una dimensión relevante dentro de los factores psicosociales, Avalos (2022) define a las relaciones interpersonales como interacciones recíprocas entre dos o más personas, las cuales se basan en la comunicación y son reguladas por normas sociales, legales o culturales. Estas dinámicas son esenciales en nuestra vida en sociedad y se manifiestan en distintos ámbitos cotidianos, tales como la familia, la amistad y el entorno laboral.

Según Fingerman (2021), las relaciones interpersonales se caracterizan por diversos

elementos fundamentales. La comunicación efectiva constituye la base de cualquier relación interpersonal, ya que radica en una comunicación clara y sincera, que posibilite el intercambio de ideas y sentimientos, favoreciendo así la comprensión mutua y el fortalecimiento del vínculo entre las personas. Asimismo la confianza se refiere a la seguridad que se tiene en la integridad y sinceridad del otro. La confianza recíproca es crucial para construir relaciones sólidas y duraderas, permitiendo que las personas se sientan seguras y respaldadas durante la interacción. De igual manera, el respeto mutuo implica valorar y considerar las opiniones, necesidades y sentimientos del otro, siendo un pilar fundamental para mantener relaciones armoniosas y prevenir conflictos innecesarios. Por otro lado, la empatía permite ponernos en el lugar del otro, comprendiendo sus emociones y perspectivas. La empatía no solo facilita la conexión emocional, sino que también fomenta vínculos más profundos y significativos. Asimismo, el compromiso se refiere al deseo y la disposición de invertir tiempo y esfuerzo en cultivar y fortalecer la relación. El compromiso es esencial para superar obstáculos y garantizar la continuidad del vínculo. De igual forma, el establecimiento de límites saludables resulta vital para asegurar que las necesidades y deseos de cada individuo sean reconocidos y respetados, evitando malentendidos o conflictos. Finalmente, el disfrute compartido, a través de la participación en actividades agradables y momentos significativos juntos contribuye a fortalecer la conexión y crear recuerdos positivos que enriquecen la relación.

Desarrollar relaciones interpersonales saludables es clave para el bienestar emocional y mental, ya que brinda apoyo social y promueve una sensación de pertenencia y seguridad. Tales relaciones son fundamentales para el desarrollo de habilidades sociales y la construcción de una comunidad cohesionada y resiliente.

El bienestar psicológico constituye una dimensión fundamental de los factores psicosociales, el bienestar psicológico, según Moreta-Herrera et al. (2021) lo definen como el estado en el que una persona es capaz de reconocer sus propias capacidades, afrontar las tensiones diarias de la vida, trabajar de manera productiva y contribuir a

su comunidad. Este concepto abarca diversas dimensiones que impactan en la calidad de vida y en la salud mental de los individuos.

De acuerdo a Fernández Mantilla et al. (2025) afirman que entre las características del bienestar psicológico se encuentran divididas en aspectos fundamentales, entre ellos la autoaceptación que implica mantener una actitud positiva hacia uno mismo, reconociendo y aceptando tanto las virtudes como las limitaciones personales. Aquellos con una alta autoaceptación suelen tener una visión realista de sí mismos y disfrutan de una autoestima saludable. Asimismo, las relaciones positivas con los demás que se refiere a la habilidad de establecer y mantener relaciones interpersonales cálidas, confiables y satisfactorias. Dichas relaciones brindan apoyo emocional y fomentan un sentido de pertenencia. Por otro lado, la autonomía que representa la capacidad de tomar decisiones de manera independiente y regular el propio comportamiento, alineándose con las propias convicciones y valores, incluso ante presiones externas. De igual forma, el dominio del entorno que implica la habilidad para manejar eficazmente las demandas del entorno, aprovechando las oportunidades y los recursos a disposición para satisfacer las necesidades personales. Además, el propósito en la vida se relaciona con contar con objetivos y metas que proporcionan dirección y significado a la existencia, un propósito claro está relacionado con una mayor motivación y satisfacción personal. Finalmente, el crecimiento personal que hace referencia al desarrollo continuo y la búsqueda de la realización del propio potencial es así que, las personas que viven el crecimiento personal buscan constantemente nuevas experiencias y desafíos que les permitan ampliar sus habilidades y conocimientos.

Promover el bienestar psicológico es esencial para llevar una vida plena y gratificante. No solo implica la ausencia de trastornos mentales, sino que también se centra en fomentar factores que favorezcan una salud mental óptima. La psicología positiva, por ejemplo, se ocupa de potenciar aspectos como el optimismo, la

resiliencia y las emociones positivas, contribuyendo así a una mejora general del bienestar.

La fundamentación científica de la variable resiliencia docente se sustenta en diversos aportes teóricos desarrollados por distintos autores, la resiliencia docente se refiere a la capacidad de los educadores para adaptarse de manera positiva y superar las adversidades y desafíos que surgen en su labor profesional. Esta habilidad les permite mantener un alto nivel de desempeño y un bienestar personal adecuado, incluso en contextos complejos y demandantes (Tenorio-Vílchez y Sucari, 2021).

Según diversas investigaciones, los docentes resilientes presentan una serie de características que permiten afrontar de manera positiva los desafíos de su labor profesional. Entre ellas destaca el autoconocimiento, ya que estos educadores son conscientes de sus fortalezas y limitaciones, lo que les permite enfrentar los desafíos de manera realista y efectiva (Sequera Molina, 2022). Asimismo, la creatividad ya que buscan soluciones innovadoras ante los problemas, adaptándose a situaciones cambiantes sin intentar simplemente restaurar el estado anterior (Sequera Molina, 2022). De igual manera la confianza en sus capacidades que les permite gestionar situaciones difíciles, lo que les brinda seguridad en su desempeño profesional (Sequera Molina, 2022). Además, los docentes resilientes asumen dificultades como oportunidades de aprendizaje, es así que, ven las adversidades como momentos para crecer y desarrollarse, en lugar de considerarlas obstáculos insuperables (Sequera Molina, 2022). También practican la atención plena, viviendo el presente y aceptando la realidad tal como es, manteniendo una actitud de mindfulness, lo que les ayuda a gestionar el estrés (Sequera Molina, 2022). A ello se suma el optimismo objetivo, mediante el cual abordan la vida con un enfoque realista pero con una perspectiva positiva, centrándose en los aspectos favorables de las situaciones (Sequera Molina, 2022). Del mismo modo, cuentan con una red de apoyo social positiva, rodeándose de personas con actitudes constructivas, lo que fomenta un entorno que les proporciona soporte emocional y profesional (Sequera Molina,

2022). Asimismo, demuestran flexibilidad y tenacidad, ya que, aunque son capaces de adaptarse a los cambios, mantienen firmeza en sus objetivos y demuestran perseverancia en su labor educativa (Sequera Molina, 2022). También cuenta con sentido del humor, que es utilizado como una herramienta para enfrentar la adversidad y aliviar tensiones en el ámbito laboral (Sequera Molina, 2022). Finalmente, en muchos casos buscan ayuda, los docentes no dudan en solicitar apoyo cuando lo necesitan, reconociendo el valor del trabajo colaborativo y el aprendizaje compartido (Sequera Molina, 2022).

Estas características permiten a los docentes no solo afrontar los retos diarios de su profesión, sino también transformarlos en oportunidades para su crecimiento personal y profesional, contribuyendo así al desarrollo de entornos educativos más resilientes y efectivos. La resiliencia docente es la capacidad de los educadores para adaptarse positivamente y superar las adversidades inherentes a su labor, manteniendo un desempeño eficaz y promoviendo un ambiente educativo saludable (Segovia-Quesada et al., 2020). Esta habilidad es esencial para enfrentar los desafíos constantes en el ámbito educativo, como la sobrecarga laboral, la complejidad de las aulas y las demandas administrativas.

La resiliencia docente en el contexto educativo puede manifestarse de diversas formas, dependiendo de las estrategias y recursos que los docentes emplean para afrontar las dificultades. En este sentido, la resiliencia personal, se refiere a las características individuales que permiten al docente manejar el estrés y las adversidades. Incluye habilidades como la autoconfianza, la gestión emocional y la capacidad de resolución de problemas. Asimismo, la resiliencia profesional involucra el desarrollo de competencias pedagógicas y didácticas que facilitan la adaptación a contextos educativos cambiantes y desafiantes, abarcando la actualización continua y la innovación en las prácticas docentes. Por su parte, la resiliencia social se centra en la capacidad de construir y mantener redes de apoyo con colegas, estudiantes y la

comunidad educativa en general. Estas relaciones proporcionan soporte emocional y profesional, fundamentales para enfrentar situaciones adversas.

La importancia de la resiliencia docente radica en su contribución al desempeño profesional y el bienestar integral de los educadores, la resiliencia docente es la capacidad de los educadores para adaptarse y recuperarse frente a las adversidades y desafíos inherentes a su profesión, manteniendo un desempeño efectivo y un bienestar personal adecuado (Levi & Rusu, 2023). Esta habilidad es fundamental para enfrentar situaciones como la sobrecarga laboral, la complejidad de las aulas y las demandas administrativas, que pueden afectar tanto la calidad educativa como la salud mental de los docentes.

Los docentes resilientes manejan de manera más efectiva el estrés y las presiones laborales, lo que contribuye significativamente a su salud mental y física. Al desarrollar estrategias de afrontamiento y mantener una actitud positiva, estos profesionales pueden reducir los niveles de ansiedad y agotamiento, promoviendo su bienestar integral (Levi & Rusu, 2023).

La capacidad de adaptarse y superar desafíos permite a los docentes mantener un alto nivel de enseñanza, beneficiando directamente el aprendizaje de los estudiantes. Al enfrentar las dificultades con flexibilidad y creatividad, los educadores resilientes pueden implementar prácticas pedagógicas efectivas que favorecen el rendimiento académico y el desarrollo integral de sus alumnos (Segovia-Quesada et al., 2020).

Además, los educadores resilientes fomentan ambientes escolares saludables, promoviendo relaciones positivas y una cultura de apoyo mutuo. Al establecer conexiones sólidas con colegas y estudiantes, contribuyen a un clima escolar positivo que facilita la colaboración y el bienestar de toda la comunidad educativa (Levi & Rusu, 2023).

La resiliencia también ayuda a reducir la deserción docente al proporcionar herramientas para enfrentar las dificultades, lo que conduce a una mayor satisfacción laboral y permanencia en la profesión. Al sentirse más capacitados para manejar las adversidades, los docentes experimentan una mayor motivación y compromiso con su labor educativa, disminuyendo la tasa de abandono profesional (Segovia-Quesada et al., 2020).

Dentro de las dimensiones de la resiliencia docente podemos hablar del afrontamiento que, según Villalobo Vergara et al. (2022) se refieren a los esfuerzos tanto cognitivos como conductuales que las personas ponen en práctica para manejar las demandas internas y externas que perciben como abrumadoras. Estos esfuerzos pueden ser tanto conscientes como inconscientes y tienen como objetivo reducir el estrés y las emociones negativas vinculadas a situaciones desafiantes.

Las estrategias de afrontamiento conforme Villalobo Vergara et al. (2022) se suelen clasificar en tres categorías. La primera son las estrategias centradas en el problema, estas implican acciones destinadas a modificar o eliminar la fuente del estrés. Por ejemplo, buscar soluciones prácticas, planificar y tomar decisiones concretas para resolver la situación. Se utilizan cuando la persona siente que tiene la capacidad de controlar o cambiar lo que le genera estrés. En segundo lugar, las estrategias centradas en la emoción, cuyo objetivo es regular las respuestas emocionales al estrés en lugar de alterar la situación misma. Incluyen técnicas como la reevaluación positiva, la aceptación y la búsqueda de apoyo emocional. Son particularmente útiles cuando la persona considera que la situación es incontrolable o difícil de cambiar. En tercer lugar las estrategias basadas en la evitación, que consisten en eludir la situación estresante o distraerse a través de otras actividades. Aunque pueden ofrecer un alivio temporal, su uso excesivo puede obstaculizar la resolución efectiva del problema y, a largo plazo, aumentar la sensación de estrés.

La efectividad de cada estrategia de afrontamiento depende de diversos factores, como la naturaleza de la situación estresante, la percepción de control que tenga la persona y sus recursos personales y sociales. Por ello, es importante desarrollar una variedad de estrategias de afrontamiento y ser flexibles en su aplicación, de acuerdo con las demandas específicas de cada situación.

La adaptabilidad constituye otra de las dimensiones de la resiliencia docente, según Benavides et al. (2025) la adaptabilidad se refiere a la capacidad que tienen los educadores para ajustarse de manera eficaz a las transformaciones y exigencias del entorno educativo, asegurando así una enseñanza de calidad en contextos en constante evolución. Esta habilidad es fundamental en un ámbito marcado por cambios continuos, tales como reformas curriculares, avances tecnológicos y la diversidad del alumnado.

Una de las características dice los autores Benavides et al. (2025) más destacadas de la adaptabilidad docente, es la disposición para integrar nuevas metodologías y enfoques pedagógicos. Los educadores adaptables se muestran receptivos a actualizar sus prácticas educativas, incorporando herramientas tecnológicas y estrategias innovadoras que satisfacen las necesidades cambiantes de sus estudiantes. Esta flexibilidad en los métodos de enseñanza les permite mantener la relevancia y eficacia en su labor, en un mundo que no deja de transformarse.

Asimismo, la adaptabilidad implica la capacidad de manejar de manera efectiva el estrés y la incertidumbre que los cambios pueden traer consigo. Los docentes que se destacan por su adaptabilidad desarrollan habilidades para enfrentar situaciones inesperadas, manteniendo una actitud positiva y proactiva que les ayuda a superar obstáculos y a convertir los desafíos en oportunidades para su crecimiento profesional.

Otro aspecto crucial es la habilidad para personalizar la enseñanza, atendiendo a las características y necesidades específicas de cada estudiante. La adaptabilidad docente se refleja en la capacidad de ajustar las estrategias educativas con el fin de promover una educación inclusiva y equitativa que responda a la diversidad del alumnado.

Por último, la adaptabilidad también se manifiesta en el compromiso con el aprendizaje continuo. Los educadores adaptables están en constante búsqueda de oportunidades para su formación y desarrollo profesional, reconociendo la importancia de actualizar sus conocimientos y habilidades para hacer frente a las demandas emergentes del entorno educativo.

La adaptabilidad docente es una competencia compleja que abarca la flexibilidad metodológica, la gestión efectiva del estrés, la personalización de la enseñanza y el compromiso con el aprendizaje constante. Estas características son esenciales para que los educadores enfrenten con éxito los desafíos de un entorno educativo en permanente cambio, garantizando así una educación de calidad que se ajuste a las necesidades de todos los estudiantes.

El fortalecimiento personal viene a ser otra de las dimensiones de la resiliencia docente, según Toríz Gómez y Contreras Roldán (2023) el fortalecimiento personal consiste en un conjunto de estrategias y acciones diseñadas para mejorar las competencias profesionales, pedagógicas y personales de los educadores, con el objetivo de elevar la calidad educativa y responder de manera efectiva a las demandas del entorno escolar. Este proceso es fundamental para garantizar que los docentes estén equipados para enfrentar los retos actuales de la educación.

Una de las características más importantes del fortalecimiento docente es la formación continua, que permite a los educadores actualizar y ampliar sus conocimientos y habilidades a lo largo de su trayectoria profesional. Esta formación puede incluir desde la profundización en contenidos específicos hasta el desarrollo de

metodologías pedagógicas innovadoras y la incorporación de tecnologías educativas. Por ejemplo, la Unidad de Fortalecimiento Docente de la Universidad Mayor se encarga de diseñar e implementar programas de apoyo y perfeccionamiento que buscan potenciar las competencias pedagógicas de los académicos de la institución.

Además, el fortalecimiento docente afirma Toríz Gómez y Contreras Roldán (2023) conlleva una reflexión crítica sobre la práctica educativa. Los educadores son motivados a analizar y evaluar sus métodos de enseñanza, identificar áreas de mejora y adoptar enfoques innovadores que respondan a las necesidades de sus estudiantes. Este tipo de reflexión fomenta una actitud de aprendizaje constante y una capacidad de adaptación al cambio.

La colaboración profesional también juega un papel destacado en este proceso. Impulsar comunidades de aprendizaje entre docentes facilita el intercambio de experiencias, la co-creación de estrategias educativas y el apoyo mutuo, lo que enriquece la práctica docente y contribuye a desarrollar una cultura escolar más sólida y cohesionada.

Asimismo, el fortalecimiento docente tiene en cuenta el bienestar integral de los educadores. Es esencial reconocer y abordar aspectos relacionados con la salud mental, el equilibrio entre la vida laboral y personal, y la motivación profesional para garantizar un desempeño óptimo en el aula. Iniciativas como el II Congreso Internacional de Bienestar Docente, organizado por el Ministerio de Educación de Chile y la Organización de Estados Iberoamericanos, abordan estos temas, resaltando la importancia de la colaboración y el reconocimiento hacia los docentes para mejorar las condiciones educativas y el bienestar profesional.

El fortalecimiento docente es un proceso integral que abarca la formación continua, la reflexión crítica, la colaboración profesional y el bienestar de los educadores. Estas dimensiones interrelacionadas buscan potenciar la labor docente y, como consecuencia, mejorar la calidad de la educación impartida.

La justificación de la presente investigación se sustenta en los ámbitos práctico, social y científico. Desde el punto de vista práctico, permite comprender entre los factores psicosociales y la resiliencia de docentes que facilitará la aplicación de estrategias que fortalezcan su capacidad de afrontamiento ante desafíos laborales. A través del análisis de datos obtenidos mediante un cuestionario validado, se podrán diseñar programas de intervención y acompañamiento, favoreciendo el bienestar emocional y la estabilidad profesional. Esto contribuirá a optimizar el desempeño docente y mejorar el entorno educativo, beneficiando tanto a los maestros como a los estudiantes en contextos adversos. En el ámbito social, esta investigación radica en la necesidad de comprender cómo los factores psicosociales influyen en la resiliencia de los docentes que laboran en la I.E. N° 20573 “Juan Pablo II”, ubicada a 3,500 m s. n. m. en Mariatana, Huarochirí, una zona de difícil acceso y con escasa movilidad. Los docentes, provenientes de Arequipa, Tacna, Huacho, Cañete y otras regiones, enfrentan desafíos que afectan su bienestar emocional y desempeño. Identificar la relación entre estas variables permitirá generar estrategias de apoyo que fortalezcan su capacidad de adaptación y mejoren la calidad educativa en contextos rurales adversos. Finalmente, desde una perspectiva científica, aporta conocimiento sobre la relación entre factores psicosociales y resiliencia en docentes. Al ser un estudio correlacional, permite identificar cómo estos factores influyen en la capacidad de afrontamiento ante desafíos educativos. Además, el uso de un cuestionario validado garantiza la rigurosidad en la recolección de datos, proporcionando evidencia empírica relevante para futuras investigaciones en psicología educativa y el desarrollo profesional docente en contextos similares.

El problema de la presente investigación se enmarca en un contexto global en el que las escuelas ubicadas en zonas rurales enfrentan obstáculos significativos que ponen en riesgo la calidad educativa. Una infraestructura que no da la talla y la carencia de maestros bien preparados son cosas que vemos a menudo. Tal como indica Entreculturas (2024), la mayor parte de los chicos que no pueden ir a la escuela viven

en el campo, lidiando con problemas extra como edificios en mal estado y pocos materiales para aprender. Por otro lado, en Australia, aunque hay un presupuesto enorme, las escuelas más apartadas solo reciben una pequeña parte del dinero para arreglar sus instalaciones, dejando lo más importante casi en ruinas (The Courier Mail, 2024).

En el caso de Perú, la educación en el campo se enfrenta a dificultades parecidas. Quichca Castro (2023) apunta que cosas como el dinero que tienen las familias, las malas condiciones de los edificios y la forma en que se llevan maestros, alumnos y padres influyen en cómo se enseña en estos lugares. Para colmo, la falta de profesores que hablen las lenguas locales y de lugares adecuados para estudiar hace más difícil que los pueblos indígenas puedan aprender (Agenzia Fides, 2024). Estos problemas nos hacen ver que hacen falta políticas del gobierno que tengan en cuenta lo especial que es la educación en el campo en Perú.

En la Institución Educativa N° 20573 “Juan Pablo II” de Mariatana, Huarochirí, los docentes se enfrentan a una serie de desafíos que afectan significativamente su desempeño y bienestar. Aunque todos los docentes han pasado un test psicológico como requisito para su nombramiento, parece que la evaluación no fue lo suficientemente rigurosa o adecuada para determinar su capacidad de enfrentar las condiciones específicas de esta institución. Esto ha llevado a que algunos docentes no estén psicológicamente preparados para lidiar con los problemas que surgen en el entorno educativo, lo que puede afectar negativamente su desempeño y su capacidad para interactuar de manera efectiva con los estudiantes.

Además, muchos docentes expresan su inconformidad por tener que trabajar en una localidad alejada de sus lugares de origen y de sus familias. Esta distancia puede generar un gran estrés y afectar su estado emocional, lo que a su vez puede influir en su capacidad para enseñar y en su disposición hacia las actividades educativas. La separación de sus seres queridos puede hacer que los docentes se sientan

desmotivados y aislados, lo que no es beneficioso para el ambiente educativo ni para su propia salud mental.

Otro problema importante es que hay docentes que han sido nombrados desde otras regiones del país, como Tacna, Arequipa y otras localidades lejanas de Lima. Estos docentes no se sienten identificados con la cultura y las costumbres de la comunidad local. Esta falta de identificación cultural puede generar una barrera en la interacción con los estudiantes y la comunidad, ya que no tienen un sentido de pertenencia hacia el entorno en el que trabajan. Esto puede dificultar el establecimiento de una relación cercana y efectiva con los estudiantes y sus familias, lo que es fundamental para un proceso educativo exitoso.

La situación se complica aún más porque la institución educativa no cuenta con un personal administrativo suficiente. Como resultado, los docentes deben asumir funciones que no corresponden a su rol principal, como limpiar aulas, baños, patios y otras áreas de la institución. Esto no solo les quita tiempo y energía para preparar sus clases, sino que también puede generar frustración y desmotivación, ya que no es lo que esperaban al elegir su carrera docente. La carga adicional de tareas no docentes puede afectar negativamente su capacidad para cumplir con sus responsabilidades principales y puede reducir su satisfacción en el trabajo.

Además, debido a la escasez de estudiantes en la institución, los docentes se ven obligados a impartir diferentes áreas académicas que no son de su especialidad ni de su buen desempeño. Esto puede resultar en una enseñanza de mediana o escasa calidad, ya que los docentes no se sienten seguros o cómodos al impartir materias que no dominan plenamente. Esto no solo afecta el aprendizaje de los estudiantes, sino que también puede generar desinterés y frustración en los docentes, quienes pueden sentir que no están cumpliendo con su potencial profesional.

La infraestructura de la institución educativa también está en mal estado. Los techos están zarandeados, las maderas que los sostienen están deterioradas, los pisos están rajados y la loza deportiva está en condiciones deplorables. Esta situación no solo puede ser peligrosa para la seguridad de los estudiantes y docentes, sino que también puede generar desmotivación y desinterés en el personal docente. Un entorno físico deteriorado puede afectar negativamente el ánimo y la disposición hacia las actividades educativas, lo que es crucial para un ambiente de aprendizaje adecuado.

Finalmente, la movilidad para que los docentes viajen a sus lugares de origen durante los fines de semana es limitada debido a la lejanía de la localidad. Esto puede hacer que algunos docentes opten por quedarse en la institución durante los fines de semana, lo que puede agravar su sensación de aislamiento y afectar su bienestar emocional. El aislamiento social y la falta de oportunidades para visitar a sus familias pueden tener un impacto significativo en su estado emocional y en su capacidad para desempeñar su trabajo de manera efectiva.

En resumen, la Institución Educativa N° 20573 “Juan Pablo II” en Mariatana, Huarochirí, enfrenta una combinación de problemas que afectan tanto al personal docente como a la infraestructura y el ambiente educativo. Estos problemas deben ser abordados de manera integral y urgente para mejorar la calidad de la educación y el bienestar de todos los involucrados. Se requieren medidas concretas para fortalecer el apoyo psicológico a los docentes, mejorar la infraestructura, reducir la carga administrativa y fomentar un sentido de pertenencia y conexión cultural entre el personal y la comunidad.

Es así como el problema general de la presente investigación es: ¿Qué relación hay entre los factores psicosociales y resiliencia en docentes de la I.E. N° 20573 “Juan Pablo II”, Mariatana, Huarochirí, Región Lima-Provincias 2025?

Del mismo modo se cuenta con tres problemas específicos, el primero es: ¿Qué relación hay entre Organización del Trabajo y Afrontamiento en docentes de la I. E. N° 20573 “Juan Pablo II”, Mariatana, Huarochirí, Región Lima-Provincias 2025?,

asimismo el segundo problema específico es: ¿Qué relación hay entre Relaciones Interpersonales y Adaptabilidad en docentes de la I. E. N° 20573 “Juan Pablo II”, Mariatana, Huarochirí, Región Lima-Provincias 2025?, por último el tercer problema específicos es: ¿Qué relación hay entre Bienestar Psicológico y Fortalecimiento Personal en docentes de la I. E. N°20573 “Juan Pablo II”, Mariatana, Huarochirí, Región Lima-Provincias 2025?

En la presente investigación, la conceptualización y operacionalización de variables permiten delimitar teórica y empíricamente los constructos de estudio, facilitando su comprensión y medición dentro del contexto analizado. En ese sentido se tiene dos variables, la primera de ellas es la variable Factores psicosociales que tiene como definición conceptual según Paniagua et al. (2025) como aspectos del entorno social y psicológico que afectan el comportamiento, el bienestar y el desarrollo de las personas. Esto incluye relaciones interpersonales, cultura, estrés, apoyo social y condiciones laborales. Del mismo modo se tiene su definición operacional que señala que los factores psicosociales se definen como las condiciones laborales que afectan el bienestar y el rendimiento de los empleados. Se evalúan a través de cuatro dimensiones: la organización del trabajo, las relaciones interpersonales, el bienestar psicológico y el apoyo social/cultura organizacional.

Asimismo la segunda variable es la Resiliencia, que tiene como definición conceptual lo señalado por Benítez et al. (2024) la resiliencia es la capacidad de las personas para poder afrontar, adaptarse y salir airosos de las adversidades o situaciones estresantes y de sus consecuencias, manteniendo un bienestar psicológico y funcional, utilizando estrategias de afrontamiento y recursos personales o apoyo social. Del mismo modo su definición operacional señala que la resiliencia se mide como la capacidad de afrontar y de superar adversidades, y está evaluada a través de cuatro dimensiones: afrontamiento (estrategias de gestión), adaptabilidad (ajuste al cambio), fortalecimiento personal (crecimiento interior).

En el desarrollo de la presente investigación, las hipótesis se formulan con la finalidad de explicar las relaciones existentes entre las variables de análisis; en ese sentido, como hipótesis general se plantea que: Los factores psicosociales y resiliencia se relacionan significativamente en docentes de la I. E. N° 20573 “Juan Pablo II”, Mariatana, Huarochiri, Región Lima-Provincias 2025.

De manera complementaria, se cuenta con tres hipótesis específicas la primera sostiene que: La relación es significativa entre la Organización del Trabajo y Afrontamiento en docentes de la I. E. N° 20573 “Juan Pablo II”, Mariatana, Huarochiri, Región Lima-Provincias 2025. La segunda: La relación es significativa entre las Relaciones Interpersonales y Adaptabilidad en docentes de la I. E. N° 20573 “Juan Pablo II”, Mariatana, Huarochiri, Región Lima-Provincias 2025. Por último: la relación es significativa entre el Bienestar Psicológico y Fortalecimiento Personal en docentes de la I. E. N° 20573 “Juan Pablo II”, Mariatana, Huarochiri, Región Lima-Provincias 2025.

En el marco del presente estudio, los objetivos se orientan a precisar el alcance de la investigación; en ese sentido, como objetivo general se plantea: Determinar la relación que existe entre los factores psicosociales y resiliencia en docentes de la I. E. N° 20573 “Juan Pablo II”, Mariatana, Huarochiri, Región Lima-Provincias 2025.

Del mismo modo se cuenta con tres objetivos específicos, siendo el primero: Establecer la relación entre la Organización del Trabajo y Afrontamiento en docentes de la I. E. N° 20573 “Juan Pablo II”, Mariatana, Huarochiri, Región Lima-Provincias 2025. Como segundo objetivo específico se tiene el de: Examinar la relación entre las Relaciones Interpersonales y Adaptabilidad en docentes de la I. E. N° 20573 “Juan Pablo II”, Mariatana, Huarochiri, Región Lima-Provincias 2025. Finalmente, el tercer objetivo específico propone: Analizar la relación entre el Bienestar Psicológico y Fortalecimiento Personal en docentes de la I. E. N° 20573 “Juan Pablo II”, Mariatana, Huarochiri, Región Lima-Provincias 2025.

METODOLOGÍA

a. Tipo y diseño de investigación

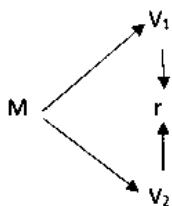
Tipo de investigación

Tipo del proyecto de investigación por su enfoque es cuantitativo, por su finalidad básica y por su extensión o nivel es correlacional que busca determinar la relación (r) entre los factores psicosociales (Variable 1) y la resiliencia (Variable 2) en docentes.

Diseño del estudio

El estudio se basa en un diseño de estudio no experimental de corte transversal. Se trata de un estudio no experimental, dado que no se manipulan variables, sino que se observan en su contexto natural. Además, es de corte transversal, pues la información se recolecta en un solo momento mediante la aplicación de un cuestionario estructurado. La muestra de 15 docentes ha sido seleccionada mediante un muestreo no probabilístico, lo que indica que su elección responde a criterios de conveniencia del investigador y no al azar.

En esta clase de estudio se utilizan dos variables (1-2) para establecer la correlación existente entre ellas, es decir, cuán estrechamente se relacionan los cambios que afectan a un factor con los que inciden en el otro. Las variables pueden estar estrechamente conectadas o solo tener una conexión parcial, aunque también es factible que no guarden ninguna relación entre sí. El enfoque utilizado en el diseño ha sido de tipo correlacional, tal y como se muestra en el diagrama adjunto.



Donde

M	=	Muestra
O	=	observación
1	=	Variable 1: Factores psicosociales
2	=	Variable 2: Resiliencia
r	=	Relación entre variables

b. Población y muestra

Población

La población de estudio estará formada por 15 docentes de la I.E. N° 20573 “Juan Pablo II”, Mariatana, Huarochiri, Región Lima-Provincias 2025.

Muestra

La muestra es censal, dado que contemplará toda la población. La investigación para el caso de la muestra será de 15 docentes, el mismo que ha sido seleccionado por el interés del investigador.

c. Técnicas e instrumentos de investigación

Técnicas e instrumentos

La técnica que se empleará para la recolección de la información será la encuesta, debido a que permite obtener datos de manera sistemática, objetiva y directa de los docentes, facilitando la recopilación de percepciones, opiniones y experiencias relacionadas con las variables de estudio.

Como instrumento se utilizará el cuestionario, el cual estará estructurado con preguntas formuladas de acuerdo con los indicadores de las variables investigadas. Este instrumento permitirá recolectar información de forma uniforme, garantizando la comparabilidad de los datos y contribuyendo a la validez y confiabilidad de los resultados. Asimismo, el cuestionario resulta adecuado por su facilidad de

aplicación, economía de tiempo y posibilidad de procesamiento estadístico de la información obtenida.

Estructura: El cuestionario está compuesto por 18 preguntas para cada variable, cada una con cinco opciones de respuesta de tipo múltiple en formato Likert, con las categorías: 5. Siempre (S) 4. Casi Siempre (CS) 3. Algunas veces (AV) 2. Casi nunca (CN) 1. Nunca (N).

Tipificación: Habremos desarrollados para la aplicación individual o grupal, basados en muestras de Lima -Provincias.

Procesamiento y análisis de la información

El tratamiento y el análisis de la información en el estudio actual se desarrollan utilizando métodos estadísticos que corresponden al enfoque cuantitativo y la correlación de la conexión mutua.

El software SPSS 28 se utiliza para este propósito, lo que le permite organizar, procesar y analizar los datos obtenidos utilizando un cuestionario, para la muestra de los 15 docentes de la I.E. N° 20573 “Juan Pablo II”, Mariatana, Huarochiri, Región Lima-Provincias 2025. En la etapa de tratamiento inicial, los datos recopilados a través del cuestionario están codificados y presentados para facilitar su análisis.

Posteriormente, las variables probadas investigan, que determina las mediciones de las tendencias centrales (medio, moda) y la prevalencia (desviación estándar, dispersión) para describir los factores psicosociales y resiliencia en docentes.

En la etapa de análisis inferencial, las pruebas de correlación de Pearson se usan porque ambas variables se miden en una escala normal con formato Likert. Esta prueba le permite determinar la relación entre los factores psicosociales y la resiliencia de docentes y evaluar el tamaño y la dirección de la correlación.

RESULTADOS

En el capítulo se exponen en primer lugar los resultados descriptivos y, a continuación, los resultados inferenciales derivados del análisis estadístico aplicado a los datos, trabajados para determinar la existencia de relaciones significativas entre los factores psicosociales y los niveles de resiliencia docente, mediante el uso de pruebas como la correlación de Pearson., permitiendo la identificación de patrones y asociaciones relevantes para comprender la influencia de factores psico sociales en la capacidad de resiliencia del profesorado. A continuación, se presentan los hallazgos que responden a los objetivos planteados y que servirán de base para la discusión posterior

Análisis Descriptivo.

Tabla 1

Nivel factores psicosociales en docentes de la I.E. N° 20573 “Juan Pablo II” Mariatana.

Niveles	Recuento	Porcentaje
Malo	3	20.0 %
Regular	5	33.3%
Bueno	7	46.7 %
Total	15	100 %

Nota. Datos obtenidos de las encuestas aplicadas.

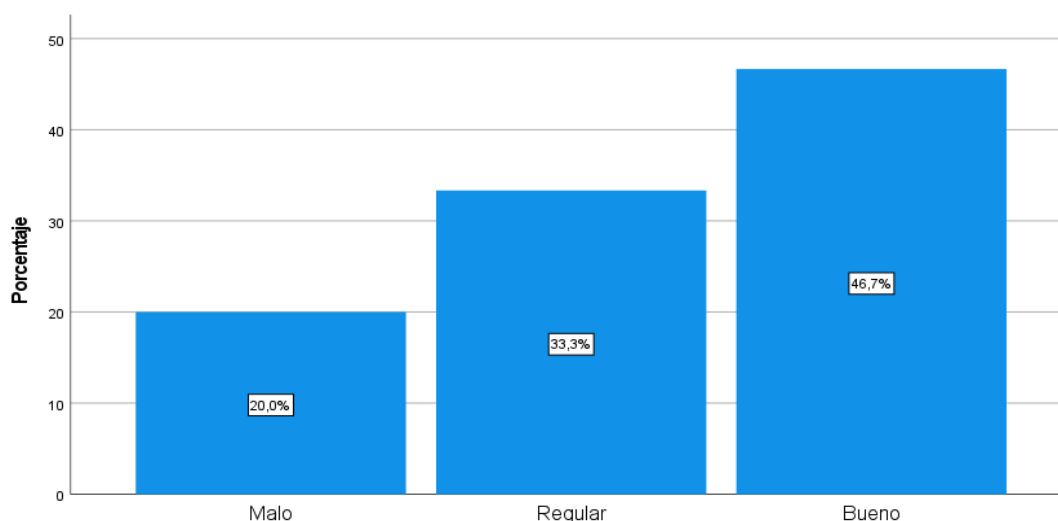


Figura 1

Gráfico de barras del Nivel factores psicosociales.

Los resultados obtenidos a partir de las encuestas aplicadas a los docentes de la I.E. N° 20573 “Juan Pablo II” de Mariatana revelan una distribución variada en los niveles de factores psicosociales percibidos. Se observa que el 46.7 % de los docentes considera que su nivel de factores psicosociales es bueno, lo cual indica que casi la mitad de los encuestados percibe un entorno laboral favorable en términos de bienestar emocional, relaciones interpersonales y condiciones organizacionales. Por otro lado, un 33.3 % reporta un nivel regular, lo que sugiere la presencia de ciertas dificultades o tensiones que podrían estar afectando su desempeño o satisfacción laboral. Finalmente, un 20.0 % de los docentes manifiesta experimentar un nivel malo en cuanto a factores psicosociales, lo que representa una proporción significativa que podría estar en riesgo de presentar problemas relacionados con el estrés, la motivación o el clima institucional. Estos hallazgos evidencian la necesidad de fortalecer las condiciones psicosociales en la institución, especialmente enfocándose en el grupo que presenta niveles desfavorables, a fin de promover un ambiente educativo más saludable y productivo.

Tabla 2

Nivel de resiliencia en docentes de la I.E. N° 20573 “Juan Pablo II” Mariatana.

Niveles	Recuento	Porcentaje
Bajo	4	26.7 %
Medio	3	20.0%
Alto	8	53.3 %
Total	15	100 %

Nota. Datos obtenidos de las encuestas aplicadas.

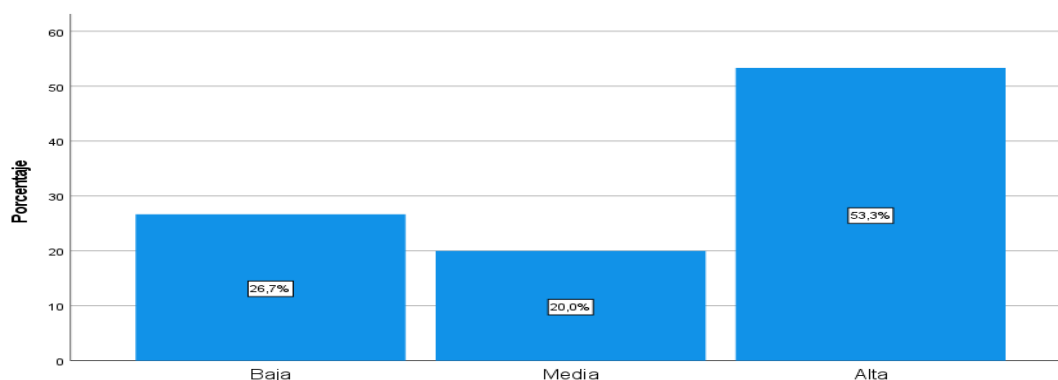


Figura 2

Gráfico de barras del nivel de la resiliencia.

Los datos muestran que la resiliencia en los docentes de la I. E. N° 20573 “Juan Pablo II” de Mariatana se distribuye de manera desigual, con una tendencia positiva. El 53.3 % de los encuestados presenta un nivel alto de resiliencia, lo que sugiere que más de la mitad de los docentes poseen una notable capacidad para adaptarse positivamente frente a situaciones adversas, mantener su estabilidad emocional y continuar con su labor de manera eficaz a pesar de las dificultades. Un 26.7 % reporta un nivel bajo, lo cual es preocupante, ya que representa a un grupo de docentes potencialmente vulnerables frente al estrés o los desafíos laborales. Por su parte, el 20.0 % restante se ubica en un nivel medio, indicando una resiliencia moderada, con posibilidad de fortalecerse con intervenciones adecuadas. Estos resultados evidencian que, si bien la mayoría de los docentes cuenta con recursos personales adecuados para enfrentar la adversidad, todavía existe un porcentaje relevante que podría beneficiarse de programas institucionales orientados al desarrollo de habilidades de afrontamiento, manejo emocional y fortalecimiento de la resiliencia docente.

Análisis inferencial.

Objetivo General: Determinar la relación que existe entre los factores psicosociales y resiliencia en docentes de la I.E. N° 20573 “Juan Pablo II”, Mariatana, Huarochiri, Región Lima-Provincias 2025.

A continuación, se plantearon las hipótesis de estudio:

H₀: Los factores psicosociales y resiliencia no se relacionan significativamente en docentes de la I.E. N°20573 “Juan Pablo II”, Mariatana, Huarochiri, Región Lima-Provincias 2025.

H₁: Los factores psicosociales y resiliencia se relacionan significativamente en docentes de la I.E. N° 20573 “Juan Pablo II”, Mariatana, Huarochiri, Región Lima-Provincias 2025.

Se considera un nivel de confianza = 95% ($\alpha = .05$)

La decisión para aceptar o rechazar las hipótesis será de la siguiente manera:

P (Valor significancia) = 0.05

Si p es menor a 0.05 se rechaza la H_0

Si p es mayor 0.05 se acepta la H_0

Se procede a calcular la correlación mediante la prueba estadística Pearson.

Tabla 3

Relación entre factores psicosociales y resiliencia.

			Resiliencia
Pearson	Factores psicosociales	Coeficiente de correlación	,752
		Sig. (bilateral)	,001
		N	15

Nota. Datos obtenidos de las encuestas aplicadas.

El coeficiente de correlación fue alta y directa ($\rho = 0.752$), asimismo, la significancia fue de valor $p = 0.000$, $< a 0.05$, de tal modo, se rechaza la hipótesis nula(H_0) y se acepta la hipótesis alterna(H_1), concluyendo que los factores psicosociales y resiliencia se relacionan significativamente en docentes de la I.E. N°20573“Juan Pablo II”, Mariatana, Huarochiri, Región Lima-Provincias” 2025.

Objetivo específico 1: Establecer la relación entre la Organización del Trabajo y Afrontamiento en docentes de la I.E. N° 20573“Juan Pablo II”, Mariatana, Huarochiri, Región Lima-Provincias 2025.

H_0 : La relación no es significativa entre la Organización del Trabajo y Afrontamiento en docentes de la I.E. N° 20573“Juan Pablo II”, Mariatana, Huarochiri, Región Lima-Provincias 2025.

H₁: La relación es significativa entre la Organización del Trabajo y Afrontamiento en docentes de la I.E. N°20573 “Juan Pablo II”, Mariatana, Huarochiri, Región Lima-Provincias 2025.

Tabla 4

Relación entre las dimensiones organización del trabajo y afrontamiento en docentes.

		Afrontamiento
Pearson	Organización del trabajo	
	Coefficiente de correlación	,595
	Sig. (bilateral)	,019
	N	15

Nota. Datos obtenidos de las encuestas aplicadas.

El coeficiente de correlación fue moderado entre las dimensiones ($\rho = 0.382$), asimismo, la significancia fue de valor $p = 0.000$, $< a 0.05$, de tal modo se acepta la hipótesis alterna(H_1) concluyendo que, la relación es significativa entre la Organización del Trabajo y Afrontamiento en docentes de la I.E. N°20573“Juan Pablo II”, Mariatana, Huarochiri, Región Lima-Provincias 2025.

Objetivo específico 2: Examinar la relación entre las Relaciones Interpersonales y Adaptabilidad en docentes de la I.E. N° 20573“Juan Pablo II”, Mariatana, Huarochiri, Región Lima-Provincias 2025.

H₀: La relación no es significativa entre las Relaciones Interpersonales y Adaptabilidad en docentes de la I.E. N°20573 “Juan Pablo II”, Mariatana, Huarochiri, Región Lima-Provincias 2025.

H₁: La relación es significativa entre las Relaciones Interpersonales y Adaptabilidad en docentes de la I.E. N° 20573 “Juan Pablo II”, Mariatana, Huarochiri, Región Lima-Provincias 2025.

Tabla 5***Relación entre las dimensiones relaciones interpersonales y adaptabilidad.***

			Adaptabilidad
Pearson	Relaciones interpersonales	Coefficiente de correlación	,701
		Sig. (bilateral)	,001
		N	15

Nota. Datos obtenidos de las encuestas aplicadas.

El coeficiente de correlación fue alto entre las dimensiones ($\rho = 0.701$), asimismo, la significancia fue de valor $p = 0.000$, $< a 0.05$, de tal modo se acepta la hipótesis alterna (H_1) concluyendo que, la relación es significativa entre la relaciones interpersonales y adaptabilidad en docentes de la I.E. N°20573 “Juan Pablo II”, Mariatana, Huarochiri, Región Lima-Provincias 2025.

Objetivo específico 3: Analizar la relación entre el Bienestar Psicológico y Fortalecimiento Personal en docentes de la I.E. N° 20573 “Juan Pablo II”, Mariatana, Huarochiri, Región Lima-Provincias” 2025.

H₀: La no relación es significativa entre el Bienestar Psicológico y Fortalecimiento Personal en docentes de la I.E. N° 20573 “Juan Pablo II”, Mariatana, Huarochiri, Región Lima-Provincias 2025.

H₁: La relación es significativa entre el Bienestar Psicológico y Fortalecimiento Personal en docentes de la I.E. N° 20573 “Juan Pablo II”, Mariatana, Huarochiri, Región Lima-Provincias 2025.

Tabla 6***Relación entre las dimensiones bienestar psicológico y fortalecimiento personal.***

			Fortalecimiento personal
Pearson	Bienestar psicológico	Coefficiente de correlación	,750
		Sig. (bilateral)	,001
		N	15

Nota. Datos obtenidos de las encuestas aplicadas.

El coeficiente de correlación fue alto entre las dimensiones ($\rho = 0.750$), asimismo, la significancia fue de valor $p = 0.000$, $< a 0.05$, de tal modo se acepta la hipótesis alterna (H_1) concluyendo que, la relación es significativa entre el bienestar psicológico y fortalecimiento personal en docentes de la I.E. N°20573 “Juan Pablo II”, Mariatana, Huarochiri, Región Lima-Provincias” 2025.

Alfa de Cronbach

Para garantizar la validez y confiabilidad de los resultados, el coeficiente de consistencia interna se calcula en Cronbach, lo que garantiza la estabilidad del instrumento de medición. De esta manera, el análisis estadístico contribuye a conclusiones basadas en la relación entre los factores psicosociales y resiliencia de docentes de investigación.

Variable factores psicosociales	
Alfa de Cronbach	N° de elementos
,984	18

Variable resiliencia	
Alfa de Cronbach	N° de elementos
,969	18

La confiabilidad de los instrumentos evaluada mediante el coeficiente Alfa de Cronbach, dieron valores de **0.984 para el cuestionario de factores psicosociales** y **0.969 para el de resiliencia docente**, ambos considerados como **nivel excelente** e indican una **consistencia interna muy alta** en ambos instrumentos, con baja varianza atribuible a error de medición (1.6% y 3.1% respectivamente), lo que garantiza la fiabilidad de los datos recolectados para el análisis estadístico posterior.

Prueba de normalidad.

Ho: Las variables tienen distribución normal.

Ha: Las variables no tienen distribución normal.

Tabla 7

Prueba de normalidad.

	Shapiro Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
Factores psicosociales	0.930	15	0.277
Resiliencia	0.918	15	0.179

Nota. Datos obtenidos de las encuestas aplicadas.

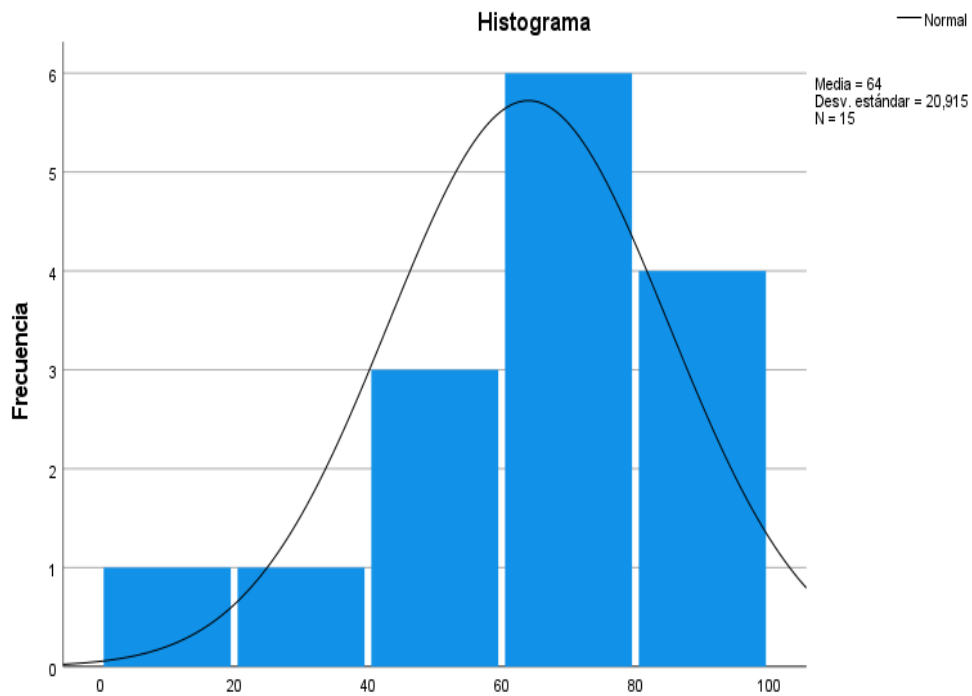


Figura 3

Distribución de los datos de la variable factores psicosociales.

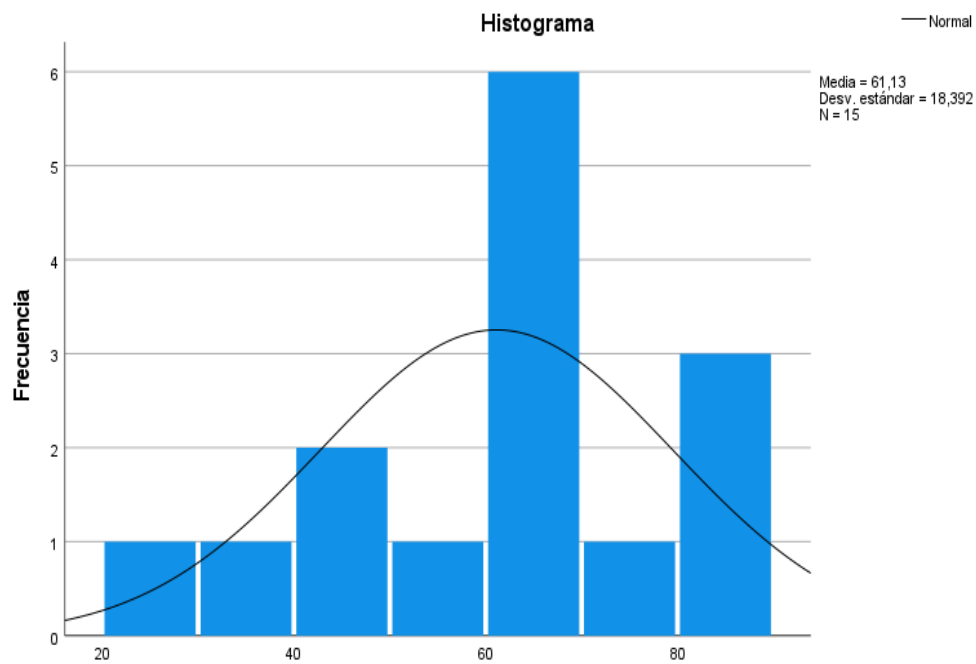


Figura 4

Distribución de los datos de la variable residencia.

Los resultados indican que ambas variables presentan un nivel de significancia mayor a 0.05, lo que significa que los datos obtenidos siguen una distribución normal, por ello, se empleó la estadística paramétrica de Pearson para responder a las hipótesis de investigación.

ANÁLISIS Y DISCUSIÓN

Los resultados descriptivos revelan una realidad matizada entre los docentes de la Institución Educativa N° 20573 "Juan Pablo II". Respecto a los factores psicosociales, cerca de la mitad del profesorado (46.7%) percibe un nivel bueno en su entorno laboral psicosocial; sin embargo, un tercio (33.3%) lo considera solo regular y un 20% lo califica como malo; esta distribución indica que, si bien existe un núcleo importante de docentes que experimenta condiciones laborales favorables en términos de organización, relaciones y apoyo, una proporción significativa enfrenta dificultades; hallazgos que dialogan con lo señalado por autores como Morillo (2025) y Páez (2025), quienes identifican que, en entornos educativos, especialmente los desafiantes, es común encontrar una coexistencia de condiciones laborales adversas, como sobrecarga, falta de reconocimiento y climas relacionales tensos, que pueden mermar el bienestar de una parte del profesorado.

Por el lado de la resiliencia, los datos son alentadores, pero no libres de preocupación, en tanto más de la mitad de los docentes (53.3%) muestra un nivel alto de esta capacidad, lo que sugiere una fortaleza notable para adaptarse y sobreponerse a las adversidades propias del contexto rural y de la profesión; no obstante, un 26.7% presenta un nivel bajo de resiliencia, un grupo que podría ser particularmente vulnerable al estrés y al desgaste profesional. Esta situación encuentra eco en lo expuesto por Pinel (2022) y Rebaza (2021), cuyos trabajos subrayan que la resiliencia no es un atributo uniforme en las poblaciones, sino que varía significativamente según los recursos personales, las experiencias previas y el apoyo contextual disponible. La presencia de un porcentaje considerable de docentes con resiliencia baja refuerza la necesidad, planteada en la justificación del estudio, de implementar estrategias de apoyo específicas en instituciones con condiciones de trabajo exigentes.

En el análisis Inferencial el núcleo de la investigación se centra en determinar la relación entre las variables a través del análisis estadístico que confirma una relación

alta, directa y estadísticamente significativa entre los factores psicosociales y la resiliencia docente ($\rho = 0.752$; $p = 0.000$); hallazgo central que permite aceptar la hipótesis general del estudio y afirma que, en la medida en que los docentes perciben condiciones psicosociales más positivas en su trabajo, una organización clara, relaciones de apoyo y un mayor bienestar psicológico, desarrollan y exhiben una mayor capacidad resiliente. Este resultado se alinea sólidamente con la perspectiva teórica de Benítez et al. (2024), para quienes la resiliencia es la capacidad de afrontar adversidades *utilizando recursos personales o apoyo social*, donde el "apoyo social" se materializa precisamente en los factores psicosociales positivos del entorno laboral, que corrobora lo encontrado por Guaylasca y Astudillo (2025), quienes, aunque en un contexto extremo de migración, observaron que la exposición a riesgos psicosociales activaba mecanismos de resiliencia, sugiriendo una interacción dinámica entre el entorno desafiante y la respuesta adaptativa del individuo. En el contexto docente, un entorno psicosocial favorable no "activa" la resiliencia por defecto, pero sí parece proporcionar el sustrato necesario, seguridad, reconocimiento, redes de apoyo, para que esta se despliegue de manera más plena y efectiva.

Profundizando en las dimensiones específicas, los análisis ofrecen matices valiosos como la relación moderada entre la Organización del Trabajo y el Afrontamiento, moderada pero significativa ($\rho = 0.382$; $p = 0.000$), evidenciando que una estructura laboral bien definida, con cargas manejables y autonomía, se relaciona con la capacidad de los docentes para emplear estrategias de afrontamiento más efectivas, que es coherente con los planteamientos de Euroinnova (2022) y Slack (2022) sobre la importancia de una organización eficaz para la productividad y el bienestar, y con la definición de afrontamiento de Villalobo Vergara et al. (2022), como los esfuerzos para manejar demandas abrumadoras, sin embargo, cuando el trabajo está desorganizado o es excesivo, como señalan Morillo (2025) y Egas Loo et al. (2024), los esfuerzos de afrontamiento del docente pueden verse dirigidos principalmente a gestionar el caos administrativo, dejando menos recursos emocionales y cognitivos para el núcleo pedagógico.

En cambio, entre las Relaciones Interpersonales y la Adaptabilidad, se halla una relación alta y significativa ($\rho = 0.701$; $p = 0.000$), considerados hallazgos más contundentes del estudio por cuanto la calidad del tejido social dentro de la escuela, reflejado en la confianza, el respeto mutuo y la comunicación efectiva, según Avalos (2022) y Fingerman (2021), es un poderoso predictor de la capacidad de los docentes para adaptarse a los cambios y a las demandas imprevistas. Este resultado refuerza lo observado por Portocarrero y Saucedo (2024) en otro contexto, quienes vincularon las relaciones positivas con un mayor bienestar y capacidad de adaptación, las cuales en un escenario rural como el estudiado, donde los recursos materiales pueden ser escasos y el aislamiento una realidad, las redes de apoyo entre colegas y con los directivos se convierten en un recurso indispensable para la adaptabilidad, tal como lo conceptualiza Benavides et al. (2025).

De la misma manera, entre el Bienestar Psicológico y el Fortalecimiento Personal también se establece una relación alta y significativa ($\rho = 0.750$; $p = 0.000$) lo que sugiere que los docentes que experimentan mayor autoaceptación, sentido de propósito y crecimiento personal (dimensiones del bienestar según Moreta-Herrera et al., 2021 y Fernández Mantilla et al., 2025) son los mismos que reportan un mayor fortalecimiento en sus competencias profesionales y personales. Esta conexión es profunda por cuanto el bienestar no es un estado pasivo de satisfacción, sino la plataforma energética desde la cual el docente se motiva para actualizarse, reflexionar sobre su práctica y comprometerse con su desarrollo continuo, proceso que Toríz Gómez y Contreras Roldán (2023) definen como fortalecimiento docente. Autores como Quintero (2020) ya habían señalado correlaciones similares, vinculando el optimismo y la autoestima con una mayor resiliencia.

En conjunto, los resultados pintan un panorama donde los factores psicosociales del entorno laboral y la resiliencia docente no son variables independientes, sino que están intrínsecamente conectadas en un sistema dinámico. Un clima institucional positivo, con liderazgo de apoyo, relaciones colaborativas y una organización racional del

trabajo, actúa como un ecosistema facilitador que no crea resiliencia por generación espontánea, pero nutre y permite la expresión de las características del docente resiliente descritas por Sequera Molina (2022): la confianza en sus capacidades, la creatividad para resolver problemas, la flexibilidad y, crucialmente, la disposición a buscar y recibir ayuda.

Esta investigación, desarrollada en el contexto específico y adverso de una escuela rural en Huarochirí, aporta evidencia concreta sobre la universalidad de esta relación, pero también subraya su urgencia en estos escenarios. Los problemas descritos en el planteamiento del problema, distanciamiento familiar, falta de identificación cultural, infraestructura deficiente, son potentes factores de riesgo psicosocial y los hallazgos sugieren que intervenir para mejorar los factores psicosociales protectores (por ejemplo, fortaleciendo el trabajo en equipo, clarificando roles, implementando canales de apoyo emocional) podría ser una vía efectiva para potenciar la resiliencia del profesorado, ayudándolo no solo a "sobrevivir" en condiciones difíciles, sino a desarrollar una práctica docente más adaptativa y satisfactoria.

Así, el estudio trasciende la mera constatación de una correlación estadística, sino que invita a comprender la resiliencia docente no como un rasgo heroico individual, sino como el resultado de una interacción dialógica entre la fortaleza interna del educador y la calidad del entorno institucional que lo acoge. En esta interacción, la institución educativa tiene una responsabilidad y una oportunidad clara para diseñar políticas y culturas organizacionales que, al cuidar de los factores psicosociales, estén cultivando, en última instancia, la resiliencia de su más valioso recurso, sus docentes.

CONCLUSIONES

A partir del análisis integral de los resultados y su discusión, se derivan las siguientes conclusiones que responden a los objetivos planteados en la investigación:

Con relación al objetivo General, se confirma que existe una relación alta, directa y estadísticamente significativa entre los factores psicosociales y la resiliencia en los docentes de la Institución Educativa N° 20573 "Juan Pablo II" ($\rho = 0.752$; $p = 0.000$), lo que demuestra que un entorno laboral psicosocialmente favorable, caracterizado por una organización clara, relaciones de apoyo y bienestar emocional, se asocia con una mayor capacidad de los docentes para adaptarse, recuperarse y fortalecerse frente a las adversidades propias de su contexto rural.

Respecto al objetivo específico uno, se determinó una relación moderada pero significativa entre la organización del trabajo y las estrategias de afrontamiento empleadas por los docentes ($\rho = 0.382$; $p = 0.000$). evidenciando que una distribución equilibrada de tareas, autonomía en la gestión y claridad en las funciones contribuyen a que los educadores desarrollen respuestas más adaptativas y centradas en la solución de problemas ante los desafíos laborales.

En lo concerniente al Objetivo Específico dos, se identificó una relación alta y significativa entre la calidad de las relaciones interpersonales y la capacidad de adaptabilidad docente ($\rho = 0.701$; $p = 0.000$), hallazgo que resalta el papel fundamental del clima relacional, basado en la confianza, el respeto y la colaboración, como soporte esencial para que los docentes se ajusten con flexibilidad a los cambios y exigencias del entorno educativo.

En cuanto al Objetivo Específico tres, el análisis reveló una relación alta y significativa entre el bienestar psicológico y el fortalecimiento personal del docente ($\rho = 0.750$; $p =$

0.000), poniendo en evidencia que un estado de bienestar emocional, con altos niveles de autoaceptación, propósito y crecimiento personal, actúa como base para el desarrollo continuo de competencias profesionales y la consolidación de una identidad docente resiliente.

En términos generales, los resultados permiten concluir que los factores psicosociales laborales y la resiliencia docente están profundamente interconectados, conformando un sistema dinámico donde el entorno institucional actúa como facilitador de la capacidad adaptativa del profesorado. Esto refuerza la necesidad de abordar el bienestar docente desde una perspectiva integral, que considere tanto las condiciones laborales como el desarrollo de recursos personales, especialmente en contextos educativos rurales con condiciones adversas.

RECOMENDACIONES

Con base en las conclusiones del estudio, se formulan las siguientes recomendaciones dirigidas a los actores clave del sistema educativo:

Recomendación al equipo directivo y Gestores de la Institución Educativa: se recomienda diseñar e implementar un Plan de Mejora del Clima Laboral que incluya la revisión de la distribución de tareas, la promoción de espacios de diálogo y colaboración entre docentes, y la implementación de canales formales de apoyo emocional. Este plan debe priorizar la claridad organizacional y el fortalecimiento de las redes internas de apoyo, reconociendo su impacto directo en la resiliencia del personal.

Recomendación a las Autoridades Educativas Locales (UGEL/DRE): Es aconsejable desarrollar programas de capacitación y acompañamiento focalizados para docentes en contextos rurales, que integren módulos sobre gestión del estrés, estrategias de afrontamiento positivo y desarrollo de habilidades socioemocionales. Asimismo, se sugiere gestionar mejoras en la infraestructura y dotación de recursos básicos, factores que inciden directamente en las condiciones psicosociales de trabajo.

Recomendación a los Propios Docentes, se incentiva a conformar redes de apoyo entre pares al interior de la institución, mediante círculos de reflexión o grupos de estudio, donde se compartan experiencias, estrategias de enseñanza adaptativa y recursos para el autocuidado emocional. El fortalecimiento de la comunidad docente es un paso activo hacia la construcción colectiva de resiliencia.

Recomendación para Futuras Investigaciones, se propone realizar estudios con enfoque mixto o cualitativo que profundicen en las experiencias subjetivas de los docentes en contextos rurales, explorando con mayor detalle cómo se construye la resiliencia día a

día y qué factores psicosociales son percibidos como más críticos. Esto enriquecería la comprensión del fenómeno y orientaría intervenciones más precisas.

Recomendación general, la institución educativa y las instancias de gestión deben integrar la perspectiva psicosocial y de resiliencia en sus políticas de desarrollo docente, entendiendo que invertir en el bienestar laboral y emocional del profesorado no es un gasto, sino una condición esencial para la calidad educativa y la sostenibilidad del servicio en zonas de difícil acceso.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Agencia Fides. (2024). Bilingual education for indigenous peoples: lack of teachers and adequate infrastructure. Recuperado de <https://www.fides.org/en/news/75453>
- Appvizer. (2021). Organización del trabajo: 12 consejos para planificar con éxito. <https://www.appvizer.es/revista/recursos-humanos/sirh/organizacion-del-trabajo>
- Avalos, E. (2022). Relaciones interpersonales y clima laboral en Empresa Minera J&S Contratistas Generales S.A.C., Provincia de Pataz: 2020. Tesis de pregrado para optar el Título Profesional de Licenciado en Trabajo Social) Universidad Nacional de Trujillo, Perú. <https://dspace.unitru.edu.pe/handle/UNITRU/18889>
- Benavides, R. M., Jácome, S. P., León, J. G., y Londo, F. P. (2025). Transformaciones en la educación superior: Adaptabilidad y resiliencia frente a la nueva normalidad. *Revista De Ciencias Sociales*, XXXI(1), 216-233.
- Benítez Barrera, E. A., Guano Galarza, T. M., & Chamba Herrera, Y. E. (2024). Desarrollo de la Competencia Socioemocional: Estrategias para Fortalecer la Resiliencia en el aula. *MENTOR revista de investigación educativa y deportiva*, 3(9), 811-824. <https://doi.org/10.56200/mried.v3i9.8652>
- Domínguez, L., Escobar, M. y Valderrama, D. (2021). Factores Psicosociales que Influyen en la Motivación Laboral del Personal Médico de una IPS en Yotoco. [Tesis de pregrado, Corporación Universitaria Minuto de Dios]. Repositorio Institucional. <https://repository.uniminuto.edu/handle/10656/18521>
- Edenred España. (2024). Tipos de organizaciones de los trabajos: verticales, horizontales y planas. Recuperado de <https://www.edenred.es/blog/tipos-de-organizaciones-de-los-trabajos-verticales-horizontales-y-planas/>
- El Huffington Post. (2024). Di adiós al horario de trabajo de 9 a 17 horas: así trabajarás antes de 2034. Recuperado de <https://www.huffingtonpost.es/economia/di->

adios-horario-trabajo-9-17-horas-asi-trabajaras-2034.html

- El País. (2024). Empleados más libres, pero más estresados: así ha cambiado el mundo del trabajo en los últimos 10 años. Recuperado de <https://elpais.com/economia/negocios/2024-09-14/empleados-mas-libres>
- Entreculturas. (2024). La mayoría de niños y niñas que no van a la escuela vive en áreas rurales: Entreculturas presenta una campaña para luchar contra la exclusión a nivel mundial. Recuperado de <https://cadenaser.com/comunitat-valenciana/2024/09/16/la-mayoria-de-ninos-y-ninas-que-no-van-a-la-escuela-vive-en-areas-rurales-entreculturas-presenta-una-campana-para-luchar-contr-la-exclusion-a-nivel-mundial-radio-valencia/>
- Euroinnova. (2022). ¿Qué es la organización del trabajo? Recuperado de <https://www.euroinnova.com/blog/que-es-la-organizacion-del-trabajo>
- Fernández Mantilla, M. M., Paiva-Zapata, C. A., Fernández Burgos, M. C., & Reynosa Navarro, E. (2025). Percusión corporal y bienestar psicológico en mujeres peruanas víctimas de violencia. *Retos*, 64, 877–889. <https://doi.org/10.47197/retos.v64.109783>
- Fingerman, G. (2021) *Relaciones Interpersonales*. Buenos Aires, Argentina, Editorial Ateneo.
- Gonzales Castillo, M. I. (2024). Factores psicosociales y resiliencia en estudiantes de un instituto público de Lima Metropolitana [Tesis de licenciatura, Universidad Nacional Federico Villarreal]. Repositorio Institucional UNFV. <https://repositorio.unfv.edu.pe/handle/20.500.13084/8549>
- Guayllasaca Guaman, J. M., & Astudillo Ávila, D. A. (2025). Resiliencia en jóvenes migrantes frente a los riesgos psicosociales que implican el viaje irregular por la frontera México – Estados Unidos. Cantón Santa Isabel, Azuay durante el periodo 2022. Universidad de Cuenca.
- Moreta-Herrera, R., Reyes-Valenzuela, C., Villagrán, L., Gaibor-González, I., & López-Castro, J. (2021). Estructura factorial del Cuestionario Bienestar Psicológico de Ryff en una muestra de universitarios ecuatorianos. *Revista de Psicología*, 30(1), 1–12. <https://doi.org/10.5354/0719-0581.2021.55410>

- Levi, D., & Rusu, A. (2023). Resiliencia Docente: Clave para el Bienestar y Éxito en la Educación. Bienestar Docente. Recuperado de <https://bienestardocente.cl/2024/06/04/resiliencia-docente-clave-para-el-bienestar-y-exito-en-la-educacion/>
- Organización Mundial de la Salud. (1984). Los factores psicosociales en el trabajo y su relación con la salud. https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/37881/9243561022_spa.pdf
- Paniagua Suárez, R. E., González Posada, C. M., Rueda Ramirez, S. M., Tangarife, I. H., & Sánchez Taborda, C. A. (2025). Depresión en adolescentes escolarizados asociada a algunos factores psicosociales en cinco poblaciones de Antioquia. *Revista Colombiana De Ciencias Sociales*, 16(1). <https://doi.org/10.21501/22161201.4810>
- Pinel Martínez, C. (2022). Factores psicológicos y sociales relacionados con la resiliencia en maestros y profesores [Tesis doctoral, Universidad de Almería]. Repositorio de la Universidad de Almería. <https://repositorio.ual.es/handle/10835/13512>
- Portocarrero Araujo, M. A., & Saucedo Burga, G. S. (2024). Factores psicosociales y resiliencia en pacientes del área de mujeres del Hospital Docente Las Mercedes - Distrito Chiclayo, 2023. Universidad Señor de Sipán. <https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/12382/Portocarrero%20Araujo%2c%20Miguel%20%2c%81ngel%20-%20Saucedo%20Burga%2c%20Gabriela%20Sucetty.pdf?sequence=12&isAllowed=y>
- Pulido Guerrero, E. G., Lora Carrillo, L. J., & Jiménez Ruiz, L. K. (2021). Factores psicosociales que influyen en el ausentismo: Evaluación de un modelo explicativo. *Interdisciplinaria*, 38(1), 149-162. <https://dx.doi.org/10.16888/interd.2021.38.1.10>
- Quichca Castro, Y. R. (2023). Estado del arte sobre los desafíos que enfrenta la Educación Básica Rural para lograr escuelas de calidad en el Perú. Recuperado de

<http://repositorio.pucp.edu.pe/index/handle/123456789/190037>

- Quintero Klinger, F. C. (2020). Relación entre los factores psicosociales y la capacidad de resiliencia en adultos con enfermedades crónicas no transmisibles atendidos en el Centro de Salud de Chimbacalle, noviembre 2018 - mayo 2019. Universidad Central del Ecuador. <https://www.dspace.uce.edu.ec/server/api/core/bitstreams/97fedfbd-fbba-43bc-8341-a1e64c93d53c/content>
- Rebaza Reyes, R. D. P. (2021). Resiliencia y bienestar psicológico en estudiantes de secundaria de una institución educativa del distrito de Victor Larco, 2019. Universidad Cayetano Heredia. https://repositorio.upch.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12866/9667/Resiliencia_RebazaReyes_Rocio.pdf?sequence=3&isAllowed=y
- Reyes Champi, P. A., Romero Cano, S. M., & Salazar Lopez, V. A. (2023). Resiliencia y estrés académico en estudiantes de cuarto y quinto año del nivel secundario de una institución educativa estatal - Ica, 2022. Universidad Continental. https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/13351/1/IV_FHU_501_TE_Reyes_Romero_Salazar_2023.pdf
- Segovia-Quesada, M., Díaz-Barriga, F., & Hernández-Pozo, M. R. (2020). Resiliencia del docente en situaciones de enseñanza y aprendizaje. *Revista Electrónica Educare*, 24(2), 411-429. <https://doi.org/10.15359/ree.24-2.22>
- Sequera Molina, L. (2022). Los profesores resilientes. *Revista ANPE*. Recuperado de <https://revista.anpe.es/los-profesores-resilientes/>
- Slack. (2022). Organización del trabajo eficiente: cómo aumentar la productividad. Recuperado de <https://slack.com/intl/es-es/blog/productivity/organizacion-del-trabajo>
- Socorro Ovalles, J. A. (2025). Factores de Riesgos Psicosociales y Psicológicos en los Docentes Universitarios. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 8(6), 5825-5845. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v8i6.15288
- Tenorio-Vílchez, C., & Sucari, W. (2021). Entender la resiliencia docente. Una mirada

- sistemática. Revista Innova Educación, 3(3), 204-218.
<https://doi.org/10.35622/j.rie.2021.03.012>
- The Courier Mail. (2024). Bush schools left behind in upgrades despite record budget. Recuperado de <https://www.couriermail.com.au/news/remote-territory-teachers-claim-nt-education-department-failing-remote-schools-and-students/news-story/33fd2374bc415c5d237050cb04b56423>
- Toríz Gómez, G. Y., & Contreras Roldán, S. (2023). Fortalecimiento docente en el método de estudio de casos, licenciatura en Derecho, FCAYS-UABC. En Experiencias en intervención educativa: Agentes, procesos de cambio y perspectivas educativas (pp. 67-88). Research Gate.
- Trujillo-Ulloa, W. A. (2024). Factores psicosociales laborales y sintomatología ansiosa y depresiva en cuidados intensivos de un hospital público de Nuevo Chimbote. Horizonte Médico (Lima), 24(1), e2501.
<http://www.scielo.org.pe/pdf/hm/v24n1/1727-558X-hm-24-01-e2501.pdf>
- Valle-Santana, M., González-Arratia López-Fuentes, N.I., Van Barneveld, J.O. y Domínguez Espinosa, A. del C., (2024). Factores de riesgo psicosocial, desgaste ocupacional y bienestar psicológico en docentes. Enseñanza e Investigación en Psicología. 6(1). 1-11.
<https://doi.org/10.62364/cneip.6.1.2024.252>
- Vargas, W. C., y García, M. (2021). Resiliencia, comprensión psicosocial para los pospenados del Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario en Colombia. Revista de Ciencias Sociales (Ve), XXVII (Número Especial 3), 151-167
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8081763>
- Villalobo Vergara, P., Barría Herrera, P., & Pasmanik, D. (2022). Relación docentes - estudiantes y resiliencia docente en contexto de pandemia. Psicoperspectivas, 21(2), 1-13.
 pág. 276<https://doi.org/10.5027/psicoperspectivas-vol21-issue2-fulltext-2567>

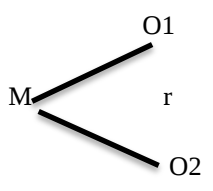
Anexos

Anexo 1: Matriz de operacionalización de variables

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición
Factores psicosociales	Paniagua et al. (2025) Los factores psicosociales son aspectos del entorno social y psicológico que afectan el comportamiento, el bienestar y el desarrollo de las personas. Esto incluye relaciones interpersonales, cultura, estrés, apoyo social y condiciones laborales.	Los factores psicosociales se definen como las condiciones laborales que afectan el bienestar y el rendimiento de los empleados. Se evalúan a través de cuatro dimensiones: la organización del trabajo, las relaciones interpersonales, el bienestar psicológico y el apoyo social/cultura organizacional.	Organización del Trabajo	Carga de trabajo	1, 2	Escala de Likert , ordinal.
				Autonomía en el trabajo	3, 4	
				Claridad de roles y funciones	5, 6	
			Relaciones Interpersonales	Calidad de la comunicación laboral	7, 8	
				Clima de cooperación y apoyo	9, 10	
				Liderazgo y apoyo directivo	11, 12	
			Bienestar Psicológico	Estrés laboral	13, 14	
				Ansiedad en el desempeño	15, 16	
				Satisfacción laboral	17, 18	
Resiliencia	Benítez et al. (2024) La resiliencia es la capacidad de las personas para poder afrontar, adaptarse y salir airoso de las adversidades o situaciones estresantes y de sus consecuencias, manteniendo un bienestar psicológico y funcional, utilizando estrategias de afrontamiento y recursos	La resiliencia se mide como la capacidad de afrontar y de superar adversidades, y está evaluada a través de cuatro dimensiones: afrontamiento (estrategias de gestión), adaptabilidad (ajuste al cambio), fortalecimiento personal (crecimiento interior).	Afrontamiento	Regulación emocional	1, 2	
				Capacidad de adaptación	3, 4	
				Estrategias de resolución de problemas	5, 6	
			Adaptabilidad	Flexibilidad cognitiva	7, 8	
				Ajuste emocional	9, 10	
				Tolerancia a la incertidumbre	11, 12	
			Fortalecimiento Personal	Autoestima	13, 14	
				Autoeficacia	15, 16	

	personales o apoyo social.			Optimismo ante la adversidad	17, 18	
--	----------------------------	--	--	------------------------------	--------	--

Anexo 2: Matriz de consistencia

PROBLEMA	OBJETIVO	HIPOTESIS	VARIABLES	METODOLOGIA	POBLACION Y MUESTRA
General ¿Qué relación hay entre los factores psicosociales y resiliencia en docentes de la I.E. N°20573 “Juan Pablo II”, Mariatana, Huarochirí, Región Lima-Provincias 2025?	General Determinar la relación que existe entre los factores psicosociales y resiliencia en docentes de la I.E. N°20573 “Juan Pablo II”, Mariatana, Huarochirí, Región Lima-Provincias 2025?	General Los factores psicosociales y resiliencia se relacionan significativamente en docentes de la I.E. N°20573 “Juan Pablo II”, Mariatana, Huarochirí, Región Lima-Provincias 2025.	V1: Factores psicosociales. V2: Resiliencia	Investigación de enfoque cuantitativo no experimental. De diseño No experimental, transeccional Correlacional.  Donde M = Muestra O1= Factores psicosociales O2 = Resiliencia. r = relación entre variables	La población de estudio estará constituida por 15 docentes. La muestra será no probabilística es de 15 docentes.
Específicos ¿Qué relación hay entre Organización del Trabajo y Afrontamiento en docentes de la I.E. N°20573 “Juan Pablo II”, Mariatana, Huarochirí, Región Lima-Provincias 2025? ¿Qué relación hay entre Relaciones	Específicos Establecer la relación entre la Organización del Trabajo y Afrontamiento en docentes de la I.E. N°20573 “Juan Pablo II”, Mariatana, Huarochirí, Región Lima-Provincias 2025. Examinar la	Específicos La relación es significativa entre la Organización del Trabajo y Afrontamiento en docentes de la I.E. N°20573 “Juan Pablo II”, Mariatana, Huarochirí, Región Lima-Provincias 2025. La relación es significativa entre las			

Interpersonales y Adaptabilidad en docentes de la I.E. N°20573 “Juan Pablo II”, Mariatana, Huarochiri, Región Lima-Provincias 2025? ¿Qué relación hay entre Bienestar Psicológico y Fortalecimiento Personal en docentes de la I.E. N°20573 “Juan Pablo II”, Mariatana, Huarochiri, Región Lima-Provincias 2025?	relación entre las Relaciones Interpersonales y Adaptabilidad en docentes de la I.E. N°20573“Juan Pablo II”, Mariatana, Huarochiri, Región Lima-Provincias 2025. Analizar la relación entre el Bienestar Psicológico y Fortalecimiento Personal en docentes de la I.E. N°20573“Juan Pablo II”, Mariatana, Huarochiri, Región Lima-Provincias 2025.	Relaciones Interpersonales y Adaptabilidad en docentes de la I.E. N°20573“Juan Pablo II”, Mariatana, Huarochiri, Región Lima-Provincias 2025. La relación es significativa entre el Bienestar Psicológico y Fortalecimiento Personal en docentes de la I.E. N°20573“Juan Pablo II”, Mariatana, Huarochiri, Región Lima-Provincias 2025.			
---	---	--	--	--	--

Anexo 3: INSTRUMENTOS

INSTRUMENTOS

Cuestionario sobre la relación entre Factores psicosociales y Resiliencia

En el presente cuestionario no hay respuesta incorrecta ya que se trata de la experiencia personal, por lo tanto, es totalmente anónimo, no se consignarán datos personales. Cada indicador tiene cinco opciones para responder de acuerdo a lo que describa. Lea cuidadosamente cada proposición y marque con un aspa (X) sólo una alternativa. Conteste todas las proposiciones. No hay respuestas buenas ni malas, son simplemente sus respuestas.

Escala y valores:

5. Siempre (S) 4. Casi Siempre (CS) 3. Algunas veces (AV) 2. Casi nunca (CN) 1. Nunca (N)

FACTORES PSICOSOCIALES					
Dimensión 1: Organización del Trabajo	N	CN	AV	CS	S
1. ¿Recibe usted una cantidad de tareas que puede completar dentro del horario laboral establecido?					
2. ¿Las actividades asignadas en su trabajo requieren un nivel de esfuerzo excesivo para completarlas?					
3. ¿Tiene libertad para organizar su tiempo y distribuir sus tareas diarias dentro del horario laboral?					
4. ¿Puede tomar decisiones sobre la planificación y ejecución de sus actividades sin depender constantemente de supervisión?					
5. ¿Recibe instrucciones claras y detalladas sobre sus funciones por parte de la institución educativa?					
6. ¿Tiene acceso a documentos o guías que definan claramente sus responsabilidades laborales?					
Dimensión 2: Relaciones Interpersonales	N	CN	AV	CS	S
7. ¿Recibe información clara y oportuna sobre las decisiones y cambios en la institución educativa?					
8. ¿Existe un canal de comunicación abierto y accesible entre docentes y directivo?					
9. ¿Los docentes colaboran entre sí para resolver problemas y mejorar la enseñanza en la institución?					
10. ¿Recibe apoyo de sus colegas cuando enfrenta dificultades en sus actividades laborales?					
11. ¿Los directivos brindan orientación clara y efectiva sobre las metas y objetivos institucionales?					
12. ¿Los directivos promueven un ambiente de confianza y respeto entre los docentes?					
Dimensión 3: Bienestar Psicológico	N	CN	AV	CS	S

13. ¿Siente que la carga laboral afecta su bienestar emocional y mental durante su jornada?					
14. ¿Experimenta tensión o ansiedad debido a las responsabilidades y exigencias del trabajo docente?					
15. ¿Siente nerviosismo o preocupación al momento de impartir clases o presentar evaluaciones?					
16. ¿Experimenta ansiedad al ser observado o evaluado en su desempeño docente por directivos o colegas?					
17. ¿Se siente satisfecho con las condiciones laborales y los recursos disponibles para su trabajo diario?					
18. ¿Disfruta de las actividades que realiza como docente dentro de la institución educativa?					
RESILIENCIA					
Dimensión 1: Afrontamiento	N	CN	AV	CS	S
1. ¿Logra mantener la calma y responder de manera equilibrada ante situaciones laborales estresantes e imprevistas?					
2. ¿Controla sus emociones negativas para evitar que afecten su desempeño y relaciones laborales?					
3. ¿Se ajusta con facilidad a cambios inesperados en la planificación y organización de su enseñanza?					
4. ¿Modifica sus estrategias pedagógicas cuando enfrenta dificultades en el proceso de aprendizaje de los estudiantes?					
5. ¿Analiza con calma las situaciones difíciles antes de tomar decisiones en su práctica docente?					
6. ¿Busca diversas alternativas antes de elegir la mejor solución ante un problema en el aula?					
Dimensión 2: Adaptabilidad	N	CN	AV	CS	S
7. ¿Adapta su planificación de clases cuando surgen cambios inesperados en el entorno educativo?					
8. ¿Modifica su enfoque pedagógico cuando los estudiantes no comprenden un tema como lo esperaba?					
9. ¿Mantiene la calma cuando enfrenta cambios imprevistos en el entorno educativo?					
10. ¿Encuentra formas efectivas de manejar el estrés ante situaciones nuevas o desafiantes en su trabajo?					
11. ¿Mantiene la tranquilidad cuando enfrenta cambios inesperados en su entorno educativo?					
12. ¿Acepta la incertidumbre sin experimentar niveles altos de ansiedad en su labor docente?					
Dimensión 3: Fortalecimiento Personal	N	CN	AV	CS	S
13. ¿Se siente capaz de superar los desafíos que enfrenta en su labor docente?					
14. ¿Considera que tiene las competencias necesarias para enfrentar dificultades en su entorno educativo?					
15. ¿Cree en su capacidad para resolver problemas complejos en el aula con esfuerzo y dedicación?					
16. ¿Se siente seguro de alcanzar sus metas educativas a pesar de los desafíos que enfrenta?					

17. ¿Mantiene una actitud positiva cuando enfrenta dificultades en su labor docente?					
18. ¿Se esfuerza por encontrar aspectos positivos en situaciones adversas dentro del entorno educativo?					

Anexo 4: Evaluación de Juicio de expertos (mínimo 3 expertos)



FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN JUICIO DE EXPERTO N° 01

I. DATOS GENERALES:

1.1 APELLIDOS Y NOMBRES DEL INFORMANTE: **Francisco Vásquez Carrillo**

1.2 GRADO ACADEMICO: Doctor

1.3 INSTITUCIÓN DONDE LABORA: Centro de investigación Educativa Maestro Educa

1.4 NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Relación entre Factores psicosociales y Resiliencia

1.5 AUTOR DEL INSTRUMENTO: Muñoz Ríos Noemí Elizabeth

1.6 TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN: Factores Psicosociales y Resiliencia en Docentes de la I.E. N° 20573 “Juan Pablo II” Mariatana, Huarochiri, Region Lima-Provincias", 2025

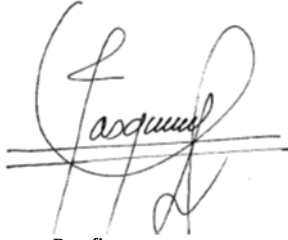
ASPECTOS DE VALIDACIÓN (Calificación cuantitativa)

INDICADORES DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO	CRITERIOS CUALITATIVOS	Deficiente	Regular	Bueno	Excelente
		(01-10)	(10-13)	(14-16)	(17-20)
		01% 25% 01	26% 50% 02	51% 75% 03	76% 100% 04
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.			15	
2.OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.			15	
3.ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la investigación.			15	
4.ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.				20
5.SUFICIENCIA	Valora las dimensiones en cantidad y calidad				20
6.INTENCIONALIDAD	Adecuado para cumplir con los objetivos trazados.				20
7.CONSISTENCIA	Basados en aspectos teóricos científicos de organización.				20
8.COHERENCIA	Establece coherencia entre las variables, dimensiones y indicadores				20
9.METODOLOGÍA	Cumple con los lineamientos metodológicos.				20
10.PERTINENCIA	El instrumento es adecuado al tipo de investigación.				20
Sub Total				45	140
Total: Sumatoria total x 0.005					

Intervalos	Resultados
0.00-0.49	Validez Nula
0.50-0.59	Validez muy baja
0.60-0.69	Validez baja
0.70-0.79	Validez aceptable
0.80-0.89	Validez buena
0.90-1.00	Validez muy buena

VALORACIÓN DE APLICABILIDAD: Validez muy buena 17-20 Aceptable

Lugar y Fecha: Chimbote, 28 de marzo del 2025

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Francisco', written over two horizontal lines.

Firma y Post firma:

Dr. Francisco Vásquez Carrillo DNI 32760688 Teléfono 956885012

FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN JUICIO DE EXPERTO N° 02

II. DATOS GENERALES:

1.1 APELLIDOS Y NOMBRES DEL INFORMANTE: Nancy María De la Cruz Chávez

1.2 GRADO ACADEMICO: Magister

1.3 INSTITUCIÓN DONDE LABORA: I:E Víctor Andrés Belaunde

1.4 NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Relación entre Factores psicosociales y Resiliencia

1.5 AUTOR DEL INSTRUMENTO: Muñoz Ríos Noemí Elizabeth

1.6 TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN: Factores Psicosociales y Resiliencia en Docentes de la I.E. N° 20573 “Juan Pablo II” Mariatana, Huarochiri, Region Lima-Provincias", 2025

ASPECTOS DE VALIDACIÓN (Calificación cuantitativa)

INDICADORES DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO	CRITERIOS CUALITATIVOS	Deficiente	Regular	Bueno	Excelente
		(01-10)	(10-13)	(14-16)	(17-20)
		01% 25% 01	26% 50% 02	51% 75% 03	76% 100% 04
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.				20
2.OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.				20
3.ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la investigación.				20
4.ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.				20
5.SUFICIENCIA	Valora las dimensiones en cantidad y calidad				20
6.INTENCIONALIDAD	Adecuado para cumplir con los objetivos trazados.				20
7.CONSISTENCIA	Basados en aspectos teóricos científicos de organización.				20
8.COHERENCIA	Establece coherencia entre las variables, dimensiones y indicadores				20
9.METODOLOGÍA	Cumple con los lineamientos metodológicos.				20
10.PERTINENCIA	El instrumento es adecuado al tipo de investigación.				20
Sub Total					200
Total: Sumatoria total x 0.005					

Intervalos	Resultados
0.00-0.49	Validez Nula
0.50-0.59	Validez muy baja
0.60-0.69	Validez baja
0.70-0.79	Validez aceptable
0.80-0.89	Validez buena
0.90-1.00	Validez muy buena

VALORACIÓN DE APLICABILIDAD: Validez muy buena 17-20 Aceptable

Lugar y Fecha: Chimbote, 28 de marzo del 2025

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Nancy', followed by a stylized flourish and a period.

Firma y Post firma:

Mg. Nancy María De la Cruz Chávez DNI 32903279 Teléfono 956885010

Variable1: Factores Psicosociales

[illegible]

Variable 2: resiliencia

[illegible]



USP

UNIVERSIDAD SAN PEDRO

REPOSITORIO INSTITUCIONAL DIGITAL

FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN DE DOCUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

1. Información del Autor				
MUÑOZ RIOS, NOEMI ELIZABETH		20648072	muñoznoeli06@gamil.com	
Apellidos y Nombres		DNI	Correo Electrónico	
2. Tipo de Documento de Investigación				
☒ Tesis	☐ Trabajo de Suficiencia Profesional	☐ Trabajo Académico	☐ Trabajo de Investigación	
3. Grado Académico o Título Profesional ¹				
☐ Bachiller	☐ Título Profesional	☐ Título Segunda Especialidad	☒ Maestría	☐ Doctorado
4. Título del Documento de Investigación				
Factores psicosociales y resiliencia en docentes de la Institución Educativa N° 20573 Juan Pablo II de Mariatana, Huarochiri, Region Lima-Provincias", 2025				
5. Programa Académico				
Maestría en Educación con mención en Docencia Universitaria y Gestión Educativa				
6. Tipo de Acceso al Documento				
☒ Abierto o Público ¹ (Info: eu-repo/semantic/openAccess)		☐ Acceso restringido ² (Info: eu-repo/semantic/restrictedAccess) (*)		
(*) En caso de restringido sustentar motivo				

A. Originalidad del Archivo Digital

Por el presente dejo constancia que el archivo digital que entrego a la Universidad, es la versión final del trabajo de investigación sustentado y aprobado por el Jurado Evaluador y forma parte del proceso que conduce a obtener el grado académico o título profesional.

B. Otorgamiento de una licencia CREATIVE COMMONS ⁵

El autor, por medio de este documento, autoriza a la Universidad, publicar su trabajo de investigación en formato digital en el Repositorio Institucional Digital, al cual se podrá acceder, preservar y difundir de forma libre y gratuita, de manera íntegra a todo el documento. ⁶

Lugar	Día	Mes	Año
Chimbote	01	04	2026



Firma

Importante

- Según Resolución de Consejo Directivo N° 033-2016-SUNEDU-CD, Reglamento del Registro Nacional de Trabajos de Investigación para optar Grados Académicos y Títulos Profesionales, Art. 8, inciso 8.2
- Ley N° 30035, Ley que regula el Repositorio Nacional Digital de Ciencia, Tecnología e Innovación de Acceso Abierto y D.S. 006-2015-PCM
- Si el autor eligió el tipo de acceso abierto o público, otorga a la Universidad San Pedro una licencia no exclusiva, para que se pueda hacer arreglos de forma en la obra y difundir en el Repositorio Institucional Digital. Respetando siempre los Derechos de Autor y Propiedad Intelectual de acuerdo y en el Marco de la Ley 822.
- En caso de que el autor elija la segunda opción, únicamente se publicará los datos del autor y resumen de la obra, de acuerdo a la directiva N° 004-2018-CONCYTEC-DEGC (Números 5.2 y 6.7) que norma el funcionamiento del Repositorio Nacional Digital
- Las licencias Creative Commons (CC) es una organización internacional sin fines de lucro que pone a disposición de los autores un conjunto de licencias flexibles y de herramientas tecnológicas que facilitan la difusión de información, recursos educativos, obras artísticas y científicas, entre otras. Estas licencias también garantizan que el autor obtenga el crédito por su obra.
- Según el inciso 12.2, del artículo 12° del Reglamento del Registro Nacional de Trabajos de Investigación para optar grados académicos y títulos profesionales-RENATI "Las universidades, instituciones y escuelas de educación superior tienen como obligación registrar todos los trabajos de investigación y proyectos, incluyendo los metadatos en sus repositorios institucionales precisando si son de acceso abierto o restringido, los cuales serán posteriormente recolectados por el Repositorio Digital RENATI, a través del Repositorio ALICIA".

Nota: - En caso de falsedad en los datos, se procederá de acuerdo a ley 27444, art. 32, num. 32.3).

Factores psicosociales y resiliencia en docentes de la
Institución Educativa N° 20573 Juan Pablo II de Mariatana,
Huarochiri, Region Lima-Provincias", 2025

INFORME DE ORIGINALIDAD

20%

INDICE DE SIMILITUD

19%

FUENTES DE INTERNET

%

PUBLICACIONES

6%

TRABAJOS DEL
ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1

docplayer.es

Fuente de Internet

3%

2

www.coursehero.com

Fuente de Internet

1%

3

repositorio.ucv.edu.pe

Fuente de Internet

1%

4

repositorio.uns.edu.pe

Fuente de Internet

1%

5

Submitted to Universidad Nacional de Trujillo

Trabajo del estudiante

1%

6

repositorio.undac.edu.pe

Fuente de Internet

<1%

7

actiosoftware.com

Fuente de Internet

<1%

8

repositorio.uss.edu.pe

Fuente de Internet

<1%

9

repositorio.unc.edu.pe

Fuente de Internet

<1%

10

www.dspace.uce.edu.ec

Fuente de Internet

<1%

11

press.religacion.com

Fuente de Internet

<1%

12	Fuente de Internet	<1 %
13	repositorio.uladech.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
14	repositorio.uct.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
15	hdl.handle.net Fuente de Internet	<1 %
16	repositorio.upsc.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
17	Submitted to Instituto Superior de Artes, Ciencias y Comunicación IACC Trabajo del estudiante	<1 %
18	repositorio.udh.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
19	ciencialatina.org Fuente de Internet	<1 %
20	renati.sunedu.gob.pe Fuente de Internet	<1 %
21	Submitted to Universidad Andina Nestor Caceres Velasquez Trabajo del estudiante	<1 %
22	produccioncientificaluz.org Fuente de Internet	<1 %
23	es.slideshare.net Fuente de Internet	<1 %
24	revistareg.com Fuente de Internet	<1 %
25	repositorio.upch.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
26	Submitted to Universidad del Sinú Trabajo del estudiante	

<1 %

27

www.investigarmqr.com

Fuente de Internet

<1 %

28

Submitted to ucol

Trabajo del estudiante

<1 %

29

www.researchgate.net

Fuente de Internet

<1 %

30

Submitted to Corporación Universitaria
Iberoamericana

Trabajo del estudiante

<1 %

31

repositorio.umsa.bo

Fuente de Internet

<1 %

32

repositorio.usanpedro.edu.pe

Fuente de Internet

<1 %

33

Submitted to Universidad Privada San Pedro

Trabajo del estudiante

<1 %

34

dialnet.unirioja.es

Fuente de Internet

<1 %

35

www.uticvirtual.edu.py

Fuente de Internet

<1 %

36

Submitted to Universidad Señor de Sipan

Trabajo del estudiante

<1 %

37

repositorio.ulasamericas.edu.pe

Fuente de Internet

<1 %

38

corporativo.eroski.es

Fuente de Internet

<1 %

39

repositorio.unife.edu.pe

Fuente de Internet

<1 %

40

www.dykinson.com

Fuente de Internet

<1 %

41	Submitted to Pontificia Universidad Catolica del Ecuador - PUCE	<1 %
	Trabajo del estudiante	
42	Submitted to Universidad Pedagógica Experimental Libertador (UPEL)	<1 %
	Trabajo del estudiante	
43	repositorio.upla.edu.pe	<1 %
	Fuente de Internet	
44	Submitted to Universidad Nacional Santiago Antunez de Mayolo	<1 %
	Trabajo del estudiante	
45	repositorio.upeu.edu.pe	<1 %
	Fuente de Internet	
46	repositorio.upt.edu.pe	<1 %
	Fuente de Internet	
47	Submitted to Universidad Cesar Vallejo	<1 %
	Trabajo del estudiante	
48	Submitted to Universitat Internacional de Catalunya	<1 %
	Trabajo del estudiante	
49	repositorio.unica.edu.pe	<1 %
	Fuente de Internet	
50	repositorio.untumbes.edu.pe	<1 %
	Fuente de Internet	
51	www.mlsjournals.com	<1 %
	Fuente de Internet	
52	dspace.ups.edu.ec	<1 %
	Fuente de Internet	
53	editorial.ucatolicaluisamigo.edu.co	<1 %
	Fuente de Internet	
54	rcientificas.uninorte.edu.co	<1 %
	Fuente de Internet	

55	repositorio.uchile.cl Fuente de Internet	<1 %
56	repositorio.unu.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
57	repository.uniminuto.edu Fuente de Internet	<1 %
58	revistahorizonte.ujat.mx Fuente de Internet	<1 %
59	saber.ucv.ve Fuente de Internet	<1 %
60	www.monografias.com Fuente de Internet	<1 %
61	dspace.unitru.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
62	issuu.com Fuente de Internet	<1 %
63	libros.umariana.edu.co Fuente de Internet	<1 %
64	newburghschools.org Fuente de Internet	<1 %
65	pricila.senacyt.gob.pa Fuente de Internet	<1 %
66	repositorio.autonomadeica.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
67	repositorio.uncp.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
68	repositorioacademico.upc.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
69	revhipertension.com Fuente de Internet	<1 %

70	revistas.pucp.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
71	revistas.ucatolicaluisamigo.edu.co Fuente de Internet	<1 %
72	www.abacolombia.org Fuente de Internet	<1 %
73	www.agromartin.com Fuente de Internet	<1 %
74	www.scielo.org.pe Fuente de Internet	<1 %
75	www.us.es Fuente de Internet	<1 %
76	Submitted to Universidad del Atlántico Medio Trabajo del estudiante	<1 %
77	bdigital.uexternado.edu.co Fuente de Internet	<1 %
78	bkd.wonosobokab.go.id Fuente de Internet	<1 %
79	dspace.unach.edu.ec Fuente de Internet	<1 %
80	fete.ugt.org Fuente de Internet	<1 %
81	ir.haramaya.edu.et Fuente de Internet	<1 %
82	omniscens.com Fuente de Internet	<1 %
83	repositorio.ucp.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
84	repositorio.unach.edu.pe Fuente de Internet	<1 %

85	repositorio.unap.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
86	repositorio.unfv.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
87	repositorio.usmp.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
88	repositorio.utesup.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
89	repository.unad.edu.co Fuente de Internet	<1 %
90	reunir.unir.net Fuente de Internet	<1 %
91	sriagral.uabc.mx Fuente de Internet	<1 %
92	tecnicasinvestigacion2015.blogspot.com Fuente de Internet	<1 %
93	www.aragon.ccoo.es Fuente de Internet	<1 %
94	www.cienciayeducacion.com Fuente de Internet	<1 %
95	www.educacion.yucatan.gob.mx Fuente de Internet	<1 %
96	www.gacetasanitaria.org Fuente de Internet	<1 %
97	www.jmcprl.net Fuente de Internet	<1 %
98	www.msdmanuals.com Fuente de Internet	<1 %
99	www.sap.org.ar Fuente de Internet	<1 %

100

www.semanticscholar.org

Fuente de Internet

<1 %

101

www.slideshare.net

Fuente de Internet

<1 %

102

www.unilibre.edu.co

Fuente de Internet

<1 %

Excluir citas

Apagado

Excluir coincidencias

< 6 words

Excluir bibliografía

Activo