



**UNIVERSIDAD
MARCELINO CHAMPAGNAT**
FACULTAD DE EDUCACIÓN Y PSICOLOGÍA

TRABAJO DE SUFICIENCIA PROFESIONAL

**NIVELES DE RESILIENCIA EN DOCENTES DE TRES INSTITUCIONES
EDUCATIVAS PÚBLICAS EN LA CIUDAD DE CAJAMARCA**

Para optar al Título Profesional de:

Autoras

HNA. MARÍA LUCILA FUENTES ORTIZ

CÓDIGO ORCID: 0009-0007-7710-7200

**LICENCIADA EN EDUCACIÓN SECUNDARIA, ESPECIALIDAD
PSICOLOGÍA**

ANA ROSARIO MUÑOZ REFORME

CÓDIGO ORCID: 0009-0005-7059-2640

LICENCIADA EN EDUCACIÓN PRIMARIA

HNA. LYDIA ROJAS MUÑOZ

CÓDIGO ORCID: 0009-0002-8772-6244

**LICENCIADA EN EDUCACIÓN SECUNDARIA, ESPECIALIDAD
PSICOLOGÍA**

LUZ YAPO PILCO

CÓDIGO ORCID: 0009-0002-7150-0638

**LICENCIADA EN EDUCACIÓN SECUNDARIA, ESPECIALIDAD
CIENCIAS RELIGIOSAS**

Asesora

Dra. Elsa Bustamante Quiroz

CÓDIGO ORCID: 0000-0003-0227-3320

Línea de investigación:

6. Evaluación e intervención para el desarrollo del comportamiento organizacional

Lima- Perú

2024



DECLARACIÓN JURADA DE ORIGINALIDAD

ININ-F-002

V. 02

Página 2 de 59

Yo, María Fuentes Ortiz, identificado (a) con DNI N° **41440682**, egresada de la Escuela Profesional de Educación Secundaria, Especialidad Psicología, de la Universidad Marcelino Champagnat.

Declaro bajo juramento que, la presente Tesis titulada (o): niveles de resiliencia en docentes, es de mi total autoría. El documento es original, no ha sido presentado anteriormente para obtener algún grado académico o título profesional. Ha sido realizado bajo la asesoría de la Dra. Elsa Bustamante Quiroz

Asimismo, declaro que he respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por lo tanto, asumo la responsabilidad de cualquier error /omisión que pudiera haber en la presente investigación.

Firma del autor



DECLARACIÓN JURADA DE ORIGINALIDAD

ININ-F-002

V. 02

Página 3 de 59

Yo, Ana Muñoz Reforme, identificado (a) con DNI N° **48265519**, egresada de la Escuela Profesional de Educación Primaria, de la Universidad Marcelino Champagnat.

Declaro bajo juramento que, la presente Tesis titulada (o): niveles de resiliencia, es de mi total autoría. El documento es original, no ha sido presentado anteriormente para obtener algún grado académico o título profesional. Ha sido realizado bajo la asesoría de la Dra. Elsa Bustamante Quiroz

Asimismo, declaro que he respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por lo tanto, asumo la responsabilidad de cualquier error /omisión que pudiera haber en la presente investigación.

Firma del autor



DECLARACIÓN JURADA DE ORIGINALIDAD

ININ-F-002

V. 02

Página 4 de 59

Yo, Lydia Rojas Muños, identificado (a) con DNI N° **46838894**, egresada de la Escuela Profesional de Educación Secundaria, Especialidad Psicología, de la Universidad Marcelino Champagnat.

Declaro bajo juramento que, la presente Tesis titulada (o): niveles de resiliencia, es de mi total autoría. El documento es original, no ha sido presentado anteriormente para obtener algún grado académico o título profesional. Ha sido realizado bajo la asesoría de la Dra. Elsa Bustamante Quiroz

Asimismo, declaro que he respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por lo tanto, asumo la responsabilidad de cualquier error /omisión que pudiera haber en la presente investigación.

Firma del autor



DECLARACIÓN JURADA DE ORIGINALIDAD

ININ-F-002

V. 02

Página 5 de 59

Yo, Luz Yapo Pilco, identificado (a) con DNI N° **10866941**, egresada de la Escuela Profesional de Educación Secundaria, Especialidad Ciencias Religiosas, de la Universidad Marcelino Champagnat.

Declaro bajo juramento que, la presente Tesis titulada (o): niveles de resiliencia, es de mi total autoría. El documento es original, no ha sido presentado anteriormente para obtener algún grado académico o título profesional. Ha sido realizado bajo la asesoría de la Dra. Elsa Bustamante Quiroz

Asimismo, declaro que he respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por lo tanto, asumo la responsabilidad de cualquier error /omisión que pudiera haber en la presente investigación.

Firma del autor



UNIVERSIDAD MARCELINO CHAMPAGNAT
Facultad de Educación y Psicología

ACTA DE APROBACIÓN PROGRAMA DE ACOMPAÑAMIENTO PARA LA TITULACIÓN - PAT

Ante el Jurado conformado por los docentes:

Mag. Verónica Ángela BRINGAS ALVAREZ	Presidenta
Mag. Celia Jacinta MONTENEGRO BIORGGIO	Vocal
Mag. Rocío BARRIENTOS MONTELLANOS	Secretaria

MARIA LUCILA FUENTES ORTIZ, Bachiller en Educación, ha sustentado su Trabajo de Suficiencia Profesional, titulado “**Niveles de resiliencia en docentes de tres instituciones educativas públicas en la ciudad de Cajamarca**”, para optar al Título Profesional de Licenciada en Educación Secundaria, Especialidad Psicología.

El Jurado después de haber deliberado sobre la calidad de la sustentación y del Trabajo de Suficiencia Profesional, acordó declarar a la Bachiller en Educación:

CÓDIGO	NOMBRES Y APELLIDOS	RESULTADO
2008343	MARIA LUCILA FUENTES ORTIZ	APROBADA POR UNANIMIDAD

Concluido el acto de sustentación, la Presidenta del Jurado levantó la Sesión Académica.

Santiago de Surco, 13 de abril del 2024.

SECRETARIA

VOCAL

PRESIDENTA



UNIVERSIDAD MARCELINO CHAMPAGNAT
Facultad de Educación y Psicología

ACTA DE APROBACIÓN PROGRAMA DE ACOMPAÑAMIENTO PARA LA TITULACIÓN - PAT

Ante el Jurado conformado por los docentes:

Mag. Verónica Ángela BRINGAS ALVAREZ	Presidenta
Mag. Celia Jacinta MONTENEGRO BIORGGIO	Vocal
Mag. Rocío BARRIENTOS MONTELLANOS	Secretaria

ANA ROSARIO MUÑOZ REFORME, Bachiller en Educación, ha sustentado su Trabajo de Suficiencia Profesional, titulado “**Niveles de resiliencia en docentes de tres instituciones educativas públicas en la ciudad de Cajamarca**”, para optar al Título Profesional de Licenciada en Educación Primaria.

El Jurado después de haber deliberado sobre la calidad de la sustentación y del Trabajo de Suficiencia Profesional, acordó declarar a la Bachiller en Educación:

CÓDIGO	NOMBRES Y APELLIDOS	RESULTADO
2012263	ANA ROSARIO MUÑOZ REFORME	APROBADA POR UNANIMIDAD

Concluido el acto de sustentación, la Presidenta del Jurado levantó la Sesión Académica.

Santiago de Surco, 13 de abril del 2024.

SECRETARIA

VOCAL

PRESIDENTA



UNIVERSIDAD MARCELINO CHAMPAGNAT
Facultad de Educación y Psicología

ACTA DE APROBACIÓN PROGRAMA DE ACOMPAÑAMIENTO PARA LA TITULACIÓN - PAT

Ante el Jurado conformado por los docentes:

Mag. Verónica Ángela BRINGAS ALVAREZ	Presidenta
Mag. Celia Jacinta MONTENEGRO BIORGGIO	Vocal
Mag. Rocío BARRIENTOS MONTELLANOS	Secretaria

LYDIA ROJAS MUÑOZ, Bachiller en Educación, ha sustentado su Trabajo de Suficiencia Profesional, titulado “**Niveles de resiliencia en docentes de tres instituciones educativas públicas en la ciudad de Cajamarca**”, para optar al Título Profesional de Licenciada en Educación Secundaria, Especialidad Psicología.

El Jurado después de haber deliberado sobre la calidad de la sustentación y del Trabajo de Suficiencia Profesional, acordó declarar a la Bachiller en Educación:

CÓDIGO	NOMBRES Y APELLIDOS	RESULTADO
46838894	LYDIA ROJAS MUÑOZ	APROBADA POR UNANIMIDAD

Concluido el acto de sustentación, la Presidenta del Jurado levantó la Sesión Académica.

Santiago de Surco, 13 de abril del 2024.

SECRETARIA

VOCAL

PRESIDENTA



UNIVERSIDAD MARCELINO CHAMPAGNAT
Facultad de Educación y Psicología

ACTA DE APROBACIÓN PROGRAMA DE ACOMPAÑAMIENTO PARA LA TITULACIÓN - PAT

Ante el Jurado conformado por los docentes:

Mag. Verónica Ángela BRINGAS ALVAREZ	Presidenta
Mag. Celia Jacinta MONTENEGRO BIORGGIO	Vocal
Mag. Rocío BARRIENTOS MONTELLANOS	Secretaria

LUZ YAPO PILCO, Bachiller en Educación, ha sustentado su Trabajo de Suficiencia Profesional, titulado “**Niveles de resiliencia en docentes de tres instituciones educativas públicas en la ciudad de Cajamarca**”, para optar al Título Profesional de Licenciada en Educación Secundaria, Especialidad Ciencias Religiosas.

El Jurado después de haber deliberado sobre la calidad de la sustentación y del Trabajo de Suficiencia Profesional, acordó declarar a la Bachiller en Educación:

CÓDIGO	NOMBRES Y APELLIDOS	RESULTADO
2003710	LUZ YAPO PILCO	APROBADA POR UNANIMIDAD

Concluido el acto de sustentación, la Presidenta del Jurado levantó la Sesión Académica.

Santiago de Surco, 13 de abril del 2024.

SECRETARIA

VOCAL

PRESIDENTA

Dedicatoria

El presente trabajo de investigación dedico a Jesús mi mejor amigo que me ama inmensamente, a mi Madre Celestial la Virgen María por protegerme en cada momento de mi vida consagrada y a mi Congregación Religiosa Misioneras de Jesús Sacramentado y de María Santísima, a mis padres y hermanos y a mi asesora la Doctora Elsa Bustamante por su tiempo dedicado para guiarme en mi trabajo de Suficiencia Profesional, a mis amigas con quien he realizado mi trabajo para obtener el título profesional.

María Lucila Fuentes Ortíz

A Dios por ser la fuente de mi existencia, a mi madre por darme la vida, a mis hermanos (as); a mis queridas hermanas de la congregación “Hijas del Corazón de María” y a todas las personas que de una u otro manera me han ayudado en este proceso.

Ana Rosario Muñoz Reforme.

En primer lugar, dedico este trabajo a Dios y a la Santísima Virgen María por la sabiduría y fortaleza recibida, asimismo, a las formadas de mi amada congregación “Misioneras de Jesús Sacramentado y de María Santísima”, a mis padres, hermanos y amigos.

Hna. Lydia Rojas Muñoz.

Este trabajo y esfuerzo lo dedico de manera especial a cada uno de mis familiares y amigos que me animaron para culminar esta etapa de mi carrera profesional, de manera especial a mi madre Celestina Pilco Chambi, quien celebra cada uno de mis logros y mi hijo José Joel Berrocal Yapo, quien es la razón de mi esfuerzo.

Luz Yapo Pilco

Agradecimientos

Agradezco infinitamente a Dios por ser el Dueño de mi vida, por asistirme con su sabiduría, a mi Congregación Religiosa Misioneras de Jesús Sacramentado y de María Santísima, por el apoyo incondicional para culminar con mi carrera profesional, a mis padres y hermanos por sus palabras de aliento para continuar con mis estudios, a mi Alma Mater Universidad Marcelino Champagnat. Donde aprendí que “para educar hay que amar”, a cada uno de los profesores y profesoras que me han brindado con dedicación sus sabias enseñanzas. A mi asesora la Doctora Elsa Bustamante por su amabilidad en guiarme en este trabajo de suficiencia profesional.

María Lucila Fuentes Ortíz

Agradecerle a Dios, por darme la fuerza de seguir adelante a pesar de las dificultades, a mi familia por ser mi base de fortaleza, a mis hermanas de las “Hijas del Corazón de María” por impulsarme cada día a seguir adelante tanto en mi formación personal, espiritual y profesional, a mi querida alma mater Universidad Marcelino Champagnat, que me enseñó que para “Educar hay que Amar”, a mi asesora Dra. Elsa Bustamante por su enseñanza y paciencia y a mis queridas compañeras que juntas nos hemos alentado para cumplir la meta trazada.

Ana Rosario Muñoz Reforme

Mi profundo agradecimiento de manera principal a Dios, por la perseverancia y fuerza recibida a lo largo de los siete años de estudio; a mi Alma Mater Universidad Marcelino Champagnat, donde aprendí a elegir la educación por vocación; mi gratitud a mi congregación “Misioneras de Jesús Sacramentado y de María Santísima”, por el apoyo incondicional, también, a mi asesora la Dra. Elsa Bustamante y a todas las personas que me apoyaron de diferentes formas para culminar con éxito la meta que me he trazado ¡Muchas gracias!

Lydia Rojas Muñoz

Mi principal agradecimiento es para Dios, fundamento de mi vida, quien permite cada uno de mis logros; a mi Alma Mater, Universidad Marcelino Champagnat, donde aprendí a SUPER PETRAM EDIFICABO (edificar sobre la roca) la pasión por la educación, desde el ejemplo de cada maestro a lo largo de los siete años de estudio; agradezco también a cada una de las maestras que nos han guiado con sabiduría y paciencia en el proceso del trabajo de suficiencia profesional y de manera especial a mi asesora, Dra. Elsa Bustamante Quiroz por su dedicación y esmero para culminar el trabajo; a cada una de mis compañeras del equipo por su esfuerzo en bregar juntas hasta llegar a la meta. También a mis benefactoras Ana Cecilia y Claudia Mariela Tafur Mendoza, quienes fueron un apoyo importante para culminar con éxito.

Luz Yapó Pilco

Contenido

Introducción	¡Error! Marcador no definido.
1. Planteamiento del problema.....	3
1.1. Presentación del problema	3
1.2. Definición del Problema	5
1.2.1. Problema general.....	5
1.2.2. Problemas específicos	5
1.3. Justificación	6
1.4. Objetivos	6
1.4.1. Objetivo(s) General(es).....	6
1.4.2. Objetivos específicos.....	6
2. Marco teórico	8
2.1. Antecedentes	8
Internacional	8
Nacional	10
2.2 Bases teóricas.....	11
2.2.1. Concepto de resiliencia	11
2.2.2. La resiliencia en el campo educativo	12
2.2.3. Dimensiones de la resiliencia en docentes.....	14
a. Participación significativa.....	14

Contenido

c. Autoestima y aprendizaje.....	15
d. Percepción y apoyo	15
2.2.5. Importancia de la resiliencia en los docentes.....	16
2.3. Definición de términos básicos	16
2.4. Marco situacional.....	18
3. Hipótesis y variables	19
3.1. Variable.....	19
3.1.1. Definición conceptual	19
3.1.2. Operacionalización de la variable.....	19
4. Metodología.....	19
4.4.1. Nivel de investigación.....	20
4.4.2. Tipo y diseño de investigación.....	20
4.4.3. Población y muestra	21
5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	22
5.5.1. Técnica de recolección de datos	22
5.5.2. Instrumento	22
5.5.3. Técnicas de procesamiento y análisis de datos	23
6. Resultados	25
6.1 Presentación de estadísticos descriptivos.....	25
7. Conclusión y recomendaciones.....	33

Contenido

7.2 Recomendaciones34

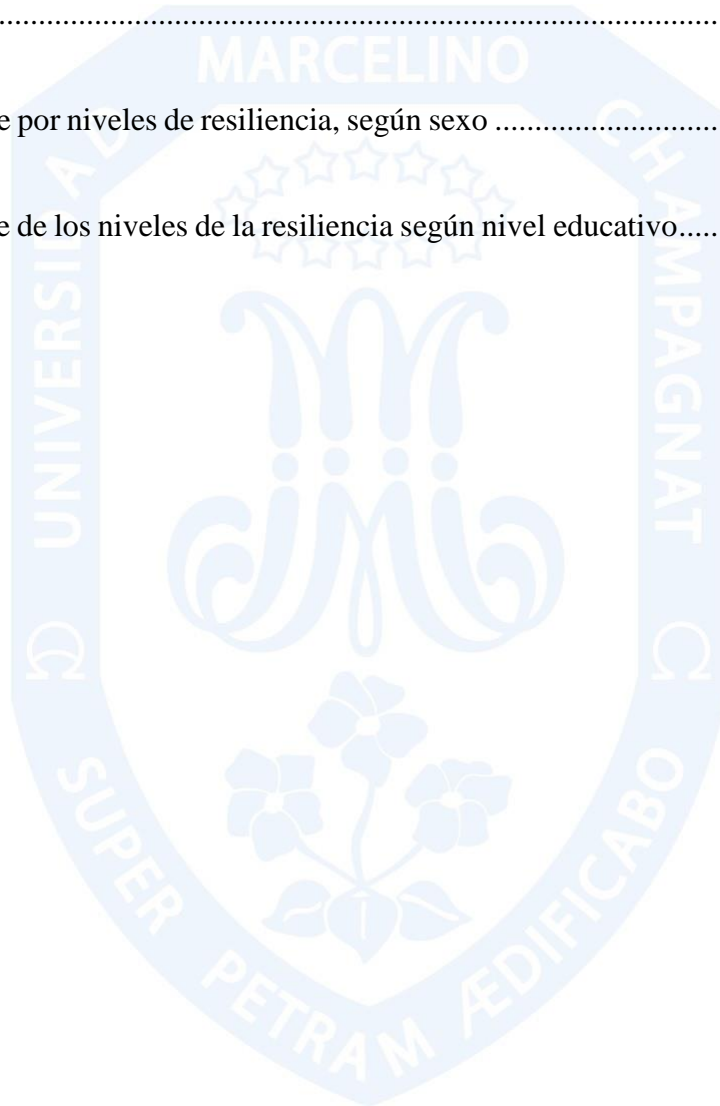
Referencias.....35

Apéndice41



Lista de tablas

Tabla 1: Escala ordinal para niveles de resiliencia	24
Tabla 2: Análisis descriptivo de la resiliencia general y sus factores	26
Tabla 3: Frecuencia y porcentaje para la resiliencia general y sus factores según los niveles	27
Tabla 4: Porcentaje por niveles de resiliencia, según sexo	28
Tabla 5: Porcentaje de los niveles de la resiliencia según nivel educativo.....	28



Resumen

Esta investigación tuvo como objetivo determinar los niveles de resiliencia en docentes de tres instituciones educativas públicas en la ciudad de Cajamarca. La investigación fue de nivel descriptivo, de tipo cuantitativo y con un diseño no experimental descriptivo simple. La muestra estuvo conformada por 68 docentes de los niveles de educación inicial, educación primaria y educación secundaria. El instrumento utilizado fue Escala de Resiliencia Docente (ER-D) de Guerra, 2013. Los resultados mostraron que en la variable global y en las dimensiones: *participación significativa*, *conducta prosocial* y *autoestima y aprendizaje* prevalece el nivel *medio*, en cuanto a la dimensión *percepción de apoyo* predomina el nivel *alto* con un 63.2%. Se llegó a la conclusión que en los docentes de estas tres instituciones educativas prevalece el nivel *medio* de resiliencia.

Palabras clave: resiliencia docente, instituciones educativas públicas, ciudad de Cajamarca, niveles de resiliencia.

Abstract

This research aimed to determine the levels of resilience in teachers from three public educational institutions in the city of Cajamarca. The research had a descriptive, quantitative methodology and a simple descriptive non-experimental design. The sample was made up of 68 teachers from the initial education, primary education and secondary education levels. The instrument used was the Teaching Resilience Scale (ER-D) from Guerra, 2013. The results showed that in the global variable and in the dimensions: *significant participation, prosocial behavior and self-esteem and learning*, the medium level prevails, in terms of the dimension *Perception of support* predominates at the high level with 63.2%. It was concluded that the average level of resilience prevails in the teachers of these three educational institutions.

Keywords: teacher resilience, public educational institutions, city of Cajamarca, levels of resilience.

Introducción

A lo largo de la vida, el ser humano va afrontando situaciones adversas que están inmersas en lo cotidiano y ante las cuales ha de buscar salir fortalecido para adaptarse a las diferentes situaciones. La sociedad está en constante cambio, por lo que las personas están llamadas a cultivar una capacidad que les permita afrontar los problemas y darles solución; a esta capacidad se le denomina *resiliencia*.

La *resiliencia* es un término que proviene del latín *resilio*, que quiere decir; rebotar, regresar o volver a lo que dio origen (Osorio, 2015). Asimismo, Guerra (2010) afirma, que es la capacidad que tiene la persona para salir adelante pese a las realidades adversas.

En el mundo existen profesionales que tienen la misión de fortalecer la capacidad resiliente para buscar solución a los retos que se presentan en la vida cotidiana, estos profesionales se encuentran agrupados en las diferentes especialidades, entre ellos están los educadores que tienen la misión de orientar, guiar y acompañar, puesto que el campo educativo es importante para el óptimo crecimiento de una nación.

Guerra (2010) sustenta que la resiliencia es la fuente principal para el desarrollo de un país, la calidad educativa y constante superación de los maestros frente a los momentos desfavorables y el progreso de la sociedad. Por esta razón, es importante tener una educación que suscite la capacidad de resiliencia en las instituciones educativas. Pérez (2007) afirma que un docente convencido de su misión como educador puede transmitir a los estudiantes la capacidad de superación, creer que ellos pueden llegar a ser personas productivas, optimistas y con una visión de futuro.

Los docentes han tenido que afrontar retos después de la pandemia, tales como el reincorporarse a su centro de labores, y establecer relaciones interpersonales con la comunidad educativa y padres de familia; en este contexto se hizo necesario realizar un estudio para determinar los niveles de resiliencia en los maestros.

La resiliencia docente es un tema de investigación que está tomando más protagonismo en los estudios científicos, porque busca mejorar la calidad educativa en todo el país; asimismo, en la ciudad de Cajamarca se requiere profundizar sobre este tema, por tal motivo este trabajo tuvo como objetivo determinar los niveles de resiliencia en docentes de tres instituciones educativas públicas en la ciudad de Cajamarca, para contribuir y fortalecer el conocimiento científico en el campo educativo.

Esta investigación está organizada en siete secciones: en la primera, se describe el planteamiento del problema, la formulación del problema, la justificación y los objetivos. En la segunda, se redacta el marco teórico, lo que es relevante puesto que se profundiza en diversos estudios realizados en torno al tema a investigar, como son: antecedentes internacionales y antecedentes nacionales, asimismo, dentro de este apartado están incluido las bases teóricas, definición de términos y marco situacional. En la tercera, se presenta la descripción de la variable: definición conceptual y la operacionalización. En la cuarta, se encuentra la metodología que abarca la presentación del tipo y diseño de la investigación, la población y muestra y la técnica e instrumento de recolección de datos, así como el procesamiento de los datos. En la quinta, se presenta los resultados de la investigación. En la sexta, se encuentra la discusión de los resultados. Finalmente, en la séptima se hallan las conclusiones y recomendaciones.

1. Planteamiento del problema

1.1. Presentación del problema

El ser humano en todo contexto y circunstancia de la vida manifiesta un potencial para salir adelante. Prueba de ello, es lo que se vivió en la pandemia del Covid-19, donde las personas requirieron desarrollar respuestas adecuadas frente a las dificultades que surgieron. Por esta razón, la capacidad de adaptarse a diferentes circunstancias, aunque adversas, es importante para el desarrollo humano, siendo esta resiliencia trascendental para la sociedad.

La resiliencia se define como: “La capacidad de las personas o los grupos humanos para desarrollarse de manera positiva y crecer, en presencia de grandes dificultades” (Oficina Internacional Católica de la Infancia [BICE], 2018, p. 25). Si bien la resiliencia como concepto puede ser un vocablo novedoso, ha existido desde siempre, puesto que las sociedades humanas han tenido la capacidad de sobreponerse a las crisis mundia

les como guerras, pandemias, epidemias e historias personales.

Para Rirkin y Hoopman (como se cita en Guerra, 2010) la resiliencia es la cualidad de sobreponerse, salir adelante e ir adaptándose exitosamente ante los acontecimientos adversos ya vividos o los que se tiene que afrontar y desde esa experiencia, adquirir la capacidad de superarse pese a los ambientes no favorables o estresantes en el que se desenvuelva la persona.

Por su parte, Guerra (2010) afirma que la resiliencia es la facultad que tiene la persona para afrontar las dificultades sin el riesgo de perjudicar su salud física o psicológica. Además, implica la capacidad de saber salir de la adversidad, sentirse fortalecido y transformado. Dentro de esta facultad, el autor reconoce cuatro dimensiones en el contexto educativo: *participación significativa, conducta prosocial, autoestima y aprendizaje y percepción de apoyo*.

En los diferentes ámbitos laborales, incluyendo el ámbito educativo, se pide que los profesionales posean la capacidad de trabajar de forma productiva. Los docentes requieren poner en práctica la resiliencia con cada miembro que pertenece a la institución donde laboran. En las aulas, el maestro no es ajeno a las diferentes problemáticas que se pueden suscitar, por lo que es indispensable que cultive la resiliencia para tener la capacidad de disiparlas y afrontarlas con sabiduría (Aguaded y Almeida, 2016).

Vicente y Gabari (2019) en un estudio realizado en España, encontraron que los docentes entre los 45 y 56 años de edad presentaban agotamiento; además, evidenciaron que, frente a la demanda laboral, son las mujeres las que presentan mejores niveles de resiliencia en el campo educativo. Por ello, es posible afirmar que las exigencias laborales que el docente presenta lo hacen propenso al estrés, llegando a manifestar un agotamiento físico y mental, lo que puede traer como consecuencia desmotivación en su desempeño. Asimismo, Farfán y Tarazona (2022) en el estudio que realizaron en una institución educativa en Ecuador para determinar los factores resilientes en los docentes, encontraron que el 70% se encontraba en el nivel medio.

A nivel nacional, Arévalo y Quezada (2021) realizaron una investigación en Lima Metropolitana, encontrando como resultados que en los docentes predominaba el nivel medio de resiliencia, tanto en varones como en mujeres; también, respecto a la

condición laboral y lugar de trabajo, el nivel de resiliencia oscilaba en el nivel medio, con diferencia de los que trabajaban en el Callao, que presentaban un nivel bajo.

En una Encuesta Nacional que realizó el Ministerio de Educación se obtuvo que en Cajamarca el 53.1% de docentes vivían en estrés, lo que hacía difícil influenciar positivamente en los estudiantes (Minedu, 2021). Por su parte, Arroyo y Marcelo (2023) encontraron que el 33.7% de los docentes de Cajamarca presentaba estrés medio y un 47% tenía un nivel considerable de este. Ello indica que la mayoría de los docentes presentan dificultades como consecuencia de los niveles de estrés que afrontan, por lo que es necesario reforzar estrategias de afrontamiento resiliente que les ayuden a prevenir la desmotivación laboral e incentivar mejores relaciones interpersonales (Mérida et al., cómo se cita en Tenorio, 2021).

El presente trabajo de investigación busca aportar información sobre los niveles de resiliencia en los docentes de tres instituciones educativas públicas en la ciudad de Cajamarca, para profundizar el conocimiento de cómo afrontan las dificultades y se sobreponen ante las mismas.

1.2. Formulación del Problema

1.2.1. Problema general

¿Cuáles son los niveles de resiliencia en docentes de tres instituciones educativas públicas en la ciudad de Cajamarca?

1.2.2. Problemas específicos

· ¿Cuál es el nivel de participación significativa en docentes de tres instituciones educativas públicas en la ciudad de Cajamarca?

- ¿Cuál es el nivel de la conducta prosocial en docentes de tres instituciones educativas públicas en la ciudad de Cajamarca?
- ¿Cuál es el nivel de autoestima y aprendizaje en docentes de tres instituciones educativas públicas en la ciudad de Cajamarca?
- ¿Cuál es el nivel de percepción de apoyo en docentes de tres instituciones educativas en la ciudad de Cajamarca?

1.3. Justificación

En el ámbito teórico, la presente investigación enriquecerá el conocimiento sobre los niveles de resiliencia en los docentes de la ciudad de Cajamarca, basándose en el modelo teórico de Guerra, del año 2013, quien a su vez trabajó con lo planteado por Henderson y Milstein en 2003.

En el ámbito práctico, este estudio es importante porque ayudará a reconocer el nivel de resiliencia que presentan los profesores de estas instituciones, aportando a los directivos la información necesaria para tomar las medidas correspondientes y mejorar la capacidad de resiliencia en su comunidad educativa.

1.4. Objetivos

1.4.1. Objetivo General

Determinar los niveles de resiliencia en docentes de tres instituciones educativas públicas en la ciudad de Cajamarca.

1.4.2. Objetivos específicos

- Determinar el nivel de participación significativa en docentes de tres instituciones educativas públicas en la ciudad de Cajamarca.

- Determinar el nivel de la conducta prosocial en docentes de tres instituciones educativas públicas en la ciudad de Cajamarca.
- Determinar el nivel de resiliencia en autoestima y aprendizaje en docentes de tres instituciones educativas públicas en la ciudad de Cajamarca.
- Determinar el nivel de percepción de apoyo en docentes de tres instituciones educativas públicas en la ciudad de Cajamarca.

2. Marco teórico

2.1. Antecedentes

Internacionales

Farfán y Tarazona (2022) llevaron a cabo un estudio que tuvo como objetivo identificar cuáles eran los factores resilientes en los profesores de un centro educativo, en Ecuador. Siguieron el paradigma positivo de tipo cuantitativo y realizaron una investigación de campo con diseño transversal no experimental, teniendo como población a 42 maestros. Utilizaron como instrumento la escala de resiliencia SV-RES de Saavedra y Villalta, 2008, la cual consta de 60 preguntas. De los 12 factores resilientes obtuvieron como resultado que *identidad* se encuentra en un nivel alto con 79.03% y *afectividad* en nivel bajo con 57.47% y los otros 10 factores estaban en el promedio. Concluyeron que la expresión *yo soy, yo estoy*, que viene a ser la identidad es el factor que predomina en los docentes de la institución educativa Augusto Solórzano Hoyos.

Hernández y Vilaró (2019) tuvieron como propósito en su investigación determinar la relación entre resiliencia y coeficiente de adversidad en los maestros de una institución educativa de Colombia. El nivel del estudio fue descriptivo, con enfoque cuantitativo centrado en el paradigma positivo y con un diseño transversal, no experimental de campo. Participaron 129 docentes que conformaban toda la población. Para la recolección de datos emplearon como instrumento el Adversity Profile versión 0.7 online ARP, diseñado por Stoltz. El coeficiente de adversidad tiene cinco niveles *muy bajo, bajo, medio, alto, muy alto* y Resiliencia tiene los niveles: *busca apoyo, desarrolla más las características resilientes, se esfuerza por ser resiliente, es más resiliente que la mayoría, es muy resiliente*. Los resultados mostraron que gran parte de los docentes manejaban de manera positiva la adversidad, ya que el 75% se encontraba en el nivel

alto, el 18% en el nivel medio y el 9% en muy alto; en los niveles de resiliencia encontraron que el 85% de docentes es *muy resiliente*, el 16% *es más resiliente que la mayoría* y el 4% *se esfuerza por ser resiliente*. Llegaron a la conclusión que los maestros de la institución en la que se realizó el estudio eran muy resilientes y tenían un coeficiente de adversidad alto; asimismo, existía una frágil pero positiva relación entre resiliencia y coeficiente de adversidad.

Forjan y Morelato (2018) realizaron un estudio con el objetivo de analizar y comparar los niveles de resiliencia en docentes de primaria, de Mendoza, Argentina, teniendo como criterio de comparación el desempeño en contextos con características de vulnerabilidad social y sin ella. La investigación fue descriptivo-comparativo, con diseño no experimental y transversal. La muestra estuvo formada por 66 profesores, de los cuales 32 laboraban en situaciones sin vulnerabilidad y 34 en contextos socialmente vulnerables. Utilizaron como instrumentos la Escala de Resiliencia Docente de Guerra del año 2013 y una entrevista semiestructurada. Obtuvieron como resultados que en los contextos vulnerables y no vulnerables los docentes se ubicaban en el nivel medio en los factores *participación significativa*, *conducta prosocial* y *percepción de apoyo*; mientras que en el factor *autoestima* y *aprendizaje* había diferencias a favor de los docentes de contexto no vulnerables. En conclusión, los docentes en contextos vulnerables presentan un porcentaje ligeramente mayor de resiliencia a los de contextos no vulnerables

Vergel (2018) realizó una investigación cuyo objetivo fue determinar el nivel de resiliencia en los maestros de una institución educativa de Colombia. El estudio estuvo enfocado desde una orientación cuantitativa, con diseño descriptivo no experimental, con una población de 54 integrantes. Utilizó como instrumento un cuestionario ad hoc de 36 preguntas. Obtuvo como resultado que el 28.24% se ubicaban en el nivel de resiliencia

poco presente, el 25.46% en un nivel de *indiferente*, 21.76% *ausentes*, 17.59% *moderadamente presente* y 6.94 % *presente*. Llegó a la conclusión que los docentes carecían de facultades para afrontar las adversidades que pasan en el diario vivir.

Nacionales

Flores (2023) realizó una investigación que tuvo por objetivo determinar y comparar los niveles de resiliencia entre los docentes de una universidad de la región Junín. La investigación fue de tipo aplicada, con un diseño descriptivo comparativo y de nivel descriptivo. En el estudio participaron 64 profesores de las carreras a comparar. Para obtener los datos se utilizó la técnica de la encuesta y como instrumento el Cuestionario de Resiliencia docente adaptado de Guerra, 2013. Obtuvo como resultado que los docentes de la Facultad de Contabilidad se encontraban en el 50% en el nivel alto, 50% en el nivel medio y ninguno en nivel bajo, mientras que el 79.4% de los docentes de la Facultad de Administración se ubicaban en el nivel bajo, el 20.6% en el nivel medio y ninguno en nivel alto. En conclusión, sí existían diferencias en los niveles de resiliencia de profesores de las dos carreras, siendo los de la Facultad de Contabilidad los que mostraban un mayor nivel de resiliencia.

Arévalo y Quezada (2021) realizaron una investigación con el objetivo de describir los niveles de resiliencia en docentes de educación secundaria en cuatro instituciones de Lima. La metodología que utilizaron fue descriptiva con un enfoque cuantitativo y diseño no experimental, transversal y descriptivo simple. En la investigación participaron 70 docentes. Para la recolección de datos utilizaron la Escala de Resiliencia Docente diseñada y validada por Guerra en 2013. Como resultado, en las instituciones públicas y privadas obtuvieron que los docentes se encontraban en un nivel medio de resiliencia con un 50% y 44.2% respectivamente. Concluyeron que los docentes

de secundaria de estas cuatro instituciones, tanto privadas como públicas, se encontraban en general, en el nivel medio de resiliencia.

Saldarriaga et al. (2021) realizaron una investigación que tuvo por objetivo encontrar las diferencias en el nivel de resiliencia de docentes de instituciones educativas en Lima Metropolitana, según grado académico, sexo y situación laboral. La metodología fue descriptiva comparativa, de tipo cuantitativo, con un diseño no experimental. Participaron en el estudio 384 maestros. Utilizaron el instrumento de Escala de Resiliencia Docente de Guerra de 2013. Los resultados mostraron que los docentes se ubicaron predominantemente en el nivel *medio*, tanto en la variable global como en los factores de: *participación significativa*, *conducta prosocial*, *autoestima* y *aprendizaje y percepción de apoyo*. Respecto a la variable global, un 52.3% de los docentes se ubicó en un nivel medio, 34.6% en un nivel alto y 13% en un nivel bajo. Según la situación laboral, no se observaron diferencias significativas en el nivel de resiliencia. De acuerdo al sexo, 42.9% de los varones y 32.3% de las mujeres se ubicaron en el nivel alto. Mientras que, de acuerdo al grado académico, los estudiantes de maestría y doctorado se encontraban en el nivel alto con 83.3% y 60.7%, respectivamente. En conclusión, no existía diferencia significativa en la resiliencia según la situación laboral, pero sí respecto al sexo y el grado académico.

2.2. Bases teóricas

2.2.1. Concepto de resiliencia

El término resiliencia proviene del latín *resilio*, que significa regresar, retornar, dar un impulso o volver (Osorio, 2015). Guerra (2010) explica que el concepto de resiliencia ha ido evolucionando, no limitándose solamente a la capacidad para salir de la adversidad sino abarcando, también, la capacidad de superar diversos problemas y sentirse

fortalecido, con la posibilidad de ver la experiencia dolorosa como una oportunidad para alcanzar un futuro mejor, tanto personal como familiar y social.

Según Henderson et al., (2003, como se cita en Saldarriaga, 2021) la resiliencia es la habilidad que ayuda a enfrentar el sufrimiento y las adversidades, superándolos con éxito, para desarrollar competencias sociales, académicas y vocacionales.

2.2.2. La resiliencia en el campo educativo

En la actualidad, es novedoso el uso del término resiliencia en todos los campos: familiar, social, de salud mental, etc. Esta investigación está enfocada en la resiliencia en el campo educativo.

Según Arancibia et al., (2008) la Psicología de la Educación está orientada hacia temas de estudio, en un contexto de enseñanza – aprendizaje, en el cual el docente es el factor fundamental, porque es el elemento central de la calidad educativa y a la vez un referente por su comportamiento. Sin embargo, esta afirmación no siempre se da por diversos factores que afectan directamente al docente. Teyes et al., (2020) indican que esta situación de riesgo del profesorado, que afecta su salud física y psicológica, amenaza el proceso educativo, dejando múltiples evidencias, como fragilidad en su salud mental, desgaste profesional, estrés y burnout.

Frente a lo expuesto, es innegable la existencia de algunos docentes que, pese a las condiciones adversas, se reinventan y salen fortalecidos en su rol, demostrando conductas y actitudes saludables. Díaz y Barra (2017) refieren que en el contexto educativo la resiliencia podría ser una variable moduladora en la frustración del docente, dándole la oportunidad de sobreponerse a situaciones de crisis, con el objetivo de alcanzar el aprendizaje de sus estudiantes. Esta habilidad de enfrentar situaciones

desafiantes en la educación y salir con nuevos aprendizajes y fortalecidos, es la que urge en la sociedad.

Bendack y Tarazona (2021) afirman que un docente competente se hace resiliente y aunque tenga temores, su confianza en sí mismo no se desvanece, por el contrario, se vuelve carismático con una habilidad de relacionarse con los demás en libertad, fomentando el crecimiento propio y el de las personas de su entorno.

Henderson y Milstein (2003, como se cita en Farfán y Tarazona, 2022) señalan que es necesario y valioso que exista un docente resiliente, puesto que le permitirá ayudar a los estudiantes a formar características resilientes. Además, tiene la tarea de demostrarles afecto continuo para cultivar en ellos la solidaridad, el ser empáticos y llevarlos al éxito.

En esa misma línea, Guerra (2010) menciona que los maestros ejercen gran influencia en la formación resiliente de los estudiantes. Sin embargo, esta función puede llegar a ser difícil ya que las condiciones donde ellos laboran no siempre son las mejores. Por lo tanto, el docente tiene la tarea importante de brindar una educación de calidad y así recuperar el valor de educador a través de la resiliencia.

Carbelo y Juerengui (2006, como se cita en Tenorio y Sucari, 2021) sustentan que el buen humor ayuda al docente a tener buena salud física y mental, a valorarse a sí mismo y a elevar los niveles de confianza para tener una buena autoestima. Un maestro resiliente tiene la capacidad de tener y generar confianza en su entorno y posee la habilidad para resolver problemas, cuenta con un buen manejo en las relaciones con los estudiantes y padres de familia y demuestra capacidad para pedir ayuda y renovarse.

2.2.3. Dimensiones de la resiliencia en docentes

Guerra (2013), basándose en los estudios de Henderson y Milstein, estudió la resiliencia docente en el Callao e identificó cuatro factores: *participación significativa, conducta prosocial, autoestima y aprendizaje y percepción de apoyo*.

a. Participación significativa

El docente es un referente significativo al convertirse en persona colaboradora en la mejora de su institución educativa, esto se reflejará en sus actitudes, teniendo en consideración el espíritu de responsabilidad, afianzando su capacidad de decisión y fomentando destrezas personales, para participar con mayor confianza y competencia profesional. Un docente resiliente manifiesta su sentido de pertenencia a su institución educativa y se siente parte de los logros de su colegio.

La cualidad de trabajar de manera coordinada con su comunidad educativa, suscita en la escuela y en los profesores el efecto de seguridad, son así, ejemplo de relaciones interpersonales, a pesar de las diferencias. Esta dimensión hace referencia a la construcción de espacios que generan el encuentro en el que no hay restricciones. El docente resiliente es consciente de que necesita tener su espacio en donde pueda desenvolverse, mostrar liderazgo y sentirse parte del lugar donde labora.

b. Conducta prosocial

Se denomina así al comportamiento positivo. Esto quiere decir que una persona con un adecuado desarrollo de la conducta prosocial, busca hacer el bien sin ofender al otro; además, todo lo que realiza lo hace sin ningún interés personal. Sin embargo, no es suficiente solo ayudar, sino hacer que el otro se sienta valorado, acogido y respetado. Auné et al., (2019) afirman que el comportamiento positivo se puede volver un fenómeno

difícil, porque muchas veces la persona actúa impulsada por sus sentimientos al momento de accionar y/o tener gestos altruistas.

Esta dimensión implica la capacidad de los profesores para fomentar relaciones interpersonales y, si los docentes se consideran parte de su comunidad educativa, buscan ayudar y se dejan ayudar por sus colegas; asimismo, se sienten reconocidos por su director, compañeros de trabajo, estudiantes y padres de familia, además, demuestran seguridad en su formación profesional y confían en la capacidad de los otros.

c. Autoestima y aprendizaje

Un docente puede alcanzar un alto grado de autoestima como consecuencia de las ocasiones formativas de aprendizaje que ha tenido. La autoestima es la unión imprescindible de sentirse amado y amar, puesto que el deseo de ayudar es resultado de saber que la persona es digna de ser amada, lo cual debe iniciarse por sí mismo. La autoestima y aprendizaje son dos características que fomentan la resiliencia en la comunidad educativa, Venet y Díaz (2018, como se cita en Saldarriaga, 2021) afirman que el conocimiento de sí mismo permite al profesor enfrentar las dificultades desde sus actitudes afectivas, configurando su identidad profesional.

d. Percepción de apoyo

Esta última dimensión se refiere a si el profesor piensa que la institución educativa apoya las iniciativas de los docentes y si se siente ayudado por las autoridades en lo que realiza. Por su buen desempeño, es justo que reciban la responsabilidad correspondiente, como reconocimiento a su buena trayectoria de docente. Botti et al., (2016, como se cita en Saldarriaga, 2021) afirman que, el profesor al ser ayudado por sus colegas y autoridades se siente no solamente acompañado ante los retos, sino que se percibe valorado y competente en lo que se realiza en su institución.

2.2.4. Importancia de la resiliencia en los docentes

Guerra (2010) afirma que la resiliencia en los docentes es indispensable en el entorno educativo, puesto que su persona es fundamental en el ámbito de la enseñanza. Por lo tanto, el éxito de los estudiantes tendrá sus bases en la formación académica, competencia profesional y buen juicio. Además, es importante la resiliencia en los docentes porque es en la escuela el lugar donde el maestro manifiesta esta capacidad a través de sanas relaciones interpersonales. Pérez (2007) afirma que, el profesor necesita tener la convicción de que es responsable de transmitir la capacidad resiliente y la certeza de que los estudiantes pueden superarse y ser personas de bien.

Coello (2016) refiere que, en una sociedad cambiante se debe potenciar la capacidad resiliente y con mayor razón la de los docentes. Sin embargo, en ocasiones viven momentos de tensión que pueden afectar su estabilidad emocional, en ese sentido, la resiliencia para el maestro es fundamental, porque será un instrumento que le permitirá hacer frente a los retos que la educación demanda; por lo tanto, un buen docente no es aquel que proporciona únicamente contenidos, sino el que tiene pasión por lo que enseña y llegará a obtenerla si pone en práctica la resiliencia.

2.3. Definición de términos básicos

Resiliencia docente

La resiliencia docente es la capacidad que posee el maestro para afrontar con esperanza y optimismo las dificultades que se presentan en el campo educativo (Guerra, 2010).

Institución de gestión pública privada

En la Ley N° 28044, Ley General de Educación, se entiende por institución educativa pública de gestión privada a aquella que brinda servicios de enseñanza gratuita y que es conducida por una entidad por convenio, sin fines de interés de lucro.

Institución educativa pública

Es una entidad de gestión educativa con una misión descentralizada, que está bajo la responsabilidad de un dirigente al que se le denomina director, quien cuenta con la autorización del sector de educación, para brindar servicios de enseñanza en una o más instituciones y posee la autoridad para hacer entrega de los certificados por los servicios educativos que presta (Minedu, 2017).

Participación significativa

La cualidad de trabajar de manera coordinada con su comunidad educativa (Guerra, 2013)

Conducta prosocial

Es la acción de ayuda que el maestro da sin un interés personal, a la vez que se le hace sentir acogido y valorado a quien se apoya. Por su parte, el docente posee la capacidad de dejarse ayudar (Guerra, 2010).

Autoestima y aprendizaje

Conocimiento de sí mismo que permite al profesor enfrentar las dificultades desde sus actitudes afectivas, configurando su identidad profesional (Venet y Díaz, 2018, como se cita en Saldarriaga, 2021).

Percepción de apoyo

La percepción por parte del docente acerca de si recibe el apoyo de su institución educativa y si esta impulsa sus iniciativas y desempeño, hará que se sienta gratificado (Guerra, 2010).

2.4. Marco situacional

Las instituciones donde se ha desarrollado la presente investigación están situadas en el distrito de Cajamarca, provincia de Cajamarca, departamento de Cajamarca. El estudio lo conforman tres instituciones de las cuales dos son públicas de gestión privada y la otra es pública. Tienen una trayectoria de 9, 34 y 88 años de enseñanza, respectivamente. La primera institución cuenta con los niveles de inicial, primaria y secundaria; la segunda cuenta con los niveles de primaria y secundaria; y la tercera está conformada por el nivel secundario. La población docente de las tres instituciones públicas alcanza un total de 80, entre varones y mujeres, siendo la mayoría mujeres.

Respecto a las características de los docentes, se aprecia que estos cuentan con accesos a los servicios básicos e internet, siendo los docentes de los colegios de convenio los que presentan mayores recursos en este aspecto. Asimismo, la mayoría trabajan incluso los meses de verano debido a su situación económica.

En los últimos años, los profesores han tenido el reto de adecuarse a las nuevas exigencias educativas causadas por la pandemia, tales como aprender nuevas formas de llegar a sus estudiantes, mediante la tecnología, luego reincorporarse a su centro de labores y encontrarse con la realidad que los estudiantes regresaban a la institución presentando poco aprovechamiento de los contenidos recibidos durante el tiempo de Covid-19. Otros factores que influyen en los docentes son las relaciones con los padres de familia y otros miembros de la comunidad educativa.

3. Hipótesis y variables

La presente investigación no cuenta con hipótesis porque no hay suficiente sustento teórico para plantearla; además, se trata de un estudio no experimental, transversal y descriptivo en el que se mide una sola variable, en un contexto determinado. Según Hernández et al. (2014), en estos casos no es indispensable contar con una hipótesis.

3.1. Variable

La variable en esta investigación es la resiliencia docente.

3.1.1. Definición conceptual

La resiliencia docente es la capacidad que posee el maestro para afrontar con esperanza y optimismo las dificultades que se presentan en el campo educativo (Guerra, 2010).

3.1.2. Operacionalización de la variable

En la Tabla 1 se muestra la operacionalización de la variable de esta investigación.

Tabla 1

Operacionalización de la variable resiliencia docente

Variable	Dimensiones	Ítems	Escala	Nivel
Resiliencia	Participación significativa	2, 3, 7, 8, 9, 11, 12, 13, 15, 18, 20, 25, 27, 28, 29, 30, 32, 33, 35, 36, 37, 38, 39, 40, 42, 44, 45, 55, 56, 61, 62, 64, 66, 69; -6, 48, 49, 52.	Ordinal	Alto
	Conducta prosocial	4; -1, 5, 14, 17, 19, 22, 24, 16, 31, 43, 47, 50, 51, 57, 60, 63, 65		Medio
	Autoestima y aprendizaje	21, 23, 67, 54, 68		Bajo
	Percepción de apoyo	41, 46, 58, 59; -10, 16, 34, 53		

4. Metodología

4.1. Nivel de investigación.

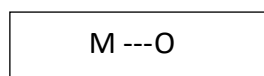
Esta investigación es de nivel descriptivo. En este nivel los estudios tienen como finalidad recoger la información y exponer las características de una situación específica, indicando lo más distintivo (Ander-Egg, 2011). Monje (2011) refiere que, una investigación es descriptiva porque ayuda a proporcionar información sobre las peculiaridades de un objeto o fenómeno y dar una descripción del mismo.

4.2. Tipo y diseño de investigación

Esta investigación, de acuerdo al método utilizado, es de tipo cuantitativo y según su finalidad, es una investigación básica; para Ander-Egg (2011) este tipo de investigación tiene como propósito ampliar el cuerpo del conocimiento a través del método deductivo.

Es un estudio de diseño no experimental, descriptivo simple, porque no manipula las variables, ni busca hacer cambios, además, va a permitir recolectar información de la variable para presentar hechos y fenómenos (Monje, 2011).

El diagrama del diseño se expresa de la siguiente manera:



Donde:

M: es la muestra de estudio

O: observación de la variable

4.3. Población y muestra

La población es el conjunto de sujetos, objetos o unidades que son el objetivo de la observación, acerca de los cuales se logrará un resultado (Monje, 2011). La población en este estudio ha estado conformada por docentes de Educación Inicial, Educación Primaria y Educación Secundaria de tres instituciones educativas públicas en la ciudad de Cajamarca, que han sido en total 80 docentes, entre varones y mujeres.

Criterios de inclusión

- Laborar en alguna de las tres instituciones públicas en la ciudad de Cajamarca
- Aceptar participar en la investigación mediante su consentimiento informado (Apéndice A).

Criterios de exclusión

- Docentes que no terminaron de completar la encuesta, por falta de acceso a internet y otras razones personales.

Para determinar el tamaño de la muestra se utilizó la siguiente fórmula:

$$n = \frac{NZ^2PQ}{(N-1)E^2 + Z^2PQ}$$

Se consideró que $N=80$, $p = 0.5$, $q = 0.5$. con un nivel de confianza de 95% y un error máximo permitido de 0.05. Se aplicó la fórmula con el programa Excel y se estableció que se necesitaba 66 docentes de la población total; pero se trabajó con 68 docentes de las tres instituciones educativas públicas de la ciudad de Cajamarca.

Del total de la muestra, 17 participantes (25%) eran del sexo masculino y 51 (75%) del sexo femenino. Respecto al nivel en el que se desempeñaban, 12 (17.7%)

laboraban en educación inicial, 23 (33.8%) en educación primaria y 33 (48.5%) en educación secundaria.

4.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

4.4.1. Técnica de recolección de datos

Como técnica de recolección de datos se ha empleado la encuesta; esta es una herramienta que ayuda a recolectar datos de la variable (Medina et al., 2023). Monje (2011) afirma que, esta técnica es utilizada para recolectar hechos o características que las personas estén dispuestas a informar.

4.4.2. Instrumento

Para medir el nivel de resiliencia en los docentes, se ha tomado el instrumento elaborado por Guerra de 2013, Escala de Resiliencia Docente ER-D. Esta fue diseñada y validada en el Perú. Cuenta de 69 ítems, que se dividen en cuatro dimensiones: *participación significativa*, conformada con 34 ítems positivos y 4 negativos; *conducta prosocial*, tiene 1 ítem positivo y 17 negativos; *autoestima y aprendizaje* posee 5 ítems positivos, ningún negativo; y *percepción y apoyo*, tiene 4 ítems positivos y 5 negativos (Apéndice B). Cada ítem positivo se califica de la siguiente manera: *totalmente de acuerdo* = 5, *de acuerdo* = 4, *indeciso* = 3, *en desacuerdo* = 2, *totalmente en desacuerdo* = 1. En el caso de los ítems negativos la calificación es inversa, quedando así: *totalmente de acuerdo* =1, *de acuerdo* = 2, *indeciso* = 3, *en desacuerdo* = 4, *totalmente en desacuerdo* =5. El tiempo para responder esta escala es de 20 minutos aproximadamente.

Para determinar la validez de contenido, Guerra (2013) utilizó la técnica del juicio de expertos en el tema de investigación y en resiliencia, contando con la colaboración de ocho psicólogos y dos educadores, quienes observaron que algunos ítems no eran adecuados para el contexto educativo. De los 75 ítems quedaron 71 que sirvieron para la

prueba piloto. Después de aplicar esta prueba, observó que dos ítems obtuvieron resultados por debajo de lo esperado, por lo que se les eliminó, quedando conformada la escala definitiva por 69 ítems.

Finalmente, para determinar la confiabilidad del instrumento Guerra (2013) sometió al análisis de consistencia utilizando el coeficiente Alfa de Cronbach, lo que dio como resultado .95 en la escala total, en la dimensión *participación significativa* .95, en la *conducta prosocial*.88, mientras que en la dimensión *autoestima y aprendizaje* con un coeficiente de .56 y para *percepción de apoyo* .69.

Con los datos obtenidos en la presente investigación, se determinó la consistencia interna mediante el Alfa de Cronbach y se obtuvo los siguientes coeficientes: .96 en la prueba total de la resiliencia, en la dimensión *participación significativa* .96, en *conducta prosocial* .89, en *autoestima y aprendizaje* .68 y en *percepción de apoyo* .76; lo que determina que el instrumento permite obtener datos confiables.

4.5. Técnicas de procesamiento y análisis de datos

Se realizó la digitalización del instrumento empleando Google form, de tal manera que el formulario quedó estructurado en tres partes; en la primera, se presentó el objetivo de la investigación y el consentimiento informado, en la segunda, se presentó el registro de datos personales, y la tercera parte, las instrucciones y los ítems de la encuesta. Además, se hizo llegar la encuesta a los docentes por medio de un link, explicándoles la finalidad de la investigación y solicitando su colaboración para responder el formulario. Con las respuestas obtenidas, se elaboró una base de datos empleando el programa Microsoft Excel y con el mismo se hizo el análisis estadístico de los resultados; en un primer momento se utilizó una escala de intervalo y posteriormente se convirtieron los datos a

una escala ordinal, para lo que se tomaron como puntos de corte el percentil 30 y el percentil 70 obtenidos en la investigación de Guerra (2013).

En la Tabla 1 se observan los baremos utilizados en esta investigación.

Tabla 1

Escala ordinal para Niveles de Resiliencia

Variables	Nivel alto	Nivel medio	Nivel bajo
RESILIENCIA	≥ 291	238-290	≤ 237
Participación significativa	≥ 161	132-160	≤ 131
Conducta prosocial	≥ 84	69-83	≤ 68
Autoestima y aprendizaje	≥ 24	20-23	≤ 19
Percepción de apoyo	≥ 30	22-29	≤ 21

5. Resultados

En el presente capítulo se exponen los resultados obtenidos mediante el análisis y procesamiento de los datos.

5.1. Presentación de estadísticos descriptivos

En este apartado se muestran las medidas de tendencia central (media y mediana) y medidas de dispersión (desviación estándar, puntaje mínimo, puntaje máximo y coeficiente de variación). Gamarra et al. (2015). Señalan que, el coeficiente de variación (CV) permite comparar la dispersión en dos o más distribuciones y su valor puede interpretarse de la siguiente manera: de 0% a 10% indica que la distribución es muy homogénea, pero si se encuentra entre 11% a 20% es homogénea, mientras que si el CV está entre 21% a 25% es heterogénea, y si es mayor a 26% es muy heterogénea.

En la Tabla 2 se puede observar que, con respecto a la resiliencia docente los participantes obtienen un promedio igual a 277.47 (± 38.47), ligeramente inferior a la mediana (278.5) y próxima al puntaje total de la prueba (345) lo que indica que los puntajes tienden a valores altos de resiliencia; el CV de 13.9% indica una dispersión homogénea. En la dimensión *participación significativa* los docentes alcanzan un puntaje promedio igual a 153.5 (± 21.94) con un coeficiente de variación 14.3% lo que indica que la dispersión es homogénea. En *conducta prosocial* la media obtenida es de 73.45 (± 12.41) con un coeficiente de variación 16.9% lo cual indica que la dispersión en esta dimensión también es homogénea. Respecto a *autoestima y aprendizaje* se aprecia una media de 19.74 (± 3.17) con un coeficiente de variación de 16.1% indicando que la dispersión es homogénea. *Percepción de apoyo* tiene un promedio de 30.75 (± 5.60) con un coeficiente de variación 18.2% señalando que la dispersión del conjunto de datos sigue siendo homogénea. Como puede apreciarse, en todas las dimensiones, al igual que

en la variable global, la media es ligeramente inferior a la mediana lo que indica que el mayor porcentaje de docentes se ubica por encima de la media.

Tabla 2

Análisis descriptivo de la resiliencia general y sus factores

Variable	Media	Mediana	Desviación estándar	Mínimo	Máximo	CV
RESILIENCIA	277.47	278.5	38.47	84	329	13.9%
Participación significativa	153.5	155	21.94	44	183	14.3%
Conducta prosocial	73.45	76	12.41	23	90	16.9%
Autoestima y aprendizaje	19.74	20	3.17	6	25	16.1%
Percepción de apoyo	30.75	31	5.60	11	40	18.2%

5.2. Niveles de resiliencia docente

En la Tabla 3 se observa que en la variable global y en tres de las cuatro dimensiones prevalece el nivel *medio*, en cuanto a la dimensión *percepción de apoyo* prevalece el nivel *alto* con un 63.2%, Es importante, también, señalar que en *autoestima y aprendizaje* un alto porcentaje de docentes se ubican en el nivel bajo con un 42.7%.

Tabla 3

Frecuencia y porcentaje para la resiliencia general y sus factores según los niveles

Niveles	Resiliencia general		Participación significativa		Conducta prosocial		Autoestima y aprendizaje		Percepción de apoyo	
	f _i	%	f _i	%	f _i	%	f _i	%	f _i	%
Bajo	6	8.8	5	7.3	13	19.1	29	42.7	3	8.8
Medio	38	55.9	38	55.9	45	66.2	33	48.5	22	32.4
Alto	24	35.3	25	36.8	10	14.7	6	8.8	43	63.2
Total	68	100	68	100	68	100	68	100	68	100

5.3. Análisis complementario

Como análisis complementario en esta investigación se presenta el nivel de resiliencia docente, según sexo. En la Tabla 4 se observa que los hombres se ubican predominantemente en los niveles *medio* y *alto* de la resiliencia con el 41.2% y solo un 17.6% se sitúa en un nivel bajo. El nivel en el que se ubica el mayor porcentaje de mujeres es el nivel *medio* con 60.8%, seguido del nivel *alto* con 33.3% mientras que en el nivel bajo se ubican un 5.9%. Como se puede observar, el porcentaje de varones que se hallan en un nivel alto es superior al de las mujeres, sin embargo, también es mayor el porcentaje de varones en el nivel bajo.

Tabla 4*Porcentaje por niveles de resiliencia, según sexo*

Niveles	Hombre		Mujer	
	f _i	%	f _i	%
Bajo	3	17.6	3	5.9
Medio	7	41.2	31	60.8
Alto	7	41.2	17	33.3
Total	17	100	51	100

En la Tabla 5 se puede apreciar que los docentes de inicial a diferencia de los docentes de primaria y secundaria, presentan un porcentaje más elevado en el nivel *alto* de resiliencia, mientras que sus compañeros se ubican en el nivel *medio*, predominantemente.

Tabla 5*Porcentaje de los niveles de la resiliencia según nivel educativo*

Niveles	Inicial		Primaria		Secundaria	
	f _i	%	f _i	%	f _i	%
Bajo	1	8.3	3	13.1	2	6.1
Medio	5	41.7	1	56.5	20	60.6
Alto	6	50	3	30.4	11	33.3
Total	12	100	23	100	33	100

6. Discusión de resultados

La presente investigación buscó determinar cuáles eran los niveles de resiliencia en los docentes de tres instituciones educativas públicas en la ciudad de Cajamarca. Este estudio permitió evidenciar que los docentes se ubicaron en el nivel *medio* de resiliencia tanto en la variable global como en las dimensiones *participación significativa*, *conducta prosocial* y *autoestima y aprendizaje*. Por otro lado, en la dimensión *percepción de apoyo* prevaleció el nivel *alto*. Así mismo, es importante resaltar que en la dimensión de *autoestima y aprendizaje* un porcentaje alto de docentes se ubicaron en el nivel bajo.

De los resultados obtenidos se observó que los docentes aún no han desarrollado adecuadamente la resiliencia como una habilidad para afrontar las problemáticas que se presentan en el ámbito profesional, personal y familiar. Frente a esto, Guerra (2010) afirma que, es muy importante que los docentes cultiven la resiliencia para que se generen cambios en su centro de labores y en su calidad de enseñanza.

Los resultados hallados en la presente investigación coinciden con los estudios que realizaron en Lima, Arévalo y Quezada (2021), y Forjan y Morelatto (2018) en Argentina, ya que los docentes que participaron en ambas investigaciones se ubicaron, también, en el nivel medio, predominantemente. De la misma forma Farfán y Tarazona (2022) en el estudio que realizaron en Ecuador, encontraron que los docentes se ubicaron en el mismo nivel. Por el contrario, el estudio de Flores (2023), realizado en Huancayo, difiere con estos resultados, puesto que encontró que los participantes en su conjunto se ubicaron en el nivel bajo de resiliencia. Esto podría deberse a que la población de estudio de Flores estuvo centrada en docentes universitarios de las facultades de Contabilidad y Administración, mientras que la presente investigación trabajó con docentes de inicial, primaria y secundaria por lo que las condiciones de trabajo son distintas.

Por otra parte, la investigación que realizaron Hernández y Vilaró (2019) en Colombia, obtuvo como resultado que los docentes tenían un alto porcentaje en el nivel *muy resiliente*, destacando los elementos de sentido de humor, capacidad de perdonar y apoyo social. Todas estas herramientas hacen que los docentes tengan la habilidad de afrontar problemas de diversas formas, ya sea laboral, personal y/o familiar; requisitos fundamentales que los participantes del presente estudio deben continuar desarrollando para alcanzar el nivel *alto* de resiliencia.

Del mismo modo, en las dimensiones de *participación significativa y conducta prosocial*, se obtuvo como resultado que los docentes se hallaron en el nivel medio. Según Guerra (2010), para que un docente desarrolle un nivel alto en estas dimensiones, tiene que sentirse parte importante de su institución a través de las actividades que realiza, mostrando confianza en su propio desempeño y en el de los demás. Por ello, es probable que los docentes requieran continuar desarrollando su sentido de pertenencia a la institución educativa en la que laboran, lo que le permitirá alcanzar niveles óptimos en esta dimensión.

Por otro lado, en la dimensión *percepción de apoyo* los docentes sobresalen en el nivel alto. Guerra (2010) afirma que, en esta dimensión, el docente debe sentir el apoyo y reconocimiento de su director para fortalecer su desempeño y así llegar a la excelencia educativa. Los resultados obtenidos indican que un buen número de docentes se han sentido reconocidos y valorados por parte de sus autoridades en el cumplimiento de sus labores como educadores y guías.

Sin embargo, en la dimensión *autoestima y aprendizaje*, como se mencionó antes, se encontró que un porcentaje importante de docentes se ubicó en el nivel bajo. Guerra (2010) afirma que, si el docente en su centro de labores encuentra la oportunidad

de seguir enseñando y esta experiencia es valorada por los actores escolares, esto hace que su autoestima sea alta, además, tiene la capacidad de amar y ser fuente de ayuda para los otros. Asimismo, dedica tiempo a seguir aprendiendo, para fortalecer su desempeño y ser un buen agente de resiliencia. De los resultados que se obtuvieron en este estudio, se observa que los docentes podrían tener un nivel bajo de motivación, lo que les lleva a tener dificultades para alcanzar la capacidad de amar, mejorar las relaciones interpersonales y valorar su propio desempeño profesional para brindar una educación de calidad

Respecto a lo señalado, estos resultados difieren de los obtenidos por Vergel (2018), en Colombia, ya que en el indicador *autoestima* obtuvo como resultado que los docentes se ubicaron en el nivel alto. Estos indican que para un docente es fundamental valorarse, respetarse y preocuparse por estar bien consigo mismo, facilitando así el compañerismo con todos, aprendiendo que las dificultades son oportunidades para sobreponerse y ser capaces de resolver los conflictos propios y el de los demás. Aguilar (2018, como se cita en Tenorio y Sucari, 2021). Capacidad que en los participantes de este estudio se requiere potenciar, para fortalecer su desarrollo personal en todos los ámbitos de su vida.

Asimismo, se realizó un análisis del nivel de resiliencia según sexo y nivel educativo en el que se enseña. En cuanto al sexo, se observó que en los hombres predominaba el nivel alto, mientras que en las mujeres el nivel medio. Asimismo, el estudio realizado por Saldarriaga et al. (2021) en Lima sobre resiliencia en los docentes de las escuelas públicas, coincide con esta investigación ya que obtuvo como resultado que los docentes varones eran más resilientes que las mujeres. Sin embargo, Vicente y Gabari (2019) en un estudio realizado en España hallaron que las mujeres eran más

resilientes que los varones. De la misma manera el estudio realizado por Arévalo y Quezada difieren de esta investigación, ya que los docentes de ambos géneros se ubicaron en el nivel medio de la resiliencia. Los resultados de las investigaciones no son coincidentes y es probable que no sea el sexo un factor definitivo, sino que son otras condiciones contextuales las que ocasionan las diferencias en las investigaciones. Sin embargo, en este estudio también se observa más varones que mujeres en el nivel bajo.

Según nivel educativo de enseñanza se encontró que hay diferencias, ya que los docentes de inicial se ubican predominantemente en un nivel *alto* de resiliencia a diferencia de los docentes de primaria y secundaria, en quienes prevalece el nivel *medio*. Igualmente, Guerra (2013) encontró que los docentes de inicial a diferencia de los de primaria y secundaria eran más resilientes en las dimensiones de *participación significativa, conducta prosocial y autoestima y aprendizaje*, pero en *percepción de apoyo* no había diferencias, al mismo tiempo los docentes de secundaria eran más resilientes que los de primaria, por lo tanto, hay coincidencia con este estudio.

Pino et al., (2019) a raíz de su investigación menciona que la familia y el maestro son de vital apoyo para los niños de inicial, ya que los acompañan en su proceso de crecimiento tanto intelectual como en su desarrollo personal. Además, el que en secundaria haya más resiliencia se puede explicar porque hay más docentes responsables de un grupo, mientras que, en primaria, por lo general, el docente tutor asume mucha responsabilidad no solamente de la formación académica de los niños de su grupo sino, también, de su bienestar físico y emocional (Guerra, 2010).

7. Conclusión y recomendaciones

7.1. Conclusiones

La presente investigación permitió determinar el nivel de resiliencia de los docentes de tres instituciones educativas públicas en la ciudad de Cajamarca, concluyendo que los docentes se ubicaron en el nivel *medio* en la variable global.

En cuanto a la dimensión de *participación significativa y conducta prosocial y autoestima y aprendizaje* se observó que los participantes presentaban, predominantemente, un nivel *medio*, en *percepción de apoyo* los docentes se ubicaron en el nivel alto.

Asimismo, se encontró en esta investigación que los docentes del sexo masculino presentan un nivel medio y alto de resiliencia, mientras que en el sexo femenino predomina el nivel medio. Además, se halló que los docentes de inicial destacan con un nivel alto de resiliencia, por otro lado, se encontró que en los docentes de educación secundaria y primaria predomina el nivel medio.

7.2. Recomendaciones

A partir de la investigación realizada se puede recomendar lo siguiente:

- Continuar con la profundización de este tema de estudio, ya que no es muy conocido en el campo educativo, sobre todo en las zonas rurales.
- Seguir verificando si hay diferencias considerables en los niveles de resiliencia según el sexo y el nivel de enseñanza.
- Que las autoridades correspondientes propicien un buen clima laboral en las relaciones interpersonales con los integrantes de la comunidad educativa, para fomentar la resiliencia.
- Que los directivos participen en talleres en los que puedan desarrollar el hábito de valorar el desempeño laboral de sus docentes, haciendo que estos lleguen a influenciar en los estudiantes de forma positiva.
- Que los directivos a través de jornadas de recreación puedan fortalecer las relaciones entre los docentes, donde la aceptación sea una meta a trabajar y con visión a mejorar la autoestima de los mismos y mejorar su identidad profesional.
- Organizar talleres para los docentes sobre resiliencia para mejorar sus capacidades y así, adquirir logros personales y laborales.

Referencias

- Aguaded, M. & Almeida, N. (2016). La resiliencia docente como factor crucial para superar las adversidades en una sociedad de cambios. *Tendencias pedagógicas*, 28(s/n), 167 – 179. <https://doi.org/10.15366/tp2016.28.012>
[file:///C:/Users/ADMIN%20PC/Downloads/5211%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/ADMIN%20PC/Downloads/5211%20(1).pdf)
- Ander-Egg, E. (2011). *Aprender a investigar - Nociones básicas para la investigación social*. (1a, ed., vol.1). Brujas. <https://abacoenred.com/wp-content/uploads/2017/05/Aprender-a-investigar-nociones-basicas-Ander-Egg-Ezequiel-2011.pdf.pdf>
- Arancibia, V., Herrera, P., & Strasser, K. (2008). *Manual de Psicología Educacional*. (6a. ed.). Ediciones Universidad Católica de Chile
<https://bibliotecafrancisco.files.wordpress.com/2016/06/manual-de-psicologe3ada-educacional-arancibia-v-herrera-p-strasser-k.pdf>
- Arévalo, Y. & Quesada, Y. (2021) *Resiliencia en docentes de educación secundaria en Lima Metropolitana* [Trabajo de investigación para obtener el bachiller, Universidad Marcelino Champagnat]. Repositorio UMCH.
<https://repositorio.umch.edu.pe/handle/20.500.14231/3236>
- Arroyo, D. & Marcelo, A. (2023) *Entrés laboral y desempeño en los docentes de una institución educativa de la Ciudad de Cajamarca* [Tesis de licenciatura, Universidad Privada del Norte]. Repositorio UPN.
<https://repositorio.upn.edu.pe/handle/11537/34858>
- Auné, S., Horacio, F., & Facundo, J. (2019) La estructura de la conducta prosocial. Su aproximación mediante el modelo bifactorial de la Teoría de la Respuesta al Ítem

Multidimensional. *Revista Liberabit*, 25(1), 41-56.
<https://ojs3.revistaliberabit.com/index.php/Liberabit/article/view/241/173>

Bendack, Y., & Tarazona, A. (2021). Resiliencia y espiritualidad en la labor docente, significación en el contexto de la pandemia por COVID-19. Informes de Investigación Cuantitativa o Cualitativa. *Revista Educare*, 25(3), 114-133.

Coello, Y. (2016). La formación docente y la resiliencia: una visión desde la acción comunicativa. *Revista Interdisciplinaria de Humanidades, Educación, Ciencia y Tecnología*, 3(5), 2542-3029.

Díaz, C., & Barra, E. (2017). “Resiliencia y satisfacción laboral en profesores de colegios municipales y particulares subvencionados de la comuna de Machalí. *Revista Estudios Pedagógicos*”, 43(1), 75-86.
<https://www.redalyc.org/pdf/1735/173553246005.pdf>

Farfán, A., & Tarazona, A. (2022). Factores resilientes en docentes como recurso psicoemocional para afrontar las adversidades del entorno educativo actual. *Revista educare*, 26(3), 126-146. <https://revistas.investigacion-upelipb.com/index.php/educare/article/view/1774/1716>

Flores, A. (2023). *Nivel resilientes en docentes de la Universidad Nacional del centro del Perú de la región Junín* [Tesis de doctorado, Universidad Peruana los Andes]. Repositorio UPA. <https://repositorio.upla.edu.pe/handle/20.500.12848/57>

- Forján, R., & Morelato, G. (2018). Estudio comparativo de factores de resiliencia en docentes de contextos socialmente vulnerables. *Revista Psicogente*, 21(40), 277-296. <https://www.redalyc.org/journal/4975/497557156002/html/>
- Gamarra, G., Wong, Pujay, O., & Rivera, T. (2015). Estadística e investigación con aplicaciones de spss (2ª ed.). San Marcos. <http://librodigital.sangregorio.edu.ec/librosusgp/B0031.pdf>
- Guerra, J. (2010). *Niveles de resiliencia en docentes de inicial primaria y secundaria de la región Callao* [Tesis de maestría, Universidad San Ignacio de Loyola]. Repositorio USIL. <https://repositorio.usil.edu.pe/entities/publication/3da63831-83ea-4250-83b6-3529ae8f703e>
- Guerra, J. (2013). Construcción, validez y confiabilidad de la Escala de Resiliencia Docente. *Revista Propósitos y representaciones*, 1(1), 59-86. <https://revistas.usil.edu.pe/index.php/pyr/article/view/7/121>
- Hernández, D., & Vilaró, E. (2019). *Resiliencia y Coeficiente de Adversidad en docentes de la institución educativa Simón Araujo de Sincelejo* [Trabajo de grado, para obtener el título profesional, Corporación Universidad el Caribe]. Repositorio CECAR. <https://repositorio.cecar.edu.co/handle/cecar/2140>
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, M. (2014). *Metodología de la investigación* (6ta ed.). McGraw Hill Education. <https://acortar.link/l03so>
- Medina, M., Rojas, R., Bustamante, W., Loaiza, R., Martel, C., & Castillo, R. (2023). *Metodología de la Investigación: Técnicas e instrumentos de la investigación*.

(1a. ed.). Instituto Universitario de Innovación Ciencia y Tecnología Inudi Perú S.A.C. <https://doi.org/10.35622/inudi.b.080>

Ministerio de Educación. (2017). *Norma técnica que regula y orienta los encargos de gestión o administración de instituciones educativas a entidades privadas.* <https://edutalentos.pe/wp-content/uploads/2019/01/PPT-VC-DIGE-210119.pdf>

Ministerio de Educación. (2017). *Presentación del proceso Censal 2017.* https://escale.minedu.gob.pe/c/document_library/get_file?uuid=b1bba2e5-e89e-4efa-8b4a-753babaa0f34&groupId=10156

Ministerio de Educación. (2017). *Resolución Secretaría General.* [https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/111028/096-2017-MINEDU - 13-04-2017 09 08 47 -RSG N 096-2017-MINEDU.pdf?v=1586968692](https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/111028/096-2017-MINEDU-13-04-2017-09-08-47-RSG-N-096-2017-MINEDU.pdf?v=1586968692)

Ministerio de Educación. (2021). *Encuesta nacional, región Cajamarca.* <https://www.minedu.gob.pe/politicas/docencia/pdf/endo/2021/endo2021-6-cajamarca.pdf>

Monje, C. (2011). *Metodología de la investigación cuantitativa y cualitativa guía didáctica.* Universidad Surcolombiana. Facultad de ciencias sociales y humanas programa de comunicación social y periodismo. (sin editorial). <https://www.uv.mx/rmipe/files/2017/02/Guia-didactica-metodologia-de-la-investigacion.pdf>

Oficina Internacional Católica de la Infancia (2018). *Hacia la puesta en práctica de la resiliencia.* <https://www.studocu.com/pe/document/universidad-nacional-amazonica-de-madre-de-dios/psicologia/la-casita-resiliencia/49905445>

- Osorio, V. (2015). *Rasgos de personalidad y niveles de resiliencia y mujeres del programa de género del centro cultural Batahola Norte*. [Trabajo monográfico para obtener la licenciatura, Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua] <https://acortar.link/YnjPFw>
- Pérez, A. (2007) La resiliencia: una tarea educativa. *Revista de la Universidad de La Salle*, (44), 87-93. <https://ciencia.lasalle.edu.co/cgi/viewcontent.cgi?article=1244&context=ruls>
- Pino, J., Restrepo, Y., Tobon, L. & Arroyave, L. (2020). El Maestro como formador en resiliencia para la primera infancia: un aporte desde la escuela en la construcción de habilidades sociales. *Revista Cultura, Educación y Sociedad*, 11(1), 55-70. <https://doi.org/10.17981/cultedusoc.11.1.2020.04>
- Saldarriaga, O., Ledesma, M., Malpartida, J., & Diaz, R. (2021). Resiliencia docente en las escuelas públicas de Lima Metropolitana. - Perú. *Revista de ciencias sociales*, 27(1), 261-274. <https://ciencia.lasalle.edu.co/ruls/vol2007/iss44/8/>
- Tenorio, C. (2021). Entender la resiliencia docente. Una mirada sistemática. *Resista Innova Educación*, 3(3), 188 – 197. [file:///C:/Users/ADMIN%20PC/Downloads/Dialnet-EntenderLaResilienciaDocenteUnaMiradaSistematica-8054656%20\(2\).pdf](file:///C:/Users/ADMIN%20PC/Downloads/Dialnet-EntenderLaResilienciaDocenteUnaMiradaSistematica-8054656%20(2).pdf)
- Tenorio, C., & Sucari, W. (2021). Entender la Resiliencia Docente. Una mirada sistemática. *Revista Innova Educación*, 3(3), 187-197. <https://revistainnovaeducacion.com/index.php/rie/article/view/398/279>
- Teyes, R., Quiva, C., Martínez, D., Luengo, A., & Calderón, K. (2020) La resiliencia en directivos de organizaciones educativas religiosas. *Interacción y Perspectiva*.

Revista de Trabajo Social, 10(2), 117-133.
<https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/8098331.pdf>

Vergel, E. (2018). Resiliencia como estrategia en el ejercicio docente de la institución educativa Rafael Uribe del corregimiento de Media Luna, Cesar- Colombia. [Trabajo para optar el grado de Magister, Universidad Metropolitana de Educación, ciencia y Tecnología]. Repositorio UMECIT
<http://repositorio.umecit.edu.pa/handle/001/2499>

Vicente, M., & Gabari, M. (2019) Burnout y Factores de Resiliencia en Docentes de Educación Secundaria. *Revista Rise*, 8(2), 127-152.
<https://doi.org/10.17583/rise.2019.3987>

Apéndice

Apéndice A

CONSENTIMIENTO INFORMADO

La presente investigación es conducida por la estudiante: Hna. María Lucila Fuentes Ortiz, Ana Rosario Muñoz Reforme, Hna. Lydia Rojas Muñoz y Luz Yapó Pilco de la Universidad Marcelino Champagnat. La meta de este estudio es determinar los niveles de resiliencia en docentes de instituciones educativas públicas de la ciudad Cajamarca.

Si usted accede a participar en este estudio, se le pedirá responder un cuestionario de 69 preguntas. Esto tomará aproximadamente 20 minutos de su tiempo.

La participación en este estudio es estrictamente voluntaria. La información que se recoja será confidencial y no se usará para ningún otro propósito fuera de los de esta investigación. Sus respuestas al cuestionario serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas. Una vez transcritas las respuestas, las pruebas se destruirán.

Si tiene alguna duda sobre esta investigación, puede hacer preguntas en cualquier momento durante su participación en ella. Igualmente, puede retirarse de la investigación en cualquier momento sin que eso lo perjudique en ninguna forma. Si alguna de las preguntas durante el cuestionario le parece incómodas, tiene usted el derecho de hacérselo saber al investigador o de no responderlas.

De tener preguntas sobre su participación en este estudio, puede contactar al siguiente correo: 46838894@umch.edu.pe o mjsmarlyrojas19@gmail.com

Construcción, validez y confiabilidad de la Escala de Resiliencia Docente

Construction, validity and reliability of the Scale of Teacher Resilience



José L. Guerra

Universidad San Ignacio de Loyola, Lima

RESUMEN

En la revisión que se ha realizado con relación a instrumentos para medir la resiliencia, no se ha encontrado ninguno construido específicamente desde y para docentes peruanos de las escuelas públicas de educación básica regular. Por tal motivo, uno de los objetivos del estudio que se informa fue construir un instrumento para medir la resiliencia, tomando los fundamentos teóricos expresados por Henderson y Milstein (2003). Para ello, participaron 710 docentes de ambos sexos pertenecientes a las escuelas públicas de la Región Callao. Los resultados muestran que 71 ítems se distribuyeron en cuatro factores: 1) participación significativa, 2) conducta prosocial, 3) autoestima y aprendizaje; y 4) percepción de apoyo. El coeficiente alfa de Cronbach de la escala es de .957, con lo cual se demuestra que la Escala de Resiliencia Docente (ER-D) es altamente confiable. Asimismo, la escala cuenta con validez de contenido apoyada por el análisis de diez jueces expertos y con validez de constructo. Es un instrumento probado en una muestra urbana y cuenta con baremos para la población chalaca.

PALABRAS CLAVE

REVISTA DE PSICOLOGÍA EDUCATIVA

PROPÓSITOS Y REPRESENTACIONES



FAULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD

CARRERA DE PSICOLOGÍA

INICIO

CONÓCENOS

NÚMERO ACTUAL

NÚMEROS ANTERIORES

ESTADÍSTICAS

NOTICIAS

POLÍTICAS EDITORIALES

BUSCAR EN REVISTAS USI



Política de acceso abierto

Esta revista proporciona un acceso abierto a su contenido, basado en el principio de que ofrecer al público un acceso libre a las investigaciones ayuda a un mayor intercambio global del conocimiento.

ENVIAR UN ARTÍCULO

Propósitos y Representaciones

ISSN: 2307-7999 (impreso); 2310-4635 (En línea) | DOI: 10.20511/pyr | Depósito Legal: 2013-14938



Esta obra está bajo una licencia de Creative Commons (CC BY-NC-ND 4.0).

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

Nº	ITEM	RESPUESTA
1	Me cuesta aceptar las sugerencias de los otros.	5 4 3 2 1
2	Conozco cuáles son mis deberes en la institución educativa.	5 4 3 2 1
3	Participo en cursos de corta duración programados por el MINEDU u otras instituciones.	5 4 3 2 1
4	He recibido alguna felicitación o recompensa que haya aumentado mi sentido de pertenencia hacia mi institución educativa.	5 4 3 2 1
5	Me siento inseguro de mi capacidad profesional.	5 4 3 2 1
6	Me incomoda asumir responsabilidades administrativas que están fuera de mi carga horaria.	5 4 3 2 1
7	Estoy dispuesto a interactuar con todos los docentes de mi institución educativa a pesar de los problemas que puedan surgir.	5 4 3 2 1
8	Cumplo con la entrega de documentación que me solicita la dirección en el tiempo requerido.	5 4 3 2 1
9	Me capacito en el aprendizaje de otros idiomas.	5 4 3 2 1
10	Tengo la percepción de que no soy valorado por mi institución educativa.	5 4 3 2 1
11	Creo que puedo alcanzar mis objetivos profesionales dentro de mi institución educativa.	5 4 3 2 1
12	Asumo de buen grado responsabilidades extracurriculares, que están fuera de mi carga horaria.	5 4 3 2 1
13	Dialogo con frecuencia con los docentes, alumnos y padres de familia de mi institución educativa.	5 4 3 2 1
14	Frecuentemente me sancionan por incumplir con mis obligaciones.	5 4 3 2 1
15	Asisto a cursos de capacitación referidos a mejorar mi desempeño profesional.	5 4 3 2 1
16	Me siento ajeno a mi institución educativa.	5 4 3 2 1
17	Creo que obstaculizo el alcanzar la misión y objetivos de mi institución educativa.	5 4 3 2 1
18	Asumo de buen grado responsabilidades tutoriales, que están fuera de mi carga horaria ya sea con mis alumnos o padres de familia.	5 4 3 2 1
19	Casi no participo en reuniones sociales, de camaraderías, paseos u otros con los demás docentes de mi institución.	5 4 3 2 1
20	Acepto de buen grado los procedimientos administrativos que se solicitan en mi institución educativa (justificaciones, uso de equipos, solicitudes).	5 4 3 2 1

21	Tengo una buena opinión de mi desempeño profesional.	5 4 3 2 1
22	Las actividades que propongo no suelen ser escuchadas por la comunidad educativa.	5 4 3 2 1
23	Mis colegas poseen potencial que garantice la excelencia en la labor educativa.	5 4 3 2 1
24	No acepto las propuestas de participación cuando el colegio me lo sugiere.	5 4 3 2 1
25	Interactúo fácilmente con todos los miembros de la institución educativa.	5 4 3 2 1
26	Casi no participo en la elaboración del reglamento interno de mi institución educativa.	5 4 3 2 1
27	Me siento orgulloso de mi trabajo y de lo que estudio.	5 4 3 2 1
28	Expreso mensajes de valoración y apoyo a mis colegas.	5 4 3 2 1
29	Siento que mi desempeño en la escuela es valorado por los demás.	5 4 3 2 1
30	Aprovecho el tiempo que la institución brinda para capacitaciones, jornadas pedagógicas y otras dentro o fuera del horario de trabajo.	5 4 3 2 1
31	Me resulta difícil dialogar y/o trabajar con las personas que ocupan cargos superiores en la institución educativa.	5 4 3 2 1
32	Colaboro para que las reglas y políticas de mi institución educativa sean mejoradas y entendidas por todos los miembros.	5 4 3 2 1
33	Creo que soy bueno en mi trabajo.	5 4 3 2 1
34	No suelo recibir ningún aliciente en mi trabajo.	5 4 3 2 1
35	Siento que mi esfuerzo por enseñar es valorado por mis alumnos.	5 4 3 2 1
36	Participo en las capacitaciones o jornadas de trabajo que la institución ha programado.	5 4 3 2 1
37	Me resulta fácil dialogar y/o trabajar con las personas que ocupan cargos de menor jerarquía en la institución educativa.	5 4 3 2 1
38	Cuando no estoy de acuerdo con algunas reglas de mi institución educativa, intervengo sugiriendo su cambio.	5 4 3 2 1
39	Estoy satisfecho con lo que he logrado en mi vida profesional hasta ahora.	5 4 3 2 1
40	Animo o ayudo a mis colegas a tomar iniciativas para bien de ellos o de la institución educativa.	5 4 3 2 1
41	Siento que los directivos valoran mi profesión de maestro de escuela pública.	5 4 3 2 1
42	Percibo que las capacitaciones me sirven para adquirir nuevas habilidades.	5 4 3 2 1
43	Hago distinciones en el trato con los otros, de acuerdo a la jerarquía que ocupan.	5 4 3 2 1
44	He adquirido nuevas habilidades en el transcurso de mi labor docente.	5 4 3 2 1
45	Ayudo a mis compañeros docentes que pudieran presentar algunas dificultades en su vida personal y profesional.	5 4 3 2 1
46	La institución educativa suele apoyar las iniciativas de los docentes dentro y fuera del aula.	5 4 3 2 1

47	La institución educativa no me concede el tiempo suficiente para realizar las actividades de enseñanza-aprendizaje con los alumnos.	5 4 3 2 1
48	Pienso que no poseo suficientes habilidades para participar con eficacia en la escuela.	5 4 3 2 1
49	Me disgusta planificar mis unidades didácticas con otros docentes de mi área o nivel.	5 4 3 2 1
50	Soy inconstante a la hora de planificar y ejecutar las sesiones de enseñanza-aprendizaje dentro y fuera del aula.	5 4 3 2 1
51	Me cuesta recibir ayuda de otros cuando tengo alguna dificultad.	5 4 3 2 1
52	Creo que es innecesario que se recompense todas las iniciativas educativas individuales.	5 4 3 2 1
53	Siento que los directivos de la institución no apoyan las propuestas innovadoras que puedo aportar.	5 4 3 2 1
54	Estoy convencido que para aprender es necesario dedicarle tiempo.	5 4 3 2 1
55	Puedo trabajar en equipo con todos los miembros de mi institución educativa.	5 4 3 2 1
56	Amplíe el currículo de estudio mediante la implementación de proyectos, módulos, innovaciones, investigaciones.	5 4 3 2 1
57	Me es difícil escuchar las sugerencias que otros puedan hacerme sobre mi desempeño profesional.	5 4 3 2 1
58	Pienso que el personal recibe incentivos, reconocimientos y gratificaciones cuando lo merece por parte de la institución educativa.	5 4 3 2 1
59	Estoy satisfecho con la remuneración que percibo.	5 4 3 2 1
60	Siento que los éxitos de la escuela no son mis éxitos.	5 4 3 2 1
61	Trabajo en equipo en las comisiones que se me asignan en la institución educativa.	5 4 3 2 1
62	Me involucro apasionadamente en los proyectos que mi escuela planifica y ejecuta.	5 4 3 2 1
63	Desconozco lo que acontece en mi institución.	5 4 3 2 1
64	Fomento la formación de círculos de estudio para el mejoramiento del desempeño profesional de los docentes de mi institución educativa (seminarios, talleres, capacitaciones).	5 4 3 2 1
65	Me intimidan los retos y las oportunidades existentes en mi escuela.	5 4 3 2 1
66	Considero que soy parte de la consecución de logros en la escuela.	5 4 3 2 1
67	Siento que merezco un mejor sueldo para el trabajo que realizo.	5 4 3 2 1
68	Me gustaría conocer más los requerimientos de la escuela para poder aportar con un trabajo más significativo.	5 4 3 2 1
69	Participo en actividades estimulantes y significativas en mi trabajo para el desarrollo de la escuela.	5 4 3 2 1