



UNIVERSIDAD
MARCELINO CHAMPAGNAT
FACULTAD DE EDUCACIÓN Y PSICOLOGÍA

TRABAJO DE SUFICIENCIA PROFESIONAL

NIVEL DE RESILIENCIA EN DOCENTES DE INSTITUCIONES EDUCATIVAS PRIVADAS DE LA UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL 07 DE LIMA METROPOLITANA

Autoras

CARLA JENNY ANCCO SACCACO

CÓDIGO ORCID: 0009-0007-9238-6826
LICENCIADA EN EDUCACIÓN INICIAL

DANIELA TATIANA AVALOS COTERA

CÓDIGO ORCID: ORCID 0009-0009-3038-0191
LICENCIADA EN EDUCACIÓN INICIAL

DELIA MERCEDES ROJAS PEÑA

CÓDIGO ORCID: ORCID 0009-0000-5465-2395
LICENCIADA EN EDUCACIÓN SECUNDARIA,
ESPECIALIDAD LENGUA Y LITERATURA

FANNY FIORELLA ROMERO ORCO

CÓDIGO ORCID: ORCID 0009-0002-4355-3476
LICENCIADA EN EDUCACIÓN SECUNDARIA,
ESPECIALIDAD LENGUA Y LITERATURA


Asesora

Elsa Bustamante Quiroz
CÓDIGO ORCID: 0000-0003-0227-3320

Línea de investigación:
Comportamiento Organizacional

Lima- Perú

2024

	DECLARACIÓN JURADA DE ORIGINALIDAD	ININ-F-002
		V. 02
		Página I de 61

Yo, Carla Jenny Ancco Saccaco, identificada con DNI N.º **46416033**, egresada de la Escuela Profesional de Educación Inicial de la Facultad de Educación y Psicología, de la Universidad Marcelino Champagnat.


Declaro bajo juramento que, el presente trabajo titulado: “Nivel de resiliencia en docentes de instituciones educativas privadas de la Unidad de Gestión Educativa Local 07 de Lima Metropolitana”, 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.

9 de enero de 2024



Firma del autor

	DECLARACIÓN JURADA DE ORIGINALIDAD	ININ-F-002
		V. 02
		Página II de 61

Yo, Daniela Tatiana Avalos Cotera, identificada con DNI N.º 74037969, egresada de la Escuela Profesional de Educación Inicial de la Facultad de Educación y Psicología, de la Universidad Marcelino Champagnat.


Declaro bajo juramento que, el presente trabajo titulado: “Nivel de resiliencia en docentes de instituciones educativas privadas de la Unidad de Gestión Educativa Local 07 de Lima Metropolitana”, 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 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.

9 de enero del 2024.



Firma del autor

	DECLARACIÓN JURADA DE ORIGINALIDAD	ININ-F-002
		V. 02
		Página III de 61

Yo, Delia Mercedes Rojas Peña, identificada con DNI N.º 47622631, egresada de la Escuela Profesional de Educación Inicial de la Facultad de Educación y Psicología, de la Universidad Marcelino Champagnat.


Declaro bajo juramento que, el presente trabajo titulado: “Nivel de resiliencia en docentes de instituciones educativas privadas de la Unidad de Gestión Educativa Local 07 de Lima Metropolitana”, 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.

9 de enero del 2023



Firma del autor

	DECLARACIÓN JURADA DE ORIGINALIDAD	ININ-F-002
		V. 02
		Página IV de 61

Yo, Fanny Fiorella Romero Orco, identificada con DNI N.º 43069690, egresada de la Escuela de Educación Secundaria Especialidad Lengua y Literatura de la Facultad de Educación y Psicología, de la Universidad Marcelino Champagnat.

Declaro bajo juramento que, el presente trabajo titulado: “Nivel de resiliencia en docentes de instituciones educativas privadas de la Unidad de Gestión Educativa Local 07 de Lima Metropolitana”, 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 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.

9 de enero de 2024.



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

CARLA JENNY ANCCO SACCACO, Bachiller en Educación, ha sustentado su Trabajo de Suficiencia Profesional, titulado **“Nivel de resiliencia en docentes de instituciones educativas privadas de la unidad de gestión escolar local 07 de Lima Metropolitana”**, para optar al Título Profesional de Licenciada en Educación Inicial.

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
46416033	CARLA JENNY ANCCO SACCACO	APROBADA POR UNANIMIDAD

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

Santiago de Surco, 6 de marzo 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

DANIELA TATIANA AVALOS COTERA, Bachiller en Educación, ha sustentado su Trabajo de Suficiencia Profesional, titulado “**Nivel de resiliencia en docentes de instituciones educativas privadas de la unidad de gestión escolar local 07 de Lima Metropolitana**”, para optar al Título Profesional de Licenciada en Educación Inicial.

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
74037969	DANIELA TATIANA AVALOS COTERA	APROBADA POR UNANIMIDAD

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

Santiago de Surco, 6 de marzo 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

DELIA MERCEDES ROJAS PEÑA, Bachiller en Educación, ha sustentado su Trabajo de Suficiencia Profesional, titulado “**Nivel de resiliencia en docentes de instituciones educativas privadas de la unidad de gestión escolar local 07 de Lima Metropolitana**”, para optar al Título Profesional de Licenciada en Educación Inicial.

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
47622631	DELIA MERCEDES ROJAS PEÑA	APROBADA POR UNANIMIDAD

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

Santiago de Surco, 6 de marzo 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

FANNY FIORELLA ROMERO ORCO, Bachiller en Educación, ha sustentado su Trabajo de Suficiencia Profesional, titulado “**Nivel de resiliencia en docentes de instituciones educativas privadas de la unidad de gestión escolar local 07 de Lima Metropolitana**”, para optar al Título Profesional de Licenciada en Educación Secundaria, Especialidad Lengua y Literatura.

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
2003690	FANNY FIORELLA ROMERO ORCO	APROBADA POR UNANIMIDAD

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

Santiago de Surco, 6 de marzo del 2024.

SECRETARIA

VOCAL

PRESIDENTA

Dedicatoria

Dedicamos este trabajo a nuestras familias cuyo amor incondicional y apoyo constante nos han dado la fuerza para perseguir nuestro sueño de ser maestras. A nuestra casa de estudio por estos años de formación y el compromiso con nuestra excelencia académica para el crecimiento personal y profesional.

Carla Jenny Ancco Saccaco

Daniela Tatiana Avalos Cotera

Delia Mercedes Rojas Peña

Fanny Fiorella Romero Orco

Agradecimientos

Agradecemos a Dios por habernos permitido descubrir nuestra vocación de maestras. A nuestros familiares y amigos por su constante apoyo emocional. A la Doctora Elsa Bustamante por su dedicación y orientación que fueron fundamentales para el éxito de esta investigación.

Este trabajo no habría sido posible sin la ayuda y el apoyo de todos ustedes.

¡Gracias!

Carla Jenny Ancco Saccaco

Daniela Tatiana Avalos Cotera

Delia Mercedes Rojas Peña

Fanny Fiorella Romero Orco

Contenido

Dedicatoria.....	II
Agradecimientos	III
Contenido.....	IV
Lista de Tablas.....	VII
Resumen	VIII
Abstract.....	IX
Introducción	1
1. Planteamiento del problema	3
1.1. Presentación del problema	3
1.2. Formulación del Problema	5
1.2.1. Problema general	5
1.2.2. Problemas específicos	5
1.3. Justificación.....	5
1.4. Objetivos	6
1.4.1. Objetivo General.....	6
1.4.2. Objetivos específicos	6
2. Marco teórico.....	7
2.1. Antecedentes	7
2.2. Bases teóricas	10
2.2.1. Concepto de Resiliencia.....	10

Contenido

2.3.	Definición de términos básicos	17
2.4.	Marco situacional	18
3.	Hipótesis y variables.....	20
3.1.	Hipótesis.....	20
3.2.	Variable	20
3.2.1.	Definición conceptual	20
3.3.	Operacionalización	20
4.	Metodología.....	22
4.1.	Nivel de investigación	22
4.2.	Tipo de investigación	22
4.3.	Diseño de la investigación.....	22
4.4.	Población y muestra	23
4.5.	Técnica e instrumento de recolección de datos.....	24
4.5.1.	Técnica de recolección de datos	24
4.5.2.	Instrumento de recolección de datos.....	25
4.6.	Técnicas de procesamiento y análisis de datos	26
5.	Resultados.....	28
5.1.	Estadísticos descriptivos de la resiliencia docente y sus dimensiones.....	28
7.1.	Conclusiones	36
7.2.	Recomendaciones	36

Contenido

Referencias.....	38
Apéndice	44

Lista de Tablas

Tabla 1. Operacionalización de la variable	20
Tabla 2. Características de la muestra.....	22
Tabla 3. Escala ordinal para niveles de resiliencia	25
Tabla 4. Análisis descriptivo de la resiliencia general y sus dimensiones.....	28
Tabla 5. Frecuencia y porcentaje de la resiliencia general y sus dimensiones según sus niveles	29

Resumen

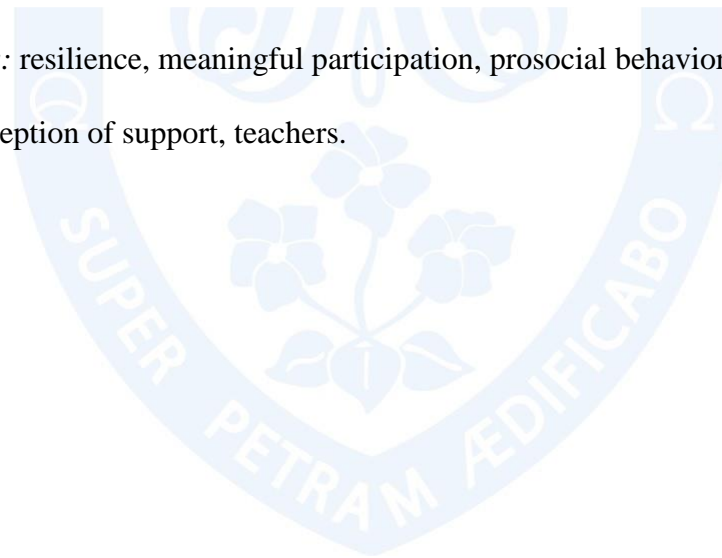
La presente investigación ha tenido como objetivo determinar el nivel de resiliencia en docentes de instituciones educativas privadas de la Unidad de Gestión Educativa Local 07 de Lima Metropolitana. El estudio realizado fue de nivel descriptivo y de enfoque cuantitativo, con un diseño no experimental, de corte transversal, descriptivo simple. La muestra estuvo compuesta por 100 docentes de los tres niveles de Educación Básica Regular. Como instrumento de recolección de datos se utilizó la Escala de Resiliencia Docente (ER-D) de Guerra (2013). Los resultados mostraron que el 55% de los docentes se encontraba en un nivel medio de resiliencia, el 42% en nivel alto y el 3% en nivel bajo. Se concluyó que el nivel de resiliencia que predomina entre los docentes es el nivel medio

Palabras clave: resiliencia, participación significativa, conducta prosocial, autoestima y aprendizaje, percepción de apoyo, docentes.

Abstract

The objective of this research was to determine the level of resilience in teachers of private educational institutions of the Local Educational Management Unit 07 of Metropolitan Lima. The study was descriptive level and quantitative approach, with a non-experimental design, cross-sectional, simple descriptive. The sample consisted of 100 teachers from the three levels of regular basic education. As a data collection instrument, the War Teaching Resilience Scale (ER-D) (2013) was used. The results showed that 55% of teachers were in a medium level of resilience, 42% in a high level and 3% in a low level. It was concluded that the level of resilience that predominates among teachers is the average level.

Key words: resilience, meaningful participation, prosocial behavior, self-esteem and learning, perception of support, teachers.



Introducción

La labor docente es fundamental en el desarrollo educativo y social de una comunidad; demanda no solo competencias pedagógicas sino también la capacidad de enfrentar y sobreponerse a los desafíos. En este sentido, la resiliencia se presenta como un factor esencial que puede influir en el bienestar y desempeño de los educadores, quienes a menudo se encuentran ante diversas presiones y exigencias. La resiliencia en el ámbito educativo no solo impacta en el bienestar individual de los docentes, sino que también influye en la calidad de la enseñanza y, por ende, en el desarrollo de los estudiantes. Identificar el nivel de resiliencia en un grupo específico de docentes es importante, pues a partir de ello, se pueden diseñar diversas estrategias de apoyo y fortalecimiento que contribuyan tanto al desarrollo personal de cada maestro como a mejorar el entorno educativo en el que se desenvuelven.

En función de lo expuesto, la presente investigación tuvo como objetivo determinar el nivel de resiliencia en los docentes de instituciones educativas privadas de la Unidad de Gestión Educativa Local (UGEL) 07 de Lima Metropolitana.

La estructura de este estudio comprende siete capítulos: El primer capítulo corresponde al planteamiento del problema, en donde se presenta y formula el problema general y los específicos, incluye también la justificación, el objetivo general y los específicos. El segundo capítulo comprende el marco teórico, que abarca los antecedentes, las bases teóricas, la definición de términos básicos y el marco situacional de la investigación. En el tercer capítulo, se desarrolla la definición conceptual de las variables y el cuadro de operacionalización, dado que esta investigación es diseño descriptivo simple, no se basa en una hipótesis general, ni específicas. El cuarto capítulo detalla aspectos fundamentales como el nivel, tipo y diseño de la investigación, población

y muestra, así como las técnicas e instrumentos de recolección y análisis de datos. Posteriormente, en el quinto capítulo, se presentan los resultados obtenidos que corresponden al análisis descriptivo de los datos, lo que va seguido por la discusión en el sexto capítulo. Finalmente, en el séptimo capítulo, se presentan las conclusiones y recomendaciones derivadas del estudio.

1. Planteamiento del problema

1.1. Presentación del problema

Frente a los desafíos que continuamente se presentan a nivel nacional y global, la población se adapta a los cambios mediante la resiliencia. Henderson y Milstein (2003) afirman que esta capacidad ayuda a las personas a sobrellevar las circunstancias adversas que atraviesan a lo largo de su vida. Dentro de la institución educativa, es importante contar con docentes resilientes, pues su labor está constantemente condicionada a variaciones políticas, sociales y personales, causando que el trabajo sea más complejo (Gu, 2017, como se cita en Gallegos & Tinajero, 2020). La necesidad de desarrollar esta capacidad en los educadores radica en que puedan afrontar estos cambios satisfactoriamente, superando la desmotivación, el estrés excesivo, el agotamiento físico y mental.

Henderson y Milstein (2003) elaboraron una *Rueda de Resiliencia*, en la cual muestran a las escuelas seis puntos importantes para lograr que los docentes construyan o incrementen la capacidad resiliente, estos son: enriquecer vínculos, fijar límites claros y firmes, enseñar habilidades para la vida, brindar afecto y apoyo, establecer y transmitir expectativas elevadas, y brindar oportunidades de participación significativa. Por su parte Guerra (2013), basándose en los autores antes mencionados, contextualiza este constructo en el ámbito escolar peruano e identifica cuatro dimensiones: participación significativa, conducta prosocial, autoestima y aprendizaje, y percepción de apoyo.

A pesar de que la resiliencia es de suma importancia, hay una brecha entre lo que la teoría señala y lo que la realidad educativa presenta. Como muestra de ello, en el plano internacional se tiene que en España, Aguaded y Almeida (2016) evidenciaron en una investigación que la resiliencia en los docentes no es constante en todos sus aspectos,

pues depende del desarrollo psicológico, el ciclo de vida y los factores ambientales. Asimismo, Vicente y Gabari (2019) demostraron, en un estudio, que la resiliencia tenía un nivel moderado en los docentes de España. Cabe destacar que, en el ámbito Latinoamericano existen otras investigaciones que abordan aspectos similares; este es el caso del estudio de Flechas (2020), quien encontró docentes de una Universidad de Colombia con niveles disminuidos de resiliencia, sumados a niveles pronunciados o severos de ansiedad, lo que podría verse reflejado en la manifestación de síntomas ansiosos y afectar negativamente la ejecución de sus responsabilidades laborales y personales.

En el Perú, específicamente durante el periodo de pandemia, Alanya et al. (2020) llevaron a cabo un estudio en Lima, con el que se determinó que el 22% de los docentes de colegios públicos y privados aún presentaban un nivel bajo de resiliencia, una situación que genera preocupación tratándose de un segmento considerable de educadores que podrían no estar preparados para afrontar las dificultades de su función. En el mismo sentido, Anglas (2020) realizó una investigación centrada en una Red educativa de Ate, indicando que el 52.6% de los maestros participantes presentaban un nivel medio de resiliencia y que el 28.9% mostraban un rango inferior, quedando solo el 17.5% de encuestados con un nivel elevado. Por otro lado, Arévalo y Quezada (2021) encontraron que docentes de centros educativos públicos y privados de Lima Metropolitana tendían a ubicarse en el nivel medio de resiliencia. Por su parte, Saldarriaga, et al. (2022) concluyeron, en su investigación, que no se registraron discrepancias estadísticamente significativas en los niveles de resiliencia, pero sí disparidades según sexo a favor de las mujeres.

Ante estos resultados, se justifica una investigación sobre la resiliencia en docentes, teniendo en cuenta que estos son un agente fundamental en el ámbito escolar (Guerra, 2010). Por esta razón, la presente investigación tiene como objetivo determinar niveles de resiliencia en docentes de instituciones educativas privadas de la UGEL 07 de Lima Metropolitana.

1.2. Formulación del Problema

1.2.1. Problema general

¿Cuál es el nivel de resiliencia en docentes de instituciones educativas privadas de la UGEL 07 de Lima Metropolitana?

1.2.2. Problemas específicos

1. ¿Cuál es el nivel de participación significativa en docentes de instituciones educativas privadas de la UGEL 07 de Lima Metropolitana?
2. ¿Cuál es el nivel de conducta prosocial en docentes de instituciones educativas privadas de la UGEL 07 de Lima Metropolitana?
3. ¿Cuál es el nivel de autoestima y aprendizaje en docentes de instituciones educativas privadas de la UGEL 07 de Lima Metropolitana?
4. ¿Cuál es el nivel de percepción de apoyo en docentes de instituciones educativas privadas de la UGEL 07 de Lima Metropolitana?

1.3. Justificación

Por lo anteriormente expuesto, se demuestra la necesidad e importancia de un buen nivel de resiliencia en los docentes. Debido a esta razón, el presente estudio busca facilitar datos e información actualizada acerca de esta valiosa capacidad en profesores, con la intención de aportar teóricamente a futuras investigaciones.

En base a los resultados obtenidos en esta investigación, los directivos de las escuelas podrán intervenir planteando estrategias, programas, jornadas y capacitaciones destinadas a docentes para que puedan manejar y afrontar situaciones complejas que se les presenten, de tal manera que los profesores beneficien a la institución educativa y a los estudiantes al ser ejemplo para ellos.

1.4. Objetivos

1.4.1. Objetivo General

Determinar el nivel de resiliencia en docentes de instituciones educativas privadas de la UGEL 07 de Lima Metropolitana.

1.4.2. Objetivos específicos

1. Determinar el nivel de participación significativa en docentes de instituciones educativas privadas de la UGEL 07 de Lima Metropolitana.
2. Determinar el nivel de conducta prosocial en docentes de instituciones educativas privadas de la UGEL 07 de Lima Metropolitana.
3. Determinar el nivel de autoestima y aprendizaje en docentes de instituciones educativas privadas de la UGEL 07 de Lima Metropolitana.
4. Determinar el nivel de percepción de apoyo en docentes de instituciones educativas privadas de la UGEL 07 de Lima Metropolitana.

2. Marco teórico

2.1. Antecedentes

Internacionales

Rodríguez et al. (2021) llevaron a cabo una investigación con docentes teniendo como fin determinar si el bienestar emocional y la resiliencia se vieron afectados por la COVID-19 durante el aislamiento social en Cataluña, España. El estudio fue de naturaleza exploratoria, descriptiva, transversal y correlacional con un diseño ex post facto. La muestra estuvo compuesta por 72 maestros seleccionados de forma no probabilística. Se utilizaron diversos instrumentos, como la Escala de Afecto Positivo y Negativo (PANAS) de Watson et al. de 1988, la Escala de Satisfacción con la Vida (SWLS) construida por Diener et al. en 1985, la Escala de Resiliencia (RS-14) de Wagnild y Young de 1993, y una encuesta sociodemográfica. Los participantes se hallaron en una media de 78.8 cercana al puntaje máximo de la prueba (98), lo que indicó un buen nivel de resiliencia. En el caso de la evaluación por sexo, se aprecia que el 69.4% de las mujeres obtuvieron una media de 79.4 superior al 30.6% de los hombres que lograron un 77.3. Asimismo, hallaron una relación directa en cuanto a la resiliencia y el afecto positivo (.45), entre la resiliencia y el balance afectivo (.37) y entre la resiliencia y la satisfacción con la vida (.37) y una relación inversa entre la resiliencia y el afecto negativo (-.23). Se concluyó que los docentes mantuvieron niveles de bienestar emocional y resiliencia, destacando la importancia de estos factores en la adaptación a situaciones adversas.

Leyes (2019) realizó una investigación cuyo objetivo fue analizar la capacidad resiliente en los docentes de escuelas de educación integral y educación primaria en Paraná, Argentina. El estudio fue de tipo descriptivo, comparativo y transversal. La muestra estuvo constituida por 40 docentes, los cuales fueron evaluados con la Escala de

Resiliencia de Wagnild y Young, 1993 la cual fue adaptada por Rodríguez et al., en el 2009 para la población argentina. Los resultados evidenciaron que el 65% de los docentes de escuelas de educación integral (especial) se encontraban en el nivel moderado y 70% de los de escuelas primarias se hallaban en ese mismo nivel. Se concluyó que ambos grupos de docentes mostraban un buen nivel de resiliencia.

Forján y Morelato (2018) llevaron a cabo una investigación con el propósito de examinar y contrastar las dimensiones de resiliencia en maestros de educación primaria de la provincia de Mendoza en Argentina. Diseñaron un estudio mixto, con prevalencia cuantitativa, de alcance descriptivo, de tipo comparativo, no experimental y transversal. La muestra estuvo integrada por 66 educadores, de los cuales 34 ejercían su labor en contextos de vulnerabilidad y 32 no presentaban dicha característica. La recolección de datos se realizó mediante la aplicación de la Escala de Resiliencia Docente de Guerra, del 2013, y una entrevista ad hoc. Los resultados indicaron que en el caso de los docentes de contextos vulnerables, predominó el nivel medio y alto con un 41.2% respecto a la participación significativa, en conducta prosocial con un 55.9% en el nivel medio, en autoestima y aprendizaje 38.2% en el nivel alto, y en percepción de apoyo 55.9% en el nivel medio. Los docentes de contextos no vulnerables alcanzaron en todas las dimensiones el nivel medio: participación significativa 56.3 %, en conducta prosocial 46.9%, en autoestima y aprendizaje 43.8%, y en percepción de apoyo 43.8%. Estos mostraron diferencias en los niveles de resiliencia a favor de los docentes que trabajaban en entornos vulnerables.

Nacionales

Saldarriaga et al. (2022) realizaron un estudio que buscó como propósito precisar cuál era la diferencia en los factores que se asociaban a la resiliencia en los docentes de instituciones públicas de Lima Metropolitana. El diseño del estudio fue descriptivo, comparativo, no experimental. Seleccionaron una muestra de 384 docentes. El instrumento que usaron fue la Escala de Resiliencia Docente (ER-D) desarrollada por Guerra en 2013. Se obtuvo como resultado un nivel medio de resiliencia: participación significativa 52%, en conducta prosocial 43%, autoestima y aprendizaje 40%, y por último en percepción de apoyo 40%. Con relación a los factores se determinó que según el grado académico el 83.3% de los docentes con doctorados mostraban un nivel alto de resiliencia, el 60.7% de docentes con maestría con un nivel alto y los docentes con bachiller el 67.2 % lograron el nivel medio de resiliencia. Según el sexo el 51.2% de los varones presentaron un nivel medio al igual que las mujeres con un 52.7%, con respecto a la situación laboral el 38.1% de personal contratado se encontró en el nivel medio al igual que el personal nombrado con 55.1%. Concluyeron que solo existe diferencia en el factor del grado académico de los docentes.

Segura (2021) realizó una investigación que tuvo como objetivo determinar la relación entre resiliencia y los rasgos de personalidad en docentes de instituciones educativas de Lima Metropolitana en contexto de pandemia. La investigación fue de tipo correlacional y diseño no experimental, con una muestra de 84 docentes. Los instrumentos que emplearon fueron la Escala de Resiliencia Docente (ER - D) de Guerra del 2013 y el Cuestionario Breve de Personalidad de los Cinco Grandes Factores CBP-LRC el que tuvo una adaptación propuesta por Anicama y Chumbimuni, 2018. El estudio contempló que el 46.3% de los docentes tenía un nivel elevado de resiliencia y el 93.8% un rasgo de personalidad medio, por lo tanto, existía una correlación de Spearman de

0.367. Se concluyó que la resiliencia y los rasgos de la personalidad (apertura a la experiencia, extraversión, amabilidad, responsabilidad, inestabilidad emocional) sí estaban relacionados.

Arévalo y Quezada (2021) realizaron un estudio para determinar los niveles de resiliencia de los docentes del nivel de educación secundaria en diferentes instituciones educativas de Lima Metropolitana. El diseño que utilizaron fue un descriptivo simple, transversal, no experimental. La muestra incluyó 70 maestros. El instrumento que se empleó fue la Escala de Resiliencia Docente (ER-D) construida por Guerra en el 2013 y hallaron como resultado que la proporción de docentes en el nivel medio fue de 45.7%, mientras que el nivel alto fue de 31.4% y el 22.9 % se ubicó en el nivel bajo. Llegaron a la conclusión que la mayoría de docentes se encontraban en un nivel medio.

Huamán (2021) llevó a cabo un estudio cuyo objetivo fue identificar la relación entre estrés laboral y resiliencia en el profesorado de primaria en Ica. La investigación fue correlacional con diseño no experimental. Se seleccionaron a 145 docentes mediante el muestreo no probabilístico. Los instrumentos que se aplicaron fueron la Escala de Resiliencia creada por Connor y Davidson en el 2003 y la Escala de Estrés Docente ED-6 de Gutiérrez et al., 2005. Se halló que en el nivel normal de resiliencia fue del 55.9% de los docentes y respecto al estrés laboral el mayor porcentaje se ubicó en el nivel bajo, con 64.1%; el coeficiente de correlación Rho de Spearman fue de -0.445. Se concluyó que el estrés laboral disminuye a medida que la resiliencia incrementa.

2.2. Bases teóricas

2.2.1. Concepto de Resiliencia

Werner y Smith (1992, como se cita en Moreno, 2011) definen la resiliencia como la capacidad personal de sobreponerse a experiencias traumáticas. Para Agueded y Almeida

(2016) la resiliencia puede ser entendida como una serie de procesos mentales internos, que posibilitan al ser humano mantener una vida saludable ante contextos hostiles; esto demuestra que en la formación de la resiliencia es imprescindible la capacidad individual.

Grotberg (1997) señala que la resiliencia se define como la habilidad del ser humano para enfrentar y sobreponerse a situaciones difíciles, y a la vez fortalecerse y transformarse a través de las experiencias adversas. Por su parte, Rutter (como se cita en Rodríguez, 2009) sostiene que la resiliencia ha sido definida como un conjunto de procesos, tanto sociales como intrapsíquicos, que permiten mantener una vida saludable en un entorno desfavorable.

Para Guerra (2010) la resiliencia implica, en primer lugar, la habilidad para enfrentarse a situaciones dolorosas, en segundo lugar, la habilidad para transformar esas experiencias en una oportunidad para construir un mejor futuro; en otras palabras, no se limita únicamente a la resistencia ante desafíos, también implica buscar opciones para mejorar las condiciones de vida a nivel individual, familiar y social.

Desde el campo de la educación, Henderson y Milstein (2003, como se cita en Guerra, 2010) plantearon a la resiliencia como un paradigma que está centrado en la capacidad de recuperación, superación y adaptación exitosa frente a situaciones adversas, además, este enfoque abarca el desarrollo de competencias sociales, académicas y vocacionales, incluso en situaciones de estrés grave o las tensiones comunes del mundo actual; este paradigma sirve para impulsar el éxito académico y social de todos los estudiantes, al mismo tiempo busca fomentar un personal competente, motivado y capaz de enfrentar los desafíos de la educación de hoy. Gu (2016), por su parte, relaciona a la resiliencia con la persistencia en la esperanza y la dedicación que los docentes demuestran

al esforzarse para lograr e involucrar a cada estudiante en un mejor aprendizaje, aunque esto incluya desafíos.

2.2.2. Teorías de la resiliencia

La etimología de la palabra resiliencia proviene del término latino *resilio*, que significa retroceder, saltar hacia atrás, rebotar. Además, en el ámbito de la física, se ha utilizado para describir la capacidad elástica de un material para soportar golpes repentinos sin sufrir daños y su capacidad para recuperar su forma original. En el contexto de las ciencias sociales, la resiliencia se define como la capacidad de tener éxito, vivir activamente y prosperar de una manera socialmente aceptable, a pesar de enfrentar fatiga o adversidades, las cuales a menudo implican riesgos graves de resultados negativos (Bronfenbrenner, 1979, como se cita en Rodríguez, 2009).

Puig y Rubio (2013) afirman que el concepto de resiliencia surge a partir de una investigación realizada por la psicóloga Werner, en 1955, quien estudió la influencia de los factores de riesgo en 698 niños recién nacidos en medio de la pobreza de la isla de Kauai (Hawai) en condiciones socio-ambientales de alta vulnerabilidad (familias disfuncionales, divorcio, alcoholismo o enfermedades mentales, pobreza, consumo de alcohol). Este estudio longitudinal duró más de 30 años, durante los cuales se dio seguimiento al desarrollo de la infancia, la adolescencia y la juventud de estas personas. En el proceso se presentaron dificultades psicológicas y sociales para muchos de ellos, siendo ya adultos se contempló que más del 30% lograron un desarrollo sano y vivieron una vida normal, considerándolos personas resilientes.

Henderson y Milstein (2003) mencionan que la palabra resiliencia surge de los campos de psiquiatría, psicología y sociología donde se mostraba un creciente número de personas que estaban expuestas a traumas y riesgos de contraer psicopatologías que

dificultaban su relación en su día a día. Caterro (2010) señala que la psicología tradicional se centra más en los efectos negativos que en las experiencias traumáticas, los riesgos o las adversidades han podido dejar en las personas y no en la capacidad que tienen estas para afrontarlas o incluso beneficiarse de ellos. Asimismo, Vera (2006) menciona que la psicología tradicional tiende a asumir que todos los acontecimientos traumáticos dejan cicatrices psicológicas.

Desde la Psicología Positiva, por el contrario, se contempla a la persona como capaz de resistir de manera natural de las adversidades, así como adaptarse y recuperarse de estas situaciones (Vera, 2006, como se cita en Caterro, 2010). En consecuencia, de estos estudios surge la palabra resiliencia refiriéndose a la capacidad de que la persona se sobreponga de las experiencias negativas hasta fortalecerse y lograr superarlas.

Puig y Rubio (2013) precisaron que el concepto de resiliencia se ha ido definiendo en el tiempo según las generaciones. Para los años 80, se concebía como una capacidad que distinguía a la persona para recuperarse y mantenerse en una conducta positiva ante pronósticos arriesgados. Para la generación de los 90, se da a conocer a la resiliencia como un proceso dinámico donde los estudios se centran en establecer qué factores permiten a la persona adaptarse positivamente a pesar de las condiciones de riesgo en las que viven. Desde el año 2000 a la actualidad, la resiliencia es vista como un paradigma que debe construirse. Para Foronda y Vélez (2021) se concibe como una propuesta esperanzadora con posibilidades de intervención para promover la formación de personas y comunidades capaces de superarse y fortalecerse de las adversidades.

Rodríguez (2009) menciona que la resiliencia es un concepto dinámico donde la persona al superar sus dificultades puede construir sobre ella acciones que permitan transformar su vida, lo que implica una valoración crítica de la realidad. Por su parte

Trujillo (2011) sostiene que la resiliencia no es simplemente un acto de conciencia, sino un tejido que se va haciendo a lo largo de la vida, mientras que Ortega (2013) presenta a la resiliencia como una metáfora creativa que construye futuros posibles de esperanza y felicidad en la persona ante el sufrimiento, el trauma y la experiencia dolorosa. Puig y Rubio (2013) afirman que la resiliencia es una nueva visión de la humanidad en la que las personas pasan de estar indefensas a merced de fuerzas superiores y externas, a ser agentes que se ven a sí mismos capaces de afrontar y superar la adversidad tomando el control de su vida. La resiliencia abre diferentes posibilidades porque enfatiza las fortalezas y los aspectos positivos de la existencia humana.

Como se ha expuesto en párrafos anteriores, la resiliencia es un concepto que va en continua evolución, ya que muchos autores han propuesto una definición que ha ido cambiando de generación en generación. Henderson y Milstein (2003) mencionan la importancia de desarrollar esta capacidad en docentes, por ser una cualidad que varía de persona a persona y puede aumentar o disminuir con el tiempo, eso dependerá de los factores protectores que son las características propias o del ambiente que permiten reducir el impacto negativo en situaciones y circunstancias estresantes.

Por tanto, luego de revisar los diferentes puntos de vista en cuanto a la resiliencia, se pretende enfocar la presente investigación hacia el ámbito educativo, centrado especialmente en los docentes peruanos, tomando como base la contribución de Guerra (2010), quien indica que desarrollar esta capacidad en los educadores, les ayudará a afrontar las adversidades, además influirá en el desarrollo de habilidades resilientes de sus estudiantes.

2.2.3. Resiliencia en docentes

En la actualidad, la competitividad profesional se ha vuelto exigente, a veces olvidándose de la persona y solo pidiendo resultados como máquina de producción, causando así, frustración en el docente, lo que puede afectar en el rendimiento escolar de sus estudiantes (Guerra, 2013).

Las características del docente resiliente según Gu (2016) son tres: la primera es específica del contexto, esto denota el reconocimiento de los padres y estudiantes hacia el docente por su trabajo; la segunda característica es específica del rol y consiste en que el docente muestra su compromiso vocacional a nivel intelectual, emocional y espiritual, revelando así su capacidad de resiliencia; la tercera característica es recuperarse de manera rápida y eficaz de las dificultades, enfrentando y superando desafíos en la vida profesional y personal con sentido de pertenencia.

Gu (2016) señala que la resiliencia es una práctica en la vida cotidiana, manteniendo el equilibrio ante situaciones adversas, tanto en la vida personal como en la convivencia laboral. Asimismo, argumenta que la resiliencia no es innata, sino que es evolutiva, dinámica y que está influida por el contexto que le rodea. Si un docente cree que no es resiliente, puede aprender mediante entornos positivos teniendo una comunidad de apoyo, como los maestros de la institución educativa donde se desempeña. De no contar con el apoyo organizacional del colegio, el docente pone en riesgo su desempeño y su ser resiliente para desenvolverse con eficacia en el aula.

Luthar y Brown (2007) señalan que lo que hace menos resiliente a una persona es guardar rencor y tener inseguridad en sus relaciones frecuentes, pero contar con el apoyo de alguien manteniendo la presencia del amor y seguridad aumentará la resiliencia en su mayor grado, por tanto la persona podrá regular sus emociones y será eficaz.

Henderson y Milstein (2003) afirman que las escuelas son grandes constructoras de resiliencia después del hogar, para ello se requiere docentes resilientes que transmitan optimismo y esperanza en los alumnos, reconociendo y resaltando el potencial que tiene cada uno de ellos.

2.2.4. Modelo teórico de la resiliencia

Ante la realidad de la educación peruana, Guerra (2013) encuentra la necesidad de investigar acerca de la resiliencia en docentes, pues considera que su rol es fundamental para mejorar el nivel y la calidad educativa del país por tener influencia en sus estudiantes, los cuales también necesitan del desarrollo de esta capacidad.

Con la intención de medir esta variable, el autor formula cuatro dimensiones adaptadas al contexto educativo peruano, estas se evalúan desde la interacción que el docente tiene con los miembros de la comunidad educativa (estudiantes, padres de familia, docentes, jerárquicos, entre otros). Estas dimensiones planteadas por Guerra (2013) parten desde seis principios estudiados por Henderson y Milstein (2003) y se presentan a continuación.

Participación significativa

Hace referencia a que el docente debe relacionarse y convivir con sus pares en un ambiente donde se fomente el trabajo en equipo, el apoyo, el respeto y el valor mutuo, la participación dentro de las actividades, y las mejoras de la institución educativa.

Conducta prosocial

Es definida como el comportamiento positivo que los docentes demuestran hacia el personal de la institución educativa sin intención de obtener beneficio propio. Asimismo, determina si el profesor es capaz de proporcionar y aceptar ayuda de los demás, así como confiar en él y en otros educadores.

Autoestima y aprendizaje

Es la afirmación positiva por parte del docente acerca de su desempeño laboral, mediante la cual demuestra disposición y capacidad para establecer relaciones y resolver tareas que demandan su función.

Percepción de apoyo

Se origina cuando el docente considera que la institución educativa junto a sus directivos lo valora, reconoce y respalda en el cumplimiento de la tarea pedagógica y formativa de los estudiantes.

2.3. Definición de términos básicos**Resiliencia**

Capacidad para afrontar situaciones dolorosas y a la vez hacer de la experiencia una oportunidad para proyectar un futuro mejor (Guerra, 2010).

Resiliencia docente

Capacidad de superación y adaptación del docente ante situaciones adversas; implica evidenciar competencias sociales, vocacionales y académicas, incluso en situaciones de estrés o tensiones comunes del quehacer cotidiano (Guerra, 2010).

Participación significativa

Relación y convivencia del docente con los trabajadores de la institución educativa (Guerra, 2010).

Conducta prosocial

Comportamiento adecuado y esperado del docente hacía la comunidad educativa (Guerra, 2010).

Autoestima y aprendizaje

Sentimientos positivos del docente acerca de su desempeño en el proceso de enseñanza-aprendizaje (Guerra, 2010).

Percepción de apoyo

Sensación que el docente desarrolla al considerarse respaldado por su comunidad educativa (Guerra, 2010).

Docente

Persona que desempeña su labor profesional en una institución educativa perteneciente a la Unidad de Gestión Educativa Local encargada de administrar una educación integral (Ministerio de Educación [Minedu], 2024). En esta investigación el término hace referencia a la persona que labora en una institución educativa privada de la UGEL 07 de Lima Metropolitana.

Institución Educativa Privada

Es una entidad administrativa del sistema educativo descentralizado, autorizada para brindar servicios de Educación Básica. Su organización y funciones están establecidas en la Ley Nro. 28044, Ley General de Educación, y se constituyen legalmente según las formas previstas en el derecho común o el régimen societario.

2.4. Marco situacional

Ley Nro. 28044, Ley General de Educación, define a la UGEL como la organización encargada de supervisar a las instituciones educativas peruanas con la finalidad de que estas brinden un servicio pedagógico de calidad. Asimismo, gestionan y atienden las demandas y requerimientos de las instituciones educativas teniendo en cuenta los lineamientos establecidos para la educación peruana.

La Dirección Regional de Educación de Lima Metropolitana (DRELM), se encuentra organizada por siete unidades de gestión. La UGEL 07, en la que se realiza el presente estudio, está dirigida por una directora y sus órganos de gestión tales como, órgano de control institucional, órganos de apoyo, órganos de asesoría y órganos de línea, quienes buscan cumplir con el Proyecto Educativo Local (PEL) de su jurisdicción, la que abarca 783 instituciones educativas pertenecientes a los distritos de San Luis, San Borja, Santiago de Surco, Surquillo, Barranco, Miraflores y Chorrillos de las cuales 166 son públicas y laboran 6,168 educadores, asimismo, 617 son privadas y cuentan con 10,498 docentes (Minedu, 2023a; 2024).

3. Hipótesis y variables

3.1. Hipótesis

El presente estudio, por ser de tipo no experimental y diseño descriptivo simple, no desarrolla hipótesis, puesto que solo tiene como objetivo medir y describir la variable, más no el de compararla o relacionarla (Hernández et al., 2014).

3.2. Variable

La variable en este estudio es Resiliencia Docente.

3.2.1. Definición conceptual

Capacidad de superación y adaptación del docente ante situaciones adversas; implica evidenciar competencias sociales, vocacionales y académicas, incluso en situaciones de estrés o tensiones comunes del quehacer cotidiano (Guerra, 2010).

3.3. Operacionalización

En la Tabla 1 se muestra la operacionalización de la variable de estudio.

Tabla 1*Operacionalización de la variable*

Variable	Dimensiones	Ítems de la Escala de Resiliencia Docente (ER D)
Resiliencia docente	Participación significativa	2, 3, 6, 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, 48, 49, 52, 55, 56, 61, 62, 64, 66, 69.
	Conducta prosocial	1, 4, 5, 14, 17, 19, 22, 24, 26, 31, 43, 47, 50, 51, 57, 60, 63, 65.
	Autoestima y aprendizaje	21, 23, 54, 67, 68.
	Percepción de apoyo	10, 16, 34, 41, 46, 53, 58, 59.

4. Metodología

4.1. Nivel de investigación

Para Bavaresco (2013), el nivel descriptivo trata de analizar y definir las características de los hechos según la realidad de su naturaleza. Por ello, la presente investigación es de nivel descriptivo, ya que busca determinar niveles de resiliencia en docentes de instituciones educativas privadas de la UGEL 07 de Lima Metropolitana.

4.2. Tipo de investigación

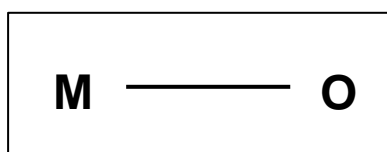
La presente investigación es de tipo básica porque tiene como objetivo ampliar la información acerca de un campo científico, sin intervenir de manera práctica en los resultados de la variable (Ander-Egg, 2011).

Asimismo, según el enfoque empleado, es cuantitativa porque está encaminada a medir la variable de manera ordenada en un determinado contexto: se obtienen resultados numéricos y se analizan para obtener conclusiones aportando información al tema de investigación (Hernández et al., 2014).

4.3. Diseño de la investigación

Este estudio es no experimental porque se lleva a cabo a través de la observación de los fenómenos en su entorno natural, con el propósito de observarlos sin la manipulación intencional de las variables (Hernández et al., 2014). Asimismo, se utiliza un diseño transversal descriptivo simple.

A continuación, se presenta el diagrama:



En donde:

M: Representan la muestra de estudio.

O: Representan la información recolectada de la muestra.

4.4. Población y muestra

Población

La población de este estudio ha estado conformada por 10,498 docentes de instituciones educativas privadas de la UGEL 07 de Lima Metropolitana.

Muestra

La fórmula que se empleó para determinar el tamaño de la muestra fue la siguiente:

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

Se empleó un nivel de confianza de 95%, un error de estimación de 0.10 y una probabilidad de éxito $p=0.5$ y $q=0.5$. Se obtuvo como resultado que la muestra debía estar integrada al menos por 95 docentes de instituciones educativas privadas de la UGEL 07 de Lima Metropolitana. Finalmente, la muestra estuvo conformada por 100 docentes, 17 varones y 83 mujeres, pertenecientes a la Educación Básica Regular siendo 30 del nivel de educación inicial, 30 del nivel de educación primaria y 40 del nivel de educación secundaria.

En la Tabla 2 se muestran las características de la muestra según sexo y nivel en el que enseña el docente.

Tabla 2*Características de la muestra*

Nivel	<u>Sexo</u>		Total
	Femenino	Masculino	
Educación Inicial	30	0	30
Educación Primaria	27	3	30
Educación Secundaria	26	14	40
Total	83	17	100

En esta investigación se utilizó la técnica no probabilística de bola de nieve para seleccionar la muestra. Esta técnica permite captar algunos participantes para el estudio, luego, ellos proponen a otros posibles participantes y estos a su vez a otros, hasta que se obtiene la suficiente muestra creando así un efecto acumulativo, como lo indica Vásquez (2017).

4.5. Técnica e instrumento de recolección de datos

4.5.1. Técnica de recolección de datos

Se usó la encuesta como técnica de recolección de datos. Según Archenti (2012, como se cita en Katz et al., 2019), esta se caracteriza como una técnica de generación de datos a través de cuestionarios estandarizados, lo que facilita la indagación de diversos aspectos de los individuos o grupos. La aplicación se realizó mediante *Google Forms* como herramienta de evaluación online.

4.5.2. Instrumento de recolección de datos

En esta investigación se utilizó como instrumento la Escala de Resiliencia Docente (ER-D) construida por Guerra (2010), se aplicó de forma virtual mediante *Google Forms* con una duración aproximada de 15 minutos. La escala (Apéndice A) tiene 69 ítems, cada uno con cinco alternativas. La puntuación se determinó de la siguiente forma para los ítems directos: *totalmente de acuerdo* = 5; *de acuerdo* = 4; *indeciso* = 3; *en desacuerdo* = 2 y *totalmente en desacuerdo* = 1. En el caso de los ítems inversos (1, 5, 6, 10, 14, 16, 17, 19, 22, 24, 26, 31, 34, 43, 47, 48, 49, 50, 51, 52, 53, 57, 60, 63 y 65), el puntaje más alto corresponde a *totalmente en desacuerdo* y el más bajo a *totalmente de acuerdo*. En el instrumento, la puntuación máxima es de 345 y la mínima de 69 puntos.

Validez

La Escala de Resiliencia Docente (ER - D) fue validada por Guerra (2013) a través del coeficiente V de Aiken obteniendo un puntaje de .91. Los resultados indicaron que, de los 75 ítems iniciales, se mantuvieron 71 para el instrumento de la prueba piloto. Luego se realizó un análisis factorial y se discriminaron cuatro factores que explicaban un 40.43% de la varianza: participación significativa, conducta prosocial, autoestima y aprendizaje, y percepción de apoyo.

Confiabilidad

Para establecer los niveles de consistencia interna de la escala, Guerra (2013) realizó un análisis psicométrico de correlación ítem - test corregida (*ritc*) y del coeficiente de confiabilidad alfa de Cronbach dando un total de .96 demostrando que el instrumento de Escala de Resiliencia Docente (ER-D) es altamente confiable.

En este estudio se determinó la confiabilidad mediante la consistencia interna, calculando el Alfa de Cronbach para la variable global y sus dimensiones. Los

coeficientes fueron los siguientes: resiliencia global .92, participación significativa .87, conducta prosocial .80, autoestima y aprendizaje .64 y percepción de apoyo .82.

4.6. Técnicas de procesamiento y análisis de datos

Se aplicó el instrumento Escala de Resiliencia Docente (ER - D) que es de acceso abierto al público (Apéndice B) mediante *Google Forms*, fue dividido en tres secciones: la primera sección presentó el objetivo de la investigación y el consentimiento informado (Apéndice C); la segunda, solicitaba los datos generales de sexo y nivel de enseñanza; la tercera, contenía las instrucciones y las preguntas de la encuesta que estaba conformada por 69 ítems.

Se envió a cada participante la encuesta de manera virtual. Antes del llenado de preguntas, los docentes debían dar su consentimiento para participar en el estudio. Se creó una base de datos con el programa Excel para realizar el análisis estadístico de los resultados. La aplicación de la prueba permitió obtener un puntaje en escala cuantitativa que luego se transformó a una escala ordinal considerando tres niveles (alto, medio y bajo) tomando como puntos de corte los percentiles 30 y 70 obtenidos en el estudio de Guerra (2013). En la Tabla 3 se muestran los baremos con los que se han establecido los niveles.

Tabla 3*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

Teniendo en cuenta estos baremos, se procedió a determinar la frecuencia y porcentaje de docentes que se ubicaban en cada uno de los niveles, respecto a la variable y a cada una de sus dimensiones.

5. Resultados

En los siguientes párrafos se presentan los resultados obtenidos de esta investigación diseñada para docentes de instituciones educativas privadas de la UGEL 07, luego de haber aplicado el instrumento.

5.1. Estadísticos descriptivos de la resiliencia docente y sus dimensiones

En Tabla 4 se presentan los resultados del análisis descriptivo que contienen la media, mediana, desviación estándar, puntaje mínimo, puntaje máximo y coeficiente de variación. De acuerdo a lo señalado por Gamarra et al. (2015), el coeficiente de variación (CV) permite comparar la dispersión entre dos o más conjuntos de datos; su interpretación se basa en los siguientes rangos: si el CV es mayor al 26% la dispersión es muy heterogénea, si los datos se encuentran entre el 21% y 25% presentan una dispersión heterogénea, si el CV está entre el 11% y 20% la dispersión es homogénea, si los datos se ubican entre 0% al 10% la dispersión es muy homogénea.

En la resiliencia a nivel general, se aprecia una media de 284.42 (± 23.98) con un rango de 115 (215 - 330) y un CV de 8% lo que determina unos datos muy homogéneos. En los resultados por dimensiones se observa que en la *participación significativa* se tuvo una media de 160.25 (± 12.74), los puntajes se distribuyeron en un rango de 69 (118 - 187) con un CV de 8%, esto indica que sus datos son muy homogéneos. La media en la dimensión de *conducta prosocial* fue de 73.96 (± 8.54), la puntuación se distribuyó en un rango de 57 (32 - 89) y se aprecia un CV de 12 %, esto señala que sus datos son homogéneos. La dimensión *autoestima y aprendizaje* obtuvo una media de 21.2 (± 2.47) con un rango de 16 (9 - 25) y un CV de 12% que establece unos datos homogéneos. La media en la dimensión *percepción de apoyo* fue 29.01 (± 5.60) con un rango de 24 (15 - 39) con un CV de 19% que determina que los datos son homogéneos.

Tabla 4*Estadísticos descriptivos de la resiliencia general y sus dimensiones*

VARIABLES	Media	Mediana	Desviación estándar	Mínimo	Máximo	CV
Resiliencia	284.42	286.5	23.98	215	330	8%
Participación significativa	160.25	161	12.74	118	187	8%
Conducta prosocial	73.96	75	8.54	32	89	12%
Autoestima y aprendizaje	21.2	21	2.47	9	25	12%
Percepción de apoyo	29.01	30	5.60	15	39	19%

5.2. Niveles de resiliencia

En esta sección se presenta un análisis detallado de los resultados obtenidos desglosados por niveles, tanto para la resiliencia general como para cada una de las dimensiones que la integran.

De acuerdo a la información presente en la Tabla 5, se observa que el 55% de los docentes se encuentra en un nivel medio de resiliencia, mientras que un porcentaje considerable, el 42 % de docentes, se ubica en un nivel alto, asimismo el 3% de docentes presentan un nivel bajo de resiliencia.

En la dimensión *participación significativa*, el 53% de docentes obtiene un nivel alto, en tanto que el 45% de los docentes se ubica en un nivel medio de resiliencia, y solo el 2% de los docentes presenta un nivel bajo. Con respecto a la dimensión *conducta prosocial*, la mayoría de los docentes se sitúa en el nivel *medio* con un porcentaje de 67%,

mientras que el 21% de los docentes se encuentra en el nivel *bajo* y el 12% en el nivel *alto*. En cuanto la dimensión de *autoestima y aprendizaje*, el nivel *medio* es el que prevalece con un 63% de los docentes, seguido del nivel bajo con 22% y, finalmente, el alto con 15%. Por último, en la dimensión *percepción de apoyo*, el 51% de los docentes se ubica en un nivel *alto*, el 38% en el nivel *medio* y el 11% en el nivel *bajo*.

Es importante destacar que en las dimensiones *participación significativa* y *percepción de apoyo* el mayor porcentaje de los docentes se encuentra en el nivel *alto*. Por otro lado, en las dimensiones *conducta prosocial*, y *autoestima y aprendizaje*, la mayoría de docentes se encuentra en el nivel *medio*, sin embargo, hay un porcentaje considerable de docentes que se encuentran en un nivel *bajo* siendo las dimensiones menos desarrolladas.

Tabla 5

Frecuencia y porcentaje de la resiliencia general y sus dimensiones según sus niveles

Niveles	Resiliencia		Participación significativa		Conducta prosocial		Autoestima y aprendizaje		Percepción de apoyo	
	fi	%	Fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
Bajo	3	3.0	2	2.0	21	21.0	22	22.0	11	11.0
Medio	55	55.0	45	45.0	67	67.0	63	63.0	38	38.0
Alto	42	42.0	53	53.0	12	12.0	15	15.0	51	51.0
Total	100	100.0	100	100.0	100	100.0	100	100.0	100	100.0

6. Discusión de resultados

El objetivo principal de esta investigación fue determinar el nivel de resiliencia en docentes de instituciones educativas privadas pertenecientes a la UGEL 07 de Lima Metropolitana. Los resultados obtenidos demostraron que los docentes se encuentran en el nivel *medio* de resiliencia global.

Con respecto a las dimensiones *participación significativa* y *percepción de apoyo*, prevalece el nivel *alto*, seguido del nivel *medio*, lo que demuestra que los profesores son capaces de convivir, relacionarse y sentirse respaldados por los directivos de la comunidad educativa. En las dimensiones *conducta prosocial*, y *autoestima* y *aprendizaje*, prevalece el nivel *medio*, pero el nivel *bajo* predomina sobre el nivel *alto*, lo que evidencia que deben seguir desarrollando su confianza en cuanto a sus capacidades como docentes, así como en brindar y recibir ayuda de sus pares.

Los resultados obtenidos en esta investigación coinciden con los estudios de Saldarriaga (2022) y Arévalo y Quezada (2021), quienes también encontraron un nivel medio de resiliencia en docentes. Sin embargo, es importante destacar que, a diferencia de esta investigación, ambos estudios se enfocaron en docentes de instituciones educativas estatales. A pesar de esta diferencia en la composición de la muestra, los resultados similares sugieren que existen aspectos comunes en ambos tipos de gestiones educativas que pueden influir en el nivel de resiliencia de los docentes. Por ejemplo, el contexto de la ciudad de Lima, compartido por estos estudios y el presente, podría estar caracterizado por ciertas condiciones que tanto favorecen como dificultan la resiliencia en los docentes. Estas condiciones podrían incluir factores como el apoyo institucional, las oportunidades de desarrollo profesional, las demandas laborales, el clima organizacional y la calidad de las relaciones interpersonales en el entorno educativo.

Huamán (2021) en Ica y Leyes (2019) en Argentina también identificaron un nivel *medio* de resiliencia en docentes. Es probable que esta similitud en el resultado se atribuya a los contextos parecidos que caracterizan a América Latina como la cultura, el idioma, la organización del sistema educativo, asimismo, existen aspectos comunes como, la influencia de modelos económicos globales en las tendencias actuales de la formación del docente (Cano, 2021). Estos aspectos podrían ser un factor que contribuya a la resiliencia de los docentes en diferentes regiones de América Latina.

Por otro lado, el presente estudio contrasta con los hallazgos de Rodríguez et al. (2021) y Segura (2021), quienes encontraron un nivel *alto* de resiliencia en docentes de España y en colegios estatales de Lima, respectivamente. La discrepancia en los resultados podría atribuirse a diferentes contextos de investigación. El presente estudio se llevó a cabo en Lima, después de la pandemia, mientras que la de Rodríguez et al. (2021) se realizó en Europa durante la pandemia, al igual que la de Segura (2021) en Lima. La experiencia de la pandemia y sus consecuencias pueden haber tenido un impacto significativo en el nivel de resiliencia de los docentes. Por lo tanto, como mencionan Pérez y Robinet (2020) los factores desencadenantes del estrés experimentado por los docentes en Europa y Latinoamérica, como la adaptación a las tecnologías de la información y comunicación (TIC) y el aumento de responsabilidades domésticas, junto con el temor al contagio de COVID-19 durante la pandemia podrían haber influido en los niveles de resiliencia de los docentes observados en las investigaciones anteriores. Es probable que estas situaciones de mayor riesgo hayan promovido un aumento en los niveles de resiliencia entre los docentes, ya que enfrentar desafíos significativos puede fortalecer la capacidad de adaptación y afrontamiento de las personas. La necesidad de encontrar soluciones creativas y efectivas para superar obstáculos inesperados, como los

presentados durante la pandemia, puede haber contribuido a cultivar una mayor resiliencia en estos contextos.

En las dimensiones *autoestima* y *aprendizaje*, y *conducta prosocial* los resultados de la presente investigación coinciden al obtener un nivel *medio* como los estudios realizados por Forjan y Morellato (2018), Arévalo y Quezada (2021), y Saldarriaga (2022). Esto indica que los docentes requieren seguir desarrollando sus habilidades para establecer relaciones y abordar tareas profesionales con disposición y capacidad. Asimismo, ayudar y confiar en sus colegas, sin buscar beneficio personal.

En cuanto a la dimensión *percepción de apoyo* los resultados de esta investigación fueron del nivel *alto*. Dichos resultados no concuerdan con los estudios realizados por Forjan y Morellato (2018), Arévalo y Quezada (2021), y Saldarriaga (2022), quienes encontraron un nivel medio en la dimensión mencionada. Esta diferencia podría deberse a que la presente investigación involucró a docentes de instituciones educativas privadas de la UGEL 07, las que se caracterizan por poseer buena infraestructura, brindar capacitaciones a su personal, tener personal de apoyo en sus aulas y fomentar un clima laboral positivo. Reflejo de ello fue su “Programa de formación y capacitación permanente” que permitió a los docentes adquirir los conocimientos teóricos y prácticos para aplicar nuevas estrategias pedagógicas y realizar proyectos innovadores en la educación, asimismo, la UGEL 07 ha sido reconocida por sus Buenas Prácticas Educativas en el 2023, evidenciando el impacto positivo de la innovación educativas, mejorando la calidad de la educación de los estudiantes y la mejora continua en su jurisdicción (UGEL, 2021; 2023b).

Uno de los principales hallazgos de esta investigación es que la mayoría de los docentes de la UGEL 07 que participaron en el estudio muestran un nivel *medio* de

resiliencia, lo que sugiere que poseen la capacidad de enfrentar y superar desafíos en su entorno laboral. Sin embargo, esta conclusión también revela limitaciones en la resiliencia de los educadores. Aunque el nivel *medio* indica una capacidad razonable para lidiar con situaciones adversas, aún queda espacio para mejorar y fortalecer la resiliencia de los docentes. La necesidad de nuevas investigaciones que se centren en identificar las áreas específicas en las que los educadores pueden necesitar apoyo adicional se vuelve importante en este contexto. Dado a ello, estas investigaciones podrían enfocarse en desarrollar estrategias y herramientas efectivas que ayuden a los docentes a alcanzar un nivel más alto de resiliencia, lo que podría traducirse en un mejor desempeño profesional y en una mayor satisfacción laboral. Además, es importante que estas futuras investigaciones consideren no solo los aspectos individuales de la resiliencia, sino también los factores contextuales y organizacionales que pueden influir en la capacidad de los docentes para recuperarse y adaptarse a situaciones estresantes. Al abordar estas áreas de mejora, las instituciones educativas pueden promover un entorno laboral más saludable y productivo para sus educadores.

Durante la realización de este estudio, se han presentado algunas limitaciones que afectaron el proceso de recolección de datos. Una de las dificultades principales fue la accesibilidad a la muestra, ya que algunos docentes se encontraban de vacaciones durante el período de recolección de datos y mostraron una menor disposición o interés en completar el formulario. Otro desafío identificado fue la escasez de antecedentes internacionales sobre la resiliencia en docentes, lo que puede haber limitado la capacidad para contextualizar y comparar los resultados. Se recomienda que futuras investigaciones exploren más a fondo la literatura existente y se enfoquen en llenar estas lagunas de conocimiento. Además, podrían considerarse estudios cualitativos para obtener una

comprensión más profunda de las experiencias y percepciones de los docentes en relación con la resiliencia.

7. Conclusiones y recomendaciones

7.1. Conclusiones

A continuación, se expresan las conclusiones a las que se ha podido llegar, organizadas según los objetivos de la investigación

1. En cuanto al objetivo general, se ha determinado que los docentes de instituciones educativas privadas de la UGEL 07 de Lima Metropolitana se encuentran en un nivel *medio* de resiliencia.
2. En relación al primer objetivo específico, se ha determinado que el nivel de *participación significativa* de los docentes de instituciones educativas privadas de la UGEL 07 de Lima Metropolitana es *alto*.
3. En relación al segundo objetivo específico, el nivel de *conducta prosocial* alcanzado por los docentes de instituciones educativas privadas de la UGEL 07 de Lima Metropolitana es *medio*.
4. En relación al tercer objetivo específico, el nivel de *autoestima y aprendizaje* hallado en los docentes de instituciones educativas privadas de la UGEL 07 de Lima Metropolitana es *medio*.
5. En relación al cuarto objetivo específico, el nivel de *percepción de apoyo* que obtuvieron los docentes de instituciones educativas privadas de la Ugel 07 de Lima Metropolitana es *alto*.

7.2. Recomendaciones

A partir de lo hallado en la presente investigación se recomienda lo siguiente:

- A los docentes se les recomienda participar activamente en la obtención de recursos y herramientas que les ayuden a fortalecer su autoestima y confianza en

sus habilidades pedagógicas, como la participación en comunidades de práctica o la mentoría entre pares.

- A las instituciones educativas se les recomienda diseñar e implementar programas de bienestar integral dirigidos a los docentes, que traten tanto aspectos físicos como emocionales y promuevan un ambiente laboral favorable para el desarrollo de la resiliencia.
- A la UGEL 07 se le recomienda establecer políticas y programas de apoyo específicos para el fortalecimiento de la resiliencia en docentes, que consideren las particularidades y necesidades de cada institución educativa.
- A los investigadores se le recomienda realizar estudios longitudinales que permitan evaluar el impacto a largo plazo de las intervenciones dirigidas a fortalecer la resiliencia en docentes, tanto a nivel individual como organizacional.

Referencias

- Aguaded, M., & Almeida, N. (2016). La resiliencia del docente como factor crucial para superar las adversidades en una sociedad de cambios. *Revista Tendencias Pedagógicas*, 28, 167–180. <https://doi.org/10.15366/tp2016.28.012>
- Alanya, J., Holguin, J., Panduro, J., Soto, C., & Villa, G. (2020). Estado de la resiliencia en docentes que laboran en el contexto pandémico en Perú. *Gestión del Conocimiento Perspectiva Multidisciplinaria*, 1. https://www.researchgate.net/publication/349455662_Estado_de_la_resiliencia_en_docentes_que_laboran_en_el_contexto_pandemico_en_Peru
- Ander-Egg, E. (2011). *Aprender a Investigar. Nociones básicas para la investigación social*. Brujas. <https://acortar.link/56IZA>
- Anglas, T. (2020). *Resiliencia y compromiso docente durante la pandemia por Covid-19 en la Red 13 - Ugel 6, Ate, 2020* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional de la UCV. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/56670/Trinidad_AT-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Arévalo, Y., & Quezada, Y. (2021). *Resiliencia en docentes de educación secundaria de Lima Metropolitana* [Trabajo de investigación, Universidad Marcelino Champagnat]. Repositorio Institucional UMCH. <https://repositorio.umch.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14231/3236/194.Ar%C3%A9valo%20y%20>
- Bavaresco, A. (2013). *Proceso metodológico en la investigación (6ª ed.)*. Imprenta Internacional. <https://gsosa61.files.wordpress.com/2015/11/proceso-metodologico-en-la-investigacion-bavaresco-reduc.pdf>

- Cano, C., & Ordoñez, J. (2021). Formación del profesorado en Latinoamérica. *Revista de ciencias sociales*, 27(2), 284-295. <https://www.redalyc.org/journal/280/28066593020/html/>
- Caterro, R. (2010). Resiliencia. Una visión positiva para la prevención e intervención desde los servicios sociales. *Nómadas Revista Crítica de Ciencias Sociales y Jurídicas*, 27(3), 1-14. <https://www.redalyc.org/pdf/181/18113757004.pdf>
- Flechas, A. (2020). *Ansiedad y resiliencia en docentes de la universidad Santo Tomás sede Villavicencio* [Tesis de Licenciatura, Universidad Santo Tomás Villavicencio]. Repositorio USTA. <https://repository.usta.edu.co/bitstream/handle/11634/31167/2020antonioflechas.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Forján, R., & Morelato, G. (2018). Estudio comparativo de factores de resiliencia en docentes de contextos socialmente vulnerables. *Psicogente*, 21(40), 277-296 <https://revistas.unisimon.edu.co/index.php/psicogente/article/view/3075/3799>
- Foronda, D., & Vélez, C. (2021). Origen del concepto de resiliencia y crítica a su apropiación en los proyectos educativos de Medellín. *Revista boletín*, 10(5), 83-100. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/8116429.pdf>
- Gallegos, I., & Tinajero, M. (2020). Resiliencia y demandas de política educativa durante la contingencia sanitaria. *Revista latinoamericana de estudios educativos*, 1. <https://www.redalyc.org/jatsRepo/270/27063237023/html/index.html>
- Gamarra, G., Wong, F., Pujay, O., & Rivera, T. (2015). *Estadística e investigación con aplicaciones de SPSS*. Universidad San Gregorio de Portoviejo. <http://librodigital.sangregorio.edu.ec/librosugp/B0031.pdf>

- Grotberg, E. (1997). The International Resilience Research Project [El Proyecto Internacional de Investigación sobre Resiliencia]. *ERIC Institute of Education Sciences*. <https://files.eric.ed.gov/fulltext/ED417861.pdf>
- Gu, Q. (2016). *Educadores resilientes, escuelas resilientes: construir y sostener la calidad educativa en tiempos difíciles*: (ed.). Narcea Ediciones. <https://elibro.net/es/lc/umch/titulos/46231>
- Guerra, J. (2010). *Niveles de resiliencia en docentes de la Región Callao* [Tesis de Maestría, Universidad San Ignacio de Loyola]. Repositorio Institucional USIL. <https://repositorio.usil.edu.pe/entities/publication/611bd232-fd5a-4aeb-bd2d-7770789270d3>
- Guerra, J. (2013). Construcción, validez y confiabilidad de la Escala de Resiliencia Docente. *Propósitos y Representaciones*, *1*(1), 59-86. <https://revistas.usil.edu.pe/index.php/pyr/article/view/7>
- Henderson, N., & Milstein, M. (2003). *Resiliencia en la escuela*. Paidós. <https://es.scribd.com/embeds/274787078/content>
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. 6a ed. Mc Graw-Hill/ Interamericana. https://www.academia.edu/32697156/Hern%C3%A1ndez_R_2014_Metodologia_de_la_Investigacion
- Huamán, J. (2021). Resiliencia y estrés laboral en docentes del nivel primaria en tiempos de pandemia por Covid-19, 2020. *Horizontes Revista de Investigación en Ciencias de la Educación*, *5*(21), 144-153. http://www.scielo.org.bo/scielo.php?pid=S2616-79642021000500144&script=sci_arttext

- Katz, M., Seid, G., & Abiuso, F. (2019). La técnica de encuesta: Características y aplicaciones. *Universidad de Buenos Aires. Argentina*.
<http://metodologiadelainvestigacion.sociales.uba.ar/wp-content/uploads/sites/117/2019/03/Cuaderno-N-7-La-t%C3%A9cnica-de-encuesta.pdf>
- Ley N° 28044, Ley General de Educación. (2003). Diario Oficial El Peruano. 29 de julio de 2003. http://www.minedu.gob.pe/p/ley_general_de_educacion_28044.pdf
- Leyes, F. (2019). *Capacidad resiliente en docentes de Escuela de Educación Integral y Escuela Primaria de la ciudad de Paraná* [Tesis de Licenciatura, Universidad Católica de Argentina]. Repositorio Institucional UCA. <https://repositorio.uca.edu.ar/bitstream/123456789/8557/1/capacidad-resiliente-docentes-escuela.pdf>
- Luthar, S., & Brown, J. (2007). Maximizing resilience through diverse levels of inquiry: Prevailing paradigms, possibilities, and priorities for the future [Maximizar la resiliencia a través de diversos niveles de investigación: paradigmas predominantes, posibilidades y prioridades para el futuro]. *Development and psychopathology*, *19*(3), 931-955.
<https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC2190297/>
- Mallqui, R. (2023). Resiliencia de docentes latinoamericanos en momentos de crisis. *Horizontes. Revista de Investigación en Ciencias de la Educación*, *7*(27), 481-492. <http://www.scielo.org.bo/pdf/hrce/v7n27/a38-481-492.pdf>
- Ministerio de Educación. (2021). *UGEL 07*. <https://www.ugel07.gob.pe/noticia/agebre-realizo-presentacion-del-programa-de-formacion-y-capacitacion-permanente-durante-el-ano-2021/>
- Ministerio de Educación. (2023a). *Magnitudes*. <https://escale.minedu.gob.pe/>

- Ministerio de Educación. (2023b). *UGEL* 07.
<https://www.ugel07.gob.pe/noticia/minedu-la-ugel-07-es-premiada-por-4-buenas-practicas/>
- Ministerio de Educación. (2024). *UGEL* 07.
<https://www.ugel07.gob.pe/info/bienvenida/>
- Moreno, A. (2011). *La promoción de la resiliencia en el vínculo establecido entre adolescentes y educadores en la práctica psicomotriz educativa* [Tesis de Doctoral, Universitat de Barcelona]. Repositorio UB.
https://diposit.ub.edu/dspace/bitstream/2445/42483/10/01.AMP_TESIS.pdf
- Ortega, J., & Forés, A. (2013). *La resiliència*. Editorial UOC. <https://elibro.net/es/ereader/umch/56439?page=21>.
- Pérez, M., & Robinet, A. (2020). Estrés en los docentes en tiempos de pandemia Covid-19. *Polo del Conocimiento: Revista científico-profesional*, 5(12), 637-653.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8042542>
- Puig, G., & Rubio, J. (2013). *Manual de resiliencia aplicada*. Gedisa.
<https://elibro.net/es/ereader/umch/61141?page=27>.
- Rodríguez, A. (2009). Resiliencia. *Revista psicopedagógica*, 26(80), 291-302.
http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?pid=S0103-84862009000200014&script=sci_arttext&tlng=es
- Rodríguez, J., Ortega, D., & Mateos, A. (2021). Bienestar emocional y resiliencia en profesionales de la educación social durante el confinamiento por la COVID-19. *Revista de estudios e investigación en psicología y educación*, 8(2), 242-260.
<https://diposit.ub.edu/dspace/bitstream/2445/181724/1/716185.pdf>
- Saldarriaga, O., Ledesma, M., Malpartida, N., y Diaz, J. (2022). Resiliencia docente en las escuelas públicas de Lima Metropolitana – Perú. *Revista de Ciencias*

Sociales, 28(1), 261-274.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8297223>

Segura, M. (2021). *Resiliencia y rasgos de personalidad en docentes de instituciones educativas de Lima metropolitana en contexto de pandemia covid-19, 2021* [Tesis de Licenciatura, Universidad Peruana los Andes]. Repositorio UPLA. <https://repositorio.upla.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12848/3404/TE SIS%20FINAL.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Trujillo, S. (2011). ¿Hay un origen del proceso resiliente? una lectura de la maravilla del dolor de Boris Cyrulnik. *Psicogente*, 14(25), 164-177.
<https://www.redalyc.org/pdf/4975/497552358014.pdf>

Vázquez, M. (2017). *Muestreo probabilístico y no probabilístico* [Trabajo de investigación, Universidad del ISTMO]. <https://www.gestiopolis.com/wp-content/uploads/2017/02/muestreo-probabilistico-no-probabilistico-guadalupe.pdf>

Vera, B. (2006). Psicología positiva: una nueva forma de entender la psicología. *Papeles del Psicólogo*, 27(1), 3-8. <https://www.redalyc.org/pdf/778/77827102.pdf>

Vicente M., & Gabari, M. (2019). Burnout y factores de resiliencia en docentes de educación secundaria. *Revista Internacional de Sociología de la Educación*, 8(2), 127-152.
<https://hipatiapress.com/hpjournals/index.php/rise/article/view/3987/2753>

Apéndice

A. Instrumento

	<i>Totalmente de acuerdo</i> 5	<i>De Acuerdo</i> 4	<i>Indeciso</i> 3	<i>En desacuerdo</i> 2	<i>Totalmente en desacuerdo</i> 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	Cumpro 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

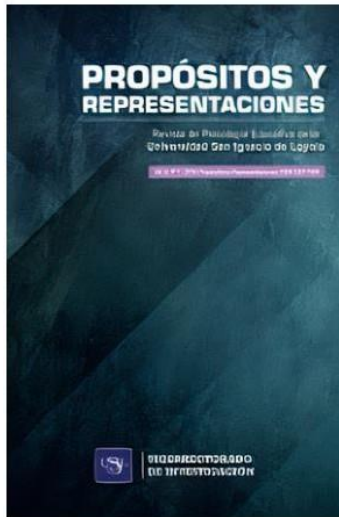
	<i>Totalmente de acuerdo</i> 5	<i>De Acuerdo</i> 4	<i>Indeciso</i> 3	<i>En desacuerdo</i> 2	<i>Totalmente en desacuerdo</i> 1
31	Me resulta difícil dialogar y/o trabajar con las personas que ocupan cargos superiores en la institución educativa.				5 4 3 2 1
32	Colaboro para que las reglas y políticas 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

	<i>Totalmente de acuerdo</i>	<i>De Acuerdo</i>	<i>Indeciso</i>	<i>En desacuerdo</i>	<i>Totalmente en desacuerdo</i>
	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

B. Autorización del autor para aplicar el instrumento

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



FACULTAD DE
CIENCIAS DE
LA SALUD

CARRERA DE
PSICOLOGÍA

INICIO

CONÓCENOS

NÚMERO ACTUAL

NÚMEROS ANTERIORES

ESTADÍSTICAS

NOTICIAS

POLÍTICAS EDITORIALES

BUSCAR EN REVISTAS USIL



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).

C. Consentimiento informado

CONSENTIMIENTO INFORMADO

La presente investigación es conducida por Carla Ancco Saccaco; Daniela Avalos Cotera; Delia Rojas Peña y Fiorella Romero Orco de la Universidad Marcelino Champagnat. La meta de este estudio es determinar el nivel de resiliencia en docentes de instituciones educativas privadas de la UGEL 07.

Si usted accede a participar en este estudio, se le pedirá responder un cuestionario de 69 preguntas. Esto tomará aproximadamente 15 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: 74037969@umch.edu.pe

Desde ya le agradecemos su participación.

Carla Ancco; Daniela Avalos; Delia Rojas y Fiorella Romero