



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**

Resiliencia y desempeño docente pospandemia en una
institución educativa pública de Huarochirí, 2023

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestro en Administración de la Educación

AUTOR:

Chuquillanqui Livia, Gregorio Juan (orcid.org/0009-0006-2203-5193)

ASESORES:

Dr. Garay Flores, Germán Vicente (orcid.org/0000-0002-7118-6477)

Dr. Romaní Allende, Freddy Gamaliel (orcid.org/0000-0002-1054-6715)

Dr. Clemente Castillo, Consuelo Del Pilar (orcid.org/0000-0002-6994-9420)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y Calidad Educativa

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Apoyo a la reducción de brechas y carencias en la educación en todos sus
niveles

LIMA-PERÚ

2023

DEDICATORIA

Quiero dedicar mi tesis principalmente a Dios, a mis padres, por todo su amor y por motivarme a seguir hacia adelante, también a mis hijos, y esposa que me brindaron todo su apoyo, me comprendieron, tuvieron tolerancia e infinita paciencia, para permitir así llevar adelante mi proyecto de vida, porque si no estuvieran a mi lado este triunfo no sería lo mismo. A ellos, mi infinito cariño y gratitud.

AGRADECIMIENTO

Deseo expresar un sincero agradecimiento, en primer lugar, a Dios por brindarme salud y resiliencia necesaria para culminar esta meta, a mi familia que siempre confía en mí y en los proyectos que tengo en mente y también un profundo agradecimiento para mis maestros que siempre estuvieron inculcándome nuevos aprendizajes que me servirán para ponerlo en práctica en la sociedad.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, GARAY FLORES GERMAN VICENTE, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ATE, asesor de Tesis titulada: "Resiliencia y desempeño docente pospandemia en una Institución Educativa Pública de Huarochirí, 2023", cuyo autor es CHUQUILLANQUI LIVIA GREGORIO JUAN, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 18.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

LIMA, 07 de Agosto del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
GARAY FLORES GERMAN VICENTE DNI: 10790283 ORCID: 0000-0002-7118-6477	Firmado electrónicamente por: GGARAYFL01 el 07- 08-2023 16:28:28

Código documento Trilce: TRI - 0644782





UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, CHUQUILLANQUI LIVIA GREGORIO JUAN estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO del programa de MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ATE, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Resiliencia y desempeño docente pospandemia en una Institución Educativa Pública de Huarochirí, 2023", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. He mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de la información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

Nombres y Apellidos	Firma
CHUQUILLANQUI LIVIA GREGORIO JUAN DNI: 09764250 ORCID: 0009-0006-2203-5193	Firmado electrónicamente por: GCHUQUILLALI72 el 09-09-2023 16:17:25

Código documento Trilce: INV - 1293697



ÍNDICE DE CONTENIDO

Carátula	
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Declaratoria de autenticidad del asesor	iv
Declaratoria de originalidad del autor	v
Índice de contenido	vi
Índice de tablas	vii
Índice de gráficos y figuras	viii
Resumen	ix
Abstract	x
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	12
3.1. Tipo y diseño de investigación	12
3.2. Variables y operacionalización	13
3.3. Población, muestra y muestreo	14
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	16
3.5. Procedimientos	18
3.6. Método de análisis de datos	19
3.7. Aspectos éticos	19
IV. RESULTADOS	20
V. DISCUSIÓN	26
VI. CONCLUSIONES	32
VII. RECOMENDACIONES	33
REFERENCIAS	
ANEXOS	

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Validez de instrumentos por juicio de expertos en las variables	
Tabla 2. Prueba de confiabilidad de la primera variable	17
Tabla 3..Prueba de confiabilidad de la segunda variable	18
Tabla 4. Niveles de la variable Resiliencia	18
Tabla 5. Niveles de la variable Desempeño Docente	19
Tabla 6. Prueba de normalidad.	19
Tabla 7. Relación entre la Resiliencia y el Desempeño Docente	20
Tabla 8. Relación entre Perseverancia y Desempeño Docente.	20
Tabla 9. Relación entre Ecuanimidad y Desempeño Docente	21
Tabla 10. Relación entre Confianza y Desempeño Docente	21
Tabla 11. Relación entre satisfacción y Desempeño Docente	22
Tabla 12. Relación entre Sentirse cómodo y Desempeño Docente	23

RESUMEN

La investigación propuso como objetivo definir la relación entre la resiliencia y el desempeño docente pospandemia en una Institución Educativa Pública de Huarochirí, 2023. Se empleó una metodología con enfoque cuantitativo, de tipo básica, diseño no experimental y alcance descriptivo-correlacional. La muestra se integró por 50 usuarios en una Institución Educativa Pública de Huarochirí, 2023, quienes fueron evaluados a través de dos cuestionarios, los cuales fueron validados a través del juicio de expertos, y también se halló su confiabilidad. Los resultados determinaron que existe relación significativa entre La Resiliencia y el desempeño docente en una Institución Educativa Pública de Huarochirí, 2023. halló un valor de p menor a 0.05 y coeficiente de correlación de 0.558.

Palabras clave: Resiliencia, desempeño docente, perseverancia, confianza en sí mismo.

ABSTRACT

The research proposed as an objective to define the relationship between resilience and post-pandemic teaching performance in a Public Educational Institution of Huarochirí, 2023. A methodology with a quantitative approach, of a basic type, non-experimental design and descriptive-correlational scope was used. The sample was integrated by 50 users in a Public Educational Institution of Huarochirí, 2023, who were evaluated through two questionnaires, which were validated through expert judgment, and their reliability was also found. The results determined that there is a significant relationship between Resilience and teaching performance in a Public Educational Institution in Huarochirí, 2023. It found a p value of less than 0.05 and a correlation coefficient of 0.558

Keywords: Resilience, teacher performance, perseverance, self-confidence

I. INTRODUCCIÓN

A nivel mundial los docentes se encuentran inmersos en circunstancias negativas o situaciones perturbadoras por ejemplo una escasa remuneración, falta de oportunidades y alternativas en su desarrollo profesional, indiferencia y escaso respeto hacia la figura que representa, dificultades para motivar a los estudiantes, con un mundo cada vez más violento, con líderes indiferentes ante la injusticia y corrupción a esto en el 2020 se sumó una pandemia, entrando en crisis la salud pública y por ende afectando a todos los sectores siendo los más afectados la Economía ,Educación y social. Trujillo et al. (2022). Los docentes temían la enfermedad e incluso la muerte, tanto para ellos como para sus familiares y amigos, experimentaron sentimientos de frustración, incertidumbre, ansiedad, insomnio, pesimismo, negación, ira y miedo.

Con el fin de mantener el proceso educativo ante este cambio abrupto de estilo de vida que nunca antes había experimentado la humanidad, las instituciones educativas adoptaron nuevos métodos de enseñanza que evitaban el contacto directo entre los estudiantes y sus pares y docentes. Esta situación hizo que los estudiantes experimentaran ansiedad, estrés y agonía y, en algunos casos, problemas de salud mental OMS, et al. (2020). Lo que aún persiste en la etapa de pospandemia, actualmente se puede observar cómo algunas personas todavía tienen pánico social y evitan los lugares de alta concentración de personas.

Muñoz et al. (2022), el comportamiento resiliente se caracteriza por actos que permiten enfrentar los problemas de la vida, salir fortalecidos y continuar con el desarrollo personal, ser capaz de enfrentar y superar obstáculos, aceptar desafíos, adaptarse a nuevas situaciones y realidades, y recuperarse rápidamente de la adversidad.

Según Hallal (2020) El comportamiento de los educadores de escuelas públicas a nivel nacional durante la etapa pospandemia del Covid-19 se visualiza de diversas formas dependiendo de los rasgos personales, sociales, culturales, así como del entorno familiar en el que se desarrollan los docentes. De manera similar,

la resiliencia de estos docentes se expresa de diversas formas teniendo en cuenta que las personas tienen la capacidad de adaptarse y afrontar situaciones de crisis, han demostrado de alguna manera fortaleza emocional ante la adversidad han resistido la pandemia con más tenacidad en esta etapa crucial. Por ello, “la resiliencia predice la acción adecuada ante una situación estresante (se consideran referentes las emociones positivas), la respuesta puede ser efectiva (resolver el problema) o perjudicial (empeorar el impase)” Ortunio. (2016).

En la provincia Huarochirí, la vuelta a las aulas de forma presencial, en algunas instituciones fue en septiembre de 2021 y al 100% en 2022. El regreso a las aulas para la mayoría de docentes les causaba incertidumbre y desconcierto ya que, de estar en confinamiento y pasar la mayoría de tiempo solo con la familia aislados del resto de las personas, se tenía que afrontar, aulas con gran cantidad de estudiantes (que en algunos casos se resistían al uso correcto de las mascarillas), una nueva realidad con nuevas dificultades que superar, esta nueva realidad afectaba directamente en el desempeño del docente ya que es evidente que genera estrés que viene a ser un padecimiento que cada vez cobra mayor importancia ya que afecta seriamente las emociones, la salud y el desenvolvimiento por lo cual es imprescindible conocer el nivel adaptativo a estas nuevas situaciones de nuestros docentes de la institución educativa seleccionada, motivo por el cual, la investigación sobre el D.D y la resiliencia durante la pospandemia es muy importante para enfrentar los desafíos diarios y conservar el equilibrio emocional, fortaleciendo la competencia profesional y personal que ayudara en lograr las metas propuestas por la institución.

Por ello se formula el problema general de la manera siguiente: ¿Como se relaciona la resiliencia y el desempeño docente (DD) pospandemia en una Institución Educativa Pública de Huarochirí (IEP), 2023? Los problemas específicos son: (1) ¿Cómo se relaciona la satisfacción y el DD pospandemia en una IEP de Huarochirí, 2023? (2) ¿Cómo se relaciona la ecuanimidad y el DD pospandemia en una IEP de Huarochirí, 2023? (3) ¿Cómo se relaciona la confianza en sí mismo y el DD pospandemia en una IEP de Huarochirí, 2023? (4) ¿Cómo se relaciona la Perseverancia y el DD pospandemia en una IEP de Huarochirí, 2023?

Se justifica teóricamente, debido a que incluye diversas fuentes teóricas realizadas en el estudio de las dos variables seleccionadas para la investigación, una vez obtenidos los resultados y estos sean validados, se convertirán en base teórica para futuros estudios. Justificación práctica, se evidencia, que se desea determinar la relación entre la resiliencia y el desempeño docente, una vez determinada la correlación, desarrollar estrategias para optimizar el servicio ofrecido. Esto también se justifica ya que, al ser un método cuantitativo, se utilizará el método analítico mediante encuesta para ambas variables, los instrumentos usados en la presente investigación deberán contar con la anuencia de expertos peritos que le darán validez y fiabilidad. Los resultados brindarán soporte y ayuda significativa a futuros estudios de investigación en la institución educativa y por qué no decir a nivel nacional.

El objetivo principal del estudio: Definir la relación entre la resiliencia y el D.D pospandemia en una IEP de Huarochirí, 2023 y lo específicos: (1) Definir la relación entre la satisfacción y el D.D pospandemia en una IEP de Huarochirí, 2023. (2) Establecer la relación entre la ecuanimidad y el D.D pospandemia en una IEP de Huarochirí, 2023. (3) Establecer la relación entre la confianza en sí mismo y el D.D pospandemia en una IEP de Huarochirí, 2023. (4) Precisar la relación entre la perseverancia y el D.D pospandemia en una IEP de Huarochirí, 2023. Sentirse cómodo en soledad se relaciona significativamente con el D.D pospandemia en una IEP de Huarochirí, 2023.

Esto conlleva a plantear la hipótesis general: La resiliencia se relaciona significativamente con el D.D pospandemia en una Institución Pública de Huarochirí, 2023. Específicos:(1) La satisfacción se relaciona significativamente con el D.D pospandemia en una IEP de Huarochirí, 2023. (2) La ecuanimidad se relaciona significativamente con el D.D pospandemia en una IEP de Huarochirí, 2023. (3) La confianza en sí mismo se relaciona significativamente con el D.D pospandemia en una IEP de Huarochirí, 2023. (4) La Perseverancia se relaciona significativamente con y el D.D pospandemia en una IEP de Huarochirí, 2023. (5) Sentirse cómodo en soledad se relaciona significativamente con el D.D pospandemia en una IEP de Huarochirí, 2023.

II. MARCO TEÓRICO

Dentro de los estudios ejecutados en nuestro país tenemos a Ávila-Valdiviezo, (2021), quienes realizaron estudios en instituciones en la provincia de PATAZ, donde analizo la conexión entre la resiliencia y la enseñanza efectiva durante las pandemias. Utilizó la metodología de indagación mixta, el método de investigación es hipotético-inductivo-deductivo, y su diseño descriptivo-correlacional. Se seleccionó una población de 500 docentes, de los cuales 250 docentes fueron la muestra. Las encuestas y un cuestionario en línea sirvieron como instrumentos para la recopilación de datos, y el coeficiente de correlación Rho de Spearman sirvió como la única unidad analítica para determinar la correlación. asociación algo positiva (0.479) entre resiliencia y efectividad docente durante pandemias en instituciones educativas secundarias, y el valor p (0.000) es menor a 0.01.

Garces (2021) investigó la relación entre la resiliencia y el desempeño de los docentes en instituciones educativas del distrito de Ate, Lima. Este estudio se basa en las teorías de Salgado para la variable resiliencia y Chiavenato para la variable desempeño laboral. En términos de metodología, el estudio sigue un enfoque cuantitativo, que es un tipo de investigación básica. Tiene un diseño no empírico, transversal y un grado de conexión descriptiva. La muestra consistió en 71 docentes que recibieron dos encuestas para obtener información sobre resiliencia y desempeño laboral. El cuestionario de resiliencia tenía cinco dimensiones y un total de 25 preguntas, mientras que el cuestionario de desempeño laboral tenía dos dimensiones y 27preguntas.

Revilla-Mendoza, (2020). Ejecutaron un estudio cuantitativo, transversal, no experimental, descriptivo, 72 estudiantes de una universidad pública en universidad lima de Lima conformaron la muestra de estudio (f=33; m=39); El 59,7% de ellos cursaba el sexto ciclo y el 40,3% cursaba octavo ciclo usando el Cuestionario de Eficacia Docente, desarrollado por los investigadores para evaluar la eficacia docente desde la perspectiva de los estudiantes. Los componentes de la variable desempeño incluye la afectividad, la evaluación del aprendizaje y la gestión de contenidos. Resultados: En una escala de 20 a 100, la media del desempeño docente es de 63,07 puntos. El Desempeño es de 63,07 puntos La puntuación de

la dimensión evaluación es igual a 25,42 (6,990) en una proporción de 8 a 40, mientras que la dimensión de gestión de la información es igual a 24,39 (7,056) en la misma escala.

Gálvez et al. (2018) El propósito de la investigación en este tema fue crear un modelo de análisis docente que se basará en la competencia, para preparar a los estudiantes para aprender de acuerdo con los antecedentes de competencia del docente. El estudio utiliza un enfoque cualitativo del aprendizaje y un enfoque basado en proyectos. El estudio se realizó en la provincia de Lima e incluyó a 94 docentes y 6 administrativos de las cuatro instituciones evaluadas. Como resultado de los resultados obtenidos, se desarrolló un modelo de evaluación docente, que incluye un nuevo método de evaluación respecto a los docentes que demuestran y mejoran su trabajo.

En un estudio sobre resiliencia y desempeño laboral en la ciudad de Huancayo, Inga-Zapata (2018) utilizó el tipo de estudio Básico con un diseño de estudio descriptivo transversal para determinar la relación que existe entre la resiliencia y el desempeño laboral. La muestra incluye 52 empleados de una sola empresa. El cuestionario para la variable de resiliencia tiene tres dimensiones y un total de 13 ítems; la variable segunda tiene cuatro dimensiones y un total de 13 elementos que se utilizaron para medir la productividad del trabajo. Según los resultados, el 77 % de los participantes casi siempre abordan sus problemas, lo que significa que tienen una buena resiliencia. Pero hay otros 4% que encuentran difícil manejar las dificultades. Los autores finalmente llegaron a

A nivel internacional, Palomeque-Parrales (2021) Ejecutaron un estudio donde realizó utilizando un enfoque de método mixto que tiene como objetivo describir los rasgos del comportamiento de los maestros en situaciones emocionalmente exigentes a las que ahora están expuestos, al mismo tiempo que identifica los factores que influyen. complementado también por el método Hermenéutico Interpretativo, que proporciona la capacidad de identificar fehacientemente el problema en estudio a partir de una búsqueda bibliográfica y permite conocer en profundidad el predominio de la entereza y la satisfacción

laboral del docente. Se encontró que más de la mitad de los encuestados se consideran capaces de enfrentar y superar diversas situaciones que se presentan como docente, sin embargo, el 41,43% debe trabajar para incrementar su nivel de dominio de su recuperación, esto es parte de una muestra para aplicar la recomendación.

Inga et al. (2020). La razón de la investigación es entender cómo en la ciudad de Azogues cómo se sienten los docentes de Azogues sobre la pandemia en términos de sus efectos emocionales y sus funciones en el aula. sienten. Su fundamento fue un diseño de estudio correlacional descriptivo diseño de estudio utilizando el análisis Chi-cuadrado de Pearson. Se acepta la hipótesis positiva, debido a que propone que existe una relación entre los profesores que variaron su costumbre de alimentación y el grado de influencia que significaron las medidas tomadas debido a la pandemia, pues es claro que la valoración de la Sig bilateral. para el Chi-cuadrado de Pearson es menor que 0.05. Debido Ante sus limitadas competencias tecnológicas y recursos para iniciar una educación virtual, los docentes experimentaron un cambio significativo en el modo de vida y la manera de relajarse.

Vicente et al. (2019). Realizaron estudios cuyos hallazgos tienen una serie de aplicaciones en el mundo real. El riesgo de burnout entre los profesores de secundaria debería reducirse con medidas preventivas e intervencionistas porque tiene un impacto en su bienestar reducido por medidas preventivas e intervencionistas porque tiene un impacto en su bienestar. En este sentido, los datos muestran que los elementos positivos del trabajo docente potencian la eficacia percibida, lo que indica que, ante condiciones exigentes, el sujeto desarrolla los mecanismos de afrontamiento adecuados para gestionarlas. Por lo tanto, en cuestión de los profesores de secundaria de nuestra muestra, mejorar la distribución adecuada de tareas y la supervisión adecuada puede ayudar a los maestros a superar los desafíos que surgen al trabajar con estudiantes desafiantes y manejar de manera más efectiva la relación con esos estudiantes.

Martínez, (2020) En su estudio identifica las características de la resiliencia de los estudiantes en una universidad edificada en un lugar social y económicamente desfavorecido. Para identificar las características de resiliencia de los estudiantes de preparatoria universitaria en entornos de desventaja social y económica, la estrategia se basa en la teoría de la resiliencia escolar, un paradigma que postula que la resiliencia se construye dentro del entorno escolar y que las respuestas de resiliencia ocurren dependiendo la dinámica escolar, mostrando los resultados de la investigación sobre la búsqueda del elemento resiliencia docente y se utilizaron métodos cualitativos desarrollando estudios de caso con entrevistas en profundidad a docentes. Utilizando las narrativas de los participantes, es posible probar uno por uno la existencia de seis factores de resiliencia docente que crean un ambiente favorable en la comunidad escolar, independientemente de su origen.

Bocchio, (2020). Su investigación se basa en la (pre)ocupación de registrar y evaluar las formas en que los maestros y directores de escuelas emplean para promover la escolarización de quienes tienen vidas desafiantes. Este análisis se respalda en los resultados de una investigación realizada en escuelas secundarias en Córdoba que están situadas en áreas urbanas pobres. Reconstruyo las experiencias y estrategias de apoyo a la escolarización a distancia a partir de la información obtenida gracias a la colaboración de los directores de las tres escuelas que conformaron la muestra del estudio. Finalmente, sugiere tener una discusión sobre cómo el aprendizaje remoto afecta la viabilidad de los sistemas educativos teniendo durante la pandemia.

Moya (2017) realizó un estudio con 1.278 docentes que laboran en el área metropolitana de El Banco Magdalena siendo analizados por sus niveles agotamiento laboral, resiliencia y acondicionamiento al cambio. Método. Se trata de una encuesta de diseño explicativo secuencial mixto a 70 docentes del sector público local, aplicando técnicas cuantitativas con un cuestionario de escala tipo Likert de cinco dimensiones, apoyado en medidas psicométricas de resiliencia. Una logia proyectiva e imaginativa de Ospino Doris (2007). y una muestra de 50 muestras de educadores evaluados a través de grupos focales. Los niveles de estrés son evidentes, con el 65% de los encuestados diciendo que las actividades

educativas a veces afectan su salud física. Dos de los grupos enfocados, por otro lado, demostraron tensión sobre el mismo tema. Ante la importancia de la resiliencia como principio trascendental para la reducción del estrés en el aula se concluye identificando asociaciones en las tres primeras dimensiones tanto con cuestionarios de escala Likert como con grupos focales.

Este trabajo se basa epistemológicamente en la teoría del refuerzo psicológico y social de Grotberg (1996), también conocida como teoría de los orígenes flexibles, que examina los determinantes analíticamente, excluyendo las fortalezas, las habilidades interpersonales y el apoyo externo. También adoptamos la Teoría de la Resiliencia del Mándala desarrollada por Wolin y Wolin en 1993, que establece que cuando se enfrentan a circunstancias desafiantes, se necesitan cualidades protectoras como la creatividad, la independencia, la moralidad y la consideración.

Con relación a la primera variable considerada en el presente estudio Grotberg (1996) presentó un estudio basado en el desarrollo psicosocial llamado también Principios de la Resiliencia. Donde se señala que muchos factores o elementos de la resiliencia interactúan para producir resiliencia, tales como: Puedo, soy, estoy y cuento con los que me rodean, me aprecian, soy completamente feliz, confío en mis actos y puedo solicitar ayuda; del mismo modo, se asume como resiliencia a las diversas formas de comportarse combinados con la facilidad de adaptarse a estos eventos positivamente. Sin embargo, el ser resiliente no debería tomarse como una reacción directa a la desgracia, sino que debe tener como objetivo desarrollar o reforzar características de flexibilidad, para hacer frente a la mala suerte, la desgracia y/o el infortunio, teniendo capacidad de respuesta, analizando los resultados y con la posibilidad de modificar positivamente la calidad de vida.

Primera dimensión viene a ser la perseverancia, que significa "constancia, insistencia, firmeza o dedicación". La perseverancia según García (2019) puede referirse a algo que se mantiene de forma permanente o continua, pero también puede aplicarse a los comportamientos, actitudes, ideas, opiniones o al logro de los

objetivos de una persona, entre otros muchos puntos de vista. Se denomina perseverante a una persona que se fija un objetivo como misión en la vida y persiste en conseguirlo a pesar de los numerosos obstáculos.

La segunda dimensión es la Ecuanimidad que según García (2019) es una forma de estar presente al placer sin apego, y de estar presente al dolor sin resistencia" es como se caracteriza esta idea. El ser humano está hecho para lo contrario: para apegarse al placer y rechazar la miseria. También se ha descrito como una cualidad o estado mental difícil de alcanzar y que requiere disciplina, pero que no se ve afectado por prejuicios ni preferencias y que perdura independientemente de si una experiencia es agradable o dolorosa. Es una condición mental que nos protege de la agitación emocional en momentos de felicidad o adversidad. Podemos abordar situaciones felices, desagradables y neutras con el mismo interés, ya que la ecuanimidad implica objetividad. No hay aversión, juicio, represión ni negación de ninguna experiencia desagradable.

La autoconfianza es la tercera dimensión, García (2019) es una mentalidad que ayuda a las personas a tener una opinión favorable de sí mismas. Las personas seguras de sí mismas tienen fe en sus habilidades, se sienten dueñas de sus vidas y confían en poder llevar a cabo sus planes y expectativas. Tener confianza en uno mismo no implica necesariamente que uno sea capaz de todo. Las personas seguras de sí mismas tienen expectativas razonables. Mantienen su buena actitud y aceptan su modo de vida incluso cuando no ven satisfechos sus intereses. Las personas que no confían en sí mismas dependen demasiado de la aprobación de los demás para sentirse bien consigo mismas. Debido a su miedo a fracasar, suelen evitar asumir riesgos. No suelen tener grandes expectativas de éxito o rendimiento.

La cuarta dimensión es la satisfacción laboral del docente en el ámbito educativo depende de una serie de elementos según Linares-Gutiérrez (2010) manifiesta, que la valoración que el docente hace de sus condiciones de trabajo. aspectos se relacionan con lo cognitivo, o las creencias e ideologías, que la persona tiene sobre su trabajo, lo afectivo, o las emociones que siente al trabajar, y lo

conductual, acciones que la persona realiza al asumir su rol, es crucial para tener en cuenta si la actividad docente del profesor es fuente de satisfacción o de burnout. A este respecto, Domich-Faivovich (1994) identificó las condiciones de trabajo que afectan la satisfacción laboral y, por lo tanto, conducen a la incomodidad, el agotamiento de los docentes como: horas extras, fatiga; problemas administrativos que dificultan la implementación del programa; falta de reconocimiento de los esfuerzos institucionales; insatisfacción; y las escasas ocasiones para realizar actividades que valgan la pena. Gomes, et al. (2010) realizaron un estudio de 689 docentes donde encontró que alrededor del 40% de ellos sufre estrés laboral y agotamiento, así como diversos problemas de salud física, y casi el 20% de ellos sufrieron de la depresión severa.

La quinta dimensión Sentirse cómodo en soledad Wagnild & Young (1993) define que es la capacidad de controlar las emociones cuando se está solo de acuerdo con la ocasión, si lo requiere. Debido a que sabemos que el varón y la mujer son criaturas sociales por creación y que ante determinadas situaciones, quien decide estar solo, no cae en la depresión.

La segunda variable la obtenemos de El Marco del Buen Desempeño Docente (MBDD), MINEDU (2016) donde enumera deberes de los profesores, maestros y maestras, así como la convivencia cooperativa, derechos fundamentales de todas las personas, respeto incondicional a todas las diferencias materiales, lingüísticas y culturales e inevitable preservación de la identidad cultural a través de la aportación activa en el fomento de la educación en las comunidades protagonistas.

Por todo ello, la docencia tiene una serie de características comunes con otras profesiones. Todas comparten las siguientes dimensiones: relacional, ética, reflexiva y colegiada. También tiene dimensiones particulares, que serán tomadas en cuenta para el presente estudio.

Primera dimensión cultural, la obtenemos de El Marco del Buen Desempeño Docente, MINEDU (2016), donde refiere que, para hacer frente a las dificultades

económicas, políticas, sociales y culturales, así como a las relacionadas con la crónica pasada y la actual, regional, nacional e internacional en la que se desarrollan, las personas necesitan conocer a fondo su entorno. Para comprenderlos y obtener el aprendizaje contextualizado que cada civilización recomienda a sus jóvenes generaciones, que es preciso examinar la evolución, los problemas y los obstáculos.

Segunda dimensión Política, Publicado en el Marco del Buen Desempeño docente, MINEDU (2016), menciona que las labores de la escuela se relacionan con el desafío de cimentar un país con una sociedad cohesionada y una identidad común, lo que significa el compromiso del docente para desarrollar los estudiantes no sólo como individuos. pero también como ciudadanos para transformar las relaciones sociales, centrándonos en la justicia social y la igualdad. Los docentes necesitan comprender la realidad social y sus dificultades para trabajar por una sociedad con menor desigualdad, más justa y libre, sustentada en un pueblo comprometido, pensante, perseverante, responsable y ecológicamente sensible.

Tercera dimensión pedagógica, la obtenemos de MBDD donde indica que viene a ser el núcleo de la profesionalidad docente es el aspecto educativo. Se refiere a un determinado tipo de conocimiento pedagógico basado en la reflexión teórico-práctica- que permite al orador recurrir a diversas fuentes de información para desempeñar su función. También se refiere a una determinada actividad, la enseñanza, que exige la capacidad de despertar el interés y la dedicación de los alumnos al aprendizaje y la formación. Además, apela a la ética de la educación, o a recordar que el desarrollo y la libertad del sujeto educativo es la razón que da sentido a la conexión a través de la cual se produce la educación. MINEDU (2016),

El D.D debe basarse en los criterios señalados en el MBDD, que sirve de guía para su práctica profesional y demuestra una relación compleja, metódica y comprometida con su entorno, su nación y consigo mismo. Este Marco de Buen Desempeño pretende eliminar o minimizar las brechas, ofrecer un desarrollo docente basado en estándares consistentes, unánimes y aceptados para una

buena enseñanza y un aprendizaje de calidad, y modernizar y descentralizar la administración educativa.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

Guillén (2018), la metodología fue cuantitativa y se empleó herramientas estructuradas y técnicas estadísticas donde se obtuvieron resultados que tienen un cierto grado de generalidad, lo cual permite su aplicación en otros campos que cumplan los procedimientos y restricciones establecidos.

3.1.1. Tipo de investigación

Tipo básica, según Supo-Cavero (2014), forma parte y se mantiene dentro de un marco teórico. Siendo su objetivo el desarrollar teorías actualizadas o revisar material validado. Para avanzar con los estudios científicos o filosóficos, sin tener en consideración la práctica.

3.1.2. Diseño de investigación

Alan-Cortez (2018) basado especialmente en la inclusión del contexto observable, tendrá un diseño no experimental. En consecuencia, no se pueden controlar los factores y los resultados son superficiales. Se utilizará el enfoque hipotético deductivo que, según, Del Cid et al. (2011), tiene lugar a partir de que indagador recoge hechos donde mostrara que la realidad se comporta como espera su fundamentación teórica. Las hipótesis se generan a partir de un marco teórico o conceptual, se prueban en la práctica, se respaldan con datos y luego se aceptan o rechazan.

En términos de asociaciones descriptivas, esto ocurre cuando se ven, describen y respaldan muchos aspectos de una situación. Solo se correlacionaron dos variables, no hubo variables de uso o tratamiento inusuales, no hubo análisis causal y no se asignó dominancia o significación a ninguna variable (Sousa et al., 2007). En cambio, cuando se trata de cortes transversales, la característica principal es que se realiza una sola vez y por lo tanto sin seguimiento (Manterola, 2019).

3.2. Variables y operacionalización

Variable 1: Resiliencia

Definición conceptual: Trujillo (2018) el concepto de resiliencia no es exclusivo de la psicología; se emplea en diversas disciplinas académicas y áreas de especialización. Dado que permitía describir una serie de características de los cuerpos sólidos que, a pesar de estar sometidos a diversas fuerzas de la naturaleza, siempre vuelven a su estado natural, el término se asoció inicialmente al campo de la ingeniería. Posteriormente, la palabra fue utilizada por la psicología para describir un conjunto de acciones que permiten a las personas afrontar con éxito los retos que surgen en la vida cotidiana y fortalecerse gracias a ello más ligeros y robustos

Definición operacional: Para evaluar la variable se utilizó un cuestionario con 5 dimensiones, 15 indicadores y 25 ítems politómicos en una escala ordinal tipo Likert.

Variable 2: Desempeño Docente

Definición conceptual: Robalino (2011), El concepto se ha ampliado debido a la aplicación de reestructuraciones educativas en los últimos años y la introducción de evaluaciones nacionales e internacionales del aprendizaje de los alumnos, pero en esta ocasión, la idea de que el rendimiento del profesor equivale al logro académico del alumno. El rendimiento académico de los alumnos equivale al rendimiento del docente. Como resultado, se asumió tácitamente que el profesor era el único contribuyente al aprendizaje de los estudiantes, responsable de los logros de los estudiantes y responsable de los resultados educativos inferiores.

Definición operacional: En la evaluación de la variable, se aplicó un cuestionario que está integrado por 3 dimensiones, 10 indicadores y organizado por 20 ítems politómicos, los cuales se encuentran en una escala ordinal de tipo Likert.

3.3. Población, muestra y muestreo

Población Según Tamayo (2012) población es la totalidad del fenómeno que se estudia, incluye todas las unidades de análisis que componen el fenómeno, y debe ser cuantificada integrando estudios sobre un conjunto de N unidades participantes, una determinada característica denominada población. Por ello, la población estará conformada por 70 docentes de una IEP de Huarochirí, 2023

Criterios de inclusión:

- Docentes comprometidos con mejorar su institución.
- Los docentes presentes en el momento de la aplicación.

Criterios de exclusión

- Cuando el encuestado distorsione o invalide las respuestas

Muestra

Tamayo (2006), define la muestra como un conjunto de procesos utilizados para examinar la distribución de caracteres específicos en una población universal en su conjunto, o colectivamente, a partir del análisis de una fracción de la población investigada. Por ello, nuestra muestra se conformó por 50 docentes de una IEP de Huarochirí.

Unidad de análisis

El objeto de la investigación es la unidad de análisis, que produce los datos o información necesarios para la investigación. En este caso se conformará por 50 docentes de una I.E de la provincia de Huarochirí.

Muestreo

Según Supo-Cavero (2014), El método de muestreo intencional no probabilístico que se ha empleado en el estudio basa la decisión de qué componentes incluir en la evaluación del investigador de la aplicabilidad de los

hallazgos a la muestra como un método de muestreo que se emplearon en el estudio realizado

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Según Arroyo (2020) menciona que cuando hablamos de validez, nos referimos básicamente a lo bien que un instrumento mide todos los diferentes aspectos de la variable estudiada. Es importante operacionalizar las variables, lo que significa averiguar los indicadores específicos o puntos de datos que se relacionan con ellas, así como recopilar información completa y precisa. Cabero-Llorente (2013) Menciona que para este fin se utilizará la revisión por pares, que involucra a múltiples profesionales dando su valoración u opinión sobre un artículo, herramienta o recurso educativo.

3.5. Procedimientos

Para determinar el problema asociado a los objetos de estudio, los analizamos. Investigamos, recopilamos información relevante y teniendo en cuenta el contexto y la realidad actuales. También coordinamos con la escuela de posgrado y la institución educativa en la cual realizó el estudio y aplicó los procedimientos necesarios, se tuvieron en cuenta que, para el desarrollo de los cuestionarios, se tuvo que contar con consentimiento informado anónimo de cada participante. Inicialmente, mediante una carta que hizo llegar al director de institución para solicitar los permisos necesarios para el uso y aplicación de los instrumentos se obtuvo la autorización correspondiente. Posteriormente, ingresamos y construimos un archivo utilizando una hoja de cálculo, la cual se procesó a través del programa SPSS (versión 26). El programa proporcionó los resultados a través de análisis estadísticos descriptivos e inferenciales, que confirmaron o rechazaron las hipótesis del estudio. Por último, extraemos conclusiones, discutimos nuestros resultados con investigaciones anteriores y ofrecemos recomendaciones.

3.6. Método de análisis de datos

Consideramos hacer una verificación de nuestra encuesta después de recibir los comentarios de los expertos. Se Utilizó el coeficiente alfa de Cronbach

para verificar los resultados. Seguros de lo que se quiere obtener se envió el cuestionario a un grupo de personas vía virtual utilizando el formulario Google. Luego lo introducimos todo en el programa informático IBM-SPSS para hacer algunos análisis estadísticos. Se utilizó, tablas para mostrar los resultados de forma fácil de entender. Como participaron 50 personas, cantidad que nos indica realizar nuestra medición con la prueba estadística de Shapiro-Wilk. Se encontró niveles significativos mayores a 0.05, lo cual en las pruebas de hipótesis se emplearon estadísticos paramétricos (Pearson).

3.7. Aspectos éticos

Debe señalarse que, al realizarse este estudio, nos aseguraremos de incluir las citas y referencias adecuadas, respetando también los derechos de autor de los demás. Seguiremos las normas de estilo APA de 2017.

Se tuvo en cuenta que los permisos antes de utilizar cualquier herramienta para el diagnóstico, también necesitaremos informar en que consiste el presente estudio y la aceptación de cada participante.

Se manejaron toda información recolectada durante el estudio sin manipularlos de ninguna manera. Con esto en mente, las consideraciones éticas que estamos discutiendo aquí se basan en las directrices establecidas en la Resolución del Vicerrectorado de Investigación No. 110-2022-UCV (2022). Esta resolución enfatiza los principios de beneficencia, que significa promover la tranquilidad de los participantes, y no maleficencia, que significa evitar cualquier tipo de daño. También es importante es una cultura moral, que acepte y respete a cada individuo. Finalmente, tenemos el principio de justicia, que implica considerar principios morales a la hora de decidir qué hacer.

IV. RESULTADOS

Resultados Descriptivos:

Juicio de expertos

Los mecanismos empleados para medir las variables: Resiliencia y Desempeño Docente, fueron validadas por 03 expertos, confirmando su eficacia, al cumplir con los criterios requeridos

Tabla 2

Prueba de confiabilidad de la primera variable

Variable dimensión	ítems	Alfa Cronbach	de Nivel
Var 1: Resiliencia	25	0.777	Muy Alta

La Tabla 2 muestra que la variable resiliencia en un grupo piloto de 15 usuarios tienen niveles de confianza altos y muy altos. Asegúrese de que el dispositivo sea de confianza. (Tupanta et al. 2017).

Tabla 3

Prueba de confiabilidad de la segunda variable

Variable dimensión	ítems	Alfa Cronbach	de Nivel
Var 1: Resiliencia	25	0.777	Muy Alta

La Tabla 3 demuestra que, en el grupo piloto de 15 usuarios, la variable D.D tiene niveles de confianza altos a muy altos. Asegúrate de que tu dispositivo sea de confianza. (Tupanta et al. 2017).

Tabla 4

Niveles de la variable Resiliencia

	f	%
Alto	44	88
Medio	6	12
Bajo	0	0
Total	50	100

La tabla 4 muestra los niveles de la resiliencia variable, donde el 88% tiene un nivel alto y el 12% tiene un nivel medio. Esto demuestra que la mayoría de los maestros tienen un nivel adecuado para manejar los problemas y adaptarse a situaciones difíciles para solucionarlos.

Tabla 5

Niveles de la variable desempeño docente

	f	%
Alto	43	86.0
Medio	7	14.0
Bajo	0	0.0
Total	50	100.0

La Tabla 5 indica los niveles de desempeño docente, mostrando que el 86% se encuentra en el nivel alto, y 14% en el nivel medio y el 0% en el nivel bajo. Esto demuestra que los docentes en su mayoría tienen un desempeño docente adecuado, además de que ninguno de ellos demuestra un D.D bajo.

Resultados Inferenciales

Prueba de normalidad

Aplicamos la prueba de normalidad, a nuestra muestra conformada por 50 participantes, cantidad que nos indica realizar nuestra evaluación con la prueba estadística de Shapiro-Wilk.

Tabla 6*Prueba de normalidad*

	Shapiro - Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
Variable Resiliencia	,961	50	,099
Variable Desempeño Docente	,959	50	,081

Los resultados obtenidos en la evaluación de normalidad usando el método estadístico Shapiro - Wilk, donde se encontró niveles de significancia mayores a 0.05, lo que indica que en las evaluaciones de las hipótesis se aplicara el método estadístico paramétrico (Pearson).

Hipótesis General

Ho: No existe relación entre Resiliencia y Desempeño Docente.

H1: Existe relación entre Resiliencia y Desempeño Docente.

Tabla 7*Relación entre la Resiliencia y el Desempeño Docente*

		Correlaciones	
		Resiliencia	Desempeño
RESILIENCIA	Correlación de Pearson	1	,558**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	50	50
DESEMPEÑO	Correlación de Pearson	,558**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	50	50

***. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral)*

Los resultados obtenidos en la tabla 7 demuestran la existencia de una correlación directa y positiva entre las variables ya que se halló un valor de p menor a 0.05 y coeficiente de correlación de 0.558, concluyendo que se rechaza la Ho y

se acepta la H1.

Hipótesis específica 1

Ho: No existe relación entre Perseverancia y D.D

H1: Existe relación entre Perseverancia y Desempeño Docente.

Tabla 8

Relación entre Perseverancia y Desempeño Docente.

		Correlaciones	
		Perseverancia	Desempeño
Perseverancia	Correlación de Pearson	1	,604**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	50	50
Desempeño	Correlación de Pearson	,604**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	50	50

*g**.* La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral)

Los resultados obtenidos en la tabla 8 indica la existencia de una correlación directa y positiva entre Perseverancia y Desempeño Docente, debido a que se encontró un valor de p inferior a 0.05 y coeficiente de correlación de 0.604, concluyendo que se rechaza la Ho y se acepta la H1.

Hipótesis específica 2

Ho: No existe relación entre Ecuanimidad y Desempeño Docente.

.H1: Existe relación entre Ecuanimidad y Desempeño Docente.

Tabla 9

Relación entre Ecuanimidad y Desempeño Docente

		Correlaciones	
		Ecuanimidad	Desempeño
Ecuanimidad	Correlación de Pearson	1	,095
	Sig. (bilateral)		,513
	N	50	50
DESEMEÑO	Correlación de Pearson	,095	1
	Sig. (bilateral)	,513	
	N	50	50

Los resultados de la tabla 9 confirman la no existencia de una correlación entre Ecuanimidad y Desempeño Docente, ya que se encontró un valor de p superior a 0.05 y coeficiente de correlación de 0.095, concluyendo que se rechaza la H_1 y se acepta la H_0 .

Hipótesis específica 3

H_0 : No existe relación entre Confianza y Desempeño Docente.

H_1 : Existe relación entre Confianza y Desempeño Docente.

Tabla 10

Relación entre Confianza y Desempeño Docente

		Correlaciones	
		Confianza	Desempeño
Confianza	Correlación de Pearson	1	,461**
	Sig. (bilateral)		,001
	N	50	50
DESEMPEÑO	Correlación de Pearson	,461**	1
	Sig. (bilateral)	,001	
	N	50	50

***. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral)*

Los resultados de la Tabla 10 confirman la existencia de una correlación directa moderada entre la confianza y el desempeño docente, ya que se encontró

un valor de p menor a 0.05 y un coeficiente de correlación de 0.461, concluyendo que se rechaza Ho y se acepta H1.

Hipótesis específica 4

Ho: No existe relación entre satisfacción y Desempeño Docente.

H1: Existe relación entre satisfacción y Desempeño Docente.

Tabla 11

Relación entre satisfacción y Desempeño Docente

		Correlaciones	
		Satisfacción	Desempeño
Satisfacción	Correlación de Pearson	1	,589**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	50	50
DESEMPEÑO	Correlación de Pearson	,589**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	50	50

***. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral)*

Los resultados obtenidos de la tabla 11 señalan la existencia de una correlación directa y moderada entre Satisfacción y Desempeño Docente, ya que se encontró un valor de p inferior a 0.05 y coeficiente de correlación de 0.589, concluyendo que se rechaza la Ho y se acepta la H1.

Hipótesis específica 5

Ho: No existe relación entre Sentirse cómodo y Desempeño Docente.

H1: Existe relación entre Sentirse cómodo y Desempeño Docente.

Tabla 12*Relación entre Sentirse cómodo y Desempeño Docente*

		Correlaciones	
		Sentirse Cómodo	Desempeño
Sentirse Cómodo	Correlación de Pearson	1	,360*
	Sig. (bilateral)		,010
	N	50	50
DESEMPEÑO	Correlación de Pearson	,360*	1
	Sig. (bilateral)	,010	
	N	50	50

***.* La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral)

Los resultados obtenidos en la tabla 12 indican la existencia de una correlación directa y moderada entre Sentirse cómodo y Desempeño Docente, debido a que se encontró un valor de p inferior a 0.05 y coeficiente de correlación de 0.360, concluyendo que se rechaza la H_0 y se acepta la H_1 .

V. DISCUSION

Yin et al. (2019). Ser profesor es un trabajo exigente que tiene implicación emocional, con el que entran en contacto situaciones laborales cotidianas con alumnos, compañeros, padres y madres, todas esas situaciones tienen un impacto en la energía emocional y por ende en su desempeño. De Vera-Gabari (2019) manifiestan que los docentes son los principales responsables de impartir conocimientos teóricos y prácticos, así como de orientar las necesidades físicas, emocionales e interpersonales de los estudiantes; por lo tanto, la resiliencia es la reacción positiva para hacer frente a los desafíos en la vida personal, profesional y social. situaciones desfavorables que surgen por varias razones y pueden afectar el proceso de aprendizaje: aprendizaje tranquilo, tolerante, independencia y otras habilidades que se deben proporcionar a los estudiantes. Asimismo, los mismos autores Vicente De Vera-Gabari (2019) sostienen que los maestros más resistentes a los desafíos laborales desarrollan mayores habilidades de compromiso laboral, la habilidad de superar los obstáculos y adaptarse adecuadamente es importante, mientras que los maestros menos resistentes corren el riesgo de aumentar su impacto al agotarse y no prestar atención al trabajo. Se ha llegado a la conclusión de que la resiliencia reduce la susceptibilidad al agotamiento.

En este estudio utilizamos dos variables que se han propuesto para caracterizar la asociación entre resiliencia y D.D. luego de la pandemia en una IEP de Huarochirí, 2023. Por lo tanto, al aplicar el instrumento y ejecutar un proceso estadístico, el 88% de los usuarios encuestados perciben un nivel alto de resiliencia y el 12% la perciben como moderada.

Semejante resultado para la segunda variable desempeño docente que fue de 86% nivel alto, 14% nivel medio y 0% nivel bajo, confirmando un adecuado desempeño docente en la mayoría de docentes encuestados que participaron de este estudio. Esto muestra algo de similitud con Sotomayor (2019), quien encontró puntajes altos (97%) en las variables de resiliencia entre los docentes participantes en el estudio entre los docentes de, pero 2.9 está en el rango medio. No coincidiendo con Garces (2021) quien encontró que el 36,6% (26) de los educadores consultados tienen un nivel elevado de resiliencia y que el 32,4% (23)

de los participantes tienen un nivel de desempeño efectivo en el trabajo. Finalmente, en el estudio efectuado sobre la resiliencia y desempeño laboral, Inga y Zapata (2018) indican que el 77% de los sujetos encuestados casi siempre se enfrentan a los problemas que enfrentan, lo que indica que tienen buena resiliencia. Pero hay otros 4% que encuentran difícil manejar las dificultades.

Cómo se puede apreciar los resultados del presente estudio y comparados con investigaciones similares se denota que no hay uniformidad en los resultados lo cual nos indica la urgencia de seguir investigando el tema ya que en la actualidad en el Perú aún hay pocas investigaciones acerca de la resiliencia y el desempeño docente. Al respecto Díaz et al. (2017) destaca un elemento a considerar al examinar la resiliencia y satisfacción docente. En este caso, se refieren a la antigüedad, destacando que un docente se siente tanto más experimentado y capaz de disfrutar de su trabajo cuando fomenta la resiliencia ante la adversidad, a pesar del estrés por el cambio abrupto.

Segovia et al. (2020) entienden la resiliencia como una disposición a la superación de las dificultades para poder solucionarlas. Los maestros atraviesan estas dificultades y con ello afectan su desempeño en aula; En estas situaciones, se necesita de su resiliencia para enfrentar y superar las dificultades. Se tiene que considerar que incluso cuando el desempeño y la resiliencia se relacionan significativamente de que esta última no es determinante ya que no es estable debido a que una persona considerada como resiliente, puede decaerse cuanto el nivel de presión es alto, ya que la resiliencia no se adquiere de una vez para siempre y cambia de acuerdo al contexto y la etapa de vida de la persona. Coello (2017) afirma que en el ambiente educativo la resiliencia personal del docente se vuelve determinante, pues le brinda la oportunidad de desarrollar procesos y actividades que le permitan enfrentar las dificultades tanto en el aula como en el ambiente laboral.

En cuanto el objetivo específico de precisar la relación entre la perseverancia y el D.D pospandemia en una IEP de Huarochirí, 2023. Se confirma la correlación directa y positiva entre Perseverancia y Desempeño

Docente, ya que se halló un valor de p inferior a 0.05 y coeficiente de correlación de 0.604, lo que manifiesta que los docentes con mayor perseverancia elevan su profesionalismo. Resultados obtenidos por Sotomayor (2019) del 91,4%, quienes tiene buen poder de decisión, son muy disciplinados, por lo que tienen un fuerte sentido de la responsabilidad y logran sus objetivos.

Los resultados obtenidos refuerzan la teoría de. Wagnild-Young (1993), quien definió la persistencia como la capacidad que tiene una persona para persistir en algo que tiene certeza de lograr, es decir, sobre la motivación personal, se desarrolla la voluntad y el esfuerzo para lograr lo que se propone, por ejemplo, debemos estar emocionalmente convencidos de que podemos lograr el objetivo. Duckworth et al. (2007) introdujeron un concepto que creía que tenía el potencial para pronosticar el rendimiento y lo denominó Grit.

Este rasgo personal aclararía por qué algunas personas exhiben un comportamiento excepcional y son capaces de mejorar su desempeño a pesar de todos los desafíos que pueden encontrar. Según autores como Schmidt, Fleckenstein et al (2017), esta idea correspondería a la determinación que ejerce un individuo para persistir en la búsqueda de una meta de vida, así como la constancia en los intereses que un individuo posee mientras se esfuerza por lograrlos. Kotliarenko et al. (1996) señalaron que los indios navajos del suroeste de los Estados Unidos tenían una palabra mándala para la fuerza interior que permite al enfermo resistir y superar la enfermedad y alcanzar la paz y el orden interior. Posteriormente, Wolin y Wolin (1993) utilizaron el concepto de mándala de resistencia para describir a las personas, niños y adultos, que poseen una fuerza interior que incluye las siguientes características: autoexamen, independencia, conexión, iniciativa, sentido del humor, creatividad y moralidad

Siguiendo la línea de investigación se confirma la no existencia de una correlación entre Ecuanimidad y Desempeño Docente, con un valor de p superior a 0.05 y coeficiente de correlación de 0.095, concluyendo que se rechaza la H_1 y se acepta la H_0 . Por lo que queda claro que no se logró el objetivo de determinar la

relación entre la ecuanimidad y el D.D pospandemia en una IEP de Huarochirí, 2023. Resultado opuesto al obtenido por Castro (2021) en su” donde la dimensión ecuanimidad muestra que el valor (sig) es 0,000 y el valor de correlación Spearman (rho) es 0,492. asimismo, Sotomayor (2021) muestra que 77.1 se encuentran en un alto nivel y el 22.9% en el nivel medio. El resultado refuerza lo que manifiestan Wagnild-Young (1993) que es la poder de una persona para mantener una estabilidad emocional estable. Ella puede evitar inconvenientes que pueden afectar su estado mental.

En lo que se refiere al objetivo tres, es establecer la relación entre la confianza el sí mismo y el D.D pospandemia en una IEP de Huarochirí, 2023. Los resultados muestran de una correlación directa moderada entre Confianza y Desempeño Docente, encontrando el valor de p inferior a 0.05 y coeficiente de correlación de 0.461, descartando la Ho y se aceptando la H1. Resultado muy diferente al obtenido por Sotomayor (2021) que alcanzo a un 100% de maestros que indica que todos sus encuestados confían en sí mismos. Como Mansfield et al. (2016) sostiene que un docente formado en resiliencia puede Incidir en desarrollo continuo de las habilidades emocionales propias y de los estudiantes; promover el uso de estrategias de afrontamiento basadas en la resiliencia; Es beneficioso para los docentes porque se puede reducir el deterioro causado por el estrés en la enseñanza. Esta investigación muestra que la resiliencia conduce a una mayor participación en la fuerza y la confianza, las habilidades sociales, el apoyo familiar y funciones educativas adicionales. Este hecho observable refleja la necesidad de una visión positiva de nuestro trabajo, incluyendo la formación integral del profesorado. Segovia (2015) nos brinda un concepto más profundo.

Es la autoeficacia, que significa confianza y confianza en que podemos resolver los problemas. Cuando alguien tiene la confianza para hacer frente a cualquier situación desfavorable, será capaz de hacer posible el superar toda dificultad que se le presente en su camino. la vida se interpone en el camino para resolver rápido y nunca se complica. Scheier-Carver (1992) indican que la personalidad resiliente se define por su capacidad de adaptarse social y personal a pesar de vivir en un entorno desfavorable y haber sufrido traumas. La tolerancia a

las adversidades, el dominio sobre el desarrollo de su propia vida, el optimismo y una visión positiva de la existencia son todos los componentes de ese ajuste psicológico

En cuanto al cuarto objetivo planteado, los datos obtenidos nos indican sobre la existencia de correlación directa y significativa entre la satisfacción y el D.D pospandemia en una IEP de Huarochirí, 2023, encontrando un valor de p inferior a 0.05 y coeficiente de correlación de 0.589, rechazando la H_0 y se confirma la H_1 . Coincidiendo con Huaita (2018) obteniendo resultados de $p < 0,05$ en desempeño docente 86,6% en satisfacción laboral. Por lo expuesto se hace notorio que los docentes en la actualidad sienten satisfacción laboral cuando la motivación satisface las necesidades expresadas por las actitudes de los docentes hacia el salario, el monitoreo, el reconocimiento, las oportunidades de ascenso (entre otras) relacionadas con la edad, la salud, las relaciones familiares, el estatus social y la productividad, entre otros factores. Asimismo, el compromiso, que se entiende como una actitud positiva en relación con el trabajo y se caracteriza por altos niveles de identidad, dedicación y fuerza que tienen los empleados con su empresa, a ello lo llamamos satisfacción laboral Orgambidez et al. (2015).

Muchos estudios explican que la satisfacción laboral de los maestros está relacionada con factores como los niveles de stress, la irritabilidad y la ansiedad, entre otros. Serrano et al. (2015). Cuando los maestros muestran niveles elevados de satisfacción laboral, desarrollarán buenas actitudes hacia su trabajo, que incluyen dinamismo, motivación, compromiso y esfuerzo en la consecución de la tarea docente Gil, (2017), lo que resultará en instituciones educativas que cumplan con los objetivos académicos y, sobre todo, una cultura y ambiente de trabajo sólidos. Martos et al. (2018). Afirman que las situaciones laborales que amenazan o estresan pueden activar ciertas reacciones individuales o condiciones internas de la persona, determinando el tipo de afrontamiento generado para responder a dicha amenaza. Currán et al. (2019) enfatizaron la influencia de las condiciones de trabajo (relaciones interpersonales, procedimientos para la toma de decisiones, estado de la infraestructura y estabilidad del ambiente de trabajo) influye en las decisiones de los docentes de permanecer en los centros educativos, los centros educativos que

presentan la mayor rotación de plantilla son aquellos al cual está conformado por estudiantes de bajos recursos, Instituciones de grandes poblaciones estudiantiles ubicadas en áreas urbanas, es decir, si las condiciones de trabajo inadecuadas conducen a la ineficiencia de los docentes

Establecer la relación entre sentirse cómodo en soledad y el D.D pospandemia en una IEP de Huarochirí, 2023. se encontró un valor de p inferior a 0.05 y coeficiente de correlación de 0.360, rechazando la H_0 y se aceptando la H_1 . En contraste con, los resultados obtenidos por Sotomayor (2019) indican que el 80% de los docentes sienten un alto confort en la soledad y el 20% se encuentran en el nivel medio.

Es notable que a menudo en nuestras vidas, experimentemos sentimientos de soledad y esta coexistencia con nosotros mismos tendrá un impacto positivo en nuestras experiencias positivas. Según Vanistandael (1994), la resiliencia se define como un proceso inestable que ocurre a lo largo de nuestras vidas y se construyen en relación al contexto en que suceden las cosas.

VI. CONCLUSIONES

Primera. Los resultados nos permiten afirmar una correlación directa y positiva entre la Resiliencia y D.D pospandemia en una IEP de Huarochirí, 2023, donde el valor $p < 0.05$ y coeficiente de correlación de 0.558. determinando que se descarta la H_0 y se confirma la H_1 .

Segunda. Existe una correlación directa y positiva entre la Perseverancia y D.D pospandemia en una IEP de Huarochirí, 2023, donde el valor $p < 0.05$ y coeficiente de correlación de 0.604. donde se refuta la H_0 y se admite la H_1 .

Tercera. Los resultados indican la no correlación entre Ecuanimidad y Desempeño Docente, donde el valor $p < 0.05$ y coeficiente de correlación de 0.095, concluyendo que se rechaza la H_1 y se acepta la H_0

Cuarta. Existe una correlación directa moderada entre Confianza y Desempeño Docente donde el valor $p < 0.05$ y coeficiente de correlación de 0.461, que lo que se objeta la H_0 y se admite la H_1 .

Quinta. Existe correlación directa y moderada entre Satisfacción y Desempeño Docente, donde el valor $p < 0.05$ y coeficiente de correlación de 0.589, determinando el rechazo a la H_0 y se admite la H_1 .

VII. RECOMENDACIONES

Primera: El docente día a día trabaja bajo presión enfrentando situaciones complejas por lo que se sugiere incentivar la institucionalización de programas de incentivos y reconocimiento a los docentes esforzados para que se mantengan todos los atributos de bienestar dentro de la institución identificados en este estudio.

Segunda: Con el apoyo de aliados estratégicos (Municipalidad, UGEL, MINDES), se deben implementar programas y cursos de formación educativa para mantener y mejorar las habilidades y aptitudes de los docentes, como los niveles de tranquilidad para promover la gestión emocional y el buen clima escolar.

Tercera: Los seres humanos son seres inherentemente sociales y dependen de la interacción entre pares para su desarrollo holístico. Por esta razón, se propone una implementación práctica. Estrategias como tratar bien a las personas y transferirlo a otros puede tener un efecto de bola de nieve y mejorar el trato entre las personas. Se mejora la interacción de las personas y otras actividades como la práctica de acciones que incluyan la ética, el respeto hacia los demás, la tolerancia, la solidaridad, el amor, la equidad, la honestidad, entre otros hacen un aporte positivo que contribuye activamente al fortalecimiento de las relaciones humanas en todos los grupos sociales.

Cuarta: Incluir en el plan del programa temas y métodos relevantes para concientizar a los docentes y a todos los actores educativos sobre la importancia de la resiliencia, incluyendo estrategias para desarrollar, mantener y mejorar esta habilidad, así como formar equipos especializados de expertos para brindar apoyo y seguimiento en la aplicación, para optimizar procesos y resultados.

Quinta. MINEDU y/o DRELP debería implementar un estudio relacionado a la calidad de vida del docente para lograr verdaderamente una motivación positiva desde la resiliencia para afrontar las diversas adversidades profesionales

REFERENCIAS

- Arias, F. (2012). El Proyecto de Investigación. Introducción a la metodología científica. (6ª Edición). Caracas: Editorial Episteme. <https://tinyurl.com/2pzsp24w>
- Ainsworth, S., & Oldfield, J. (2019). Quantifying teacher resilience: Context matters. *Teaching and Teacher Education*, 82, 117–128. <https://doi.org/10.1016/j.tate.2019.03.012>
- Avila, B; Carbonell, C y Salas R (2021) Resiliencia y D.Den tiempo de pandemia en instituciones educativas de secundaria peruana. Universidad César Vallejo, Chimbote. *Revista Arbitrada Interdisciplinaria Koinonía*, ISSN-e 2542-3088, Vol. 6, Nº. 12, 2021 (Ejemplar dedicado a: Julio - diciembre. 2021), págs. 467-480. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8019931>.
- Aguilar, E. (2018). Onward. Cultivating emotional resilience in educators. Jossey-Bass <https://tinyurl.com/29cwbn5e>
- Azañedo-Alcántara, V. A. (2021). El D.Dantes y durante la pandemia. *Polo del conocimiento*, 6(4), 841-860. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7927019>
- Braun, S. S., Schonert-Reichl, K. A. y Roeser, R. W. 2020. Effects of teachers' emotion regulation, burnout, and life satisfaction on student well-being, *Journal of Applied Developmental Psychology*, 69, 101151. <https://doi.org/10.1016/j.appdev.2020.101151> [Links]
- Bocchio, M. C. (2020). El futuro llegó hace rato: Pandemia y escolaridad remota en sectores populares de Córdoba, Argentina. *Revista Internacional de Educación para la Justicia Social*, 9(3). Recuperado de <https://revistas.uam.es/riejs/article/view/12473>
- Castagnola-Sánchez, C, Carlos-Cotrino, J, & Aguinaga-Villegas, D. (2021). La resiliencia como factor fundamental en tiempos de Covid-19 [Grief and resilience as a fundamental factor in times of Covid-19]. *Propósitos y Representaciones*, 9(1), e1044. <https://dx.doi.org/10.20511/pyr2021.v9n1.1044>.

- Capone, V. y Petrillo, G. 2020. Mental health in teachers: Relationships with job satisfaction, efficacy beliefs, burnout and depression. *Curr Psychol* 39, 1757-1766. <https://doi.org/10.1007/s12144-018-9878-7> [Links]
- Castañeda-Santillán, L. L., & Sánchez-Macías, A. (2022). Satisfacción laboral y burnout en personal docente. *RETOS. Revista de Ciencias de la Administración y Economía*, 12(24), 230-246. <https://retos.ups.edu.ec/index.php/retos/article/view/6482>
- Castro Enríquez, Y. M. (2021). Resiliencia y comunicación interna en docentes de un colegio, Pindal, 2020. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/56976>
- Cebolla, A., Enrique, A., Alvear, D., Soler, J., & García-Campayo, J. (2017). Psicología positiva contemplativa: integrando mindfulness en la psicología positiva. *Papeles del psicólogo*, 38(1), 12-18. <https://www.papelesdelpsicologo.es/pdf/2816.pdf>
- Domich, C., & Faivovich, M. (1994). Diagnóstico de la salud mental en profesores de ocho escuelas básicas municipalizadas de la comuna de Santiago. *Revista chilena de Psicología*, 15(2), 15-21. <https://summapsicologica.cl/index.php/summa/article/view/256>
- Drüge, M., Schladitz, S., Wirtz, M. A. y Schleider, K. 2021. Psychosocial burden and strains of pedagogues—using the job demands-resources theory to predict burnout, job satisfaction, general state of health, and life satisfaction. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(15), 7921. <http://dx.doi.org/10.3390/ijerph18157921> [Links]
- Escribano Hervis, E. (2018). El desempeño del docente como factor asociado a la calidad educativa en América Latina. *Revista Educación*, 42(2), 738–752. <https://doi.org/10.15517/revedu.v42i2.27033>
- Esquerre, L y Pérez, M. (2021) Retos del D.Den el siglo XXI: una visión del caso peruano. *Educación [online]*. 2021, vol.45, n.2, pp.628-650. ISSN 2215-2644. <http://dx.doi.org/10.15517/revedu.v45i1.43846>.
- Florian Mestanza, D. C. (2022). Programa:“Viaje hacia mi mejor versión” para promover la resiliencia docente en una IEPde Trujillo, 2021. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/87329>

- Gálvez-Suarez E, Milla-Toro R. Evaluación del desempeño docente: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes en el Marco de Buen Desempeño Docente. *Propósitos y Representaciones* [revista en internet] 2018 [citado 15 de setiembre de 2020]; 6(2): 407-29. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.20511/pyr2018.v6n2.236>.
- García-Campayo, J. (2020). Cómo reducir el sufrimiento con Aceptación y mindfulness plena. *Editorial Siglantana*. <https://www.siglantana.com/producto/como-reducir-el-sufrimiento-con-aceptacion-y-mindfulness/>
- Garces Peña, E. Y. (2022). La resiliencia y desempeño laboral en docentes de las instituciones educativas del distrito de Ate, Lima, 2021. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/81843>
- Groves, A. K., Gebrekristos, L. T., McNaughton Reyes, L., Moodley, D., Raziano, V., & Maman, S. (2021). A mixed-methods study of resilience and return to school among adolescent mothers in South Africa. *Global Public Health*, 1-14. <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/34432605/>
- Fuster Guillén, de (2019). Investigación cualitativa: Método fenomenológico hermenéutico. *Propósitos y Representaciones*, 7(1), 201-229. 10.20511/pyr2019.v7n1.267 [Enlaces]
- Haddar, L. L., Ergas, O., Alpert, B. & Ariav, T. Rethinking Teacher Education in a VUCA World: Student Teachers' Social-Emotional Competencies during the Covid-19 Crisis. *European Journal of Teacher Education*, 43 (4), 2020. pp. 573-586. doi:10.1080/02619768.2020.1807513. <https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/02619768.2020.1807513?journalCode=cete20>
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). Metodología de la investigación (6ª Edición). México D.F: McGraw-Hill / Interamericana Editores, S.A. <https://tinyurl.com/yxky7c6g>
- Hill, C., Rosehart, P., St. Helene, J., & Sadhra, S. (2020). What kind of educator does the world need today? Reimagining teacher education in post-pandemic Canada. *Journal of Education for Teaching*, 46(4), 565-575 <https://tinyurl.com/2d6srtu5>

- Huaita Acha, D. M., & Luza Castillo, F. F. (2018). El clima laboral y la satisfacción laboral en el D.Dde instituciones educativas públicas. *INNOVA Research Journal*, 3(8.1), 300–312. <https://doi.org/10.33890/innova.v3.n8.1.2018.801>
- Huamán Narvay, 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. <https://revistahorizontes.org/index.php/revistahorizontes/article/view/333>
- Inga-Paida, M., Garcia-Herrera, D., Castro-Salazar, A., & Erazo-Álvarez, J. (2020). Educación y Covid-19: Percepciones docentes para enfrentar la pandemia [Education and Covid-19: Teachers' perceptions to face the pandemic]. *Revista Arbitrada Interdisciplinaria Koinonía*, 5(1), 310-331. <http://dx.doi.org/10.35381/r.k.v5i1.785>
- Linares, O., & Gutiérrez, R. (2010). Satisfacción laboral y percepción de salud mental en profesores. *Revista Mexicana de Investigación en Psicología*, 2(1), 31-36. <https://www.medigraphic.com/cgi-bin/new/resumen.cgi?IDARTICULO=43919>
- Luna, A., & Chong, M. (2021). Workshop: 2020 Our resilience - our home class experience. 2021 IEEE World Conference on Engineering Education (Edunine), 2021, doi: 10.1109/EDUNINE51952.2021.9429114. [Links]
- Madigan, D. J. y Kim, L. E. 2021. Towards an understanding of teacher attrition: A meta-analysis of burnout, job satisfaction, and teachers' intentions to quit, *Teaching and Teacher Education*, 105, 103425. <https://doi.org/10.1016/j.tate.2021.103425> [Links]
- Martínez, T (2020) Resiliencia docente: Un estudio de caso en una preparatoria universitaria. Benemérita Universidad Autónoma de Puebla, México. *IE Revista de Investigación Educativa de la REDIECH*, vol. 11, pp. 1-20, 2020. Red de Investigadores Educativos Chihuahua A. C. <https://www.redalyc.org/journal/5216/521662150035/html/>
- Martínez Del Angel, C. E., Garza García, M. del R., & Garza García, M. G. del C. (2022). Competencias de gestión para el regreso a las aulas en una realidad ambigua pospandemia COVID-19 . *Vinculatégica EFAN*, 8(5), 103–116. <https://doi.org/10.29105/vtga8.5-256>

- Marcillo-García¹³, C. E. Innovación didáctica: reflexiones para su desarrollo. *EL DOCENTE POSPANDEMIA*, 76. <https://tinyurl.com/2dmpreod>
- Mansfield et al. (2016) Mansfield (Ed.), *Cultivating Teacher Resilience. International Approaches, Applications and Impact*. Springer International Publishing https://www.researchgate.net/publication/343643239_Cultivating_teacher_resilience_International_approaches_applications_and_impact
- Moya Ariza, A. S. (2017). Resiliencia en la práctica pedagógica: posibilidad de mejorar los ambientes académicos de los docentes 1278 que laboran en las instituciones educativas de la zona urbana del Banco Magdalena 2016-2017. <https://repositorio.cuc.edu.co/bitstream/handle/11323/78/32889515%203252371.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Murphy, KR (1990). Desempeño laboral y productividad. En KR Murphy y FE Saal (Eds.). *Psicología en las Organizaciones: Integrando ciencia y práctica* (pp. 157-176). Hillsdale, Nueva Jersey: Erlbaum. [Enlaces]
- Noriega G, Angulo B, & Angulo G. (2015). *Perspectiva Docente Texto y Contexto. Universidad de Juárez Autónoma. Tabasco*. <http://www.revistas.ujat.mx/index.php/perspectivas/article/view/1199/974> ISSN: 0188- 3313, ISSN WEB: 2395-9886.
- Orgambidez-Ramos, A., Pérez-Moreno, P. J., & Borrego-Alés, Y. (2015). Estrés de rol y satisfacción laboral: examinando el papel mediador del engagement en el trabajo. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 31(2), 69-77. <https://scielo.isciii.es/pdf/rpto/v31n2/v31n2a02.pdf>
- Ortunio, M. S., & Guevara, H. (2016). Aproximación teórica al constructo resiliencia. *Comunidad y salud*, 14(2), 96-105. <https://www.redalyc.org/pdf/3757/375749517012.pdf>
- Palella, S. y Martins, F. (2008). *Metodología de la Investigación Cuantitativa* (2ª Edición). Caracas: FEDUPEL. <https://gc.scalahed.com/recursos/files/r161r/w23578w/w23578w.pdf>.
- Palomeque, M., & Parrales, M. (2021). La resiliencia y satisfacción laboral de docentes en una institución educativa de la ciudad de Guayaquil [Resilience and job satisfaction of teachers in an educational institution in the city of Guayaquil]. 593 *Digital Publisher CEIT*, 6(1), 303-317. <https://doi.org/10.33386/593dp.2021.1.427>

- Pereyra, A. (2020). La docencia ante las nuevas desigualdades. *La educación en debate*, 86, 1-2. [file:///C:/Users/chuqu/Downloads/LED86%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/chuqu/Downloads/LED86%20(1).pdf)
- Pizan-Campos, E., Barros-Sevillano, S., & Yupari-Azabache, I. (2020). Impacto del COVID-19 en la educación de los estudiantes de medicina del Perú. *Revista de la Facultad de Medicina Humana*, 20(3), 534-535. http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2308-05312020000300534
- Revilla-Mendoza, J. T., & Palacios-Jiménez, A. S. (2020). Ser docente en tiempos de pandemia por covid-19: evaluación del D.Den una universidad pública de Lima [Being a teacher in times of a covid-19 pandemic: evaluation of teaching performance at a public university in Lima]. *Revista Científica Ágora*, 7(2), 58–62. <https://doi.org/10.21679/arc.v7i2.197>.
- Robinson, O. P., Bridges, S. A., Rollins, L. H. y Schumacker, R. E. 2019, A study of the relation between special education burnout and job satisfaction, *Journal of Research in Special Educational Needs*, 19(4), 95-303. <https://doi.org/10.1111/1471-3802.12448> [Links]
- Skaalvik, E. M. y Skaalvik, S. 2020. Teacher burnout: relations between dimensions of burnout, perceived school context, job satisfaction and motivation for teaching. A longitudinal study. *Teachers and Teaching*, 26 (7-8), 602-616. <https://doi.org/10.1080/13540602.2021.1913404> [Links]
- Sosa Risco, J. F. (2022). Diseño de propuesta docentes resilientes para mejorar la gestión pedagógica en educación básica regular. Distrito de Castilla–UGEL Piura, 2022. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/78327>
- Sotomayor Jaramillo, T. A. (2020). Resiliencia en los docentes de la Unidad Educativa Puyango, Ecuador, 2019. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/50172>
- Schussler, DL, Greenberg, M., DeWeese, A., Rasheed, D., DeMauro, A., Jennings, PA y Brown, J. (2018). Estrés y liberación: estudios de casos de resiliencia docente después de una intervención basada en la atención plena. *Revista estadounidense de educación*, 125 (1), 1-28. <http://portal.amelica.org/ameli/journal/656/6563541007/html/>

- Tamayo y Tamayo, M. (2006). *Técnicas de Investigación*. (2ª Edición). México: Editorial Mc Graw Hill.
https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/227860/El_proceso_de_la_investigacion_cientifica_Mario_Tamayo.pdf
- Tenorio-Vilchez, 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>
- Trujillo, P. (2020). Guayaquil y el COVID-19: relato de la enfermedad, el estigma y la desigualdad social. *Aurora* (5), p.49-53.
<https://www.researchgate.net/publication/342927160>
- Vicente-de-Vera-García, I. & Gabari-Gambarte, I. (2019). La resiliencia como factor protector del estrés crónico en docentes [Resilience as a protective factor of chronic stress in teachers]. *European Journal of Investigation in Health Psychology and Education*, 9(3), 159-175.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7109644>
- Wang, Y. (2021). Building Teachers' Resilience: Practical Applications for Teacher Education of China. *Frontiers in Psychology*, 12(3), 1–9.
<https://doi.org/10.3389/FPSYG.2021.738606>
- Walgnild, G., & Young, H. (1993). Development and psychometric evaluation of the Resilience Scale. *Journal of Nursing Measurement*. 1 (2), 165–178.
<https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/7850498/>
- Wolin, S. & Wolin, S. (1993). *The resilient self: how survivors of troubled families rise above adversity [El ser resilientes: como sobrevivientes de problemas familiares pueden estar por encima de la adversidad]*. Nueva York, USA: Villard Books <https://www.redalyc.org/pdf/175/17510206.pdf>
- Yin, H., Huang, S. y Chen, G. 2019. The relationships between teachers' emotional labor and their burnout and satisfaction: A meta-analytic review, *Educational Research Review*, 28, 1-18, 100283, <https://doi.org/10.1016/j.edurev.2019.100283> [Links]

ANEXOS

ANEXOS 1: Matriz de consistencia

TÍTULO: Resiliencia y Desempeño Docente pospandemia en una Institución Pública de Huarochirí, 2023.

AUTOR: Chuquillanqui Livia, Gregorio Juan

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES				
<p>GENERAL: ¿Como se relaciona la resiliencia y el desempeño docente pospandemia en una Institución Educativa Pública de Huarochirí 2023?</p> <p>ESPECÍFICOS: (1) ¿Cómo se relaciona la satisfacción y el desempeño docente pospandemia en una Institución Educativa Pública de Huarochirí, 2023? (2) ¿Cómo se relaciona la ecuanimidad y el desempeño docente pospandemia en una Institución Educativa Pública de Huarochirí, 2023? (3) ¿Cómo se relaciona la confianza en sí mismo y el desempeño docente</p>	<p>GENERAL: Definir la relación entre la resiliencia y desempeño docente el pospandemia en una IEP de Huarochirí, 2023</p> <p>ESPECÍFICOS: 1) Definir la relación entre la satisfacción y el desempeño docente pospandemia en una Institución Educativa Pública de Huarochirí, 2023. (2) Establecer la relación entre la ecuanimidad y el desempeño docente pospandemia en una Institución Educativa Pública de Huarochirí, 2023. (3) Establecer la relación entre la confianza el sí mismo y el desempeño docente pospandemia en</p>	<p>GENERAL: La resiliencia se relaciona significativamente con el desempeño docente pospandemia en una Institución Pública de Huarochirí, 2023.</p> <p>ESPECÍFICOS: (1) La satisfacción se relaciona significativamente con el desempeño docente pospandemia en una Institución Educativa Pública de Huarochirí, 2023. (2) La ecuanimidad se relaciona significativamente con el desempeño docente pospandemia en una Institución Educativa Pública de Huarochirí, 2023. (3) La confianza en sí mismo se relaciona significativamente con el desempeño docente pospandemia en una Institución</p>	VARIABLE 1: RESILIENCIA				
			DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ESCALA DE MEDICIÓN	NIVELES O RANGOS
			Perseverancia	Decisión Autodisciplina: Motivación	2 3 1	Escala ordinal tipo Likert	Bajo (25-58)
			Ecuanimidad	Discernimiento Visión Positiva Perspectiva	4 2 1	Muy en desacuerdo (1) En desacuerdo (2)	Medio (59-91)
			Confianza en sí mismo	Capacidad de Relacionarse Autoestima Autoconocimiento.	2 2 2	Ni en acuerdo ni en desacuerdo (3) De acuerdo (4)	Alto (92-125)
			Satisfacción Personal	Estado Emocional: Percepción de la vida Autoaceptación	1 1 1	Muy de acuerdo (5)	
			Sentirse Cómodo en Soledad	Noción de Soledad	3		
			VARIABLE 2: DESEMPEÑO DOCENTE				
			DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ESCALA DE MEDICIÓN	NIVELES O RANGOS

Anexo 2: Matriz de operacionalización de las variables

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ESCALAS DE MEDICIÓN	NIVELES Y RANGOS
RESILIENCIA	Para Wagnild y Young (1993), la resiliencia sería una característica de personalidad que modera el efecto negativo del estrés y fomenta la adaptación. Considerándose como valentía y adaptabilidad que demuestra la persona ante los infortunios de la vida.	Se utilizó un instrumento compuesto por 5 dimensiones, que engloban 10 indicadores. Además, se constituye por 20 ítems politómicos y se hallan en escala ordinal	Perseverancia	Decisión Autodisciplina: Motivación	2 3 1	Ordinal tipo Likert Muy en desacuerdo (1) En desacuerdo (2) Ni en acuerdo ni en desacuerdo (3) De acuerdo (4) Muy de acuerdo (5)	Bajo (20-46)
			Ecuanimidad	Discernimiento Visión Positiva Perspectiva	4 2 1		Medio (47-73)
			Confianza en sí mismo	Capacidad de Relacionarse Autoestima Autoconocimiento.	2 3 2		Alto (74-100)
			Satisfacción Personal	Estado Emocional: Percepción de la vida Autoaceptación:	1 1 1		
			Sentirse Cómodo en Soledad	Noción de Soledad	3		
DESEMPEÑO DOCENTE	MINEDU (2012). Las profesiones evolucionan en consonancia con cambios que ocurren en las sociedades, aparecen nuevas necesidades y exigencias en los distintos campos del saber, se requieren nuevos conocimientos y habilidades en coherencia con nuevas formas de entender el desarrollo, las relaciones entre los seres humanos, sentidos antiguos como la verdad, la libertad, la justicia, la equidad se resignifican con el reconocimiento de los derechos humanos, se genera tecnología para atender problemas de la salud y se recuperan saberes milenarios. El horizonte del conocimiento se amplía y en consecuencia las profesiones se ven interpeladas en su saber y en su práctica.	Se empleó un instrumento compuesto por 3 dimensiones, que engloban 16 indicadores. Además, se constituye por 20 ítems politómicos y se hallan en escala ordinal, medido con la	Pedagógica	Se actualiza permanentemente dentro de su área correspondiente. En sus documentos utiliza medios y técnicas, en función de sus estudiantes. Es creativo, y de oportunidades.	1-12	Escala ordinal tipo Likert Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)	Bajo: (20-46)
			Cultural	Participa y genera políticas de gestión académicas en función de los estudiantes. Practica la ética y la moral en base a su profesión y persona. Respeta los derechos de los estudiantes. Demuestra sus experiencias.	12-16		Medio: (47-73)
			Política	Es sociable con sus pares -Practica el trabajo cooperativo. -Participa en los documentos de gestión institucional.	16-20		Alto (74-100)

ANEXO 3: Instrumento de recolección de datos
FICHA TÉCNICA DEL CUESTIONARIO DE RESILIENCIA

Nombre original	Escala para medir el nivel de Resiliencia	
Autores	Wagner & Young 1991	
Adaptación	Tania Alexandra Sotomayor Jaramillo (2019)	
Procedencia	Huancayo, Perú	
Aplicado por	Chuquillanqui Livia, Gregorio Juan (2023.)	
Número de Ítems	25	
Dimensiones	Perseverancia	5 ítems
	Ecuanimidad	7 ítems
	Confianza en sí mismo	7 ítems
	Satisfacción personal	3 ítems
	Sentirse cómodo en soledad	ítems
Escala	Escala cuantitativa	Escala cualitativa
	1	Muy en desacuerdo
	2	En desacuerdo
	3	Ni en acuerdo ni en desacuerdo
	4	De acuerdo
	5	Muy de acuerdo
Administración	Individual y colectiva	
Duración	15 a 20 minutos aproximadamente	
Objetivo	Identificar el nivel de resiliencia en una Institución Educativa Pública de Huarochirí, 2023.	
Calificación	Bajo: 20-46 Medio: 47-73 Alto: 74-100	



Anexo 4: Ficha técnica del cuestionario desempeño docente

Nombre original	Desempeño docente	
Autor	Yanneth Ávila Valdiviezo (2020)	
Aplicado por	Chuquillanqui Livia, Gregorio Juan	
Número de ítems	20	
Dimensiones	Pedagógica	12 ítems
	Cultural	4 ítems
	Política	4 ítems
Escala	Escala cuantitativa	Escala cualitativa
	1	NUNCA
	2	CASI NUNCA
	3	A VECES
	4	CASI SIEMPRE
	5	SIEMPRE
Administración	Individual y colectiva	
Duración	15 a 20 minutos aproximadamente	
Objetivo	Determinar la relación de la resiliencia y el Desempeño Docente en una Institución Educativa Pública de Huarochirí, 2023.	
Calificación	Bajo: 20-46 Medio: 47-73 Alto: 74-100	

Cuestionario para medir los niveles de resiliencia.

CUESTIONARIO PARA MEDIR LOS NIVELES DE RESILIENCIA (ESCALA DE WAGNER & YOUNG 1999)		Muy en desacuerdo	En desacuerdo	Ni en acuerdo ni en desacuerdo,	De acuerdo	Muy de acuerdo
Estimado docente: El presente cuestionario tiene como objetivo principal medir el nivel de RESILIENCIA , información que es de interés para una tesis de maestría que se ejecuta en la Universidad Cesar Vallejo. Lea atentamente cada pregunta y responda marcando, 1 MUY EN DESACUERDO, 2 EN DESACUERDO, 3 NI EN ACUERDO NI EN DESACUERDO, 4 DE ACUERDO, 5 MUY DE ACUERDO.		1	2	3	4	5
Perseverancia						
1	¿Cuándo se propone algo lo lleva a cabo?					
2	¿La mayor parte del tiempo consigue lo que desea de uno u otro modo?					
3	¿Es una persona decidida?					
4	¿Se considera como alguien auto disciplinada?					
5	¿Cumple satisfactoriamente sus obligaciones y las realiza a tiempo?					
Ecuanimidad						
6	¿Se toma las cosas con mucha importancia?					
7	¿Es una persona que toma las cosas día a día?					
8	¿No da mucha importancia a las cosas?					
9	¿Es una persona que puede ver los diferentes puntos de vista de una situación?					
10	¿Considera que su vida cumple con un propósito y tiene sentido?					
11	¿Se Frustra o lamenta por las cosas que no puede cambiar?					
12	¿Se cuestiona sobre el origen de algo o de alguna cosa?					
Confianza en sí mismo						



13	¿Confía más en sus propias capacidades y acepta las ideas de los otros?					
14	¿Es importante mantenerse enfocado en las actividades que lleva a cabo?					
15	¿Se siente capaz de llevar a cabo varias cosas a la vez?					
16	¿Es capaz de sobrellevar las adversidades debido a que tiene buena autoestima?					
17	¿Las personas pueden confiar en usted en una situación emergente?					
18	¿Cree y acepta que existan personas a las que no les cae bien?					
19	¿Considera que tiene la suficiente energía para realizar todas las tareas que debe cumplir?					
Satisfacción personal						
20	¿Es una persona que reconoce y acepta sus limitaciones y problemas?					
21	¿Se siente satisfecho al culminar sus actividades y/o al resolver sus problemas?					
22	¿Puede sobrellevar las adversidades,					
Sentirse cómodo en soledad						
23	¿Por lo general encuentra, anécdotas o situaciones de las cuáles reírse?					
24	¿Cuándo se encuentra solo se siente cómodo?					
25	¿Se siente bien consigo mismo?					

Autores: Wagldin & Young (1991)

Modificado por: Tania Alexandra Sotomayor Jaramillo (2019)

Enlace:

https://scholar.google.es/scholar?cluster=9161672733895044316&hl=es&as_sd t=0,5



Cuestionario para medir los niveles de resiliencia.

CUESTIONARIO PARA MEDIR EL DESEMPEÑO DOCENTE		Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
<p>Estimado docente: Este instrumento contiene ítems relacionados con el desempeño docente. Es importante que lea atentamente y marque la alternativa observando el comportamiento y las características pedagógicas, culturales y políticas del desempeño docente. Responde marcando con una "X" en el espacio correspondiente. 1 Nunca, 2 Casi nunca, 3 A veces, 4 Casi siempre, 5 Siempre.</p>		1	2	3	4	5
Dimensión pedagógica:						
1	Participa usted en cursos de actualización docente del área curricular que enseña.					
2	Utiliza teorías pedagógicas, prácticas pedagógicas del área que enseña usando los medios digitales.					
3	Elabora la programación curricular anual, unidades didácticas, analizando y compartiendo criterios con sus colegas de área considerando estrategias, medios seleccionados y características de los estudiantes.					
4	Diseña creativamente procesos pedagógicos capaces de despertar curiosidad, interés y compromiso en los estudiantes, para el logro de los aprendizajes.					
5	Resuelve conflictos dialogando con estudiantes en base a criterios éticos, normas de convivencia, códigos culturales y mecanismos pacíficos.					
6	Organiza los espacios de forma segura, accesible y adecuada para el trabajo pedagógico y el aprendizaje, atendiendo a la diversidad.					
7	Propicia oportunidades para que los estudiantes utilicen los conocimientos en la solución de problemas reales con una actitud reflexiva y crítica.					
8	Utiliza recursos tecnológicos de cómputo para el desarrollo de la sesión de aprendizaje.					
9	Considera diversas estrategias pedagógicas para atender de manera individualizada a los estudiantes con necesidades educativas especiales					
10	Utiliza diversos métodos y técnicas que permiten evaluar en forma diferenciada los aprendizajes esperados, de acuerdo al estilo de aprendizaje de los estudiantes.					
11	Sistematiza los resultados obtenidos en las evaluaciones para la toma de decisiones y la retroalimentación oportuna.					
12	Evalúa los aprendizajes de estudiantes en función a criterios previamente establecidos					
Dimensión cultural:						
3	Participa en experiencias significativas de desarrollo profesional, en concordancia con las necesidades de estudiantes y escuela.					



4	Participa en la generación de políticas educativas de nivel local, regional y nacional, expresando una opinión informada y actualizada sobre ellas, en el marco de su trabajo profesional.					
5	Actúa de acuerdo a los principios de ética profesional docente, resuelve dilemas prácticos y normativos de la vida escolar en base a ellos.					
6	Actúa y toma decisiones respetando los derechos humanos y el principio del bien superior del niño y el adolescente.					
Dimensión política:						
7	Interactúa con sus pares, colaborativamente y con iniciativa, para intercambiar experiencias, organizar el trabajo pedagógico, mejorar la enseñanza y construir de manera sostenible un clima democrático en la escuela.					
8	Desarrolla usted individual y colectivamente proyectos de investigación, innovación pedagógica y mejora de calidad del servicio educativo de su institución educativa.					
9	Fomenta respetuosamente el trabajo colaborativo con las familias en el aprendizaje de los estudiantes, reconociendo sus aportes.					
0	Participa en la gestión del Proyecto Educativo Institucional, del currículo y de los planes de mejora, involucrándose activamente en equipo de trabajo.					

Autor: Yanneth Ávila Valdiviezo (2020)

Enlace: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/81045>



Anexo 4: Consentimiento y/o asentimiento informado.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Consentimiento Informado (*)

Título de la investigación: Resiliencia y desempeño docente pospandemia en una Institución Educativa Pública de Huarochiri, 2023.

Investigador (a) (es): Gregorio Juan Chuquillanqui Livia

Propósito del estudio

Le invitamos a participar en la investigación titulada "Resiliencia y desempeño docente pospandemia en una Institución Educativa Pública de Huarochiri, 2023" cuyo objetivo es, determinar la relación entre la resiliencia y el desempeño docente pospandemia en una Institución Pública de Huarochiri, 2023. esta investigación es desarrollada por estudiantes (posgrado) del programa **PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**, de la Universidad César Vallejo del campus ATE, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la [Institución].

Describir el impacto del problema de la investigación.

El docente puede promover la resiliencia en sus niños como agente de cambio; propia más allá del aprendizaje académico, la formación humana, siendo un ejemplo de vida a partir de su capacidad para desarrollarse, autodirigirse y encaminar sus acciones educativas y de formación integral a sus educandos.

Procedimiento

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente (enumerar los procedimientos del estudio):

1. Se realizará una encuesta o entrevista donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada: "Resiliencia y desempeño docente pospandemia en una Institución Educativa Pública de Huarochiri, 2023".
2. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de 15 A 20 minutos y se realizará en línea, mediante la aplicación Google Forms. Las respuestas al cuestionario o guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.



Anexo 5: Carta de autorización.

POSGRADO

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

"Año de la Unidad, la Paz y el Desarrollo"

Lima, 02 de junio del 2023

Señor (a):

Lic. Venites Félix, Ricardo

Director

INSTITUCIÓN EDUCATIVA Nº 20955-2 "NACIONES UNIDAS"

Nº de Carta : 142 – 2023 – UCV – VA – EPG – FOSL03/J

Asunto : Solicita autorización para realizar investigación

Referencia : Solicitud del interesado de fecha: 02 de Junio del 2023

Tengo a bien dirigirme a usted para saludarlo cordialmente y al mismo tiempo augurarle éxitos en la gestión de la institución a la cual usted representa.

Luego para comunicarle que la Unidad de Posgrado de la Universidad César Vallejo Filial Lima Ate, tiene los Programas de Maestría y Doctorado, en diversas menciones, donde los estudiantes se forman para obtener el Grados Académico de Maestro o de Doctor según el caso.

Para obtener el Grado Académico correspondiente, los estudiantes deben elaborar, presentar, sustentar y aprobar un Trabajo de Investigación Científica (Tesis).

Por tal motivo alcanzo la siguiente información:

- 1) Apellidos y nombres de estudiante: **CHUQUILLANQUI LIVIA GREGORIO JUAN**
- 2) Programa de estudios : Maestría
- 3) Mención : Administración de la Educación
- 4) Título de la investigación : **"RESILIENCIA Y DESEMPEÑO DOCENTE POSPANDEMIA EN UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PÚBLICA DE HUAROCHIRÍ, 2023"**

Debo señalar que los resultados de la investigación a realizar benefician al estudiante investigador como también a la institución donde se realiza la investigación.

Por tal motivo, solicito a usted se sirva autorizar la realización de la investigación en la institución que usted dirige.

Atentamente,

Dra. Clemente Castillo Consuelo Del Pilar
Jefa de la Escuela de Posgrado
Campus Lima Ate



Anexo 5: Carta de aceptación.



INSTITUCIÓN EDUCATIVA PÚBLICA
I.E. N° 20955-2 "NACIONES UNIDAS"
"ESTUDIO - RESPONSABILIDAD Y LEALTAD"



"AÑO DE LA UNIDAD LA PAZ Y EL DESARROLLO"

Santa Cruz, 16 de Junio del 2023

OFICIO N° 151-2023-D-IE-20955-2-"N.U."-SC

SEÑORITA
DRA. CONSUELO DEL PILAR CLEMENTE CASTILLO
JEFA DE ESCUELA DE POSGRADO
CAMPUS LIMA - ATE

ASUNTO: RESPUESTA A SOLICITUD

Por medio del presente tenga el agrado de dirigirme a su digno Despacho con la finalidad de saludarlo cordialmente a nombre del personal que labora en nuestra Institución Educativa y a la vez del alumnado en general.

De la misma manera para comunicarle que ha sido aceptada su solicitud por nuestra Institución Educativa 20955-2 "Naciones Unidas" de Santa Cruz, para realizar los trabajos de investigación "Resiliencia y Desempeño Docente Pos-Pandemia" al estudiante Lic. CHUQUILLANQUI LIVIA GREGORIO JUAN.

Así mismo solicitamos a usted hacernos llegar los resultados que se obtengan en dicha investigación.

Es propicia la oportunidad para la bienvenida y expresarle las muestras de mi especial consideración y estima.

Atentamente



RICARDO VENITES FELIX ASENCIO
DIRECTOR DE LA I.E. 20955-2
"NACIONES UNIDAS" – SANTA CRUZ

**Anexo 5: Matriz de evaluación por juicio de expertos**Juez 1

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "CUESTIONARIO PARA MEDIR LOS NIVELES DE RESILIENCIA". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Iván Bendezú Guadalupe
Grado profesional:	Maestría (x) Doctor ()
Área de formación académica:	Clínica () Social () Educativa (x) Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	Educación
Institución donde labora:	I.E N° 20547 "MANUEL A. ODRÍA"
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (x)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado.

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.



3. **Datos de la escala** (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Escala para medir el nivel de Resiliencia
Autores	Wagner & Young 1991
Adaptación	Tania Alexandra Sotomayor Jaramillo (2019)
Procedencia	Huancayo, Perú
Administración:	Individual y colectiva
Tiempo de aplicación:	15 a 20 minutos aproximadamente
Ámbito de aplicación:	Institución Pública de Huarochirí, 2023.
Significación:	Identificar el nivel de resiliencia en una Institución Pública de Huarochirí, 2023.

4. **Soporte teórico**

(describir en función al modelo teórico)

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
RESILIENCIA	<ol style="list-style-type: none"> 1. Perseverancia 2. Ecuanimidad 3. Confianza en sí mismo 4. Satisfacción personal 5. Sentirse cómodo en 	<p>Para Wagnild Young (1993), la resiliencia sería una característica de personalidad que modera el efecto negativo del estrés y fomenta la adaptación.</p> <p>Considerándose como valentía y adaptabilidad que demuestra la persona ante los infortunios de la vida.</p>

5. **Presentación de instrucciones para el juez:**

A continuación, a usted le presento el cuestionario Escala para medir el nivel de Resiliencia elaborado por Tania Alexandra Sotomayor Jaramillo. En el año 2019 De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.



CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Dimensiones del instrumento:
Primera dimensión: PERSEVERANCIA

- Objetivos de la Dimensión: medir el nivel de **RESILIENCIA de los docentes de una Institución Educativa de Huarochiri.2023.**
- Escala: 1 MUY EN DESACUERDO, 2 EN DESACUERDO, 3 NI EN ACUERDO NI EN DESACUERDO, 4 DE ACUERDO, 5 MUY DE ACUERDO.

Indicadores	Ítem	Claridad				Coherencia				Relevancia				Observaciones/ Recomendaciones
		No cumple con el criterio	Bajo Nivel	Moderado nivel	Alto nivel	No cumple con el criterio	Bajo Nivel	Moderado nivel	Alto nivel	No cumple con el criterio	Bajo Nivel	Moderado nivel	Alto nivel	
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
-Decisión Autodisciplina Motivación	¿Cuándo se propone algo lo lleva a cabo?				X				X				X	
	¿La mayor parte del tiempo consigue lo que desea de uno u otro modo?				X				X				X	
	¿Es una persona decidida?				X				X				X	
	¿Se considera como alguien auto disciplinada?				X				X				X	
	¿Cumple satisfactoriamente sus obligaciones y las realiza a tiempo?				X				X				X	

- Segunda dimensión: **ECUANIMIDAD**
- Objetivos de la Dimensión: medir el nivel de **RESILIENCIA de los docentes de una Institución Educativa de Huarochiri.2023.**



- Escala: 1 MUY EN DESACUERDO, 2 EN DESACUERDO, 3 NI EN ACUERDO NI EN DESACUERDO, 4 DE ACUERDO, 5 MUY DE ACUERDO.

Indicadores	Ítem	Claridad				Coherencia				Relevancia				Observaciones/ Recomendaciones
		No cumple con el criterio	Bajo Nivel	Moderado nivel	Alto nivel	No cumple con el criterio	Bajo Nivel	Moderado nivel	Alto nivel	No cumple con el criterio	Bajo Nivel	Moderado nivel	Alto nivel	
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
Discernimiento Visión Positiva Perspectiva	¿Se toma las cosas con mucha importancia?				X				X				X	
	¿Es una persona que toma las cosas día a día?				X				X				X	
	¿No le da mucha importancia a las cosas?				X				X				X	
	¿Es una persona que puede ver los diferentes puntos de vista de una situación?				X				X				X	
	¿Considera que su vida cumple con un propósito y tiene sentido?				X				X				X	
	¿Se Frustra o lamenta por las cosas que no puede cambiar?				X				X				X	
	¿Se cuestiona sobre el origen				X				X				X	



de algo o de alguna cosa?														
---------------------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

- Tercera dimensión: **CONFIANZA EN SÍ MISMO**
- Objetivos de la Dimensión: medir el nivel de **RESILIENCIA de los docentes de una Institución Educativa de Huarochiri.2023.**
- Escala: 1 MUY EN DESACUERDO, 2 EN DESACUERDO, 3 NI EN ACUERDO NI EN DESACUERDO, 4 DE ACUERDO, 5 MUY DEACUERDO

Indicadores	Ítem	Claridad				Coherencia				Relevancia				Observaciones/ Recomendaciones
		No cumple con el criterio	Bajo Nivel	Moderado nivel	Alto nivel	No cumple con el criterio	Bajo Nivel	Moderado nivel	Alto nivel	No cumple con el criterio	Bajo Nivel	Moderado nivel	Alto nivel	
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
Decisión Autodisciplin a: Motivación	¿Confía más en sus propias capacidades y acepta las ideas de los otros?				X				X				X	
	¿Es importante mantenerse enfocado en las actividades que lleva a cabo?				X				X				X	
	¿Se siente capaz de llevar a cabo varias cosas a la vez?				X				X				X	
	¿Es capaz de sobrellevar las adversidades debido a que tiene buena autoestima?				X				X				X	
	¿Las personas pueden confiar en usted en una situación emergente?				X				X				X	



¿Cree y acepta que existan personas a las que no les cae bien?				X					X				X	
¿Considera que tiene la suficiente energía para realizar todas las tareas que debe cumplir?				X					X				X	

- Cuarta dimensión: **SATISFACCIÓN PERSONAL**
- Objetivos de la Dimensión: medir el nivel de **RESILIENCIA de los docentes de una Institución Educativa de Huarochiri.2023.**
- Escala: 1 MUY EN DESACUERDO, 2 EN DESACUERDO, 3 NI EN ACUERDO NI EN DESACUERDO, 4 DE ACUERDO, 5 MUY DE ACUERDO

Indicadores	Ítem	Claridad				Coherencia				Relevancia				Observaciones/ Recomendaciones
		No cumple con el criterio	Bajo Nivel	Moderado nivel	Alto nivel	No cumple con el criterio	Bajo Nivel	Moderado nivel	Alto nivel	No cumple con el criterio	Bajo Nivel	Moderado nivel	Alto nivel	
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
Estado Emocional: Percepción de la vida Autoaceptación:	¿Es una persona que reconoce y acepta sus limitaciones y problemas?				X				X				X	
	¿Se siente satisfecho al culminar sus actividades y/o al resolver sus problemas?				X				X				X	
	¿Puede sobrellevar las adversidades,				X				X				X	

- Quinta dimensión: **SENTIRSE COMODO EN SOLEDAD**
- Objetivos de la Dimensión: medir el nivel de **RESILIENCIA de los docentes de una Institución Educativa de Huarochiri.2023.**



- Escala: 1 MUY EN DESACUERDO, 2 EN DESACUERDO, 3 NI EN ACUERDO NI EN DESACUERDO, 4 DE ACUERDO, 5 MUY DE ACUERDO

Indicadores	Ítem	Claridad				Coherencia				Relevancia				Observaciones/ Recomendaciones
		No cumple con el criterio	Bajo Nivel	Moderado nivel	Alto nivel	No cumple con el criterio	Bajo Nivel	Moderado nivel	Alto nivel	No cumple con el criterio	Bajo Nivel	Moderado nivel	Alto nivel	
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
Noción de Soledad	¿Por lo general encuentra, anécdotas o situaciones de las cuáles reírse?				X				X				X	
	¿Cuándo se encuentra solo se siente cómodo?				X				X				X	
	¿Se siente bien consigo mismo?				X				X				X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): **SI HAY SUFICIENCIA**

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [**X**] Aplicable después de corregir
[] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Mg. Bendezú Guadalupe Iván Jorge
DNI:09762993

Especialidad del validador: MAESTRIA EN ADMINISTRACION DE LA EDUCACIÓN

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Mg. Ivan Jorge Bendezú Guadalupe
DNI 09762993



Juez: 2

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "CUESTIONARIO PARA MEDIR LOS NIVELES DE RESILIENCIA". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

4. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Pilar Beatriz Baldeón De La Cruz	
Grado profesional:	Maestría (x)	Doctor ()
Área de formación académica:	Clínica ()	Social ()
	Educativa (x)	Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	Educación	
Institución donde labora:	I.E N° 20955-2 "NACIONES UNIDAS"	
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ()	Más de 5 años (x)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado.	

5. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

6. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Escala para medir el nivel de Resiliencia
Autores	Wagner & Young 1991
Adaptación	Tania Alexandra Sotomayor Jaramillo (2019)



Procedencia	Huancayo, Perú
Administración:	Individual y colectiva
Tiempo de aplicación:	15 a 20 minutos aproximadamente
Ámbito de aplicación:	IEPde Huarochirí, 2023..
Significación:	Identificar el nivel de resiliencia en una IEPde Huarochirí, 2023.

4. Soporte teórico

(describir en función al modelo teórico)

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
RESILIENCIA	6. PERSEVERANCIA 7. ECUANIMIDAD 8. CONFIANZA EN SÍ MISMO 9. SATISFACCIÓN PERSONAL	Para Wagnild Young (1993), la resiliencia sería una característica de personalidad que modera el efecto negativo del estrés y fomenta la adaptación. Considerándose como valentía y adaptabilidad que demuestra la persona ante los infortunios de la vida.

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario Escala para medir el nivel de Resiliencia elaborado por Tania Alexandra Sotomayor Jaramillo. En el año 2019 De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.



COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Dimensiones del instrumento:

Primera dimensión: **PERSEVERANCIA**

- Objetivos de la Dimensión: medir el nivel de **RESILIENCIA de los docentes de una Institución Educativa de Huarochiri.2023.**
- Escala: 1 MUY EN DESACUERDO, 2 EN DESACUERDO, 3 NI EN ACUERDO NI EN DESACUERDO, 4 DE ACUERDO, 5 MUY DE ACUERDO.

Indicadores	Ítem	Claridad				Coherencia				Relevancia				Observaciones/ Recomendaciones
		No cumple con el criterio	Bajo Nivel	Moderado nivel	Alto nivel	No cumple con el criterio	Bajo Nivel	Moderado nivel	Alto nivel	No cumple con el criterio	Bajo Nivel	Moderado nivel	Alto nivel	
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	



-Decisión Autodisciplina Motivación	¿Cuándo se propone algo lo lleva a cabo?				X				X				X	
	¿La mayor parte del tiempo consigue lo que desea de uno u otro modo?				X				X				X	
	¿Es una persona decidida?				X				X				X	
	¿Se considera como alguien auto disciplinada?				X				X				X	
	¿Cumple satisfactoriamente sus obligaciones y las realiza a tiempo?				X				X				X	

- Segunda dimensión: **ECUANIMIDAD**
- Objetivos de la Dimensión: medir el nivel de **RESILIENCIA de los docentes de una Institución Educativa de Huarochiri.2023.**
- Escala: 1 MUY EN DESACUERDO, 2 EN DESACUERDO, 3 NI EN ACUERDO NI EN DESACUERDO, 4 DE ACUERDO, 5 MUY DE ACUERDO

Indicadores	Ítem	Claridad				Coherencia				Relevancia				Observaciones/ Recomendaciones
		No cumple con el criterio	Bajo Nivel	Moderado nivel	Alto nivel	No cumple con el criterio	Bajo Nivel	Moderado nivel	Alto nivel	No cumple con el criterio	Bajo Nivel	Moderado nivel	Alto nivel	
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
Discernimiento Visión Positiva Perspectiva	¿Se toma las cosas con mucha importancia?				X				X				X	
	¿Es una persona que toma las cosas día a día?				X				X				X	



¿No les da mucha importancia a las cosas?				x					x				x	
¿Es una persona que puede ver los diferentes puntos de vista de una situación?				x					x				x	
¿Considera que su vida cumple con un propósito y tiene sentido?				x					x				x	
¿Se Frustra o lamenta por las cosas que no puede cambiar?				x					x				x	
¿Se cuestiona sobre el origen de algo o de alguna cosa?				x					x				x	

- Tercera dimensión: **CONFIANZA EN SÍ MISMO**
- Objetivos de la Dimensión: medir el nivel de **RESILIENCIA de los docentes de una Institución Educativa de Huarochiri.2023.**
- Escala: 1 MUY EN DESACUERDO, 2 EN DESACUERDO, 3 NI EN ACUERDO NI EN DESACUERDO, 4 DE ACUERDO, 5 MUY DE ACUERDO

		Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/
--	--	----------	------------	------------	----------------



Indicadores	Ítem	No cumple con el criterio	Bajo Nivel	Moderado nivel	Alto nivel	No cumple con el criterio	Bajo Nivel	Moderado nivel	Alto nivel	No cumple con el criterio	Bajo Nivel	Moderado nivel	Alto nivel	Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
Decisión Autodisciplin a: Motivación	¿Confía más en sus propias capacidades y acepta las ideas de los otros?				X				X				X	
	¿Es importante mantenerse enfocado en las actividades que lleva a cabo?				X				X				X	
	¿Se siente capaz de llevar a cabo varias cosas a la vez?				X				X				X	
	¿Es capaz de sobrellevar las adversidades debido a que tiene buena autoestima?				X				X				X	
	¿Las personas pueden confiar en usted en una situación emergente?				X				X				X	
	¿Cree y acepta que existan personas a las que no les cae bien?				X				X				X	
	¿Considera que tiene la suficiente energía para realizar todas las tareas que debe cumplir?				X				X				X	

- Cuarta dimensión: **SATISFACCIÓN PERSONAL**



- Objetivos de la Dimensión: medir el nivel de **RESILIENCIA de los docentes de una Institución Educativa de Huarochiri.2023.**
- Escala: 1 MUY EN DESACUERDO, 2 EN DESACUERDO, 3 NI EN ACUERDO NI EN DESACUERDO, 4 DE ACUERDO, 5 MUY DE ACUERDO

Indicadores	Ítem	Claridad				Coherencia				Relevancia				Observaciones/ Recomendaciones
		No cumple con el criterio	Bajo Nivel	Moderado nivel	Alto nivel	No cumple con el criterio	Bajo Nivel	Moderado nivel	Alto nivel	No cumple con el criterio	Bajo Nivel	Moderado nivel	Alto nivel	
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
Estado Emocional: Percepción de la vida Autoaceptación:	¿Es una persona que reconoce y acepta sus limitaciones y problemas?				X				X				X	
	¿Se siente satisfecho al culminar sus actividades y/o al resolver sus problemas?				X				X				X	
	¿Puede sobrellevar las adversidades,				X				X				X	

- Quinta dimensión: **SENTIRSE COMODO EN SOLEDAD**
- Objetivos de la Dimensión: medir el nivel de **RESILIENCIA de los docentes de una Institución Educativa de Huarochiri.2023.**
- Escala: 1 MUY EN DESACUERDO, 2 EN DESACUERDO, 3 NI EN ACUERDO NI EN DESACUERDO, 4 DE ACUERDO, 5 MUY DE ACUERDO

		Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/
--	--	----------	------------	------------	----------------



Indicadores	Ítem	No cumple con el criterio	Bajo Nivel	Moderado nivel	Alto nivel	No cumple con el criterio	Bajo Nivel	Moderado nivel	Alto nivel	No cumple con el criterio	Bajo Nivel	Moderado nivel	Alto nivel	Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
Noción de Soledad	¿Por lo general encuentra, anécdotas o situaciones de las cuáles reírse?				X				X				X	
	¿Cuándo se encuentra solo se siente cómodo?				X				X				X	
	¿Se siente bien consigo mismo?				X				X				X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): **SI HAY SUFICIENCIA**

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [**X**] Aplicable después de corregir []
 [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Mg. Baldeón De La Cruz, Pilar Beatriz
 DNI: 4039346

Especialidad del validador: MAESTRIA EN ADMINISTRACION DE LA EDUCACIÓN

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Mg. Pilar Beatriz Baldeón De La Cruz

DNI

4039346



Juez:3

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "CUESTIONARIO PARA MEDIR LOS NIVELES DE RESILIENCIA". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

7. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Carlos Enrique Brenis Ventura
Grado profesional:	Maestría (x) Doctor ()
Área de formación académica:	Clinica () Social () Educativa (x) Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	Educación
Institución donde labora:	I.E N°
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (x)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado.

8. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

9. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Escala para medir el nivel de Resiliencia
Autores	Wagner & Young 1991
Adaptación	Tania Alexandra Sotomayor Jaramillo (2019)
Procedencia	Huancayo, Perú



Administración:	Individual y colectiva
Tiempo de aplicación:	15 a 20 minutos aproximadamente
Ámbito de aplicación:	IEPde Huarochirí, 2023..
Significación:	Identificar el nivel de resiliencia en una IEPde Huarochirí, 2023.

4. Soporte teórico

(describir en función al modelo teórico)

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
RESILIENCIA	11. PERSEVERANCIA 12. ECUANIMIDAD 13. CONFIANZA EN SÍ MISMO 14. SATISFACCIÓN PERSONAL	Para Wagnild Young (1993), la resiliencia sería una característica de personalidad que modera el efecto negativo del estrés y fomenta la adaptación. Considerándose como valentía y adaptabilidad que demuestra la persona ante los infortunios de la vida.

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario Escala para medir el nivel de Resiliencia elaborado por Tania Alexandra Sotomayor Jaramillo. En el año 2019 De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.



lógica con la dimensión o	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Dimensiones del instrumento:

Primera dimensión: **PERSEVERANCIA**

- Objetivos de la Dimensión: medir el nivel de **RESILIENCIA de los docentes de una Institución Educativa de Huarochiri.2023.**
- Escala: 1 MUY EN DESACUERDO, 2 EN DESACUERDO, 3 NI EN ACUERDO NI EN DESACUERDO, 4 DE ACUERDO, 5 MUY DE ACUERDO.

Indicadores	Ítem	Claridad				Coherencia				Relevancia				Observaciones/ Recomendaciones	
		No cumple con el criterio	Bajo Nivel	Moderado nivel	Alto nivel	No cumple con el criterio	Bajo Nivel	Moderado nivel	Alto nivel	No cumple con el criterio	Bajo Nivel	Moderado nivel	Alto nivel		
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4		
-Decisión Autodisciplina	¿Cuándo se propone algo lo lleva a cabo?				X					X				X	
Motivación	¿La mayor parte del tiempo				X				X					X	



consigue lo que desea de uno u otro modo?													
¿Es una persona decidida?				X				X				X	
¿Se considera como alguien auto disciplinada?				X				X				X	
¿Cumple satisfactoriamente sus obligaciones y las realiza a tiempo?				X				X				X	

- Segunda dimensión: **ECUANIMIDAD**
- Objetivos de la Dimensión: medir el nivel de **RESILIENCIA de los docentes de una Institución Educativa de Huarochiri.2023.**
- Escala: 1 MUY EN DESACUERDO, 2 EN DESACUERDO, 3 NI EN ACUERDO NI EN DESACUERDO, 4 DE ACUERDO, 5 MUY DE ACUERDO

Indicadores	Ítem	Claridad				Coherencia				Relevancia				Observaciones/ Recomendaciones
		No cumple con el criterio	Bajo Nivel	Moderado nivel	Alto nivel	No cumple con el criterio	Bajo Nivel	Moderado nivel	Alto nivel	No cumple con el criterio	Bajo Nivel	Moderado nivel	Alto nivel	
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
Discernimiento Visión Positiva Perspectiva	¿Se toma las cosas con mucha importancia?				X				X				X	
	¿Es una persona que toma las cosas día a día?				X				X				X	
	¿No le da mucha importancia a las cosas?				X				X				X	



¿Es una persona que puede ver los diferentes puntos de vista de una situación?				X				X				X	
¿Considera que su vida cumple con un propósito y tiene sentido?				X				X				X	
¿Se Frustra o lamenta por las cosas que no puede cambiar?				X				X				X	
¿Se cuestiona sobre el origen de algo o de alguna cosa?				X				X				X	

- Tercera dimensión: **CONFIANZA EN SÍ MISMO**
- Objetivos de la Dimensión: medir el nivel de **RESILIENCIA de los docentes de una Institución Educativa de Huarochiri.2023.**
- Escala: 1 MUY EN DESACUERDO, 2 EN DESACUERDO, 3 NI EN ACUERDO NI EN DESACUERDO, 4 DE ACUERDO, 5 MUY DE ACUERDO

Indicadores	Ítem	Claridad				Coherencia				Relevancia				Observaciones/ Recomendaciones
		No cumple con el criterio	Bajo Nivel	Moderado nivel	Alto nivel	No cumple con el criterio	Bajo Nivel	Moderado nivel	Alto nivel	No cumple con el criterio	Bajo Nivel	Moderado nivel	Alto nivel	
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
Decisión	¿Confía más en sus propias capacidades				X				X				X	



Autodisciplin a:	y acepta las ideas de los otros?												
Motivación	¿Es importante mantenerse enfocado en las actividades que lleva a cabo?				X				X			X	
	¿Se siente capaz de llevar a cabo varias cosas a la vez?				X				X			X	
	¿Es capaz de sobrellevar las adversidades debido a que tiene buena autoestima?				X				X			X	
	¿Las personas pueden confiar en usted en una situación emergente?				X				X			X	
	¿Cree y acepta que existan personas a las que no les cae bien?				X				X			X	
	¿Considera que tiene la suficiente energía para realizar todas las tareas que debe cumplir?				X				X			X	

- Cuarta dimensión: **SATISFACCIÓN PERSONAL**
- Objetivos de la Dimensión: medir el nivel de **RESILIENCIA de los docentes de una Institución Educativa de Huarochiri.2023.**
- Escala: 1 MUY EN DESACUERDO, 2 EN DESACUERDO, 3 NI EN ACUERDO NI EN DESACUERDO, 4 DE ACUERDO, 5 MUY DE ACUERDO.



Indicadores	Ítem	Claridad				Coherencia				Relevancia				Observaciones/ Recomendaciones
		No cumple con el criterio	Bajo Nivel	Moderado nivel	Alto nivel	No cumple con el criterio	Bajo Nivel	Moderado nivel	Alto nivel	No cumple con el criterio	Bajo Nivel	Moderado nivel	Alto nivel	
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
Estado Emocional: Percepción de la vida Autoaceptación:	¿Es una persona que reconoce y acepta sus limitaciones y problemas?				X				X				X	
	¿Se siente satisfecho al culminar sus actividades y/o al resolver sus problemas?				X				X				X	
	¿Puede sobrellevar las adversidades,				X				X				X	

- Quinta dimensión: **SENTIRSE COMODO EN SOLEDAD**
- Objetivos de la Dimensión: medir el nivel de **RESILIENCIA de los docentes de una Institución Educativa de Huarochiri.2023.**
- Escala: 1 MUY EN DESACUERDO, 2 EN DESACUERDO, 3 NI EN ACUERDO NI EN DESACUERDO, 4 DE ACUERDO, 5 MUY DE ACUERDO

Indicadores	Ítem	Claridad				Coherencia				Relevancia				Observaciones/ Recomendaciones
		No cumple con el criterio	Bajo Nivel	Moderado nivel	Alto nivel	No cumple con el criterio	Bajo Nivel	Moderado nivel	Alto nivel	No cumple con el criterio	Bajo Nivel	Moderado nivel	Alto nivel	
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
Noción de Soledad	¿Por lo general encuentra, anécdotas o				X				X				X	



-	situaciones de las cuáles reírse?												
	¿Cuándo se encuentra solo se siente cómodo?				X				X				X
	¿Se siente bien consigo mismo?				X				X				X

Observaciones (precisar si hay suficiencia): **SI HAY SUFICIENCIA**

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [**X**] Aplicable después de corregir []

No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Brenis Ventura, Carlos Enrique

DNI:

Especialidad del validador: MAESTRIA EN ADMINISTRACION DE LA EDUCACIÓN

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo



Mg. Carlos Enrique Brenis Ventura



Tiempo de aplicación:	15 a 20 minutos aproximadamente
Ámbito de aplicación:	Institución Educativa Pública de Huarochirí, 2023.
Significación:	Identificar el nivel de resiliencia en una. Institución Educativa Pública de Huarochirí, 2023.

4. Soporte teórico

(describir en función al modelo teórico)

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
DESEMPEÑO DOCENTE	Pedagógica Cultural Política	MINEDU (2012). Las profesiones evolucionan en consonancia con cambios que ocurren en las sociedades, aparecen nuevas necesidades y exigencias en los distintos campos del saber, se requieren nuevos conocimientos y habilidades en coherencia con nuevas formas de entender el desarrollo, las relaciones entre los seres humanos, sentidos antiguos como la verdad, la libertad, la justicia, la equidad se resignifican con el reconocimiento de los derechos humanos, se genera tecnología para atender problemas de la salud y se

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario Escala para medir el nivel de Desempeño Docente elaborado por Yanneth Ávila Valdiviezo (2020). De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.



COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Dimensiones del instrumento:

Primera dimensión: **Pedagógica**

- Objetivos de la Dimensión: Determinar la relación de la resiliencia y el Desempeño Docente en una Institución Educativa Pública de Huarochirí, 2023.
- Escala: **1 NUNCA, 2 CASI NUNCA, 3 A VECES, 4 CASI SIEMPRE, 5 SIEMPRE**

Indicadores	Ítem	Claridad				Coherencia				Relevancia				Observaciones/ Recomendaciones
		No cumple con el criterio	Bajo Nivel	Moderado nivel	Alto nivel	No cumple con el criterio	Bajo Nivel	Moderado nivel	Alto nivel	No cumple con el criterio	Bajo Nivel	Moderado nivel	Alto nivel	
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
- Se actualiza permanentemente dentro de	Participa usted en cursos de actualización docente				X				X				X	



que los estudiantes utilicen los conocimientos en la solución de problemas reales con una actitud reflexiva y crítica.													
Utiliza recursos tecnológicos de cómputo para el desarrollo de la sesión de aprendizaje.													
Considera diversas estrategias pedagógicas para atender de manera individualizada a los estudiantes con necesidades educativas especiales													
Utiliza diversos métodos y técnicas que permiten evaluar en forma diferenciada los aprendizajes esperados, de acuerdo al estilo de aprendizaje de los estudiantes.													
Sistematiza los resultados obtenidos en las evaluaciones para la toma de decisiones y la retroalimentación oportuna.													
Evalúa los aprendizajes de estudiantes en función a criterios previamente establecidos													

- Segunda dimensión: : **Cultural**
- Objetivos de la Dimensión: Determinar la relación de la resiliencia y el D.Den una IEPde Huarochirí, 2023.. **2023.**



- Escala: 1 NUNCA, 2 CASI NUNCA, 3 A VECES, 4 CASI SIEMPRE, 5 SIEMPRE

Indicadores	Ítem	Claridad				Coherencia				Relevancia				Observaciones/ Recomendaciones	
		No cumple con el criterio	Bajo Nivel	Moderado nivel	Alto nivel	No cumple con el criterio	Bajo Nivel	Moderado nivel	Alto nivel	No cumple con el criterio	Bajo Nivel	Moderado nivel	Alto nivel		
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4		
Participa y genera políticas de gestión académicas en función de los estudiantes. -Practica la ética y la moral en base a su profesión y persona. -Respeto los derechos de los estudiantes. Demuestra sus experiencias	Participa en experiencias significativas de desarrollo profesional, en concordancia con las necesidades de estudiantes y escuela.				X					X				X	
	Participa en la generación de políticas educativas de nivel local, regional y nacional, expresando una opinión informada y actualizada sobre ellas, en el marco de su trabajo profesional.				X					X				X	
	Actúa de acuerdo a los principios de ética profesional docente, resuelve dilemas prácticos y normativos de la vida escolar en base a ellos.				X					X				X	
	Actúa y toma decisiones respetando los derechos humanos y el principio del bien superior del niño y el adolescente.				X					X				X	

- Tercera dimensión: : **Política**
- **Objetivos de la Dimensión: Determinar la relación de la resiliencia y el D.Den una IEPde Huarochirí, 2023.. 2023.**



- Escala: 1 NUNCA, 2 CASI NUNCA, 3 A VECES, 4 CASI SIEMPRE, 5 SIEMPRE

Indicadores	Ítem	Claridad				Coherencia				Relevancia				Observaciones/ Recomendaciones
		No cumple con el criterio	Bajo Nivel	Moderado nivel	Alto nivel	No cumple con el criterio	Bajo Nivel	Moderado nivel	Alto nivel	No cumple con el criterio	Bajo Nivel	Moderado nivel	Alto nivel	
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
-Es sociable con sus pares -Practica el trabajo cooperativo. -Participa en los documentos de gestión institucional	Interactúa con sus pares, colaborativamente y con iniciativa, para intercambiar experiencias, organizar el trabajo pedagógico, mejorar la enseñanza y construir de manera sostenible un clima democrático en la escuela.				X				X				X	
	Desarrolla usted individual y colectivamente proyectos de investigación, innovación pedagógica y mejora de calidad del servicio educativo de su institución educativa.				X				X				X	
	Fomenta respetuosamente el trabajo colaborativo con las familias en el aprendizaje de los estudiantes, reconociendo sus aportes.				X				X				X	
	Participa en la gestión del Proyecto Educativo Institucional, del currículo y de los planes de mejora, involucrándose				X				X				X	



	activamente en equipo de trabajo.																			
--	-----------------------------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Observaciones (precisar si hay suficiencia): **SI HAY SUFICIENCIA**

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [**X**] Aplicable después de corregir
[] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Mg. Bendezú Guadalupe Iván Jorge
DNI:09762993

Especialidad del validador: MAESTRIA EN ADMINISTRACION DE LA
EDUCACIÓN

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

.....
Mg. Ivan Jorge Bendezú Guadalupe

DNI 0976299



Procedencia	Huancayo, Perú
Administración:	Individual y colectiva
Tiempo de aplicación:	15 a 20 minutos aproximadamente
Ámbito de aplicación:	Institución Educativa Pública de Huarochirí, 2023..
Significación:	Identificar el nivel de resiliencia en una Institución Educativa Pública de Huarochirí, 2023.

4. Soporte teórico

(describir en función al modelo teórico)

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
DESEMPEÑO DOCENTE	Pedagógica Cultural Política	MINEDU (2012). Las profesiones evolucionan en consonancia con cambios que ocurren en las sociedades, aparecen nuevas necesidades y exigencias en los distintos campos del saber, se requieren nuevos conocimientos y habilidades en coherencia con nuevas formas de entender el desarrollo, las relaciones entre los seres humanos, sentidos antiguos como la verdad, la libertad, la justicia, la equidad se resignifican con el reconocimiento de los derechos humanos, se genera tecnología para atender problemas de la salud y se

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario Escala para medir el nivel de D.D elaborado por Yanneth Ávila Valdiviezo (2020). De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la



El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Dimensiones del instrumento:

Primera dimensión: **Pedagógica**

- Objetivos de la Dimensión: Determinar la relación de la resiliencia y el D.Den una IEPde Huarochirí, 2023.. **2023.**
- Escala: **1 NUNCA, 2 CASI NUNCA, 3 A VECES, 4 CASI SIEMPRE, 5 SIEMPRE**

		Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/
--	--	----------	------------	------------	----------------



Indicadores	Ítem	No cumple con el criterio	Bajo Nivel	Moderado nivel	Alto nivel	No cumple con el criterio	Bajo Nivel	Moderado nivel	Alto nivel	No cumple con el criterio	Bajo Nivel	Moderado nivel	Alto nivel	Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
<p>- Se actualiza permanentemente dentro de su área correspondiente.</p> <p>- En sus documentos utiliza medios y técnicas, en función de sus estudiantes.</p> <p>- Es creativo, y de oportunidades</p>	Participa usted en cursos de actualización docente del área curricular que enseña.				X				X				X	
	Utiliza teorías pedagógicas, prácticas pedagógicas del área que enseña usando los medios digitales.				X				X				X	
	Elabora la programación curricular anual, unidades didácticas, analizando y compartiendo criterios con sus colegas de área considerando estrategias, medios seleccionados y características de los estudiantes.				X				X				X	
	Diseña creativamente procesos pedagógicos capaces de despertar curiosidad, interés y compromiso en los estudiantes, para el logro de los aprendizajes.				X				X				X	
	Resuelve conflictos dialogando con estudiantes en base a criterios éticos, normas de convivencia, códigos culturales y mecanismos pacíficos.				X				X				X	



estudiantes en función a criterios previamente establecidos													
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

- Segunda dimensión: : **Cultural**
- Objetivos de la Dimensión: Determinar la relación de la resiliencia y el Desempeño Docente en una Institución Pública de Huarochirí, 2023.. **2023.**
- Escala: **1 NUNCA, 2 CASI NUNCA, 3 A VECES, 4 CASI SIEMPRE, 5 SIEMPRE**

Indicadores	Ítem	Claridad				Coherencia				Relevancia				Observaciones/ Recomendaciones	
		No cumple con el criterio	Bajo Nivel	Moderado nivel	Alto nivel	No cumple con el criterio	Bajo Nivel	Moderado nivel	Alto nivel	No cumple con el criterio	Bajo Nivel	Moderado nivel	Alto nivel		
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4		
Participa y genera políticas de gestión académicas en función de los estudiantes. -Practica la ética y la moral en base a su profesión y persona. -Respeto los derechos de los estudiantes. Demuestra sus experiencias	Participa en experiencias significativas de desarrollo profesional, en concordancia con las necesidades de estudiantes y escuela.				X					X				X	
	Participa en la generación de políticas educativas de nivel local, regional y nacional, expresando una opinión informada y actualizada sobre ellas, en el marco de su trabajo profesional.				X					X				X	
	Actúa de acuerdo a los principios de ética profesional docente, resuelve dilemas prácticos y normativos de la vida escolar en base a ellos.				X					X				X	



Actúa y toma decisiones respetando los derechos humanos y el principio del bien superior del niño y el adolescente.				X					X					X	
---	--	--	--	---	--	--	--	--	---	--	--	--	--	---	--

- Tercera dimensión: : **Política**
- **Objetivos de la Dimensión: Determinar la relación de la resiliencia y el D.Den una IEPde Huarochirí, 2023.. 2023.**
- **Escala: 1 NUNCA, 2 CASI NUNCA, 3 A VECES, 4 CASI SIEMPRE, 5 SIEMPRE**

Indicadores	Ítem	Claridad				Coherencia				Relevancia				Observaciones/ Recomendaciones	
		No cumple con el criterio	Bajo Nivel	Moderado nivel	Alto nivel	No cumple con el criterio	Bajo Nivel	Moderado nivel	Alto nivel	No cumple con el criterio	Bajo Nivel	Moderado nivel	Alto nivel		
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4		
-Es sociable con sus pares -Practica el trabajo cooperativo. -Participa en los documentos de gestión institucional	Interactúa con sus pares, colaborativamente y con iniciativa, para intercambiar experiencias, organizar el trabajo pedagógico, mejorar la enseñanza y construir de manera sostenible un clima democrático en la escuela.				X					X				X	
	Desarrolla usted individual y colectivamente proyectos de investigación, innovación pedagógica y mejora de calidad del servicio educativo de su institución educativa.				X					X				X	
	Fomenta respetuosamente el trabajo colaborativo con las familias en el aprendizaje de los estudiantes,				X					X				X	

Juez: 3.

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "CUESTIONARIO PARA MEDIR EL DESEMPEÑO DOCENTE". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Carlos Enrique Brenis Ventura
Grado profesional:	Maestría (x) Doctor ()
Área de formación académica:	Clínica () Social () Educativa (x) Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	Educación
Institución donde labora:	I.E N°
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (x)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado.

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Escala para medir el nivel de Resiliencia
Autores	Wagner & Young 1991
Adaptación	Tania Alexandra Sotomayor Jaramillo (2019)



Procedencia	Huancayo, Perú
Administración:	Individual y colectiva
Tiempo de aplicación:	15 a 20 minutos aproximadamente
Ámbito de aplicación:	Institución Pública de Huarochirí, 2023.
Significación:	Identificar el nivel de resiliencia en una Institución Pública de Huarochirí, 2023.

4. Soporte teórico

(describir en función al modelo teórico)

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
DESEMPEÑO DOCENTE	Pedagógica Cultural Política	MINEDU (2012). Las profesiones evolucionan en consonancia con cambios que ocurren en las sociedades, aparecen nuevas necesidades y exigencias en los distintos campos del saber, se requieren nuevos conocimientos y habilidades en coherencia con nuevas formas de entender el desarrollo, las relaciones entre los seres humanos, sentidos antiguos como la verdad, la libertad, la justicia, la equidad se resignifican con el reconocimiento de los derechos humanos, se genera tecnología para atender problemas de la salud y se

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario Escala para medir el nivel de Desempeño Docente elaborado por Yanneth Ávila Valdiviezo (2020). De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la



El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Dimensiones del instrumento:

Primera dimensión: **Pedagógica**

- Objetivos de la Dimensión: Determinar la relación de la resiliencia y el Desempeño Docente en una Institución Educativa Pública de Huarochirí, 2023.

•

- Escala: **1 NUNCA, 2 CASI NUNCA, 3 A VECES, 4 CASI SIEMPRE, 5 SIEMPRE**

		Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
--	--	----------	------------	------------	---------------



Indicadores	Ítem	No cumple con el criterio	Bajo Nivel	Moderado nivel	Alto nivel	No cumple con el criterio	Bajo Nivel	Moderado nivel	Alto nivel	No cumple con el criterio	Bajo Nivel	Moderado nivel	Alto nivel	Recomendacion
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
<p>- Se actualiza permanentemente dentro de su área correspondiente.</p> <p>- En sus documentos y utiliza medios y técnicas, en función de sus estudiantes.</p> <p>- Es creativo, y de oportunidades</p>	Participa usted en cursos de actualización docente del área curricular que enseña.				X				X				X	
	Utiliza teorías pedagógicas, prácticas pedagógicas del área que enseña usando los medios digitales.				X				X				X	
	Elabora la programación curricular anual, unidades didácticas, analizando y compartiendo criterios con sus colegas de área considerando estrategias, medios seleccionados y características de los estudiantes.				X				X				X	
	Diseña creativamente procesos pedagógicos capaces de despertar curiosidad, interés y compromiso en los estudiantes, para el logro de los aprendizajes.				X				X				X	
	Resuelve conflictos dialogando con estudiantes en base a criterios éticos, normas de convivencia, códigos culturales y mecanismos pacíficos.				X				X				X	



Evalúa los aprendizajes de estudiantes en función a criterios previamente establecidos														
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

- Segunda dimensión: : **Cultural**
- Objetivos de la Dimensión: Determinar la relación de la resiliencia y el Desempeño Docente en una Institución Educativa Pública de Huarochirí, 2023.
- Escala: **1 NUNCA, 2 CASI NUNCA, 3 A VECES, 4 CASI SIEMPRE, 5 SIEMPRE**

Indicadores	Ítem	Claridad				Coherencia				Relevancia				Observaciones/ Recomendaciones
		No cumple con el criterio	Bajo Nivel	Moderado nivel	Alto nivel	No cumple con el criterio	Bajo Nivel	Moderado nivel	Alto nivel	No cumple con el criterio	Bajo Nivel	Moderado nivel	Alto nivel	
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
Participa y genera políticas de gestión académicas en función de los estudiantes. -Practica la ética y la moral en base a su profesión y persona. -Respeta los derechos de los estudiantes. Demuestra sus experiencias	Participa en experiencias significativas de desarrollo profesional, en concordancia con las necesidades de estudiantes y escuela.				X				X				X	
	Participa en la generación de políticas educativas de nivel local, regional y nacional, expresando una opinión informada y actualizada sobre ellas, en el marco de su trabajo profesional.				X				X				X	
	Actúa de acuerdo a los principios de ética profesional docente, resuelve dilemas prácticos y normativos de la vida escolar en base a ellos.				X				X				X	
	Actúa y toma decisiones respetando los derechos humanos y el principio del bien superior del niño y el adolescente.				X				X				X	



- Tercera dimensión: : **Política**

Indicadores	Ítem	Claridad				Coherencia				Relevancia				Observaciones/ Recomendaciones
		No cumple con el criterio	Bajo Nivel	Moderado nivel	Alto nivel	No cumple con el criterio	Bajo Nivel	Moderado nivel	Alto nivel	No cumple con el criterio	Bajo Nivel	Moderado nivel	Alto nivel	
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
-Es sociable con sus pares -Practica el trabajo cooperativo. -Participa en los documentos de gestión institucional	Interactúa con sus pares, colaborativamente y con iniciativa, para intercambiar experiencias, organizar el trabajo pedagógico, mejorar la enseñanza y construir de manera sostenible un clima democrático en la escuela.				X					X			X	
	Desarrolla usted individual y colectivamente proyectos de investigación, innovación pedagógica y mejora de calidad del servicio educativo de su institución educativa.				X					X			X	
	Fomenta respetuosamente el trabajo colaborativo con las familias en el aprendizaje de los estudiantes, reconociendo sus aportes.				X					X			X	
	Participa en la gestión del Proyecto Educativo Institucional, del currículo y de los planes de mejora, involucrándose activamente en equipo de trabajo.				X					X			X	

- **Objetivos de la Dimensión: Determinar la relación de la resiliencia y el Desempeño Docente en una Institución Educativa Pública de Huarochirí, 2023.**
- **Escala: 1 NUNCA, 2 CASI NUNCA, 3 A VECES, 4 CASI SIEMPRE, 5 SIEMPRE**

Observaciones (precisar si hay suficiencia): **SI HAY SUFICIENCIA**

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [**X**] Aplicable después de corregir []

No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Brenis Ventura, Carlos Enrique DNI:



Especialidad del validador: MAESTRIA EN ADMINISTRACION DE LA EDUCACIÓN

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Mg. Carlos Enrique Brenis Ventura

Anexo: 6: Validez de instrumentos por juicio de expertos en las variables

Tabla 1

Validez de instrumentos por juicio de expertos en las variables

Expertos	Criterio			Observación
	Claridad	Coherencia	Relevancia	
Dr. Iván Jorge Bendezú Guadalupe	✓	✓	✓	
Mg. Pilar Beatriz, Baldeón De La Cruz	✓	✓	✓	Aplicable
Mg. Brenis Ventura, Carlos Enrique	✓	✓	✓	

