



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN PSICOLOGÍA  
EDUCATIVA**

**Resiliencia y compromiso docente durante la pandemia por  
Covid-19 en la Red 13 - Ugel 6, Ate, 2020**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:  
Maestra en Psicología Educativa**

**AUTORA:**

Br. Trinidad Anglas, Tarcila (ORCID: 0000-0001-6441-063X)

**ASESORA:**

Dr. Alza Salvatierra Silvia Del Pilar (ORCID: 0000-0002-7075-6167)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Atención integral del Infante, niño y adolescente

LIMA – PERÚ

2020

### **Dedicatoria**

Este trabajo dedico a Dios por darme sabiduría y fortaleza, en especial a mi madre por su confianza, por inculcarme fortaleza y perseverancia. A mis hijos Jessica, Kevin y Fernando por su amor, comprensión y apoyo incondicional

### **Agradecimiento**

Agradezco a Dios y a la Universidad por la oportunidad de cumplir con las expectativas y alcanzar mi meta trazada. También a mi madre, a mis hijos y a mi familia por su comprensión y estar conmigo en cada paso que doy.

## Índice de contenidos

	<b>Pág.</b>
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	vii
Resumen	viii
Abstract	ix
I. Introducción	1
II. Marco teórico	4
III. Metodología	17
3.1. Tipo y diseño de investigación	17
3.2. Variables y operacionalización	18
3.3. Población, muestra y muestreo	19
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	19
3.5. Procedimientos	21
3.6. Método de análisis de datos	21
3.7. Aspectos éticos	22
IV. Resultados	23
V. Discusión	36
V. Conclusiones	40
VII. Recomendaciones	42
Referencias	43
Anexos	49

## Índice de tablas

	<b>Pág.</b>
Tabla 1	Distribución de frecuencia de las dimensiones de la variable resiliencia 233
Tabla 2	Distribución de frecuencia de las dimensiones de la variable compromiso docente 25
Tabla 3	Información de ajuste de los modelos y Pseudo R cuadrado de la hipótesis general 266
Tabla 4	Prueba de bondad de ajuste de las variables con el modelo de la hipótesis general 26
Tabla 5	Prueba de la incidencia de la variable resiliencia en la variable desempeño docente. 267
Tabla 6	Información de ajuste de los modelos y Pseudo R cuadrado de D1. Enriquecimiento de los vínculos prosociales 27
Tabla 7	Prueba de bondad de ajuste de las variables con el modelo de D1. Enriquecimiento de los vínculos prosociales 288
Tabla 8	Prueba de la incidencia de D1. Enriquecimiento de los vínculos prosociales 28
Tabla 9	Información de ajuste de los modelos y Pseudo R cuadrado de D2. Fijación de límites claros y firmes 289
Tabla 10	Prueba de bondad de ajuste de las variables con el modelo de D2. Fijación de límites claros y firmes 29
Tabla 11	Prueba de la incidencia de D2. Fijación de límites claros y firmes 29
Tabla 12	Información de ajuste de los modelos y Pseudo R cuadrado de D3. Aprendizaje de habilidades para la vida 30
Tabla 13	Prueba de bondad de ajuste de las variables con el modelo de D3. Aprendizaje de habilidades para la vida 30
Tabla 14	Prueba de la incidencia de D3. Aprendizaje de habilidades para la vida 30
Tabla 15	Información de ajuste de los modelos y Pseudo R cuadrado de D4. Afecto y apoyo 31

Tabla 16	Prueba de bondad de ajuste de las variables con el modelo de D4. Afecto y apoyo	32
Tabla 17	Prueba de la incidencia de D4. Afecto y apoyo	32
Tabla 18	Información de ajuste de los modelos y Pseudo R Cuadrado de D5. Establecimiento y transmisión de expectativas elevadas	33
Tabla 19	Prueba de bondad de ajuste de las variables con el modelo de D5. Establecimiento y transmisión de expectativas elevadas	33
Tabla 20	Prueba de la incidencia de D5. Establecimiento y transmisión de expectativas elevadas	333
Tabla 21	Información de ajuste de los modelos y Pseudo R cuadrado de D6. Oportunidades de participación significativa	34
Tabla 22	Prueba de bondad de ajuste de las variables con el modelo de D6. Oportunidades de participación significativa	344
Tabla 23	Prueba de la incidencia de D6. Oportunidades de participación significativa	35

## Índice de figuras

	<b>Pág.</b>
Figura 1 Esquema del diseño de la investigación	17

## Resumen

La presente investigación tuvo como objetivo establecer la influencia de la resiliencia en el compromiso docente durante la pandemia por Covid-19 en la Red 13 - Ugel 6, Ate, 2020. El tipo de investigación fue explicativo, para lo cual se trabajó con una muestra de 97 docentes. La recolección de los datos se realizó mediante la técnica de la encuesta y empleando como instrumento el cuestionario.

Los resultados obtenidos indicaron que el 52.6% de los docentes encuestados presentaron un nivel medio de resiliencia, el 28.9% mostró un nivel de resiliencia bajo y solo el 17.5% de encuestados un nivel alto de resiliencia. En cuanto al compromiso laboral docente, el 56.7% de los docentes mostró un nivel medio de compromiso laboral, el 34.2% un nivel bajo y, solo el 9.28% un nivel alto de compromiso docente. Se concluyó que la resiliencia influye en el compromiso laboral de docentes durante la pandemia por Covid-19 en la unidad de gestión educativa local 06, Vitarte 2020 ( $\text{sig.}=0.00$ ) explicado por el coeficiente de Nagelkerke  $=,756$  que indica un 75.6% de variación del compromiso docente explicado por la variable resiliencia.

**Palabras clave:** Resiliencia, compromiso docente, Covid-19, EBR.

## **Abstract**

The present research aimed to establish the influence of resilience on teacher engagement during the Covid-19 pandemic on the Network 13 - Ugel 6, Ate, 2020. The type of research was explanatory, for which we worked with a sample than 97 teachers. Data collection was carried out using the survey technique and using the questionnaire as an instrument.

The results obtained indicated that 52.6% of the teachers surveyed presented a medium level of resilience, 28.9% showed a low level of resilience and only 17.5% of respondents a high level of resilience. Regarding teacher work commitment, 56.7% of teachers showed a medium level of work commitment, 34.2% a low level and only 9.28% a high level of teacher commitment. It was concluded that resilience influences the work commitment of teachers during the Covid-19 pandemic in the local educational management unit 06, Vitarte 2020 (sig. = 0.00) explained by the Nagelkerke coefficient = .756, which indicates 75.6% variation in teaching commitment explained by the resilience variable.

Keywords: Resilience, teacher commitment, Covid-19, EBR.

## I. Introducción

La educación es la columna vertebral del desarrollo social de las naciones, la herramienta básica para construir y desarrollar ciudadanos, es decir, educar a una nueva sociedad para adaptarse a las exigencias del mundo globalizado que avanza y difunde los distintos acontecimientos del pasado, presente y futuro (UNESCO, 2019). La ONU aprobó diecisiete objetivos de desarrollo sostenible para que los países comiencen un nuevo camino y puedan mejorar la vida de todos, resaltamos el objetivo cuatro la educación de calidad: Responder a una educación inclusiva, justa y de calidad, y brindar oportunidades de aprendizaje permanente para todos (Arquero-Avilés *et al.*, 2020).

La educación ha sufrido un fuerte impacto por la emergencia sanitaria producida por la pandemia del Covid-19, cerrando colegios, generando en los docentes una lucha constante debido a los constantes cambios curriculares que se elaboran para hacer frente a la crisis educativa (Hadar *et al.*, 2020 y Casimiro *et al.*, 2020). Por ello la suspensión de clases, el distanciamiento social, el cambio de actividades, el desarrollo de modalidades de aprendizajes a distancia y el uso inesperado de diversas plataformas de apoyo para estudiantes y docentes, son actividades realizadas para asegurar la continuidad de los aprendizajes (Novoa y Pirela, 2020).

Esta situación repercute en múltiples consecuencias que afecta el estado de ánimo de los docentes, generando inseguridad y ansiedad ante el proceso de adaptación de una modalidad presencial a una no presencial, acceso a la tecnología y desarrollo de habilidades para lograr la resiliencia y a su vez continuar con su trabajo día a día (Li *et al.*, 2020 y Lin *et al.*, 2020). Además, los cambios inesperados en las programaciones, la sobrecarga de trabajo laboral y los horarios ilimitados para la atención a estudiantes confirman la resiliencia y la capacidad de asumir un compromiso docente (Vera y Gabari, 2019).

La educación en nuestro país se encuentra en un proceso de cambio debido a la emergencia sanitaria, por ello, los docentes enfrentan nuevas exigencias, el desarrollo de la capacidad de sobreponerse y afrontar situaciones difíciles con serenidad, tolerancia, autonomía para desempeñar su rol en un contexto distinto con recursos tecnológicos avanzados y atender la exigencia de una educación de calidad (Segovia-Quesada *et al.*, 2020 y Pino *et al.*, 2020). Sin

embargo, esta problemática dificulta y afecta el cumplimiento de objetivos institucionales, en muchos casos, debido a la poca consideración hacia el docente en sus dimensiones personal y profesional, que muchas veces pasan a un segundo plano. Hecho que desencadena la incomodidad por la carga excesiva de actividades, horas de trabajo que dejaron de estar establecidas al realizar el trabajo desde sus casas; y la exigencia en las actividades de aprendizaje (Huapaya, Noé y Gonzales,2017). De allí la necesidad de las instituciones educativas de mejorar, practicar y desarrollar la resiliencia en todos sus miembros a fin de reinventar la cultura organizacional que, en muchos casos, esto constituye un desafío (Aguaded y Almeida, 2016).

En las instituciones educativas de la Red 13 de la Ugel 06, se observa que los docentes muestran dificultades que repercuten en su desempeño laboral, como la dificultad para asumir responsabilidades frente a las adversidades y desafíos necesarios para la continuidad de la educación a distancia. Dado que el docente es primordial en el proceso de enseñanza- aprendizaje, condiciones de vida adecuadas y suficientes son factores esenciales para la realización de sus labores y favorecer su compromiso (Flores 2017, Sánchez y Almagiá, 2017). Asimismo, se evidencia momentos difíciles por superar en el campo educativo afectando su labor educativa, verse frente a un escenario pedagógico en donde los recursos educativos ya no son los mismos, tener que lidiar con la tecnología requiere de mucho coraje adaptarse a la realidad y asumir compromisos como docente responsable (Segovia-Quesada *et al.*, 2020).

Ante esta problemática se planteó la siguiente pregunta de investigación ¿Cuál es la influencia de la resiliencia en el compromiso docente durante la pandemia por Covid-19 en la Red 13 - Ugel 6, Ate, 2020? En los problemas específicos se pretende conocer ¿Cuál es la influencia del enriquecimiento de los vínculos prosociales, de la fijación de límites claros y firmes, del aprendizaje de habilidades para la vida, del afecto y apoyo, del establecimiento y transmisión de expectativas elevadas y de las oportunidades de participación significativa en el compromiso docente durante la pandemia porCovid-19 en la Red 13 - Ugel 6, Ate, 2020?

La investigación se justifica en el aspecto teórico, porque plantea una perspectiva diferente sobre resiliencia y compromiso docente, sostenido por

fuentes de información confiables y actuales, que servirán como referencias a los futuros investigadores, también se justifica en lo práctico, porque pretende plantear la resiliencia y sus dimensiones basados en el cambio y adaptación del individuo frente a las adversidades, dificultades y desafíos para asumir compromisos y restablecerse. Con respecto a la justificación metodológica se ha seguido cuidadosamente el método científico en la validación de los instrumentos y la recopilación de los datos, que constituye información respecto a la resiliencia y el compromiso docente en situaciones adversas.

Por ello, se planteó el objetivo general: Determinar la influencia de la resiliencia en el compromiso docente durante la pandemia por Covid-19 en la Red 13 - Ugel 6, Ate, 2020. También los objetivos específicos: Determinar la influencia del enriquecimiento de los vínculos prosociales, en la fijación de límites claros y firmes, del aprendizaje de habilidades para la vida, del afecto y apoyo, del establecimiento y transmisión de expectativas elevadas y de las oportunidades de participación significativa en el compromiso docente durante la pandemia por Covid-19 en la Red 13 - Ugel 6, Ate, 2020.

Del mismo modo, se planteó la hipótesis general: La resiliencia influye de manera significativa en el compromiso docente durante la pandemia por Covid-19 en la Red 13 - Ugel 6, Ate, 2020. Las hipótesis específicas son: el enriquecimiento de los vínculos prosociales, la fijación de límites claros y firmes, el aprendizaje de habilidades para la vida, en el apoyo, el establecimiento y transmisión de expectativas elevadas de los docentes y las oportunidades de participación significativa influye de manera significativa en el compromiso docente durante la pandemia Covid-19 en la Red 13 - Ugel 6, Ate, 2020.

## II. Marco teórico

Dentro de los antecedentes internacionales se ha considerado el estudio realizado por Díaz y Almagiá (2017) en profesores de colegios municipales y particulares subvencionados de la comuna de Machalí, con el objetivo de conocer la influencia de la resiliencia sobre el compromiso docente a una población de 119 docentes a un grupo de 80 participantes, se realizó un estudio descriptivo, para recoger los datos aplicaron la técnica de la encuesta y como instrumento el cuestionario, los resultados obtenidos nos demuestra que el nivel de resiliencia es relativamente alto, en cambio el nivel de satisfacción laboral es menor. Por tanto, concluyeron que hay una influencia significativa entre resiliencia y compromiso docente en la muestra de profesores estudiados (sig.= 0,000).

La investigación realizada por Arias *et al.* (2019) en una institución de México, tuvo como objetivo establecer la influencia entre resiliencia con compromiso docente, para lo cual realizó un estudio explicativo, colaboraron 80 docentes, para recoger los datos se aplicó la técnica de la encuesta y como instrumento el cuestionario, los resultados indican que existe niveles bajos de resiliencia (n=66) así también existe niveles medio de compromiso docente (n=58). Se concluyó que existe influencia de la resiliencia sobre el compromiso docente (sig.=0.000)

Igualmente, se consideró el trabajo realizado por Vergara (2019) en una institución de Chile, con el objetivo de establecer la influencia de resiliencia en el compromiso docente, para lo cual realizó un estudio cuantitativo, los resultados indican que el nivel del compromiso de docentes parcialmente medio así mismo el nivel de resiliencia es parcialmente medio. La conclusión indica que existe influencia de la resiliencia en el compromiso de los docentes (p=0.00).

De la misma forma, se incluyó la investigación de Pascual *et al.* (2019) para establecer la influencia de resiliencia en el compromiso docente, realizó un estudio explicativo, en una muestra de 42 docente, para el recojo de datos se aplicó la técnica de la encuesta mediante un cuestionario, los resultados indican que el nivel de resiliencia prevalece con un 45.2% así también en la variable compromiso laboral prevalece el nivel medio con 48.6%. Por tanto, concluyeron que la resiliencia influye en compromiso docente.

Del mismo modo, el estudio realizado por Paul *et al.* (2019) tuvo como objetivo comprobar la influencia la variable resiliencia en el compromiso docente, basándose en la teoría de la valoración y el modelo de recursos de demandas laborales, para lo cual realizó un estudio explicativo mediante una encuesta aplicado a la muestra (n=345) a empleado de una institución India, este estudio utiliza modelos de ecuaciones estructurales para confirmar el mecanismo de mediación diferencial para las variables estudiadas: Los resultados sugieren que la resiliencia puede crear un camino para las emociones positivas y aumentar la satisfacción con la vida, lo que, a su vez, puede ayudar a un docente a mantenerse en la institución. En particular, los hallazgos indican que el equilibrio afectivo media por completo los vínculos entre la resiliencia y el compromiso docente, además de hacer contribuciones útiles a la literatura en cuestión, los hallazgos también tienen mensajes útiles para los gerentes y organizaciones que intentan desarrollar una fuerza laboral comprometida mediante la construcción de la resiliencia de los empleados. Se concluyó que la resiliencia incide en el compromiso docente.

La investigación realizada por Valdivia (2017) para identificar la influencia de la resiliencia sobre el compromiso docente, mediante un estudio explicativo, en una muestra de 119 profesores. Utilizó la encuesta como técnica de recojo de datos y el cuestionario como encuesta. Los resultados indican que existe un ligero superioridad del nivel medio tanto en presciencia (56%) como de compromiso docente (49%) frente al nivel bajo. Concluyó que existe influencia de la resiliencia sobre compromiso docente (sig. = ,000)

Referente a los antecedentes nacionales se consideró la investigación de Bardales (2019) sobre un programa de educación rural de Tambogrande – Piura, su objetivo fue determinar la influencia de la resiliencia en el compromiso docente, el tipo de investigación fue explicativo, se tomó a 107 docentes, a los cuales se les aplicó el cuestionarios a Escala de Resiliencia de Wagnild y Young (1993), Los resultados indican que el 26.2% presenta alto como nivel de resiliencia, el 18.7% ostenta nivel bajo y el 55.1% exhibe promedio, así también 22.3% presenta el nivel alto de compromiso docente, 50.22% presenta promedio y el 27.48% presenta bajo. Se concluye que existe influencia de la resiliencia sobre el compromiso docente (sig.=,000)

Vargas, García y Cuellar (2018) establecieron la influencia de la resiliencia en el compromiso docente, mediante un estudio correlacional-causal, en 181

personas. Para el recojo de datos emplearon el cuestionario, los resultados mencionan que el nivel de compromiso es alto en un nivel del 89%, sobre la resiliencia se menciona que también se encuentra en un nivel alto en un 94%. Concluyeron que la resiliencia influye en el compromiso docente.

Dentro de las teorías de resiliencia se mencionan: teorías del desarrollo psicosocial de Grotberg (1996) llamado también teoría de las Fuentes de la Resiliencia. Para el autor, la resiliencia es un proceso en el que existen factores, comportamientos y resultados de resiliencia. Por tanto, la adaptabilidad no es una simple respuesta a la adversidad, sino que significa: desarrollar factores de adaptabilidad, determinar la adversidad, seleccionar el nivel y tipo de respuesta adaptativa, y evaluar los resultados, aportando felicidad y mejora de la calidad de la vida. Grotberg realizó un análisis detallado de estos factores y consideró que estos incluyen: apoyo externo, fortalezas personales y habilidades interpersonales; además, señaló que se pueden identificar por tener ciertas expresiones verbales: Yo Tengo, Yo Puedo, Yo Soy/Estoy.

Asimismo, Woliny Wolin (1993) en su teoría del mándala de la resiliencia, en el que mencionan los atributos de defensa al enfrentar situaciones adversas. Por lo cual desarrollaron un esquema de los factores protectores: introspección, independencia, interacción, iniciativa, creatividad, moralidad, humor y pensamiento crítico. Igualmente, añaden a la familia como un factor protector. Propone la noción de familias resilientes considerando a la familia como un sistema de fortalecimiento.

Dentro de las teorías de compromiso docentes en primer lugar se ubica la teoría unidimensional de Mowday, Steers y Porter en 1979 mencionado en Ccorisapra (2019) quienes propusieron principalmente el origen de la investigación sobre el compromiso como actitud y realizaron una serie de estudios para determinar y definir el compromiso organizacional. Se les considera pioneros en el desarrollo de herramientas para medir el compromiso. Establecieron una estructura unidimensional centrada en la dimensión emocional. Así es como desarrollaron un instrumento de medida que ha sido aceptado y utilizado a lo largo del tiempo. La herramienta se llama OCQ (Cuestionario de Compromiso Organizacional) en su primera versión contenía 15 ítems, los cuales se concentraban en un factor. Posteriormente, debido a las críticas a la herramienta, se omitieron 6 relacionados con frases negativas proyecto.

Igualmente, la teoría bidimensional de Mathieu y Zajac en 1990 citada en Elera (2018) que divide el compromiso en dos aspectos actitud, que se refiere al grado de reconocimiento y participación de los empleados con la empresa donde trabajan; y cálculo, que se relaciona con los beneficios económicos que reciben los empleados, por lo que no puede ser el motivo de la salida de la empresa. Posteriormente, se podrá constatar que estas dos dimensiones están relacionadas con los dos componentes propuestos por Meyer y Allen saber, compromiso emocional y continuidad.

Por otra parte, la teoría tridimensional de May, Barroso y Hernández (2020), proponen uno de los principales modelos ampliamente estudiados en la literatura, el modelo bidimensional para medir el compromiso organizacional, en el que se observan dos dimensiones: compromiso emocional y continuidad. Primero, comprender la alianza emocional entre los empleados y la organización, que se caracteriza por su reconocimiento y participación en la empresa y su deseo de incorporarse a la empresa. El segundo factor está relacionado con los beneficios económicos que tiene un empleado mientras trabaja en una determinada empresa, si decide jubilarse significa perder los beneficios que obtuvo. Se desarrolló una escala para cada dimensión, se creó ACS (Affective Commitment Scale) para el compromiso emocional y CCS (Continuing Scale) para el compromiso de continuidad. Posteriormente, se agregó a su modelo una tercera dimensión, a la que denominaron compromiso normativo, en el que se centraron en el sentido de obligación de permanecer en la empresa sin presiones (Ccorisapra, 2019).

Es necesario definir la Resiliencia según Aguaded y Almeida (2016) es una característica que produce este proceso de transformación en todo el proceso de desarrollo de la humanidad, porque cuanto más desarrollada una persona, más fuerte es su adaptabilidad y más capaz de adaptarse a situaciones desfavorables. La dimensión diacrónica relacionada con la estructura de la personalidad debe entenderse como los aspectos interdependientes del proceso de desarrollo psicológico hacia la complejidad y la diferenciación en la vida.

Asimismo, la resiliencia es el porte que tiene una persona para prevenir, adaptarse y reorganizarse frente a diferentes situaciones de adversidad con el propósito de mantener su bienestar (Masten, 2014). La resiliencia se define como la capacidad de acomodarse a eventos estresantes que es un proceso o resultado

dinámico que es el resultado de la interacción a lo largo del tiempo entre una persona y el entorno, es el aforo de retroceder, recobrase, adaptarse exitosamente ante la fatalidad y desarrollar la competencia social y académica pese a la exposición a un estrés severo (Guerra, 2013).

Por su parte, Cajigal *et al.* (2017) la definen como la capacidad de recuperación de los sistemas sociales, económicos y ambientales que enfrentan, responden o se reorganizan ante eventos peligrosos. La forma es mantener sus funciones, características y estructura básicas manteniendo la adaptabilidad, el aprendizaje y la transformación. Igualmente, Galindo y Pegalajar (2020) mencionaron que es la capacidad del ser humano para enfrentar la adversidad, la capacidad de superación y superación, es decir, se refiere a la transformación personal que se produce después de aprender nuevas habilidades y enfrentar la desgracia.

Según Villalobos y Assael (2018) expresaron que la resiliencia es la capacidad de acomodarse a eventos estresantes que es un proceso o resultado dinámico que es el resultado de la interacción a lo largo del tiempo entre una persona y el entorno, es el aforo de retroceder, recobrase, adaptarse exitosamente ante la fatalidad y desarrollar la competencia social y académica pese a la exposición a un estrés severo. Por su parte Sierra *et al.* (2019) mencionaron que la resiliencia se conceptualizó como una cualidad de los maestros que permanecen comprometidos con la enseñanza y la práctica docente a pesar de situaciones y eventos desafiantes.

Por otro lado, Astorga *et al.* (2019) expresaron que la docencia es una profesión vulnerable en la que los maestros enfrentan una multiplicidad de desafíos, por ejemplo, salario bajo, carga de trabajo pesada, largas horas de trabajo, clases numerosas, mala conducta de los estudiantes, bajo rendimiento de los estudiantes y falta de apoyo administrativo, por nombrar unos cuantos. Todos estos factores estresantes conducen a un sentimiento de incompetencia, baja autoestima, insatisfacción laboral y agotamiento emocional; lo que a su vez resulta en que los maestros abandonen la profesión. Para ayudar a los maestros a recuperarse de estas adversidades, es importante ayudarlos a cultivar actitudes y emociones positivas, a fin de fortalecer su bienestar y capacidad para hacer frente a las demandas del trabajo, ha este proceso se le denomina resiliencia.

Por otro lado, el enfoque riesgo enfatiza los factores de riesgo, por lo que es necesario estudiar el peso que puede tener cada factor, cómo combinar, cuándo y dónde ocurre. Puede predecir la baja o alta probabilidad de daño biológico y psicosocial (Munist, 1998). Este método está íntimamente relacionado con la implementación de los departamentos de salud y las políticas sociales, por lo que las personas de estos campos están familiarizadas con sus conceptos y aplicaciones.

Finalmente, la resiliencia es una característica individual natural del ser humano, que debe ser desarrollado para la transformación del entorno colectivo (es decir, familiar, social o laboral). Por ello, es necesario crear espacios positivos y emocionales para que las personas puedan inspirar fuerza y buena salud emocional, psicológicamente. Principalmente en la sociedad a la que pertenece. Es decir, es necesario utilizar la resiliencia como mecanismo de evaluación, desarrollo y mejoramiento en general, porque la sociedad actualmente enfrenta diferentes cambios incluida la adaptabilidad de los compromisos laborales de los maestros (Vergara, 2019). Así mismo, la resiliencia es la capacidad de tiene una persona para prevenir, adaptarse y reorganizarse frente a diferentes situaciones de adversidad con el propósito de mantener su bienestar (Masten, 2014).

La resiliencia no es una cualidad innata. Más bien, es una construcción relativa, evolutiva y dinámica. Una variedad de investigaciones sugiere que las cualidades de resiliencia se pueden aprender o adquirir y se pueden lograr proporcionando factores de protección relevantes y prácticos, como entornos educativos atentos y atentos en los que los líderes escolares y académicos promueven expectativas positivas y altas, entornos de aprendizaje positivos, una fuerte comunidad social de apoyo y relaciones de apoyo con los compañeros (Guerra, 2013).

Sin el apoyo de la organización, llevar un yo apasionado, competente y resistente a la enseñanza de manera eficaz todos los días de cada semana de cada período y año escolar puede ser estresante no solo para el cuerpo sino también para el corazón y el alma, ya que los procesos de enseñanza y aprendizaje son rara vez suaves y los resultados no siempre son predecibles, se requiere "resiliencia diaria". Esto es más que la capacidad de gestionar los diferentes escenarios de cambio que experimentan los profesores; más que afrontar o sobrevivir (Masten, 2014).

Otra definición considera que la resiliencia es la capacidad de mantener el deseo y la energía, así como el conocimiento y un fuerte propósito moral para poder enseñar lo mejor posible en situaciones adversas o contingentes. Es probable que la capacidad de ser resiliente en la mente y la acción fluctúe según los desafíos personales, laborales y políticos y el comportamiento de los alumnos; y la capacidad de los individuos para manejar las situaciones en las que ocurren tales fluctuaciones variará (Ccorisapra, 2019).

El proceso de enseñar, aprender y liderar requiere que quienes participan en ellos ejerciten la resiliencia todos los días, tengan una perseverancia y un compromiso decididos, y que se apoyen en estos valores fundamentales sólidos. Es esta visión más positiva de la resiliencia docente asociada con la calidad docente la que, creemos, debería informar las políticas de selección, reclutamiento y retención. Los mensajes clave de la serie de seminarios de investigación son los siguientes:

La enseñanza en su mejor momento es un trabajo emocional e intelectualmente exigente y exige resiliencia diaria. Los niveles de estrés, ansiedad y depresión relacionados con el trabajo son más altos en la educación que en muchos otros grupos ocupacionales. En lugar de centrarse en controlar el estrés, un enfoque más productivo sería centrarse en fomentar y mantener la resiliencia. La resiliencia es más que un rasgo individual. Es una capacidad que surge a través de interacciones entre personas dentro de contextos organizacionales.

La resiliencia de los profesores debe fomentarse activamente a través de la formación inicial y gestionarse a lo largo de las diferentes fases de su vida profesional. Debido a que el gobierno tiene una responsabilidad particular en relación con los estándares de enseñanza, debe asegurarse de establecer entornos de políticas nacionales que reconozcan la importancia de la resiliencia para una enseñanza de alta calidad. Los líderes escolares tienen la responsabilidad particular de fomentar y nutrir las capacidades y capacidades de los maestros para ejercitar la resiliencia diaria con el fin de garantizar que, a través de quiénes son y lo que hacen, puedan siempre enseñar lo mejor que puedan (Masten, 2014).

Las dimensiones de resiliencia son: enriquecimiento de los vínculos prosociales; fijación de límites claros y firmes; aprendizaje de habilidades para la

vida, afecto y apoyo y establecimiento y transmisión de expectativas elevadas. Es necesario u definición de cada uno de ellos. Primera dimensión: enriquecer los vínculos prosociales, casi toda la carrera del docente se desarrolla en compañía de alumnos, sin posibilidad de interacción regular con compañeros. Incluso la evaluación del desempeño profesional de los docentes solo se relaciona con lo que hacen en el aula, sin considerar el espíritu de equipo que les permite establecer contacto con otros docentes (Guerra, 2013).

El primer aspecto será asegurar la interacción del equipo docente, ya que esto promoverá las relaciones emocionales y el sentido de pertenencia al equipo. En segundo lugar, invitar a los docentes a que ayuden a determinar las metas y actividades de la escuela puede hacerles sentir que pertenecen a las cosas más importantes e involucrarlos y también aumenta las posibilidades de realizar planes educativos eficaces (Rangel, Monreal y Ramsey, 2016). Asimismo, puede excluir los muros compuestos que a menudo existen entre profesores y administradores, porque ambos grupos son conscientes de la interconexión de sus roles para lograr la excelencia educativa. En tercer lugar, las interacciones personales, como la tutoría extracurricular y las actividades grupales, tienden a mejorar el sentido de pertenencia de los maestros y mejoran la eficacia de la enseñanza (Van y Poell, 2019).

Igualmente, como la segunda dimensión: fijación de límites claros y firmes, el autor señala que a menudo no está claro que los profesores realicen actividades en un sistema complejo de reglas (entregar de informes, tiempo de despido, servicio requerido, expectativa de disciplina de los estudiantes). Se considera que la libertad, la creación y el desarrollo requieren pocas restricciones (Solano *et al.*, 2016) de hecho, la creatividad y el crecimiento solo se pueden lograr sin una aplicación arbitraria, caprichosa, desigual o incluso peor. Cuando los maestros tengan claro su rango operativo, se sentirán seguros. Por lo tanto, sus necesidades creativas no deben improvisarse, sino responder a planes o proyectos claramente expresados con otros de acuerdo con las metas y normas de la escuela (Forján y Morelato, 2018).

Asimismo, como la tercera dimensión se consideró al aprendizaje de habilidades para la vida, Los educadores necesitan desarrollo profesional para enfrentar los diversos desafíos que enfrentan y los crecientes desafíos. La tecnología está creciendo a un ritmo acelerado. Solo en los últimos cinco años

hemos visto grandes avances y seguiremos viéndolos crecer. Si bien estos desarrollos pueden ser difíciles de seguir, es algo que todos los maestros modernos deben hacer. No solo necesita comprender lo último en tecnología, sino que también debe saber qué herramientas digitales son adecuadas para sus estudiantes. Es un proceso que puede llevar tiempo, pero tendrá una gran influencia en el éxito de sus estudiantes (Solano *et al.*, 2016).

También requiere que la jurisdicción asigne recursos para este propósito. Además, el concepto estrecho de desarrollo profesional (que se refiere a mejorar el desempeño de las tareas docentes) generalmente se extiende para incluir procesos interactivos como establecer metas, lidiar con conflictos, comunicarse y resolver problemas (es decir, habilidades). El elemento básico para potenciar la flexibilidad (Kubrusly *et al.*, 2019).

Se consideró como la cuarta dimensión al afecto y apoyo, como profesionales, la principal distinción para docentes es su satisfacción interior porque saben que desempeñando una función significativa. Precisan recibir comentarios de sus supervisores y colegas para que sepan que están haciendo un buen trabajo; de lo contrario, pueden ver el silencio como una señal de fracaso. La práctica de proporcionar este tipo de comentarios es particularmente importante porque la distribución de recompensas externas suele ser muy limitada. Los manejos salariales y la referente falta de fondos para un reconocimiento especial no conducen a otorgar recompensas externas significativas al desempeño individual (Solano *et al.*, 2016).

Es significativo cambiar el sistema de premios determinado. Un posible cambio es embutir retos profesionales y diferentes recompensas para aquellos que lo asuman. Se puede implementar un sistema de recompensas para reconocer las contribuciones pendientes, o se puede reemplazar la política de compensación existente con una política que proporcione diferentes recompensas en función de los esfuerzos y efectos registrados. Estas sugerencias pueden resultar políticamente perturbadoras. Recompensar el desempeño sobresaliente e incitar a otros a asumir más iniciativa o disipar su enfoque favorito puede ser simplemente necesario (Pessoa *et al.*, 2017).

De misma manera como la quinta dimensión se consideró el establecimiento y transmisión de perspectivas eminentes. Si los docentes toman el mensaje de que su primera tarea es conservar el orden y solo esperan poder

lograrlo antes de fin de año sin causar grandes contratiempos, la excelente educación y la flexibilidad de la construcción fallarán. Si los profesores de altísimo rendimiento provocan más odio entre colegas que admiración, las altas expectativas y la excelencia se verán comprometidas. La creencia que motiva a los educadores es servir razones más lejos de sus expectativas y sus empleos específicas. Esto sucede cuando tienen una misión y un objetivo común. Su objetivo es comprender y apreciar la contribución de todos para hacer realidad la misión y el objetivo (Solano *et al.*, 2016).

En la práctica, se refiere a trabajo en equipo, ayudar en las tareas, causar la variación de roles y alentar a las personas a contribuir en áreas más allá de sus ocupaciones específicas. Así mismo, esto significa dominar las tareas que no están directamente relacionadas con la docencia, como la cumplimentación de formularios de informes innecesarios, para que los educadores puedan centrarse en el cumplimiento de sus funciones específicas. Si el trabajo está relacionado, ya sea que esté relacionado con la función específica del individuo o con la eficacia general de la escuela, debe protegerse. Las altas posibilidades demandan que los maestros ofrezcan el elevado tiempo viable al trabajo. En otras palabras, tienen tiempo para diligencias claramente coherentes con el aprendizaje del alumno (Quesada y Fernández, 2020).

Finalmente, la sexta dimensión es brindar oportunidades de participación significativa. Significa que muchos profesores ofrecen escuelas más allá del alcance de sus funciones reales. Cuando tengan la oportunidad de llevar sus destrezas y energía al lugar de trabajo, aumentarán la resiliencia. Los educadores necesitan aprender nuevas habilidades y participar en actividades desafiantes basadas en la situación (Gagliardi y Gagliardi, 2019).

Por otro lado sobre el compromiso docente se menciona que se refiere a un sentido de obligación, es decir, los miembros de la organización asumen libremente de firmar contratos de forma voluntaria para apoyar y seguir aportando su potencial de inversión con el fin de lograr las metas y misiones de la organización, aceptar sus creencias, valores y determinarlos psicológicamente, la razón de ser, esta relación define el grado de desempeño laboral y cómo afecta la autoestima personal (Salvador y Sánchez, 2018).

El compromiso docente frente a su trabajo se define como un estado de ánimo positivo, gratificante y satisfactorio hacia su labor en la escuela y

positivamente a su desempeño laboral (Choochom, 2016 e Iyer, 2016). Por otro lado, Khan (2016) indicó que el nivel del compromiso docente se clasifica en cuatro dimensiones: a) Compromiso cognitivo es el acto de total dedicación y felicidad al trabajo. b) Compromiso emocional es la inspiración, el entusiasmo y el orgullo del docente mientras labora. c) Compromiso social es la relación que tienen entre docentes en la escuela y d) Participación social es el compromiso hacia los estudiantes.

Por su parte Kupfer y Torrecilla (2016) mencionaron que el compromiso laboral se refiere al grado en que los empleados reconocen una organización específica y a sus objetivos, además su deseo de convertirse en miembros. Es la capacidad de generar sinergia y entusiasmo por el liderazgo, superar cualquier obstáculo, cultivar la creatividad y tener la capacidad de colaborar, es un predictor importante del compromiso de los docentes. Los directores con este estilo de liderazgo deben ser personalizados e inspiradores, y motivarán a sus subordinados. Los directores que muestran interés en la vida laboral de sus maestros, a su vez, se volverán más íntimos emocionalmente y tendrán un fuerte sentido de lealtad y responsabilidad hacia la escuela.

En la institución, la concepción de "compromiso laboral" se iguala como un vínculo de honestidad o membrecía, debido a la motivación intrínseca de los docentes, ellos esperan permanecer en la organización a través de esta lealtad o membrecía. El compromiso es un proceso de reconocimiento y creencia en la importancia de su trabajo y su necesidad y utilidad para desempeñar funciones de docencia (Menghi, y Oñate, 2019).

Sobre las dimensiones de compromiso docente, se tomó en cuenta a Mater y Allen en 1991 por Flores y Sullca (2020) quienes mencionaron que el compromiso docente se compone por tres elementos los cuales son: compromiso afectivo, el compromiso de seguimiento o de continuidad y el compromiso normativo. A continuación, se conceptualiza cada uno de ellos: Por compromiso afectivo se entiende por la conexión emocional entre el empleado y la organización, para que continúe trabajando en forma voluntaria.

El compromiso afectivo, o lo que los empleados realmente les gusta o sienten en la organización, tiene un gran impacto en el desempeño de los empleados y la organización. Un alto nivel de aportación emocional de los empleados no solo afectará el compromiso de continuidad, sino que también

alentará a los maestros a tratar de atraer a otros para que se unan al grupo de talentos de la organización. El compromiso afectivo es aquel compromiso que se da debido al involucramiento que el trabajador desarrolla con la organización. Según Domínguez, Ramírez, & García (1969) indica que al hablar de compromiso afectivo nos referimos a los lazos emocionales que las personas forjan con la organización, reflejando el apego emocional que se percibe de acuerdo a la satisfacción de las necesidades, expectativas o el espacio psicológico en el que el trabajador siente con relación a su ambiente laboral, también reconociéndolo como un vínculo que mantiene mediante la identificación e involucramiento (Flores y Sullca, 2020).

La inversión emocional del profesor es directamente proporcional a la experiencia laboral positiva. Por lo tanto, las estrategias de gestión pueden evaluar adecuadamente las fortalezas y debilidades de los empleados y crear situaciones y flujos de trabajo que permitan a la mayor cantidad de empleados notar experiencias laborales positivas, lo que ayuda a construir una organización exitosa. Los gerentes de contratación otorgan gran importancia a la integración de personas y organizaciones, pero también a garantizar que los empleados estén altamente involucrados en las emociones. Cuando la brecha entre los valores personales y los valores organizacionales es mínima, el compromiso afectivo será mayor (Pagaza, 2018).

Como la segunda dimensión compromiso con la continuidad, se indicó que cuando el compromiso con la continuidad no está impulsado íntegramente por el compromiso emocional, suele reducir el costo de salida de los docentes de la organización. El compromiso se refiere a los costos percibidos para las personas como resultado de dejar su trabajo, que pueden incluir la posible pérdida de cosas como beneficios si optan por irse, estado de antigüedad dentro de la empresa y falta de empleo alternativo (Flores y Sullca, 2020).

En cuanto a la tercera dimensión, el compromiso normativo, este tipo de compromiso se produce cuando siente una obligación con su organización, incluso si no está satisfecho con su función, o incluso si desea buscar mejores oportunidades. Siente que debe permanecer en su organización, porque es lo correcto. Este sentido de obligación puede derivarse de varios factores. Es posible que sienta que debería permanecer en su organización porque ha invertido dinero

o tiempo en su formación. O quizás proporcionó una recompensa por adelantado, como pagar la matrícula universitaria (Flores y Sullca, 2020).

En una organización que valora la lealtad y comunica continuamente hechos a los empleados a través de recompensas, incentivos y otras estrategias, la participación de los supervisores es lo más importante. Cuando los empleados ven regularmente ejemplos visibles de los compromisos de los empleadores con los beneficios para los empleados, la participación de los empleados supervisores también es alta. Los profesores con un mayor compromiso organizacional tienen más probabilidades de contribuir al éxito de la organización y también recibirán una mayor satisfacción laboral. A su vez, un alto nivel de satisfacción laboral reducirá la rotación de empleados y mejorará la capacidad de la organización para reclutar y retener talento (Pagaza, 2018).

### III. Metodología

#### 3.1. Tipo y diseño de investigación

##### **Enfoque:**

La presente investigación fue de enfoque cuantitativo, según Hernández *et al.* (2014) menciona que la investigación cuantitativa se basa en mediciones numéricas e investigación estadística.

##### **Tipo:**

El tipo de investigación es básica, al respecto Carrasco (2015) expresó que el estudio básico es un estudio sin la manipulación de las variables en estudio tan solamente busca describir los fenómenos tal como se encuentran. Significa que las variables resiliencia y compromiso docente no fueron manipulados, se hizo un estudio en su estado natural, tal como se encuentran.

##### **Nivel:**

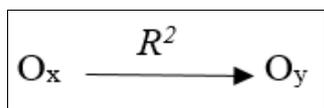
De nivel explicativo, porque se recogió las dos muestras con el propósito de determinar la influencia de la resiliencia en el compromiso docente, para ello (Hernández *et al.*, 2016) menciona que se limitó a explicar los fenómenos estudiados.

##### **Diseño:**

El diseño de la presente investigación fue no experimental, transversal, correlacional-causal, al respecto Hernández y Mendoza (2018) aseveró que los estudios no experimentales son estudios que se analizan sus variables sin realizar ninguna maniobra.

#### **Figura 1**

*Esquema del diseño de la investigación*



$O_x$ : Valor de la variable independiente: Resiliencia

$O_y$ : Valor de la variable dependiente: Compromiso Docente

$R^2$ : Prueba de regresión logística ordinal

### **3.2. Variables y operacionalización**

#### ***Variable Resiliencia***

##### **Definición conceptual.**

La resiliencia se define como la capacidad de acomodarse a eventos estresantes que es un proceso o resultado dinámico que es el resultado de la interacción a lo largo del tiempo entre una persona y el entorno, es el aforo de retroceder, recobrase, adaptarse exitosamente ante la fatalidad y desarrollar la competencia social y académica pese a la exposición a un estrés severo (Guerra, 2013).

##### **Definición operacional.**

La variable resiliencia es de escala ordinal, policotómica, se ha dividido en seis dimensiones los cuales son: enriquecimiento de los vínculos prosociales con 12 ítems; fijación de límites claros y firmes con 7 ítems; aprendizaje de habilidades para la vida con 10 ítems; afecto y apoyo con 10 ítems; establecimiento y transmisión de expectativas elevadas con 13 ítems y oportunidades de participación significativa con 17 ítems. Es ordinal porque se establecieron tres niveles: el nivel bajo entre 69 a 160; el nivel medio entre 161 a 252 y las puntuaciones de 253 a 345 al nivel alto. Además, cinco opciones de respuesta tipo Likert: 1 = totalmente en desacuerdo, 2 = en desacuerdo, 3 = indeciso, 4 = de acuerdo y 5 = totalmente de acuerdo. (ver anexo 3).

#### ***Variable Compromiso Docente***

##### **Definición conceptual.**

El compromiso docente frente a su trabajo se define como un estado de ánimo positivo, gratificante y satisfactorio hacia su labor en la escuela y positivamente a su desempeño laboral (Choochom 2016 y Iyer, 2016).

##### **Definición operacional.**

La variable compromiso docente también es de escala ordinal, policotómica, se ha dividido en tres dimensiones los cuales son: compromiso afectivo con 7 ítems, el compromiso de seguimiento o de continuidad con 6 ítems y el compromiso normativo con 5 ítems, así mismo es ordinal porque se establecieron tres niveles: el nivel bajo entre 18 a 41; el nivel medio entre 42 a 65 y las puntuaciones de 66 a 90 al nivel alto. Además, se tomó en cuenta, cinco opciones de respuesta tipo

Likert: 1 = Totalmente en desacuerdo, 2 = En desacuerdo, 3 = Neutral, 4 = De acuerdo y 5 = Totalmente de acuerdo. (ver anexo 3).

### **3.3. Población, muestra y muestreo**

#### **3.3.1. Población**

La población en estudio estuvo conformada por 130 docentes de la red 13 - UGEL 06, del nivel primaria. La población es una colección de individuos, objetos o medidas con ciertas características comunes en un lugar y en un momento dado. Al realizar alguna investigación, se deben considerar algunas características básicas al seleccionar la población de estudio (Carrasco, 2015).

#### **3.3.2 Muestra**

Para el presente estudio se tuvo la muestra conformada por 97 docentes que pertenecen a la Red 13 – Ugel 06, del nivel primario. La muestra es una fracción de población el cual refleja todas las características de la población (Hernández y Mendoza, 2018).

#### **3.3.3 Muestreo**

Para este tipo de estudio de muestreo fue no probabilístico, por conveniencia, dada la emergencia sanitaria, no ha sido posible acceder a la población de manera directa, por tanto, los instrumentos se aplicaron a los docentes con quienes se tuvo facilidad de contactarlos. El muestreo es el proceso de seleccionar un grupo de individuos de la población para estudiarlos y caracterizar a la población total (Hernández y Mendoza, 2018).

#### ***Criterios de inclusión.***

Docentes del nivel primaria nombrados y contratados que pertenecen a la Red 13 de la Ugel 06, Ate.

#### ***Criterios de exclusión.***

Docentes con licencia y que no aceptaron participar en el estudio.

### **3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

#### **3.4.1. Técnicas**

Para Hernández *et al.* (2014) la técnica en la investigación son un conjunto de herramientas y recursos que se utilizan para recoger información que será procesada para conseguir resultados. Se empleó la técnica de la encuesta, para

medir la resiliencia y el compromiso docente mediante sus respectivos cuestionarios de Escala de Resiliencia Docente (ER-D) y la Escala de compromiso organizacional que serán aplicados a los docentes del estudio. Al respecto Behar (2016) expresó que fundamentalmente, las encuestas son un método para recopilar información de una muestra de población, tradicionalmente para generalizar los resultados a una población más grande. Las encuestas proporcionan una fuente importante de datos e información para casi todos los involucrados en la economía de la información, desde empresas y medios de comunicación hasta gobiernos y académicos.

#### **3.4.2. Instrumentos de recolección de datos**

Un cuestionario es una herramienta de indagación que refleja de una agrupación de preguntas u otros tipos de conjeturas, diseñadas para recopilar información de los encuestados. Los cuestionarios de investigación revistan ser una combinación de preguntas cerradas (Hernández y Mendoza, 2018).

El instrumento que se usó es la Escala de Resiliencia Docente (ER-D) de los autores Wagnild y Young (1993) que fue adaptado por Guerra (2013) con el objetivo de medir la resiliencia en los docentes, que consta de 69 ítems cuyas dimensiones: enriquecimiento de los vínculos prosociales (12 ítems), fijación de límites claros y firmes (7 ítems), aprendizaje de habilidades para la vida (10 ítems), afecto y apoyo (10 ítems), establecimiento y transmisión de expectativas elevadas (13 ítems), oportunidades de participación significativa (17 ítems), también el cuestionario de compromiso docente se usó la Escala de compromiso organizacional cuyos autores Meyer y Allen (1991) siendo adaptado por los autores May, Barroso y Hernández (2020) con el objetivo de medir el compromiso docente que consta de 18 ítems con las siguientes dimensiones: compromiso afectivo (7 ítems), compromiso de continuidad (6 ítems), compromiso Normativo (5 ítems). La manera que se aplicaron los cuestionarios fue de forma virtual utilizando Google forms a los docentes de la red 13 (ver anexos 4).

#### **3.4.3. Validez del instrumento**

Para la validez se aplicó el juicio de expertos que consideran tres criterios indispensables para su validez siendo las siguientes: pertinencia, relevancia y claridad, los tres expertos indicaron que los cuestionarios tanto de resiliencia y

compromiso docente cumplen con el criterio de suficiencia por lo tanto son aplicables (ver anexo 5).

#### **3.4.4. Confiabilidad del instrumento**

Para la confiabilidad de los instrumentos se aplicaron como prueba piloto a veinte docentes con características similares a la muestra, utilizando el Alfa de Cronbach, referente al cuestionario de resiliencia se obtuvo la confiabilidad de 0,990 el cual indica que el cuestionario de resiliencia es altamente confiable. Acerca de la dimensión: enriquecimiento de los vínculos prosociales el valor de alfa de Cronbach es de 0,979; la dimensión fijación de límites claros y firmes = 0,871; aprendizaje de habilidades para la vida = 0,916; dimensión afecto y apoyo = 0,933; establecimiento y transmisión de expectativas elevadas = 0,929; Oportunidades de participación significativa = 0,939.

Con respecto a la confiabilidad del instrumento de compromiso docente se obtuvo la confiabilidad de 0,948 para ambos instrumentos la confiabilidad es altamente confiable, asimismo, los resultados de alfa de Cronbach de cada dimensión fueron: Compromiso afectivo = 0,867; Compromiso de continuidad = 0,862; Compromiso normativo = 0,893 (ver anexo 6).

#### **3.5. Procedimientos**

El proceso de recolección de la información inició con las coordinaciones para informar sobre la investigación y solicitar la autorización de los directores para aplicar los instrumentos en los docentes, estas gestiones se realizaron mediante llamadas telefónicas, mensajes de WhatsApp y correos electrónicos a los directores de la Red 13. Asimismo, se contactó a los docentes por los mismos medios, informando del propósito de la investigación y la importancia de su participación. Se envió los cuestionarios en formato digital mediante Google Forms a los docentes de la muestra, quienes indicaron su conformidad y participación voluntaria en el instrumento (ver anexo 7).

#### **3.6. Método de análisis de datos**

##### ***Análisis descriptivo***

El análisis descriptivo consistió en conformar la base de datos, agrupada de acuerdo a los niveles establecidos en la operacionalización de las variables, y elaborar tablas de frecuencia que muestren los resultados obtenidos.

### ***Análisis inferencial***

Para el análisis inferencial se aplicó la estadística no paramétrica mediante la regresión logística ordinal, dada la escala de medición de las variables y el diseño de investigación, mediante el cual, se logró determinar la relación de dependencia existente entre las variables y sus dimensiones.

### **3.7. Aspectos éticos**

Esta tesis se realizó cumpliendo los siguientes criterios: cumplimiento de los pasos determinados en el reglamento de grados y títulos de la Universidad César Vallejo en lo que respecta a una investigación cuantitativa, del mismo modo se cumplió en referenciar a los autores de los textos utilizados, y el respeto a la libre participación de los docentes para completar el cuestionario, la confidencialidad de los datos recabados, el respeto de los derechos de cada participante de mantenerse en anonimato. Por otra parte, se cumplieron las indicaciones contenidas en la guía de productos de investigación emitida por la universidad.

## IV. Resultados

### 4.1 Análisis descriptivo de la variable Resiliencia

**Tabla 1**

*Distribución de frecuencia de las dimensiones de la variable resiliencia*

Variable independiente Resiliencia	D1. Enriquecimiento de los vínculos prosociales		D2. Fijación de límites claros y firmes		D3. Aprendizaje de habilidades para la vida		D4. Afecto y apoyo		D5. Establecimiento y trasmisión de expectativas elevadas		D6. Oportunidades de participación significativa			
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%		
Bajo	28	28.9	27	27.8	31	31.96	34	35.05	31	31.96	23	23.71	30	30.9
Medio	52	53.6	51	52.6	51	52.58	52	53.61	51	52.58	57	58.76	52	53.6
Alto	17	17.5	19	19.6	15	15.46	11	11.34	15	15.46	17	17.53	15	15.5
Total	97	100.0	97	100.0	97	100.00	97	100.00	97	100.00	97	100.00	97	100.00

En la Tabla 1 se estima que el 52.6% de los profesores encuestados presentan el nivel medio de resiliencia, el 28.9% de los docentes percibe que el nivel resiliencia que posee es bajo y solo el 17.5% de encuestados tiene un nivel alto de resiliencia. Esto quiere decir que los encuestados buscan en pocas oportunidades la interacción con los demás, haciendo difícil su relación con los demás peligrando su participación en actividades cooperativas. Asimismo, intuye y acepta parcialmente las políticas y reglas interviniendo ocasionalmente en su elaboración o modificación de dichas políticas y reglas. Asimismo, su participación en actividades de desarrollo profesional es limitada, también vienen demostrando un descuido en su autoestima el cual se refleja en la poca frecuencia que brinda ayuda o recibe ayuda de sus colegas. Por otro lado, en la parte afectiva tiene poco sentido de pertenencia, no llega a entender debidamente sobre la escala del apoyo de la comunidad en la educación así mismo no cree completamente sobre el efecto de los incentivos como parte de los sistemas e recompensa. Igualmente muestra poca confianza en si mismo y los demás, no se siente debidamente valorado en su rol que viene desempeñando. Asimismo, dedica poco tiempo en la adquisición de habilidades.

Igualmente, se aprecia que el 52.6% de los docentes perciben que el enriquecimiento de los vínculos prosociales posee un nivel medio, el 27.8% percibe que el nivel es bajo y solo el 19.6% percibe que el nivel es alto, esto quiere decir que los docentes buscan pocas veces interactuar con sus colegas, esto

conlleva a que tienen dificultad de relacionarse con los demás mostrando poca participación en actividades cooperativas.

Asimismo, referente a la dimensión 2 fijación de límites claros y firmes, se estima que el 52.58% de los docentes que participaron perciben un nivel medio, el 31.96% percibe un nivel bajo y solo el 15.46% percibe un nivel alto, esto significa que los docentes encuestados comprenden y admite los manejos y las reglas en forma media así mismo pocas intervienen en la producción y la alteración de las políticas y las reglas.

Referente a la dimensión 3 aprendizaje de habilidades para la vida, se ve que el 53.6% de los participantes perciben en un nivel medio, el 35.05% percibe el nivel es bajo y solo el 19.6% ostenta que el nivel es alto, esto indica que los docentes entrevistados pocas veces toman parte de actividades de desarrollo profesional, así mismo requieren mejorar su autoestima, así también mejorar en la ayuda mutua entre colegas.

Por otro lado, en la dimensión 4 afecto y apoyo se ve que el 52.58% de los participantes perciben en un nivel medio, el 31.05% presenta como nivel bajo y solo el 15.46% presenta el nivel es alto, esto indica que el docente encuestado viene todavía desarrollando su sensación de pertenecía, todavía le falta percibir que la comunidad debe respaldar las actividades de los educadores.

Igualmente, sobre la dimensión 5 establecimiento y trasmisión de expectativas elevadas se ve que el 58.76% de los participantes presenta nivel medio, el 23.71% presenta el nivel bajo y solo el 17.56% ostenta el nivel alto, esto indica que los docentes encuestados todavía no demuestran confianza en sus habilidades tanto de ellos como el de los demás, así también se siente poco valorados por su desempeño y no se siente respaldados totalmente por las autoridades.

Referente a la dimensión 6 oportunidades de participación significativa se ve que el 53.6% ostenta como nivel medio, el 30.9% ostenta el nivel bajo y solo el 15.50% ostenta el nivel es alto. Estos resultados indican que los docentes que se encuestaron dedican poco tiempo en mejorar en sus habilidades, así mismo conocen poco de los éxitos de la escuela.

**Tabla 2**

*Distribución de frecuencia de las dimensiones de la variable compromiso docente*

	Variable dependiente Compromiso docente		D1. Compromiso afectivo		D2. Compromiso de continuidad		D3. Compromiso normativo	
	f	%	f	%	F	%	f	%
Bajo	33	34.02	27	27.8	31	31.96	34	35.05
Medio	55	56.70	51	52.6	51	52.58	52	53.61
Alto	9	9.28	19	19.6	15	15.46	11	11.34
Total	97	100.00	97	100.0	97	100.00	97	100.00

Sobre la variable 2 compromiso docente, se ve que el 56.7% de los docentes percibe tener el nivel medio de compromiso docente, el 34.2% presenta un nivel bajo de compromiso docente, solo el 9.28% percibe tener un nivel alto de compromiso docente. Se dice que está en un nivel medio porque la entrega a su labor no es completa, no logra desarrollar su empatía en una forma óptima, así misma muestra poca practica de valores y de ética laboral.

En la Tabla se observa las dimensiones de la variable compromiso docente donde la dimensión 1 es compromiso afectivo, el 52.6% presenta un nivel medio, el 27.80% presenta un nivel bajo y solo el 19.6% presentan un nivel alto, indicando que los docentes encuestados todavía vienen mejorando en su entrega total a su laboral, así también son poco empáticos.

Referente a la dimensión 2 compromiso de continuidad el 52.58% de los encuestados muestra un nivel medio, el 31.96% exhibe un nivel bajo y solo el 15.46% exhiben un nivel alto, esto indica que todavía buscan otros ingresos económicos para cubrir su presupuesto además vienen buscando oportunidades laborales; estos aspectos dificultan su compromiso de continuidad.

Igualmente, sobre la dimensión 3 compromiso normativo el 53.61% exhibe un nivel medio, el 35.05% ostenta un nivel bajo y solo el 11.34% exhiben un nivel alto, esto indica que los docentes todavía tienen por mejorar en la práctica de valores, así como en el aspecto ético.

#### **4.2 Análisis inferencial**

En la prueba de hipótesis se consideraron los siguientes criterios:

**Significancia:**  $\alpha = 0.05$

**Regla de decisión**

Si el p\_ valor es  $>0.05$  se acepta la  $H_0$ .

Si el p\_ valor es  $< 0.05$  se acepta la  $H_a$

### Contrastación de la hipótesis general

$H_0$ : La resiliencia no influye en el compromiso docente durante la pandemia por Covid-19 en la unidad de gestión educativa local 06, Vitarte 2020.

$H_1$ : La resiliencia influye en el compromiso docente de docentes durante la pandemia por Covid-19 en la unidad de gestión educativa local 06, Vitarte 2020.

### Tabla 3

*Informe de ajustes de los modelos y Pseudo R cuadrado de la hipótesis general*

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	Gl	Sig.	Pseudo R cuadrado	
Sólo intersección	106,877				Cox y Snell	,633
Final	9,514	97,363	2	,000	Nagelkerke	,756
					McFadden	,552

Se trata de comprobar que la variable en estudio tiene una significación de constancia o se ajusta al modelo. Viendo el valor de sig.=0,000 que es menor a 0,05 se sustenta que se ajustan a los datos. En lo que respecta a la prueba de pseudo R-cuadrado se ve que el valor de Nagelkerke = 0,756, indica que la variable independiente resiliencia influye en un 75,6% sobre la variable dependiente compromiso docente.

Asimismo, se realizaron las pruebas de bondad de ajuste y la prueba de incidencia cuyos efectos se exponen en las Tablas 4 y Tabla 5.

### Tabla 4

*Prueba de bondad de ajuste con el modelo de la hipótesis general*

	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Pearson	,000	2	1,000
Desviación	,000	2	1,000

Con esta Tabla 4 se comprueba la incompatibilidad, como la sig.= es mayor a 0,05, El modelo se ajusta adecuadamente a los datos, no son compatibles con los modelos ajustados

### Tabla 5

*Prueba de la incidencia de la variable resiliencia en la variable docente.*

		Estimación	Desv. Error	Wald	gl	Sig.	Intervalo de confianza al 95%	
							Límite inferior	Límite superior
Umbral	[v2 = 1]	-22,897	,406	3175,916	1	,000	-23,693	-22,101
	[v2 = 2]	-,118	,486	,059	1	,808	-1,070	,835
Ubicació	[V1=1]	-25,462	,839	921,506	1	,000	-27,106	-23,818
n	[V1=2]	-21,036	,000	.	1	.	-21,036	-21,036
	[V1=3]	0 <sup>a</sup>	.	.	0	.	.	.

La comprobación de validación de regresión ordinal se fundamenta en el supuesto que el modelo se valida al impugnar la hipótesis nula por tener el p-valor menor a 0,01 mostrando que el procedimiento ordinal es viable, se asume que la variable independiente resiliencia influye en el compromiso docentes.

### Contrastación de la hipótesis específica 1

H<sub>0</sub>: La resiliencia no influye de manera significativa en el enriquecimiento de los vínculos prosociales de los docentes durante la pandemia Covid-19 en la Red 13 - Ugel 6, Ate, 2020.

H<sub>1</sub>: La resiliencia influye de manera significativa en el enriquecimiento de los vínculos prosociales de los docentes durante la pandemia Covid-19 en la Red 13 - Ugel 6, Ate, 2020

### Tabla 6

*Información de ajuste de los modelos y Pseudo R cuadrado de D1.*

*Enriquecimiento de los vínculos prosociales*

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi- cuadrado	Gl	Sig.	Pseudo R cuadrado	
Sólo intersección	93,867				Cox y Snell	,578
Final	10,155	83,712	2	,000	Nagelkerke	,690
					McFadden	,475

Se trata de comprobar que la variable en estudio tiene una significación de constancia o se ajusta al modelo. Viendo el valor de sig.=0,000 que es menor a 0,05 se sustenta que se ajustan a los datos. En lo que respecta a la prueba de pseudo R-cuadrado se ve que el valor de Nagelkerke = 0,690, indica que la variable independiente resiliencia influye en un 69% sobre la variable dependiente enriquecimiento de los vínculos prosociales.

**Tabla 7***Prueba de bondad de ajuste de las variables con el modelo de D1.**Enriquecimiento de los vínculos prosociales*

	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Pearson	,000	2	1,000
Desvianza	,000	2	1,000

Con esta Tabla 7 se comprueba la incompatibilidad, por tanto, el guía se ajusta adecuadamente a los datos, no son compatibles con los modelos ajustados.

**Tabla 8***Prueba de la incidencia de D1. Enriquecimiento de los vínculos prosociales*

		Estimación	Desv. Error	Wald	gl	Sig.	Intervalo de confianza al 95%	
							Límite inferior	Límite superior
Umbral	[v2 = 1]	-22,468	,367	3741,633	1	,000	-23,188	-21,748
	[v2 = 2]	,105	,459	,053	1	,819	-,795	1,006
Ubicación	[v1d1=1]	-24,548	,714	1181,734	1	,000	-25,947	-23,148
	[v1d1=2]	-20,928	,000	.	1	.	-20,928	-20,928
	[v1d1=3]	0 <sup>a</sup>	.	.	0	.	.	.

La comprobación de validación de regresión ordinal se fundamenta en el supuesto que el modelo se valida al rechazar la hipótesis nula por tener el p-valor menor a 0,01 mostrando que el procedimiento ordinal es viable, se asume que la variable independiente resiliencia influye en la dimensión enriquecimiento de los vínculos prosociales.

**Contrastación de D2. Fijación de límites claros y firmes**

H<sub>0</sub>: La resiliencia no influye de manera significativa en la fijación de límites claros y firmes de los docentes durante la pandemia Covid-19 en la Red 13 - Ugel 6, Ate, 2020.

H<sub>1</sub>: La resiliencia influye de manera significativa en la fijación de límites claros y firmes de los docentes durante la pandemia Covid-19 en la Red 13 - Ugel 6, Ate, 2020

**Tabla 9**

*Informe de ajuste de los modelos y Pseudo R cuadrado de D2. Fijación de límites claros y firmes*

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	Gl	Sig.	Pseudo R cuadrado	
Sólo intersección	82,490				Cox y Snell	,522
Final	10,828	71,662	2	,000	Nagelkerke	,624
					McFadden	,406

Se trata de comprobar que la variable en estudio tiene una significación de constancia o se ajusta al modelo. Viendo el valor de sig.=0,000 que es menor a 0,05 se sustenta que se ajustan a los datos. En lo que respecta a la prueba de pseudo R-cuadrado se ve que el valor de Nagelkerke = 0,624, indica que la variable independiente resiliencia influye en un 62,4% sobre la dimensión dependiente fijación de límites claros y firmes.

**Tabla 10**

*Prueba de bondad de ajuste de las variables con el modelo de D2. Fijación de límites claros y firmes*

	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Pearson	,000	2	1,000
Desvianza	,000	2	1,000

Con esta Tabla 10 se comprueba la incompatibilidad por tanto no son compatibles con los modelos ajustados

**Tabla 11**

*Prueba de la incidencia de D2. Fijación de límites claros y firmes*

		Desv.		Wald	gl	Sig.	Intervalo de confianza al 95%	
		Estimación	Error				Límite inferior	Límite superior
Umbral	[v2 = 1]	-22,143	,392	3192,794	1	,000	-22,911	-21,375
	[v2 = 2]	,368	,434	,719	1	,396	-,482	1,218
Ubicación	[v1d2=1]	-23,416	,580	1629,818	1	,000	-24,553	-22,279
	[v1d2=2]	-20,667	,000	.	1	.	-20,667	-20,667
	[v1d2=3]	0 <sup>a</sup>	.	.	0	.	.	.

La comprobación de validación de regresión ordinal se fundamenta en el supuesto que el modelo se valida al rechazar la hipótesis nula por tener el p-valor menor a 0,01 mostrando que el procedimiento ordinal es viable, se asume que la variable independiente resiliencia influye en la dimensión enriquecimiento de los vínculos prosociales.

### **Contrastación de D3. Aprendizaje de habilidades para la vida**

H<sub>0</sub>: La resiliencia no influye de manera significativa en el aprendizaje de habilidades para la vida de los docentes durante la pandemia Covid-19 en la Red 13 - Ugel 6, Ate, 2020.

H<sub>1</sub>: La resiliencia influye de manera significativa en el aprendizaje de habilidades para la vida de los docentes durante la pandemia Covid-19 en la Red 13 - Ugel 6, Ate, 2020.

#### **Tabla 12**

*Información de ajuste de los modelos y Pseudo R cuadrado de D3. Aprendizaje de habilidades para la vida*

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	Gl	Sig.	Pseudo R cuadrado	
Sólo intersección	94,490				Cox y Snell	,571
Final	12,473	82,017	2	,000	Nagelkerke	,681
					McFadden	,465

Se trata de comprobar que la variable en estudio tiene una significación de constancia o se ajusta al modelo. Viendo el valor de sig.=0,000 que es menor a 0,05 se sustenta que se ajustan a los datos. En lo que respecta a la prueba de pseudo R-cuadrado se ve que el valor de Nagelkerke = 0,681, indica que la variable independiente resiliencia influye en un 68,1% sobre la dimensión dependiente aprendizaje de habilidades para la vida.

#### **Tabla 13**

*Prueba de bondad de ajuste de las variables con el modelo de D3. Aprendizaje de habilidades para la vida*

	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Pearson	,077	2	,962
Desviación	,150	2	,928

Función de enlace: Logit.

Con esta Tabla 13 se comprueba la incompatibilidad, por tanto, no son compatibles con los modelos ajustados

#### **Tabla 14**

*Prueba de la incidencia de D3. Aprendizaje de habilidades para la vida*

Estimación	Wald	gl	Sig.	Intervalo de confianza al 95%
------------	------	----	------	-------------------------------

		Desv.				Error		Límite inferior	Límite superior
Umbral	[v2 = 1]	-5,511	,962	32,816	1	,000	-7,396	-3,625	
	[v2 = 2]	-,190	,605	,098	1	,754	-1,375	,996	
Ubicación	[v1d3=1]	-7,270	1,077	45,600	1	,000	-9,380	-5,160	
	[v1d3=2]	-3,008	,845	12,660	1	,000	-4,664	-1,351	
	[v1d3=3]	0 <sup>a</sup>	.	.	0	.	.	.	

La comprobación de validación de regresión ordinal se fundamenta en el supuesto que el modelo se valida al rechazar la hipótesis nula por tener el p-valor menor a 0,01 mostrando que el procedimiento ordinal es viable, se asume que la variable independiente resiliencia influye en la sobre la dimensión dependiente aprendizaje de habilidades para la vida.

#### **Contrastación de D4. Afecto y apoyo**

H<sub>0</sub>: La resiliencia no influye de manera significativa en el afecto y apoyo de los docentes durante la pandemia Covid-19 en la Red 13 - Ugel 6, Ate, 2020.

H<sub>1</sub>: La resiliencia influye de manera significativa en el afecto y apoyo de los docentes durante la pandemia Covid-19 en la Red 13 - Ugel 6, Ate, 2020.

**Tabla 15**

*Información de ajustes de los modelos y Pseudo R cuadrado de D4. Afecto y apoyo*

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	Gl	Sig.	Pseudo R cuadrado	
Sólo intersección	77,655				Cox y Snell	,485
Final	13,319	64,335	2	,000	Nagelkerke	,579
					McFadden	,365

Se trata de comprobar que la variable en estudio tiene una significación de constancia o se ajusta al modelo. Viendo el valor de sig.=0,000 que es menor a 0,05 se sustenta que se ajustan a los datos. En lo que respecta a la prueba de pseudo R-cuadrado se ve que el valor de Nagelkerke = 0,579, indica que la variable independiente resiliencia influye en un 57.9% sobre la dimensión dependiente aprendizaje de habilidades para la vida.

**Tabla 16**

*Prueba de bondad de ajuste de las variables con el modelo de D4. Afecto y apoyo*

	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Pearson	,188	2	,910
Desvianza	,353	2	,838

Con esta Tabla 16 se comprueba la incompatibilidad, por tanto, no son compatibles con los modelos ajustado

**Tabla 17**

*Prueba de la incidencia de D4. Afecto y apoyo*

		Desv.		Wald	gl	Sig.	Intervalo de confianza al 95%	
		Estimación	Error				Límite inferior	Límite superior
Umbral	[v2 = 1]	-4,871	,920	28,012	1	,000	-6,674	-3,067
	[v2 = 2]	,117	,515	,052	1	,820	-,893	1,127
Ubicación	[v1d4=1]	-6,300	1,025	37,749	1	,000	-8,309	-4,290
	[v1d4=2]	-3,168	,878	13,021	1	,000	-4,889	-1,447
	[v1d4=3]	0 <sup>a</sup>	.	.	0	.	.	.

La comprobación de validación de regresión ordinal se fundamenta en el supuesto que el modelo se valida al rechazar la hipótesis nula por tener el p-valor menor a 0,01 mostrando que el procedimiento ordinal es viable, se asume que la variable independiente resiliencia influye en la sobre la dimensión dependiente aprendizaje de habilidades para la vida.

### **Contrastación de D5. Establecimiento y transmisión de expectativas elevadas**

H<sub>0</sub>: La resiliencia no influye de manera significativa en el establecimiento y transmisión de expectativas elevadas de los docentes durante la pandemia Covid-19 en la Red 13 - Ugel 6, Ate, 2020.

H<sub>1</sub>: La resiliencia influye de manera significativa en el establecimiento y transmisión de expectativas elevadas de los docentes durante la pandemia Covid-19 en la Red 13 - Ugel 6, Ate, 2020.

**Tabla 18***Información de ajustes de modelo y Pseudos R cuadrados de D5.**Establecimiento y transmisión de expectativas elevadas*

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	Gl	Sig.	Pseudo R cuadrado	
Sólo intersección	84,159				Cox y Snell	,533
Final	10,322	73,837	2	,000	Nagelkerke	,636
					McFadden	,419

Se trata de comprobar que la variable en estudio tiene una significación de constancia o se ajusta al modelo. Viendo el valor de sig.=0,000 que es menor a 0,05 se sustenta que se ajustan a los datos. En lo que respecta a la prueba de pseudo R-cuadrado se ve que el valor de Nagelkerke = 0,636, indica que la variable independiente resiliencia influye en un 63,6% sobre la dimensión establecimiento y transmisión de expectativas elevadas

**Tabla 19***Prueba de bondad de ajuste de las variables con el modelo de D5.**Establecimiento y transmisión de expectativas elevadas*

	Chi-cuadrado	Gl	Sig.
Pearson	,000	2	1,000
Desvianza	,000	2	1,000

Función de enlace: Logit.

Con esta Tabla 5 se comprueba la incompatibilidad, por consiguiente, no son compatibles con los modelos ajustados

**Tabla 20***Prueba de la incidencia de D5. Establecimiento y transmisión de expectativas elevadas*

		Desv		Wald	gl	Sig.	Intervalo de confianza al 95%	
		Estimación	Error				Límite inferior	Límite superior
Umbral	[v2 = 1]	-22,544	,316	5100,302	1	,000	-23,163	-21,926
	[v2 = 2]	-,118	,486	,059	1	,808	-1,070	,835
Ubicación	[v1d5=1]	-24,441	,695	1236,863	1	,000	-25,804	-23,079
	[v1d5=2]	-21,325	,000	.	1	.	-21,325	-21,325
	[v1d5=3]	0 <sup>a</sup>	.	.	0	.	.	.

La comprobación de validación de regresión ordinal se fundamenta en el supuesto que el modelo se valida al rechazar la hipótesis nula por tener el p-valor menor a

0,01 mostrando que el procedimiento ordinal es viable, se asume que la variable independiente resiliencia influye en la sobre la dimensión dependiente aprendizaje de habilidades para la vida.

### **Contrastación de D6. Oportunidades de participación significativa**

H<sub>0</sub>: La resiliencia no influye de manera significativa en las oportunidades de participación significativa de los docentes durante la pandemia Covid-19 en la Red 13 - Ugel 6, Ate, 2020.

H<sub>1</sub>: La resiliencia influye de manera significativa en las oportunidades de participación significativa de los docentes durante la pandemia Covid-19 en la Red 13 - Ugel 6, Ate, 2020.

### **Tabla 21**

*Información de ajuste de los modelos y Pseudo R cuadrado de D6.*

*Oportunidades de participación significativa*

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	Gl	Sig.	Pseudo R cuadrado	
Sólo intersección	86,648				Cox y Snell	,535
Final	12,368	74,280	2	,000	Nagelkerke	,639
					McFadden	,421

Se trata de comprobar que la variable en estudio tiene una significación de constancia o se ajusta al modelo. Viendo el valor de sig.=0,000 que es menor a 0,05 se sustenta que se ajustan a los datos. En lo que respecta a la prueba de pseudo R-cuadrado se ve que el valor de Nagelkerke = 0,639, indica que la variable independiente resiliencia influye en un 63.9% sobre la dimensión oportunidades de participación significativa.

### **Tabla 22**

*Prueba de bondad de ajuste de las variables con el modelo de D6.*

*Oportunidades de participación significativa*

	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Pearson	,068	2	,966
Desvianza	,131	2	,936

Función de enlace: Logit.

Con esta Tabla 22 se comprueba la incompatibilidad, por consiguiente, no son compatibles con los modelos ajustados.

**Tabla 23***Prueba de la incidencia de D6. Oportunidades de participación significativa*

		Estimación	Desv. Error	Wald	gl	Sig.	Intervalo de confianza al 95%	
							Límite inferior	Límite superior
Umbral	[v2 = 1]	-5,849	1,167	25,137	1	,000	-8,135	-3,562
	[v2 = 2]	-,139	,517	,072	1	,788	-1,152	,874
Ubicación	[v1d6=1]	-7,459	1,265	34,790	1	,000	-9,937	-4,980
	[v1d6=2]	-4,136	1,130	13,403	1	,000	-6,350	-1,922
	[v1d6=3]	0 <sup>a</sup>	.	.	0	.	.	.

La comprobación de validación de regresión ordinal se fundamenta en el supuesto que el modelo se valida al rechazar la hipótesis nula por tener el p-valor menor a 0,01 mostrando que el procedimiento ordinal es viable, se asume que la variable independiente resiliencia influye en la sobre la dimensión oportunidades de participación significativa.

## V. Discusión

De acuerdo a la hipótesis general, según el análisis descriptivo de la variable 1 resiliencia, se ve que el 53.6% de los docentes presentan el nivel medio de resiliencia, el 28.9% de los docentes percibe que el nivel resiliencia que posee es bajo y solo el 17.5% de encuestados tiene un nivel alto de resiliencia. Esto quiere decir que los encuestados buscan en pocas oportunidades la interacción con los demás, haciendo difícil su relación con los demás peligrando su participación en actividades cooperativas. Asimismo, comprende y acepta parcialmente las políticas y reglas interviniendo ocasionalmente en su elaboración o modificación de dichas políticas y reglas. Asimismo, su participación en actividades de desarrollo profesional es limitada, también vienen demostrando un descuido en su autoestima el cual se refleja en la poca frecuencia que brinda ayuda o recibe ayuda de sus colegas. Por otro lado, en la parte afectiva tiene poco sentido de pertenencia, no llega a entender debidamente sobre la importancia del apoyo de la comunidad en la educación así mismo no cree completamente sobre el efecto de los incentivos como parte de los sistemas de recompensa. Igualmente muestra poca confianza en sí mismo y los demás, no se siente debidamente valorado en su rol que viene desempeñando. Asimismo, dedica poco tiempo en la adquisición de habilidades.

Igualmente, se aprecia que el 52.6% de los encuestados perciben que el enriquecimiento de los vínculos prosociales posee un nivel medio, el 27.8% distingue que el nivel es bajo y solo el 19.6% percibe que el nivel es alto, esto quiere decir que los docentes buscan pocas veces interactuar con sus colegas, esto conlleva a que tienen dificultad de relacionarse con los demás mostrando poca participación en actividades cooperativas. Asimismo, referente a la dimensión 2 fijación de límites claros y firmes, se ve que el 52.58% de los docentes perciben un nivel medio, el 31.96% percibe un nivel bajo y solo el 15.46% percibe un nivel alto, esto significa que los docentes encuestados comprenden y acepta las políticas y las reglas en forma media así mismo pocas intervienen en la elaboración y la modificación de las políticas y las reglas. Referente a la dimensión 3 aprendizaje de habilidades para la vida, se ve que el 53.6% de los encuestados perciben en un nivel medio, el 35.05% distingue que el nivel es bajo y solo el 19.6% distingue que el nivel es alto, esto indica que los docentes pocas veces

toman parte de actividades de desarrollo profesional, así mismo requieren mejorar su autoestima, así también mejorar en la ayuda mutua entre colegas. Por otro lado, en la dimensión 4 afecto y apoyo se observa que el 52.58% de ostenta el nivel medio, el 31.05% muestra el nivel es bajo y solo el 15.46% ostenta el nivel es alto, esto indica que el docente encuestado viene todavía desarrollando su sensación de pertenecía, todavía le falta percibir que la comunidad debe respaldar las actividades de los educadores. Igualmente, sobre la dimensión 5 establecimiento y trasmisión de expectativas elevadas se observa que el 58.76% de ostenta un nivel medio, el 23.71% muestra el nivel es bajo y solo el 17.56% percibe que el nivel es alto, esto indica que los docentes encuestados todavía no demuestran confianza en sus habilidades tanto de ellos como el de los demás, así también se siente poco valorados por su desempeño y no se siente respaldados totalmente por la autoridad. Referente a la dimensión 6 oportunidades de participación significativa se observa que el 53.6% ostenta el nivel medio, el 30.9% muestra el nivel bajo y solo el 15.50% muestra el nivel alto. Estos resultados indican que los docentes que se encuestaron dedican poco tiempo en mejorar en sus habilidades, así mismo conocen poco de los éxitos de la escuela.

Sobre el análisis descriptivo de la variable 2 Compromiso docente, se observa que el 56.7% de los docentes percibe tener el nivel medio de compromiso laboral, el 34.2% presenta un nivel bajo de compromiso docente, solo el 9.28% percibe tener un nivel alto de compromiso docente. Se dice que está en un nivel medio porque la entrega a su laboral no es completa, no logra desarrollar su empatía en una forma óptima, así misma muestra poca práctica de valores y de ética laboral.

Referente al análisis inferencial, en lo que respecta a la prueba de pseudo R-cuadrado se ve que el valor de Nagelkerke = 0,756, indica que la variable independiente resiliencia influye en un 75.6% sobre la variable dependiente compromiso docente. Este hallazgo es similar a los resultados de Díaz y Almagiá (2017) quien concluyó que hay una relación positiva significativa entre resiliencia y satisfacción laboral en la muestra de profesores estudiados. También es similar a los resultados de Bardales (2019) de Tambogrande – Piura, quien concluye que existe influencia de la resiliencia sobre el compromiso docente (sig.=,000).

De acuerdo con la hipótesis específica 1, en los resultados descriptivos, se observa que la dimensión 1 compromiso afectivo, el 52.6% de los encuestados

presenta un nivel medio, el 27.80% presenta un nivel bajo y solo el 19.6% presentan un nivel alto, indicando que los docentes encuestados todavía vienen mejorando en su entrega total a su laboral, así también son poco empáticos. Según los resultados inferenciales en lo que respecta a la prueba de pseudo R-cuadrado para la hipótesis específica 1: se ve que el valor de Nagelkerke = 0,528, indica que la variable independiente resiliencia influye en un 52.8% sobre la variable dependiente compromiso afectivo de docentes. Este hallazgo es similar a los resultados de Vergara (2019) realizado en una institución de Chile la quien concluye que existe influencia de la resiliencia en el compromiso de los docentes ( $p=0.00$ ). También es similar a los resultados de Vargas, García y Cuellar (2018) quien llegó a la conclusión de que la resiliencia influye en el compromiso docente.

De acuerdo con la hipótesis específica 2, los resultados descriptivos de la dimensión 2 compromiso de continuidad el 52.58% de los encuestados presenta un nivel medio, el 31.96% presenta un nivel bajo y solo el 15.46% presentan un nivel alto, esto indica que todavía buscan otros ingresos económicos para cubrir su presupuesto además vienen buscando oportunidades laborales; estos aspectos dificultan su compromiso de continuidad. Según los resultados inferenciales en lo que respecta a la hipótesis específica 2, se ve que el valor de Nagelkerke = 0,467, indica que la variable independiente resiliencia influye en un 46.7% sobre la variable dependiente compromiso de continuidad en docentes. Este hallazgo es similar a los resultados de Arias *et al.* (2019) en una institución de México, quien concluyó que existe influencia de la resiliencia sobre el compromiso docente ( $\text{sig.}=0.000$ ). También es similar a los resultados de Valdivia (2017) en profesores pertenecientes a colegios municipales y particulares subvencionados la Comuna de Machalí, VI región, Chile quien concluyó que existe influencia de la resiliencia sobre compromiso docente ( $\text{sig.} = ,000$ ).

De acuerdo con la hipótesis específica 3, sobre los resultados descriptivos de dimensión 3 compromiso normativo el 53.61% de los encuestados presenta un nivel medio, el 35.05% presenta un nivel bajo y solo el 11.34% presentan un nivel alto, esto indica que los docentes todavía tienen por mejorar en la práctica de valores, así como en el aspecto ético. Según los resultados inferenciales en lo que respecta a la hipótesis específica 3 se ve que el valor de Nagelkerke = 0,514, indica que la variable independiente resiliencia influye en un 51.4% sobre la variable dependiente compromiso normativo en docente. Este hallazgo es similar

a los resultados de Pascual *et al.* (2019) quien concluyó que la resiliencia influye en compromiso docente. También es similar a los resultados de Paulet *al.* (2019) quien concluyó que la resiliencia influye en el compromiso docente.

## V. Conclusiones

- Primero:** Se determinó que la resiliencia influye de manera significativa en el compromiso docente durante la pandemia Covid-19 en la Red 13 - Ugel 06, Ate, 2020, con un valor<sub>p</sub>=0.00 y un 75.6% de variación del compromiso docente explicado por la variable resiliencia.
- Segundo:** Se determinó que la resiliencia influye de manera significativa en el enriquecimiento de los vínculos prosociales de los docentes durante la pandemia Covid-19 en la Red 13 - Ugel 06, Ate, 2020, con un valor<sub>p</sub>=0.00 y un 69% de variación del enriquecimiento de los vínculos prosociales de los docentes explicado por la variable resiliencia.
- Tercero:** Se determinó que la resiliencia influye de manera significativa en la fijación de límites claros y firmes de los docentes durante la pandemia Covid-19 en la Red 13 - Ugel 06, Ate, 2020, con un valor<sub>p</sub>=0.00 y un 62.4% de variación de la fijación de límites claros y firmes de los docentes explicado por la variable resiliencia.
- Cuarto:** Se determinó que la resiliencia influye de manera significativa en el aprendizaje de habilidades para la vida de los docentes durante la pandemia Covid-19 en la Red 13 - Ugel 06, Ate, 2020, con un valor<sub>p</sub>=0.00 y un 68.1% de variación del aprendizaje de habilidades para la vida de los docentes explicado por la variable resiliencia.
- Quinto:** Se determinó que la resiliencia influye de manera significativa en el afecto y apoyo de los docentes durante la pandemia Covid-19 en la Red 13 - Ugel 06, Ate, 2020, con un valor<sub>p</sub>=0.00 y un 57.9% de variación del afecto y apoyo de los docentes explicado por la variable resiliencia.
- Sexto:** Se determinó que la resiliencia influye de manera significativa en el establecimiento y transmisión de expectativas elevadas de los docentes durante la pandemia Covid-19 en la Red 13 - Ugel 06, Ate, 2020, con un valor<sub>p</sub>=0.00 y un 63.6% de variación del establecimiento y transmisión de expectativas elevadas de los docentes explicado por la variable resiliencia.
- Séptimo:** Se determinó que la resiliencia influye de manera significativa en las oportunidades de participación significativa de los docentes durante la

pandemia Covid-19 en la Red 13 - Ugel 06, Ate, 2020, con un valor\_p=0.00 y un 63.9% de variación de las oportunidades de participación significativa de los docentes explicado por la variable resiliencia.

## VII. Recomendaciones

- Primero:** A la directora del Ugel 06, implementar talleres de reflexión a cargo de un especialista en Psicología con el propósito de analizar las técnicas, su utilidad y eficacia para promover las relaciones interpersonales positivas entre los docentes de la Red 13 de la Ugel 06 permitiéndoles ser resilientes ante esta pandemia por la Covid-19 de ese modo se estaría elevando el compromiso docente.
- Segundo:** A los directores de las instituciones educativas de la Red 13 del Ugel 06 como líder pedagógico del equipo de docentes de su institución es fortalecer espacios de aprendizaje de técnicas y recursos a través de talleres socioemocionales y recreativos que les permita asumir una actitud resiliente en docentes para enfrentar adversidades, buscar oportunidades de superación y tener una visión positiva que todo tiene solución.
- Tercero:** A los docentes de las instituciones educativas de la Red 13 implementar un programa de espacios de fortalecimiento en habilidades socioemocionales a través de talleres y capacitación para mejorar las relaciones interpersonales entre pares y superar la resistencia a la adversidad.

## Referencias

- Aguaded, M. y Almeida, N. A. (2016). *La resiliencia del docente como factor crucial para superar las adversidades en una sociedad de cambios*. Tendencias pedagógicas. <https://n9.cl/3xbgf>
- Aquise, J. N. y Rojas López, R. A. (2020). *Factores del buen desempeño del docente de educación intercultural bilingüe desde la perspectiva del propio docente*. <http://repositorio.usil.edu.pe/handle/USIL/10126>
- Arias, J. A. H., Tomasini, G. A., Méndez, M. G. y Ahumada, J. H. T. (2019). *Burnout, resiliencia y compromiso laboral en maestros de educación especial*. *Educación y ciencia* (ISSN 2448-525X), 8, 51. <https://n9.cl/7pf7>
- Astorga, M. C. M., Finez-Silva, M. J., dos Anjos, E. M., Pérez-Lancho, M. C., Urchaga-Litago, J. D. y Vallejo-Pérez, G. (2019). *Estrategias de afrontamiento que predicen mayor resiliencia*. *Revista INFAD de Psicología. International Journal of Developmental and Educational Psychology*. <http://www.infad.eu/RevistaINFAD/OJS/index.php/IJODAE> P/article/view/1542/1339
- Balbatchevsky, E. y Kohtamäki, V. (2020). *University, science and the new (and old) academic roles: inner sources of institutional resilience*. *Sociologias*, 22(54), 64-86. <https://doi.org/10.1590/15174522-99512>
- Bardales, M. A. (2019). *Resiliencia y engagement en docentes de un Programa de Educación Rural de Tambogrande-Piura*. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/40508>
- Cajigal, E., Maldonado, A. L. y González, E. (2017). *Resiliencia en docentes: una vía para mejorar capacidades de las poblaciones ante inundaciones agravadas por el cambio climático*. México. *Revista Diálogo Educativo*. 17 (55). 1445-1464. <http://dx.doi.org/10.7213/1981-416X.17.055.DS01>
- Carbajal, E. y Reyes, E. (2015). *Compromiso docente y el clima laboral de las instituciones educativas de la Red N° 16 de la UGEL n° 6 Ate-Vitarte año 2011*. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/5467>
- Casimiro Urcos, W. H., Barbachán Ruales, E. A., Casimiro Urcos, C. N., & Casimiro Urcos, J. F. (2020). *Stress, Anguish, Anxiety and Resilience of*

- University Teachers in the Face of Covid-19. *Utopia y Praxis Latinoamericana*. <https://doi.org/10.5281/zenodo.4009790>
- Ccorisapra, F. D. M. (2019). *Relación entre la marca empleadora y el compromiso organizacional en docentes universitarios de la Región Arequipa, 2019*. <http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/UNSA/10506>
- Choochom, O. (2016). *A Causal Relationship Model of Teachers' Work Engagement*. *The Journal of Behavioral Science*, 11(2), 143-152. <https://so06.tci-thaijo.org/index.php/IJBS/article/view/63287>
- CEPAL, N. (2018). *Agenda 2030 y los Objetivos de Desarrollo Sostenible: una oportunidad para América Latina y el Caribe*. <https://n9.cl/yah6>
- Díaz, C. y Barra, E. (2017). *Resiliencia y satisfacción laboral en profesores de colegios municipales y particulares subvencionados de la comuna de Machalí*. *Estudios pedagógicos*. <https://scielo.conicyt.cl/pdf/estped/v43n1/art05.pdf>
- Espinoza, M. R. F. (2017). *Motivación y resiliencia en el docente. Fortaleza y oportunidad para la escuela en El Salvador*. *Revista Latinoamericana de Estudios Educativos (México)*. <https://n9.cl/eb8y>
- Flores, R. Q. y Sullca, S. P. (2020). *Satisfacción laboral y compromiso organizacional de docentes en una universidad pública de Perú*. *Apuntes Universitarios*. <https://doi.org/10.17162/au.v10i2.442>
- Forján, R. y Morelato, G. (2018). *Comparative study related to resilience factors generated on teachers who work in vulnerable contexts*. *Psicogente*, 21(40), 277-296. <https://n9.cl/m639>
- Guevara, P. S. (2020). *Gestión directiva y compromiso laboral en docentes de una institución educativa del Callao*. <https://n9.cl/ldmz>
- Hadar, L. L., Alpert, B., y Ariav, T. (2020). *The response of clinical practice curriculum in teacher education to the covid-19 breakout: A case study from israel*. *Prospects*, <https://doi.org/10.1007/s11125-020-09516-8>
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, L. (2014). *Metodología de la investigación*. (6ª ed.). McGraw-Hill. <https://n9.cl/65f>
- Iyer, R. D. (2016). *A study of work engagement among teachers in India*. *Global Business and Management*, 8(1), 34-45. <https://n9.cl/ktv2x>
- Kubrusly, M., Rocha, H. A. L., Maia, A. C. C., Sá, A. K. D. M., Sales, M. M. y Mazza, S. R. (2019). *Resilience in the Training of Medical Students in a*

- University With a Hybrid Teaching-Learning System*. Revista Brasileira de Educação Médica, 43(1), 357-366. <https://n9.cl/0w25>
- Kupfer, A. H. y Torrecilla, F. M. (2016). *Incidencia de la dirección escolar sobre el compromiso de los docentes: Un estudio multinivel*. Psicoperspectivas. <https://www.psicoperspectivas.cl/index.php/psicoperspectivas/article/viewFile/746/500>
- Laurente, G. A. (2019). *Propiedades psicométricas de la escala de resiliencia de Wagnild y Young en docentes de Nuevo Chimbote*. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/32063>
- Li, Q., Miao, Y., Zeng, X., Tarimo, C. S., Wu, C., & Wu, J. (2020). *Prevalence and factors for anxiety during the coronavirus disease 2019 (COVID-19) epidemic among the teachers in china*. *Journal of Affective Disorders*, 277, 153-158. <https://n9.cl/097a>
- Lin, W., Yin, H., Chai, C. -, & Wang, W. (2020). *Teacher conceptions matter: Exploring the relationships between mathematics teachers' conceptions and commitment in china*. *Asia-Pacific Education Researcher*, 29(6), 581-592. <https://n9.cl/yxzh>
- Mafud, J. L. C. (2016). *Socialización y compromiso organizacional: una revisión a partir del bienestar laboral*. *Enseñanza e investigación en Psicología*. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=29248182003>
- Masten, A. S. (2014). *Global perspectives on resilience in children and youth*. *Child Development* 85(1):6–20. <http://dx.doi.org/10.1111/cdev.12205>
- Martínez-Uribe, P., Cassaretto-Bardales, M. y Tavera-Palomino, M. (2020). *Variables predictoras del compromiso laboral y académico en trabajadores y estudiantes de una universidad peruana*. <http://dx.doi.org/10.11144/javerianacali.ppsi18-1.vpcl>
- May, Barroso y Hernández (2020) *Validación de un instrumento para medir estados afectivos y compromiso organizacional en profesores universitarios*. *Nova scientia*, <https://doi.org/10.21640/ns.v12i24.2248>
- Menghi, M. S. y Oñate, M. E. (2019). *La percepción de eficacia como predictor del compromiso laboral en docentes argentinos*. In *XI Congreso Internacional de Investigación y Práctica Profesional en Psicología. XXVI Jornadas de Investigación. XV Encuentro de Investigadores en Psicología del MERCOSUR. I Encuentro de Investigación de Terapia*

- Ocupacional. I Encuentro de Musicoterapia. Facultad de Psicología- Universidad de Buenos Aires. <https://www.academica.org/000-111/763>
- Munist, M. (1998). *Manual de identificación y promoción de la resiliencia en niños y adolescentes. Organización Panamericana de la Salud.*: <http://www.paho.org/spanish/hpp/hpf/.adol/Resilman.pdf>
- Noriega Aguilar, G., Angulo Arjona, B. y Angulo Noriega, G. (2015). *La resiliencia en la educación, la escuela y la vida. Perspectivas docentes*,58, 42-48. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?>
- Paul, H., Budhwar, P. y Bamel, U. (2019). *Linking resilience and organizational commitment: does happiness matter?*. Journal of Organizational Effectiveness: People and Performance. <https://doi.org/10.1108/JOEPP-11-2018-0087>
- Pascual Soraya Santos, Arévalo Manso Juan José, Maroto Noelia del Río, Cantón Alvarez M. Belén, Sánchez Elena San José y Cuéllar Lázaro M. Montserrat. Resiliencia, compromiso laboral y agotamiento profesional en personal de Enfermería. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6943867>
- Pino Montoya Jose Wilmar, Restrepo Segura Yusty Carolina, Tobón Gómez Luz Adriana, & Arroyave Taborda Leisy Magdali. (2020). *El Maestro como formador en resiliencia para la primera infancia: un aporte desde la escuela en la construcción de habilidades sociales. Cultura, Educación, Sociedad*, <https://doi.org/10.17981/cultedusoc.11.1.2020.04>
- Quesada, S. S., Guillen, D. F. y Fernández, Y. O. (2020). *Resilience of the teacher in the learning in rural schools in Peru*. Revista Electrónica Educare. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7336237>
- Salvador, E. M. y Sánchez, J. A. (2018). Liderazgo de los directivos y compromiso organizacional Docente. Revista de investigaciones Altoandinas, <http://dx.doi.org/10.18271/ria.2018.335>
- Segura, L. S. (2019). *Compromiso laboral y gestión del conocimiento de docentes de las instituciones educativas del distrito de Huarochirí*, 2019. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/40141>
- Sierra, T. D. J., Sevilla, D. E. y Martín, M. J. (2019). *Profesor universitario, ser en resiliencia: una mirada a su labor en el contexto educativo actual. Diálogos*

- sobre educación. *Temas actuales en investigación educativa*, 10(19).  
<https://doi.org/10.32870/dse.v0i19.539>
- Suárez, E. (1993). *“Resilience” o capacidad de sobreponerse a la Adversidad. Medicina y sociedad*. Vol.16 Num.  
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=134212604004>
- Tacca, H. D. R y Tacca H. A. L, Síndrome de Burnout y resiliencia en profesores peruanos. [http://www.scielo.org.bo/pdf/rip/n22/n22\\_a03.pdf](http://www.scielo.org.bo/pdf/rip/n22/n22_a03.pdf)
- Uriarte, J. D. D., Pegalajar, M., León, J. M. D. y Galindo, H. (2019). *Las relaciones entre las actitudes hacia la educación inclusiva, la autoeficacia y la resiliencia docentes*.  
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7149074>
- Van, J. y Poell, R. F. (2019). *Meaningful work and resilience among teachers: The mediating role of work engagement and job crafting*. *PloS one*, 14(9), e0222518. <https://n9.cl/pc21f>
- Vera, M. I. V. y Gambarte, M. I. G. (2019). Burnout y Factores de Resiliencia en Docentes de Educación Secundaria. *International Journal of Sociology of Education*,  
<https://hipatiapress.com/hpjournals/index.php/rise/article/view/3987>
- Vergara, P. V. (2019). *Compromiso de los profesores principiantes con la enseñanza y dimensiones de la resiliencia docente, un camino a seguir/ Beginning Teachers commitment to teaching and dimensions of teacher resilience, a way to follow*. *Revista Rumbos TS. Un espacio crítico para la reflexión en Ciencias Sociales*. <https://n9.cl/dv3ni>
- Villa G. Lacaba, D.M.1, Alvin B. Lacaba (2020) *Teachers’ Resilience: a Challenge Of Commitment And Effectiveness*.  
<https://doi.org/10.29121/granthaalayah.v8.i4.2020.10>
- Teresita, Ed.D.2, Mamerto A. Caliwán, Jr.31, 2, 3 Eastern Samar State University Guiuan Campus, Guiuan, Eastern Samar, Philippines. <https://n9.cl/y9e37>
- Villalobos, P. y Assael, J. (2018). *Dimensiones individuales, relacionales e institucionales en la resiliencia de profesores principiantes egresados de una universidad pública*. *Psicoperspectivas*, <https://n9.cl/k95vg>
- Villalta, M. A., Delgado, A. E., Ecurra, L. M. y Torres, W. (2017). *Resilience and Academic Performance of Lima and Santiago de Chile Adolescents from Vulnerable Social Level*. *Universitas Psychologica*,

<https://n9.cl/k892>

Wolin, S. y Wolin, S. (1993). *La Resiliencia: Cómo sobrevivir a los problemas familiares y superar la adversidad*. USA: Vilard.

<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=17510206>

## ANEXOS

### Anexo 3: Matriz de operacionalización de las variables

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y rangos
Resiliencia	La resiliencia se define como la capacidad de acomodarse a eventos estresantes que es un proceso o resultado dinámico que es el resultado de la interacción a lo largo del tiempo entre una persona y el entorno, es el aforo de retroceder, recobrase, adaptarse exitosamente ante la fatalidad y desarrollar la competencia social y académica pese a la exposición a un estrés severo (Guerra, 2013).	La variable resiliencia es de escala ordinal, policotómica, se ha dividido en seis dimensiones los cuales son: enriquecimiento de los vínculos prosociales con 12 ítems; fijación de límites claros y firmes con 7 ítems; aprendizaje de habilidades para la vida con 10 ítems; afecto y apoyo con 10 ítems; establecimiento y transmisión de expectativas elevadas con 13 ítems y oportunidades de participación significativa con 17 ítems. Es ordinal porque se establecieron tres niveles: el nivel bajo entre 69 a 160; el nivel medio entre 161 a 252 y las puntuaciones de 253 a 345 al nivel alto. Además, cinco opciones de respuesta tipo Likert: 1 = totalmente en desacuerdo, 2 = en desacuerdo, 3 = indeciso, 4 = de acuerdo y 5 = totalmente de acuerdo	<p>Enriquecimiento de los vínculos prosociales</p> <p>Fijación de límites claros y firmes</p> <p>Aprendizaje de habilidades para la vida</p> <p>Afecto y apoyo.</p> <p>Establecimiento y transmisión de expectativas elevadas</p> <p>Oportunidades de participación significativa</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>•Interactuar con otros</li> <li>•Comunicación horizontal</li> <li>•Participación cooperativa</li> </ul> <ul style="list-style-type: none"> <li>•Acepta políticas y reglas</li> <li>•Elabora y modifica políticas y reglas.</li> </ul> <ul style="list-style-type: none"> <li>•Desarrollo profesional significativo</li> <li>•Elevada autoestima</li> <li>•Ayuda y recibe de otros educadores.</li> </ul> <ul style="list-style-type: none"> <li>•Sensación de pertenencia y apoyo</li> <li>•Respalda las actividades de los educadores</li> <li>• Alienta las iniciativas individuales</li> </ul> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Confianza propia de excelencia y el de los demás.</li> <li>•Valora el desempeño de su rol.</li> <li>•Cumple con sus expectativas laborales</li> </ul> <ul style="list-style-type: none"> <li>•Interviene en la adopción de decisiones.</li> <li>•Adquiere habilidades para participar con eficacia</li> <li>•Participa en la celebración de los éxitos de la escuela.</li> </ul>	<p>7, 13, 25, 37, 55, 61, 65,19, 31, 43, 49</p> <p>2, 8, 20, 32, 38, 14,26</p> <p>3, 9, 15, 21, 27, 33, 39, 45, 51, 57</p> <p>4, 28, 40, 46, 58, 16, 10, 22,34, 52</p> <p>11, 23, 29, 35,41, 59, 69, 5, 17 47, 53, 63, 67,</p> <p>6, 12, 18, 30, 36, 42, 44, 54, 56, 62, 68, 2448, 50, 60, 64,66</p>	<p>1 =Totalmente en desacuerdo</p> <p>2 = En desacuerdo</p> <p>3 = Indeciso</p> <p>4 = De acuerdo</p> <p>5 = Totalmente de acuerdo</p>	<p>Bajo [69 - 160]</p> <p>Medio [161 - 252]</p> <p>Alto [253 - 345]</p>

Compromiso docente	El compromiso docente frente a su trabajo se define como un estado de ánimo positivo, gratificante y satisfactorio hacia su labor en la escuela y positivamente a su desempeño laboral (Choochom 2016 y Iyer, 2016).	La variable compromiso docente también es de escala ordinal, policotómica, se ha dividido en tres dimensiones las cuales son: compromiso afectivo con 7 ítems, el compromiso de seguimiento o de continuidad con 6 ítems y el compromiso normativo con 5 ítems, así mismo es ordinal porque se establecieron tres niveles: el nivel bajo entre 18 a 41; el nivel medio entre 42 a 65 y las puntuaciones de 66 a 90 al nivel alto. Además, se tomó en cuenta, cinco opciones de respuesta tipo Likert: 1 = Totalmente en desacuerdo, 2 = En desacuerdo, 3 = Neutral, 4 = De acuerdo y 5 = Totalmente de acuerdo.	Compromiso afectivo.  Compromiso de continuidad.  Compromiso normativo	Entrega laboral, empatía.  Fuente de ingresos oportunidad laboral.  Valores, ética laboral.	1,2,3, 4,5,6,7  8,9, 10 11,12,13,  14,15 16,17,18	1 = totalmente en desacuerdo 2 = en desacuerdo 3 = neutral 4 = de acuerdo 5 = totalmente de acuerdo	Bajo 18 - 41]  Medio [42 - 65]  Alto [66 - 90]
--------------------	--	---	--	---	---	---	---

## Anexo 4: Instrumento de recolección de datos

### Instrumento sobre Resiliencia

Estimado participante

Agradezco su colaboración en responder este cuestionario, cuyo objetivo es obtener su percepción que usted tiene con respecto a su resiliencia. Responda con honestidad marcando la opción que mejor se ajuste a tu parecer.

A continuación, va a encontrar una serie de enunciados relacionados con situaciones de adversidades, de adaptarte y reorganizarte con el propósito de mantener tu bienestar.

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

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

52.- Creo que es innecesario que se recompense todas las iniciativas educativas individuales.					
53.- Siento que los directivos de la institución no apoyan las propuestas innovadoras que puedo aportar.					
54.- Estoy convencido que para aprender es necesario dedicarle tiempo.					
55.- Puedo trabajar en equipo con todos los miembros de mi institución educativa.					
56.- Amplío el currículo de estudio mediante la implementación de proyectos, módulos, innovaciones, investigaciones.					
57.- Me es difícil escuchar las sugerencias que otros puedan hacerme sobre mi desempeño profesional.					
58.- Pienso que el personal recibe incentivos, reconocimientos y gratificaciones cuando lo merece por parte de la institución educativa.					
59.- Estoy satisfecho con la remuneración que percibo.					
60.- Siento que los éxitos de la escuela no son mis éxitos.					
61.- Trabajo en equipo en las comisiones que se me asignan en la institución educativa.					
62.-Me involucro apasionadamente en los proyectos que mi escuela planifica y ejecuta.					
63.- Desconozco lo que acontece en mi institución.					
64.- Fomento la formación de círculos de estudio para el mejoramiento del desempeño profesional de los docentes de mi institución educativa (seminarios, talleres, capacitaciones).					
65.- Me intimidan los retos y las oportunidades existentes en mi escuela.					
66.- Considero que soy parte de la consecución de logros en la escuela.					
67.- Siento que merezco un mejor sueldo para el trabajo que realizo.					
68.- Me gustaría conocer más los requerimientos de la escuela para poder aportar con un trabajo más significativo.					
69.-Participo en actividades estimulantes y significativas en mi trabajo para el desarrollo de la escuela.					

Fuente: Tomado Wagnild y Young (1993)

Adaptado por Guerra, J. (2013). Construcción, validez y confiabilidad de la Escala de Resiliencia Docente. *Propósitos y Representaciones*, 1(1), 59-86.  
<http://dx.doi.org/10.20511/>

### **Ficha técnica del instrumento**

Nombre	Resiliencia
Autor original	Wagnild y Young (1993)
Adaptado por	Guerra
Año de publicación	2013.
País	Perú.
Universo de estudio	Docentes pertenecientes a las escuelas públicas de la Región Callao
Administración	Individual.
Nivel de confianza	95 %
Margen de error	0.05 %
Tamaño muestral	710 docentes de ambos sexos las escuelas públicas de la Región Callao
Duración	20 – 30 minutos.
Objetivo	Explicar las dimensiones sobre la resiliencia
Dimensiones	Enriquecimiento de los vínculos prosociales (12 ítems), Fijación de límites claros y firmes (7 ítems), Aprendizaje de habilidades para la vida (10 ítems), Afecto y apoyo (10 ítems), Establecimiento y transmisión de expectativas elevadas (13 ítems), Oportunidades de participación significativa (17 ítems).
Escala	Cinco opciones de respuesta según la Escala Likert, las cuales indican: 1=Totalmente en desacuerdo, 2 =En desacuerdo, 3 = Indeciso, 4 = De acuerdo, 5 = Totalmente de acuerdo
Niveles/Rangos	Bajo (69 – 160), Medio (161 – 252), Alto (253 – 345)
Validez estadística	Validado por jueces de expertos
Ítems	69
Confiabilidad	Alfa de Cronbach de 0,866

## Instrumento sobre compromiso docente

Estimado participante:

Agradezco su colaboración en responder este cuestionario, cuyo objetivo es obtener su percepción que usted tiene con respecto a su compromiso docente.

Responda con honestidad marcando la opción que mejor se ajuste a tu parecer.

1	2	3	4	5						
Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Neutral	De acuerdo	Totalmente de acuerdo						
Ítems						1	2	3	4	5
1. Me sentiría feliz de seguir ejerciendo mi profesión de manera permanente en esta institución.										
2. Realmente siento que los problemas de la institución también son míos.										
3. En esta institución me siento como en familia.										
4. Me siento encariñado con esta institución.										
5. Esta institución significa mucho para mí.										
6. Tengo un fuerte sentido de pertenencia hacia mi institución.										
7. Esta institución merece mi lealtad.										
8. Sería muy difícil para mí renunciar a la institución en este momento, incluso si quisiera hacerlo.										
9. Demasiadas cosas en mi vida serían interrumpidas si decidiera dejar esta institución por ahora.										
10. En este momento, quedarme en la institución es una cuestión de necesidad más que de deseo.										
11. Siento que tengo muy pocas opciones como para considerar dejar esta institución.										
12. Una de las consecuencias negativas de abandonar esta institución sería la escasez de alternativas disponibles.										
13. Si no hubiera puesto tanto de mí mismo en esta institución, podría considerar trabajar en otro lugar										
14. Me sentiría culpable si dejara esta institución ahora.										
15. Aunque me beneficiara, siento que no sería correcto dejar mi institución ahora.										
16. No dejaría mi institución en este momento porque siento la obligación con su gente.										
17. Estoy en deuda con esta institución.										
18. Me siento obligado a permanecer en la institución.										

Fuente: Tomado por Meyer y Allen (1991)

Adaptado por May, Barroso y Hernández (2020) Validación de un instrumento para medir estados afectivos y compromiso organizacional en profesores universitarios.

Nova scientia, 12(24), 0-0. <https://doi.org/10.21640/ns.v12i24.2248>

## Ficha técnica del instrumento

Nombre	Compromiso Docente
Autores originales	Meyer y Allen
Año de publicación	1991
Adaptado	May, Barroso y Hernández (2020)
Año	2020
País	México
Universo de estudio	profesores universitarios de México
Administración	Individual.
Nivel de confianza	95 %
Margen de error	0.05 %
Tamaño muestral	140 docentes universitarios de México
Duración	10 – 15 minutos.
Objetivo	Evaluar los niveles de compromiso docente
Dimensiones	Compromiso afectivo (7 ítems), compromiso de continuidad (6 ítems) y compromiso normativo (5 ítems)
Escala	Cinco opciones de respuesta según la Escala Likert, las cuales indican: 1 =Totalmente en desacuerdo, 2 = En desacuerdo, 3 = Neutral, 4 = de acuerdo y 5 =Totalmente de acuerdo
Niveles/Rangos	Bajo [18-41], Medio [42-65] y Alto [66-90].
Validez estadística	Validado por jueces de expertos
Ítems	18
Confiabilidad	Alfa de Cronbach de 0.948

## Anexo 5. Validación del instrumento



### CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE COMPROMISO DOCENTE

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1: Compromiso afectivo</b>							
1	Me sentiría feliz de seguir ejerciendo mi profesión de manera permanente en esta institución.	X		X		X		
2	Realmente siento que los problemas de la institución también son míos.	X		X		X		
3	En esta institución me siento como en familia.	X		X		X		
4	Me siento encariñado con esta institución.	X		X		X		
5	Esta institución significa mucho para mí.	X		X		X		
6	Tengo un fuerte sentido de pertenencia hacia mi institución.	X		X		X		
7	Esta institución merece mi lealtad.	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 2: Compromiso de continuidad</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
8	Sería muy difícil para mí renunciar a la institución en este momento, incluso si quisiera hacerlo.	X		X		X		
9	Demasiadas cosas en mi vida serían interrumpidas si decidiera dejar esta institución por ahora.	X		X		X		
10	En este momento, quedarme en la institución es una cuestión de necesidad más que de deseo.	X		X		X		
11	Siento que tengo muy pocas opciones como para considerar dejar esta institución.	X		X		X		
12	Una de las consecuencias negativas de abandonar esta institución sería la escasez de alternativas disponibles.	X		X		X		
13	Si no hubiera puesto tanto de mí mismo en esta institución, podría considerar trabajar en otro lugar.	x		x		x		
	<b>DIMENSIÓN 3: Compromiso normativo</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
14	Me sentiría culpable si dejara esta institución ahora.	X		X		X		
15	Aunque me beneficiara, siento que no sería correcto dejar mi institución ahora.	X		X		X		

16	No dejaría mi institución en este momento porque siento la obligación con su gente.	X		X		X	
17	Estoy en deuda con esta institución.	X		X		X	
18	Me siento obligado a permanecer en la institución.	X		X		X	

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

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr. / Mg.: **Sonia Lidia Romero Vela**      DNI: **40117025**

Especialidad del validador: **Metodólogo**

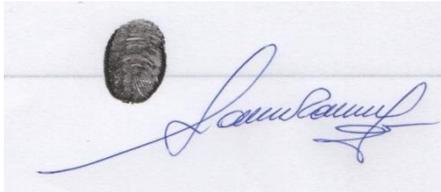
<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

. 10 de Octubre del 2020



**Firma del Experto Informante.**

**DNI: 40117025**

El instrumento de Resiliencia se ha tomado del autor José L. Guerra (2013)

<https://core.ac.uk/download/pdf/143615533.pdf>

### CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE COMPROMISO DOCENTE

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1: Compromiso afectivo</b>							
1	Me sentiría feliz de seguir ejerciendo mi profesión de manera permanente en esta institución.	X		X		X		
2	Realmente siento que los problemas de la institución también son míos.	X		X		X		
3	En esta institución me siento como en familia.	X		X		X		
4	Me siento encariñado con esta institución.	X		X		X		
5	Esta institución significa mucho para mí.	X		X		X		
6	Tengo un fuerte sentido de pertenencia hacia mi institución.	X		X		X		
7	Esta institución merece mi lealtad.	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 2: Compromiso de continuidad</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
8	Sería muy difícil para mí renunciar a la institución en este momento, incluso si quisiera hacerlo.	X		X		X		
9	Demasiadas cosas en mi vida serían interrumpidas si decidiera dejar esta institución por ahora.	X		X		X		
10	En este momento, quedarme en la institución es una cuestión de necesidad más que de deseo.	X		X		X		
11	Siento que tengo muy pocas opciones como para considerar dejar esta institución.	X		X		X		
12	Una de las consecuencias negativas de abandonar esta institución sería la escasez de alternativas disponibles.	X		X		X		
13	Si no hubiera puesto tanto de mí mismo en esta institución, podría considerar trabajar en otro lugar.	x		x		x		
	<b>DIMENSIÓN 3: Compromiso normativo</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
14	Me sentiría culpable si dejara esta institución ahora.	X		X		X		
15	Aunque me beneficiara, siento que no sería correcto dejar mi institución ahora.	X		X		X		
16	No dejaría mi institución en este momento porque siento la obligación con su gente.	X		X		X		

17	Estoy en deuda con esta institución.	X		X		X	
18	Me siento obligado a permanecer en la institución.	X		X		X	

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

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

**Apellidos y nombres del juez validador.** Dr/ Mg: **Alza Salvatierra Silvia Del Pilar**                      **DNI: 18110381**

**Especialidad del validador:**    **Metodología de la Investigación Científica**

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

31 de Octubre del 2020



*Dra. Silvia Alza Salvatierra*  
DOCENTE DE INVESTIGACIÓN

**Firma del Experto Informante.**

El instrumento de Resiliencia se ha tomado del autor José L. Guerra (2013)

<https://core.ac.uk/download/pdf/143615533.pdf>

## CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE COMPROMISO DOCENTE

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1: Compromiso afectivo</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
1	Me sentiría feliz de seguir ejerciendo mi profesión de manera permanente en esta institución.	X		X		X		
2	Realmente siento que los problemas de la institución también son míos.	X		X		X		
3	En esta institución me siento como en familia.	X		X		X		
4	Me siento encariñado con esta institución.	X		X		X		
5	Esta institución significa mucho para mí.	X		X		X		
6	Tengo un fuerte sentido de pertenencia hacia mi institución.	X		X		X		
7	Esta institución merece mi lealtad.	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 2: Compromiso de continuidad</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
8	Sería muy difícil para mí renunciar a la institución en este momento, incluso si quisiera hacerlo.	X		X		X		
9	Demasiadas cosas en mi vida serían interrumpidas si decidiera dejar esta institución por ahora.	X		X		X		
10	En este momento, quedarme en la institución es una cuestión de necesidad más que de deseo.	X		X		X		
11	Siento que tengo muy pocas opciones como para considerar dejar esta institución.	X		X		X		
12	Una de las consecuencias negativas de abandonar esta institución sería la escasez de alternativas disponibles.	X		X		X		
13	Si no hubiera puesto tanto de mí mismo en esta institución, podría considerar trabajar en otro lugar.	x		x		x		
	<b>DIMENSIÓN 3: Compromiso normativo</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
14	Me sentiría culpable si dejara esta institución ahora.	X		X		X		
15	Aunque me beneficiara, siento que no sería correcto dejar mi institución ahora.	X		X		X		
16	No dejaría mi institución en este momento porque siento la obligación con su gente.	X		X		X		

17	Estoy en deuda con esta institución.	X		X		X	
18	Me siento obligado a permanecer en la institución.	X		X		X	

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

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

**Apellidos y nombres del juez validador.** Dr/ Mg: **Mstra Rosario Wendy Quispe Vasquez**            **DNI: 70876242**

**Especialidad del validador:**    **PSICOLOGIA EDUCATIVA**

**30 de diciembre del 2020**

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



**Firma del Experto Informante.**

El instrumento de Resiliencia se ha tomado del autor José L. Guerra (2013)

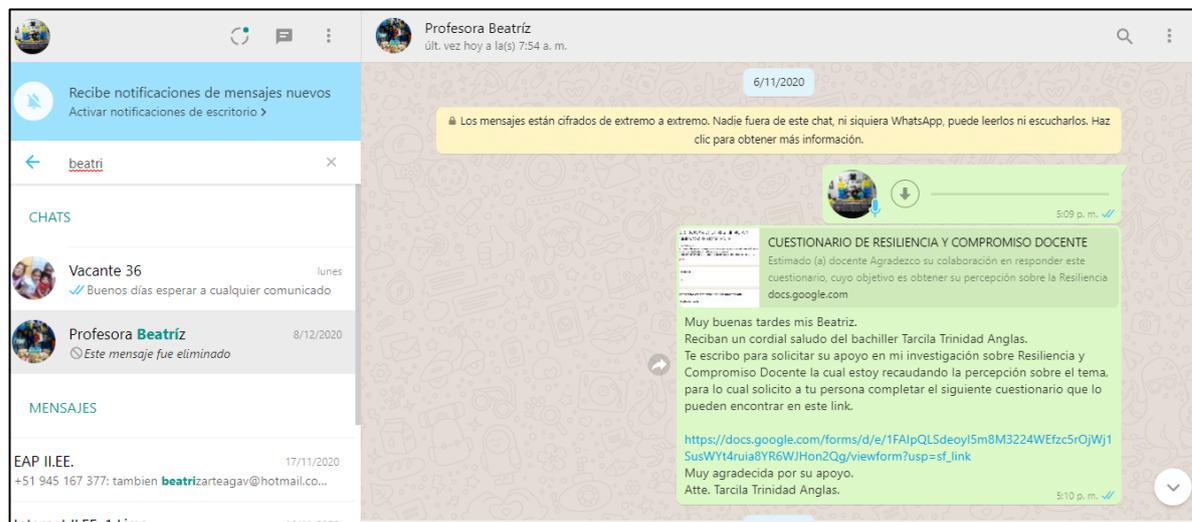
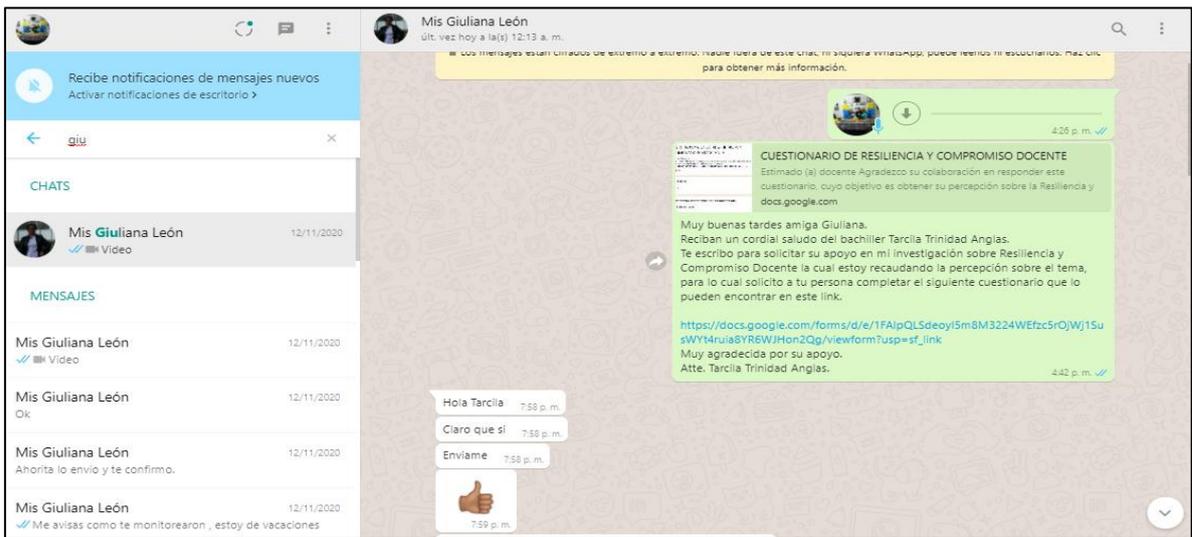
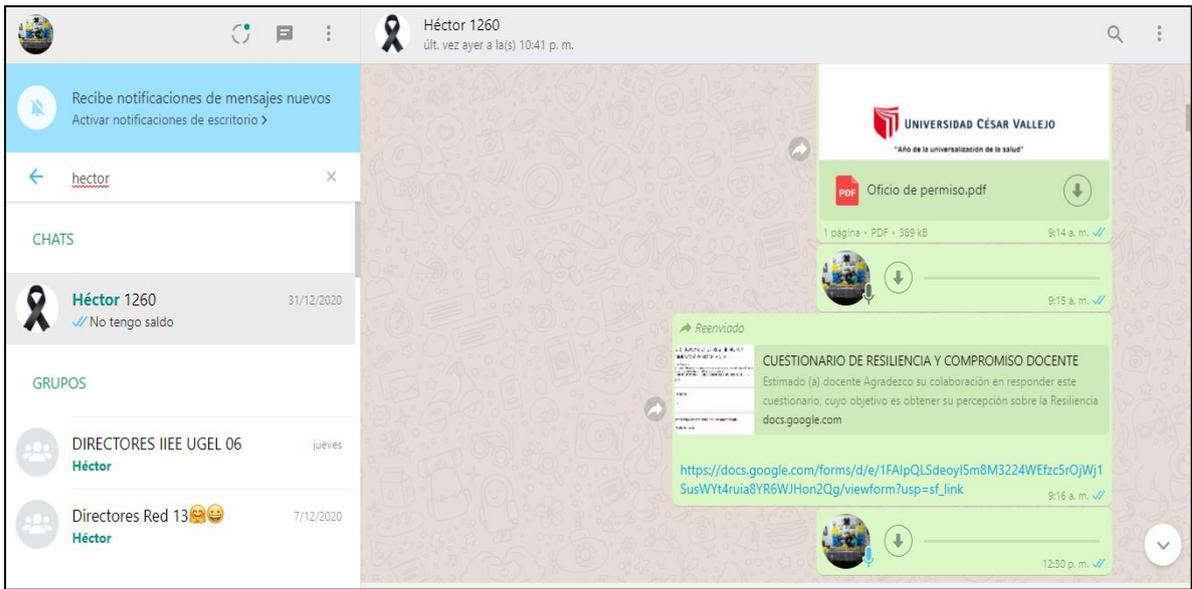
<https://core.ac.uk/download/pdf/143615533.pdf>

## Anexo 6: Confiabilidad del instrumento

Variables	Dimensiones	Alfa de Cronbach
Resiliencia	Enriquecimiento de los vínculos prosociales	,979
	Fijación de límites claros y firmes	,871
	Aprendizaje de habilidades para la vida	,916
	Afecto y apoyo	,933
	Establecimiento y transmisión de expectativas elevadas	,929
	Oportunidades de participación significativa	,939.
Compromiso docente	Compromiso afectivo	,867
	Compromiso de continuidad	,862
	Compromiso normativo	,893



## Anexo7: Constancia de aplicación de instrumentos



## Anexo 8. Autorización del participante

Copia de CUESTIONARIO DE RESILIENCIA ☆

Preguntas Respuestas 97



### CUESTIONARIO DE RESILIENCIA Y COMPROMISO DOCENTE

Estimado (a) docente  
Agradezco su colaboración en responder este cuestionario, cuyo objetivo es obtener su percepción sobre la Resiliencia y el Compromiso Docente.  
Responda con honestidad marcando (x) la opción que mejor se ajuste a tu parecer.

Dirección de correo electrónico \*

Dirección de correo electrónico válida

Este formulario recopila las direcciones de correo electrónico. [Cambiar configuración](#)

Sin título

Descripción (opcional)

Por favor indique su conformidad y participación voluntaria \*

Sí, estoy de acuerdo.







## Anexo 10. Matriz de consistencia

<b>Matriz de consistencia</b>							
Título: Resiliencia y compromiso docente durante la pandemia por Covid-19 en la Red 13 - Ugel 6, Ate, 2020							
Autor: Br. Tarcila Trinidad Anglas							
<b>Problema</b>	<b>Objetivos</b>	<b>Hipótesis</b>	<b>Variables e indicadores</b>				
<p><b>Problema General:</b> ¿Cuál es la influencia de la resiliencia en el compromiso docente durante la pandemia por Covid-19 en la Red 13 - Ugel 6, Ate, 2020?</p> <p><b>Problemas Específicos:</b> ¿Cuál es la influencia del enriquecimiento de los vínculos prosociales en el compromiso docente durante la pandemia por Covid-19 en la Red 13 - Ugel 6, Ate, 2020?</p> <p>¿Cuál es la influencia de la fijación de límites claros y firmes en el compromiso docente durante la pandemia por Covid-19 en la Red 13 -Ugel 6, Ate, 2020?</p> <p>¿Cuál es la influencia del aprendizaje de habilidades para la vida en el compromiso docente durante la pandemia por Covid-19 en la Red 13 - Ugel 6, Ate, 2020?</p> <p>¿Cuál es la influencia del afecto y apoyo en el compromiso docente durante la pandemia por Covid-19 en la Red 13 - Ugel 6, Ate, 2020?</p>	<p><b>Objetivo general:</b> Determinar la influencia de la resiliencia en el compromiso docente durante la pandemia por Covid-19 en la Red 13 - Ugel 6, Ate, 2020</p> <p><b>Objetivos específicos:</b> Determinar la influencia del enriquecimiento de los vínculos prosociales en el compromiso docente durante la pandemia por Covid-19 en la Red 13 - Ugel 6, Ate, 2020.</p> <p>Determinar la influencia de la fijación de límites claros y firmes en el compromiso docente durante la pandemia por Covid-19 en la Red 13 - Ugel 6, Ate, 2020.</p> <p>Determinar la influencia del aprendizaje de habilidades para la vida en el compromiso docente durante la pandemia por Covid-19 en la Red 13 - Ugel 6, Ate, 2020</p> <p>Determinar la influencia del afecto y apoyo en el compromiso docente durante la pandemia porCovid-19 en la Red 13 - Ugel 6, Ate, 2020.</p>	<p><b>Hipótesis General</b> La resiliencia influye de manera significativa en el compromiso docente durante la pandemia por Covid-19 en la Red 13 - Ugel 6, Ate, 2020</p> <p><b>Hipótesis específica</b> El enriquecimiento de los vínculos prosociales influye de manera significativa en el compromiso docente durante la pandemia Covid-19 en la Red 13 - Ugel 6, Ate, 2020.</p> <p>La fijación de límites claros y firmes influye de manera significativa en el compromiso docente durante la pandemia Covid-19 en la Red 13 - Ugel 6, Ate, 2020.</p> <p>El aprendizaje de habilidades para la vida influye de manera significativa en el compromiso docente durante la pandemia Covid-19 en la Red 13 - Ugel 6, Ate, 2020.</p> <p>El afecto y apoyo influye de manera significativa en el compromiso docente durante la pandemia Covid-19 en la Red 13 - Ugel 6, Ate, 2020.</p>	<b>Variable 1: Resiliencia</b>				
			<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Ítems</b>	<b>Escala de medición</b>	<b>Niveles y rangos</b>
			Enriquecimiento de los vínculos prosociales	<ul style="list-style-type: none"> <li>•Interactuar con otros</li> <li>•Comunicación horizontal</li> <li>•Participación cooperativa</li> </ul>	7, 13, 25, 37, 55, 61, 65, 1, 19, 31, 43, 49	1. Totalmente en desacuerdo 2. en desacuerdo 3 ni de acuerdo ni en desacuerdo 4 de acuerdo 5 totalmente de acuerdo	-  Bajo [69 - 160]  Medio [161 - 252]  Alto [253 - 345]
			Fijación de límites claros y firmes	<ul style="list-style-type: none"> <li>•Acepta políticas y reglas</li> <li>•Elabora y modifica políticas y reglas.</li> </ul>	2, 8, 20, 32, 38, 14, 26		
			Aprendizaje de habilidades para la vida	<ul style="list-style-type: none"> <li>•Desarrollo profesional significativo</li> <li>•Elevada autoestima</li> <li>•Ayuda y recibe de otros educadores.</li> </ul>	3, 9, 15, 21, 27, 33, 39, 45, 51, 57		
			Afecto y apoyo.	<ul style="list-style-type: none"> <li>•Sensación de pertenencia y apoyo</li> <li>•Respalda las actividades de los educadores</li> <li>• Alienta las iniciativas individuales</li> </ul>	4, 28,40, 46, 58, 16, 10, 22, 34, 52		
Establecimiento y transmisión de expectativas elevadas	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Confianza propia de excelencia y el de los demás.</li> <li>•Valora el desempeño de su rol.</li> <li>•Cumple con sus expectativas laborales</li> </ul>	11, 23, 29, 35, 41, 59, 69, 5, 17, 47, 53, 63,67,					

<p>¿Cuál es la influencia del establecimiento y transmisión de expectativas elevadas en el compromiso docente durante la pandemia por Covid-19 en la Red 13 - Ugel 6, Ate, 2020?</p> <p>¿Cuál es la influencia de las oportunidades de participación significativa en el compromiso docente durante la pandemia por Covid-19 en la Red 13 - Ugel 6, Ate, 2020?</p>	<p>Determinar la influencia del establecimiento y transmisión de expectativas elevadas en el compromiso docente durante la pandemia por Covid-19 en la Red 13 - Ugel 6, Ate, 2020.</p> <p>Determinar la influencia de las oportunidades de participación significativa en el compromiso docente durante la pandemia por Covid-19 en la Red 13 - Ugel 6, Ate, 2020.</p>	<p>El establecimiento y transmisión de expectativas elevadas influye de manera significativa en el compromiso docente durante la pandemia Covid-19 en la Red 13 - Ugel 6, Ate, 2020.</p> <p>Las oportunidades de participación significativa influye de manera significativa en el compromiso docente durante la pandemia Covid-19 en la Red 13 - Ugel 6, Ate, 2020.</p>	<p>Oportunidades de participación significativa</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>•Interviene en la adopción de decisiones.</li> <li>•Adquiere habilidades para participar con eficacia</li> <li>•Participa en la celebración de los éxitos de la escuela</li> </ul>	<p>6, 12, 18, 30, 36, 42, 44, 54, 56, 62, 68, 24 48, 50, 60, 64, 66</p>		
<b>Variable 2: Compromiso Docente</b>							
		<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Ítems</b>	<b>Escala de medición</b>	<b>Niveles y rangos</b>	
		Compromiso afectivo.	Entrega laboral Empatía.	1,2,3, 4,5,6,7	1: Totalmente en desacuerdo	Bajo [18 - 41]	
		Compromiso de continuidad.	Fuente de ingresos Oportunidad laboral.	8,9, 10 11,12, 13,	2: en desacuerdo	Medio [42 - 65]	
		Compromiso normativo	Valores, Ética laboral.	14,15 16,17,18	3: Neutral 4: de acuerdo 5: totalmente de acuerdo	Alto [66 - 90]	
<b>Nivel - diseño de investigación</b>	<b>Población y muestra</b>	<b>Técnicas e instrumentos</b>			<b>Método de análisis de datos</b>		
<p><b>Enfoque:</b> Cuantitativo  <b>Tipo:</b> básico  <b>Nivel:</b> Explicativo  <b>Diseño:</b> No experimental, transversal, correlacional-causal</p> $O_x \xrightarrow{R^2} O_y$ <p>Dónde:  O<sub>x</sub>: Valor de la variable independiente: <b>Resiliencia</b>  O<sub>y</sub>: Valor de la variable dependiente: Compromiso docente  R<sup>2</sup>: Prueba de regresión logística ordinal</p> <p><b>Método:</b> Hipotético deductivo</p>	<p><b>Población:</b> 130 docentes de la Red 13 - UGEL 6 de Ate Nivel primaria</p> <p><b>Muestra</b> 97 docentes de la Red 13 - Ugel 6 Ate Nivel primaria</p> <p><b>Muestreo:</b> No probabilístico, aleatorio simple</p>	<p><b>Variable 1:</b> Resiliencia  <b>Técnicas:</b> Encuesta  <b>Instrumentos:</b> Cuestionario  <b>Denominación:</b> Escala de Resiliencia Docente (ER-D)  <b>Autor:</b> Wagnild y Young (1993)  <b>Adaptación:</b> Guerra (2013)  <b>Estructura:</b> 69 ítems  <b>Dimensiones:</b> Enriquecimiento de los vínculos prosociales (12 ítems), Fijación de límites claros y firmes (7 ítems), Aprendizaje de habilidades para la vida (10 ítems), Afecto y apoyo (10 ítems), Establecimiento y transmisión de expectativas elevadas (13 ítems), Oportunidades de participación significativa (17 ítems)</p>			<p><b>Análisis descriptivo:</b> Los datos se agruparán en niveles de acuerdo a los rangos establecidos, los resultados se presentarán en tablas de frecuencias y gráficos estadísticos</p> <p><b>Análisis inferencial:</b> Se usará la prueba de regresión lineal logística ordinal para la comprobación de las hipótesis.</p>		
		<p><b>Variable 2:</b> Compromiso docente  <b>Técnicas:</b> Encuesta  <b>Instrumentos:</b> Cuestionario  <b>Denominación:</b> Escala de compromiso organizacional  <b>Autor:</b> Meyer y Allen (1991)  <b>Adaptación:</b> May, Barroso y Hernández (2020)  <b>Estructura:</b> 18 ítems  <b>Dimensiones:</b> Compromiso afectivo (7 ítems), Compromiso de continuidad (6 ítems), Compromiso Normativo (5 ítems)</p>					