



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE DOCTORADO EN
PSICOLOGÍA**

**Resiliencia, compromiso organizacional y ansiedad social en
docentes del sector público, del distrito de Santa María, 2021**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Doctora en Psicología

AUTORA:

Ugarte Dionicio, Sixta Julissa (ORCID: 0000-0002-1211-8351)

ASESOR:

Dr. Flores Morales, Jorge Alberto (ORCID: 0000-0002-3678-5511)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Desarrollo organizacional

LIMA – PERÚ

2021

DEDICATORIA

A mi esposo, hijos y padres, por el apoyo constante en seguir logrando los objetivos trazados, promoviendo en todo momento el amor a Dios ante situaciones enfrentadas en tiempos difíciles.

AGRADECIMIENTO

A la Universidad César Vallejo, por brindarnos la oportunidad de continuar escalando profesionalmente.

A los docentes de Doctorado en Psicología que han conllevado al fortalecimiento de las competencias en cada ciclo.

A mi familia, por su apoyo constante para lograr el objetivo trazado.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

| | |
|---|------|
| DEDICATORIA | ii |
| AGRADECIMIENTO | iii |
| Índice de tablas | v |
| Índice de gráficos y figuras | vii |
| Resumen | viii |
| Abstract | ix |
| I. INTRODUCCIÓN | 1 |
| II. MARCO TEÓRICO | 6 |
| III. METODOLOGÍA | 21 |
| 3.1 Tipo y diseño de investigación | 21 |
| 3.2 Variables y operacionalización | 21 |
| 3.3 Población | 23 |
| 3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos | 24 |
| 3.5 Procedimientos | 26 |
| 3.6 Método de análisis de datos | 26 |
| 3.7 Aspectos éticos | 27 |
| IV. RESULTADOS | 28 |
| V. DISCUSIÓN | 52 |
| VI. CONCLUSIONES | 59 |
| VII. RECOMENDACIONES | 63 |
| VIII. PROPUESTA | 64 |
| IX. REFERENCIAS | 69 |

Índice de tablas

| | |
|---|----|
| Tabla 1. Distribución de la población | 21 |
| Tabla 2. Niveles de la variable resiliencia | 22 |
| Tabla 3. Niveles de las dimensiones de la variable resiliencia | 23 |
| Tabla 4. Niveles de la variable compromiso organizacional | 23 |
| Tabla 5. Niveles de las dimensiones de la variable compromiso organizacional | 23 |
| Tabla 6. Niveles de la variable ansiedad social | 23 |
| Tabla 7. Niveles de las dimensiones de la variable ansiedad social | 23 |
| Tabla 8. Prueba de bondad de ajuste del modelo resiliencia y el compromiso organizacional sobre ansiedad social | 23 |
| Tabla 9. Información sobre el ajuste del modelo de incidencia de la resiliencia y el compromiso organizacional sobre ansiedad social | 23 |
| Tabla 10. Pseudo R-cuadrado del modelo de incidencia de la resiliencia y el compromiso organizacional sobre ansiedad social | 23 |
| Tabla 11. Estimación de los parámetros de regresión logística ordinal para del modelo de incidencia de la resiliencia y el compromiso organizacional sobre ansiedad social | 23 |
| Tabla 12. Prueba de bondad de ajuste del modelo resiliencia y el compromiso organizacional sobre la dimensión hablar en público/interacción con personas de autoridad | 23 |
| Tabla 13. Información sobre el ajuste del modelo de incidencia de la resiliencia y el compromiso organizacional sobre la dimensión hablar en público | 23 |
| Tabla 14. Pseudo R-cuadrado del modelo de incidencia de la resiliencia y el compromiso organizacional sobre dimensión hablar en público/interacción con personas de autoridad | 23 |
| Tabla 15. Estimación de los parámetros de regresión logística ordinal para del modelo de incidencia de la resiliencia y el compromiso organizacional sobre la dimensión hablar en público/interacción con personas de autoridad | 23 |
| Tabla 16. Prueba de bondad de ajuste del modelo resiliencia y el compromiso organizacional sobre la dimensión interacción con desconocidos | 23 |
| Tabla 17. Información sobre el ajuste del modelo de incidencia de la resiliencia y el compromiso organizacional sobre la dimensión interacción con desconocidos | 23 |
| Tabla 18. Pseudo R-cuadrado del modelo de incidencia de la resiliencia y el compromiso organizacional sobre dimensión interacción con desconocidos | 23 |
| Tabla 19. Estimación de los parámetros de regresión logística ordinal para del modelo de incidencia de la resiliencia y el compromiso organizacional sobre la dimensión interacción con desconocidos | 23 |

| | |
|---|----|
| Tabla 20. Prueba de bondad de ajuste del modelo resiliencia y el compromiso organizacional sobre la dimensión interacción con el sexo opuesto | 23 |
| Tabla 21. Información sobre el ajuste del modelo de incidencia de la resiliencia y el compromiso organizacional sobre la dimensión interacción con el sexo opuesto | 23 |
| Tabla 22. Pseudo R-cuadrado del modelo de incidencia de la resiliencia y el compromiso organizacional sobre dimensión interacción con el sexo opuesto | 22 |
| Tabla 23. Estimación de los parámetros de regresión logística ordinal para del modelo de incidencia de la resiliencia y el compromiso organizacional sobre la dimensión interacción con el sexo opuesto | 23 |
| Tabla 24. Prueba de bondad de ajuste del modelo resiliencia y el compromiso organizacional sobre la dimensión expresión asertiva | 23 |
| Tabla 25. Información sobre el ajuste del modelo de incidencia de la resiliencia y el compromiso organizacional sobre la dimensión expresión asertiva | 23 |
| Tabla 26. Pseudo R-cuadrado del modelo de incidencia de la resiliencia y el compromiso organizacional sobre dimensión expresión asertiva | 23 |
| Tabla 27. Estimación de los parámetros de regresión logística ordinal para del modelo de incidencia de la resiliencia y el compromiso organizacional sobre la dimensión expresión asertiva | 23 |
| Tabla 28. Prueba de bondad de ajuste del modelo resiliencia y el compromiso organizacional sobre la dimensión quedar en evidencia o en ridículo | 23 |
| Tabla 29. Información sobre el ajuste del modelo de incidencia de resiliencia y el compromiso organizacional sobre la dimensión quedar en evidencia/ridículo | 23 |
| Tabla 30. Pseudo R-cuadrado del modelo de incidencia de la resiliencia y el compromiso organizacional sobre dimensión quedar en evidencia o en ridículo | 23 |
| Tabla 31. Estimación de los parámetros de regresión logística ordinal para del modelo de incidencia de la resiliencia y el compromiso organizacional sobre la dimensión quedar en evidencia o en ridículo | 23 |

Índice de gráficos y figuras

| | |
|--|----|
| Figura 1. Niveles de la variable resiliencia | 21 |
| Figura 2. Niveles de la variable compromiso organizacional | 22 |
| Figura 3. Niveles de la variable ansiedad social | 23 |

Resumen

En la presente investigación se propuso como objetivo general determinar la incidencia de la resiliencia y el compromiso organizacional en la ansiedad social de los docentes del sector público, del distrito de Santa María, 2021. Metodológicamente la investigación fue de tipo básica, el enfoque fue cuantitativo toda vez que se utilizaron procedimientos estadísticos para la prueba de las hipótesis, el diseño de investigación fue no experimental transeccional o transversal causal, sobre la población estuvo conformada por 103 docentes de tres instituciones educativas públicas en el distrito de San María, provincia de Huaura. Los instrumentos que se utilizaron para la recolección de información fueron el Cuestionario de Ansiedad Social para adultos (CASO – A 30), la Escala de Resiliencia de Connor & Davidson y la Escala de compromiso organizacional de Meyer y Allen. La prueba inferencial de contraste de las hipótesis fue la regresión logística ordinal, respecto a la hipótesis general de investigación los resultados obtenidos fueron valores sig iguales a 0,000 y 0,011 que permiten concluir que la resiliencia y el compromiso organizacional influyen en la ansiedad social, además se establece que las variables independientes permiten predecir a la variable dependiente.

Palabras clave: resiliencia, afectividad, organización, interacción social

Abstract

In this research, it was proposed as a general objective to determine the incidence of resilience and organizational commitment in social anxiety of public sector teachers, Santa María district, 2021. Methodologically the research was of a basic type, the approach was quantitative. Since statistical procedures were used to test the hypotheses, the research design was non-experimental, transectional or causal transversal, on the population it was made up of 103 teachers from three public educational institutions in the district of San María, province of Huaura. The instruments used to collect information were the Social Anxiety Questionnaire for adults (CASE - A 30), the Connor & Davidson Resilience Scale and the Meyer and Allen Organizational Commitment Scale. The inferential test of contrast of the hypotheses was the ordinal logistic regression, with respect to the general research hypothesis, the results obtained were sig values equal to 0.000 and 0.011 that allow to conclude that resilience and organizational commitment influence social anxiety. states that independent variables allow predicting the dependent variable.

Keywords: resilience, affectivity, organization, social interaction.

Resumo

Nesta pesquisa, foi proposto como objetivo geral determinar a incidência de resiliência e comprometimento organizacional na ansiedade social de professores do setor público, distrito de Santa María, 2021. Metodologicamente a pesquisa foi de tipo básico, a abordagem foi quantitativa. foram utilizados para testar as hipóteses, o desenho da pesquisa foi não experimental, transversal ou causal transversal, na população foi composta por 103 professores de três instituições públicas de ensino do distrito de San María, província de Huaura. Os instrumentos utilizados para a coleta de informações foram o Social Anxiety Questionnaire para adultos (CASE - A 30), a Escala de Resiliência de Connor e Davidson e a Escala de Compromisso Organizacional de Meyer e Allen. O teste inferencial de contraste das hipóteses foi a regressão logística ordinal, com relação à hipótese geral de pesquisa, os resultados obtidos foram valores sig iguais a 0,000 e 0,011 que permitem concluir que resiliência e comprometimento organizacional influenciam a ansiedade social, além disso para estabelecer que as variáveis independentes permitem prever a variável dependente.

Palavras-chave: resiliência, afetividade, organização, interação social

I. INTRODUCCIÓN

En tiempos de la actual pandemia se ha convertido en una necesidad personal y organizacional, el desarrollo de ciertas capacidades que permitan enfrentar aspectos que puedan influir negativamente en la dimensión emocional de los trabajadores, una de esas capacidades es la resiliencia, la cual permite al individuo superar situaciones que puedan dañarnos emocionalmente o ser traumáticas, se constituye la resiliencia en una forma de afrontar situaciones adversas. Sin embargo, este concepto ha tenido una evolución considerable que ha modificado la percepción de la misma, al punto que puede ser entendida como adaptabilidad, capacidad, conjunción de factores internos y externo al individuo y adaptación (García y Domínguez, 2013).

Es innegable el valor que cobra en la actualidad la resiliencia, cuando se puede observar que la pandemia derivada del coronavirus 19 viene dejando millones de muertos a nivel mundial y miles a nivel nacional, hasta el momento en el Perú se han registrado 195 047 fallecidos (Fuente: MINSA), con lo cual el luto ante la pérdida de los seres queridos afecta seriamente a las personas, las mismas que tienen que sobrellevar este luto para poder sobrellevar las necesidades económicas que puedan presentarse y con ello integrarse difícilmente al campo laboral; para el caso específico de las escuelas hasta el mes de julio de 2020 se han registrado alrededor de 400 docentes fallecidos (Fuente: Diario El Comercio).

El compromiso organizacional es entendido como la identificación que tiene el trabajador con los ideales, con la misión y visión y con el deseo de lograr los objetivos de la organización, lo cual redirecciona sus energías y creatividad al cumplimiento de las metas organizacional. El compromiso organizacional ha sido ampliamente estudiado a nivel nacional e internacional debido a la significancia que tiene para las empresas u organizaciones, toda vez que permite conocer las dimensiones que se encuentran relacionadas al compromiso, las cuales van desde la motivación, la identidad, el clima o la cultura organizacional, se encuentra ampliamente demostrado que un mayor nivel de compromiso organizacional conlleva a mayores niveles de rendimiento laboral, de productividad, de eficiencia

y eficacia. Ruiz (2013) nos dijo que los valores que sustentan las motivaciones del personal pueden diferir de los de la organización, por lo cual es importante conocer para los directivos de las organizaciones los principios que dirigen la motivación, ya que permitirá fundamentar estrategias para lograr un mayor compromiso organizacional.

En el presente estudio se ha considerado la investigación y evaluación de la ansiedad social o interpersonal que es entendida como aquella angustia, temor, miedo o preocupación que experimentan ciertas personas en determinados contextos sociales, particularmente al entrar en contacto con otras personas o al exponerse a ser juzgado por los demás.

En este sentido tenemos que es importante conocer la influencia que puedan tener la resiliencia y el compromiso organizacional respecto a la ansiedad social, para lo cual el estudio se va a enfocar en la evaluación de 103 docentes de tres instituciones educativas públicas: I.E.E Luis Fabio Xammar Jurado, I.E 20374 San Bartolomé y la I.E Agropecuario 15, todas ubicadas en la jurisdicción de la provincia de Huaura, distrito de Santa María. En dichas Instituciones Educativas hasta el momento se han observado respecto a la conducta de los procesos que los niveles de compromiso organizacional se encuentran entre los niveles moderado y alto, debido principalmente a que muchos de los docentes han tenido contacto con personas cercanas que se han visto seriamente afectadas por el coronavirus, incluso han perdido familiares por dicha pandemia, pero los niveles de compromiso se han ido recuperando considerando que se ha iniciado un lento proceso de fortalecimiento de la capacidad de resiliencia lo cual les ha permitido adaptarse a las actuales circunstancias de trabajo remoto, labor en la cual muchos docentes son nobeles, considerando que se ha observado que un importante número de docentes no tenían dominio de las herramientas tecnológicas de comunicación o no habían desarrollado sus competencias digitales.

El desarrollar una comunicación más individualizada en el trabajo remoto a partir de la estrategia Aprendo en Casa, mantener comunicación continua con los estudiantes y los padres de familia, ha conllevado a que se manifiesten conductas

que reflejan ciertos niveles de ansiedad social, ya que el docente se siente muchas veces evaluado y juzgado por los padres de familia y los directivos que realizan el proceso de monitoreo, en algunos casos se ha agudizado el problema de la ansiedad social que ya presentaban algunos docentes.

Consideramos que el estudio del nivel de influencia que presentan la resiliencia y el compromiso organizacional en la ansiedad social es importante en el sentido que nos permitirá construir explicaciones concretas de su interrelación e influencia a partir de la revisión teórica de las propuestas de diversos investigadores nacionales e internacional, con lo cual se enriquecerá el corpus teórico de cada una de las variables, a su vez que consideramos que es uno de los primeros estudios multivariados en el contexto específico donde se desarrollará, los resultados estadísticos acordes a un enfoque de investigación cuantitativa permitirán establecer estrategias a los docentes y directivos que permitan superar los niveles negativos de la ansiedad, así como fortalecer la resiliencia y el compromiso organizacional, metodológicamente consideramos que el estudio permitirá reforzar la validez de los instrumentos de investigación para el contexto nacional y local. En el campo profesional se hace necesario identificar los niveles de cada variable a fin de establecer qué factores pueden ser influyentes y con ello proponer acciones que los potencien de ser positivos o los limiten de ser negativos dichos factores, además el estudio permite afianzar las competencias investigativas de la investigadora.

El estudio ha contemplado como problema general: ¿Cómo la resiliencia y el compromiso organizacional inciden en la ansiedad social en los docentes del sector público, del distrito de Santa María, 2021?, para lo cual los problemas específicos serían: Primer problema específico: ¿Cómo inciden la resiliencia y el compromiso organizacional en la dimensión hablar en público/interacción con personas de autoridad en los docentes del sector público, del distrito de Santa María, 2021? Segundo problema específico: ¿Cómo inciden la resiliencia y el compromiso organizacional en la dimensión interacción con desconocidos en los docentes del sector público, del distrito de Santa María, 2021? Tercer problema específico: ¿Cómo inciden la resiliencia y el compromiso organizacional en la dimensión interacción con el sexo opuesto en los docentes del sector público, del distrito de

Santa María, 2021? Cuarto problema específico: ¿Cómo inciden la resiliencia y el compromiso organizacional en la dimensión expresión asertiva de molestia, desagrado y enfado en los docentes del sector público, del distrito de Santa María, 2021? Quinto problema específico: ¿Cómo inciden la resiliencia y el compromiso organizacional en la dimensión quedar en evidencia o en ridículo en los docentes del sector público, del distrito de Santa María, 2021?

Respecto al objetivo general de investigación será: Determinar la incidencia de la resiliencia y el compromiso organizacional en la ansiedad social de los docentes del sector público, del distrito de Santa María, 2021; y los objetivos específicos serán: Primer objetivo específico: Determinar como la resiliencia y el compromiso organizacional inciden en la dimensión hablar en público/interacción con personas de autoridad en los docentes del sector público, del distrito de Santa María, 2021. Segundo objetivo específico: Determinar como la resiliencia y el compromiso organizacional inciden en la dimensión interacción con desconocidos en los docentes del sector público, del distrito de Santa María, 2021. Tercer objetivo específico: Determinar como la resiliencia y el compromiso organizacional inciden en la dimensión interacción con el sexo opuesto en los docentes del sector público, del distrito de Santa María, 2021. Cuarto objetivo específico: Determinar como la resiliencia y el compromiso organizacional inciden en la dimensión expresión asertiva de molestia, desagrado y enfado en los docentes del sector público, del distrito de Santa María, 2021. Quinto objetivo específico: Determinar como la resiliencia y el compromiso organizacional inciden en la dimensión quedar en evidencia o en ridículo en los docentes del sector público, del distrito de Santa María, 2021.

Respecto a la hipótesis general de la investigación, tenemos: La resiliencia y el compromiso organizacional inciden en la ansiedad social de los docentes del sector público, del distrito de Santa María, 2021. Las hipótesis específicas formuladas fueron: Hipótesis específica 1: La resiliencia y el compromiso organizacional inciden en la dimensión hablar en público/interacción con personas de autoridad en los docentes del sector público, del distrito de Santa María, 2021. Hipótesis específica 2: La resiliencia y el compromiso organizacional inciden en la dimensión interacción

con desconocidos en los docentes del sector público, del distrito de Santa María, 2021. Hipótesis específica 3: La resiliencia y el compromiso organizacional inciden en la dimensión interacción con el sexo opuesto en los docentes del sector público, del distrito de Santa María, 2021. Hipótesis específica 4: La resiliencia y el compromiso organizacional inciden en la dimensión expresión asertiva de molestia, desagrado y enfado en los docentes del sector público, del distrito de Santa María, 2021. Hipótesis específica 5: La resiliencia y el compromiso organizacional inciden en la dimensión quedar en evidencia o en ridículo en los docentes del sector público, del distrito de Santa María, 2021.

II. MARCO TEÓRICO

Respecto a los antecedentes nacionales tenemos que Salvador y Sánchez (2018) en su estudio llevado a cabo en una red educativa mencionaron que un liderazgo directivo eficaz es determinante en cuanto al nivel de compromiso organizacional docente; se demostró que las dimensiones del liderazgo directivo establecimiento de metas, la gestión de recursos de manera estratégica y expectativas y la promoción y participación del desarrollo profesional se encuentran relacionados al compromiso organizacional docente. Inga y Segura (2019) llegaron a concluir en su estudio que la satisfacción laboral mantiene una relación directa con el compromiso organizacional, además de ellos demostraron que los mayores niveles de satisfacción de los docentes están referidos a las condiciones físicas, a las relaciones sociales, el desarrollo personal seguido de los beneficios laborales y remunerativos. Además, en la investigación se determinó que el compromiso de continuidad y el normativo es preponderante en las instituciones educativas evaluadas.

Talledo (2019) en su investigación llegó a concluir que la inteligencia emocional influye en las habilidades sociales, asimismo, docentes que presentaban una ansiedad leve alcanzaban un alto desarrollo de sus habilidades sociales; la inteligencia emocional contribuye al incremento de los niveles de desempeño docente, particularmente en los aspectos de motivación, empatía, autoconciencia, autorregulación y manejo de relaciones. Canchihuaman (2020) en su tesis doctoral establece importantes conclusiones respecto al análisis de la depresión y la ansiedad, de esta manera concluye que ambas variables se encuentran relacionadas y a su vez de determinó que son trastornos que aquejan en forma representativa al personal de las organizacionales, asimismo se determinó que en una organización donde predomina un nivel moderado de depresión predomina un nivel leve de ansiedad.

En su investigación doctoral Salvador (2020) concluyó que el compromiso organizacional general mantiene una relación con los riesgos psicosociales, siendo los principales factores de riesgo la diversidad y contenido de la labor a desarrollar, los niveles de supervisión, el interés por parte del personal, la retribución, el

desempeño del rol y el apoyo social en la organización, además las dimensiones continuidad, afectiva y normativa del compromiso organizacional se relacionan con dichos riesgos psicosociales.

Entre los estudios internacionales que son asumidos como antecedentes de investigación tenemos a la investigación de Hidalgo, Acle, García y Tovalín (2019) establecieron que los maestros que evidencian bajos niveles de desgaste emocional demuestran mayor eficacia profesional, a su vez demuestran conductas resilientes y un buen nivel de compromiso laboral, mientras que aquellos que presentan desgaste emocional son menos eficaces en el cumplimiento de sus labores, además son menos resilientes y presentan un bajo nivel de compromiso laboral. Por su parte Ojeda, Talavera y Berrelleza (2016) concluyeron en su investigación la satisfacción laboral de los docentes se incrementa en la medida que se llevan a cabo acciones encaminadas a lograr el bienestar y valoración de su contribución al cumplimiento de las metas del personal en la organización, asimismo si se brinda apoyo por parte de la institución a los docentes esto conlleva que mejore el estado de ánimo y la percepción que se tiene del trabajo, asumiéndolo como una actividad agradable, esto a su vez beneficia el desempeño laboral.

Serrano (2016) en su tesis doctoral establece como conclusión que el equilibrio psicológico hace que los docentes se encuentra a gusto con ciertas rutinas, el entorno laboral positivo brinda la confianza y seguridad necesarias para que la autoestima se incremente, en el sentido que se sienten más eficaces; respecto a la resiliencia se tiene que se demuestra la mejora de resultados en momentos difíciles o de pérdida, gracias al desarrollo de la resiliencia a partir del conocimiento de sus propias fortalezas. La resiliencia favorece el crecimiento positivo individual pero respaldado por la pasión, la integridad y el compromiso docente.

En su investigación Díaz y Barra (2017) concluyeron que la resiliencia se correlaciona con la satisfacción laboral en los docentes, sin embargo, indican en el estudio que la resiliencia permite mostrar un desempeño profesional positivo a pesar de la complejidad del escenario de desempeño docente (incluye aspectos

tales como la intensificación del trabajo, falta de tiempo y descansos en la jornada, escasez de recursos, sensación de abandono entre otros). De esta manera la resiliencia le permite al docente superar las situaciones difíciles no ser afectados en su totalidad por las adversidades y alcanzar sus metas trazadas.

En su tesis doctoral Vicente (2017) concluyó que los aspectos positivos de la labor del docente incrementan la eficacia, es así que en condiciones estresantes le brindan recursos necesarios para afrontar y manejar las demandas de la situación, asimismo, la resiliencia se manifiesta mayoritariamente en docentes del sexo femenino, de igual forma los docentes cuyas edades se encuentren en el rango de 46 a 55 años y con un tiempo de servicios mayor a 20 años presenta mayor resiliencia. En la tesis se estableció la relación entre el burnout y la resiliencia, la resiliencia es una capacidad para superar dificultades y problemas del diario vivir en el cual intervienen una serie de factores personales, familiares, sociales y culturales. Finalmente concluye que desarrollar la autoestima, la identificación organizacional, la conciencia crítica implica que se aprendan habilidades sociales mediadoras de la resiliencia.

La primera variable de investigación es la resiliencia, concepto que ha cobrado importancia en los últimos años en materia de salud mental, de acuerdo con Benítez y Barrón (2018) definieron como la competencia de las personas para enfrentar los problemas, brindarles solución y fortalecerse al enfrentarlos, esto quiere decir que al momento de sobrellevar las adversidades las personas experimentan una transformación interna que le permite desarrollar una mayor seguridad para tomar decisiones que sean positivas y beneficiosas para su vida. Mandujano, Domínguez, y Gaxiola (2020) asumen que la resiliencia es un atributo adaptativo a situaciones traumáticas y que permite superarlas, permite que el individuo se adapte a circunstancias extenuantes, estas situaciones generalmente son factores de riesgo psicosocial que pueden agudizar el desarrollo psicológico de las personas, la resiliencia requiere de la existencia de un riesgo, la presencia de conductas para superar el riesgo y la competencia adaptativa.

Cortés y Leiva (2012) respecto a la resiliencia la concibieron como aquella capacidad individual para superar adversidades o riesgos, mediante el libre uso de ciertos factores externos o internos del individuo, lo cual implica que las personas utilicen en forma eficiente su voluntad y empleen estrategias comunicativas, sociales y afectivas, de tal forma que le permitan identificar, afrontar y transformar el evento ante la calamidad, el cambio se produce por aspectos relacionados con las posibilidades que se desprenden de las experiencias o el contexto de las personas.

Grotberg (1996) consideró que la resiliencia es una capacidad general que permite a las personas o comunidades realizar una prevención o minimización de las consecuencias perjudiciales producidas por las adversidades. La resiliencia fortalece la vida de las personas resilientes, esto implica que las conductas resilientes son claras respuestas a las dificultades o problemas, el desenvolvimiento de una conducta con normalidad en circunstancias adversas es un indicador de resiliencia. Sin embargo, la autora expresa que el desarrollo de la resiliencia no necesariamente es una respuesta a las adversidades, sino también puede desarrollarse como forma de prevenir o anticiparse a las forzosas adversidades que puedan ocurrir.

Gaxiola y González (2019) asumieron que de acuerdo a una perspectiva ecológica del desarrollo psicológico es posible la adaptación exitosa en las escuelas ante las amenazas que se puedan presentar, pero se requiere experimentar los efectos de factores que brinden protección, estos factores pueden ser de contexto o individuales; de acuerdo su estudio la resiliencia es una variable individual protectora que permite la conjunción de una serie de cualidades como el optimismo, el afrontamiento e incluso el sentido del humor. Delhom, Satorres, & Meléndez (2020) consideran que la resiliencia favorece la adaptación positiva y que a su vez es un mecanismo de protección autorregulador que se desarrolla ante probables efectos a circunstancias difíciles o estresantes.

Granados, Alvarado y Carmona (2017) a partir de la revisión teórica respecto a las definiciones de la resiliencia y concepciones desde distintas ciencias

concluyeron que la resiliencia es un concepto complejo ya que ha sido entendido como una capacidad, como un proceso, como una adaptación, cualidad, habilidad o estrategia de afrontamiento ante los embates de la vida y las dificultades que se presentan a diario. Los autores nos hablan de la resiliencia comunitaria, ya que la reducción de los efectos de las condiciones sociales adversas, es posible a través del apoyo de las redes humanas, la cultura y la comunidad. El ser humano es un ser socio-cultural y político, en consecuencia, el desarrollo de la resiliencia responde al momento histórico y al contexto social.

La resiliencia en el campo laboral cobra una vital importancia, al respecto Portella y Liberalesso (2015) expresaron que la resiliencia está asociada con la regulación emocional para confrontar la adversidad. Las ventajas de la regulación incluyen las siguientes: mayor adaptación del sistema cardiovascular e inmunológico; mayores recursos cognitivos, incluido el sentido de eficacia de los elfos; mayor capacidad para buscar apoyo social; mayor capacidad para adaptarse a la intensidad de eventos estresantes; mayor integración cognitiva y afectiva; mecanismos de defensa más maduros; bajo neuroticismo (rasgo de personalidad relacionado con síntomas de depresión, ansiedad e infelicidad); una mayor conciencia; el uso de estrategias de afrontamiento proactivas; y mayor satisfacción con la vida.

Olórtogui (2008) ofrece una definición de la resiliencia, la cual es entendida como aquella capacidad que permite a las personas adquirir logros, así como lograr un desarrollo social en forma aceptable, a pesar de las circunstancias estresantes o las situaciones difíciles que pueden conllevar a la manifestación riesgosa de cambios negativos. De esta forma el autor asume que la resiliencia es una cualidad propia de las personas que abarca no solamente la entereza ante la desgracia, además la oportunidad de adquirir aprendizajes de las situaciones desestabilizadoras y desdichadas. Considerando lo anterior la resiliencia no implica vivir con absolutamente normalidad ignorando las consecuencias o efectos de situaciones conflictivas, problemas particulares o adversidades, sino, poder comportarse de una forma equilibrada y consciente, demostrando adaptación ante dichas circunstancias, por lo cual es inevitable que marquen de alguna forma el

estado psicológico o físico de las personas que asumen en forma resiliente los problemas.

Es importante asumir a la resiliencia desde otros enfoques, tal como lo manifiestan Forján y Morelatto (2018), quienes consideran que la resiliencia no solo es un factor individual asociado directamente a la personalidad, sino que es parte de un conjunto de factores que tienen que ver con las relaciones y el ecosistema del individuo, es así que consideran que los factores contextuales pueden favorecer la protección como el riesgo, la resiliencia está en función a factores personales y contextuales. Por lo cual consideran que la resiliencia docente se constituye en un proceso de carácter individual, colectivo y relacional. Lo anterior es concordante con lo que propone Sierra, Sevilla, y Martín (2019) al analizar a la resiliencia desde una perspectiva triádica, que abarca las cualidades positivas y los recursos personales con que cuenta el individuo, su ambiente familiar donde pueda encontrar apoyo y las redes sociales que le ofrezcan ayuda y refuercen su adaptación.

Villalobos y Assaél (2018) analizan la presencia de la resiliencia en el caso de los docentes, partiendo de que inicialmente el concepto de resiliencia era visto como una cualidad o capacidad adaptativa o de recuperación ante cierta situación adversa, sin embargo esta forma de entenderla cambia desde una concepción individual hacia la importancia del contexto. Para el caso de la resiliencia docente los autores asumen que tiene que ver con la capacidad de recuperación o la utilización de la energía con el propósito de lograr objetivos educativos pero ante situaciones adversas, la resiliencia es la capacidad que les permite conservar el compromiso con la enseñanza a pesar de las adversidades, desafíos del trabajo, con lo cual no solamente se sobrevive sino que se logra cierto grado de prosperidad, por ende la resiliencia docente no es una cualidad innata, sino que se aprende, además de ser dinámica que resulta de una interacción del docente con su entorno en determinado tiempo.

Las dimensiones de la resiliencia son la competencia personal y tenacidad, que es entendida como la habilidad de depender de uno mismo y no de terceras

personas, reconociendo sus propias capacidades, fortalezas y debilidades (Carpio, 2015). Luzón (2015) consideró que esta dimensión se manifiesta cuando las personas llevan a cabo sus labores o se desempeñan de forma eficiente, es la seguridad que tienen las personas para enfrentar las situaciones diarias, recurriendo a los medios necesarios para lograr sus objetivos, la tenacidad es aquella fortaleza que dinamiza a las personas para continuar con ahínco y sin rendirse en el logro de las metas. La tenacidad se constituye en un importante indicador de la satisfacción con la vida ya que permitirá resistir y persistir ante las dificultades brindando mayor confianza en sí mismos a las personas para enfrentar cada problema, por ende, los motiva y esto conlleva a valorar en forma positiva la trayectoria de la vida (López, 2017).

Confianza en el propio instinto y fortalecimiento bajo estrés, esta dimensión según Valenzuela (2017) refirió a la tolerancia respecto las consecuencias negativas de situaciones estresantes, es la capacidad para sobrellevar y resistir las adversidades teniendo una expectativa positiva sobre las acciones personales realizadas. Esta dimensión se refiere a la capacidad de confiar en sí mismo, en sus competencias, habilidades y destrezas y en cómo se reaccionará ante situaciones difíciles e inesperadas Cruz (2019). El fortalecimiento bajo el estrés consiste en la tendencia de las personas a mejorar progresivamente las condiciones de vida y ser constantes para alcanzar las metas personales superando los obstáculos que se presenten, para ello se debe confiar en las fuerzas y convicciones personales (Luzón, 2015).

Aceptación positiva del cambio, según Valenzuela (2017) esta dimensión está referida a la tolerancia que se tiene antes los cambios en distintos entornos, además incluye las habilidades de flexibilidad y adecuación a nuevas circunstancias, a la posibilidad de establecer relaciones interpersonales a fin de conseguir apoyo y crecimiento individual. Carpio (2015) respecto a esta dimensión expresa conductas resilientes, como la adaptación positiva, perspectiva de estabilidad en la vida, aceptación de la vida y un sentimiento de paz ante la adversidad.

Control, esta dimensión de acuerdo con Córdova y Gonzáles (2018) es una característica que tiene la capacidad de brindar comodidad y guía a las personas de acuerdo con aquello que desean; el control es una sensación que incrementa la capacidad para enfrentar las adversidades, conllevando a una actuación activa; el control personal y conductual ejercido por las persona requieren de práctica y conocimientos necesarios; en este sentido el control sobre las circunstancias se sustenta en el autocontrol y en la percepción de control. Esto lo confirmó López (2017) cuando sustentó que el control personal se refiere a todas aquellas creencias del individuo según las clases la conducta individual conlleva a controlar su vida y el entorno que le rodea.

Influencias espirituales, esta dimensión de acuerdo con Córdova y Gonzáles (2018) la resiliencia se sustento en el hecho de que la persona posee una serie de principios que le brindan significado a la vida, buscan alternativas de solución en situaciones que escapan al raciocinio, implica una forma de relacionarse con un ser superior con una fuerza que nos guía y orienta en el devenir diario, estos principios se manifiestan en las experiencias emocionales que conlleva a meditar y asignarle un valor a la vida.

La segunda variable de investigación es el compromiso organizacional, Luthans (2012) definió como una fuerte disposición a convertirse en miembro de la organización, una alta disposición a la organización, a creer y aceptar los valores y metas de la organización; el autor concluyó que el compromiso organizacional se puede interpretar como la lealtad de uno hacia la organización, donde cada miembro presta atención al progreso de la organización de manera continua. En este sentido el compromiso organizacional refleja el involucramiento que tienen los trabajadores en su organización, el sentido de pertenencia mediante el cual se acrecienta la continuidad laboral, la actitud de lealtad y la voluntad puesta en el cumplimiento de las tareas lo cual conlleva a que las labores se realicen con eficiencia y eficacia en la búsqueda del cumplimiento de los objetivo y metas institucionales (Greenberg y Baron, 2003).

Nurjanah, Pebianti y Wahyu (2020) respecto al compromiso organizacional manifestaron que se evidencia como una función de las características personales y las funciones situacionales relacionadas con el entorno de trabajo u organización. El compromiso organizacional se establece en conjunto para alcanzar convenientemente el logro de los objetivos organizacionales, estableciéndose el otorgamiento de recompensas y sanciones. Los autores concluyen que el compromiso organizacional es el nivel de confianza en el que los trabajadores se alinean con la organización y sus objetivos y tiene la intención de mantenerse como integrantes de la organización, así como demostrar una actitud de lealtad a la organización. Meyer, Allen y Smith (1993) consideran que el compromiso es aquella condición psicológica que se manifiesta en la interacción que tiene el trabajador con su organización y que incide en su decisión de mantenerse como parte de la organización o abandonarla. Se tiene que la naturaleza del compromiso organizacional entendido como un estado psicológico adquiere diversas y diferentes formas: afectivo, continuo y normativo.

Tuyen (2020) citando a Kumarasinghe (2011) y Hope (2010) consideraron que el compromiso organizacional es un concepto multidireccional de elementos verticales y horizontales. El compromiso horizontal se refiere a la relación de confianza entre los empleados y sus colegas. El compromiso longitudinal se relaciona con el compromiso de los empleados con la organización, es decir, los empleados que creen en la cultura, la ética, la estrategia y el potencial de desarrollo de la organización. Se ha llegado a demostrar que el compromiso organizacional está conformado por factores valiosos como vienen a ser la intención de no abandonar la organización y la satisfacción laboral. De igual forma los trabajadores que tienen una alta confianza en la organización tienen una baja intención de abandonar la organización y un alto nivel de satisfacción laboral.

El compromiso organizacional está relacionado con el grado de participación de los trabajadores en una organización, quienes deciden permanecer y ser leales a la organización; es así que mediante el compromiso organizacional el personal se identifica y se involucra con sus centros laborales y no quieren irse, también se puede definir al compromiso organizacional como el grado de lealtad que

experimentan los trabajadores hacia la organización (Degrafe, Riadi, Hariyadi y Adhimursandi, 2020).

Para Goetendia (2020) el compromiso organizacional es un indicador de común uso en la dirección de los recursos humanos que permite analizar el nivel de lealtad y vínculo con los trabajadores de una empresa u organización, por lo tanto considera que en la medida que el personal se identifica con la organización existirá un creciente compromiso o también cuando se integran los objetivos personales con los objetivos organizacionales.

Tuyen (2020) realizó una medición del compromiso organizacional basado en la escala desarrollada por Allen y Meyer (1990) en la cual se determinó que existen factores que son característicos del compromiso, los cuales son: el bienestar o felicidad de mantenerse en la organización, el orgullo de poder conversar con otras personas acerca de la organización, el sentido de pertenencia hacia la organización, el apego emocional hacia la organización y sus objetivos, y el significado personal que tiene la organización para el trabajador.

Las dimensiones del compromiso organizacional de acuerdo con Allen y Meyer (1990) son las siguientes: Compromiso afectivo, compromiso continuo y compromiso normativo.

Compromiso afectivo, relacionado con la decisión del trabajador de permanecer en la organización debido a una profunda conexión emocional con su centro de trabajo (Luthans, 2011). Meyer, Allen y Smith (1993) consideraron que los empleados con un fuerte compromiso afectivo permanecen en la organización porque así lo desean. Meyer y Allen (1991) explican que esta dimensión está referida al vínculo emocional que los trabajadores forjan respecto a su centro de labores al sentir que sus expectativas y necesidades son satisfechas, particularmente las psicológicas, esto conlleva a que disfruten de su permanencia en el trabajo.

Compromiso de continuidad, es aquel compromiso que se establece a partir de la determinación de las pérdidas que se pueden originar a partir de un despido de la organización. Se determina que permaneciendo en la organización el empleado seguirá recibiendo ingresos que le permitirán satisfacer sus necesidades y cubrir sus gastos, estos ingresos son el salario, los beneficios y promociones (Luthans, 2011). Meyer, Allen y Smith (1993) consideraron que los trabajadores que tienen un fuerte compromiso de continuidad permanecen porque lo necesitan. Meyer y Allen (1991) consideraron que esta dimensión parte de la conciencia que tiene el trabajador respecto a la inversión perdida en esfuerzo y tiempo de abandonar la organización, los costos provenientes de una renuncia a la organización o las mínimas posibilidades de poder encontrar otro trabajo, este compromiso está determinado por el cálculo que realiza el trabajador ante los beneficios a los que renunciaría y la presencia de desempleo en su entorno.

Compromiso normativo, relacionado con la decisión del trabajador de permanecer en una organización porque se ha convertido en su obligación (Luthans, 2011). Meyer, Allen y Smith (1993) consideraron que los trabajadores que tienen un fuerte compromiso normativo permanecen porque sienten que deben hacerlo. Esta dimensión se relaciona al sentido moral del trabajador que se encuentra en el cree en ser leal a la empresa u organización, esta creencia se fortalece con las capacitaciones que refuerzan el sentido del deber, el compromiso normativo está asociado a la reciprocidad, ya que todo beneficio obtenido en el trabajo genera el deber moral de retribuir a la organización (Meyer y Allen, 1991 citados por Arias, 2001).

La tercera variable de la investigación es la ansiedad social, al respecto es importante definir el concepto de ansiedad de acuerdo con Davidoff (2003) es un estado afectivo que se caracteriza por la presencia de sentimientos que permiten anticiparse a una situación de riesgo o peligro, además de la presencia de angustia y una fuerte tendencia a escapar de dichas situaciones, sin embargo dependiendo de sus cualidades se diferencia del miedo. Carrillo y Condo (2016) consideran que la ansiedad es una forma de respuesta adaptativa vista o interpretada como una amenaza o un peligro, en sí no es un problema de salud, pero cuando se manifiesta

en ciertos niveles puede incapacitar al sujeto, es por ello que expresan que la ansiedad entendida como emoción negativa llega a interferir en la capacidad cognitiva limitando el procesamiento de la información.

De acuerdo con Castro (2005) la ansiedad en el campo de la psicología se definió a partir de las reacciones asociadas, por lo cual manifiesta que es una reacción compleja de regular permanencia que abarca aspectos orgánicos, psicológicos y comportamentales en condiciones que son o pueden entenderse como peligrosas, dañinas o perjudiciales y que la persona experimenta como un estado de ánimo desagradable, no placentero o que genera malestar en forma indefinida. Olórtegui (2005) acerca de la ansiedad manifestó que es un sentimiento caracterizado por la presencia de desconfianza, incertidumbre o miedo sin que exista un estímulo presente, a lo cual se suman alteraciones biológicas como el cambio en el ritmo cardíaco, sudoración entre otras, es así que la ansiedad se constituye en una alerta natural que contribuye a afrontar diferentes situaciones diariamente. De acuerdo con Ander-Egg (2016) la ansiedad es un estado de alerta exagerado que se origina en una sensación de peligro no identificado y exagerado, lo cual ocasiona que se produzca un nivel alto de alteración seguido de sentimientos de riesgo, miedo o amenazas.

Al revisar la definición anterior encontramos que la ansiedad es sobre todo una respuesta ante probables amenazas, como es una reacción que abarca diversos componentes y por su naturaleza es de tipo negativo o desagradable. Por lo cual Castro (2005) sobre la ansiedad amplió la definición y expresa que viene a ser una reacción que se manifiesta en situaciones asumidas como peligrosas, es una respuesta adaptativa que viene a ser normal para la protección de la personal, sin embargo hay situaciones en las que la ansiedad es disfuncional llegando a formar parte de una condición conductual psicopatológica. Así, la ansiedad flotante es aquella que carece de vinculación con claves o señales bien precisadas del medio, siendo generada por datos ambientales ambiguos y difusos, percibidos con una cierta confusión y generalizados arbitrariamente. La fobia o ansiedad social pone en manifiesto angustia situacional, miedo excesivo e irracional, lo cual a su vez

provoca que aquellas situaciones laborales o sociales públicas que son temidas sean evitadas para que no se experimente esta ansiedad (Consuegra, 2010).

De acuerdo a la evidencia empírica se tiene que la ansiedad no es un aspecto aislado, sino que mantiene relación con otros elementos o factores, es así que Caballo et al. (2014) consideran que las habilidades sociales o también entendidas como asertividad se constituyen en factores causales de la ansiedad sociales, y esto se evidencia en la conducta que demuestran personas con altos niveles de ansiedad social, ya que se evidencian una pobre actuación en contextos que exigen active sus habilidades sociales.

La ansiedad se puede entender como una respuesta al miedo, sin embargo, los orígenes de la ansiedad tienden a ser difusos al igual que los niveles de ansiedad, por ello Davidoff (2003) manifestó que en ocasiones las personas llegan a tener miedo a las alturas o a la posibilidad de hablar en público, motivo por el cual la causa que provoca la presencia de ansiedad no está bien definida, las personas en ocasiones no saben por qué están ansiosas, el miedo es proporcional en cuanto a su intensidad respecto a la intensidad del mismo peligro, aunque hay experiencias de la persona en las cuales la ansiedad supera a la magnitud del peligro real.

Respecto a la ansiedad social, Salazar (2013) manifestó que las personas que tienen este trastorno se caracterizan por mostrarse muy tímidos en sus relaciones interpersonales o cuando actúan ante las otras personas, en tal sentido que consideran que esta situación afecta su normal desempeño social, además se caracteriza la ansiedad sociales porque el individuo es poco expresivo, baja la mirada, se muestra incómodo, expresa temblor corporal, sudoración, rubor facial, les gusta pasar desapercibidos, en grupos son escasamente activos y retraídos. Esto se debe a que temer hacer el ridículo o que las personas se concentren en su falta de pericia o en su ansiedad.

La ansiedad social o fobia social en cuanto es considerada un trastorno, que viene a ser uno de los más frecuentes a nivel internacional, se caracteriza por su intensidad, por el temor ante situaciones en las que las personas están expuestas

a un probable escrutinio por los demás, los efectos se agudizan desde un malestar hasta la incapacidad social y laboral (Caballo, Salazar, Robles y Arias, 2016). González y Machicao (2016) tomaron la definición de que la ansiedad social es un miedo intenso a determinadas situaciones sociales, tales como las conversaciones, las reuniones o estar expuesto a la observación por parte de otros individuos, ante ello el individuo demuestra temor de ser valorado en forma negativa, de ser víctima de humillaciones o avergonzado, sin embargo, para ser catalogado como el trastorno de ansiedad social TAS es importante que los síntomas duren por un tiempo mayor a seis meses.

Hernández (2018) tomando la caracterización del DSM-5 (2015) enunció los criterios que permiten diagnosticar el trastorno de ansiedad social, entre ellos figuran un miedo intenso a ciertas condiciones sociales, miedo a actuar ya que considera que puede ser evaluado negativamente, las relaciones sociales ocasionan miedo casi siempre por lo cual se evitan, este miedo es persistente por más de seis meses, cabe resaltar que esta ansiedad no es producto del consumo de alguna sustancia. Huamán (2014) explicó que la fobia o ansiedad social responde a determinados factores como pueden ser la edad de inicio que se ubica entre los 14 a 16 años, el género ya que al parecer existe una predominancia en mujeres; las condiciones socioeconómicas y educativa debido a que la ansiedad social es predominante en personas que se ubican en un nivel socioeconómico y educativo bajo; además se han considerado los factores psicosociales, estos pueden ser padres sobreprotectores o caso contrario sin muestras de afecto, insuficiente experiencia social o insuficiente desarrollo de las habilidades sociales, experiencias sociales vividas que hayan sido negativas o que se observaron de los padres, un excesivo nivel de conciencia de sí mismo.

Las dimensiones de la variable ansiedad son las siguientes: Hablar en público o interacción con personas de autoridad, la cual consiste en acciones como hablar en clase o en una reunión social o laboral, recibir una pregunta por parte del docente de clase o el superior en el trabajo, participar en reuniones donde se entre en contacto con personas de mayor autoridad social o laboral, mantener una

conversación con autoridades o dirigir la palabra en forma obligatoria a todos en una reunión (Caballo, Salazar, Robles, Arias y Iruña, 2016).

Otra dimensión es la interacción con desconocidos, que implica hacer nuevas amistades, conversar con personas recién conocidas o desconocidas en reuniones sociales, mantener el contacto visual con personas recién conocidas saludar a personas desconocidas en reuniones y asistir a reuniones con una sola persona conocida. Una tercera dimensión es la interacción con el sexo opuesto, esta dimensión abarca acciones como manifestarle a una persona que es atrayente el deseo de conocerla o solicitarle salir juntos, sacarla a bailar, iniciar una conversación con personas del sexo opuesto, pero por la que siente cierta atracción o sentirse observado por personas del sexo opuesto (Caballo, Salazar, Robles, Arias y Iruña, 2016).

Una cuarta dimensión es la expresión asertiva de molestia, desagrado y enfado, la cual consiste en manifestar el enojo cuando se es molestado por otras personas, expresarles su molestia, pedir que otras personas cesen el ruido que están realizando, quejarse cuando tiene una mala atención en un restaurant, expresarles cuando alguien hiere sus sentimientos o negar cuando alguien nos pide realizar algo que no nos gusta o incomoda. La quinta dimensión de la ansiedad social es quedar en evidencia o en ridículo implica evaluar el miedo a hacer el ridículo cuando nos critican o hacen bromas en público, o el temor de conversar con una persona que no nos presta atención o equivocar en público (Caballo, Salazar, Robles, Arias y Iruña, 2016).

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de investigación

La investigación tipológicamente corresponde a los estudios básicos, considerando que se busca fundamentalmente comprender la incidencia de dos variables independientes en una variable dependiente, el resultado del estudio no generará necesariamente aplicaciones prácticas sino fundamentalmente se busca obtener conocimientos científicos (Tarazona, 2013). En el caso del presente estudio busca el grado de influencia de las variables resiliencia y el compromiso organizacional en los niveles de ansiedad social de docentes, los resultados y conclusiones contribuyen a acrecentar la teoría sobre dichas variables de estudio, lo cual no exime que posteriores investigaciones puedan considerar aspectos aplicativos.

El diseño de investigación que se ha seguido en el presente estudio es de tipo no experimental transversal causal, considerando que no se manipularon las condiciones de desarrollo de las variables, no las variables mismas, además es transversal considerando que el recojo de los datos se realizó en una sola oportunidad a través de la técnica de la encuesta, es causal porque se buscó determinar la influencia o relación causa efecto entre las variables de investigación (Vara, 2015). De acuerdo con Hernández, Fernández y Baptista (2014) los estudios transversales recolectan datos en solo momento, en un tiempo único; es causal porque describe relación entre dos o más variables en función de la relación causa-efecto.

3.2 Variables y operacionalización

Definición conceptual

Resiliencia:

Grotberg (1996) consideró que la resiliencia es una capacidad general que permite a las personas o comunidades realizar una prevención o minimización de

las consecuencias perjudiciales producidas por las adversidades. La resiliencia fortalece la vida de las personas resilientes.

Compromiso organizacional:

Luthans (2012) definió como una fuerte disposición a convertirse en miembro de la organización, una alta disposición a la organización, a creer y aceptar los valores y metas de la organización; el compromiso organizacional se puede interpretar como la lealtad de uno hacia la organización, donde cada miembro presta atención al progreso de la organización de manera continua.

Ansiedad social:

González y Machicao (2016) definieron a la ansiedad social como un miedo intenso a determinadas situaciones sociales, tales como las conversaciones, las reuniones o estar expuesto a la observación por parte de otros individuos, ante ello el individuo demuestra temor de ser valorado en forma negativa, de ser víctima de humillaciones o avergonzado.

Definición operacional

Resiliencia:

Conducta expresada por los individuos y que se evalúa mediante la Escala de Resiliencia de Connor & Davidson de 25 ítems distribuido en las dimensiones: Competencia personal y tenacidad, confianza en el propio instinto y fortalecimiento bajo estrés, aceptación positiva del cambio, control, influencias espirituales.

Compromiso organizacional:

Conducta expresada por las personas respecto a su entorno laboral y que se evalúa mediante la Escala de compromiso organizacional de Meyer y Allen de 21 ítems distribuido en las dimensiones: Compromiso afectivo, compromiso continuo, compromiso normativo.

Ansiedad social:

Comportamiento que expresan los individuos al interactuar con los demás y que se evalúa mediante el Cuestionario de Ansiedad Social para adultos (CASO – A 30) de 30 ítems distribuido en las dimensiones: Hablar en público/interacción con

personas de autoridad, interacción con desconocidos, interacción con el sexo opuesto, expresión asertiva de molestia, desagrado y enfado, quedar en evidencia o en ridículo. (Ver Anexo 2)

3.3 Población

Se definió a la población como un conjunto de individuos, entes o seres que sufren o presentan el problema de estudio, pueden ser personas, instituciones o entidades (Tarazona, 2013).

Para el caso de la presente investigación la población estará conformada por 103 docentes de 3 instituciones educativas ubicadas en el distrito de Santa María de la provincia de Huaura. La población se distribuye de la siguiente manera:

Tabla 1

Distribución de la población

| Institución educativa | Nº de docentes | Porcentaje |
|--------------------------|----------------|------------|
| Luis Fabio Xammar Jurado | 65 | 63 |
| Agropecuario 20347 | 32 | 31 |
| 20374- San Bartolomé | 6 | 6 |
| Total | 103 | 100 |

Fuente: Nexus de cada I.E.

Criterio de inclusión

Docentes de educación básica regular, del nivel de educación primaria y secundaria, que laboran en instituciones educativas públicas, nombrados y contratados.

Criterio de exclusión

Docentes que se encontraron con licencia con o sin goce de haberes, docentes con permiso por salud, que labore en instituciones educativas privadas, que sean docentes del nivel de educación superior.

Muestra

Se definió a la muestra como una parte representativa de la población, seleccionada de acuerdo a una fórmula estadística o criterios del investigador (Tarazona, 2013). Considerando que se conoce el tamaño de la población, se decidió trabajar con la totalidad de la población, motivo por el cual no se calculado ninguna muestra.

Unidad de análisis

Docente de institución educativa pública.

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

La técnica utilizada en el presente estudio fue la encuesta, la cual es definida como una técnica de recolección de datos que consiste en utilizar un cuestionario, escala o inventario, es decir un conjunto de ítems que debería ser respondido directamente por el sujeto de estudio a fin de que brinde su percepción sobre determinado asunto o se pueda evaluar una determinada variable.

Otra de las técnicas a utilizarse será el procesamiento bibliográfico que debido a las actuales condiciones se recurrió principalmente a documentos digitales, libros, artículos y tesis que se hallan en diferentes repositorios institucionales a nivel nacional e internacional. Los instrumentos usados fueron los siguientes:

Ficha de la técnica que mide la ansiedad social

Nombre original: Cuestionario de Ansiedad Social para adultos (CASO – A 30)

Autores : Vicente Caballo, Isabel Salazar, Benito Arias, María Urrutia, Marta Caldedero y Equipo de Investigación CISO-A

Año : 2010

Administración: Colectiva e individual

Duración : 15 minutos aproximadamente

Usos : Se utiliza en psicología clínica y educacional

Materiales : Manual de calificación, cuadernillo de preguntas, hoja de respuestas y plantillas de corrección

Objetivo : Identificar el grado de ansiedad ante situaciones sociales

Ficha de la técnica que mide la resiliencia

Nombre del instrumento : Escala de Resiliencia de Connor & Davidson

Objetivo : El instrumento tiene como propósito la evaluación de la resiliencia en personas considerando su estado en los últimos 10 días.

Autor : K. M. Connor y J. R. Davidson (2003)

Adaptación : Menezes de Lucena, Fernández, Hernández, Ramos, y Contador (2006)

Administración : Individual o colectivo

Duración : 20 minutos aproximadamente

Sujetos de aplicación : Adultos

Técnica : Encuesta

Dimensiones e ítems : Competencia personal y tenacidad, confianza en el propio instinto y fortalecimiento bajo estrés, aceptación positiva del cambio, control, influencias espirituales.

Ficha de la técnica que mide el compromiso organizacional

Nombre del instrumento : Escala de compromiso organizacional de Meyer y Allen

Objetivo : El instrumento tiene como propósito la evaluación de la resiliencia en personas considerando su estado en los últimos 10 días.

Autor : Meyer y Allen (1997)

Adaptación : Montoya (2014)

Administración : Individual o colectivo

Duración : 20 minutos aproximadamente

Sujetos de aplicación : Adultos

Técnica : Encuesta

Dimensiones e ítems : Compromiso afectivo, compromiso continuo, compromiso normativo

3.5 Procedimientos

Los procedimientos para la recolección de datos se iniciaron con la determinación de las variables de estudio, la selección de los instrumentos de recolección de datos. Estos instrumentos fueron validados previamente y se procedió a realizar una aplicación de prueba a fin de determinar los niveles de confiabilidad de dichos instrumentos.

Se procedió a solicitar los respectivos permisos para llevar a cabo la investigación en las instituciones educativas seleccionadas, una vez emitidas las autorizaciones; se informó a los sujetos de estudio acerca del propósito de la investigación y se les solicitó su consentimiento para que se les pueda suministrar los instrumentos de investigación.

Respecto a las fuentes bibliográficas la investigadora recurrió las bases de datos internacionales, a las revistas indexadas y a los repositorios de las distintas universidades nacionales e internacionales, que brindaron la información necesaria para la construcción del marco teórico.

3.6 Método de análisis de datos

Para el caso de la investigación presente se procedió a llevar a cabo dos métodos estadísticos, la estadística descriptiva y la estadística inferencial, la primera se inició con la codificación y elaboración de la base de datos, una vez codificados los datos se procedió a la elaboración de las tablas de frecuencias y gráficos de barras de las variables y sus dimensiones.

Respecto a la estadística inferencial considerando dos aspectos: el tipo de las variables y el objetivo central de la investigación se seleccionó la prueba estadística inferencial o de contraste de hipótesis. En este sentido se seleccionó la prueba de regresión logística ordinal o regresión ordinal, esta prueba está conformada por una serie de técnicas estadísticas que buscan contrastar o comprobar hipótesis causales cuando la variable dependiente es cualitativa ordinal. La regresión ordinal hace posible la creación de modelos estadísticos y establecer predicciones evaluando la

importancia de varias variables predictoras siempre y cuando la variable dependiente sea ordinal.

La regresión ordinal está conformada a su vez por las técnicas basadas en la prueba de bondad de ajuste del modelo, chi-cuadrado de Pearson y verosimilitud-coeficiente chi-cuadrado para determinar el ajuste del modelo de incidencia, los estadísticos del Pseudo R^2 del modelo de incidencia de Cox y Snell, Nagelkerke y McFadden, y la estimación de los parámetros de regresión logística ordinal para el modelo de incidencia.

3.7 Aspectos éticos

Debido a que el estudio es una tesis doctoral en el campo de la psicología, se hace necesario tener en consideración los principios éticos de la investigación científica para el caso de seres humanos, el primer principio ético considerado fue el de respeto, debido a que se consideró el anonimato de los participantes, además los datos obtenidos a partir de sus respuestas serán utilizados exclusivamente para efectos de la presente tesis, no serán compartidos con otras personas e instituciones ni serán utilizados para otros fines. Un segundo principio es el de la beneficencia o no maleficencia, ya que al ser la recolección de datos de manera virtual no se producirá ninguna forma de perjuicio o daño a los participantes en el estudio, además no se dará un contacto directo o físico que incremente la probabilidad de alguna forma de contagio del COVID-19, las coordinaciones se llevarán a cabo mediante llamadas telefónicas o mensajes de textos por redes sociales.

IV. RESULTADOS

Resultados descriptivos.

Descripción de la variable resiliencia

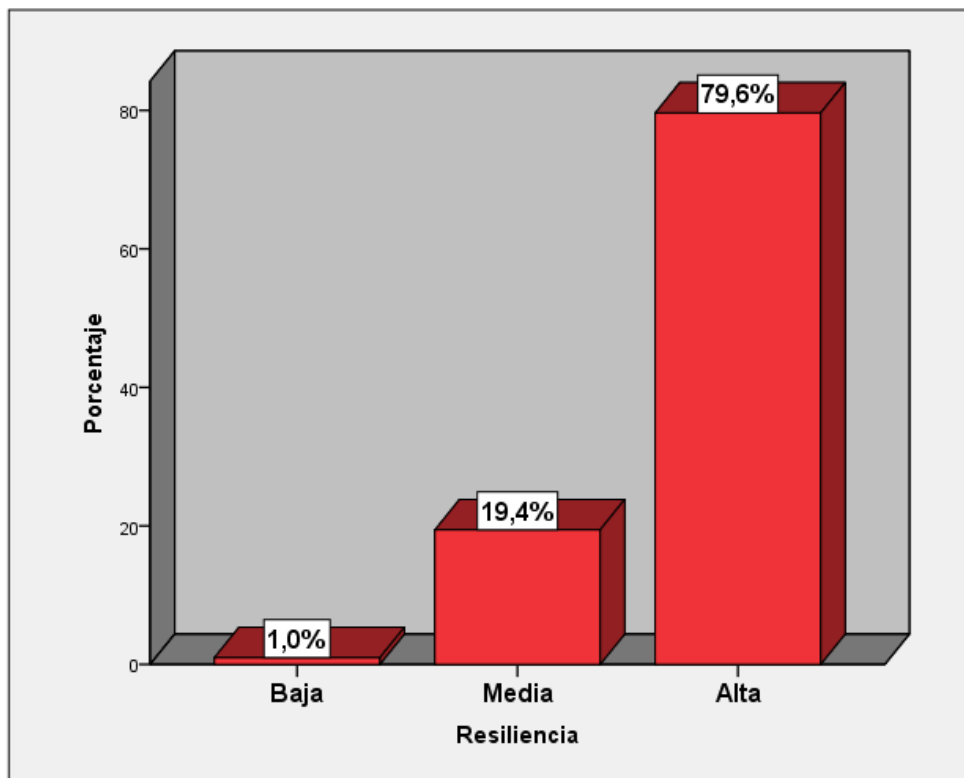
Tabla 2

Niveles de la variable resiliencia

| Nivel | Frecuencia | Porcentaje |
|-------|------------|------------|
| Baja | 1 | 1,0 |
| Media | 20 | 19,4 |
| Alta | 82 | 79,6 |
| Total | 103 | 100,0 |

Figura 1.

Niveles de la variable resiliencia



En la tabla 2 se presentan los resultados que indican los niveles de la variable resiliencia, se tiene que de un total de 103 docentes evaluados correspondiente al 100% de la muestra de estudio, el 1% de docentes presenta un bajo nivel de resiliencia, 19,4% de docentes presenta un nivel medio de resiliencia y el 79,6% presenta un alto nivel de resiliencia. Los datos porcentuales son representados en la figura 1.

Descripción de las dimensiones de la variable resiliencia

Tabla 3

Niveles de las dimensiones de la variable resiliencia

| Nivel | Competencia personal | | Confianza en el propio instinto | | Aceptación positiva del cambio | | Control | | Influencias espirituales | |
|-------|----------------------|-------|---------------------------------|-------|--------------------------------|-------|---------|-------|--------------------------|-------|
| | f | % | f | % | f | % | f | % | f | % |
| Baja | 0 | 0,0 | 0 | 0,0 | 1 | 1,0 | 3 | 2,9 | 10 | 9,7 |
| Media | 5 | 4,9 | 31 | 30,1 | 13 | 12,6 | 45 | 43,7 | 48 | 46,6 |
| Alta | 98 | 95,1 | 72 | 60,9 | 89 | 86,4 | 55 | 53,4 | 45 | 43,7 |
| Total | 103 | 100,0 | 103 | 100,0 | 103 | 100,0 | 103 | 100,0 | 103 | 100,0 |

En la tabla se observan los niveles de las dimensiones de la variable resiliencia, se tiene que respecto a la competencia personal el 4,9% de docentes presentan un nivel medio y el 95,1% de docentes presentan un alto nivel. Sobre la confianza en el propio instinto el 30,1% de docentes presentan un nivel medio y el 60,9% de docentes presentan un alto nivel. Respecto a la aceptación positiva del cambio se tiene que un docente presenta un bajo nivel en esta dimensión, el 12,6% de docentes presenta un nivel medio y el 86,4% presenta un alto nivel en esta dimensión. Sobre la dimensión control se tiene que el 2,9% de docentes presenta un bajo nivel, el 43,7% de docentes presenta un nivel medio y el 53,4% de docentes presenta un alto nivel de control. Finalmente, tenemos que respecto a la dimensión influencias espirituales el 9,7% de docentes presenta un bajo nivel, 46,6% de docentes presenta un nivel medio, mientras que el 43,7% de docentes presenta un alto nivel respecto a esta dimensión.

Descripción de la variable compromiso organizacional

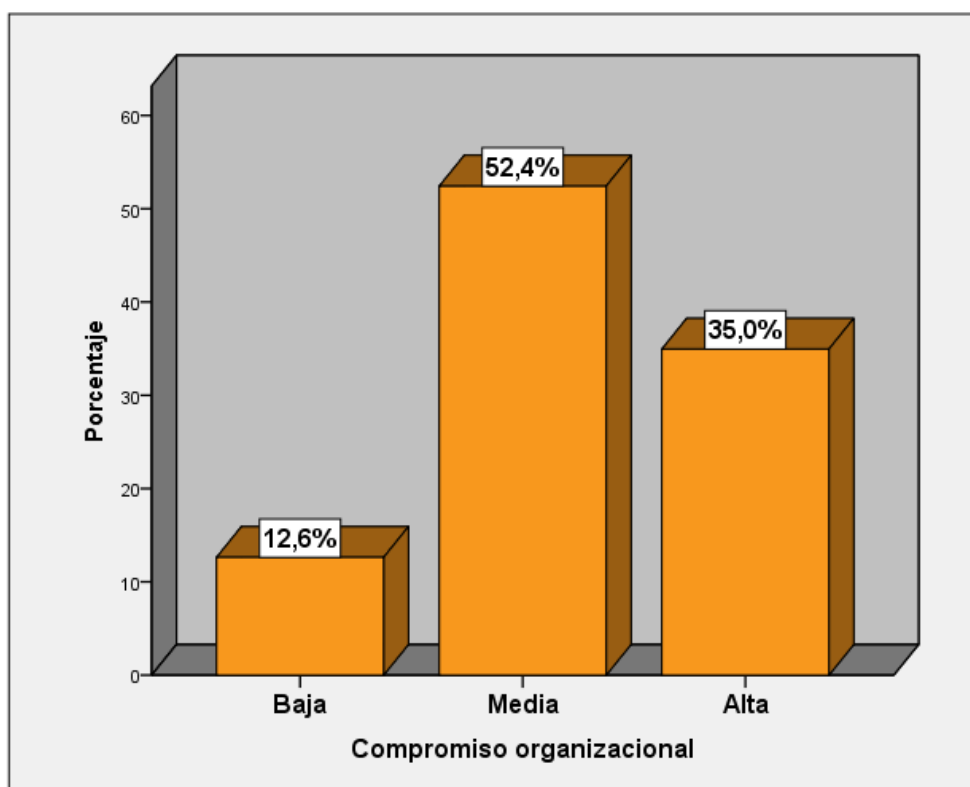
Tabla 4

Niveles de la variable compromiso organizacional

| Nivel | Frecuencia | Porcentaje |
|-------|------------|------------|
| Baja | 13 | 12,6 |
| Media | 54 | 52,4 |
| Alta | 36 | 35,0 |
| Total | 103 | 100,0 |

Figura 2.

Niveles de la variable compromiso organizacional



En la tabla 4 se presentan los resultados que indican los niveles de la variable compromiso organizacional, se tiene que de un total de 103 docentes evaluados correspondiente al 100% de la muestra de estudio, en 13 docentes equivalentes al 12,6% presentan un bajo nivel de compromiso organizacional, 54 docentes equivalentes al 52,4% presentan un nivel medio de compromiso organizacional, finalmente 36 docentes equivalentes al 35,0% presenta un alto nivel de compromiso organizacional. Los datos porcentuales son representados en la figura 1.

Descripción de las dimensiones de la variable compromiso organizacional

Tabla 5

Niveles de las dimensiones de la variable compromiso organizacional

| Nivel | Compromiso afectivo | | Compromiso continuo | | Compromiso normativo | |
|-------|---------------------|-------|---------------------|-------|----------------------|-------|
| | f | % | f | % | f | % |
| Bajo | 33 | 32,0 | 4 | 3,9 | 14 | 13,6 |
| Medio | 33 | 32,0 | 51 | 49,5 | 55 | 53,4 |
| Alto | 37 | 35,9 | 48 | 46,6 | 34 | 33,0 |
| Total | 103 | 100,0 | 103 | 100,0 | 103 | 100,0 |

En la tabla 5 se observan los niveles de las dimensiones de la variable compromiso organizacional, los resultados indican que respecto a la primera dimensión que es el compromiso afectivo 33 docentes que equivalen al 32% del total presentan un bajo nivel, de igual forma 33 docentes que equivalen al 32% del total presentan un bajo medio, finalmente 37 docentes que equivalen al 35,9% del total presentan un alto nivel de compromiso afectivo. Respecto a la dimensión compromiso continuo 4 docentes que equivalen al 3,9% tienen un bajo nivel, 51 docentes correspondientes al 49,5% presentan un nivel medio, asimismo 48 docentes que equivalen al 46,6% presentan un alto nivel de compromiso continuo. Respecto a la dimensión compromiso normativo tenemos que 14 docentes que corresponden al 13,6% presentan un nivel bajo de compromiso, 55 docentes que equivalen al 53,4% presentan un nivel medio y 34 docentes que corresponden al 33% de total de evaluados presentan un alto nivel de compromiso normativo.

Descripción de la variable ansiedad social

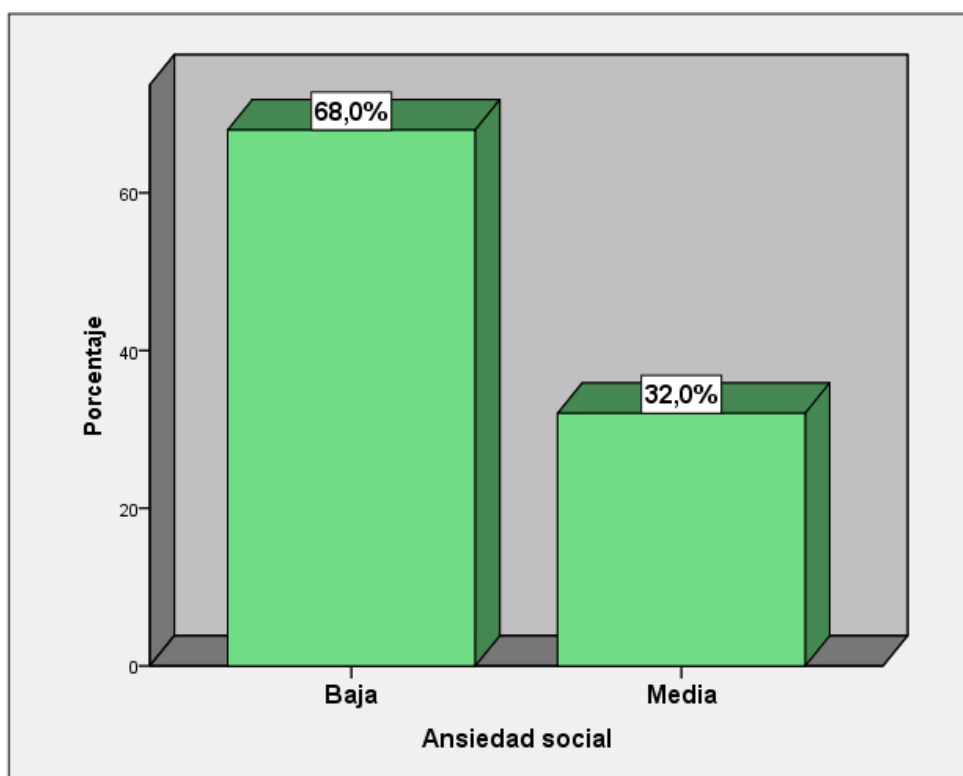
Tabla 6

Niveles de la variable ansiedad social

| Nivel | Frecuencia | Porcentaje |
|-------|------------|------------|
| Bajo | 70 | 68,0 |
| Medio | 33 | 32,0 |
| Alto | 0 | 0,0 |
| Total | 103 | 100,0 |

Figura 3.

Niveles de la variable ansiedad social



En la tabla 6 se presentan los resultados que indican los niveles de la variable ansiedad social, se tiene que de un total de 103 docentes evaluados correspondiente al 100% de la muestra de estudio, en 70 docentes equivalentes al 68% presentan un bajo nivel de ansiedad social, 33 docentes equivalentes al 32% presentan un nivel medio de ansiedad social, finalmente ningún docente presenta un alto nivel de ansiedad social. Los datos porcentuales son representados en la figura 3.

Descripción de las dimensiones de la variable ansiedad social

Tabla 7

Niveles de las dimensiones de la variable ansiedad social

| Nivel | Hablar en público | | Interacción con desconocidos | | Interacción con el sexo opuesto | | Expresión asertiva | | Quedar en evidencia o en ridículo | |
|------------|-------------------|-------|------------------------------|-------|---------------------------------|-------|--------------------|-------|-----------------------------------|-------|
| | f | % | F | % | f | % | f | % | f | % |
| Deficiente | 57 | 55,3 | 61 | 59,2 | 50 | 48,5 | 58 | 56,3 | 54 | 52,4 |
| Regular | 40 | 38,8 | 35 | 34,0 | 49 | 47,6 | 40 | 38,8 | 44 | 42,7 |
| Bueno | 6 | 5,8 | 7 | 6,8 | 4 | 3,9 | 5 | 4,9 | 5 | 4,9 |
| Total | 103 | 100,0 | 103 | 100,0 | 103 | 100,0 | 103 | 100,0 | 103 | 100,0 |

En la tabla se observan los niveles de las dimensiones de la variable ansiedad social, tenemos respecto a la primera dimensión: Hablar en público, de acuerdo a los resultados 55,3% de docentes presentan un deficiente nivel en esta dimensión, el 38,8% de docentes se ubican en el nivel regular y el 5,8% presentan un buen nivel para hablar en público. La segunda dimensión analizada es la interacción con desconocidos, se tiene que el 59,2% de docentes presentan un nivel deficiente respecto a esta dimensión, el 34% presentan un nivel regular, finalmente el 6,8% de docentes presenta un buen nivel de interacción con desconocidos. Respecto a la tercera dimensión que es la interacción con el sexo opuesto, se tiene que el 48,5% de docentes presenta un nivel deficiente respecto a esta interacción, el 47,6% de docentes presenta un nivel regular, finalmente el 3,9% presenta una buena interacción con el sexo opuesto. Sobre la expresión asertiva tenemos que el 56,3% de docentes presenta un nivel deficiente, el 38,8% de docentes presenta un nivel regular, finalmente el 4,9% de docentes presenta un buen nivel. Sobre la dimensión referida al temor de quedar en evidencia o en ridículo el 52,4% presentan un nivel deficiente, el 42,7% presenta un nivel regular y el 4,9% presentan un buen nivel respecto a esta dimensión.

Resultados inferenciales.

Hipótesis general.

H₀: La resiliencia y el compromiso organizacional no inciden en la ansiedad social de los docentes del sector público, del distrito de Santa María, 2021.

H_G: La resiliencia y el compromiso organizacional inciden en la ansiedad social de los docentes del sector público, del distrito de Santa María, 2021.

Tabla 8

Prueba de bondad de ajuste del modelo resiliencia y el compromiso organizacional sobre ansiedad social

| | Chi-cuadrado | gl | Sig. |
|------------|--------------|----|------|
| Pearson | ,431 | 2 | ,806 |
| Desviación | ,621 | 2 | ,733 |

Función de vínculo: Logit.

Para el análisis se proponen las siguientes hipótesis de prueba:

H₀: Los datos de la variable presentan una distribución normal o uniforme.

H₁: Los datos de la variable presentan una distribución no normal o uniforme.

La regla de decisión expresa que si $p < 0,05$ se rechaza la hipótesis nula H₀; caso contrario si $p > 0,05$ se acepta la hipótesis nula H₀.

Se observa en la tabla 8 que el valor de la prueba Chi-cuadrado de Pearson es igual al 0,431 con un p valor de 0,806 $> \alpha$ (0,05), esto permite confirmar que los datos presentan una distribución normal y el modelo de regresión logística empleado explica la predicción de las variables independientes respecto a la variable dependiente.

Tabla 9

Información sobre el ajuste del modelo de incidencia de la resiliencia y el compromiso organizacional sobre ansiedad social

| Modelo | -2 log de la verosimilitud | Chi-cuadrado | gl | Sig. |
|-------------------|----------------------------|--------------|----|------|
| Sólo intersección | 50,887 | | | |
| Final | 14,267 | 36,620 | 4 | ,000 |

Función de vínculo: Logit.

En la tabla 9 encontramos los resultados de la prueba de ajuste del modelo de incidencia de la resiliencia y el compromiso organizacional sobre la ansiedad social, se tiene que el valor de Chi-cuadrado final es igual a 36,620 asimismo el p valor es igual a $0,000 < 0,05$; esto permite afirmar que la razón de verosimilitud demuestra que el modelo logístico es significativo para determinar la incidencia de la resiliencia y el compromiso organizacional en la ansiedad social. Entonces el modelo de regresión logística para las variables independientes y la dependiente es significativo, esto quiere decir que el modelo y sus resultados explican la dependencia de las variables. Se comprueba que el modelo con las variables predictoras: la resiliencia y el compromiso organizacional contribuyen significativamente a la predicción de la variable ansiedad social.

Tabla 10

Pseudo R-cuadrado del modelo de incidencia de la resiliencia y el compromiso organizacional sobre ansiedad social

| | |
|-------------|------|
| Cox y Snell | ,299 |
| Nagelkerke | ,419 |
| McFadden | ,283 |

Función de vínculo: Logit.

Se puede observar en la tabla 10 la variabilidad de la ansiedad social en función a las variables predictoras: resiliencia y el compromiso organizacional, el valor Pseudo R-cuadrado de Nagelkerke es igual a 0,419 que destaca en comparación con los valores de Cox y Snell (0,299) y el valor de McFadden (0,283), el coeficiente de Nagelkerke indica que el modelo propuesto de variabilidad explica el 41.9% de la variable ansiedad social; esto quiere decir que la variabilidad de la ansiedad social se debe en un 41,9% a la resiliencia y al compromiso organizacional de los docentes del sector público, del distrito de Santa María, 2021.

Tabla 11

Estimación de los parámetros de regresión logística ordinal para del modelo de incidencia de la resiliencia y el compromiso organizacional sobre ansiedad social

| | | Estimación | Error típ. | Wald | gl | Sig. |
|-----------|-----------------|----------------|------------|--------|----|------|
| Umbral | [Ansiedad = 1] | 2,905 | ,676 | 18,474 | 1 | ,000 |
| | [Resiliencia=1] | 19,590 | ,000 | . | 1 | . |
| | [Resiliencia=2] | 2,218 | ,626 | 12,541 | 1 | ,000 |
| Ubicación | [Resiliencia=3] | 0 ^a | . | . | 0 | . |
| | [Compromiso=1] | 3,390 | ,913 | 13,787 | 1 | ,000 |
| | [Compromiso=2] | 1,826 | ,715 | 6,518 | 1 | ,011 |
| | [Compromiso=3] | 0 ^a | . | . | 0 | . |

Función de vínculo: Logit.

a. Este parámetro se establece en cero porque es redundante.

En la tabla 11 se presentan los resultados de la prueba de contraste de la razón de verosimilitud, llegando a establecerse que el modelo logístico es significativo, se tiene que los valores del estadístico Z de Wald señalan que la variable independiente resiliencia predice significativamente a la variable dependiente ansiedad social ($Z=12,541$; $p<0,05$), de igual manera la variable compromiso organizacional predice el nivel de ansiedad social ($Z=13,787$; $p<0,05$ y $Z=6,518$; $p<0,05$). Se puede afirmar que la resiliencia y el compromiso organizacional inciden en la ansiedad social de los docentes del sector público, del distrito de Santa María, 2020. Realizando un análisis de los resultados tenemos que la variable resiliencia incide solamente en el nivel: 2=Media ($p=0,000$), mientras que la variable compromiso organizacional incide en dos niveles, el bajo ($p=0,000$) y el medio ($p=0,011$). De esta manera ambas variables tienen incidencia en el nivel medio, lo cual indica que las variables independientes son determinantes para la ansiedad social de los docentes del sector público, del distrito de Santa María, 2021.

Hipótesis específica 1.

H₀: La resiliencia y el compromiso organizacional no inciden en la dimensión hablar en público/interacción con personas de autoridad en los docentes del sector público, del distrito de Santa María, 2021.

H₁: La resiliencia y el compromiso organizacional inciden en la dimensión hablar en público/interacción con personas de autoridad en los docentes del sector público, del distrito de Santa María, 2021.

Tabla 12

Prueba de bondad de ajuste del modelo resiliencia y el compromiso organizacional sobre la dimensión hablar en público/interacción con personas de autoridad

| | Chi-cuadrado | gl | Sig. |
|------------|--------------|----|------|
| Pearson | 5,651 | 8 | ,686 |
| Desviación | 7,096 | 8 | ,526 |

Función de vínculo: Logit.

Para el análisis se proponen las siguientes hipótesis de prueba:

H₀: Los datos de la variable presentan una distribución normal o uniforme.

H₁: Los datos de la variable presentan una distribución no normal o uniforme.

La regla de decisión expresa que si $p < 0,05$ se rechaza la hipótesis nula H₀; caso contrario si $p > 0,05$ se acepta la hipótesis nula H₀.

Se observa en la tabla 12 que el valor de la prueba Chi-cuadrado de Pearson es igual al 5,651 con un p valor de 0,686 $> \alpha$ (0,05), esto permite confirmar que los datos presentan una distribución normal y el modelo de regresión logística empleado explica la predicción de las variables independientes respecto a la primera dimensión de la variable dependiente.

Tabla 13

Información sobre el ajuste del modelo de incidencia de la resiliencia y el compromiso organizacional sobre la dimensión hablar en público

| Modelo | -2 log de la verosimilitud | Chi-cuadrado | gl | Sig. |
|-------------------|----------------------------|--------------|----|------|
| Sólo intersección | 52,036 | | | |
| Final | 28,226 | 23,809 | 4 | ,000 |

Función de vínculo: Logit.

En la tabla 13 encontramos los resultados de la prueba de ajuste del modelo de incidencia de la resiliencia y el compromiso organizacional sobre la dimensión hablar en público/interacción con personas de autoridad, se tiene que el valor de Chi-cuadrado final es igual a 23,809 asimismo el p valor es igual a $0,000 < 0,05$; estos permiten afirmar que la razón de verosimilitud demuestra que el modelo logístico es significativo para determinar la incidencia de la resiliencia y el compromiso organizacional en la dimensión hablar en público/interacción con personas de autoridad. Entonces el modelo de regresión logística para las variables independientes y la dependiente es significativo, esto quiere decir que el modelo y sus resultados explican la dependencia de las variables. Se comprueba que el modelo con las variables predictoras: la resiliencia y el compromiso organizacional contribuyen significativamente a la predicción de la dimensión hablar en público/interacción con personas de autoridad.

Tabla 14

Pseudo R-cuadrado del modelo de incidencia de la resiliencia y el compromiso organizacional sobre dimensión hablar en público/interacción con personas de autoridad

| | |
|-------------|------|
| Cox y Snell | ,206 |
| Nagelkerke | ,251 |
| McFadden | ,134 |

Función de vínculo: Logit.

Se puede observar en la tabla 14 la variabilidad de la dimensión hablar en público/interacción con personas de autoridad en función a las variables predictoras: resiliencia y el compromiso organizacional, el valor Pseudo R-cuadrado de Nagelkerke es igual a 0,251 que destaca en comparación con los valores de Cox y Snell (0,206) y el valor de McFadden (0,134), el coeficiente de Nagelkerke indica que el modelo propuesto de variabilidad explica el 25.1% de la dimensión hablar en público; esto quiere decir que la variabilidad de la dimensión hablar en público se debe en un 25,1% a la resiliencia y al compromiso organizacional de los docentes del sector público, del distrito de Santa María, 2021.

Tabla 15

Estimación de los parámetros de regresión logística ordinal para del modelo de incidencia de la resiliencia y el compromiso organizacional sobre la dimensión hablar en público/interacción con personas de autoridad.

| | | Estimación | Error típ. | Wald | gl | Sig. |
|-----------|-----------------|----------------|------------|--------|----|------|
| Umbral | [Hablar = 1] | ,901 | ,368 | 5,993 | 1 | ,014 |
| | [Hablar = 2] | 4,091 | ,640 | 40,815 | 1 | ,000 |
| | [Resiliencia=1] | 23,222 | ,000 | . | 1 | . |
| | [Resiliencia=2] | 1,338 | ,518 | 6,676 | 1 | ,010 |
| Ubicación | [Resiliencia=3] | 0 ^a | . | . | 0 | . |
| | [Compromiso=1] | 2,194 | ,712 | 9,509 | 1 | ,002 |
| | [Compromiso=2] | ,283 | ,464 | ,372 | 1 | ,542 |
| | [Compromiso=3] | 0 ^a | . | . | 0 | . |

Función de vínculo: Logit.

a. Este parámetro se establece en cero porque es redundante.

En la tabla 15 se presentan los resultados de la prueba de contraste de la razón de verosimilitud, llegando a establecerse que el modelo logístico es significativo, se tiene que los valores del estadístico Z de Wald señalan que la variable independiente resiliencia predice significativamente a la dimensión hablar en público ($Z=6,676$; $p<0,05$), de igual manera la variable compromiso organizacional predice a la dimensión hablar en público ($Z=9,509$; $p<0,05$). Se puede afirmar que la resiliencia y el compromiso organizacional inciden en la dimensión hablar en público/interacción con personas de autoridad de los docentes del sector público, del distrito de Santa María, 2021. Realizando un análisis de los resultados tenemos que la variable resiliencia incide solamente en el nivel medio ($p=0,010$), mientras que la variable compromiso organizacional incide en el nivel bajo ($p=0,002$). Es así que las variables tienen incidencia en los niveles medio y bajo respectivamente, lo cual indica que las variables independientes son determinantes para la dimensión hablar en público/interacción con personas de autoridad por parte de los docentes del sector público, del distrito de Santa María, 2021.

Hipótesis específica 2.

H₀: La resiliencia y el compromiso organizacional no inciden en la dimensión interacción con desconocidos en los docentes del sector público, del distrito de Santa María, 2021.

H₁: La resiliencia y el compromiso organizacional inciden en la dimensión interacción con desconocidos en los docentes del sector público, del distrito de Santa María, 2021.

Tabla 16

Prueba de bondad de ajuste del modelo resiliencia y el compromiso organizacional sobre la dimensión interacción con desconocidos

| | Chi-cuadrado | gl | Sig. |
|------------|--------------|----|------|
| Pearson | 6,528 | 8 | ,588 |
| Desviación | 8,545 | 8 | ,382 |

Función de vínculo: Logit.

Para el análisis se proponen las siguientes hipótesis de prueba:

H₀: Los datos de la variable presentan una distribución normal o uniforme.

H₁: Los datos de la variable presentan una distribución no normal o uniforme.

La regla de decisión expresa que si $p < 0,05$ se rechaza la hipótesis nula H₀; caso contrario si $p > 0,05$ se acepta la hipótesis nula H₀.

Se observa en la tabla 16 que el valor de la prueba Chi-cuadrado de Pearson es igual al 6,528 con un p valor de 0,588 $> \alpha$ (0,05), esto permite confirmar que los datos presentan una distribución normal y el modelo de regresión logística empleado explica la predicción de las variables independientes respecto a la segunda dimensión de la variable dependiente.

Tabla 17

Información sobre el ajuste del modelo de incidencia de la resiliencia y el compromiso organizacional sobre la dimensión interacción con desconocidos

| Modelo | -2 log de la verosimilitud | Chi-cuadrado | gl | Sig. |
|-------------------|----------------------------|--------------|----|------|
| Sólo intersección | 50,752 | | | |
| Final | 29,825 | 20,927 | 4 | ,000 |

Función de vínculo: Logit.

En la tabla 17 encontramos los resultados de la prueba de ajuste del modelo de incidencia de la resiliencia y el compromiso organizacional sobre la dimensión interacción con desconocidos, se tiene que el valor de Chi-cuadrado final es igual a 20,927 asimismo el p valor es igual a $0,000 < 0,05$; estos permite afirmar que la razón de verosimilitud demuestra que el modelo logístico es significativo para determinar la incidencia de la resiliencia y el compromiso organizacional en la dimensión interacción con desconocidos. Entonces el modelo de regresión logística para las variables independientes y la dependiente es significativo, esto quiere decir que el modelo y sus resultados explican la dependencia de las variables. Se comprueba que el modelo con las variables predictoras: la resiliencia y el compromiso organizacional contribuyen significativamente a la predicción de la dimensión interacción con desconocidos.

Tabla 18

Pseudo R-cuadrado del modelo de incidencia de la resiliencia y el compromiso organizacional sobre dimensión interacción con desconocidos

| | |
|-------------|------|
| Cox y Snell | ,184 |
| Nagelkerke | ,224 |
| McFadden | ,118 |

Función de vínculo: Logit.

Se puede observar en la tabla 18 la variabilidad de la dimensión interacción con desconocidos en función a las variables predictoras: resiliencia y el compromiso organizacional, el valor Pseudo R-cuadrado de Nagelkerke es igual a 0,224 que destaca en comparación con los valores de Cox y Snell (0,184) y el valor de McFadden (0,118), el coeficiente de Nagelkerke indica que el modelo propuesto de variabilidad explica el 22.4% de la dimensión interacción con desconocidos; esto quiere decir que la variabilidad de la dimensión interacción con desconocidos se debe en un 22,4% a la resiliencia y al compromiso organizacional de los docentes del sector público, del distrito de Santa María, 2021.

Tabla 19

Estimación de los parámetros de regresión logística ordinal para del modelo de incidencia de la resiliencia y el compromiso organizacional sobre la dimensión interacción con desconocidos

| | | Estimación | Error típ. | Wald | gl | Sig. |
|-----------|-------------------|----------------|------------|--------|----|------|
| Umbral | [Interacción = 1] | 1,298 | ,405 | 10,254 | 1 | ,001 |
| | [Interacción = 2] | 3,990 | ,609 | 42,982 | 1 | ,000 |
| | [Resiliencia=1] | 21,638 | ,000 | . | 1 | . |
| | [Resiliencia=2] | ,458 | ,508 | ,815 | 1 | ,367 |
| Ubicación | [Resiliencia=3] | 0 ^a | . | . | 0 | . |
| | [Compromiso=1] | 2,549 | ,710 | 12,879 | 1 | ,000 |
| | [Compromiso=2] | ,891 | ,489 | 3,315 | 1 | ,069 |
| | [Compromiso=3] | 0 ^a | . | . | 0 | . |

Función de vínculo: Logit.

a. Este parámetro se establece en cero porque es redundante.

En la tabla 19 se presentan los resultados de la prueba de contraste de la razón de verosimilitud, llegando a establecerse que el modelo logístico es significativo, se tiene que los valores del estadístico Z de Wald señalan que la variable independiente resiliencia no predice a la dimensión interacción con desconocidos ($Z=0,815$; $p>0,05$), sin embargo, la variable compromiso organizacional predice a la dimensión interacción con desconocidos ($Z=12,879$; $p<0,05$). Se puede afirmar que solo el compromiso organizacional incide en la dimensión interacción con desconocidos por parte de los docentes del sector público, del distrito de Santa María, 2021. Realizando un análisis de los resultados tenemos que la variable resiliencia no incide en la dimensión interacción con desconocidos ($p=367$), mientras que la variable compromiso organizacional incide en la dimensión interacción con desconocidos solo en el nivel bajo ($p=0,000$). Es así que solo una de las variables tiene incidencia en el nivel bajo, lo cual indica que solo la variable independientes compromiso organizacional es determinante para la dimensión interacción con desconocidos por parte de los docentes del sector público, del distrito de Santa María, 2021.

Hipótesis específica 3.

H₀: La resiliencia y el compromiso organizacional no inciden en la dimensión interacción con el sexo opuesto en los docentes del sector público, del distrito de Santa María, 2021.

H₁: La resiliencia y el compromiso organizacional inciden en la dimensión interacción con el sexo opuesto en los docentes del sector público, del distrito de Santa María, 2021.

Tabla 20

Prueba de bondad de ajuste del modelo resiliencia y el compromiso organizacional sobre la dimensión interacción con el sexo opuesto

| | Chi-cuadrado | gl | Sig. |
|------------|--------------|----|------|
| Pearson | 2,452 | 8 | ,964 |
| Desviación | 2,873 | 8 | ,942 |

Función de vínculo: Logit.

Para el análisis se proponen las siguientes hipótesis de prueba:

H₀: Los datos de la variable presentan una distribución normal o uniforme.

H₁: Los datos de la variable presentan una distribución no normal o uniforme.

La regla de decisión expresa que si $p < 0,05$ se rechaza la hipótesis nula H₀; caso contrario si $p > 0,05$ se acepta la hipótesis nula H₀.

Se observa en la tabla 20 que el valor de la prueba Chi-cuadrado de Pearson es igual al 2,452 con un p valor de 0,964 $> \alpha$ (0,05), esto permite confirmar que los datos presentan una distribución normal y el modelo de regresión logística empleado explica la predicción de las variables independientes respecto a la tercera dimensión de la variable dependiente.

Tabla 21

Información sobre el ajuste del modelo de incidencia de la resiliencia y el compromiso organizacional sobre la dimensión interacción con el sexo opuesto

| Modelo | -2 log de la verosimilitud | Chi-cuadrado | gl | Sig. |
|-------------------|----------------------------|--------------|----|------|
| Sólo intersección | 30,717 | | | |
| Final | 27,651 | 3,067 | 4 | ,547 |

Función de vínculo: Logit.

En la tabla 21 encontramos los resultados de la prueba de ajuste del modelo de incidencia de la resiliencia y el compromiso organizacional sobre la dimensión interacción con el sexo opuesto, se tiene que el valor de Chi-cuadrado final es igual a 3,067 asimismo el p valor es igual a 0,547 > 0,05; esto permite afirmar que la razón de verosimilitud demuestra que el modelo logístico no es significativo para determinar la incidencia de la resiliencia y el compromiso organizacional en la dimensión interacción con el sexo opuesto. Entonces el modelo de regresión logística para las variables independientes y la tercera dimensión de la variable dependiente no es significativo, esto quiere decir que el modelo y sus resultados no explican la dependencia de las variables. Se comprueba que el modelo con las variables predictoras: la resiliencia y el compromiso organizacional no contribuyen significativamente a la predicción de la dimensión interacción con el sexo opuesto.

Tabla 22

Pseudo R-cuadrado del modelo de incidencia de la resiliencia y el compromiso organizacional sobre dimensión interacción con el sexo opuesto

| | |
|-------------|------|
| Cox y Snell | ,029 |
| Nagelkerke | ,036 |
| McFadden | ,018 |

Función de vínculo: Logit.

Se puede observar en la tabla 22 la variabilidad de la dimensión interacción con el sexo opuesto en función a las variables predictoras: resiliencia y el compromiso organizacional, el valor Pseudo R-cuadrado de Nagelkerke es igual a 0,036 que destaca en comparación con los valores de Cox y Snell (0,029) y el valor de McFadden (0,018), el coeficiente de Nagelkerke indica que el modelo propuesto de variabilidad no llega a explicar con suficiencia (0.036%) a la dimensión interacción con el sexo opuesto; esto quiere decir que la variabilidad de la dimensión interacción con el sexo opuesto no se debería a la resiliencia y al compromiso organizacional de los docentes del sector público, del distrito de Santa María, 2021 debido al mínimo valor 3%.

Tabla 23

Estimación de los parámetros de regresión logística ordinal para del modelo de incidencia de la resiliencia y el compromiso organizacional sobre la dimensión interacción con el sexo opuesto

| | | Estimación | Error típ. | Wald | gl | Sig. |
|-----------|-------------------|----------------|------------|--------|----|------|
| Umbral | [Interacción = 1] | ,317 | ,340 | ,867 | 1 | ,352 |
| | [Interacción = 2] | 3,649 | ,602 | 36,794 | 1 | ,000 |
| | [Resiliencia=1] | 1,453 | 2,140 | ,461 | 1 | ,497 |
| | [Resiliencia=2] | -,133 | ,501 | ,070 | 1 | ,791 |
| Ubicación | [Resiliencia=3] | 0 ^a | . | . | 0 | . |
| | [Compromiso=1] | ,877 | ,649 | 1,822 | 1 | ,177 |
| | [Compromiso=2] | ,530 | ,436 | 1,474 | 1 | ,225 |
| | [Compromiso=3] | 0 ^a | . | . | 0 | . |

Función de vínculo: Logit.

a. Este parámetro se establece en cero porque es redundante.

En la tabla 23 se presentan los resultados de la prueba de contraste de la razón de verosimilitud, llegando a establecerse que el modelo logístico no es significativo, se tiene que los valores del estadístico Z de Wald señalan que las variables independientes resiliencia y compromiso organizacional no predice a la dimensión interacción con el sexo opuesto ($Z=0,461$; $Z=0,070$; $Z=1,822$; $Z=1,474$; $p>0,05$). Se puede afirmar que ni la resiliencia ni el compromiso organizacional inciden en la dimensión interacción con el sexo opuesto por parte de los docentes del sector público, del distrito de Santa María, 2021.

Hipótesis específica 4.

H₀: La resiliencia y el compromiso organizacional no inciden en la dimensión expresión asertiva de molestia, desagrado y enfado en los docentes del sector público, del distrito de Santa María, 2021.

H₁: La resiliencia y el compromiso organizacional inciden en la dimensión expresión asertiva de molestia, desagrado y enfado en los docentes del sector público, del distrito de Santa María, 2021.

Tabla 24

Prueba de bondad de ajuste del modelo resiliencia y el compromiso organizacional sobre la dimensión expresión asertiva

| | Chi-cuadrado | gl | Sig. |
|------------|--------------|----|------|
| Pearson | 10,004 | 8 | ,265 |
| Desviación | 10,249 | 8 | ,248 |

Función de vínculo: Logit.

Para el análisis se proponen las siguientes hipótesis de prueba:

H₀: Los datos de la variable presentan una distribución normal o uniforme.

H₁: Los datos de la variable presentan una distribución no normal o uniforme.

La regla de decisión expresa que si $p < 0,05$ se rechaza la hipótesis nula H₀; caso contrario si $p > 0,05$ se acepta la hipótesis nula H₀.

Se observa en la tabla 24 que el valor de la prueba Chi-cuadrado de Pearson es igual al 10,004 con un p valor de 0,265 $> \alpha$ (0,05), esto permite confirmar que los datos presentan una distribución normal y el modelo de regresión logística empleado explica la predicción de las variables independientes respecto a la cuarta dimensión de la variable dependiente.

Tabla 25

Información sobre el ajuste del modelo de incidencia de la resiliencia y el compromiso organizacional sobre la dimensión expresión asertiva.

| Modelo | -2 log de la verosimilitud | Chi-cuadrado | gl | Sig. |
|-------------------|----------------------------|--------------|----|------|
| Sólo intersección | 43,042 | | | |
| Final | 33,194 | 9,848 | 4 | ,043 |

Función de vínculo: Logit.

En la tabla 25 encontramos los resultados de la prueba de ajuste del modelo de incidencia de la resiliencia y el compromiso organizacional sobre la dimensión expresión asertiva, se tiene que el valor de Chi-cuadrado final es igual a 9,848 asimismo el p valor es igual a $0,043 < 0,05$; esto permite afirmar que la razón de verosimilitud demuestra que el modelo logístico es significativo para determinar la incidencia de la resiliencia y el compromiso organizacional en la dimensión expresión asertiva. Entonces el modelo de regresión logística para las variables independientes y la cuarta dimensión de la variable dependiente es significativo, esto quiere decir que el modelo y sus resultados si explican la dependencia de la cuarta dimensión de la variable dependiente. Se comprueba que el modelo con las variables predictoras: la resiliencia y el compromiso organizacional si contribuyen significativamente a la predicción de la dimensión expresión asertiva.

Tabla 26

Pseudo R-cuadrado del modelo de incidencia de la resiliencia y el compromiso organizacional sobre dimensión expresión asertiva

| | |
|-------------|------|
| Cox y Snell | ,091 |
| Nagelkerke | ,112 |
| McFadden | ,057 |

Función de vínculo: Logit.

Se puede observar en la tabla 26 la variabilidad de la dimensión expresión asertiva en función a las variables predictoras: resiliencia y el compromiso organizacional, el valor Pseudo R-cuadrado de Nagelkerke es igual a 0,112 que destaca en comparación con los valores de Cox y Snell (0,091) y el valor de McFadden (0,057), el coeficiente de Nagelkerke indica que el modelo propuesto de variabilidad llega a explicar con mediana suficiencia (0.112%) a la dimensión expresión asertiva; esto quiere decir que la variabilidad de la dimensión expresión asertiva se debería mínimamente a la resiliencia y al compromiso organizacional de los docentes del sector público, del distrito de Santa María, 2020 debido al mínimo valor 11,2%.

Tabla 27

Estimación de los parámetros de regresión logística ordinal para del modelo de incidencia de la resiliencia y el compromiso organizacional sobre la dimensión expresión asertiva

| | | Estimación | Error típ. | Wald | gl | Sig. |
|-----------|-----------------|----------------|------------|--------|----|------|
| Umbral | [Expresión = 1] | ,914 | ,368 | 6,154 | 1 | ,013 |
| | [Expresión = 2] | 3,827 | ,595 | 41,315 | 1 | ,000 |
| | [Resiliencia=1] | 1,827 | 2,039 | ,803 | 1 | ,370 |
| | [Resiliencia=2] | ,967 | ,504 | 3,681 | 1 | ,055 |
| Ubicación | [Resiliencia=3] | 0 ^a | . | . | 0 | . |
| | [Compromiso=1] | 1,288 | ,659 | 3,820 | 1 | ,051 |
| | [Compromiso=2] | ,543 | ,458 | 1,405 | 1 | ,236 |
| | [Compromiso=3] | 0 ^a | . | . | 0 | . |

Función de vínculo: Logit.

a. Este parámetro se establece en cero porque es redundante.

En la tabla 27 se presentan los resultados de la prueba de contraste de la razón de verosimilitud, llegando a establecerse que el modelo logístico no es significativo, se tiene que los valores del estadístico Z de Wald señalan que las variables independientes resiliencia y compromiso organizacional no predicen a la dimensión expresión asertiva ($Z=0,803$; $Z=3,681$; $Z=3,820$; $Z=1,405$; $p>0,05$). Se puede afirmar que ni la resiliencia ni el compromiso organizacional inciden en la dimensión expresión asertiva por parte de los docentes del sector público, del distrito de Santa María, 2021.

Hipótesis específica 5.

H₀: La resiliencia y el compromiso organizacional no inciden en la dimensión quedar en evidencia o en ridículo en los docentes del sector público, del distrito de Santa María, 2021.

H₁: La resiliencia y el compromiso organizacional inciden en la dimensión quedar en evidencia o en ridículo en los docentes del sector público, del distrito de Santa María, 2021.

Tabla 28

Prueba de bondad de ajuste del modelo resiliencia y el compromiso organizacional sobre la dimensión quedar en evidencia o en ridículo.

| | Chi-cuadrado | gl | Sig. |
|------------|--------------|----|------|
| Pearson | 11,146 | 8 | ,194 |
| Desviación | 14,772 | 8 | ,064 |

Función de vínculo: Logit.

Para el análisis se proponen las siguientes hipótesis de prueba:

H₀: Los datos de la variable presentan una distribución normal o uniforme.

H₁: Los datos de la variable presentan una distribución no normal o uniforme.

La regla de decisión expresa que si $p < 0,05$ se rechaza la hipótesis nula H₀; caso contrario si $p > 0,05$ se acepta la hipótesis nula H₀.

Se observa en la tabla 28 que el valor de la prueba Chi-cuadrado de Pearson es igual al 10,004 con un p valor de 0,265 $> \alpha$ (0,05), esto permite confirmar que los datos presentan una distribución normal y el modelo de regresión logística empleado explica la predicción de las variables independientes respecto a la quinta dimensión de la variable dependiente.

Tabla 29

Información sobre el ajuste del modelo de incidencia de la resiliencia y el compromiso organizacional sobre la dimensión quedar en evidencia o en ridículo

| Modelo | -2 log de la verosimilitud | Chi-cuadrado | gl | Sig. |
|-------------------|----------------------------|--------------|----|------|
| Sólo intersección | 41,436 | | | |
| Final | 36,385 | 5,051 | 4 | ,282 |

Función de vínculo: Logit.

En la tabla 29 encontramos los resultados de la prueba de ajuste del modelo de incidencia de la resiliencia y el compromiso organizacional sobre la dimensión quedar en evidencia o en ridículo, se tiene que el valor de Chi-cuadrado final es igual a 5,051 asimismo el p valor es igual a 0,282 > 0,05; esto permite afirmar que la razón de verosimilitud demuestra que el modelo logístico no es significativo para determinar la incidencia de la resiliencia y el compromiso organizacional en la dimensión quedar en evidencia o en ridículo. Entonces el modelo de regresión logística para las variables independientes y la quinta dimensión de la variable dependiente no es significativo, esto quiere decir que el modelo y sus resultados no explican la dependencia de la quinta dimensión de la variable dependiente. Se comprueba que el modelo con las variables predictoras: la resiliencia y el compromiso organizacional no contribuyen significativamente a la predicción de la dimensión quedar en evidencia o en ridículo.

Tabla 30

Pseudo R-cuadrado del modelo de incidencia de la resiliencia y el compromiso organizacional sobre dimensión quedar en evidencia o en ridículo

| | |
|-------------|------|
| Cox y Snell | ,048 |
| Nagelkerke | ,059 |
| McFadden | ,029 |

Función de vínculo: Logit.

Se puede observar en la tabla 30 la variabilidad de la dimensión quedar en evidencia o en ridículo en función a las variables predictoras: resiliencia y el compromiso organizacional, el valor Pseudo R-cuadrado de Nagelkerke es igual a 0,059 que destaca en comparación con los valores de Cox y Snell (0,048) y el valor de McFadden (0,029), el coeficiente de Nagelkerke indica que el modelo propuesto de variabilidad no llega a explicar con suficiencia (0,05) a la dimensión quedar en evidencia o en ridículo; esto quiere decir que la variabilidad de la dimensión quedar en evidencia o en ridículo no se debería mínimamente a la resiliencia y al compromiso organizacional de los docentes del sector público, del distrito de Santa María, 2021 debido al mínimo valor 5%.

Tabla 31

Estimación de los parámetros de regresión logística ordinal para del modelo de incidencia de la resiliencia y el compromiso organizacional sobre la dimensión quedar en evidencia o en ridículo.

| | | Estimación | Error típ. | Wald | gl | Sig. |
|-----------|-----------------|----------------|------------|--------|----|------|
| Umbral | [VAR00016 = 1] | ,484 | ,344 | 1,975 | 1 | ,160 |
| | [VAR00016 = 2] | 3,470 | ,565 | 37,707 | 1 | ,000 |
| | [Resiliencia=1] | 1,725 | 2,054 | ,705 | 1 | ,401 |
| | [Resiliencia=2] | ,781 | ,500 | 2,439 | 1 | ,118 |
| | [Resiliencia=3] | 0 ^a | . | . | 0 | . |
| Ubicación | [Compromiso=1] | ,749 | ,644 | 1,352 | 1 | ,245 |
| | [Compromiso=2] | ,252 | ,439 | ,329 | 1 | ,566 |
| | [Compromiso=3] | 0 ^a | . | . | 0 | . |

Función de vínculo: Logit.

a. Este parámetro se establece en cero porque es redundante.

En la tabla 31 se presentan los resultados de la prueba de contraste de la razón de verosimilitud, llegando a establecerse que el modelo logístico no es significativo, se tiene que los valores del estadístico Z de Wald señalan que las variables independientes resiliencia y compromiso organizacional no predicen a la dimensión quedar en evidencia o en ridículo ($Z=0,705$; $Z=2439$; $Z=1,352$; $Z=0,329$; $p>0,05$). Se puede afirmar que ni la resiliencia ni el compromiso organizacional inciden en la dimensión quedar en evidencia o en ridículo por parte de los docentes del sector público, del distrito de Santa María, 2021.

V. DISCUSIÓN

En el presente estudio se propuso como hipótesis general de investigación que la resiliencia y el compromiso organizacional inciden en la ansiedad social. Tenemos que para el caso del contraste de esta hipótesis se asumió el estadístico inferencial de regresión logística ordinal, el valor del Pseudo R-cuadrado para estimar el modelo de incidencia arrojó un valor de Nagelkerke igual a 0,419 que indica que el modelo propuesto de variabilidad explica el 41.9% de la variable ansiedad social es decir que la variabilidad de la ansiedad social se debe en un 41,9% a la resiliencia y al compromiso organizacional de los docentes del sector público. Además, se tiene que de acuerdo a los resultados paramétricos de regresión logística ordinal se tiene que la resiliencia a un nivel medio (Z de Wald = 12,541; sig. 0,000) y el compromiso organizacional a un nivel bajo y medio (Z de Wald = 13,787; sig. 0,000; Z de Wald = 6,518; sig. 0,011) inciden en la ansiedad. Estos resultados son concordantes con las conclusiones establecidas por Hidalgo, et., al (2019) quienes establecieron que buenos niveles de resiliencia y compromiso laboral se asocian a bajos niveles de desgaste emocional, sin embargo, en los casos contrarios se producen altos niveles de desgaste emocional y de ansiedad, lo cual va a influir en la eficacia profesional que demuestren los docentes.

Estos resultados pueden ser analizados desde el grado de satisfacción que muestran los docentes conforme lo establecieron Ojeda, Talavera y Berrelleza (2016), quienes consideraron que cuando en el centro laboral se logran mayores niveles de bienestar y de valoración a cada uno de los docentes, esto producirá un fortalecimiento en su resiliencia, lo cual los hará más adaptables frente a la problemática que pueda afectarlo personal como profesionalmente. En este sentido es importante que los docentes reciban apoyo en cuanto a la mejora de su estado de ánimo y la percepción con que cuenta respecto a su centro laboral y a las tareas encomendadas. Díaz y Barra (2017) por su cuenta establecieron que la resiliencia demuestra el grado en que los docentes se desempeñan profesionalmente, considerando que el desempeño laboral docente abarca una serie de aspectos como es la intensidad del trabajo, el manejo de recursos o las sensaciones tales

como el abandono; de esta forma la resiliencia permite al docente que supere en forma concreta aspectos difíciles y adversidades. En esta línea de ideas el desarrollo de un mayor compromiso organizacional y su relación con ansiedad requiere un apoyo o soporte en el liderazgo directivo, considerando que el liderazgo directivo permite establecer metas, acompañar constantemente a los maestros y fortalecer el desarrollo profesional y personal de docente, estas acciones además de reforzar el compromiso pueden contribuir a que la ansiedad se reduzca.

La primera hipótesis de investigación estableció que la resiliencia y el compromiso organizacional inciden en la dimensión hablar en público/interacción con personas de autoridad en los docentes. Se tiene que para el caso del contraste de esta hipótesis se asumió el estadístico inferencial de regresión logística ordinal, el valor del Pseudo R-cuadrado para estimar el modelo de incidencia arrojó un valor de Nagelkerke igual a 0,251 que indica que el modelo propuesto de variabilidad explica el 25.1% de la variable dimensión hablar en público/interacción con personas de autoridad, es decir que la variabilidad de la dimensión hablar en público/interacción con personas de autoridad se debe en un 25,1% a la resiliencia y al compromiso organizacional de los docentes del sector público. Además, se tiene que de acuerdo a los resultados paramétricos de regresión logística ordinal se tiene que la resiliencia a un nivel medio (Z de Wald = 12,541; sig. 0,000) y el compromiso organizacional a un nivel bajo y medio (Z de Wald = 13,787; sig. 0,000; Z de Wald = 6,518; sig. 0,011) inciden en la ansiedad. Estos resultados son concordantes con lo establecido por Talledo (2019) quien llegó a concluir que la inteligencia emocional tiene influencia en las habilidades sociales y que a su vez permiten enfrentar los niveles de ansiedad, razón por lo cual es importante que en el marco del compromiso laboral se desarrollen habilidades sociales y los elementos de la misma inteligencia emocional como forma de afrontar los niveles factores que incrementan la ansiedad en cualquiera de sus dimensiones. Considerando la presente hipótesis se tiene como dimensión al hecho de hablar en público/interacción con personas de autoridad, es decir en este caso la ansiedad tiene que ver con la interacción que puedan presentar los docentes con respecto a los directivos, especialistas de la UGEL o cualquier otras persona que ostente autoridad en el marco educativo, en este momento se hace preciso tal cual lo

estableció Talledo (2019) mantener una auto regulación que parta del dominio de las habilidades sociales, lo cual conllevará a que los docentes puedan controlar cualquier expresión verbal o no verbal que pueda dañar la interacción o deslegitimar algún tipo de acuerdo. Es por ello que si se entiende a la resiliencia tal cual lo establecen Cortés y Leiva (2012) como una capacidad individual que permite la superación de los riesgos haciendo uso de factores internos del individuo que hacen eficiente su voluntad y uso de estrategias comunicativas y sociales, con ello la resiliencia facilita la superación de cualquier temor o ansiedad producida por la interacción con personas que puedan ostentar algún tipo de autoridad ante los maestros.

La segunda hipótesis de investigación estableció que la resiliencia y el compromiso organizacional inciden en la dimensión interacción con desconocidos en los docentes. Se tiene que para el caso del contraste de esta hipótesis se asumió el estadístico inferencial de regresión logística ordinal, el valor del Pseudo R-cuadrado para estimar el modelo de incidencia arrojó un valor de Nagelkerke igual a 0,224 que indica que el modelo propuesto de variabilidad explica el 22.4% de la dimensión interacción con desconocidos, es decir que la variabilidad de la dimensión interacción con desconocidos se debe en un 22,4% a la resiliencia y al compromiso organizacional de los docentes del sector público. Además, se tiene que de acuerdo a los resultados paramétricos de regresión logística ordinal se tiene que el compromiso organizacional en un nivel bajo (Z de Wald = 12,879; sig. 0,000) inciden en la ansiedad.

En este caso solo se llegó a establecer que el compromiso organizacional incide en la ansiedad producida por la interacción con desconocidos por parte de los docentes, en este caso no se llegó a determinar que la resiliencia incida en la ansiedad producida por la interacción con desconocidos, esto puede explicarse a partir de la definición teórica de dicha dimensión, se tiene que Caballo, et al. (2016) quienes consideraron que esta dimensión se produce cuando las personas hacen nuevas amistades o cuando conversan con personas hasta ese momento desconocidas en reuniones sociales o cuando tienen que saludar a personas desconocidas precisamente en reuniones. La resiliencia no incide en esta dimensión toda vez que es una situación que se superar en un corto periodo de

tiempo, con lo cual el nivel de ansiedad se reduce, para el caso específico del estudio se puede producir esta manifestación de ansiedad cuando los docentes nuevos entran en contacto directo con los demás docentes o con los directivos o el personal administrativo, pasado el tiempo se afianzan las relaciones y con ello se fortalece el compromiso organizacional a partir de esta misma interacción. Otra forma de explicar esta ausencia de relación es el hecho de que el presente año la interacción no es física, sino virtual, el conocimiento entre docentes y directivos se ha producido mediante plataformas virtuales, ya que forma parte del trabajo remoto que vienen desarrollando en el contexto de la pandemia.

La tercera hipótesis de investigación estableció que la resiliencia y el compromiso organizacional inciden en la dimensión interacción con el sexo opuesto en los docentes del sector público. Los resultados paramétricos de regresión logística ordinal demostraron que la resiliencia y el compromiso organizacional no inciden en la tercera dimensión, por lo tanto, la interacción con el sexo opuesto en los docentes no está determinada ni se encuentra influenciada por las variables independientes. Tenemos que esta dimensión de acuerdo con Caballo, et al. (2016) abarcaron aspectos relacionados en la persona que es atrayente con la finalidad de conocerla o solicitarle salir, el hecho de que no exista incidencia, se debe particularmente a que las interacciones son principalmente virtuales, en segundo lugar las reuniones que se desarrollan en la actualidad solo tienen carácter estrictamente laborales y profesionales, las reuniones de camaradería no se desarrollan porque así lo establecen las normas devenidas de la situación o estado de emergencia en la que nos encontramos. Asimismo, en un entorno estrictamente laboral y virtual es poco probable que se genere alguna intención de interactuar con una persona del sexo contrario en el sentido que se quiera entablar una cita, mantener una conversación romántica o bailar. Cabe considerar que estas conductas no se relacionan o no tendrían injerencia en los niveles de compromiso demostrado por los docentes. Sin embargo, los resultados contradicen lo propuesto por Mandujano, Domínguez, y Gaxiola (2020) quienes asumen que la resiliencia es un atributo adaptativo a situaciones traumáticas y que permite superarlas, permite que el individuo se adapte a circunstancias extenuantes, estas situaciones generalmente son factores de riesgo psicosocial que pueden agudizar el desarrollo

psicológico de las personas. La contradicción radica en que interacción con el sexo opuesto al ser una situación que puede agudizar situaciones de ansiedad, debería superarse a partir de la resiliencia desarrollada en el maestro. Esta contradicción sin embargo puede ser explicada a partir de lo que manifiestan Villalobos y Assaél (2018) quienes consideran que la resiliencia docente tiene que ver con la capacidad de uso de la energía personal con el propósito de lograr objetivos educativos pero ante situaciones adversas, la resiliencia es la capacidad que les permite conservar el compromiso con la enseñanza a pesar de las adversidades, de esta manera la interacción con el sexo opuesto no se constituiría en una situación que afecte el desenvolvimiento pedagógico del docente.

La cuarta hipótesis de investigación estableció que la resiliencia y el compromiso organizacional inciden en la dimensión expresión asertiva de molestia, desagrado y enfado en los docentes del sector público. Los resultados paramétricos de regresión logística ordinal demostraron que la resiliencia y el compromiso organizacional no inciden en la cuarta dimensión, por lo tanto, la expresión asertiva de molestia, desagrado y enfado de los docentes no está determinada ni se encuentra influenciada por las variables independientes. Estos resultados se pueden analizar a partir de la definición de la misma dimensión, tal es el caso de Caballo, et al. (2016) quienes consideran que la expresión asertiva de molestia, desagrado y enfado tiene que ver con la forma como las personas expresan su malestar su molestia ante situaciones estresantes, tal es caso de ruidos, una mala atención o expresiones que puedan dañarlos emocionalmente.

Como en el caso anterior se tiene que estas molestias se producen en entornos educativos donde hay interacción física o presencial, sin embargo, desde el año 2020 se viene dando el trabajo remoto, donde cada docente genera sus espacios virtuales de interacción con sus estudiantes, no produciendo mayor incomodidad de interacción con otros docentes. Además, al ser positiva la resiliencia reduce cualquier posibilidad de malestar o molestia en cuanto la relación de los docentes, al no existir esta situación, se limita cualquier forma de incidencia incluso en el compromiso demostrado por los mismos docentes.

Se puede explicar la inexistencia de relación a partir de la propuesta de Carpio (2015) quien considera que la resiliencia dinamiza las capacidades y fortalezas para

afrontar en forma competente y tenaz cualquier situación adversa, pero en el campo exclusivamente laboral o profesional. Si se asume que manifestar el desagrado o molestia en forma asertiva, tenemos que lejos de influencia en ella la complementa, es decir la resiliencia no influye en la asertividad ya que son capacidades que pueden manifestarse en forma independiente o en su defecto complementariamente. De igual forma Luzón (2015) nos permite comprender esta inexistencia de incidencia, ya que asume que competencia personal como dimensión de la resiliencia permite el cumplimiento eficiente de las labores brinda seguridad a las personas para enfrentar las situaciones diarias, recurriendo a los medios necesarios para lograr sus objetivos, por lo cual la asertividad lejos de ser una forma adaptativa es una habilidad social que asegura una interacción positiva ocasional, en un contexto de trabajo remoto donde las reuniones o la convivencia interpersonal no son continuas ni físicas, los efectos de la asertividad al momento de expresar el desagrado se ve menguada.

La quinta hipótesis de investigación estableció que la resiliencia y el compromiso organizacional inciden en la dimensión quedar en evidencia o en ridículo en los docentes del sector público. Los resultados paramétricos de regresión logística ordinal demostraron que la resiliencia y el compromiso organizacional no inciden en la quinta dimensión, por lo tanto, la ansiedad producida por el temor de quedar en evidencia o en ridículo de los docentes no está determinada ni se encuentra influenciada por las variables independientes. Estos resultados son novedosos en el sentido que son contradictorios a lo que suele asumirse por hecho, es así que Valenzuela (2017) manifiesta que la dimensión aceptación positiva del cambio como parte de la resiliencia está referida a la tolerancia que se tiene antes los cambios en distintos entornos, además incluye las habilidades de flexibilidad y adecuación a nuevas circunstancias, a la posibilidad de establecer relaciones interpersonales a fin de conseguir apoyo y crecimiento individual, por su parte Carpio (2015) considera que la aceptación positiva al cambio es una adaptación positiva sustentada en la perspectiva de estabilidad vital, en la aceptación de la vida y en un sentimiento de paz ante la adversidad. En este sentido el compromiso organizacional que asegura un mejor desempeño de los docentes debería fortalecer emocionalmente a los docentes y con ello las relaciones

interpersonales o la convivencia escolar, en esa línea de ideas se reduciría cualquier temor del docente de quedar en ridículo ante sus compañeros de trabajo, ya que se ha logrado un nivel de respeto y dinamización de habilidades sociales. Sin embargo, Talledo (2019) establece que las habilidades sociales son un indicador que permite determinar el nivel de desarrollo de la ansiedad, es por ello se asumiría cierto grado de influencia del compromiso organizacional en las manifestaciones de la ansiedad social. Se oponen los resultados también a lo establecido por Salvador (2020) quien concluyó que el compromiso organizacional general mantiene una relación con los riesgos psicosociales, y precisamente la ansiedad social se desarrolla a partir de la existencia de ciertos riesgos de carácter psicológico con influencia en el docente.

VI. CONCLUSIONES

Primera: El objetivo general del presente estudio buscó determinar la incidencia de la resiliencia y el compromiso organizacional en la ansiedad social de los docentes del sector público, del distrito de Santa María, 2021; la información sobre el ajuste del modelo de incidencia nos dio como resultados que el valor Chi-cuadrado es igual a 36,620 con un valor sig de 0,000 de esta manera la razón de verosimilitud demuestra que el modelo explica que la ansiedad social depende de la resiliencia y el compromiso organizacional; además el coeficiente de Nagelkerke permitió determinar que la variabilidad de la ansiedad social se debe en un 41,9% a la resiliencia y el compromiso organizacional. Asimismo, la prueba inferencial de regresión ordinal obtuvo como resultado un valor sig que fue igual a 0,000 con lo cual se concluye que la resiliencia y el compromiso organizacional inciden en la ansiedad social de los docentes, con estos resultados se llegó a alcanzar el objetivo general.

Segunda: El primer objetivo específico del presente estudio buscó determinar como la resiliencia y el compromiso organizacional inciden en la dimensión hablar en público/interacción con personas de autoridad en los docentes del sector público, del distrito de Santa María, 2021; la información sobre el ajuste del modelo de incidencia nos dio como resultados que el valor Chi-cuadrado es igual a 23,809 con un valor sig de 0,000 de esta manera la razón de verosimilitud demuestra que el modelo explica que la dimensión hablar en público/interacción con personas de autoridad depende de la resiliencia y el compromiso organizacional; además el coeficiente de Nagelkerke permitió determinar que la variabilidad de la dimensión hablar en público/interacción con personas de autoridad se debe en un 25,1% a la resiliencia y el compromiso organizacional. Asimismo, la prueba inferencial de regresión ordinal obtuvo como resultados valores sig que fueron iguales a 0,010 y 0,002 con lo cual se

concluye que la resiliencia y el compromiso organizacional inciden en la dimensión hablar en público/interacción con personas de autoridad de los docentes, con estos resultados se llegó a alcanzar el primer objetivo específico.

Tercera: El segundo objetivo específico del presente estudio buscó determinar como la resiliencia y el compromiso organizacional inciden en la dimensión interacción con desconocidos en los docentes del sector público, del distrito de Santa María, 2021; la información sobre el ajuste del modelo de incidencia nos dio como resultados que el valor Chi-cuadrado es igual a 20,927 con un valor sig de 0,000 de esta manera la razón de verosimilitud demuestra que el modelo explica que la dimensión interacción con desconocidos depende de la resiliencia y el compromiso organizacional; además el coeficiente de Nagelkerke permitió determinar que la variabilidad de la dimensión interacción con desconocidos se debe en un 22,4% a la resiliencia y el compromiso organizacional. Asimismo, la prueba inferencial de regresión ordinal obtuvo como resultados valores sig que fueron iguales a 0,000 pero solo en el caso del compromiso organizacional con lo cual se concluye que solamente el compromiso organizacional incide en la dimensión interacción con desconocidos por parte de los docentes, con estos resultados se llegó a alcanzar el primer objetivo específico.

Cuarta: El tercer objetivo específico del presente estudio buscó determinar como la resiliencia y el compromiso organizacional inciden en la dimensión interacción con el sexo opuesto en los docentes del sector público, del distrito de Santa María, 2021; la información sobre el ajuste del modelo de incidencia nos dio como resultados que el valor Chi-cuadrado es igual a 3,067 con un valor sig de 0,547 de esta manera la razón de verosimilitud demuestra que el modelo no explica que la dimensión interacción con el sexo opuesto depende de la resiliencia y el compromiso organizacional; además el coeficiente de Nagelkerke permitió determinar que la variabilidad de la dimensión interacción con desconocidos se debería

mínimamente en un 3% a la resiliencia y el compromiso organizacional. Asimismo, la prueba inferencial de regresión ordinal obtuvo como resultados valores sig que fueron iguales a 0,497; 0,791; 0,177 y 0,225 con lo cual se concluye que la resiliencia y el compromiso organizacional no inciden en la dimensión interacción con el sexo opuesto por parte de los docentes.

Quinta: El cuarto objetivo específico del presente estudio buscó determinar como la resiliencia y el compromiso organizacional inciden en la dimensión expresión asertiva de molestia, desagrado y enfado en los docentes del sector público, del distrito de Santa María, 2021; la información sobre el ajuste del modelo de incidencia nos dio como resultados que el valor Chi-cuadrado es igual a 9,848 con un valor sig de 0,043 de esta manera la razón de verosimilitud demuestra que el modelo explica que la dimensión expresión asertiva de molestia, desagrado y enfado depende de la resiliencia y el compromiso organizacional; además el coeficiente de Nagelkerke permitió determinar que la variabilidad de la dimensión expresión asertiva de molestia, desagrado y enfado se debería mínimamente en un 11,2% a la resiliencia y el compromiso organizacional. Asimismo, la prueba inferencial de regresión ordinal obtuvo como resultados valores sig que fueron iguales a 0,370; 0,055; 0,051 y 0,236 con lo cual se concluye que la resiliencia y el compromiso organizacional no inciden en la dimensión expresión asertiva de molestia, desagrado y enfado.

Sexta: El quinto objetivo específico del presente estudio buscó determinar como la resiliencia y el compromiso organizacional inciden en la dimensión quedar en evidencia o en ridículo en los docentes del sector público, del distrito de Santa María, 2021; la información sobre el ajuste del modelo de incidencia nos dio como resultados que el valor Chi-cuadrado es igual a 5,051 con un valor sig de 0,282 de esta manera la razón de verosimilitud demuestra que el modelo no explica que la dimensión quedar en evidencia o en ridículo depende de la resiliencia y el compromiso organizacional;

además el coeficiente de Nagelkerke permitió determinar que la variabilidad de la dimensión quedar en evidencia o en ridículo se debería mínimamente en un 5,9% a la resiliencia y el compromiso organizacional. Asimismo, la prueba inferencial de regresión ordinal obtuvo como resultados valores sig que fueron iguales a 0,401; 0,118; 0,245 y 0,566 con lo cual se concluye que la resiliencia y el compromiso organizacional no inciden en la dimensión quedar en evidencia o en ridículo.

VII. RECOMENDACIONES

Primera: A los especialistas de formación docente del Ministerio de Educación se les recomienda que establezcan los mecanismos administrativos para que se diagnostique una serie de aspectos afectivos o socio-emocionales en los docentes, de tal manera que se puedan establecer los niveles de resiliencia y ansiedad social los mismos que pueden afectar el desempeño de los maestros en el cumplimiento de sus funciones, para lo cual es importante promover dichas evaluaciones en coordinación con el Ministerio de Salud.

Segunda: A los especialistas de las Áreas de Gestión institucional de las Unidades de Gestión Educativa Local se recomienda la firma de convenios con el Colegio de Psicólogos del Perú y con el Ministerio de Salud, de tal forma que se pueda monitorear constantemente aspectos de carácter afectivo que puedan afectar los niveles de compromiso organizacional.

Tercera: A los directivos de las Instituciones Educativas se les recomienda identificar en los factores que puedan incrementar los niveles de ansiedad social de los docentes, así como de aquellos factores internos que reduzcan los niveles de compromiso organizacional, de tal forma que se integren acciones en el Plan Anual de Trabajo de la I.E.

Cuarta: A los psicólogos que forman parte de las instituciones educativas o que laboren en las UGEL se recomienda llevar a cabo una serie de actividades haciendo uso de los recursos digitales que permitan a los docentes reforzar el campo de la personalidad que les permita reducir su ansiedad social y que les permita una mayor interacción con los demás.

Quinta: A los estudiantes de post grado se recomienda continuar con investigaciones que sigan un diseño cuasiexperimental, mediante talleres u otra intervención que permita reforzar el nivel de causalidad entre las variables de estudio.

VIII. PROPUESTA

PROGRAMA SUPERANDO LA ANSIEDAD

I. DATOS INFORMATIVOS

- LUGAR : Santa María
- DIRECCIÓN : I.E Agropecuario 15- Santa María
- RESPONSABLE : Mgtr. Sixta Julissa Ugarte Dionicio
- FECHA DE INICIO : 16 de agosto de 2021
- FECHA DE TÉRMINO : 21 de octubre de 2021
- POBLACIÓN A QUIEN SE DIRIGE: El programa de intervención está dirigido a los docentes del Distrito de Santa María.

II. DENOMINACIÓN

La ansiedad actualmente se está haciendo muy común en tiempos de pandemia, más aún cuando se encuentran bajo la modalidad de trabajo remoto. Con la finalidad de afrontar esta problemática, el programa de orientación “Superando la ansiedad” busca que los 103 docentes de tres instituciones educativas públicas: I.E.E Luis Fabio Xammar Jurado, I.E 20374 San Bartolomé y la I.E Agropecuario 15, todas ubicadas en la jurisdicción de la provincia de Huaura, distrito de Santa María, puedan acceder a diversas alternativas de solución el cual permitirán el manejo sus emociones fortaleciendo la capacidad para enfrentar y superar la ansiedad, por ende mejorar su trabajo pedagógico.

La importancia de este programa “Superando la ansiedad” conlleva a promover el incremento de recursos personales para el manejo de las emociones, así mismo el rendimiento y la capacidad de anticipación y respuesta en los docentes del Distrito de Santa María a través de talleres de orientación cognitivo-conductual.

III. FUNDAMENTACIÓN

Ante ello el programa busca la superación de la ansiedad y el manejo de sus emociones. Por el cual la ansiedad es entendida como una contestación al miedo, sin embargo, los inicios de la ansiedad tienden a ser imprecisos al igual que los niveles de ansiedad, por ello Davidoff (2003) manifestó que la raíz del miedo es fácil de descubrir. La causa de la ansiedad a menudo no está definida. Es posible que la gente se sienta ansiosa sin saber por qué.

Según Salazar (2013) manifestó que las personas que tienen este tipo de trastorno tienden por mostrarse muy tímidos en sus relaciones interpersonales o cuando actúan ante las demás personas, por ello se considera que esta situación afecta significativamente el desempeño social, además se caracteriza la ansiedad sociales porque el individuo no se expresa con facilidad, baja la mirada, se muestra incómodo, expresa temblor corporal, sudoración, rubor facial, les gusta pasar desapercibidos, en grupos son escasamente activos y retraídos. Esto se debe a que temer hacer el ridículo o que las personas se concentren en su falta de pericia o en su ansiedad.

Por lo expuesto, el programa busca brindar diversas alternativas y/o estrategias de manejo de emociones, el cual permitirá fortalecer a los docentes en la competencia comunicativa oral y la empatía logrando así convertirse en docente resiliente y comprometido con su labor pedagógica.

IV. OBJETIVOS

5.1. OBJETIVO GENERAL

- Promover a la comunidad educativa el uso de herramientas para el manejo de la ansiedad.

5.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Fortalecer las competencias comunicativas orales en los docentes.
- Fomentar la empatía dentro de la práctica docente.

V. SECTOR O POBLACIÓN BENEFICIADA

103 docentes nombrados y contratados del Distrito de Santa María- Huacho

VI. METODOLOGÍA

El programa está compuesto por 2 módulos, cada uno de ellos formado por 6 sesiones (3 horas cada uno), con un total de 18 horas.

Las técnicas a usar serán participación activa y vivencial a través de: planteamiento de casos, diálogo dirigido-socialización, retroalimentación efectiva, técnicas de relajación y participación individual y/o grupal. A su vez se aplicará la evaluación antes y después del programa.

VII. ACTIVIDADES

MÓDULO I

Fortalecer las competencias comunicativas orales en los docentes.

- Concepto de habilidades comunicativas orales.
- Auto conocimiento
- Expresar pensamiento y sentimientos

MODULO II

Fomentar la empatía dentro de la práctica docente.

- Afinidad
- Intuición
- Simpatía

VIII. RECURSOS

1. Humanos

- Especialista en habilidades comunicativas

2. Materiales

- 01 laptop
- Diapositiva
- Guías

3. Servicios

- Reunión plataforma Zoom.

IX. PRESUPUESTO

| CONCEPTO | CANTIDAD | COSTO |
|------------------------|--------------|---------|
| Honorario profesional | 2000.00 | 2160.00 |
| Uso de plataforma zoom | 191.00 x mes | 573.30 |
| TOTAL S/. | | 2733.30 |

- Los honorarios serán asumidos por la dirección de la Institución Educativa, el costo será de 120 soles por hora, por un monto total de S/. 2160.00 nuevos soles por el desarrollo del programa.

X. CRONOGRAMA

| MODULOS | SESIONES | AGOSTO | SETIEMBRE | | | OCTUBRE | |
|---|---|--------|-----------|----|----|---------|----|
| | | 16 | 2 | 13 | 30 | 7 | 21 |
| Módulo 1. Fortalecer las competencias comunicativas orales en los docentes | Sesión 1 Conceptos de Habilidades comunicativas orales. Sesión 2: Auto conocimiento Sesión 3 Expresar sentimientos y pensamientos | X | X | X | | | |
| Módulo 2. EMPATÍA | Sesión 4: Afinidad Sesión 5: Intuición | | | | X | X | |

| | | | | | | | | |
|--|------------------------------|--|--|--|--|--|--|----------|
| | Sesión 6: Simpatía | | | | | | | X |
|--|------------------------------|--|--|--|--|--|--|----------|

XI. EVALUACIÓN DEL PROGRAMA

Las actividades desarrolladas dentro de cada sesión serán evaluadas según la ruta planteada en la planificación, teniendo en cuenta que se cumpla cada una de ellas. (Aplicación de pre test y pos test)

Una vez culminada cada actividad, se presentará el informe del programa desarrollado, la cual debe estar firmado por los directores de las I.E. El mencionado informe se presentará una semana después de ejecutado el programa.

IX. REFERENCIAS

- Ander-Egg, E. (2016). *Diccionario de Psicología. Tercera edición*. Córdoba: Editorial Brujas.
- Arias, F. (2001). El compromiso personal hacia la organización y la intención de permanencia: algunos factores para su incremento. *Revista Contaduría y Administración*; 200; 6-11.
<https://www.researchgate.net/publication/26612602>
- Benítez, L. y Barrón, M. (2018). Análisis cualitativo de resiliencia en estudiantes de posgrado. *Revista Electrónica Educare (Educare Electronic Journal)*; 22(1), 1-21. Doi: <http://dx.doi.org/10.15359/ree.22-1.7>
- Caballo, V., Salazar, I., Robles, R., Arias, B., Irurtia, M. Olivares, P. y Olivares, J. (2014). Relación de las habilidades sociales con la ansiedad social y los estilos/trastornos de la personalidad. *Behavioral Psychology*, 22 (3), pp. 401-422. <https://www.researchgate.net/publication/269762295>
- Caballo, V., Salazar, I., Robles, R., Arias, B., Irurtia, M. (2016). Validación del cuestionario de ansiedad social para adultos (CASO) en México. *Revista Mexicana de Psicología*, 33 (1), pp. 30-40.
- Canchihuaman, M. (2020). *Depresión y ansiedad en el personal de salud del Hospital Regional Docente de Enfermedades Neoplásicas – Junín 2017*. Tesis doctoral. Universidad Nacional del Centro del Perú.
<http://hdl.handle.net/20.500.12894/6711>
- Carpio, C. (2015). *Resiliencia en interno de medicina del Hospital Regional Honorio Delgado Espinoza durante la primera rotación académica del año 2015*. Tesis de grado. Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa.
- Carrasco, S. (2008). *Metodología de la investigación científica. Pautas metodológicas para diseñar y elaborar el proyecto de investigación*. Editorial San Marcos.
- Carrillo, B. y Condo, R. (2016). Inteligencia emocional y ansiedad rasgo-estado en futuros docentes, *Avances en Psicología: Revista de la Facultad de Psicología y Humanidades*, 24(2), pp. 175-192. DOI: <https://doi.org/10.33539/avpsicol.2016.v24n2.153>
- Castro, L. (2005). *Diccionario de Ciencias de la Educación*. CEGURO Editores

- Consuegra, N. (2010). *Diccionario de psicología. Segunda edición*. Bogotá: Ecoe Ediciones.
- Córdova, L. y Gonzáles, G. (2018). *Resiliencia y percepción de riesgo de deslave en la ex Cooperativa Los Gallinazos del Distrito de Puente Piedra, Lima-2018*. Tesis de grado. Universidad Norbert Wiener.
- Cortés, P. y Leiva, J. (2012) Resiliencia e interculturalidad en contextos en riesgo de exclusión social: una perspectiva educativa crítica. *Estilos de aprendizaje. Investigaciones y experiencias, V Congreso Mundial de Estilos de Aprendizaje*. Santander. Colombia.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/libro?codigo=555496>
- Cruz, M. (2019). *Nivel de Resiliencia en alumnas becadas de un Instituto Superior Tecnológico Parroquial del Centro Poblado Santa María de Huachipa, Distrito de Lurigancho-Lima, 2018*. Tesis de grado. Universidad Peruana Los Andes.
- Davidoff, L. (2003). *Introducción a la psicología (3ra edición)*. McGraw Hill Mexico
- Degrafe, H., Riadi, S., Hariyadi, S. y Adhimursandi, D. (2020). The effect of predictor variables on employee engagement and organizational commitment and employee performance. *Management Science Letters*, 11, 31-40
http://www.growingscience.com/msl/Vol11/msl_2020_296.pdf
- Delhom, I., Satorres, E. & Meléndez, J. (2020). Can We Improve Emotional Skills in Older Adults? Emotional Intelligence, Life Satisfaction, and Resilience. *Psychosocial Intervention*, 29(3), pp. 133-139. DOI:
<https://doi.org/10.5093/pi2020a8>
- 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*, 43(1), 75-86.
- Forján, R. y Morelato, G. (2018). Estudio comparativo de factores de resiliencia en docentes de contextos socialmente vulnerables. *Psicogente*, 21(40), 277-296.
<https://doi.org/10.17081/psico.21.40.3075>
- Gallegos I. (2020) *Resiliencia y demandas de política educativa durante la contingencia sanitaria*. Revista Latinoamericana de Estudios Educativos (México), vol L, núm.Esp.-, 2020, pp. 121-142. DOI:
<https://doi.org/10.48102/rlee.2020.50.ESPECIAL.98>

- García, M. y Domínguez, E. (2013). Desarrollo teórico de la Resiliencia y su aplicación en situaciones adversas: Una revisión analítica. *Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales, Niñez y Juventud*, 11 (1), 63-77.
- Gaxiola, J. y González, S. (2019). Apoyo percibido, resiliencia, metas y aprendizaje autorregulado en bachilleres. *Revista Electrónica de Investigación Educativa*, 21, e08, 1-10. <https://doi.org/10.24320/redie.2019.21.e08.1983>
- Gaxiola, J. y González, S. (2019). Apoyo percibido, resiliencia, metas y aprendizaje autorregulado en bachilleres. *Revista Electrónica de Investigación Educativa*, 21, e08, 1-10. <https://doi.org/10.24320/redie.2019.21.e08.1983>
- González, D. y Machicao, N. (2016). *Ansiedad social en la adolescencia: una revisión teórica*. Tesis de grado. Universidad de La Laguna.
- Granados, L., Alvarado, S. y Carmona, J. (2017). El camino de la resiliencia: del sujeto individual al sujeto político. *Revista Internacional de Investigación en Educación*, 10 (20), 49-68. <https://doi.org/10.11144/Javeriana.m10-20.crsi>
- Goetendia, M. (2020). Clima y compromiso organizacional según condición y categoría laboral del personal en una institución educativa piloto de gestión pública. *Horizonte de la Ciencia*, 10(19), pp. 236-254. DOI: <https://doi.org/10.26490/uncp.horizonteciencia.2020.19.600>
- Greenberg, J., & Baron, R. A. (2003). *Behavior in organizations*. Pearson.
- Grotberg, E. (1996). The International Resilience Project Findings from the Research and the Effectiveness of Interventions. in B. Bain, et. Al. (Eds) *Project: Findings from the Research and the Effectiveness of Interventions, Psychology and Education in the 21st Century: Proceedings of the 54th Annual Convention of the International Council of Psychologists*. Edmonton: ICPress, 118-128. <https://files.eric.ed.gov/fulltext/ED419584.pdf>
- Hernández, A. (2018). Ansiedad Social en estudiantes de la Facultad de Psicología de una Universidad Pública de Lima Metropolitana. Tesis de grado. <http://repositorio.unfv.edu.pe/handle/UNFV/2504>
- Hernández, R., Hernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. McGraw-Hill / Interamericana Editores, S.A. de C.V.
- Hidalgo, J., Acle, G., García, M., y Tovalín, H. (2019). Burnout, resiliencia y compromiso laboral en maestros de educación especial. *Educación y Ciencia*, 8(51), 48-57.

http://educacionyciencia.org/index.php/educacionyciencia/article/view/498/pdf_84

- Huamán, L. (2014). *Prevalencia y factores de riesgo asociados a fobia social en adolescentes de un centro de preparación preuniversitaria, Arequipa, Enero – 2014*. Tesis de grado. Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa.
- Inga, G. y Segura, E. (2019). *Satisfacción laboral y compromiso organizacional en docentes de las instituciones educativas secundarias Mater Admirabilis y Nicolás La Torre del distrito de José Leonardo Ortiz – 2019*. Tesis de grado. Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo.
- López, C. (2017). *Resiliencia y Satisfacción con la Vida en adultos mayores que asisten a CAM' s en Lima Metropolitana*. Tesis de grado. Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas (UPC). <http://hdl.handle.net/10757/622941>
- Luthans, F. (2011). *Organizational Behavior*. McGraw-Hill Companies.
- Luthans, F. (2012). *Positive organisational behaviour and psychological capital*. In *Organizational behavior: An evidence-based approach*. McGraw-Hill Companies.
- Luzón, C. (2015). *Características de la resiliencia de padres con hijos adolescentes discapacitados en el Centro CREER*. Tesis de grado. Universidad de Guayaquil.
- Mandujano, M., Domínguez, M. y Gaxiola, J. (2020). Psychometric properties of a resilience scale in family caregivers of older adults. *Acta Colombiana de Psicología*, 23(2), pp. 75-85. DOI: <https://doi.org/10.14718/ACP.2020.23.2.4>
- Meyer, J. y Allen, N. (1991). A three component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 1, 61-98.
- Meyer, J., Allen, N. y Smith, C. (1993). Commitment to Organizations and Occupations: Extension and Test of a Three-Component Conceptualization. *Journal of Applied Psychology*, 78(4), 538-551.
- Ministerio de Salud (16 de julio de 2021). *Sala situacional COVID 19 Perú*. https://covid19.minsa.gob.pe/sala_situacional.asp
- Nurjanah, Siti, Pebianti, V. & Wahyu, Agung (2020). The influence of transformational leadership, job satisfaction, and organizational commitments on Organizational Citizenship Behavior (OCB) in the inspectorate general of

- the Ministry of Education and Culture. *Cogent Business & Management*, 7, 1-12. <https://doi.org/10.1080/23311975.2020.1793521>
- Ojeda, M., Talavera, R. y Berrelleza, M. (2016). Análisis de la relación entre compromiso organizacional y percepción de apoyo organizacional en docentes universitarios. *Sistemas, Cibernética e Informática*, 13(1), 66-71. [http://www.iiisci.org/journal/CV\\$/risici/pdfs/XA510QF15.pdf](http://www.iiisci.org/journal/CV$/risici/pdfs/XA510QF15.pdf)
- Olórtegui, F. (2005). *Psicología del Desarrollo*. Editorial San Marcos.
- Olórtegui, F. (2008). *Diccionario de Psicología*. Editorial San Marcos.
- Portella, A. y Liberalesso, A. (2015). Resiliencie in aging: literatura review. *Ciência & Saúde Coletiva*; 20(5), 1475-1495. <http://dx.doi.org/10.1590/1413-81232015205.00502014>
- Ruiz, J. (2013). El compromiso organizacional: un valor personal y empresarial en el marketing. *Revista de Estudios Empresariales. Segunda época*; 1; 67 – 86.
- Salazar, I. (2013). *Fiabilidad y validez de una nueva medida de autoinforme para la evaluación de la ansiedad/fobia social en adultos*. Tesis doctoral. Universidad Granada.
- Salvador, J. (2020). *Compromiso organizacional y riesgos psicosociales del sector marítimo portuario ecuatoriano*. Tesis doctoral. Universidad Nacional Mayor de San Marcos. <https://hdl.handle.net/20.500.12672/11857>
- Salvador E y Sánchez, J (2018). Liderazgo de los directivos y compromiso organizacional docente. *Revista de investigación alto andinas*, 20(1), 115-124. http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2313-29572018000100011
- Serrano, A. (2016). *Narrativa y promoción de resiliencia. Factores de riesgo más frecuentes en futuros docentes en formación*. Tesis doctoral. Universidad Complutense de Madrid. <https://eprints.ucm.es/id/eprint/40352/1/T38071.pdf>
- Sierra, T., Sevilla, D. y Martín, M. (2019). Profesor universitario, ser en resiliencia: una mirada a su labor en el contexto educativo actual. *Diálogos sobre educ. Temas actuales en investig. educ.*, 10(19), 1-22. <https://doi.org/10.32870/dse.v0i19.539>
- Sutep: 400 maestros han fallecido por COVID-19 y cientos están contagiados (6 de julio de 2020). *El Comercio*. <https://elcomercio.pe/lima/sucesos/sutep-400->

maestros-han-fallecido-por-covid-19-y-cientos-están-contagiados-nndc-noticia/

- Talledo, E. (2019). *Nivel de ansiedad y su influencia en la inteligencia emocional y habilidades sociales en docentes de Educación secundaria de colegios públicos del Cercado de Tacna, 2019*. Tesis de grado. Universidad Privada de Tacna.
- Tarazona, R. (2013). *Metodología de la Investigación Científica en Educación, Arte y Cultura*. Escuela Nacional Superior de Folklore José María Arguedas.
- Tuyen, M. (2020). The effect of professional identification and organizational identification on career satisfaction, job satisfaction and organizational commitment. *Management Science Letters*, 10, 2683–2694. DOI: 10.5267 / j.msl.2020.3.024
- Valenzuela, Y. (2017). *Adaptación de la Escala de Resiliencia de Connor-Davidson en pacientes diabéticos en un hospital del distrito del Cercado de Lima, 2017*. Tesis de grado. Universidad César Vallejo.
- Vara, A. (2015). *7 pasos para elaborar una tesis. Desde la idea inicial hasta la sustentación*. Instituto de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas y Recursos Humanos. Universidad de San Martín de Porres.
- Vicente, M. (2017). *Evaluación del burnout y factores de resiliencia-engagement en docentes*. Tesis doctoral. Universidad Pública de Navarra. <https://hdl.handle.net/2454/29172>
- Villalobos, P. y Assaél, J. (2018). Dimensiones individuales, relacionales e institucionales en la resiliencia de profesores principales egresados de una universidad pública. *Psicoperspectivas*, 17(1), 1-11. <http://dx.doi.org/10.5027/psicoperspectivas-vol17-issue1-fulltext-1145>

ANEXOS N° 1

Matriz de consistencia

Título: Resiliencia, compromiso organizacional y Ansiedad Social en docentes del sector público, del distrito de Santa María, 2021.

Autor: Sixta Ugarte Dionicio

| Problema | Objetivos | Hipótesis | Variables e indicadores | | | | |
|--|---|--|---|---|---|---|--------------------------------------|
| <p>Problema General:</p> <p>¿Cómo la resiliencia y el compromiso organizacional inciden en la ansiedad social en los docentes del sector público, del distrito de Santa María, 2021?</p> <p>Problemas Específicos:</p> <p>¿Cómo inciden la resiliencia y el compromiso organizacional en la dimensión hablar en público/interacción con personas de autoridad</p> | <p>Objetivo general:</p> <p>Determinar la incidencia de la resiliencia y el compromiso organizacional en la ansiedad social de los docentes del sector público, del distrito de Santa María, 2021.</p> <p>Objetivos específicos:</p> <p>Determinar como la resiliencia y el compromiso organizacional inciden en la dimensión hablar en público/interacción con personas de</p> | <p>Hipótesis general:</p> <p>La resiliencia y el compromiso organizacional inciden en la ansiedad social de los docentes del sector público, del distrito de Santa María, 2021.</p> <p>Hipótesis específicas:</p> <p>La resiliencia y el compromiso organizacional inciden en la dimensión hablar en público/interacción con personas de</p> | Variable 1: Resiliencia | | | | |
| | | | Dimensiones | Indicadores | Ítems | Escala de medición | Niveles y rangos |
| | | | <p>Competencia personal y tenacidad</p> <p>Confianza en el propio instinto y fortalecimiento bajo estrés</p> <p>Aceptación positiva del cambio</p> <p>Control</p> | <p>Apoyo en éxitos obtenidos</p> <p>Esfuerzo para alcanzar metas</p> <p>Toma de decisiones</p> <p>Control emocional</p> <p>Gusto por los desafíos</p> <p>Adaptación a los cambios</p> <p>Confianza en los demás</p> <p>Fortaleza y evitar el desánimo</p> <p>Afrontamiento del estrés</p> | <p>5, 10, 11, 21, 24, 25</p> <p>18, 19, 23</p> <p>1, 2, 4, 6, 8, 12, 15, 16, 17</p> | <p>Nada de acuerdo</p> <p>0</p> <p>Raramente de acuerdo</p> <p>1</p> <p>Algo de acuerdo</p> <p>2</p> <p>Bastante de acuerdo</p> | <p>Baja</p> <p>Media</p> <p>Alta</p> |

| | | | | | | | |
|---|--|--|--|---|------------------------|---------------------------------|-------------------------|
| en los docentes del sector público, del distrito de Santa María, 2021? | autoridad en los docentes del sector público, del distrito de Santa María, 2021. | autoridad en los docentes del sector público, del distrito de Santa María, 2021. | Influencias espirituales Positividad Búsqueda de apoyo Trabajo bajo presión Control de su vida Confianza en el destino y en Dios Creencia en razones superiores | 7, 13, 14, 20, 22 | 3 | Totalmente de acuerdo | |
| ¿Cómo inciden la resiliencia y el compromiso organizacional en la dimensión interacción con desconocidos en los docentes del sector público, del distrito de Santa María, 2021? | Determinar como la resiliencia y el compromiso organizacional inciden en la dimensión interacción con desconocidos en los docentes del sector público, del distrito de Santa María, 2021. | La resiliencia y el compromiso organizacional inciden en la dimensión interacción con desconocidos en los docentes del sector público, del distrito de Santa María, 2021. | | 3, 9 | | | 4 |
| ¿Cómo inciden la resiliencia y el compromiso organizacional en la dimensión interacción con el sexo opuesto en los docentes del sector público, del distrito de Santa María, 2021? | Determinar como la resiliencia y el compromiso organizacional inciden en la dimensión interacción con el sexo opuesto en los docentes del sector público, del distrito de Santa María, 2021. | La resiliencia y el compromiso organizacional inciden en la dimensión interacción con el sexo opuesto en los docentes del sector público, del distrito de Santa María, 2021. | Variable 2: Compromiso organizacional | | | | |
| ¿Cómo inciden la resiliencia y el compromiso organizacional en la dimensión expresión asertiva de molestia, desagrado y enfado en los docentes del sector | Determinar como la resiliencia y el compromiso organizacional inciden en la dimensión expresión asertiva de | La resiliencia y el compromiso organizacional inciden | Dimensiones | Indicadores | Ítems | Escala de medición | Niveles y rangos |
| | | | Compromiso afectivo | Solidaridad Disposición laboral Identificación | 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7 | Totalmente de acuerdo | Bajo |
| | | | Compromiso continuo | Aceptación | 8, 9, 10, 11, 12 | De acuerdo | Medio |
| | | | Compromiso normativo | Juicios racionales Disposición al cambio Incondicionalidad Lealtad | 13, 14, 15, 16, 17, 18 | Ni de acuerdo, ni en desacuerdo | Alto |
| | | | Variable 3: Ansiedad social | | | | |

| | | | | | | | |
|---|--|--|---|--|--|--|--|
| <p>público, del distrito de Santa María, 2021?</p> <p>¿Cómo inciden la resiliencia y el compromiso organizacional en la dimensión Quedar en evidencia o en ridículo en los docentes del sector público, del distrito de Santa María, 2021?</p> | <p>molestia, desagrado y enfado en los docentes del sector público, del distrito de Santa María, 2021.</p> <p>Determinar como la resiliencia y el compromiso organizacional inciden en la dimensión quedar en evidencia o en ridículo en los docentes del sector público, del distrito de Santa María, 2021.</p> | <p>en la dimensión expresión asertiva de molestia, desagrado y enfado en los docentes del sector público, del distrito de Santa María, 2021.</p> <p>Determinar como la resiliencia y el compromiso organizacional inciden en la dimensión quedar en evidencia o en ridículo en los docentes del sector público, del distrito de Santa María, 2021.</p> | <p>Dimensiones</p> <p>Hablar en público/interacción con personas de autoridad</p> <p>Interacción con desconocidos</p> <p>Interacción con el sexo opuesto</p> <p>Expresión asertiva de molestia, desagrado y enfado</p> <p>Quedar en evidencia o en ridículo</p> | <p>Indicadores</p> <p>Participación pública en reuniones</p> <p>Hablar en público</p> <p>Hablar con los superiores</p> <p>Mantener conversaciones</p> <p>Hacer amigos</p> <p>Saludar a desconocidos</p> <p>Reuniones con pocos conocidos</p> <p>Salir con personas del sexo opuesto</p> <p>Dialogar con personas del sexo opuesto</p> <p>Bailar con alguien que me atrae</p> <p>Cortar interacción con otros</p> <p>Expresar enfado y sentimientos</p> <p>Decir que no</p> <p>Recibir críticas.</p> <p>Equivocarse públicamente</p> | <p>Ítems</p> <p>12, 3, 18, 7, 29, 25</p> <p>17, 13, 10, 19, 15, 22</p> <p>4, 30, 27, 20, 23, 6</p> <p>26, 11, 14, 2, 9, 5</p> <p>28, 8, 24, 1, 16, 21</p> | <p>Escala de medición</p> <p>Nada o muy poco</p> <p>1</p> <p>Poco</p> <p>2</p> <p>Medio</p> <p>3</p> <p>Bastante</p> <p>4</p> <p>Mucho o muchísimo</p> <p>5</p> | <p>Niveles y rangos</p> <p>Hablar en público/interacción con personas de autoridad</p> <p>Interacción con desconocidos</p> <p>Interacción con el sexo opuesto</p> <p>Expresión asertiva de molestia, desagrado y enfado</p> <p>Quedar en evidencia o en ridículo</p> |
|---|--|--|---|--|--|--|--|

| | | | | Ser objeto de bromas en público. | | | |
|--|--|---|---|---|--|--|--|
| Nivel - diseño de investigación | Población y muestra | Técnicas e instrumentos | | Estadística a utilizar | | | |
| <p>Nivel: Correlacional</p> <p>Diseño: No experimental, transversal causal</p> <p>Método: Hipotético-deductivo lógico</p> | <p>Población: 103 docentes de tres instituciones educativas públicas.</p> <p>Tipo de muestreo: Muestreo probabilístico. no</p> <p>Tamaño de muestra: 103 muestra intencionada</p> | <p>Variable 1: Resiliencia</p> <p>Nombre del instrumento: Escala de Resiliencia de Connor & Davidson</p> <p>Objetivo: El instrumento tiene como propósito la evaluación de la resiliencia en personas considerando su estado en los últimos 10 días.</p> <p>Autor: K. M. Connor y J. R. Davidson (2003)</p> <p>Adaptación: Menezes de Lucena, Fernández, Hernández, Ramos, y Contador (2006)</p> <p>Administración: Individual o colectivo</p> <p>Duración: 20 minutos aproximadamente</p> <p>Sujetos de aplicación: Adultos</p> <p>Técnica: Encuesta</p> <p>Dimensiones e ítems: Competencia personal y tenacidad, confianza en el propio instinto y fortalecimiento bajo estrés, aceptación positiva del cambio, control, influencias espirituales.</p> | <p>Variable 2: Compromiso organizacional</p> <p>Nombre del instrumento: Escala de compromiso organizacional de Meyer y Allen</p> <p>Objetivo: El instrumento tiene como propósito la</p> | <p>DESCRIPTIVA:</p> <p>Tabulación de datos</p> <p>Determinación de los baremos de cada instrumento</p> <p>Elaboración de gráficos estadísticos</p> <p>Tablas de frecuencias y porcentajes</p> <p>INFERENCIAL:</p> <p>Prueba de bondad de ajuste Kolmogorov Smirnov</p> <p>Regresión lineal múltiple o Regresión logística múltiple</p> | | | |

| | | | |
|--|--|---|--|
| | | <p>evaluación de la resiliencia en personas considerando su estado en los últimos 10 días.</p> <p>Autor: Meyer y Allen (1997)</p> <p>Adaptación: Montoya (2014)</p> <p>Administración: Individual o colectivo</p> <p>Duración: 20 minutos aproximadamente</p> <p>Sujetos de aplicación: Adultos</p> <p>Técnica: Encuesta</p> <p>Dimensiones e ítems: Compromiso afectivo, compromiso continuo, compromiso normativo</p> <hr/> <p>Variable 3: Ansiedad social</p> <p>Nombre original: Cuestionario de Ansiedad Social para adultos (CASO – A 30)</p> <p>Autores: Vicente Caballo, Isabel Salazar, Benito Arias, María Urrutia, Marta Caldedero y Equipo de Investigación CISO-A</p> <p>Año: 2010</p> <p>Administración: Colectiva e individual</p> <p>Duración: 15 minutos aproximadamente</p> <p>Usos: Se utiliza en psicología clínica y educacional</p> <p>Materiales: Manual de calificación, cuadernillo de preguntas, hoja de respuestas y plantillas de corrección</p> <p>Objetivo: Identificar el grado de ansiedad ante situaciones sociales</p> | |
|--|--|---|--|

ANEXO 2

Tabla 1

Operacionalización de las variables

| Variable | Dimensiones | Indicadores | Ítems | Escala de medición | Niveles y rangos |
|------------------------|--|---|--|--|-----------------------|
| Ansiedad social | Hablar en público/interacción con personas de autoridad | Participación pública en reuniones Hablar en público Hablar con los superiores | 12, 3, 18, 7, 29, 25 | Nada o muy poco 1 Poco 2 Medio 3 | Bajo Medio Alto |
| | Interacción con desconocidos | Mantener conversaciones Hacer amigos Saludar a desconocidos Reuniones con pocos conocidos | 17, 13, 10, 19, 15, 22 | Bastante 4 Mucho o muchísimo 5 | |
| | Interacción con el sexo opuesto | Salir con personas del sexo opuesto Dialogar con personas del sexo opuesto Bailar con alguien que me atrae | 4, 30, 27, 20, 23, 6 | | |
| | Expresión asertiva de molestia, desagrado y enfado | Cortar interacción con otros Expresar enfado y sentimientos Decir que no | 26, 11, 14, 2, 9, 5 | | |
| | Quedar en evidencia o en ridículo | Recibir críticas Equivocarse públicamente Ser objeto de bromas en público | 28, 8, 24, 1, 16, 21 | | |
| Resiliencia | Competencia personal y tenacidad | Apoyo en éxitos obtenidos Esfuerzo para alcanzar metas | 5, 10, 11, 21, 24, 25 | Nada de acuerdo 0 | Baja Media Alta |
| | Confianza en el propio instinto y fortalecimiento bajo estrés | Toma de decisiones Control emocional Gusto por los desafíos | 18, 19, 23 | Raramente de acuerdo 1 Algo de acuerdo 2 | |
| | Aceptación positiva del cambio | Adaptación a los cambios Confianza en los demás Fortaleza y evitar el desánimo Afrontamiento del estrés Positividad | 1, 2, 4, 6, 8, 12, 15, 16, 17 | Bastante de acuerdo 3 Totalmente de acuerdo 4 | |
| | Control | Búsqueda de apoyo Trabajo bajo presión Control de su vida | 7, 13, 14, 20, 22 | | |

| | | | | | |
|----------------------------------|---------------------------------|---|---|--|-----------------------|
| | Influencias espirituales | Confianza en el destino y en Dios Creencia en razones superiores | 3, 9 | | |
| Compromiso organizacional | Compromiso afectivo | Solidaridad Disposición laboral Identificación | 1, 4, 7, 10, 13, 16, 19 | Totalmente de acuerdo De acuerdo Ni de acuerdo, ni en desacuerdo | Bajo Medio Alto |
| | Compromiso continuo | Aceptación Juicios racionales Disposición al cambio | 3, 6, 9, 12, 15, 18, 20, 21 | En desacuerdo Totalmente en desacuerdo | |
| | Compromiso normativo | Incondicionalidad Lealtad | 2, 5, 8, 11, 14, 17 | | |

Fuente: Elaboración propia

ANEXO 3

Instrumentos

Ficha de la técnica que mide la ansiedad social

| | |
|-----------------|--|
| Nombre original | : Cuestionario de Ansiedad Social para adultos (CASO – A 30) |
| Autores | : Vicente Caballo, Isabel Salazar, Benito Arias, María Urrutia, Marta Caldedero y Equipo de Investigación CISO-A |
| Año | : 2010 |
| Administración | : Colectiva e individual |
| Duración | : 15 minutos aproximadamente |
| Usos | : Se utiliza en psicología clínica y educacional |
| Materiales | : Manual de calificación, cuadernillo de preguntas, hoja de respuestas y plantillas de corrección |
| Objetivo | : Identificar el grado de ansiedad ante situaciones sociales |

Ficha de la técnica que mide la resiliencia

| | |
|-------------------------|--|
| Nombre del instrumento: | Escala de Resiliencia de Connor & Davidson |
| Objetivo | : El instrumento tiene como propósito la evaluación de la resiliencia en personas considerando su estado en los últimos 10 días. |
| Autor | : K. M. Connor y J. R. Davidson (2003) |
| Adaptación | : Menezes de Lucena, Fernández, Hernández, Ramos, y Contador (2006) |
| Administración | : Individual o colectivo |
| Duración | : 20 minutos aproximadamente |
| Sujetos de aplicación | : Adultos |
| Técnica | : Encuesta |
| Dimensiones e ítems | : Competencia personal y tenacidad, confianza en el propio instinto y fortalecimiento bajo estrés, |

aceptación positiva del cambio, control, influencias espirituales.

Ficha de la técnica que mide el compromiso organizacional

Nombre del instrumento: Escala de compromiso organizacional de Meyer y Allen

Objetivo : El instrumento tiene como propósito la evaluación de la resiliencia en personas considerando su estado en los últimos 10 días.

Autor : Meyer y Allen (1997)

Adaptación : Montoya (2014)

Administración : Individual o colectivo

Duración : 20 minutos aproximadamente

Sujetos de aplicación : Adultos

Técnica : Encuesta

Dimensiones e ítems :Compromiso afectivo, compromiso continuo, compromiso normativo

TEST DE RESILIENCIA

ESCALA DE RESILIENCIA (Connor-Davidson Resilience Scale, CD-RISC) K. M. Connor y J. R. Davidson (2003), adaptación española de B. Fernández, y F. Ramos (Menezes de Lucena, Fernández, Hernández, Ramos, y Contador, 2006).

DESARROLLO:

A continuación usted encontrará una serie de afirmaciones relacionadas con algunos aspectos relevantes de su vida. No hay una respuesta correcta o incorrecta, cada persona tiene sus propias opiniones y forma de pensar. No obstante, no emplee mucho tiempo, trate de contestar de forma espontánea nada más leer cada afirmación. Por favor, responda a todas las afirmaciones, no deje ninguna sin contestar. Por favor, lea cada frase y conteste anotando la frecuencia pensando en qué grado está de acuerdo o no, con respecto a cómo se ha sentido durante las últimas semanas con cada afirmación:

| ÍTEM/DIMENSIÓN | Nada de acuerdo | Raramente de acuerdo | Algo de acuerdo | Bastante de acuerdo | Totalmente de acuerdo |
|--|-----------------|----------------------|-----------------|---------------------|-----------------------|
| COMPETENCIA PERSONAL Y TENACIDAD | | | | | |
| Los éxitos pasados me ayudan a afrontar nuevos desafíos con confianza. | | | | | |
| Me esfuerzo al máximo en cada ocasión. | | | | | |
| Puedo conseguir mis metas. | | | | | |
| Tengo muy claro por donde quiero ir en mi vida. | | | | | |
| Trabajo para conseguir mis metas. | | | | | |
| Me siento orgulloso de mis logros. | | | | | |
| CONFIANZA EN EL PROPIO INSTINTO Y FORTALECIMIENTO BAJO EL ESTRÉS. | Nada de acuerdo | Raramente de acuerdo | Algo de acuerdo | Bastante de acuerdo | Totalmente de acuerdo |
| Tomo decisiones difíciles o impopulares. | | | | | |
| Puedo manejar sentimientos desagradables. | | | | | |
| Me gustan los desafíos. | | | | | |
| ACEPTACIÓN POSITIVA DEL CAMBIO | Nada de acuerdo | Raramente de acuerdo | Algo de acuerdo | Bastante de acuerdo | Totalmente de acuerdo |
| Soy capaz de adaptarme a los cambios. | | | | | |
| Tengo personas en las que puedo confiar y con las que me siento seguro. | | | | | |
| Puedo resolver cualquier acontecimiento que se me presente. | | | | | |
| Veo el lado divertido de las cosas. | | | | | |
| Tiendo a recuperarme de las enfermedades o de las dificultades. | | | | | |
| Cuando parece que irremediablemente algo no tiene solución, no abandono. | | | | | |

| | | | | | |
|--|------------------------|-----------------------------|------------------------|----------------------------|------------------------------|
| Prefiero tomar la iniciativa cuando hay que resolver un problema | | | | | |
| No me desanimo fácilmente por el fracaso | | | | | |
| Pienso que soy una persona fuerte. | | | | | |
| CONTROL | Nada de acuerdo | Raramente de acuerdo | Algo de acuerdo | Bastante de acuerdo | Totalmente de acuerdo |
| Afrontar el estrés, me fortalece. | | | | | |
| Sé dónde acudir a por ayuda. | | | | | |
| Bajo presión, me concentro y pienso claramente. | | | | | |
| Sigo los presentimientos que tengo. | | | | | |
| Siento que controlo mi vida. | | | | | |
| INFLUENCIAS ESPIRITUALES | Nada de acuerdo | Raramente de acuerdo | Algo de acuerdo | Bastante de acuerdo | Totalmente de acuerdo |
| Algunas veces dejo que el destino o Dios me ayuden. | | | | | |
| Pienso que las cosas ocurren por alguna razón. | | | | | |

ESCALA COMPROMISO ORGANIZACIONAL (Allen y Meyer, 1991)

DESARROLLO:

Conocer tu opinión acerca de los aspectos relacionados al desempeño laboral, la aceptación del cambio, el espíritu corporativo, la contribución de objetivos, la implicación con la misión y la ayuda al desarrollo de otras personas, las cuales se presencian en el ambiente de trabajo donde usted labora. Por favor, responda a todas las afirmaciones, lea cada frase y marque la alternativa de acuerdo a su propia percepción:

| ÍTEM/DIMENSIÓN | Totalmente de acuerdo | De acuerdo | Ni de acuerdo ni en desacuerdo | En desacuerdo | Totalmente en desacuerdo |
|--|------------------------------|-------------------|---------------------------------------|----------------------|---------------------------------|
| COMPROMISO AFECTIVO | | | | | |
| Estoy orgulloso de pertenecer a esta institución educativa | | | | | |
| Me siento ligado emocionalmente a mi institución educativa | | | | | |

| | | | | | |
|---|------------------------------|-------------------|---------------------------------------|----------------------|---------------------------------|
| No me siento plenamente integrado a mi institución educativa | | | | | |
| Realmente tomo los problemas de la institución educativa como míos | | | | | |
| Esta institución educativa significa personalmente mucho para mí | | | | | |
| No experimento un fuerte sentimiento hacia mi institución educativa | | | | | |
| Estaría feliz de trabajar por mucho más tiempo en esta institución educativa | | | | | |
| COMPROMISO CONTINUO | Totalmente de acuerdo | De acuerdo | Ni de acuerdo ni en desacuerdo | En desacuerdo | Totalmente en desacuerdo |
| Siento como si tuviera muy pocas opciones de trabajo | | | | | |
| Si no hubiera puesto tanto de mí mismo en la institución educativa, hubiera considerado otras institución educativa | | | | | |
| Sería para mi muy duro dejar esta institución educativa así lo quisiera | | | | | |
| Gran parte de mi vida se afectaría si decidiera salir de la institución educativa | | | | | |
| Hoy pertenecer en esta institución educativa es una cuestión tanto de necesidad como de deseo | | | | | |
| COMPROMISO NORMATIVO | Totalmente de acuerdo | De acuerdo | Ni de acuerdo ni en desacuerdo | En desacuerdo | Totalmente en desacuerdo |
| Me sentiría culpable si dejara mi institución educativa ahora | | | | | |
| No abandonaría a mi institución educativa en estos momentos | | | | | |
| Estoy en deuda con la institución educativa | | | | | |
| Esta institución educativa merece mi lealtad | | | | | |
| Aún si fuera por mi beneficio, siento que no estaría bien si dejar mi institución educativa | | | | | |
| No siento obligación alguna de permanecer en esta institución educativa | | | | | |

CUESTIONARIO DE ANSIEDAD SOCIAL PARA ADULTOS CASO A-30

DESARROLLO:

A continuación se presenta una serie de situaciones sociales que le pueden producir MALESTAR, TENSIÓN O NERVIOSISMO en mayor o menor grado. Por favor, coloque una equis (“X”) la alternativa que mejor lo refleje según la escala que se presenta. En el caso de no haber vivido algunas de las situaciones, imagínese cuál sería el grado de MALESTAR, TENSIÓN O NERVIOSISMO que le ocasionaría y coloque la equis (“X”) en la alternativa correspondiente.

| ÍTEM/DIMENSIÓN | NADA O MUY POCO | POCO | MEDIO | BASTANTE | MUCHO O MUCHÍSIMO |
|--|-----------------|------|-------|----------|-------------------|
| HABLAR EN PÚBLICO/INTERACCIÓN CON PERSONAS DE AUTORIDAD | | | | | |
| Tener que hablar en clase, en el trabajo o en una reunión | | | | | |
| Hablar en público | | | | | |
| Que me pregunte un profesor en clase o un superior en una reunión. | | | | | |
| Participar en una reunión con personas de autoridad | | | | | |
| Hablar con un superior o una persona con autoridad | | | | | |
| Que en una cena con compañeros me obliguen a dirigir la palabra en nombre de todos | | | | | |
| INTERACCIÓN CON DESCONOCIDOS | NADA O MUY POCO | POCO | MEDIO | BASTANTE | MUCHO O MUCHÍSIMO |
| Hablar con gente que no conozco en fiestas y reuniones | | | | | |
| Mantener una conversación con una persona a la que acabo de conocer | | | | | |
| Hacer nuevos amigos | | | | | |
| Mirar a los ojos mientras hablo con una persona a la que acabo de conocer | | | | | |
| Saludar a cada uno de los asistentes a una reunión social cuando a muchos no los conozco | | | | | |
| Ir a un acto social donde sólo conozco a una persona | | | | | |
| INTERACCIÓN CON EL SEXO OPUESTO | NADA O MUY POCO | POCO | MEDIO | BASTANTE | MUCHO O MUCHÍSIMO |
| Pedirle a una persona atractiva del sexo opuesto que salga conmigo | | | | | |
| Decirle a una persona que me atrae que me gustaría conocerla mejor | | | | | |
| Sacar a bailar a una persona que me atrae | | | | | |
| Que una persona que me atrae me pida que salga con ella | | | | | |
| Iniciar una conversación con una persona del sexo opuesto que me gusta | | | | | |

| | | | | | |
|--|------------------------|-------------|--------------|-----------------|--------------------------|
| Sentirme observado/a por personas del sexo opuesto | | | | | |
| EXPRESIÓN ASERTIVA DE MOLESTIA, DESAGRADO Y ENFADO | NADA O MUY POCO | POCO | MEDIO | BASTANTE | MUCHO O MUCHÍSIMO |
| Decir a alguien que su comportamiento me está molestando y pedir que deje de hacerlo | | | | | |
| Decirle a alguien que ha herido mis sentimientos. | | | | | |
| Expresar mi enfado a una persona que se está metiendo conmigo | | | | | |
| Tener que decirle a un vecino que deje de hacer ruido. | | | | | |
| Decir que no cuando me piden algo que me molesta hacer | | | | | |
| Quejarme a un camarero de que la comida no está a mi gusto | | | | | |
| QUEDAR EN EVIDENCIA O EN RIDÍCULO | NADA O MUY POCO | POCO | MEDIO | BASTANTE | MUCHO O MUCHÍSIMO |
| Que me critiquen | | | | | |
| Hablar con alguien y que no me preste atención | | | | | |
| Que me echen en cara algo que he hecho mal | | | | | |
| Saludar a una persona y no ser correspondida. | | | | | |
| Que me gasten una broma en público | | | | | |
| Equivocarme delante de la gente | | | | | |

CERTIFICADO DE VALIDEZ DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL

X

| N.º | DIMENSIONES /ITEMS | PERTENENCIA (1) | | RELEVANCIA (2) | | CLARIDAD (3) | | OBSERVACIONES |
|---------------------------------------|---|--------------------|----|-------------------|----|-----------------|----|---------------|
| | | SI | NO | SI | NO | SI | NO | |
| Dimensión: Compromiso afectivo | | | | | | | | |
| 1. | Estoy orgulloso de pertenecer a esta institución educativa | x | | x | | x | | |
| 2. | Me siento ligado emocionalmente a mi institución educativa | x | | x | | x | | |
| 3. | No me siento plenamente integrado a mi institución educativa | x | | x | | x | | |
| 4. | Realmente tomo los problemas de la institución educativa como míos | x | | x | | x | | |
| 5. | Esta institución educativa significa personalmente mucho para mí | x | | x | | x | | |
| 6. | No experimento un fuerte sentimiento hacia mi institución educativa | x | | x | | x | | |
| 7. | Estaría feliz de trabajar por mucho más tiempo en esta institución educativa | x | | x | | x | | |
| Dimensión: Compromiso continuo | | SI | NO | SI | NO | SI | NO | |
| 8. | Siento como si tuviera muy pocas opciones de trabajo | x | | x | | x | | |
| 9. | Si no hubiera puesto tanto de mí mismo en la institución educativa, hubiera considerado otras institución educativa | x | | x | | x | | |
| 10. | Sería para mí muy duro dejar esta institución educativa así lo quisiera | x | | x | | x | | |
| 11. | Gran parte de mi vida se afectaría si decidiera salir de la institución educativa | x | | x | | x | | |
| 12. | Hoy pertenecer en esta institución educativa es una cuestión | x | | x | | x | | |

| tanto de necesidad como de deseo | | | | | | | |
|---|-------------------------------------|-----------|-------------------------------------|-----------|-------------------------------------|-----------|--|
| Dimensión: Compromiso normativo | SI | NO | SI | NO | SI | NO | |
| 13. Me sentiría culpable si dejara mi institución educativa ahora | <input checked="" type="checkbox"/> | | <input checked="" type="checkbox"/> | | <input checked="" type="checkbox"/> | | |
| 14. No abandonaría a mi institución educativa en estos momentos | <input checked="" type="checkbox"/> | | <input checked="" type="checkbox"/> | | <input checked="" type="checkbox"/> | | |
| 15. Estoy en deuda con la institución educativa | <input checked="" type="checkbox"/> | | <input checked="" type="checkbox"/> | | <input checked="" type="checkbox"/> | | |
| 16. Esta institución educativa merece mi lealtad | <input checked="" type="checkbox"/> | | <input checked="" type="checkbox"/> | | <input checked="" type="checkbox"/> | | |
| 17. Aún si fuera por mi beneficio, siento que no estaría bien si dejar mi institución educativa | <input checked="" type="checkbox"/> | | <input checked="" type="checkbox"/> | | <input checked="" type="checkbox"/> | | |
| 18. No siento obligación alguna de permanecer en esta institución educativa | <input checked="" type="checkbox"/> | | <input checked="" type="checkbox"/> | | <input checked="" type="checkbox"/> | | |

OBSERVACIONES (PRECISAR SI HAY SUFICIENCIA):.....Hay suficiencia.....

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: Aplicable () Aplicable después de corregir () No aplicable ()

APELLIDOS Y NOMBRES DEL JUEZ:...Flores Morales...Jorge Alberto.....DNI.....08039505.....

ESPECIALIDAD DEL EVALUADOR:.....Metodólogo.....

11....de..noviembre.de 2020



Dr. Flores Morales Jorge Alberto

(1) Pertinencia: el ítem, al concepto teórico formulado

(2) Relevancia: el ítem es apropiado para presentar al componente o dimensión especificada del constructo.

(3) 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

CERTIFICADO DE VALIDEZ DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA RESILIENCIA

| N.º | DIMENSIONES /ÍTEMS | PERTENENCIA (1) | | RELEVANCIA (2) | | CLARIDAD (3) | | OBSERVACIONES |
|---|---|--------------------|----|-------------------|----|-----------------|----|---------------|
| | | SI | NO | SI | NO | SI | NO | |
| Dimensión: Competencia personal y tenacidad | | | | | | | | |
| 1. | Los éxitos pasados me ayudan a afrontar nuevos desafíos con confianza. | X | | X | | X | | |
| 2. | Me esfuerzo al máximo en cada ocasión. | X | | X | | X | | |
| 3. | Puedo conseguir mis metas. | X | | X | | X | | |
| 4. | Tengo muy claro por donde quiero ir en mi vida. | X | | X | | X | | |
| 5. | Trabajo para conseguir mis metas. | X | | X | | X | | |
| 6. | Me siento orgulloso de mis logros. | X | | X | | X | | |
| Dimensión: Confianza en el propio instinto y fortalecimiento bajo estrés | | SI | NO | SI | NO | SI | NO | |
| 7. | Tomo decisiones difíciles o impopulares | X | | X | | X | | |
| 8. | Puedo manejar sentimientos desagradables. | X | | X | | X | | |
| 9. | Me gustan los desafíos. | X | | X | | X | | |
| Dimensión: Aceptación positiva del cambio | | SI | NO | SI | NO | SI | NO | |
| 10. | Soy capaz de adaptarme a los cambios. | X | | X | | X | | |
| 11. | Tengo personas en las que puedo confiar y con las que me siento seguro. | X | | X | | X | | |
| 12. | Puedo resolver cualquier acontecimiento que se me presente. | X | | X | | X | | |
| 13. | Veó el lado divertido de las cosas. | X | | X | | X | | |
| 14. | Tiendo a recuperarme de las enfermedades o de las dificultades. | X | | X | | X | | |
| 15. | Cuando parece que irremediamente algo no tiene solución, no abandono. | X | | X | | X | | |
| 16. | Prefiero tomar la iniciativa cuando hay que resolver un problema | X | | X | | X | | |

| | | | | | | |
|--|----|----|----|----|----|----|
| 17. No me desanimo fácilmente por el fracaso | X | | X | | X | |
| 18. Pienso que soy una persona fuerte. | X | | X | | X | |
| Dimensión: Control | SI | NO | SI | NO | SI | NO |
| 19. Afrontar el estrés, me fortalece. | X | | X | | X | |
| 20. Sé dónde acudir a por ayuda. | X | | X | | X | |
| 21. Bajo presión, me concentro y pienso claramente. | X | | X | | X | |
| 22. Sigo los presentimientos que tengo. | X | | X | | X | |
| 23. Siento que controlo mi vida. | X | | X | | X | |
| Dimensión: Influencias espirituales | SI | NO | SI | NO | SI | NO |
| 24. Algunas veces dejo que el destino o Dios me ayude. | X | | X | | X | |
| 25. Pienso que las cosas ocurren por alguna razón. | 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:...Flores Morales...Jorge Alberto.....DNI.....08039505.....

ESPECIALIDAD DEL EVALUADOR:.....Metodólogo.....

11....de..noviembre.de 2020



Dr. Flores Morales Jorge Alberto

(4)

(5) Pertinencia: el ítem, el concepto teórico formulado

(6) Relevancia: el ítem es apropiado para presentar al componente o dimensión especificada del constructo.

(7) 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

CERTIFICADO DE VALIDEZ DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA ANSIEDAD SOCIAL

| N.º | DIMENSIONES ÍTEMS | PERTENENCIA (1) | | RELEVANCIA (2) | | CLARIDAD (3) | | OBSERVACIONES |
|-----|--|-----------------|----|----------------|----|--------------|----|---------------|
| | | SI | NO | SI | NO | SI | NO | |
| | Dimensión: Hablar en público/interacción con personas de autoridad | x | | x | | x | | |
| | 1. Tener que hablar en clase, en el trabajo o en una reunión | x | | x | | x | | |
| | 2. Hablar en público | x | | x | | x | | |
| | 3. Que me pregunte un profesor en clase o un superior en una reunión. | x | | x | | x | | |
| | 4. Participar en una reunión con personas de autoridad | x | | x | | x | | |
| | 5. Hablar con un superior o una persona con autoridad | x | | x | | x | | |
| | 6. Que en una cena con compañeros me obliguen a dirigir la palabra en nombre de todos | x | | x | | x | | |
| | Dimensión: Interacción con desconocidos | SI | NO | SI | NO | SI | NO | |
| | 7. Hablar con gente que no conozco en fiestas y reuniones | x | | x | | x | | |
| | 8. Mantener una conversación con una persona a la que acabo de conocer | x | | x | | x | | |
| | 9. Hacer nuevos amigos | x | | x | | x | | |
| | 10. Mirar a los ojos mientras hablo con una persona a la que acabo de conocer | x | | x | | x | | |
| | 11. Saludar a cada uno de los asistentes a una reunión social cuando a muchos no los conozco | x | | x | | x | | |
| | 12. Ir a un acto social donde sólo conozco a una persona | x | | x | | x | | |

| Dimensión: Interacción con el sexo opuesto | SI | NO | SI | NO | SI | NO | |
|--|----|----|----|----|----|----|--|
| 13. Pedirle a una persona atractiva del sexo opuesto que salga conmigo | x | | x | | x | | |
| 14. Decirle a una persona que me atrae que me gustaría conocerla mejor | x | | x | | x | | |
| 15. Sacar a bailar a una persona que me atrae | x | | x | | x | | |
| 16. Que una persona que me atrae me pida que salga con ella | x | | x | | x | | |
| 17. Iniciar una conversación con una persona del sexo opuesto que me gusta | x | | x | | x | | |
| 18. Sentirme observado/a por personas del sexo opuesto | x | | x | | x | | |
| 19. Pedirle a una persona atractiva del sexo opuesto que salga conmigo | x | | x | | x | | |
| Dimensión: Expresión asertiva de molestia, desagrado y enfado | SI | NO | SI | NO | SI | NO | |
| 20. Decir a alguien que su comportamiento me está molestando y pedir que deje de hacerlo | x | | x | | x | | |
| 21. Decirle a alguien que ha herido mis sentimientos. | x | | x | | x | | |
| 22. Expresar mi enfado a una persona que se está metiendo conmigo | x | | x | | x | | |
| 23. Tener que decirle a un vecino que deje de hacer ruido. | x | | x | | x | | |
| 24. Decir que no cuando me piden algo que me molesta hacer | x | | x | | x | | |
| 25. Quejarme a un camarero de que la comida no está a mi gusto | x | | x | | x | | |
| Dimensión: Quedar en evidencia o en ridículo | SI | NO | SI | NO | SI | NO | |
| 26. Que me critiquen | x | | x | | x | | |
| 27. Hablar con alguien y que no me preste atención | x | | x | | x | | |
| 28. Que me echen en cara algo que he hecho mal | x | | x | | x | | |

| | | | | | | | |
|---|---|--|---|--|----|--|--|
| 29. Saludar a una persona y no ser correspondida. | x | | x | | x | | |
| 30. Que me gasten una broma en público | x | | x | | xx | | |
| 31. Equivocarme delante de la gente | 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:...Flores Morales...Jorge...Alberto.....DNI.....08039505.....

ESPECIALIDAD DEL EVALUADOR:.....Metodólogo.....

11....de...noviembre....de 2020



Dr.Flores Morales, Jorge

(8) Pertinencia: el ítem, al concepto teórico formulado

(9) Relevancia: el ítem es apropiado para presentar al componente o dimensión especificada del constructo.

(10) 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

CERTIFICADO DE VALIDEZ DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL

| N.º | DIMENSIONES /ITEMS | PERTENENCIA (1) | | RELEVANCIA (2) | | CLARIDAD (3) | | OBSERVACIONES |
|---------------------------------------|---|--------------------|----|-------------------|----|-----------------|----|---------------|
| | | SI | NO | SI | NO | SI | NO | |
| Dimensión: Compromiso afectivo | | | | | | | | |
| 1. | Estoy orgulloso de pertenecer a esta institución educativa | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 2. | Me siento ligado emocionalmente a mi institución educativa | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 3. | No me siento plenamente integrado a mi institución educativa | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 4. | Realmente tomo los problemas de la institución educativa como míos | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 5. | Esta institución educativa significa personalmente mucho para mí | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 6. | No experimento un fuerte sentimiento hacia mi institución educativa | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 7. | Estaría feliz de trabajar por mucho más tiempo en esta institución educativa | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| Dimensión: Compromiso continuo | | | | | | | | |
| 8. | Siento como si tuviera muy pocas opciones de trabajo | ✓ | | ✓ | | | | |
| 9. | Si no hubiera puesto tanto de mí mismo en la institución educativa, hubiera considerado otras institución educativa | ✓ | | ✓ | | | | |
| 10. | Sería para mí muy duro dejar esta institución educativa así lo quisiera | ✓ | | ✓ | | | | |
| 11. | Gran parte de mi vida se afectaría si decidiera salir de la institución educativa | ✓ | | ✓ | | | | |
| 12. | Hoy pertenecer en esta institución educativa es una cuestión | ✓ | | ✓ | | | | |

| tanto de necesidad como de deseo | | | | | | | |
|---|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|--|
| Dimensión: Compromiso normativo | SI | NO | SI | NO | SI | NO | |
| 13. Me sentiría culpable si dejara mi institución educativa ahora | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 14. No abandonaría a mi institución educativa en estos momentos | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 15. Estoy en deuda con la institución educativa | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 16. Esta institución educativa merece mi lealtad | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 17. Aún si fuera por mi beneficio, siento que no estaría bien si dejar mi institución educativa | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 18. No siento obligación alguna de permanecer en esta institución educativa | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |

OBSERVACIONES (PRECISAR SI HAY SUFICIENCIA):...SI HAY SUFICIENCIA.....

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: Aplicable (X) Aplicable después de corregir () No aplicable ()

APELLIDOS Y NOMBRES DEL JUEZ: LUIS ALBERTO PALOMINO BERRIOS...DNI...07300599.....

ESPECIALIDAD DEL EVALUADOR: PSICÓLOGO EDUCATIVO.....



Dr. Luis Alberto Palomino Berrios
 Ψ PSICÓLOGO
 C.P.S.P. 0744

12.de...11....de 2020

(1) Pertinencia: el ítem, al concepto teórico formulado

(2) Relevancia: el ítem es apropiado para presentar al componente o dimensión especificada del constructo.

(3) 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

CERTIFICADO DE VALIDEZ DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA RESILIENCIA

| N.º | DIMENSIONES / ÍTEMS | PERTENENCIA (1) | | RELEVANCIA (2) | | CLARIDAD (3) | | OBSERVACIONES |
|-----|---|-----------------|----|----------------|----|--------------|----|---------------|
| | | SI | NO | SI | NO | SI | NO | |
| | Dimensión: Competencia personal y tenacidad | | | | | | | |
| | 1. Los éxitos pasados me ayudan a afrontar nuevos desafíos con confianza. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| | 2. Me esfuerzo al máximo en cada ocasión. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| | 3. Puedo conseguir mis metas. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| | 4. Tengo muy claro por donde quiero ir en mi vida. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| | 5. Trabajo para conseguir mis metas. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| | 6. Me siento orgulloso de mis logros. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| | Dimensión: Confianza en el propio instinto y fortalecimiento bajo estrés | SI | NO | SI | NO | SI | NO | |
| | 7. Tomo decisiones difíciles o impopulares | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| | 8. Puedo manejar sentimientos desagradables. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| | 9. Me gustan los desafíos. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| | Dimensión: Aceptación positiva del cambio | SI | NO | SI | NO | SI | NO | |
| | 10. Soy capaz de adaptarme a los cambios. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| | 11. Tengo personas en las que puedo confiar y con las que me siento seguro. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| | 12. Puedo resolver cualquier acontecimiento que se me presente. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| | 13. Veo el lado divertido de las cosas. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| | 14. Tiendo a recuperarme de las enfermedades o de las dificultades. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |

| | | | | | | | |
|--|----|----|----|----|----|----|--|
| 15. Cuando parece que irremediabilmente algo no tiene solución, no abandono. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 16. Prefiero tomar la iniciativa cuando hay que resolver un problema | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 17. No me desanimo fácilmente por el fracaso | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 18. Pienso que soy una persona fuerte. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| Dimensión: Control | SI | NO | SI | NO | SI | NO | |
| 19. Afrontar el estrés, me fortalece. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 20. Sé dónde acudir a por ayuda. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 21. Bajo presión, me concentro y pienso claramente. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 22. Sigo los presentimientos que tengo. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 23. Siento que controlo mi vida. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| Dimensión: Influencias espirituales | SI | NO | SI | NO | SI | NO | |
| 24. Algunas veces dejo que el destino o Dios me ayude. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 25. Pienso que las cosas ocurren por alguna razón. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |

OBSERVACIONES (PRECISAR SI HAY SUFICIENCIA):...SI HAY SUFICIENCIA.....

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: Aplicable (X) Aplicable después de corregir () No aplicable ()

APELLIDOS Y NOMBRES DEL JUEZ: LUIS ALBERTO PALOMINO BERRIOS...DNI...07300599.....

ESPECIALIDAD DEL EVALUADOR: PSICÓLOGO EDUCATIVO.....

12.de...11....de 2020

Dr.

(4) Pertinencia: el ítem, al concepto teórico formulado

(5) Relevancia: el ítem es apropiado para presentar al componente o dimensión especificada del constructo.

(6) 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

CERTIFICADO DE VALIDEZ DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA ANSIEDAD SOCIAL

| N.º | DIMENSIONES /ÍTEMS | PERTENENCIA (1) | | RELEVANCIA (2) | | CLARIDAD (3) | | OBSERVACIONES |
|-----|--|-----------------|----|----------------|----|--------------|----|---------------|
| | | SI | NO | SI | NO | SI | NO | |
| | Dimensión: Hablar en público/interacción con personas de autoridad | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| | 1. Tener que hablar en clase, en el trabajo o en una reunión | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| | 2. Hablar en público | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| | 3. Que me pregunte un profesor en clase o un superior en una reunión. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| | 4. Participar en una reunión con personas de autoridad | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| | 5. Hablar con un superior o una persona con autoridad | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| | 6. Que en una cena con compañeros me obliguen a dirigir la palabra en nombre de todos | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| | Dimensión: Interacción con desconocidos | SI | NO | SI | NO | SI | NO | |
| | 7. Hablar con gente que no conozco en fiestas y reuniones | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| | 8. Mantener una conversación con una persona a la que acabo de conocer | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| | 9. Hacer nuevos amigos | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| | 10. Mirar a los ojos mientras hablo con una persona a la que acabo de conocer | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| | 11. Saludar a cada uno de los asistentes a una reunión social cuando a muchos no los conozco | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| | 12. Ir a un acto social donde sólo conozco a una persona | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |

| Dimensión: Interacción con el sexo opuesto | SI | NO | SI | NO | SI | NO | |
|--|----|----|----|----|----|----|--|
| 13. Pedirle a una persona atractiva del sexo opuesto que salga conmigo | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 14. Decirle a una persona que me atrae que me gustaría conocerla mejor | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 15. Sacar a bailar a una persona que me atrae | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 16. Que una persona que me atrae me pida que salga con ella | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 17. Iniciar una conversación con una persona del sexo opuesto que me gusta | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 18. Sentirme observado/a por personas del sexo opuesto | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 19. Pedirle a una persona atractiva del sexo opuesto que salga conmigo | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| Dimensión: Expresión asertiva de molestia, desagrado y enfado | SI | NO | SI | NO | SI | NO | |
| 20. Decir a alguien que su comportamiento me está molestando y pedir que deje de hacerlo | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 21. Decirle a alguien que ha herido mis sentimientos. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 22. Expresar mi enfado a una persona que se está metiendo conmigo | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 23. Tener que decirle a un vecino que deje de hacer ruido. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 24. Decir que no cuando me piden algo que me molesta hacer | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 25. Quejarme a un camarero de que la comida no está a mi gusto | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| Dimensión: Quedar en evidencia o en ridículo | SI | NO | SI | NO | SI | NO | |
| 26. Que me critiquen | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 27. Hablar con alguien y que no me preste atención | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 28. Que me echen en cara algo que he hecho mal | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |

| | | | | | | | |
|---|---|--|---|--|---|--|--|
| 29. Saludar a una persona y no ser correspondida. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 30. Que me gasten una broma en público | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 31. Equivocarme delante de la gente | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |

OBSERVACIONES (PRECISAR SI HAY SUFICIENCIA):...SI HAY SUFICIENCIA.....

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: Aplicable (X) Aplicable después de corregir () No aplicable ()

APELLIDOS Y NOMBRES DEL JUEZ: LUIS ALBERTO PALOMINO BERRIOS...DNI...07300599.....

ESPECIALIDAD DEL EVALUADOR: PSICÓLOGO EDUCATIVO.....

12.de...11....de 2020



Dr. Luis Alberto Palomino Berrios
 PSICÓLOGO
 C. Ps.P. 0144

Dr.LUIS ALBERTO PALOMINO BERRIOS

- (7) Pertinencia: el ítem, el concepto teórico formulado
 - (8) Relevancia: el ítem es apropiado para presentar al componente o dimensión especificada del constructo.
 - (9) 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

| N.º | DIMENSIONES ÍTEMS | PERTENENCIA (1) | | RELEVANCIA (2) | | CLARIDAD (3) | | OBSERVACIONES |
|-----|--|-----------------|----|----------------|----|--------------|----|---------------|
| | | SI | NO | SI | NO | SI | NO | |
| | Dimensión: Hablar en público/interacción con personas de autoridad | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| | 1. Tener que hablar en clase, en el trabajo o en una reunión | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| | 2. Hablar en público | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| | 3. Que me pregunte un profesor en clase o un superior en una reunión. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| | 4. Participar en una reunión con personas de autoridad | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| | 5. Hablar con un superior o una persona con autoridad | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| | 6. Que en una cena con compañeros me obliguen a dirigir la palabra en nombre de todos | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| | Dimensión: Interacción con desconocidos | SI | NO | SI | NO | SI | NO | |
| | 7. Hablar con gente que no conozco en fiestas y reuniones | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| | 8. Mantener una conversación con una persona a la que acabo de conocer | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| | 9. Hacer nuevos amigos | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| | 10. Mirar a los ojos mientras hablo con una persona a la que acabo de conocer | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| | 11. Saludar a cada uno de los asistentes a una reunión social cuando a muchos no los conozco | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| | 12. Ir a un acto social donde sólo conozco a una persona | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |

| Dimensión: Interacción con el sexo opuesto | SI | NO | SI | NO | SI | NO |
|--|----|----|----|----|----|----|
| 13. Pedirle a una persona atractiva del sexo opuesto que salga conmigo | ✓ | | ✓ | | ✓ | |
| 14. Decirle a una persona que me atrae que me gustaría conocerla mejor | ✓ | | ✓ | | ✓ | |
| 15. Sacar a bailar a una persona que me atrae | ✓ | | ✓ | | ✓ | |
| 16. Que una persona que me atrae me pida que salga con ella | ✓ | | ✓ | | ✓ | |
| 17. Iniciar una conversación con una persona del sexo opuesto que me gusta | ✓ | | ✓ | | ✓ | |
| 18. Sentirme observado/a por personas del sexo opuesto | ✓ | | ✓ | | ✓ | |
| 19. Pedirle a una persona atractiva del sexo opuesto que salga conmigo | ✓ | | ✓ | | ✓ | |
| Dimensión: Expresión asertiva de molestia, desagrado y enfado | SI | NO | SI | NO | SI | NO |
| 20. Decir a alguien que su comportamiento me está molestando y pedir que deje de hacerlo | ✓ | | ✓ | | ✓ | |
| 21. Decirle a alguien que ha herido mis sentimientos, | ✓ | | ✓ | | ✓ | |
| 22. Expresar mi enfado a una persona que se está metiendo conmigo | ✓ | | ✓ | | ✓ | |
| 23. Tener que decirle a un vecino que deje de hacer ruido. | ✓ | | ✓ | | ✓ | |
| 24. Decir que no cuando me piden algo que me molesta hacer | ✓ | | ✓ | | ✓ | |
| 25. Quejarme a un camarero de que la comida no está a mi gusto | ✓ | | ✓ | | ✓ | |
| Dimensión: Quedar en evidencia o en ridículo | SI | NO | SI | NO | SI | NO |
| 26. Que me critiquen | ✓ | | ✓ | | ✓ | |
| 27. Hablar con alguien y que no me preste atención | ✓ | | ✓ | | ✓ | |
| 28. Que me echen en cara algo que he hecho mal | ✓ | | ✓ | | ✓ | |

| | | | | | | |
|---|---|--|---|--|---|--|
| 29. Saludar a una persona y no ser correspondida. | ✓ | | ✓ | | ✓ | |
| 30. Que me gasten una broma en público | ✓ | | ✓ | | ✓ | |
| 31. Equivocarme delante de la gente | ✓ | | ✓ | | ✓ | |

OBSERVACIONES (PRECISAR SI HAY SUFICIENCIA):...SU APLICACIÓN ES FUNCIONAL EN CADA DIMENSIÓN

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: Aplicable (✓) Aplicable después de corregir () No aplicable ()

APELLIDOS Y NOMBRES DEL JUEZ: LA CHIRA LOI MONICA BEATRIZ DNI...15764511

ESPECIALIDAD DEL EVALUADOR: DOCTOR EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

10 de NOVIEMBRE de 2020

Monica

Mgtr. /Dr. MONICA LA CHIRA LOI

DNI 15764511

- (7) Pertinencia: el ítem, al concepto teórico formulado
 (8) Relevancia: el ítem es apropiado para presentar al componente o dimensión especificada del constructo.
 (9) 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

- (1) Pertinencia: el ítem, el concepto teórico formulado
 (2) Relevancia: el ítem es apropiado para presentar al componente o dimensión especificada del constructo.
 (3) Claridad: es entendido 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

CERTIFICADO DE VALIDEZ DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA RESILIENCIA

| N.º | DIMENSIONES/ÍTEMS | PERTENENCIA (1) | | RELEVANCIA (2) | | CLARIDAD (3) | | OBSERVACIONES |
|---|---|--------------------|----|-------------------|----|-----------------|----|---------------|
| | | SI | NO | SI | NO | SI | NO | |
| Dimensión: Competencia personal y tenacidad | | | | | | | | |
| 1. | Los éxitos pasados me ayudan a afrontar nuevos desafíos con confianza. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 2. | Me esfuerzo al máximo en cada ocasión. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 3. | Puedo conseguir mis metas. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 4. | Tengo muy claro por dónde quiero ir en mi vida. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 5. | Trabajo para conseguir mis metas. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 6. | Me siento orgulloso de mis logros. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| Dimensión: Confianza en el propio instinto y fortalecimiento bajo estrés | | | | | | | | |
| 7. | Tomo decisiones difíciles o impopulares | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 8. | Puedo manejar sentimientos desagradables. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 9. | Me gustan los desafíos. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| Dimensión: Aceptación positiva del cambio | | | | | | | | |
| 10. | Soy capaz de adaptarme a los cambios. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 11. | Tengo personas en las que puedo confiar y con las que me siento seguro. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 12. | Puedo resolver cualquier acontecimiento que se me presente. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 13. | Veó el lado divertido de las cosas. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 14. | Tiendo a recuperarme de las enfermedades o de las dificultades. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 15. | Cuando parece que irremediamente algo no tiene solución, no | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |

| tanto de necesidad como de deseo | <input checked="" type="checkbox"/> | | <input checked="" type="checkbox"/> | | <input checked="" type="checkbox"/> | |
|---|-------------------------------------|----|-------------------------------------|----|-------------------------------------|----|
| Dimensión: Compromiso normativo | SI | NO | SI | NO | SI | NO |
| 13. Me sentiría culpable si dejara mi institución educativa ahora | <input checked="" type="checkbox"/> | | <input checked="" type="checkbox"/> | | <input checked="" type="checkbox"/> | |
| 14. No abandonaría a mi institución educativa en estos momentos | <input checked="" type="checkbox"/> | | <input checked="" type="checkbox"/> | | <input checked="" type="checkbox"/> | |
| 15. Estoy en deuda con la institución educativa | <input checked="" type="checkbox"/> | | <input checked="" type="checkbox"/> | | <input checked="" type="checkbox"/> | |
| 16. Esta institución educativa merece mi lealtad | <input checked="" type="checkbox"/> | | <input checked="" type="checkbox"/> | | <input checked="" type="checkbox"/> | |
| 17. Aún si fuera por mi beneficio, siento que no estaría bien si dejar mi institución educativa | <input checked="" type="checkbox"/> | | <input checked="" type="checkbox"/> | | <input checked="" type="checkbox"/> | |
| 18. No siento obligación alguna de permanecer en esta institución educativa | <input checked="" type="checkbox"/> | | <input checked="" type="checkbox"/> | | <input checked="" type="checkbox"/> | |

OBSERVACIONES (PRECISAR SI HAY SUFICIENCIA): LOS ITEMS DE CADA DIMENSIÓN OBTIENEN LA MEDICIÓN DE ÉSTA.

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: Aplicable () Aplicable después de corregir () No aplicable ()

APELLIDOS Y NOMBRES DEL JUEZ: MONICA BEATRIZ LA CHIRA LOLINI 15364511

ESPECIALIDAD DEL EVALUADOR: DOCTOR EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

10 de NOVIEM de 2020

Martín
Dr. MONICA LA CHIRA LOLI



CERTIFICADO DE VALIDEZ DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL

| N.º | DIMENSIONES ÍTEM | PERTENENCIA (1) | | RELEVANCIA (2) | | CLARIDAD (3) | | OBSERVACIONES |
|---------------------------------------|---|-----------------|----|----------------|----|--------------|----|---------------|
| | | SI | NO | SI | NO | SI | NO | |
| Dimensión: Compromiso afectivo | | | | | | | | |
| 1. | Estoy orgulloso de pertenecer a esta institución educativa | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 2. | Me siento ligado emocionalmente a mi institución educativa | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 3. | No me siento plenamente integrado a mi institución educativa | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 4. | Realmente tomo los problemas de la institución educativa como míos | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 5. | Esta institución educativa significa personalmente mucho para mí | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 6. | No experimento un fuerte sentimiento hacia mi institución educativa | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 7. | Estaría feliz de trabajar por mucho más tiempo en esta institución educativa | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| Dimensión: Compromiso continuo | | | | | | | | |
| 8. | Siento como si tuviera muy pocas opciones de trabajo | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 9. | Si no hubiera puesto tanto de mí mismo en la institución educativa, hubiera considerado otras institución educativa | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 10. | Sería para mí muy duro dejar esta institución educativa así lo quisiera | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 11. | Gran parte de mi vida se afectaría si decidiera salir de la institución educativa | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 12. | Hoy pertenecer en esta institución educativa es una cuestión | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |

| | | | | | | |
|--|----|----|----|----|----|----|
| abandono. | ✓ | | ✓ | | ✓ | |
| 16. Prefiero tomar la iniciativa cuando hay que resolver un problema | ✓ | | ✓ | | ✓ | |
| 17. No me desanimo fácilmente por el fracaso | ✓ | | ✓ | | ✓ | |
| 18. Pienso que soy una persona fuerte. | ✓ | | ✓ | | ✓ | |
| Dimensión: Control | SI | NO | SI | NO | SI | NO |
| 19. Afrontar el estrés, me fortalece. | ✓ | | ✓ | | ✓ | |
| 20. Sé dónde acudir a por ayuda. | ✓ | | ✓ | | ✓ | |
| 21. Bajo presión, me concentro y pienso claramente. | ✓ | | ✓ | | ✓ | |
| 22. Sigo los presentimientos que tengo. | ✓ | | ✓ | | ✓ | |
| 23. Siento que controlo mi vida. | ✓ | | ✓ | | ✓ | |
| Dimensión: Influencias espirituales | SI | NO | SI | NO | SI | NO |
| 24. Algunas veces dejo que el destino o Dios me ayude. | ✓ | | ✓ | | ✓ | |
| 25. Pienso que las cosas ocurren por alguna razón. | ✓ | | ✓ | | ✓ | |

OBSERVACIONES (PRECISAR SI HAY SUFICIENCIA): CADA ITEM PRESENTA RELACIÓN LÓGICA EN CADA DIMENSIÓN.

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: Aplicable (✓) Aplicable después de corregir () No aplicable ()

APELLIDOS Y NOMBRES DEL JUEZ: LA CHIRALOLI MÓNICA BEATRIZ DNI 15764511

ESPECIALIDAD DEL EVALUADOR: DOCTOR EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

20 de NOVIEMBRE 2020

Mónica
 Dr. MÓNICA LA CHIRALOLI
 DNI 15764511



- (4) Pertinencia: el ítem, el concepto teórico formulado
 (5) Relevancia: el ítem es apropiado para presentar al componente o dimensión específica del constructo.
 (6) 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

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres"
"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

Lima, 31 de mayo de 2021
Carta P. 0225-2021-UCV-VA-EPG-F01/J

LIC.
MIGUEL ANGEL MINAYA SALAZAR
DIRECTOR
LE AGROPECUARIO 15- 20347 - SANTA MARÍA

De mi mayor consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a UGARTE DIONICIO, SIXTA JULISSA; identificada con DNI N° 41367870 y con código de matrícula N° 6000157381; estudiante del programa de DOCTORADO EN PSICOLOGÍA quien, en el marco de su tesis conducente a la obtención de su grado de DOCTORA, se encuentra desarrollando el trabajo de investigación titulado:

Resiliencia, compromiso organizacional y ansiedad social en docentes del sector público, del distrito de Santa María, 2021.

Con fines de investigación académica, solicito a su digna persona otorgar el permiso a nuestra estudiante, a fin de que pueda obtener información, en la institución que usted representa, que le permita desarrollar su trabajo de investigación. Nuestro estudiante investigador UGARTE DIONICIO, SIXTA JULISSA asume el compromiso de alcanzar a su despacho los resultados de este estudio, luego de haber finalizado el mismo con la asesoría de nuestros docentes.

Agradeciendo la gentileza de su atención al presente, hago propicia la oportunidad para expresarle los sentimientos de mi mayor consideración.

Atentamente,



Dr. Carlos Ventura Orbegoso
Jefe
ESCUELA DE POSGRADO
UCV FILIAL LIMA
CAMPUS LIMA NORTE



DIRECCIÓN REGIONAL DE EDUCACIÓN
LIMA - PROVINCIAS
Lic. Miguel Angel Minaya Salazar
DIRECTOR

MATRIZ DEL PROGRAMA

MODULO I:

Fortalecer las competencias comunicativas orales en los docentes.

| SESIÓN | OBJETIVO | ACTIVIDADES | METODOLOGÍA | CRONOGRAMA | EVALUACIÓN |
|--|---|--|--|--|---------------------------|
| Sesión 1: Concepto de habilidades comunicativas orales. | Entender el concepto y tipos de la comunicación oral. | Presentación del programa y establecimiento de normas. Adelante, atrás, derecha, izquierda Aplicación del pre test. Exposición sobre concepto de Comunicación oral – tipos. Actividades de relajación. Trabajo grupal elaborar un organizador gráfico sobre el concepto de Competencias comunicativas y sus tipos. Conclusiones. Aplicación del pos test. | Dinámicas en línea Técnicas participativas Diapositivas Videos Análisis de casos | 16 de agosto 2021 4:00 a 7.00 p.m | PRE-TEST Y POS-TEST |
| Sesión 2 Auto conocimiento | Comprender la importancia del Auto-conocimiento en el desarrollo profesional de los docentes. | Presentación del taller y Establecimiento de normas. “Aplausos y palmadas” Aplicación del pre test. Exposición sobre autoconocimiento. “La cajita de sentimientos” Identificación de las formas conductuales más empáticas Conclusiones. Aplicación del pos test. | Dinámicas en línea Técnicas participativas Diapositivas Videos Análisis de casos | 2 de setiembre 2021 4:00 a 7.00 p.m | |

| | | | | | |
|---|---|---|--|---|--|
| <p>Sesión 3 Expresar sentimientos y pensamientos.</p> | <p>Conocer la importancia de expresar los sentimientos y pensamientos</p> | <p>Presentación del taller y Establecimiento de normas Adelante, atrás, derecha, izquierda Aplicación del pre test. Exposición sobre la importancia de expresar los sentimientos y pensamientos. Técnicas de respiración para habla en público. “dinámica de expresión de sentimientos y pensamientos”. Identificación de las formas conductuales más empáticas. Conclusiones. Aplicación del pos test.</p> | <p>Dinámicas en línea Técnicas participativas Diapositivas Videos Análisis de casos.</p> | <p>13 de setiembre 2021 4:00 a 7.00 p.m</p> | |
|---|---|---|--|---|--|

MODULO II:

Fomentar la empatía dentro de la práctica docente.

| SESIÓN | OBJETIVO | ACTIVIDADES | METODOLOGÍA | CRONOGRAMA | EVALUACIÓN |
|--------------------------------------|--|--|--|---|------------------------------------|
| <p>SESION 4: Afinidad</p> | <p>Conocer la importancia de la afinidad en el proceso del fortalecimiento</p> | <p>Presentación del taller y Establecimiento de normas. Adelante, atrás, derecha, izquierda Aplicación del pre test. Exposición sobre la afinidad. “Dinámica de afinidad” Identificación de las formas conductuales más empáticas.</p> | <p>Dinámicas en línea Técnicas participativas Diapositivas</p> | <p>30 de setiembre 2021 4:00 a 7.00 p.m</p> | <p>PRE-TEST Y POS-TEST</p> |

| | | | | | |
|--------------------------------|--|---|--|---|--|
| | de las competencias docentes. | Conclusiones. aplicación del pos test. | Videos Análisis de casos | | |
| SESION 5: Intuición | Conocer la importancia de la intuición en el proceso del fortalecimiento de las competencias docentes. | Presentación del taller y Establecimiento de normas. Adelante, atrás, derecha, izquierda. Aplicación del pre test. Exposición sobre la intuición. “Dinámica de intuición” Identificación de las formas conductuales más empáticas. Conclusiones. Aplicación del pos test. | Dinámicas en línea Técnicas participativas Diapositivas Videos Análisis de casos | 07 de octubre 2021 4:00 a 7.00 p.m | |
| SESION 6: Simpatía | Conocer la importancia de la simpatía en el proceso del fortalecimiento de las competencias docentes. | Presentación del taller y Establecimiento de normas. Adelante, atrás, derecha, izquierda. Aplicación del pre test. Exposición sobre la simpatía. “Dinámica de simpatía” Identificación de las formas conductuales más empáticas. Conclusiones. aplicación del pos test. | Dinámicas en línea Técnicas participativas Diapositivas Videos Análisis de casos | 21 de setiembre 2021 4:00 a 7.00 p.m | |

SESIÓN N° 01

I. DATOS INFORMATIVOS

| | | |
|------------------|---|--|
| OBJETIVO | : | Entender el concepto y tipos de la comunicación oral. |
| POBLACIÓN | : | Docentes nombrados y contratados del distrito de Santa María |
| LUGAR | : | Instituciones educativas del distrito de Santa María. |
| FECHA | : | 16 de agosto de 2021 |
| DURACIÓN | : | 180 minutos |

II. SECUENCIA METODOLOGICA

| TEMA | ACTIVIDAD | METODOLOGÍA | TIEMPO | MATERIALES |
|------------|---|---------------|------------|-------------------|
| BIENVENIDA | Se brinda la bienvenida a los docentes y se comparte el enlace del formulario Google para que registren su asistencia. A través del MENTIMETER se solicita a los docentes registren sus expectativas del taller. | Participativa | 20 minutos | Formulario google |

| | | | | |
|---------------------|---|---------------|-------------|--|
| DINÁMICA | <p>Se aplica el pre test</p> <p>Cada docente realiza su presentación, teniendo en cuenta sus intereses personales, si realizan otra labor a parte de la docencia.</p> <p>Se plantea una pregunta ¿Qué son las competencias comunicativas?</p> <p>En donde a través del MENTIMETER los docentes escriben sus respuestas.</p> <p>El formador da lectura de las respuestas vertidas.</p> | Participativa | 20 minutos | <p>Hoja word</p> <p>Laptop</p> <p>Celulares</p> |
| DESARROLLO DEL TEMA | <p>Mediante la técnica “lluvia de ideas” se solicitará a los docentes realicen una lluvia de ideas frente a la pregunta planteada anteriormente, para ello se orienta que no hay respuestas erróneas.</p> <p>Se presenta las diapositivas sobre Competencias comunicativas orales y sus tipos.</p> <p>Ejercicios de relajación.</p> <p>El formador pasa a realizar la retroalimentación reflexiva a través de casuísticas en base a su experiencia en el desarrollo de la oralidad.</p> <p>Se forma equipos de trabajo y a través de distintas salas creadas en la reunión se dará un tiempo prudencial a cada grupo para que diseñen un logo y</p> | Expositivo | 120 minutos | <p>Laptop, celulares</p> <p>Logo sobre Desarrollo de mis competencias.</p> |

| | | | | |
|--------|---|------------|------------|---------------------|
| | <p>frase el cual los identificará como equipo de trabajo, tener en cuenta que este trabajo debe ser orientado al tema Desarrollo de mis competencias orales.</p> <p>Una vez cumplido el tiempo, el delegado de cada equipo explicará a la sala el significado y cómo se sintieron al realizar la actividad.</p> | | | |
| CIERRE | <p>Mediante el MENTIMETER se solicita a los docentes escriban las conclusiones de acuerdo al tema desarrollado.</p> <p>Se procede a aplicar el pos test.</p> | Expositivo | 20 minutos | Laptop Celulares |

SESIÓN N° 02

I. DATOS INFORMATIVOS

| | | |
|------------------|---|---|
| OBJETIVO | : | Comprender la importancia del Auto-conocimiento en el desarrollo profesional de los docentes. |
| POBLACIÓN | : | Docentes nombrados y contratados del distrito de Santa María. |
| LUGAR | : | Instituciones educativas del distrito de Santa María. |
| FECHA | : | 2 de setiembre de 2021 |
| DURACIÓN | : | 180 minutos |

II. SECUENCIA METODOLOGICA

| TEMA | ACTIVIDAD | METODOLOGÍA | TIEMPO | MATERIALES |
|---------------------|---|----------------------------|-------------|--|
| BIENVENIDA | Se brinda la bienvenida a los docentes y se comparte el enlace del formulario Google para que registren su asistencia. | Participativa | 20 minutos | Formulario google |
| DINÁMICA | <p>“Adelante, atrás, derecha e izquierda”</p> <p>Se aplica el pre test.</p> <p>Se presenta a los docentes el esquema de modelo de E. Grotberg, en la cual solicitará que escriban en una hoja bond, sus fortalezas a partir de las siguientes premisas: “yo soy, yo tengo, yo estoy y yo puedo”.</p> <p>Una vez culminen socializan a través de la plataforma su escrito.</p> | Participativa | 20 minutos | <p>Hoja word</p> <p>Laptop</p> <p>Celulares</p> |
| DESARROLLO DEL TEMA | <p>“Explorando modelos”</p> <p>Se retoma el trabajo realizado la semana anterior, en donde el representante de cada grupo defenderá sus fortalezas. Al finalizar cada grupo llegará a la conclusión de cuáles son los aspectos a tener en cuenta para fortalecer su propio yo.</p> | Expositivo y participativo | 120 minutos | <p>Laptop, celulares</p> <p>Diapositiva sobre El auto conocimiento</p> |

| | | | | |
|--------|---|----------------------------|------------|---------------------|
| | <p>Se realiza la exposición del tema a través de ppt. (El auto conocimiento)</p> <p>Cada grupo a través de las salas creadas realizará un esquema comparativo sobre ventajas y desventajas del auto conocerse.</p> <p>Socializan sus productos.</p> | | | |
| CIERRE | <p>Mediante el MENTIMETER se solicita a los docentes escriban las conclusiones de acuerdo al tema desarrollado.</p> <p>Se procede a aplicar el pos test.</p> | Expositivo y participativo | 20 minutos | Laptop Celulares |

SESIÓN N° 03

I. DATOS INFORMATIVOS

| | | |
|------------------|---|---|
| OBJETIVO | : | Conocer la importancia de expresar los sentimientos y pensamientos. |
| POBLACIÓN | : | Docentes nombrados y contratados del distrito de Santa María |
| LUGAR | : | Instituciones educativas del distrito de Santa María. |
| FECHA | : | 13 de setiembre de 2021 |
| DURACIÓN | : | 180 minutos |

II. SECUENCIA METODOLOGICA

| TEMA | ACTIVIDAD | METODOLOGÍA | TIEMPO | MATERIALES |
|---------------------|---|----------------------------|---------------|--|
| BIENVENIDA | Se brinda la bienvenida a los docentes y se comparte el enlace del formulario Google para que registren su asistencia. | Participativa | 20 minutos | Formulario google |
| DINÁMICA | Se aplica el pre test. "Cuida tu globo" Se le pide a cada docente que tenga un globo en la mano, a la orden se pide que puedan inflar el globo pidiendo en su mente 2 deseos: personal y profesional. Una vez lo tengan inflado deberán mantenerlo elevado sin dejar caer al suelo, si cae pierden y muy probable no se cumpla. Luego se pregunta: ¿Por qué cuidas tanto tu globo? Los docentes dan a conocer la importancia de cuidar sus sueños y el temor que no se cumplan. | Participativa | 20 minutos | Hoja word Laptop Celulares |
| DESARROLLO DEL TEMA | "Si yo fuera..." Se forman grupos de trabajo, se presenta una lista de personajes: Director | Expositivo y participativo | 120 minutos | Laptop, celulares Diapositiva sobre ¿Cómo expresar mis |

| | | | | |
|--------|--|---------------|------------|------------------------------|
| | <p>Secretaria</p> <p>Alumno</p> <p>Docente</p> <p>Personal de limpieza</p> <p>Se distribuyen en equipo los personajes y realizan una representación teatral en donde promueven la resiliencia en la I.E</p> <p>Se comparte el ppt "Cómo expresar mis sentimientos y pensamientos"</p> <p>Se realiza técnicas de respiración.</p> <p>A través del MENTIMETER se pide que los participantes listen acciones para expresar mis sentimientos y pensamientos.</p> | | | sentimientos y pensamientos? |
| CIERRE | <p>Mediante el MENTIMETER se solicita a los docentes escriban las conclusiones de acuerdo al tema desarrollado.</p> <p>Se procede a aplicar el pos test.</p> | Participativo | 20 minutos | Laptop Celulares |

SESIÓN N° 04

I. DATOS INFORMATIVOS

| | | |
|------------------|---|--|
| OBJETIVO | : | Conocer la importancia de la afinidad en el proceso del fortalecimiento de las competencias. |
| POBLACIÓN | : | Docentes nombrados y contratados del distrito de Santa María |
| LUGAR | : | Instituciones educativas del distrito de Santa María. |
| FECHA | : | 30 de setiembre de 2021 |
| DURACIÓN | : | 180 minutos |

II. SECUENCIA METODOLOGICA

| TEMA | ACTIVIDAD | METODOLOGÍA | TIEMPO | MATERIALES |
|-------------------|---|---------------|------------|----------------------------------|
| <i>BIENVENIDA</i> | Se brinda la bienvenida a los docentes y se comparte el enlace del formulario Google para que registren su asistencia. | Participativa | 20 minutos | Formulario google |
| DINÁMICA | Se aplica el pre test "Combate naval" Se les dará un espacio prudencial a cada participante para que escriba una carta a su maestro favorito, | Participativa | 20 minutos | Hoja word Laptop Celulares |

| | | | | |
|---------------------|--|------------|-------------|--|
| | deberán tener en cuenta que debe ser aquel que haya marcado su vida personal y profesional, harán el uso de la definición de afinidad. Una vez culmine el tiempo dado, se solicita que participen de manera voluntaria dando lectura de sus cartas, mientras los demás concluyen sobre la importancia de algunos maestros en la formación académica de las personas. | | | |
| DESARROLLO DEL TEMA | De 1 a 10 Mediante un video sobre El maestro que queremos, se pedirá a los docentes responden de manera más sincera De 1 a 10 ¿Soy un maestro resiliente?, se les hace hincapié que no hay respuesta errónea o correcta. Se concluye el bloque analizando la importancia de factores para la labor educativa en base a la afinidad. | Visual | 120 minutos | Laptop, celulares video sobre El docente que queremos |
| CIERRE | Mediante el MENTIMETER se solicita a los docentes escriban las conclusiones de acuerdo al tema desarrollado. Se procede a aplicar el pos test. | Expositivo | 20 minutos | Laptop Celulares |

SESIÓN N° 05

I. DATOS INFORMATIVOS

| | | |
|------------------|---|--|
| OBJETIVO | : | Conocer la importancia de la intuición en el proceso del fortalecimiento de las competencias docentes. |
| POBLACIÓN | : | Docentes nombrados y contratados del distrito de Santa María |
| LUGAR | : | Instituciones educativas del distrito de Santa María. |
| FECHA | : | 7 de octubre de 2021 |
| DURACIÓN | : | 180 minutos |

II. SECUENCIA METODOLOGICA

| TEMA | ACTIVIDAD | METODOLOGÍA | TIEMPO | MATERIALES |
|------------|--|---------------|------------|-------------------|
| BIENVENIDA | Se brinda la bienvenida a los docentes y se comparte el enlace del formulario Google para que registren su asistencia. | Participativa | 20 minutos | Formulario google |

| | | | | |
|---------------------|--|---------------|-------------|---|
| DINÁMICA | <p>Se aplica el pre test “El re inflado”</p> <p>Se presenta una caja el cual contiene un objeto, se pregunta ¿Qué piensan que hay dentro?</p> <p>En donde a través del MENTIMETER los docentes escriben sus respuestas.</p> <p>El formador da lectura de las respuestas vertidas.</p> | Participativa | 20 minutos | <p>Hoja word</p> <p>Laptop</p> <p>Celulares</p> |
| DESARROLLO DEL TEMA | <p>Mediante la técnica “lluvia de ideas” se solicitará a los docentes realicen una lluvia de ideas frente a la pregunta planteada anteriormente, para ello se orienta que no hay respuestas erróneas.</p> <p>Se presenta las diapositivas sobre Intuición.</p> <p>El formador pasa a realizar la retroalimentación reflexiva a través de casuísticas en base a su experiencia en qué momentos le falló o no la intuición.</p> <p>Una vez cumplido el tiempo, cada uno explicará cómo se sintió en ese momento.</p> | Expositivo | 120 minutos | <p>Laptop, celulares</p> <p>Diapositivas sobre la intuición</p> |
| CIERRE | <p>Mediante el MENTIMETER se solicita a los docentes escriban las conclusiones de acuerdo al tema desarrollado.</p> <p>Se procede a aplicar el pos test.</p> | Expositivo | 20 minutos | <p>Laptop</p> <p>Celulares</p> |

SESIÓN N° 06

I. DATOS INFORMATIVOS

| | | |
|------------------|---|---|
| OBJETIVO | : | Conocer la importancia de la simpatía en el proceso del fortalecimiento de las competencias docentes. |
| POBLACIÓN | : | Docentes nombrados y contratados del distrito de Santa María |
| LUGAR | : | Instituciones educativas del distrito de Santa María. |
| FECHA | : | 21 de octubre de 2021 |
| DURACIÓN | : | 180 minutos |

II. SECUENCIA METODOLOGICA

| TEMA | ACTIVIDAD | METODOLOGÍA | TIEMPO | MATERIALES |
|------------|--|---------------|------------|-------------------|
| BIENVENIDA | Se brinda la bienvenida a los docentes y se comparte el enlace del formulario Google para que registren su asistencia. | Participativa | 20 minutos | Formulario google |

| | | | | |
|---------------------|--|----------------------------|-------------|---|
| DINÁMICA | <p>Se aplica el pre test. "Ciclope"</p> <p>Cada docente dibujará en una hoja bond un héroe favorito, después de unos minutos presenta su dibujo, explicando por qué eligió el personaje.</p> | Participativa | 20 minutos | <p>Hoja word</p> <p>Laptop</p> <p>Celulares</p> |
| DESARROLLO DEL TEMA | <p>Se comparte el ppt "Cómo brindar simpatía a los demás"</p> <p>A través del MENTIMETER se pide que los participantes listen acciones para expresar simpatía hacia los demás.</p> | Expositivo y participativo | 120 minutos | <p>Laptop, celulares</p> <p>Diapositiva sobre ¿Cómo brindar simpatía hacia los demás?</p> |
| CIERRE | <p>Mediante el MENTIMETER se solicita a los docentes escriban las conclusiones de acuerdo al tema desarrollado.</p> <p>Se procede a aplicar el pos test.</p> <p>Se procede a establecer los compromisos en mejora del manejo de la ansiedad.</p> | Participativo | 20 minutos | <p>Laptop</p> <p>Celulares</p> |