



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

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

Resiliencia y desempeño docente en tiempo de pandemia en las  
instituciones educativas de secundaria. Pataz. 2021

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:**  
**DOCTORA EN EDUCACIÓN**

**AUTORA:**

Avila Valdiviezo, Blanca Yannet (ORCID: 0000-0001-9090-5070)

**ASESORA:**

Dra. Carbonell García, Carmen Elena (ORCID: 0000-0002-3692-3013)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión y calidad educativa

**CHIMBOTE-PERÚ**

**2022**

## **Dedicatoria**

A mis hijos:

Russber Ricardo Ríos Avila, Karol Marjory Ríos Avila, a quienes amo con todo mi corazón.

A una parte de mi vida, mi hija, Anggie Nataniel, mi fuente de inspiración, mi compañera fiel, mi ángel; agradezco a Dios por darle vida y salud.

A todos ellos como sincero homenaje de cariño, reconocimiento, ofrenda y profundo amor.

Blanca Yannet

## **Agradecimiento**

En primer lugar, a Dios, por darme la vida y la salud, pese a las circunstancias vividas durante la pandemia; asimismo por la fortaleza, perseverancia, motivación y las fuerzas para concluir este trabajo de investigación.

A mis adorados padres, Vicente Avila Viera y Marcela Valdiviezo Alvarado, por decidir traerme a este mundo y su apoyo incondicional en todo momento.

Asimismo, especial agradecimiento a la Dra. Carmen Helena Carbonell García, por su gran generosidad, aporte profesional y apoyo incondicional y asesara del presente trabajo de investigación.

La autora

## Índice de contenidos

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	19
3.1. Tipo y diseño de investigación	19
3.2. Variables y operacionalización	20
3.3. Población, muestra, muestreo	21
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	21
3.5. Procedimientos	22
3.6. Métodos de análisis de datos	22
3.7. Aspectos éticos	22
IV. RESULTADOS	23
V. DISCUSIÓN	30
VI. CONCLUSIONES	38
VII. RECOMENDACIONES	39
VIII. PROPUESTA	40
REFERENCIAS	42
ANEXOS	50

## Índice de tablas

		Pag.
Tabla 01	Identificar el nivel de resiliencia en tiempo de pandemia de las instituciones educativas de secundaria	24
Tabla 02	Identificar el nivel de desempeño docente en tiempo de pandemia de las instituciones educativas de secundaria. Pataz 2021	25
Tabla 03	Identificar el nivel de resiliencia en tiempo de pandemia de las instituciones educativas de secundaria. Pataz 2021	25
Tabla 04	Determinar la relación de la resiliencia y el desempeño docente en tiempo de pandemia de las instituciones educativas de secundaria. Pataz 2021	27
Tabla 05	Describir la relación de la resiliencia y la dimensión pedagógico del desempeño docente en tiempo de pandemia de las instituciones educativas de secundaria. Pataz 2021	28
Tabla 06	Describir la relación de la resiliencia y la dimensión cultural del desempeño docente en tiempos de pandemia de las instituciones educativas de secundaria. Pataz 2021	29
Tabla 07	Describir la relación de la resiliencia y la dimensión política del desempeño docente en tiempo de pandemia de las instituciones educativas de secundaria. Pataz 2021	30

## Índice de figuras

	Pag.
Figura 01 Diagrama de dispersión entre resiliencia y desempeño docente en tiempos de pandemia de las instituciones educativas de secundaria. Pataz. 2021.	26
Figura 02 Diagrama de dispersión entre resiliencia y desempeño docente en tiempos de pandemia de las instituciones educativas de secundaria. Pataz. 2021.	27
Figura 03 Diagrama de dispersión entre resiliencia y desempeño docente en tiempos de pandemia de las instituciones educativas de secundaria. Pataz. 2021.	28
Figura 04 Diagrama de dispersión entre resiliencia y desempeño docente en tiempos de pandemia de las instituciones educativas de secundaria. Pataz. 2021.	29

## RESUMEN

La presente investigación de estudio tiene como objetivo principal determinar la relación de la resiliencia y el desempeño docente en tiempo de pandemia de las instituciones educativas de secundaria. Pataz 2021. El método de investigación es hipotético-inductivo deductivo, según el enfoque de las investigaciones mixtas su diseño es descriptivo- correlacional. La población muestral está constituida por 500 docentes y la muestra se llegó a tomar a 250 docentes; las técnicas que se utilizó para recoger información se dio a través de encuestas y como instrumentos el cuestionario online, la una unidad de análisis que se utilizó para ver la correlación fue  $\rho$ =Coeficiente de correlación de Rho de Spearman.

Llegando a los siguientes resultados, se evidencia una correlación positiva moderada (0.479) entre resiliencia y desempeño docente en tiempos de pandemia de las instituciones educativas de secundaria, además el resultado del p-valor (0.000) es menor que 0.01 por lo que se rechaza la hipótesis nula, es decir la correlación encontrada es altamente significativa asimismo se elabora una propuesta o plan de mejora para el objetivo general.

**Palabras clave:** Resiliencia, pandemia, desempeño, pedagógico, cultural, político.

## ABSTRACT

The main objective of this study research is to determine the relationship between resilience and teaching performance in times of pandemic of secondary educational institutions. Pataz 2021. The research method is hypothetical-inductive-deductive, according to the mixed research approach, its design is descriptive-correlational. The sample population is made up of 500 teachers and the sample was taken to 250 teachers; the techniques that were used to collect information were given through surveys and the online questionnaire as instruments, the unit of analysis that was used to see the correlation was  $\rho$  = Correlation coefficient of Spearman's Rho.

Arriving at the following results, there is evidence of a moderate positive correlation (0.479) between resilience and teaching performance in times of pandemic in Secondary Educational Institutions, in addition, the result of the p-value (0.000) is less than 0.01, so it is rejected the null hypothesis, that is, the correlation found is highly significant, and a proposal or improvement plan is prepared for the general objective.

**Keywords:** Resilience, pandemic, performance, pedagogical, cultural, political.



## I. INTRODUCCIÓN

A finales del año 2019, algo se avecinaba, y que cambiaría de manera rotunda la manera de vivir en todos los países del mundo, la OMS (Organización Mundial de la Salud) encendió las alarmas epidemiológicas un 11 de marzo del 2020. Quedando marcada la historia de la humanidad, como la pandemia más temida en todo el planeta, causada por un virus llamado COVID- 19, (SRAS-CoV-2), altamente contagioso. Esto no fue solo una crisis de salud pública, sino que afecto en todos los sectores como: Educación, Económica y Social. En Europa al inicio de la pandemia, el confinamiento fue una herramienta muy importante para salvar vidas, según Briones y Moya (2020) acota, que el confinamiento, es una intervención que se aplica a nivel comunitario cuando las medidas como cuarentena, asilamiento y distanciamiento social. De otro lado, las herramientas digitales han surgido como un pilar muy importante y fundamental de la resiliencia. Todos los trabajos se están adaptando a distancia dentro de ello el trabajo docente; de manera resilientes a las clases virtuales.

Las instituciones educativas deben tener una política de desarrollo de estrategias para ser resilientes, donde los agentes tengan la oportunidad de capacitación, formación docente y estudiantil, que garantice el asumir retos, desafíos en el contexto de la pandemia y el manejo de emociones. Fernández, Abascal y Palmero citado por la Sociedad Española Contra del Cáncer (1999), asume que la emoción es un proceso que se desencadena cuando un organismo detecta alguna amenaza, desequilibrio o peligro y pone recursos de libre disposición para controlar la situación. Asimismo, recomienda que todos los países deben considerar en el desarrollo de sus lineamientos educacionales las experiencias vividas y superadas, de tal manera que constituyan un referente de saber afrontar situaciones con mucha actitud y aptitud de superar la adversidad.

En el Perú a través del documento normativo D.S.N°026-2020, que orienta las medidas a tomar para evitar el contagio del Coronavirus, se implementó el programa “Aprendo en casa”, el mismo que se lleva de manera virtual en el desarrollo de las acciones educativas en todo el país, comprometiendo de manera responsable tanto a docentes, como estudiantes y padres de familia, quienes desplegaron sus mejores esfuerzos para capacitarse e implementar

diversos medios de comunicación en diferentes plataformas digitales, asimismo el Ministerio de Educación, mediante la RVM 097- 2020-MINEDU, organizado por la UNESCO Perú, “Docentes resilientes en tiempos de crisis del COVID – 19”, dirigidos a pedagogos y directivos, en temas: Cómo trabajamos los docentes nuestras emociones frente a la cuarentena; con nuestros estudiantes en contextos urbanos y rurales UNESCO-Perú (2020).

Podemos decir también que el educador resiliente, representa una oportunidad para pensar en el cambio de la educación. Entonces, aquellos que de alguna manera han mostrado resiliencia frente a la adversidad desde una perspectiva emocional han resistido con más firmeza este período crítico de pandemia Hallal, (2020). Esta es la razón, por la cual “la resiliencia profetiza un resultado positivo ante una estresante situación (las emociones positivas son tomadas como referentes) dado que la resistencia puede ser positiva (solventando la problemática) o negativa (cerrándose ante el problema)” Ortunio. (2016, p. 99). De esta manera, se establece un enfoque realista sin escapar a él, de lo contrario evitamos enfrentarlo como una razón para superarlo desde la idea de que siempre hay una mejor oportunidad para nosotros. En conclusión, un docente con alta resiliencia puede adecuarse a cualquier cambio, con la visión de convertirlo en una importante oportunidad para su carrera mejorando su desempeño individual y laboral.

En la provincia de Pataz se inició las clases virtuales en abril del 2020, al pasar los días, son más tensos para los docentes, en que se ven obligados usar su creatividad, habilidades resilientes y diversas formas de poder llegar al alumno, haciendo frente muchas adversidades, por la misma razón que en las zonas rurales hay lugares que no cuentan con medios de comunicación y se necesita de profesores fuertes y resilientes al cambio, sacando lo positivo de las cosas negativas para hacer algo productivo demostrando al estudiante que las personas dotamos de esa importante capacidad para estos tiempos difíciles, llamada resiliencia que nos ayuda ver, que la vida continúa. En estas circunstancias el desempeño docente y la resiliencia durante la pandemia será un tema muy interesante para la investigación para confrontar las dificultades cotidianas de la vida y mantener un soporte emocional, fortalecer la competencia

profesional y personal. Por ello se formula el problema de la siguiente manera: ¿De qué manera se relaciona la resiliencia y el desempeño docente durante la pandemia de las instituciones educativas de secundaria Pataz 2021?

Este trabajo se justifica epistemológica, en las teorías del perfeccionamiento psicológico y social de Grotberg (1996) llamada también teoría de los orígenes de la resiliencia, se efectúa un estudio analítico de los elementos determinantes: las fortalezas, habilidades interpersonales y apoyo externo. De igual manera, usamos la teoría del mándala de la resiliencia de Wolin y Wolin (1993), en ella se hace mención, que, para enfrentar las situaciones adversas, hay que contar con los atributos de defensa: creatividad, independencia, moralidad y pensamiento crítico. El desempeño se justifica en la teoría sociocultural de Vygotsky (1978) y Murphy (1990: 79). otorgan un rol muy importante al docente, consideran como promotor del desarrollo, consideran como promotor del desarrollo. Es por lo que se tiene la necesidad de develar e identificar, la relación que podría existir entre la variable resiliencia y desempeño del docente en todo el personal del nivel secundario de Pataz.

El objetivo principal de esta investigación está en determinar si existente relación entre el desempeño docente y la resiliencia durante la duración de la pandemia con el personal que laboran en el nivel de secundario de Pataz. Y los específicos son: Identificar el grado de resiliencia en este tiempo de pandemia; establecer el nivel de D.D. en tiempos de pandemia de estas instituciones educativas; describir esta relación de resiliencia y la dimensión pedagógico del D. D. en tiempo de pandemia; describir la relación de la resiliencia y la dimensión cultural; describir la relación de la resiliencia y la dimensión política del D. D. en tiempo de pandemia y elaborar un plan de mejora que cubra las exigencias que emergen a raíz de los hallazgos de la investigación. Esto conlleva a plantear la hipótesis de la siguiente manera: H<sub>1</sub>: La resiliencia tiene relación con el D. D. en tiempo de pandemia en las instituciones educativas en el nivel secundario de Pataz. 2021. H<sub>0</sub>: La resiliencia no tiene relaciona con el D. D. en tiempo de pandemia en las instituciones educativas en el nivel secundario de Pataz. 2021.

## II MARCO TEÓRICO

Para dar la rigurosidad científica a la primera variable de estudio, se mencionan las siguientes teorías, resiliencia: con la teoría de Grotberg (1996) y su desarrollo psicosocial llamada también Principios de la Resiliencia. En esta, se sostiene que en el proceso de resiliencia interactúan muchos factores o componentes de resiliencia, como: yo puedo, estoy, soy y tengo los que me rodean, me quieren, soy feliz, seguro de mis acciones, y puedo encontrar ayuda; de igual manera los comportamientos distintos junto a la adaptabilidad a estos dicho de otra forma todo el resultado positivo es considerado resiliencia. Pero no se debe considerar a la resiliencia como una respuesta sencilla a la adversidad, en esta se debe buscar crear o fortalecer elementos de adaptabilidad, para poder afrontar la desgracia, el infortunio y/o infelicidad, teniendo habilidades de respuestas, evaluando los resultados, con aptitud para mejorar la calidad de vida.

Asimismo, se realiza un análisis de los factores determinantes: las fortalezas, habilidades interpersonales y apoyo externo; que se puede develar por manifestaciones verbales como, tengo, puedo, soy y estoy. De igual manera, para sobrellevar las situaciones adversas, hay que contar con los atributos o herramientas de defensa. Para ello estas deben ser desarrolladas por varios factores protectores que los denomina los 7 pilares de la resiliencia, en su teoría del “mándala”, entre ellos se puede mencionar: la iniciativa, creatividad, interacción, independencia, moralidad y pensamiento crítico. Wolin, S. y Wolin, S. (1993).

El desempeño se justifica en Vigotsky (1978) con su teoría sociocultural, donde se otorga un rol muy importante al docente, este considera como facilitador del proceso, esgrimiendo tácticas colectivas y capacitado para construir conocimiento significativo. La enseñanza se origina en el instante mismo que el individuo absorbe del docente capacidades y habilidades para su desarrollo, esto en un espacio controlado por normas socioculturales. El D. D. es eficiente cuando se conoce las inquietudes de sus estudiantes, respetando su individualidad y requerimientos crecientes.

Por otro lado, está el desempeño laboral que en psicología es uno de los conceptos más investigados y/o estudiados dentro de las organizaciones. Este

desempeño lo definiremos como lo indica Murphy (1990) “conductas agrupadas o asociadas que son importante para alcanzar las metas planteadas en la organización o para la institución en la que el individuo labore” (pg.79)

Se revisaron investigaciones realizadas a nivel internacional relacionadas con la temática como: Álvarez (2018) en Venezuela, visiones emergentes de la resiliencia dentro del contexto docente universitario, donde su principal aporte es hacer un juicio en cuanto al desenvolvimiento cotidiano de los docentes dentro del contexto educativo universitario. Como hallazgo principal el entendimiento de la resiliencia y su significancia dentro del sistema social. de cómo está permite sobrellevar las dificultades sin pesimismo, aupando un sentimiento positivo que conlleve a la superación personal en busca de un equilibrio que permite el desarrollo integral del sistema educativo a nivel universitario.

Este estudio guarda pertinencia con la presente investigación, al aportar datos de como un docente resiliente puede soportar presiones y desenvolverse con equilibrio, sin caer en situaciones de estrés deplorable ante los retos actuales, evolucionando hacia un docente que se desempeñe con actitudes resilientes y promueva este mismo factor en su comunidad donde labora.

Al respecto, Forján (2018) comparativo de factores de resiliencia en docentes, con la finalidad de comparar y analizar factores determinantes de la resiliencia presentes en docentes de primaria de la provincia de Mendoza, Argentina, éstos se caracterizan por laborar tanto en ambientes sociales vulnerables y no vulnerable. Hallándose discrepancias significativas en el indicador de conducta prosocial donde los puntajes elevados pertenecían al grupo de docentes que se desenvuelven en el ambiente vulnerable esta misma proyección se reflejaba en los indicadores de percepción de apoyo y participación significativa.

La investigación revisada aporta datos significativos para los profesionales docentes que se desenvuelven en contextos socialmente vulnerables, y brinda factores para su desempeño basados en el respaldo institucional, el trabajo en equipo y el apoyo mutuo como factores protectores. Así mismo, advertir a los docentes de como este contexto puede promover dificultades y riesgos en el quehacer; pero a su vez servir de elementos potenciadores de procesos de

resiliencia. Por su parte, en México, Sierra, Sevilla y Martín (2019) en La resiliencia: competencia para innovar el proceso pedagógico en educación superior, para estudiar los aspectos sociales, personales y profesionales de los docentes, incluyendo el apoyo institucional, buscando establecer una correspondencia con la resiliencia, triangulando las distintas perspectivas: redes externas de apoyo ambiente familiar estable y recursos personales. Como resultado de se destaca los niveles bajos inicia en los individuos con poca autoestima, En otras palabras, donde la confianza y fortaleza en sí mismos está prácticamente ausente. Adicionalmente se evidenció el poco apoyo familiar, carencia en la competencia social y débil vocación hacia la carrera docente. También se pudo constatar que la relación contractual, junto al miedo del deterioro de la salud por la pandemia, y la multifuncionalidad agregada por esta en cuanto al rol docente exige una visión positiva hacia la organización y la formación integral del profesional docente.

Esta investigación se vincula con el estudio que se realiza, porque demuestra como la resiliencia permite mayor fortaleza y confianza en sí mismos, competencia social, apoyo familiar y mayor dedicación a funciones añadidas a la docencia, esta realidad encontrada refleja la necesidad hacia visión positiva hacia la organización, que incorpore la formación integral del docente.

También, en México, Martínez (2020) artículo, la resiliencia docente: éste se desarrolla a nivel preuniversitario, dirigida a establecer o identificar indicadores de resiliencia en el contexto escolar, correlacionando los sobresalientes índices académicos logrados por los estudiantes con su vulnerabilidad económica y social. El enfoque se hace desde el predominio de la teoría de la resiliencia escolar, realidad que soporta el desarrollo de esta capacidad (resiliencia) dentro de los ambientes escolares, incluso por encima de las vulnerabilidades económicas y sociales identificadas al inicio. Por otro lado, también destaca la figura del gestor escolar juega un papel importante que ayuda a sobrellevar las vulnerabilidades económicas y sociales.

Los resultados de esta investigación permiten ver la relación con este estudio, en función de examinar, la presencia de los indicadores de resiliencia en los

docentes en su desempeño laboral que a su vez promueve una comunidad escolar resiliente.

Desde esta perspectiva, desde la Red de Países Iberoamericana, Román y otros (2020) Resiliencia de docentes en distanciamiento social preventivo obligatorio durante la pandemia de COVID-19. En especial la de cambio de su estilo de vida, soporte emocional, emociones experimentadas, habilidades para la educación virtual, distanciamiento social, entre otros. Demostrando una efectiva o favorable relación con los profesionales docentes con una capacidad mayor de resiliencia; con su clara oportunidad de mejora que se presenta a raíz de esta pandemia mundial, esto de la mano del fortalecimiento de las habilidades socioemocionales para afrontar los cambios.

Adicionalmente determina que la resiliencia también es una capacidad significativa en los docentes y que esta debe desarrollarse o fortalecerse en ellos, para que estos sean capaces de sobrellevar las dificultades con una visión positiva de crecimiento.

Esta investigación aporta datos significativos al presente estudio en el sentido que el docente puede generar modelos de desempeño docente desde la resiliencia para enfrentar la adversidad y los retos actuales ante la situación de pandemia y considerar las oportunidades de crecimiento en lo personal, laboral y social. En general, todas las investigaciones internacionales revisadas son un aporte significativo a la presente investigación, por tomar como elemento relevante la resiliencia y como generar cambios en la actuación profesional del docente.

En los antecedentes en el país encontramos primeramente a Díaz (2019) la cual elaboró una investigación titulada Labor de investigación docente en la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo y su contribución en la determinación de una docencia resiliente. Como resultados se pudo precisar debilidades en la competencia investigativa, originando así un producto investigativo dónde se estableció el fortalecimiento de las capacidades docentes en el ámbito investigativo.

En este sentido, Esquerre y Pérez (2021) realizaron un artículo científico titulado Retos del desempeño del docente, realizando una exploración fundada en la

base normativa tanto nacional como internacional, que indiquen el rol docente y como este contribuye en la formación académica de sus estudiantes, sin perder de vistas los distintos enfoques y teorías pedagógicas exigidos, valorados en la sociedad actual. Los países buscan implementación de políticas educativas que beneficien el desenvolvimiento en los espacios educativos favoreciendo la participación incluso fuera de éstos; cuando nos referimos al caso peruano, lo hacemos por medio de los parámetros establecidos que se alinean en el modelo buen desempeño docente dónde el proceso de evaluación se alinea únicamente en el desenvolvimiento del docente dentro del aula, por lo que es obligante y necesario agregar otros indicadores de evaluación, que hagan referencia a las competencias digitales exigidas en la actual coyuntura.

La presente investigación se relaciona con este estudio, porque está relacionado adecuar con la reflexión didáctica en la pedagogía a raíz de las nuevas exigencias demandada por la actual coyuntura, donde el docente debe emprender e innovar permanentemente con la implementación de las Tic's prepararse en capacidades tecnológicas o digitales que le permitan poder desarrollar de manera efectiva el proceso de enseñanza – aprendizaje con sus estudiantes, trascendiendo lo institucional, llegando a lo social.

León y otros (2021) en su investigación, educación remota y desempeño docente en las instituciones educativas de Huancavelica en tiempos de COVID-19. Está concluye qué los docentes enfrentan condiciones difíciles en su ambiente laboral, que tuvo como consecuencia la obligatoria adaptabilidad a una educación virtual, con el uso de las Tic's. Exigiendo además el desarrollo en paralelo de nuevas competencias en la virtualidad.

Este estudio aporta datos significativos a la presente investigación, porque brinda alternativas para estudiar en estos tiempos de pandemia Covid-19, haciendo análisis del cambio de una educación tradicional que exige lo presencial a una educación con medidas de distanciamiento o virtual que hace énfasis en la implementación, manejo y uso adecuado de los recursos virtuales, mediante actividades sincrónicas y asincrónicas, e impedir cambios importantes en su comportamiento socioemocional, como pensamiento negativo, ira,



preocupación, tristeza, estrés, soledad y ansiedad en la implementación de esta nueva modalidad de servicio educativo virtual o a distancia.

Castagnola, Cotrina, Aguinaga-Villegas (2021) desarrollaron una investigación titulada: La resiliencia como factor fundamental en tiempos de Covid-19. Obtuvo como conclusión que la resiliencia post pandemia se puede advertir en los encuestados que se encuentran proclives a un estado de depresión y ansiedad, el mismo que debe ser atendido por los especialistas brindando un apoyo psicosocial.

Holguin, et al (2021) desarrollaron una investigación titulada: Competencias digitales y resiliencia: una revisión teórica enfocada en el profesorado. Cuyo objetivo principal estuvo centrado en examinar fundamentalmente la resiliencia y la virtualidad. Arrojando una serie de conclusiones que determinan que las competencias digitales son basadas en el constructivismo. Y que éstas Permiten al docente utilizar la información existente en internet, así como de medios y redes sociales en el proceso didáctico. Se apoyan en las teoría humanista y ecologista de la resiliencia para construir las competencias docentes en la superación de las debilidades y acrecentar los puntos fuertes en su tarea virtual

Finalmente, Avila, Carbonell y Salas (2021) realizaron una investigación titulada: Resiliencia y desempeño docente en tiempo de pandemia. Detectando que la principal barrera que debe superar el docente es el ambiente familiar ya que debe lidiar día a día con las exigencias de su núcleo familiar y a la vez trabajar de forma remota desde su casa u hogar. Exigiendo a este suprimir sus alteraciones negativas (depresión, ira, soledad) generadas en la interacción diaria con su familia, que puedan obstaculizar su desempeño. Apelando entonces a la resiliencia para poder superar esta barrera y suprimir estas alteraciones negativas, convirtiéndose en un factor positivo, que minimiza las incidencias que podrían afectar la parte bio-psico-emocional del docente.

Todas las investigaciones revisadas generan un marco general de como el factor de resiliencia puede brindar oportunidad de mejora del desempeño docente, tanto en sus capacidades personales, socioambientales y brindar una educación de calidad apoyada en las fortalezas de su entorno. Ser partícipes de los cambios que se generan en la sociedad, actuar conforme lo requieren esas exigencias,

ser factor relevante de resiliencia para desempeñarse en forma positiva, empática y asertiva.

Según Kotliarenco, et al. (1997) esta se deriva del vocablo en latín, resilio, dando a entender el proceso que tiene que ver con resaltar, sobrellevar, hacia adelante una situación saliendo fortalecido de esta. Por lo que resiliencia se puede definir como el aguante a las situaciones difíciles de la vida. Desde el punto de vista de las Ciencias Sociales de experiencias de vidas que se relatan o componen lo que Cyrulnik (2001) llamó oxímoron “personaje que, aunque herido resiste su transitar con un pensamiento de vida esperanzador, sin sucumbir a la desgracia”.

En entrevista a Callabed (2021) refiere que Cyrulnik hace unas recomendaciones para el abordaje de la resiliencia: «Primun non nocere» (primero no hacer daño); No categorizar ni etiquetar y hacer juicios definitivos; no culpar a los que destruidos por la vida desarrollan comportamientos aberrantes peligrosos o socialmente inaceptables; no ver sólo problemas, sino movilizar también los recursos; no tener en cuenta solo síntomas físicos o mentales; aceptar a la persona, aunque no admitamos su comportamiento.

Además, Callabed refiere que Cyrulnik explicaba la necesidad de sembrar semillas de esperanza en el corazón de las personas, de otro modo es imposible cosechar felicidad. Cita una frase de Albert Camus como ejemplo de tutor de resiliencia sobre un maestro que le ayudó en su difícil infancia: “Sin usted, sin la mano afectuosa que le tendió al niño pobre que era yo, sin su enseñanza y su ejemplo no hubiera sucedido nada de todo esto”. Finalmente cierra su entrevista con esta frase: “La vida es una artesanía que se construye alrededor de una transcendencia”.

Según Kotliarenco, et al. (1997) autores como Rutter engloba el término resiliencia desde la visión psicobiológica, donde la interacción entre la persona y el medio ambiente es analizada de manera repetida. Ya que esta capacidad o condición es propia de cada individuo, permitiéndole responder de manera distinta ante situaciones similares o idénticas, asimismo se refiere a la resiliencia como “la negociación que las personas hacen frente a las situaciones de riesgo; bajo esta perspectiva la atención se focalizó en los mecanismos y no en los llamados factores protectores”. (p.11)

Refieren Cyrulnik, y otros (2004) sobre la resiliencia que esta permite salir airoso y hacer cambios en nuestras vidas:

Por similitud en las ciencias humanas y especialmente en la psicología se manejó este término para dar cuenta de la capacidad humana que permite a la persona, a pesar de pasar situaciones difíciles, dolorosas o adversas se puede salir de ellas no solamente a salvo, sino aún favorecido por la experiencia vivida. (p.12)

Agregan los autores citados, que Bowlby (1995) se considera como el origen de la resiliencia en las relaciones de apego forman al sujeto, establecía diferentes valoraciones de las reacciones de los individuos, ante escenarios de vida negativos. Previamente a estos individuos se les evaluaba sus condiciones de desarrollo durante su niñez, dándole mayor importancia al apego.

Por su parte, Becoña (2006) hace un excelente análisis de la primera generación de investigadores indican que inicialmente las investigaciones en resiliencia se concentraron en individuos esquizofrénicos, estos habían estado sometidos a traumas en su vida temprana, condiciones de pobreza extrema y que no demostraban en su vida futura problemas psicológicos o de adaptación social.

La condición humana nos hace poseedor de una capacidad resiliente, y esta nos permite sobrellevar un sin fin de condiciones o escenarios desfavorables. A medida que se superan estas condiciones o escenarios cada ser humano se fortalece volviéndose más seguro, ecuánime y conocedor de sí mismo. por lo que se afrontan cambios, agregando más experiencias, disminuyendo la afectación ante el estrés, creando capacidades que favorecen la resiliencia. (Grotberg, 2006, p. 10).

Resiliencia es un proceso en construcción permanente, cada uno va hilando su personalidad de acuerdo al ambiente que le rodea, los afectos y su interrelación social. De acuerdo con Forés y Grané (2008) “la resiliencia es un proceso diacrónico y sincrónico donde las fuerzas biológicas se articulan con el contexto social para posibilitar la transformación de la persona traumatizada (p. 32).

Así mismo, Forés y Grané (2012) conciben la resiliencia como “una metáfora de las posibilidades” (p. 12) ubicándola en escenarios socioeducativos de socialización y desde una perspectiva holística, recalcan tres condiciones básicas observables en la capacidad de resiliencia: la energía innovadora o

creativa, la energía de aprendizaje la energía social o de relación. Estas con la práctica o uso continuo las sinergias nutrientes y de los vínculos, los aprendizajes de vida y las formas innovadoras de superar los obstáculos y las barreras de la vida.

Sobre este modelo holístico, Forés y Grané (2012) explican que posee herramientas que brindan conocimientos y experiencias de los recorridos resilientes, desde visión compleja “es posible exponer sinergias y dinámicas que se pueden emplear en la promoción de los procesos de resiliencia determinados” (p.30)

Al respecto, Madariaga y otros (2014) señalan que la resiliencia reclama distintos abordajes o enfoques interdisciplinarios que aporten visiones diferentes que nutran o aporten al concepto. Sobre esta exigencia, Delage (2010) explica que se debe implementar varios enfoques de conocimientos que permitan comprender los múltiples aspectos contextuales y relacionales que validen la comprensión de la resiliencia desde una mirada más sistémica y compleja.

Además del abordaje del grupo familiar, Suárez-Ojeda (2002) muestran una serie de fundamentos que denominan resiliencia comunitaria, basada en: la honestidad total, el humor social, la identidad cultural y la autoestima colectiva. (p. 72)

En mayor o menor grado la mayoría de las personas, poseen habilidades para la resolución de problema, sin embargo, los individuos residentes tienen la capacidad singular de resolver situaciones y problemas que exigen una inteligencia especial que no posee los no resiliente. Es por ello por lo que los individuos resiliente poseen una superior capacidad intelectual o por encima del promedio.

Siguiendo con la misma idea, se puede agregar que la inteligencia para solventar los problemas es la capacidad para localizar múltiples maneras oportunas pertinentes a las situaciones de conflicto o complicadas. Según Dolan (2003), relaciona la utilización de procesos simples o básicos del pensamiento para solucionar una complicación indefinida o conocida, completando información concerniente al problema y determinando si está aporta a la solución o soluciones, permitiendo o ayudando a elegir la más conveniente. pudiendo decir

entonces que es condición básica del proceso resiliente poder identificar información del problema.

De acuerdo con Gento (2000) el fortalecimiento de las relaciones interpersonales, de forma positiva, se convertirá en conductas dentro de un ambiente de interacción que, a su vez, se traducen en comportamientos resilientes, entre estos: el trato cortés y delicado con todos los individuos; mostrar reconocimiento y aprecio a los individuos por sus méritos y logros; promover la crítica constructiva; apoyar, promover las conductas éticas; preocuparse por identificar y atender los requerimientos del personal dentro del ambiente cotidiano de interacción.

En este sentido, Mansfield et al. (2016) sostienen que un docente formado en resiliencia puede: incidir en la mejora de las habilidades emocionales propias y de sus estudiantes; favorecer el uso de estrategias de afrontamiento de tipo resiliente; es beneficioso para el docente ya que se puede reducir el deterioro producido por el estrés en la enseñanza.

Por otra parte, Boon (2020) sostiene que los factores personales que se consideran importantes en el desarrollo de la resiliencia docente incluyen: competencia emocional, empatía, sentido de propósito, optimismo, motivación confianza en uno mismo.

Al respecto, Harris (2021) plantea que el estrés influye en el desempeño del docente, por lo cual propone en su libro 17 Cosas que hacen los profesores resilientes y 4 cosas que los maestros resilientes casi nunca hacen, la clave para este reto es la resiliencia como manera de enfrentar los problemas, señala cuáles son las actitudes que los maestros resilientes casi nunca hacen y se sitúan en acciones hacia la autocompasión y el empoderamiento: los maestros resilientes casi nunca se castigan a sí mismos por errores pasados; no pasan mucho tiempo quejándose; no se asustan por el cambio y casi nunca se apartan de los conflictos. Esta postura es afirmada por Beltman (2020) el cual razona sobre lo que hacen los docentes resilientes: regulan sus emociones, se motivan, son flexibles y adaptativos a diferentes contextos académicos, piden ayuda.

Para develar el significado de la palabra desempeño, desde su significación más cercana se recurre al Diccionario Ilustrado de la Lengua Española el cual lo

refiere como: “la acción realizada o ejecutada por una persona, en la que se incluye la responsabilidad”. Entonces consideraríamos al desempeño como una cualidad propia del individuo de realizar deberes obligaciones o acciones relacionadas con su rol, cargo o perfil profesional, esto sostenido por Añorga (2014). Por tanto, el desempeño revela el comportamiento en función a las metas a alcanzar en la praxis profesional.

Así mismo, Valdés (2003) plantea que el desempeño se refiere a la actuación idónea del docente en el ejercicio de sus capacidades pedagógicas en función de una labor profesional eficiente y eficaz. También, Pérez y otros aportan sobre el desempeño asumiéndola como la cualidad para desenvolver satisfactoriamente las funciones referentes al puesto laboral.

En este orden de ideas, Remedios (2013) señala que el desempeño docente apunta al correcto accionar en cuanto al ejercicio de sus competencias pedagógicas: disposición a la educación e investigación, docencia-metodológica como las relaciones entre ellas. En este sentido, los docente, profesores o maestros realizan acciones para desempeñarse de forma idónea y cabal en los roles demandados en el ejercicio pedagógico dónde estos hacen vida activa, teniendo en cuenta que serán evaluados durante su ejercicio pedagógico. Destacando también que el D.D. busca determinar el nivel de las capacidades inherentes o exigidas al puesto laboral.

De acuerdo a Imbernon (2007) la creciente complejidad social y educativa debería provocar que la profesión docente fuera menos individualista y más colectiva, superando lo individual del conocimiento profesional y actuar en colaboración con los compañeros con unas competencias que vayan más allá de la aplicación técnica en su aula.

Sobre las competencias del desempeño, Girón (2014), refiere cuatro (4) aspectos concretos:

La capacidad para actuar responsable y solidariamente en su entorno; la capacidad para, dentro de un ambiente propicio, colaborar en el desarrollo de un proyecto institucional a través de un trabajo en equipo; la capacidad para identificar necesidades y características del alumnado y orientar sus aprendizajes a partir de la aplicación de estrategias adecuadas a su realidad y la capacidad para construir el

currículo con base en políticas educativas, pero de acuerdo con el contexto de la población estudiantil.(p.75)

Las competencias referidas por este autor, implican que el docente debe trabajar en un ambiente solidario, de cooperación, conformar equipos de trabajo, identificar las necesidades, características de sus alumnos y planificar en función de estas, asimismo elaborar estrategias de acuerdo al ambiente donde se desenvuelve, participar en la construcción del currículo educativo, de acuerdo al grupo o etapa de estudiantes que atiende.

Asimismo, Castro (2015) resalta que el desempeño docente “se valora en términos de la movilización de recursos intelectuales profesionales para utilizar determinados objetos de aprendizaje mediante metodologías didácticas pertinentes con profesionalismo ético en un contexto definido” (p.265).

Perfil docente como elemento del desempeño docente

Es necesario señalarlo que delimita a todo profesional de la educación; la cual está contenida en el perfil docente, concerniente que apuntan a conjunto de competencias o indicadores profesionales que el docente, debe cumplir en su labor de educar.

Según Louzano y Moriconi (2014) la función docente se articula entre sí, está generalmente retoma aspecto que se consideran dentro de su perfil: compromiso para el aprendizaje, esto involucra los contenidos didácticos pedagógicos y disciplinares que propician el aprendizaje a través de su práctica, fortaleza práctica, en lo que hace este debe ser capaz de tomar decisiones, adaptarse y resolver los planteamientos de los estudiantes, capacidad pedagógica, está involucra la competencia en el creación y uso de los recursos cognitivos, que facilitan el proceso de enseñanza -aprendizaje en los estudiantes y vocación del facilitador.

Todos estos aspectos, constituyen la base fundamental del perfil docente, y determinan las acciones cotidianas de un docente en su labor profesional reflejadas en su tarea.

Actualmente, es significativo establecer la importancia de poseer un perfil docente, sin embargo, esto no solo es referencia de la profesión, sino que es una

herramienta útil para medir su desenvolvimiento o desempeño, en otras palabras, es un instrumento que permite delimitar o evidenciar su rendimiento.

En este sentido, Louzano y Moriconi (2014) señalan que el accionar del docente se evidencia de forma observable y explícita, por lo tanto, el perfil docente se configura como un estándar que valida lo que debe hacer y en lo que debe mejorar el docente si es que no cumple con éste: son indicaciones dadas para entender todas las dimensiones donde cada competencia deseada, representa una manifestación o manera de presentar conductas observables para verificar el accionar de las instituciones que tienen la responsabilidad de formar y evaluar al docente. (p.17).

En la actualidad, hay una competencia que deben manejar los docentes, para lo cual deben contar con una adecuada formación en tecnología, esto es la competencia digital, que facilita el uso efectivo de los tics dentro de ambientes educativos. Esta competencia debe ser inoculada durante su formación profesional (pregrado), fortaleciéndola con capacitación constante, garantizando la actualización permanente en el área tecnológica.

Al respecto, Durán, Gutiérrez y Prendes (2016) indican que las competencias digitales deben ser concebidas como la unión de componentes tecnológico, comunicativos entre otros pasando desde la alfabetización digital y al uso de la información. Cuando nos referimos a la docencia, se debe agregar el componente pedagógico, en especial como incorporar las TIC's, apreciando su huella en la formación virtual del estudiante

En este orden de ideas, Rangel (2015) plantea que la primordial función está orientada en ayudar a los estudiantes a facilitar su autoaprendizaje o dicho de mejor manera aprendizaje autónomo, es así como el docente debe fomentar el continuo progreso personal y cognitivo mediante acciones que involucren la enseñanza o aprendizaje donde se faciliten el uso adecuado de las TIC's y sobre todo el acceso casi infinito a la información disponible en la internet.

Dentro de las responsabilidades que le corresponden al profesor, docente o maestro perteneciente al Ministerio de Educación de Perú (2016) en el Marco del Buen Desempeño Docente señala la convivencia para la cooperación, los derechos fundamentales de todas y todos el respeto indiscutible de los distintos



contrastes físicos, lingüísticos y culturales, así como el resguardo ineludible de la identidad cultural teniendo una activa participación de la comunidad protagonista, en promover el aprendizaje en forma innovadora, reflexiva crítica y creativa, usando las diversas estrategias de investigación, fuentes de información y sobre todo el aprendizaje colaborativo.

Es por ello por lo que la docencia comparte un conjunto de dimensiones presentes en otras profesiones. Entre las dimensiones compartidas están: la ética, reflexiva, colegiada y relacional. Como también posee dimensiones específicas éstas podemos identificar en el documento del Buen Desempeño Docente, donde se plantean tres (3):

**Dimensión Pedagógica:** se refiere a los distintos saberes construidos alrededor o mediante la reflexión teórica - práctica durante el ejercicio docente, permitiendo trazar los accionares pedagógicos a partir del rol o perfil docente, invoca una práctica pedagógica específica donde la capacidad de enseñanza va de la mano en fomentar el compromiso, interés y disposición de los estudiantes, invitándolos a formarse y aprender; esta dimensión se considera la espina dorsal de la profesionalidad docente.

**Dimensión Cultural:** Involucra el conocer su realidad social, la de su contexto o entorno, haciendo énfasis en lo cultural, social y económico, sin dejar de un lado la historia internacional, nacional, regional y local.

**Dimensión Política:** establece la responsabilidad del docente en cuanto a la formación integral como ciudadano del mundo en sus estudiantes, proporcionándole una visión crítica que conlleve a las transformaciones exigidas en su contexto social, bajo una mirada equidad y justicia social, recordando siempre que la escuela forma hombres y mujeres capaces de contribuir con el desarrollo de un mejor país, sociedad y/o comunidad.

**Competencia 8:** Evalúa su responsabilidad profesional afirmando su identidad y construyendo de modo colectivo e individual el aprendizaje, desarrollando procesos de revisión en la práctica docente bajo una experiencia institucional.

**Competencia 9:** Principalmente vela por la práctica profesional con una mirada moral, ética, enfocada al cumplimiento de los derechos fundamentales de los

individuos, creando un compromiso social responsable, justo y honesto en su entorno.

De allí, que se considere el desempeño docente como el accionar observable que pueden ser descrito evaluado y que demuestra su competencia, por medio del logro de aprendizajes establecidos y la realización de actividades propuestas.

En resumen, el desempeño docente debe girar en torno a estas especificaciones establecidas en el Marco del Buen Desempeño Docente, como referencia para su ejercicio profesional, la cual revela una práctica compleja, sistemática y comprometida con su entorno, con su país y con su personalidad. Con este Marco del Buen Desempeño se busca brindar cierre o acercamiento de brechas, desarrollo docente con base en criterios coherentes, consensuados, concertados hacia la buena docencia, aprendizajes de calidad, modernización y descentralización de la gestión educativa.

### **III.METODOLOGÍA**

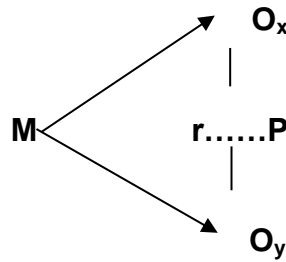
La investigación se desarrolla bajo un método hipotético – inductivo – deductivo, con un enfoque coherente de las investigaciones mixtas, donde el diseño es descriptivo – correlacional. Aplicándose a una población muestral de 500 individuos, se aplica dos cuestionarios, el primero con intención de diagnosticar o establecer el nivel de la resiliencia y el segundo para determinar el nivel del D. D. en tiempo de pandemia. El cuestionario de resiliencia está conformado por cuatro de las seis dimensiones para determinar su nivel, estas son: referentes al comportamiento que fortalece los lazos prosociales, a la identificación de las condiciones de forma precisa y estables, formación para la vida, soporte y apego profesional. Para la variable, desempeño docente, el cuestionario está compuesto por tres (03) dimensiones: la pedagógica, cultural y política.

Para cada dimensión se establecen seis (06) indicadores incluyendo también veinticinco (25) ítems los cuales son valorados con dos escalas una de tiempo y otra donde se refleja los puntajes del 1 al 5, donde (01) el mínimo valor y cinco (05) es el máximo puntaje. Por otro lado, se tiene el segundo cuestionario el cual tiene un diseño similar al indicado anteriormente, diferenciándose en que cada dimensión está compuesta por cinco (05) indicadores, estos incluyen veinte (20) ítems que son valorados con una misma escala de tiempo y puntajes descrito anteriormente.

Donde cada cuestionario es aplicado a la muestra establecida; cumpliendo con un proceso de recopilación y análisis de información, y se utiliza estrategias y métodos estadísticos para analizar cuantitativamente los datos y la información recopilados.

#### **3.1 Diseño y tipo de investigación**

El tipo de investigación es aplicada con diseño no experimental, descriptiva correlacional, ya que trata de describir la problemática tal como se presenta, para intentar establecer la relación de variables medidas en muestras estadísticas, en un único momento del tiempo. Tal como se muestra en la formula dada:



**Dónde:**

- M** = 500 (Muestra Censal Docente)
- r** = Correlación entre variables
- O<sub>x</sub>**= Resiliencia (Variable 1)
- O<sub>y</sub>**= D. D. en tiempo de pandemia (Variable 2).
- P**= Propositiva

**3.2 Operacionalización de las variables**

- Definición conceptual de resiliencia

Grotberg (1996) y su desarrollo psicosocial llamada también Principios de la Resiliencia. En esta, se sostiene que en el proceso de resiliencia interactúan muchos factores, de igual manera los comportamientos distintos junto a la adaptabilidad a estos, dicho de otra forma, todo el resultado positivo es considerado resiliencia. Pero no se debe considerar a la resiliencia como una respuesta sencilla a la adversidad, en esta se debe buscar crear o fortalecer elementos de adaptabilidad, para poder afrontar la desgracia, el infortunio y/o infelicidad, teniendo habilidades de respuestas, evaluando los resultados, con aptitud para mejorar la calidad de vida.

- Definición operacional

La resiliencia en los docentes del nivel en secundaria de las instituciones de Patataz, se determina por la capacidad de superación de la adversidad que tienen, esto puede demostrarse con un cuestionario de 25 ítems, enfocado por sus cinco dimensiones.

- Definición conceptual de desempeño docente

El desempeño del docente se justifica en Vygotsky (1978) con su teoría sociocultural, donde se otorga un rol muy importante al docente, este considera como facilitador del proceso, esgrimiendo tácticas colectivas y capacitado para construir conocimiento significativo.

- Definición operacional

El desenvolvimiento del docente dentro de sus tres contextos se manifestará en sus actividades tanto como profesional y como persona, la actitud y el criterio, fundamentados en valores. Esto se demuestra en un instrumento de 20 ítems enfocados en tres dimensiones.

### 3.3 Población y muestra

Teniendo como punto de inicio de la cantidad de 500 individuos como población, se estableció que la característica común de estos tendría que ser su condición docente, y que estos profesores o docentes pertenezcan a escuelas secundarias de la Unidad de Gestión Educativa Pataz.

### 3.4 Selección de la muestra

Eligiendo una muestra constituida por 250 docentes pertenecientes al nivel de secundaria de la UGEL Pataz, esta selección de la muestra fue de manera intencional (no probabilístico).

### 3.5 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

En el caso de esta investigación la técnica para la recolección se usó la encuesta, esta pretende establecer contacto con los sujetos de estudios por medio de un cuestionario, el mismo que está previamente construido y validado, según el cuadro de operacionalización de variables.

La encuesta es una técnica muy importante que permite recopilar datos desde la fuente de información que no es más que un grupo o muestra de personas que están relacionados o presentan una característica común. Como lo indica Arias (2006).

Donde un cuestionario se define como un conjunto de interrogantes o preguntas, usados para recoger, procesar y analizar información recolectada de una muestra o población.

### 3.6 Procedimientos y recolección de datos

Se coordinó con el director de la unidad de gestión educativa local Patate, a través de una solicitud con el fin de obtener la aprobación para la aplicación de la encuesta. Cumplido con esto se estableció una coordinación entre los coordinadores y directivos de cada distrito y su aplicación del mismo, lográndose aplicar a una muestra de 250 docentes para proseguir con el estudio.

### 3.7 Métodos y análisis de los datos:

Luego de cumplido el cronograma de aplicación del cuestionario, se procesa la información utilizando el método estadístico con la intención de interpretar o inferir sobre las variables estudiadas.

Para el análisis de los datos se utilizó el coeficiente de correlación Rho de Spearman, para poder establecer o medir la relación entre las variables resiliencia y D. D. pudiendo entonces corroborar las hipótesis planteadas. Este análisis se hace soportado en el programa SPSS.V.20 que nos permite la realización de tablas y gráficas de los datos recolectados.

### 3.8 Aspectos éticos:

Uno de los aspectos de los cuales no podemos hacer caso omiso es el respeto de la autoría de las investigaciones y bibliografías consultadas por lo que una vez concluida la investigación la misma que es revisada por un software anti plagio (turnitin) para garantizar su autenticidad.

También se destaca las estrategias o mecanismos empleados para garantizar la confiabilidad y validez de los instrumentos que son revisados por expertos. Así mismo los datos e información obtenidos están recolectados de forma anónima garantizando así respuestas reales.

#### IV. RESULTADOS

Tabla 1

*Nivel de resiliencia en tiempo de pandemia en los docentes que laboran en el nivel educativo de secundaria.*

Intervinientes		Nivel de resiliencia					
		Malo		Regular		Bueno	
		Frec.	%	Frec.	%	Frec.	%
Sexo	Hombre	0	0	2	0.8	117	46.8
	Mujer	0	0	1	0.4	130	52
Situación actual	Nombrado	0	0	2	0.8	69	27.6
	Contratado	0	0	1	0.4	178	71.2
Tiempo de servicio	1 a 4 años	0	0	2	0.8	58	23.2
	5 a 10 años	0	0	0	0	78	31.2
	Más de 10 años	0	0	1	0.4	111	44.4

Base de datos

En la tabla 1 se observa que el 52% (130) de las mujeres presentan nivel bueno en resiliencia, además el 46.8% (117) de los varones muestran también el nivel bueno. Además, el 71.2% de los encuestados contratados presentan el nivel bueno de resiliencia y el 27.6% (69) de los docentes nombrados también tienen el nivel bueno. De otro lado, el 44.4% (111) de los docentes que tienen más de 10 años de servicio presentan nivel alto de resiliencia, luego el 31.2% (78) de los docentes que presentan entre 5 a 10 años de servicio también están en el nivel alto, en el mismo nivel están el 23.2% (58) de los docentes que tienen entre 1 a 4 años de servicio.

Tabla 2

*Nivel de desempeño en tiempo de pandemia en los docentes de las instituciones educativas de secundaria.*

Intervinientes		Nivel de desempeño					
		Malo		Regular		Bueno	
		Frec.	%	Frec.	%	Frec.	%
Sexo	Hombre	1	0.4	12	4.8	106	42.4
	Mujer	0	0	5	2	126	50.4
Situación actual	Nombrado	1	0.4	10	4	60	24
	Contratado	0	0	7	2.8	172	71.6
Tiempo de servicio	1 a 4 años	1	0.4	2	0.8	57	22.8
	5 a 10 años	0	0	7	2.8	71	28.4
	Más de 10 años	0	0	8	3.2	104	41.6

Base de datos

En la tabla 2 se evidencia que el 50.4% (126) de las mujeres presentan nivel bueno en desempeño docente, además el 42.4% (106) de los varones muestran también el nivel bueno. Además, el 71.6% de los encuestados contratados presentan el nivel bueno de desempeño docente y el 24% (60) de los docentes nombrados también tienen el nivel bueno. De otro lado, el 41.6% (104) de los docentes que tienen más de 10 años de servicio presentan nivel alto de desempeño, luego el 28.4% (71) de los docentes que presentan entre 5 a 10 años de servicio también están en el nivel alto, en el mismo nivel están el 22.8% (57) de los docentes que tienen entre a 1 a 4 años de servicio.

Tabla 3

*Prueba de normalidad de las puntuaciones de resiliencia y desempeño docente*

Variables	Kolmogorov-Smirnov		
	Estadístico	gl	p-valor
Resiliencia	0.163	250	0.000
Desempeño	0.217	250	0.000

Ho: Existe una tendencia de distribución normal en los datos

Ha: No existe una tendencia de distribución normal en los datos



Dados los resultados en la anterior tabla, Se determina que se debe dar por aceptada la hipótesis alterna (No existe una tendencia de distribución normal en los datos) ya que la hipótesis nula ( $H_0$ ) debe ser rechazada según los p-valor de las puntuaciones de resiliencia y desempeño donde ambos son menores que 0.05 obtenidos por la prueba de normalidad de Kolmogórov-Smirnov (tamaño de muestra mayor que 30). De esta forma es que cómo se utiliza el coeficiente de Rho de Spearman para evaluar la correlación.

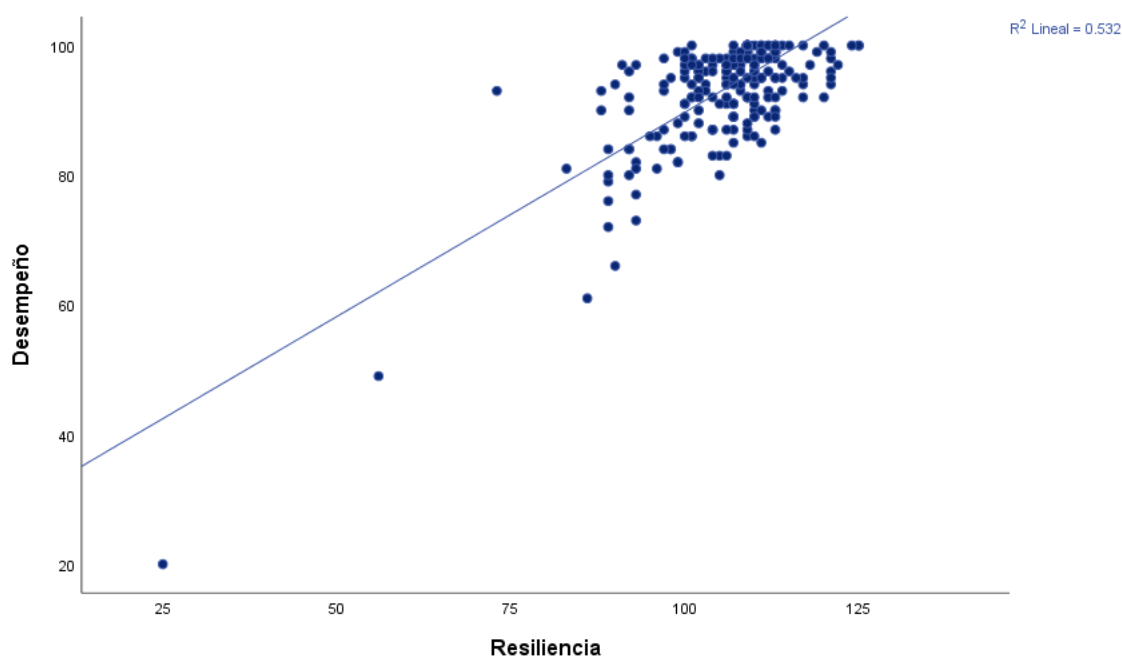


Figura 1

Diagrama de dispersión entre resiliencia y desempeño

En la figura 1 se observa que la nube de puntos tiene una tendencia creciente, es decir se puede mencionar que la correlación es positiva entre resiliencia y D.D. de las instituciones educativas de secundaria en tiempos de pandemia.

Tabla 4

*Prueba de hipótesis de la correlación entre resiliencia y desempeño*

	Rho de Spearman	Desempeño
Resiliencia	Coefficiente de correlación	.479**
	Hipótesis	Ho: $\rho=0$ Ha: $\rho\neq 0$
	p-valor	.000

Nota:  $\rho$ =Coeficiente de correlación, \*\*. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

En la tabla 4 se evidencia una correlación positiva moderada (0.479) entre resiliencia y desempeño en docentes en tiempos de pandemia de Instituciones Educativas de Secundaria, además el resultado del p-valor (0.000) es menor que 0.01 por lo que se rechaza la hipótesis nula, es decir la correlación encontrada es altamente significativa.

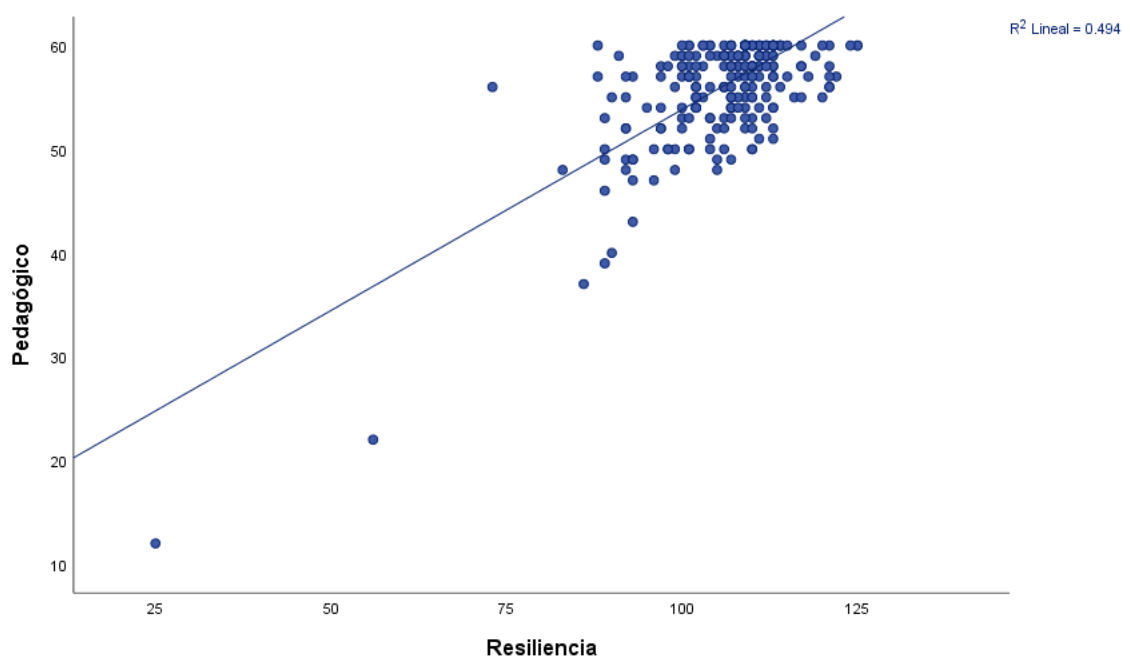


Figura 2

Diagrama de dispersión entre resiliencia y la dimensión pedagógica

En la figura 2 se observa que la nube de puntos tiene una tendencia creciente, es decir se puede mencionar que la correlación es positiva entre resiliencia y la dimensión pedagógica de los docentes de las instituciones educativas de secundaria en tiempos de pandemia.

Tabla 5  
Comprobación de hipótesis correlacional entre resiliencia y la dimensión pedagógica

	Rho de Spearman	Pedagógica
Resiliencia	Coefficiente de correlación	.439**
	Hipótesis	Ho: $\rho=0$ Ha: $\rho\neq 0$
	p-valor	.000

Nota:  $\rho$ =Coeficiente de correlación

En la tabla 5 se evidencia una moderada correlación positiva (0.439) presente entre resiliencia y la dimensión pedagógica en docentes en tiempos de pandemia de Instituciones Educativas de Secundaria, además se destaca el resultado de 0.000 de p-valor donde se nota que es menor que 0.01 por lo que se desecha la hipótesis nula, es decir la correlación encontrada es altamente significativa.

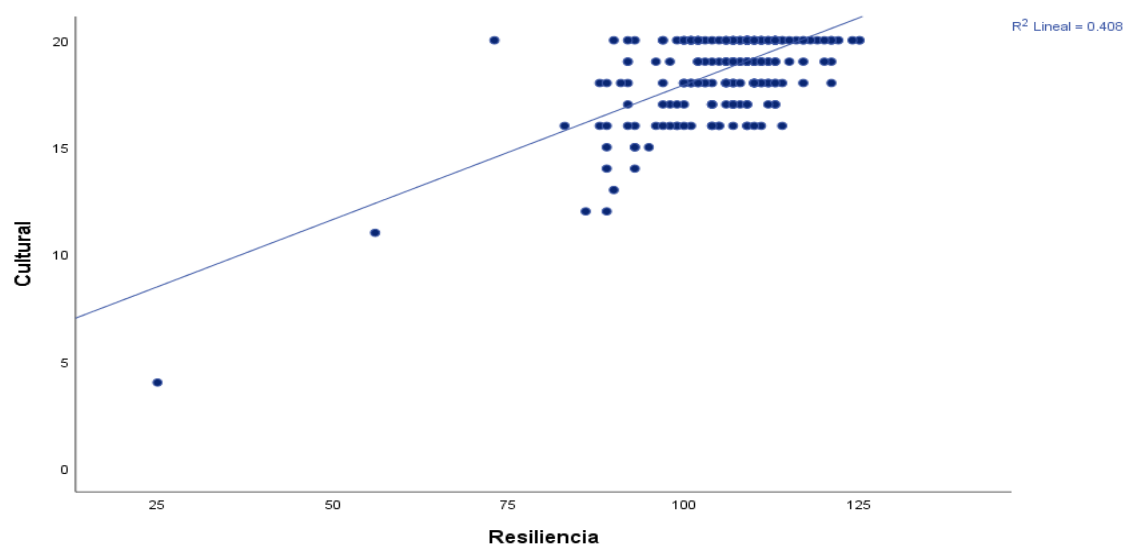


Figura 3

Diagrama de dispersión entre resiliencia y la dimensión cultural

En la figura 3 se observa que la nube de puntos tiene una tendencia creciente, es decir se puede mencionar que la correlación es positiva entre resiliencia y la dimensión cultural de los docentes de las instituciones educativas de secundaria en tiempos de pandemia.

Tabla 6

*Comprobación de hipótesis correlacional entre resiliencia y la dimensión cultural*

	Rho de Spearman	Cultural
Resiliencia	Coefficiente de correlación	.376**
	Hipótesis	Ho: $\rho=0$ Ha: $\rho\neq 0$
	p-valor	.000

Nota:  $\rho$ =Coeficiente de correlación.

En la tabla 6 se evidencia una débil correlación positiva (0.376) presente entre resiliencia y la dimensión cultural en docentes en tiempos de pandemia de Instituciones Educativas de Secundaria, además destaca el resultado 0.000 del p-valor donde se nota que es menor que 0.01 por lo que se desecha la hipótesis nula, es decir la correlación encontrada es altamente significativa.

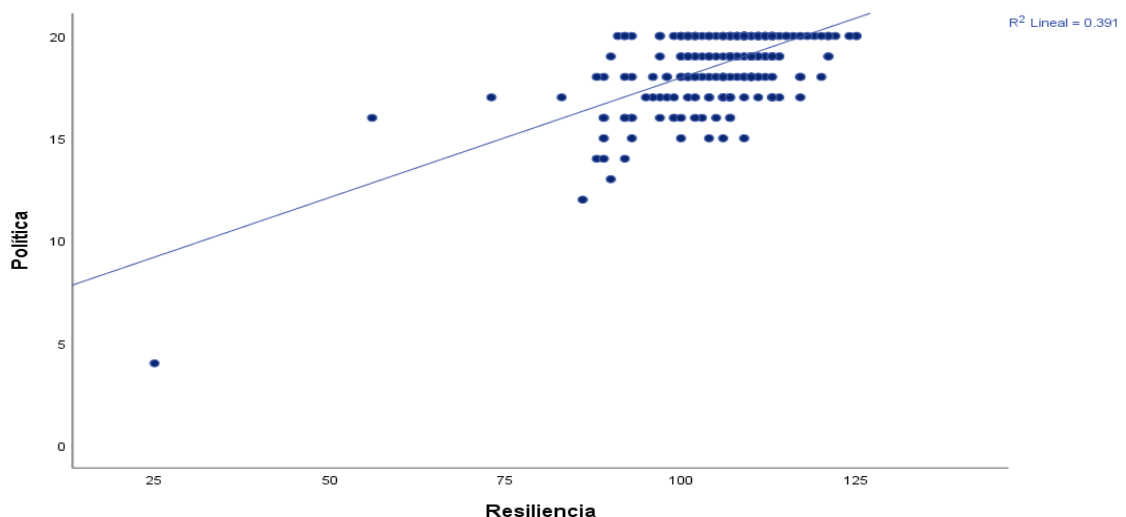


Figura 4

Diagrama de dispersión entre resiliencia y la dimensión política

En la figura 4 se observa que la nube de puntos tiene una tendencia creciente, es decir se puede mencionar que la correlación es positiva entre resiliencia y la dimensión política de los docentes de las instituciones educativas de secundaria en tiempos de pandemia.

Tabla 7  
*Comprobación de hipótesis correlacional entre resiliencia y la dimensión política*

	Rho de Spearman	Política
Resiliencia	Coefficiente de correlación	.405**
	Hipótesis	Ho: $\rho=0$ Ha: $\rho\neq 0$
	p-valor	.000

Nota:  $\rho$ =Coeficiente de correlación.

En la tabla 7 se evidencia una moderada correlación positiva (0.405) entre resiliencia y la dimensión política en docentes en tiempos de pandemia de Instituciones Educativas de Secundaria, además se destaca el resultado 0.000 del p-valor, donde se nota que es menor que 0.01 por lo que se desecha la hipótesis nula, es decir la correlación encontrada es altamente significativa.

## V. DISCUSIÓN

El presente trabajo de investigación, aplicado a 250 docentes, nos da la claridad de la relación existente entre resiliencia y desempeño docentes en tiempo de pandemia, de acuerdo al objetivo general y los resultados de la tabla 4 se evidencia una correlación positiva moderada (0.479) entre resiliencia y desempeño docente en tiempos de pandemia de las instituciones educativas de secundaria, además el resultado del p-valor (0.000) es menor que 0.01 por lo que se rechaza la hipótesis nula, es decir la correlación encontrada es altamente significativa, esto se corrobora con las teorías del perfeccionamiento psicológico y social de Grotberg (1996) llamada también teoría de los orígenes de la resiliencia, dónde se efectúa un análisis de los factores determinantes como las fortalezas, habilidades interpersonales y el apoyo externo.

Asimismo, Avila, Carbonell y Salas (2021) en su trabajo de investigación, “resiliencia y desempeño”, se enfocó en contextualizar el desempeño docente y la resiliencia durante la pandemia, en especial en el sistema educativo a nivel de secundaria. Detectando que la principal barrera que debe superar el docente es el ambiente familiar ya que debe lidiar día a día con las exigencias de su núcleo familiar y a la vez trabajar de forma remota desde su casa u hogar. Exigiendo a este suprimir sus alteraciones negativas (depresión, ira, soledad) generadas en la interacción diaria con su familia, que puedan obstaculizar su desempeño. apelando entonces a la resiliencia para poder superar esta barrera y suprimir estas alteraciones negativas.

Por otro lado, Román y otros (2020) nos aporta en su trabajo, Resiliencia de docentes y distanciamiento social, aplicado a 2272 docentes, con el objeto de identificar los principales aspectos de la resiliencia y cómo está impactada de manera positiva en las condiciones impuestas por la pandemia (COVID-19) en especial, la de cambio de su estilo de vida, soporte emocional, emociones experimentadas, habilidades para la educación virtual, distanciamiento social, entre otros. Encontrando resultados de una positiva asociación entre los profesionales con una capacidad alta de resiliencia y clara oportunidad de mejora que se presenta a raíz de esta pandemia mundial. Adicionalmente determina que

la resiliencia también es una capacidad significativa en los docentes y que esta debe desarrollarse o fortalecerse en ellos, para que estos sean capaces de sobrellevar las dificultades con una visión positiva de crecimiento

Estas investigaciones aportan datos significativos al presente estudio en el sentido que el docente puede generar modelos de desempeño docente desde la resiliencia para enfrentar la adversidad y los retos actuales ante la situación de pandemia y considerar las oportunidades de crecimiento en lo personal, laboral y social.

De tal modo analizando la tabla N° 1 del primer objetivo específico se observa que el 52% (130) mujeres presentan nivel bueno en resiliencia, además el 46.8% (117) de los varones muestran también el nivel bueno. Además, el 71.2% de los encuestados contratados presentan el nivel bueno de resiliencia y el 27.6% (69) de los docentes nombrados también tienen el nivel bueno. De otro lado, el 44.4% (111) de los docentes que tienen más de 10 años de servicio presentan nivel alto de resiliencia, luego el 31.2% (78) de los docentes que presentan entre 5 a 10 años de servicio también están en el nivel alto, en el mismo nivel están el 23.2% (5) de los docentes que tienen entre a 1 a 4 años de servicio. Se puede observar claramente que los docentes de las instituciones educativas de educación secundaria manejan un nivel bueno de resiliencia.

Se corrobora lo dicho por, Sierra, Sevilla y Martín (2019) en su investigación La resiliencia: competencia para innovar el proceso pedagógico en educación superior, su intención, estudiar los aspectos sociales, personales y profesionales de los docentes, incluyendo el apoyo institucional, buscando establecer una correspondencia con la resiliencia, desde una mirada estratégica innovadora, triangulando las distintas perspectivas: redes externas de apoyo, ambiente familiar estable y recursos personales, como resultado se destaca los niveles bajos en los individuos con poca autoestima.

Esta investigación aporta a este trabajo, porque demuestra como la resiliencia permite mayor fortaleza y confianza en sí mismos, competencia social, apoyo familiar y mayor dedicación a funciones añadidas a la docencia, esta realidad

encontrada refleja la necesidad hacia una visión positiva de la organización, que incorpore la formación integral del docente

Por su parte Forján (2018) aporta en un estudio comparativo de factores de resiliencia en docentes de contextos socialmente vulnerables, con la finalidad de comparar y analizar factores determinantes de la resiliencia presentes en docentes, éstos se caracterizan por laborar tanto en ambientes sociales vulnerables y no vulnerable. Caracterizando indicadores, como: percepción de apoyo, aprendizaje, autoestima, conducta prosocial y participación significativa. Hallándose discrepancias significativas en el indicador de conducta prosocial donde los puntajes elevados pertenecían al grupo de docentes que se desenvuelven en el ambiente vulnerable, esta investigación aporta datos significativos para los docentes que se desenvuelven en contextos socialmente vulnerables, y brinda factores para su desempeño basados en el respaldo institucional, el trabajo en equipo y el apoyo mutuo como factores protectores.

Analizando el objetivo específico 2 en la tabla 2 se observa que el 50.4% (126) de las mujeres presentan un buen en desempeño docente, además el 42.4% (106) de los varones muestran también el nivel bueno. Además, el 71.6% de los encuestados contratados presentan el nivel bueno de desempeño docente y el 24% (60) de los docentes nombrados también tienen el nivel bueno. De otro lado, el 41.6% (104) de los docentes que tienen más de 10 años de servicio presentan nivel alto de desempeño, luego el 28.4% (71) de los docentes que presentan entre 5 a 10 años de servicio también están en el nivel alto, en el mismo nivel están el 22.8% (57) de los docentes que tienen entre a 1 a 4 años de servicio. Se puede observar claramente que los docentes de las instituciones educativas de educación secundaria manejan un nivel bueno de desempeño.

Esto evidencia lo que refiere Vigotsky (1978) con su teoría sociocultural, donde se otorga un rol muy importante al docente, este considera como facilitador del proceso, esgrimiendo tácticas colectivas y capacitado para construir conocimiento significativo. El D. D. es eficiente cuando se conoce las inquietudes de sus estudiantes, respetando su individualidad y requerimientos crecientes.



Al respecto, Harris (2021) plantea que el estrés influye en el desempeño del docente, considera que la tarea del educador es ardua, llena de un torrente emocional, la clave para este reto es la resiliencia como manera de enfrentar los problemas, es que el estrés es un problema, porque restringe al organismo y sobre todo a la mente, en este sentido, Harris señala cuáles son las actitudes que los maestros resilientes casi nunca hacen y se sitúan en acciones hacia la autocompasión y el empoderamiento: los maestros resilientes casi nunca se castigan a sí mismos por errores pasados, no pasan mucho tiempo quejándose, no se asustan por el cambio y se apartan de los conflictos.

Así es que se corrobora con Esquerre y Pérez (2021) en su artículo titulado retos del desempeño docente, con la finalidad de analizar desde la visión holística, el D.D. según las exigencias y determinación de la actual sociedad.

Este trabajo aporta con este estudio, porque está relacionado adecuar con la reflexión didáctica en la pedagogía a raíz de las nuevas exigencias demandada por la actual coyuntura, donde el docente debe emprender e innovar permanentemente con la implementación de las Tic's prepararse en capacidades tecnológicas o digitales que le permitan poder desarrollar de manera efectiva el proceso de enseñanza – aprendizaje con sus estudiantes.

Del mismo Álvarez (2018) en visiones emergentes de la resiliencia dentro del contexto docente universitario, donde su principal aporte es hacer un juicio en cuanto al desenvolvimiento cotidiano de los docentes dentro del contexto educativo universitario, de lo que éstos deben pasar para poder guiarse dentro del completo caos organizacional, brindando ciertas indicaciones u orientaciones de cómo revertir dicho caos, donde emergen categorías que permiten o invitan al análisis que se desarrolla en cualquier investigación social, sin menospreciar algunos otros logros como la planificación del desenvolvimiento en la docencia, investigación y extensión todo en el ámbito de la organización, destacándose como hallazgo principal el entendimiento de la resiliencia y su significancia dentro del sistema social, de cómo está permite sobrellevar las dificultades sin pesimismo, aupando un sentimiento positivo que conlleve a la superación personal en busca de un equilibrio que permite el desarrollo integral del sistema educativo a nivel universitario.

Este estudio aporta datos de como un docente resiliente puede soportar presiones y desenvolverse con equilibrio, sin caer en situaciones de estrés deplorable ante los retos actuales, evolucionando hacia un docente que se desempeñe con actitudes resilientes y promueva este mismo factor en su comunidad donde labora.

En la tabla 5 se evidencia una correlación positiva moderada (0.439) entre resiliencia y la dimensión pedagógica en docentes en tiempos de pandemia de Instituciones Educativas de Secundaria, además el resultado del p-valor (0.000) es menor que 0.01 por lo que se rechaza la hipótesis nula, es decir la correlación encontrada es altamente significativa. Se corrobora en el documento del Buen desempeño docente sobre la dimensión pedagógica: donde se refiere a los distintos saberes construidos alrededor o mediante la reflexión teórica - práctica durante el ejercicio docente, permitiendo trazar los accionares pedagógicos a partir del rol o perfil docente, invoca una práctica pedagógica específica donde la capacidad de enseñanza va de la mano en fomentar el compromiso, interés y disposición de los estudiantes, invitándolos a formarse y aprender; esta dimensión se considera la espina dorsal de la profesionalidad docente.

León y otros (2021) realizaron una investigación titulada: Educación remota y desempeño docente en las instituciones educativas de Huancavelica en tiempos de COVID-19. Está concluye que los docentes enfrentan condiciones difíciles en su ambiente laboral, que tuvo como consecuencia la obligatoria adaptabilidad a una educación virtual, con el uso de las Tic's. Exigiendo además el desarrollo en paralelo de nuevas competencias en la virtualidad.

Este estudio aporta datos significativos a la presente investigación, porque brinda alternativas para estudiar en estos tiempos de pandemia Covid-19, haciendo análisis del cambio de una educación tradicional que exige lo presencial a una educación con medidas de distanciamiento o virtual que hace En este sentido, Mansfield et al. (2016) sostienen que un docente formado en resiliencia puede: Incidir en la mejora de las habilidades emocionales propias y de sus estudiantes; favorecer el uso de estrategias de afrontamiento de tipo resiliente; es beneficioso para el docente ya que se puede reducir el deterioro producido por el estrés en la enseñanza. Por otra parte, Boon (2020) sostiene

que los factores personales que se consideran importantes en el desarrollo de la resiliencia docente incluyen: Competencia emocional, empatía, sentido de propósito, optimismo, motivación intrínseca y confianza en uno mismo. Estas investigaciones aportan en este estudio fortaleciendo aún más la resiliencia en las acciones pedagógicas del docente.

En la tabla 6 se evidencia una correlación positiva débil (0.376) entre resiliencia y la dimensión cultural en docentes en tiempos de pandemia de Instituciones Educativas de Secundaria, además el resultado del p-valor (0.000) es menor que 0.01 por lo que se rechaza la hipótesis nula, es decir la correlación encontrada es altamente significativa. Esta dimensión se plantea en la línea del Buen Desempeño Docente se refiere a la necesidad de conocimientos de su entorno, haciendo énfasis en los contextos culturales, sociales y económicos, sin dejar de lado la historia internacional, nacional, regional y local.

Asimismo, Holguin-Alvarez, Rodríguez, Romero-Hermoza, Ledesma-Pérez y Cruz-Montero (2021), aportan en su investigación, "Competencias digitales y resiliencia", enfocada el profesorado; fundamentalmente en la resiliencia y las competencias en la virtualidad. Arrojando una serie de conclusiones que determinan que las competencias digitales son basadas en el constructivismo. Y que éstas permiten al docente utilizar la información existente en internet, así como de medios y redes sociales en el proceso didáctico.

Al respecto, Madariaga y otros (2014) señalan que la resiliencia reclama distintos abordajes o enfoques interdisciplinarios que aporten visiones diferentes que nutran al concepto; sobre esto, Delage, (2010) explica que se debe implementar varios enfoques de conocimientos que permitan comprender los múltiples aspectos contextuales y relacionales que validen la comprensión de la resiliencia desde una mirada más sistémica y compleja.

Además del abordaje del grupo familiar, Suárez-Ojeda (2002) muestran una serie de fundamentos que denominan resiliencia comunitaria, basada en: la honestidad, el humor social, la identidad cultural y la autoestima colectiva. En conclusión, en su mayoría las personas, poseen habilidades para la resolución de problema, sin embargo, los individuos residentes tienen la capacidad singular

de resolver situaciones y problemas que exigen una inteligencia especial que no posee los no resiliente. Es por ello por lo que los individuos resiliente poseen una superior capacidad intelectual o por encima del promedio.

En la tabla 7 se evidencia una correlación positiva moderada (0.405) entre resiliencia y la dimensión política en docentes en tiempos de pandemia de Instituciones Educativas de Secundaria, además el resultado del p-valor (0.000) es menor que 0.01 por lo que se rechaza la hipótesis nula, es decir la correlación encontrada es altamente significativa. Entre las dimensiones que se tratan está en la línea del Buen Desempeño Docente: como la dimensión política, establece la responsabilidad del docente en cuanto a la formación integral como ciudadano del mundo en sus estudiantes, proporcionándole una visión crítica que conlleve a las transformaciones exigidas en su contexto social, bajo una mirada equidad y justicia social, recordando siempre que la escuela forma hombres y mujeres capaces de contribuir con el desarrollo de un mejor país, sociedad y/o comunidad.

Esto lo corrobora Castagnola, Cotrina, Aguinaga-Villegas (2021) en su investigación, la resiliencia en tiempos de Covid-19; cuyos resultados se obtuvo como conclusión que la resiliencia post pandemia se puede advertir en los encuestados que se encuentran proclives a un estado de depresión y ansiedad, el mismo que debe ser atendido por los especialistas brindando un apoyo psicosocial.

También se corrobora con la entrevista a Callabed (2021) refiere que Cyrulnik hace unas recomendaciones para el abordaje de la resiliencia: «Primum non nocere» (primero no hacer daño); no categorizar ni etiquetar y hacer juicios definitivos, diagnóstico precoz no es sinónimo de pronóstico prematuro; no culpar a los que destruidos por la vida desarrollan comportamientos aberrantes peligrosos o socialmente inaceptables, no ver sólo problemas, sino movilizar también los recursos; no tener en cuenta solo síntomas físicos o mentales; aceptar a la persona, aunque no admitamos su comportamiento.

Además, Callabed refiere que Cyrulnik explicaba la necesidad de sembrar semillas de esperanza en el corazón de las personas, de otro modo es imposible

cosechar felicidad. Cita una frase de Albert Camus como ejemplo de tutor de resiliencia sobre un maestro que le ayudó en su difícil infancia: “Sin usted, sin la mano afectuosa que le tendió al niño pobre que era yo, sin su enseñanza y su ejemplo no hubiera sucedido nada de todo esto”, cierra su entrevista con esta frase: “La vida es una artesanía que se construye alrededor de una trascendencia”.

Estos trabajos dan mucho aporte a este estudio, de cómo un docente resiliente puede soportar tantas adversidades en la vida y desenvuelven con equilibrio, sin caer en situaciones de estrés deplorable ante los retos actuales, evolucionando hacia un docente que se desempeñe con actitudes resilientes y promueva este mismo factor en su comunidad donde labora, cómo se observa en los docentes de las instituciones de secundaria de Patatez mantienen su nivel de resiliencia y por ende un buen desempeño pedagógico.

## VI. CONCLUSIONES

Primera. Existe una correlación positiva moderada (0.479) entre resiliencia y desempeño docente en tiempos de pandemia de las Instituciones Educativas de Secundaria Pataz 2021, por lo que se rechaza la hipótesis nula, es decir la correlación encontrada es altamente significativa; a mayor resiliencia mayor desempeño. (tabla 4)

Segunda. En la tabla 1, objetivo 1, se observa el 52% de las mujeres; además, el 71.2% contratados; el 44.4% con más de 10 años de servicio, presentan un nivel alto de resiliencia; es decir que los docentes mantienen un buen nivel de resiliencia a pesar de las circunstancias por el covid 19.

Tercera. En la tabla 2, objetivo específico 2, el 50.4% de las mujeres; además, el 71.6% de contratados y el 41.6% de 10 años de servicio presentan un nivel alto de desempeño; es decir, los docentes desempeñan muy bien su labor educativa a pesar de las circunstancias por el covid 19.

Cuarta. En tabla 5, objetivo específico 3 existe una correlación positiva moderada (0.439) entre resiliencia y la dimensión pedagógica, por lo que se rechaza la hipótesis nula, es decir la correlación encontrada es altamente significativa. Se puede decir a mayor resiliencia, mayor desenvolvimiento pedagógico.

Quinta. En la tabla 6, objetivo 4 se evidencia que existe una correlación positiva débil (0.376) entre resiliencia y la dimensión cultural, por lo que se rechaza la hipótesis nula, es decir la correlación encontrada es altamente significativa, es decir a mayor resiliencia mayor práctica cultural.

Sexta. En la tabla 7, objetivo específico 6 se evidencia una correlación positiva moderada (0.405) entre resiliencia y la dimensión política, por lo que se rechaza la hipótesis nula, es decir la correlación encontrada es altamente significativa; es decir mayor resiliencia, mayor respeto a la diversidad política

## **VII. RECOMENDACIONES**

Primera: Dar a conocer los resultados del presente estudio a todos los docentes de las instituciones educativas de la Ugel Pataz, que tomen y asuman decisiones en el mejoramiento de su resiliencia y fortalecer más su desempeño docente en estos tiempos de pandemia.

Segunda: Se recomienda la Ugel Pataz, seguir capacitando en soporte emocional a los docentes, para que así mantenga su resiliencia y minimicen el estrés, cansancio, educativo.

Tercera: A los docentes del nivel secundaria, de la Ugel Pataz, seguir capacitándose por sí mismo en el manejo del currículo, planificación curricular, y manejo de las Tics, para mantener y mejorar cada día su labor docente como lo están haciendo.

Cuarta: A los directivos de las instituciones educativas de la Ugel Pataz seguir brindando reuniones colegiadas, para reflexionar sobre la práctica pedagógica, permitiendo trazar los accionares pedagógicos a partir del rol o perfil del docente, donde la capacidad de enseñanza va de la mano en fomentar el compromiso, interés y disposición de los estudiantes.

Quinta: Se sugiere a los especialistas de la Ugel Pataz, fomentar en los docentes la realización y participación de actividades, haciendo énfasis en los contextos culturales, sociales y económicos, sin dejar de lado la historia internacional, nacional, regional y local.

Sexta: Se recomienda al docente establecer responsabilidad en cuanto a la formación integral como ciudadano, proporcionándole a los estudiantes una visión crítica que conlleve a las transformaciones exigidas en su contexto social, bajo una mirada de equidad y justicia social.

## VIII. PROPUESTA

### FORTALECIMIENTO EMOCIONAL Y PEDAGÓGICO A LOS DOCENTES DE EDUCACIÓN SECUNDARIA DE LA UGEL PATAZ

#### 1 Datos generales:

1.1 DRELL: La Libertad

1.2 UGEL: Pataz

1.3 Participantes: Docentes de secundaria de la provincia de Pataz.

1.4 Autora: Blanca Yannet Avila Valdiviezo.

#### 2 Fundamentación:

En estos tiempos nuestra educación ha sufrido cambios de la presencialidad a la virtualidad, debido a la pandemia, y esto trajo también como consecuencia en los docentes, como altos niveles de estrés, depresión, cambios en la salud, entre otros; es por ello que se debe realizar un fortalecimiento, brindando soporte emocional y resilientes, para mejorar su desempeño docente virtual con sus estudiantes.

Es de vital importancia que la UGEL Pataz cuente con personal empoderado y preparado para fortalecer su resiliencia de los docentes, así como también ayudar mejorar las estrategias en el desarrollo de las actividades y su desempeño en estos tiempos de pandemia.

#### 3. Justificación:

El propósito de esta propuesta es fortalecer su resiliencia y desarrollo profesional de los docentes en el aula, y así poder trasladar ese apoyo moral y pedagógico a sus alumnos. Por lo cual se propone actividades que encaminen la mejora de su resiliencia y DD.

#### 4. Bases normativas:

Ley 28044 Ley General de Educación y su modificatoria, Ley 29944 Ley de la reforma magisterial; RVM N° 014-2021-MINEDU Disposición para el desarrollo del programa de fortalecimiento de competencias de los docentes usuarios de dispositivos electrónicos portátiles; RVM N° 290-2019-MINEDU Normas que establecen disposiciones para el desarrollo del acompañamiento pedagógico en instituciones focalizadas de Educación Básica Regular, para el año 2020-2022.

#### 1. Objetivo general:

Diseñar un programa de resiliencia y fortalecer el desempeño docente de las instituciones educativas de Pataz.

#### 5.2 Específicos:



Fortalecer a los especialistas de la UGEL y directores para que capacite a los docentes a través de talleres virtuales sobre resiliencia; Fortalecer a los especialistas de la UGEL y directores para que capacite a los docentes a través de talleres virtuales, sobre desempeño docente en tiempos de pandemia; Fortalecer a los directores para que en trabajos colegiados brinden apoyo emocional y acompañamiento pedagógico como estrategia para mejorar su desempeño.

## 2. Metas:

Participación de 100 directores de las instituciones educativas de la UGEL Pataz, en los talleres virtuales. Sistematizar las mejores buenas prácticas por cada institución educativa. Publicar en una revista indexada las mejores prácticas.

## 3. Contenidos o temarios:

Resiliencia, Soporte emocional para el aprendizaje, El Currículo y perfil de egreso, Planificación curricular, Enfoque de las áreas curriculares, Evaluación formativa, Retroalimentación.

## 4. Metodología:

La propuesta considera integrar acciones de capacitación interactiva en espacios virtuales, usando estrategias:

- Recojo de saberes previos sobre el tema de la sesión a desarrollarse.
- Exposición del tema a desarrollar.
- Participación en estrategias colaborativas.
- Socialización de los trabajos desarrollados.
- Consolidación de las ideas fuerza del tema tratado.
- Participación en la encuesta de satisfacción sobre la sesión desarrollada.

Ver sesiones en pág. 95

## REFERENCIAS

- Álvarez, M (2018) Nuevas perspectivas de resiliencia en el entorno de la docencia universitaria Cabimas, Estado Zulia, Venezuela. Revista Internacional de Investigación y Formación Educativa Julio-Septiembre 2018
- Arias, J. A. H., Tomasini, G. A., Méndez, M. G. y Ahumada, J. H. T. (2006). Asociación Española Contra el Cáncer “Las emociones comprenderlas para vivir mejor”.
- Asociación de Gestión para la Educación Ambiental. (2006). Gestión educativa de calidad. Lima, AGEA.
- Astorga, M. C. M., Finez-Silva, M. J., dos Anjos, E. M., Pérez-Lancho, M. C., Urchaga-Litago, J. D. y Vallejo-Pérez, G. (2019). Estrategias de afrontamiento que predicen mayor resiliencia. Revista INFAD de Psicología. International Journal of Developmental and Educational Psychology. <http://www.infad.eu/RevistaINFAD/OJS/index.php/IJODAE/P/article/view/1542/1339>
- Avila, B; Carbonell, C y Salas R (2021) Resiliencia y desempeño docente en tiempo de pandemia en instituciones educativas de secundaria peruana. Universidad César Vallejo, Chimbote. Revista Arbitrada Interdisciplinaria Koinonía, ISSN-e 2542-3088, Vol. 6, Nº. 12, 2021 (Ejemplar dedicado a: Julio - diciembre. 2021), págs. 467-480
- Añorga, J (2014) La Educación Avanzada y el Mejoramiento Profesional y humano. Varona, núm. 58, enero-junio, 2014, pp. 19-31. Universidad Pedagógica Enrique José Varona La Habana, Cuba
- Bauze, B (2005) Comunicación Persuasiva. Ed. Pirámides, México
- Becoña, E. (2006) Resiliencia: definición, características y utilidad del concepto. Revista de Psicopatología y Psicología Clínica, 11(3), 125-146.

- Boon, H. (2020). Teachers' Resilience: Conceived, Perceived or Lived-in. En C. Mansfield (Ed.), *Cultivating Teacher Resilience. International Approaches, Applications and Impact* Teacher Resilience (pp. 263-278).
- Bowlby, John (1995). *Vínculos afectivos: formación, desarrollo y pérdida*. Madrid: Morata
- Briones J. y Moya, A. "Estrategias de afrontamiento familiar frente a la depresión que vivo el miembro adulto mayor durante el primer mes de confinamiento por COVID-19". Guayaquil-Ecuador.
- Callabed (2021) La figura y el pensamiento de Boris Cyrulnik y sus estudios sobre la resiliencia Feb 9, 2021 Joaquín Callabed «Diario del Alto Aragón» el 28 de enero de 2021)
- Castro, M (2015) *Ambientes de aula que promueven el aprendizaje (Informe de Investigación, código 0137-11)*. Heredia, Costa Rica: Universidad Nacional, INEINA
- Cajigal, E., Maldonado, A. L. y González, E. (2017). Resiliencia en docentes: una vía para mejorar capacidades de las poblaciones ante inundaciones agravadas por el cambio climático. México. *Revista Diálogo Educativo*.17(55).1445-1464. <http://dx.doi.org/10.7213/1981-416X.17.055.DS01>
- Cyrulnik, B. (2001). *La maravilla del dolor*. Granica
- Cyrulnik, B. (2005). *El amor que nos cura*. España: Gedisa
- Cyrulnik, B. (2010). *Me acuerdo. El exilio de la infancia*. Barcelona: Gedisa
- Cyrulnik, B; Manciaux, M; Vanistendael, S y Lecomte, J (2003). *La resiliencia: estado de la cuestión*. En Michel Manciaux (comp.). *La resiliencia: resistir y rehacerse*, 17-28. Barcelona: Gedisa
- Corona, L y Martínez (2017) *La resiliencia en profesores de educación superior para descubrir factores que fortalecen su enseñanza*. Universidad Politécnica de Pachuca

- Corona, T. (2000). La Gestión del director como gerente en la motivación laboral del docente de educación básica. Trabajo de Postgrado. Universidad "Rafael María Baralt". Maracaibo- Venezuela.
- Diccionario de la Real Academia Española de la Enciclopedia Encarta 2009
- Delage, M (2010). La resiliencia familiar. Barcelona: Gedisa.
- Dolan, P (2003) Valores Culturales que influyen en la Enseñanza y el Aprendizaje de Destrezas Intelectuales Básicas. Educere. 27(8), 16-28.
- Durán, M.; Gutiérrez, I. y Prendes, M. (2016). Certificación de la Competencia TIC del Profesorado Universitario: Diseño y validación de un instrumento. Revista Mexicana de Investigación Educativa, 21 (6)
- Espinoza, J. (2010). Influencia de la aplicación del programa nacional de formación y capacitación permanente sobre el nivel de desempeño didáctico de los docentes de educación primaria de la Institución Educativa N° 20820, Huacho. Lima: Universidad Nacional Mayor de San Marcos, tesis de maestría.
- Esquerre, L y Pérez, M. (2021) Retos del desempeño docente en el siglo XXI: una visión del caso peruano. Educación [online]. 2021, vol.45, n.2, pp.628-650. ISSN 2215-2644. <http://dx.doi.org/10.15517/revedu.v45i1.43846>.
- Fernández, M. (2002). Realidad psicosocial del maestro de primaria. Lima: Universidad de Lima.
- Forés, A y Grané, J (2008) La resiliencia. Crecer desde la adversidad. Madrid: Narcea. Barcelona: Plataforma Editorial
- Forés, A., Grané, J (2012) La resiliencia en entornos socioeducativos. Madrid: Narcea.
- Forján, R (2018) Estudio comparativo de factores de resiliencia en docentes de contextos socialmente vulnerables (2018) Universidad del Aconcagua, Argentina Psicogente, vol. 21, núm. 40, pp. 277-296, 2018
- Gento (2000 Gento, S. (2000). Instituciones educativas para la calidad total. México: Muralla.

- Girón (2014) Girón, R. (2014). Acompañamiento pedagógico del supervisor educativo en el desempeño docente. (Tesis de Licenciatura). Recuperado de <http://biblio3.url.edu.gt/Tesario/2014/05/08/Giron-Rocio.pdf>
- Granada, P y Alvarado, S (2017). Resiliencia y sentido político en niños y niñas en situación de calle. *Revista Latinoamérica de Ciencias Sociales, Niñez y Juventud*, 8 (1), 311-327. Disponible en: <http://biblioteca.clacso.edu.ar/Colombia/alianza>
- Grotberg, E. (2006): *La resiliencia en el mundo de hoy. Como superar las adversidades*. Barcelona: Gedisa
- Grotberg, E. (2011). Nuevas tendencias en resiliencia. En A. Melillo y E. N. Suárez Ojeda (coords.), *Resiliencia. Descubriendo las propias fortalezas* (pp. 19-30). Buenos Aires, Argentina: Paidós.
- Grotberg Muis, E. (1996). *Una guía para promover la resiliencia en los niños: fortalecer el espíritu humano*. La Haya. <https://bit.ly/32ObnCY>
- Hallal, P. (2020). Resistance and Resilience in the throes of a Pandemic. *Resistência e resiliência em tempos de pandemia. Ciencia y saude coletiva*, 25(9), 3342. <https://doi.org/10.1590/1413-81232020259.20312020>
- Henderson, N., y Milstein, M. (2003). *Resiliencia en la escuela*. Estados Unidos: Paidós.
- Holguin-Alvarez, J. ., Rodríguez Rojas, M. ., Romero-Hermoza, R. M. ., Ledesma-Pérez, F. ., & Cruz-Montero, J. . (2021). Competencias digitales y resiliencia: una revisión teórica enfocada en el profesorado. *Apuntes Universitarios*, 11(4), 269–295. <https://doi.org/10.17162/au.v11i4.773>
- Imbernon, F (1997) *La formación y el desarrollo profesional del profesorado. Hacia una nueva cultura profesional*.
- Jiménez, B. (2000). Evaluación de la docencia. En Jiménez (ed.), *Evaluación de programas, centros y profesores*. Madrid: Editorial Síntesis, 173-206.
- Kalawski, J y Haz, A (2003). Y... ¿Dónde está la resiliencia? Una reflexión conceptual. *Interamerican Journal of Psychology*, 37 (2), 365-372. Disponible en: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=28437213>

- Kotliarenco, Cáceres y Fontecilla (1997) Kotliarenco, M. A., Cáceres, I. y Fontecilla, M. (1997). Estado de arte en resiliencia. OPS. <http://bp000695.ferozo.com/wp-content/uploads/2013/02/Resiliencia.pdf> [ Links ]
- Kubrusly, M., Rocha, H. A. L., Maia, A. C. C., Sá, A. K. D. M., Sales, M. M. y Mazza, S. R. (2019). Resilience in the Training of Medical Students in a University With a Hybrid Teaching-Learning System. *Revista Brasileira de Educação Médica*, 43(1), 357-366. <https://n9.cl/0w25>
- León y otros (2021) Educación remota y desempeño docente en las instituciones educativas de Huancavelica en tiempos de COVID-19. *Apuntes Universitarios*, 2021 julio-setiembre ISSN: 2304-0335 DOI: <https://doi.org/10.17162/au.v11i3.692>
- Leyes, M (2019) Capacidad resiliente en docentes de Escuela de Educación Integral y Escuela primaria de la ciudad de Paraná [en línea]. Tesis de Licenciatura en Psicología, Universidad Católica Argentina, Facultad "Teresa de Ávila". Disponible en: <https://repositorio.uca.edu.ar/handle/123456789/8557>
- Louzano y Moriconi (2014) Louzano, P. y Moriconi, G. (2014). Visión de la Docencia y Características de los Sistemas de Formación Docente. En OREALC/UNESCO Editor. *Temas críticos para formular nuevas políticas docentes en América Latina y el Caribe: el debate actual*. (pp. 10-52). Chile.
- Madariaga y otros (2014) Madariaga, J. (2014). *Nuevas Miradas sobre la resiliencia. Ampliando ámbitos y prácticas*. España: Gedisa
- Mansfield et al. (2016) Mansfield (Ed.), *Cultivating Teacher Resilience. International Approaches, Applications and Impact*. Springer International Publishing
- Martínez, T (2020) Resiliencia docente: Un estudio de caso en una preparatoria universitaria. Benemérita Universidad Autónoma de Puebla, México. *IE Revista de Investigación Educativa de la REDIECH*, vol. 11, pp. 1-20, 2020. Red de Investigadores Educativos Chihuahua A. C.

- Marujo, H, Neto, L. y Perlorio, M ( 2003) Pedagogía del optimismo. Guía para lograr ambientes positivos y estimulantes. Madrid: Narcea
- Masten, A. S. (2014). Global perspectives on resilience in children and youth. *Child Development* 85(1):6–20. <http://dx.doi.org/10.1111/cdev.12205>
- May, Barroso y Hernández (2020) Validación de un instrumento para medir estados afectivos y compromiso organizacional en profesores universitarios. *Nova scientia*, <https://doi.org/10.21640/ns.v12i24.2248>
- Meckes (2014) Meckes, L. (2014). Estándares y formación docente inicial. En OREALC/UNESCO Editor. *Temas críticos para formular nuevas políticas docentes en América Latina y el Caribe: el debate actual.* (pp. 53-109). Chile.
- Ministerio de Educación de Perú (2012) Marco del Buen Desempeño Docente. Lima Perú
- Montenegro, I (1998) Evaluación del desempeño docente. Colombia: Magisterio. Ediciones especiales.
- Munist, M. (1998). Manual de identificación y promoción de la resiliencia en niños y adolescentes. Organización Panamericana de la Salud.: <http://www.paho.org/spanish/hpp/hpf/./adol/Resilman.pdf>
- Murillo, F. (coord.) (2007). Investigación iberoamericana sobre eficacia escolar. Bogotá (Colombia): Convenio Andrés Bello.
- Navarro, C (2019) Resiliencia del docente universitario como estrategia organizacional en el contexto de la transdisciplinariedad. Universidad Centroccidental Lisandro Alvarado. Venezuela. Año 10 | número 19 | julio-diciembre 2019 | ISSN 2007-2171
- Ortunio C, Magaly S, & Guevara R, Harold. (2016). Aproximación teórica al constructo resiliencia [Theoretical approach to the resilience construct]. *Comunidad y Salud*, 14(2), 96-105.
- Quesada, S. S., Guillen, D. F. y Fernández, Y. O. (2020). Resilience of the teacher in the learning in rural schools in Peru. *Revista Electrónica Educare*.

- Rangel (2015) Rangel Baca, A. (2015). Competencias docentes digitales: propuesta de un perfil. Pixel-Bit. Revista De Medios Y Educación, (46), 235-248. <https://doi.org/10.12795/pixelbit.2015.i46.15>
- Real Academia Española, RAE (2014). Diccionario de la Lengua Española. Vigésimotercera Edición: Madrid. Espasa.
- Remedios, J (2005) Desempeño, creatividad y evaluación de los docentes en el contexto de los cambios educativos de la escuela cubana. [Folleto del curso 75 del Congreso Internacional Pedagogía 2005]. Ciudad de La Habana, Cuba: Sello Editorial Educación Cubana, 2005. p. 102.
- Robalino, M. (2005). ¿Actor o protagonista? Dilemas y responsabilidades sociales de la profesión docente. En OREALC/UNESCO Editor. Protagonismo docente. En el cambio educativo. Revista Prelac N°1. (6-23). Santiago: AMF
- Roca, A (2001) La formación por Competencias. Una experiencia para el análisis. Tercer congreso Internacional Virtual de educación.
- Román, F. et.ál. (2020) Resiliencia de docentes en distanciamiento social preventivo obligatorio durante la pandemia de COVID-19. JONED. Journal of Neuroeducation. 1(1) p. 76-87. <http://dx.doi.org/10.1344/joned.v1i1.31727>
- 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 educación. Temas actuales en investigación educativa. 10(19), S.p. <https://doi.org/10.32870/dse.v0i19.539>
- Suárez, E (2002). Una concepción Latinoamericana: la resiliencia comunitaria. En Aldo Melillo & Elbio Néstor Suárez-Ojeda (comps.). Resiliencia descubriendo las propias fortalezas, 67- 82. Buenos Aires: Paidós
- USAID/PERU/SUMA, (2011). Sistematización del plan piloto de evaluación docente. Lima, Perú.
- Valdés, H (2003) La evaluación del desempeño del docente: Un pilar del sistema de evaluación de la educación en Cuba. PANEL: Sistemas nacionales de evaluación: lo que se ha ganado de la experiencia. Artículo



- Van, J. y Poell, R. F. (2019). Meaningful work and resilience among teachers: The mediating role of work engagement and job crafting. PloS one, 14(9), e0222518. <https://n9.cl/pc21f>
- Vergara, P. V. (2019). Compromiso de los profesores principiantes con la enseñanza y dimensiones de la resiliencia docente, un camino a seguir/ Beginning Teachers commitment to teaching and dimensions of teacher resilience, a way to follow. Revista Rumbos TS. Un espacio crítico para la reflexión en Ciencias Sociales. <https://n9.cl/dv3ni>
- Vigotsky, L.S. Pensamiento y Lenguaje. Buenos Aires, Argentina: La Pleyade. 1978
- Villalobos, P. y Assael, J.(2018). Dimensiones individuales, relacionales e institucionales en la resiliencia de profesores principiantes egresados de una universidad pública. Psicoperspectivas, <https://n9.cl/k95vg>
- Walsh, F (2004) Resiliencia familiar: estrategias para su fortalecimiento. Buenos Aires: Amorrortu
- Wolin, S. y Wolin, S. (1993). La Resiliencia: Cómo sobrevivir a los problemas familiares y superar la adversidad. USA: Vilard.<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=17510206>

## ANEXOS

### Anexo N° 01

#### Operacionalización de las variables

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de Medición
V1 Resiliencia	Grotberg (1996) y su desarrollo psicosocial llamada también Principios de la Resiliencia. En esta, se sostiene que en el proceso de resiliencia interactúan muchos factores, de igual manera los comportamientos distintos junto a la adaptabilidad a estos dicho de otra forma todo el resultado positivo es considerado resiliencia. Pero no se debe considerar a la resiliencia como una respuesta sencilla a la adversidad, en esta se debe buscar crear o fortalecer elementos de adaptabilidad, para poder afrontar la desgracia, el infortunio y/o infelicidad, teniendo habilidades de respuestas, evaluando los resultados, con aptitud para mejorar la calidad de vida.	La resiliencia en los docentes del nivel en secundaria de las instituciones de Pataz, se determina por la capacidad de superación de la adversidad que tienen, esto puede demostrarse con un cuestionario de 25 ítems, enfocado por sus cuatro dimensiones.	Enriquecimiento de los vínculos prosociales.	Interactuar con los demás	1 – 2	Ordinal
				Comunicación horizontal	3 – 4	
				Participa cooperativamente	5 – 7	
			Fijación de los límites claros y firmes.	Aceptar reglas y políticas.	8 – 9	
				Crea y edita políticas y reglas	10 – 11	
			Aprendizaje para la vida.	Un desarrollo profesional significativo	12 – 15	
				Alta autoestima	16 – 18	
				Ayuda y obtiene de otros educadores	19 – 20	
				Un sentido de cumplimiento y apoyo	21 – 22	
			Afecto y apoyo como profesionales	Apoya las actividades de los educadores	23 - 24	
Fomenta las iniciativas individuales	25					
V2 D. D. en tiempos de pandemia.	El D. D. se justifica en Vigotsky (1978) con su teoría sociocultural, donde se otorga un rol muy importante al docente, este considera como facilitador del proceso, esgrimiendo tácticas colectivas y capacitado para construir conocimiento significativos.	El desenvolvimiento del docente dentro de sus tres contextos se manifestará en sus actividades tanto como profesional y como persona, la actitud y el criterio, fundamentados en valores. Esto se demuestra en un instrumento de 20 ítems enfocados en tres dimensiones.	Pedagógico	Se actualiza permanentemente dentro de su área correspondiente.	Del 1 al 12	Nominal
				En sus documentos utiliza medios y técnicas, en función de sus estudiantes.		
				Es creativo, y de oportunidades		
			Cultural	Participa y genera políticas de gestión académicas en función de los estudiantes.	Del 13 al 16	
				Practica la ética y la moral en base a su profesión y persona.		
				Respeto los derechos de los estudiantes.		
			Política	Demuestra sus experiencias.	Del 17 al 20	
				Es sociable con sus pares		
				Practica el trabajo cooperativo.		
	Participa en los documentos de gestión institucional.					

Fuente: Matriz de consistencia de la investigación

## Anexo N° 02

### Instrumento sobre la variable Resiliencia.

Estimado participante: agradezco su colaboración en responder este cuestionario, cuyo objetivo es obtener su percepción que usted tiene con respecto a su resiliencia.

Responda con honestidad marcando que mejor ajuste a su parecer. Va encontrar una serie de anuncios relacionados con situaciones de adversidades, de adoptarse y reorganizarse con el propósito de mantener su bienestar.

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

#### Dimensión: enriquecimiento de los vínculos prosociales.

1 2 3 4 5

1. Estoy dispuesto a interactuar con todos los docentes de mi institución educativa a pesar de los problemas que puedan surgir.

2. Dialogo con frecuencia con los docentes, alumnos y padres de familia de mi institución educativa.

3. Me resulta fácil dialogar y/o trabajar con las personas que ocupan cargos de menor jerarquía en la institución educativa.

4. Puedo trabajar en equipo con todos los miembros de mi institución educativa.

5. Me intimidan los retos y las oportunidades existentes en mi escuela.

6. Me resulta difícil dialogar y/o trabajar con las personas que ocupan cargos superiores en la institución educativa.

7. Me disgusta planificar mis unidades didácticas con otros docentes de mi área o nivel.

#### Dimensión: fijación de límites claros y firmes

8. Conozco cuáles son mis deberes en la institución educativa.

9. Colaboro para que las reglas y políticas de mi institución educativa sean mejoradas y entendidas por todos los miembros.

10. Frecuentemente me sancionan por incumplir con mis obligaciones.

11. Participo en la elaboración del reglamento interno de mi institución educativa.

#### Dimensión: aprendizaje de habilidades para la vida.

12. Participo en capacitaciones programados por el MINEDU u otras instituciones.

13. Me esmero por mejorar mi desempeño profesional cada día.

14. Asisto a cursos de capacitación referidos a mejorar mi desempeño profesional.

15. Tengo una buena opinión de mi desempeño profesional.

16. Me siento orgulloso de mi trabajo y de lo que estudio.

17. Creo que soy bueno en mi trabajo

18. Estoy satisfecho con lo que he logrado en mi vida profesional hasta ahora.

19. Ayudo a mis colegas a superar algunas dificultades en su vida personal y profesional.

20. Me interesa escuchar las sugerencias que otros puedan hacerme sobre mi desempeño profesional.

**Dimensión: afecto y apoyo como profesionales**

21. Expreso mensajes de valoración y apoyo a mis colegas.

22. La institución educativa suele apoyar las iniciativas de los docentes dentro y fuera del aula.

23. Pienso que el personal recibe incentivos, reconocimientos y gratificaciones cuando lo merece por parte de la institución educativa.

24. Las actividades que propongo suelen ser escuchadas por la comunidad educativa.

25. Creo que es innecesario que se recompense todas las iniciativas educativas individuales.

## Instrumento sobre la variable desempeño docente

Estimado encuestado: este instrumento contiene ítems relacionados con el desempeño docente. Es importante que lea atentamente y marque la alternativa observando el comportamiento y las características pedagógicas, culturales y políticas del desempeño docente.

Responde marcando con una "X" en el espacio correspondiente.

1	2	3	4	5
Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre

### Dimensión 1: Pedagógico

1 2 3 4 5

1. Participa usted en cursos de actualización docente del área curricular que enseña.
2. Utiliza teorías pedagógicas, prácticas pedagógicas del área que enseña usando los medios digitales.
3. Elabora la programación curricular anual, unidades didácticas, analizando y compartiendo criterios con sus colegas de área considerando estrategias, medios seleccionados y características de los estudiantes.
4. Diseña creativamente procesos pedagógicos capaces de despertar curiosidad, interés y compromiso en los estudiantes, para el logro de los aprendizajes.
5. Resuelve conflictos dialogando con estudiantes en base a criterios éticos, normas de convivencia, códigos culturales y mecanismos pacíficos.
6. Organiza los espacios de forma segura, accesible y adecuada para el trabajo pedagógico y el aprendizaje, atendiendo a la diversidad.
7. Propicia oportunidades para que los estudiantes utilicen los conocimientos en la solución de problemas reales con una actitud reflexiva y crítica.
8. Utiliza recursos tecnológicos de cómputo para el desarrollo de la sesión de aprendizaje.
9. Considera diversas estrategias pedagógicas para atender de manera individualizada a los estudiantes con necesidades educativas especiales.
10. Utiliza diversos métodos y técnicas que permiten evaluar en forma diferenciada los aprendizajes esperados, de acuerdo al estilo de aprendizaje de los estudiantes.
11. Sistematiza los resultados obtenidos en las evaluaciones para la toma de decisiones y la retroalimentación oportuna.
12. Evalúa los aprendizajes de estudiantes en función a criterios previamente establecidos.

### Dimensión 2: Cultural

13. Participa en experiencias significativas de desarrollo profesional, en concordancia con las necesidades de estudiantes y escuela.

14. Participa en la generación de políticas educativas de nivel local, regional y nacional, expresando una opinión informada y actualizada sobre ellas, en el marco de su trabajo profesional.

15. Actúa de acuerdo a los principios de ética profesional docente, resuelve dilemas prácticos y normativos de la vida escolar en base a ellos.

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

### **Dimensión 3: Política**

17. Interactúa con sus pares, colaborativamente y con iniciativa, para intercambiar experiencias, organizar el trabajo pedagógico, mejorar la enseñanza y construir de manera sostenible un clima democrático en la escuela.

18. Desarrolla usted individual y colectivamente proyectos de investigación, innovación pedagógica y mejora de calidad del servicio educativo de su institución educativa.

19. Fomenta respetuosamente el trabajo colaborativo con las familias en el aprendizaje de los estudiantes, reconociendo sus aportes.

20. Participa en la gestión del Proyecto Educativo Institucional, del currículo y de los planes de mejora, involucrándose activamente en equipo de trabajo.

## Anexo N° 03

### CONFIABILIDAD DE RESILIENCIA

Tabla 1  
*Baremos de resiliencia*

Niveles	Resiliencia	Enriquecimiento de los vínculos prosociales.	Fijación de los límites claros y firmes.	Aprendizaje para la vida.	Afecto y apoyo como profesionales
Mala	25-58	7-16	4-9	9-20	5-11
Regular	59-92	17-26	10-15	21-33	12-18
Buena	93-125	27-35	16-20	34-45	19-25

Base de datos

Tabla 2  
*Coefficiente de consistencia interna del cuestionario de Resiliencia*

Alfa de Cronbach	N de elementos
.884	25

Base de datos

En la tabla anterior se muestra que el coeficiente de consistencia interna de alfa de Cronbach es 0.884, siendo este mayor que 0.70 se establece que el cuestionario es confiable.

Tabla 3  
*Estadísticas del cuestionario de Resiliencia*

Ítems	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
R1	110.35	57.397	.393	.888
R2	110.20	56.695	.732	.875
R3	110.30	55.800	.537	.878
R4	110.35	55.818	.537	.878
R5	110.30	55.800	.537	.878
R6	110.30	55.800	.537	.878
R7	110.25	56.303	.773	.874
R8	109.90	59.568	.594	.880
R9	110.10	59.989	.312	.883
R10	110.70	59.379	.372	.907
R11	110.00	59.579	.432	.881
R12	110.25	56.303	.773	.874
R13	110.05	57.945	.642	.877
R14	110.35	60.239	.350	.885
R15	109.95	59.524	.500	.880
R16	110.00	58.105	.673	.877
R17	110.10	57.674	.643	.877
R18	110.15	58.029	.565	.878
R19	110.30	57.800	.567	.878
R20	110.15	57.713	.609	.877
R21	110.20	57.326	.644	.876
R22	110.10	58.832	.476	.880
R23	110.25	59.987	.383	.884
R24	110.35	58.661	.456	.880
R25	110.25	56.303	.492	.879

Base de datos



## CONFIABILIDAD DESEMPEÑO DOCENTE

Tabla 1  
*Baremos de desempeño docente*

Niveles	Desempeño	Pedagógico	Cultural	Política
Malo	20-46	12-28	4-9	4-9
Regular	47-73	29-44	10-15	10-15
Bueno	74-100	45-60	16-20	16-20

Tabla 2  
*Coefficiente de consistencia interna del cuestionario de desempeño docente*

Alfa de Cronbach	N de elementos
.867	20

Base de datos

En la tabla anterior se muestra que el coeficiente de consistencia interna de alfa de Cronbach es 0.867, siendo este mayor que 0.70 se establece que el cuestionario es confiable.

Tabla 3  
*Estadísticas del cuestionario de desempeño*

Ítems	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
D1	90.80	25.432	.366	.866
D2	90.95	24.682	.480	.861
D3	90.70	27.063	.348	.871
D4	90.60	26.147	.444	.862
D5	90.65	24.766	.737	.853
D6	90.70	24.326	.781	.851
D7	90.75	24.513	.690	.853
D8	90.65	25.292	.602	.857
D9	90.75	24.197	.762	.851
D10	90.75	24.092	.787	.850
D11	90.55	25.629	.713	.857
D12	90.55	27.208	.320	.868
D13	90.50	27.000	.385	.865
D14	90.75	23.355	.572	.858
D15	90.60	26.358	.386	.864
D16	90.60	27.726	.322	.873
D17	90.65	25.292	.602	.857
D18	90.85	22.555	.673	.852
D19	90.55	27.103	.433	.868
D20	90.65	25.187	.318	.883

## Anexo 04

### FICHA TÉCNICA DEL INSTRUMENTO (RESILIENCIA)

#### I. DATOS INFORMATIVOS

1. **Técnica e instrumentos:** se usó encuesta y cuestionario
2. **Nombre del instrumento:** Resiliencia
3. **Autor original:** Yannet Avila Valdiviezo
4. **forma de aplicación:** individual/virtual
5. **Medición:** nivel de resiliencia de los docentes de Pataz. 2021
6. **Tiempo de aplicación:** 15 minutos

#### II. OBJETIVO.

Determinar la relación de la resiliencia y el desempeño docente en tiempo de pandemia de las instituciones educativas de secundaria. Pataz. 2021

#### III. VALIDACIÓN Y CONFIABILIDAD:

El instrumento es sometido a juicio de expertos, según lo indica Hernández et al. (2014) fin de analizar las proposiciones y comprobar si los enunciados están bien detallados en relación con la temática, si las instrucciones son claras y precisas con el fin de evitar confusión en el desarrollo de la prueba. Para la validación se seleccionó expertos en investigación y en la temática de estudio, para lo cual se entregó a cada experto: cuadro de operacionalización de las variables, instrumento y ficha de opinión, para mejorar los instrumentos a base de sus opiniones y sugerencias de los expertos.

Para establecer la confiabilidad del instrumento de Resiliencia, aplica una prueba piloto, resultados de este fueron sometidos a los procedimientos del método de alfa de Cronbach, citado por Hernández et al. (2014), el coeficiente de consistencia interna de alfa de Cronbach es 0.884, siendo este mayor que 0.70 se establece que el cuestionario es confiable, resultado que a la luz de la valoración e interpretación es confiable y proporciona la fiabilidad para su aplicación.

Coeficiente de consistencia interna del cuestionario de Resiliencia

Alfa de Cronbach	N de elementos
.884	25

En la tabla anterior se muestra que el coeficiente de consistencia interna de alfa de Cronbach es 0.884, siendo este mayor que 0.70 se establece que el cuestionario es confiable.

**IV. DIRIGIDO A:**

250 docentes de la Ugel Pataz

**V. MATERIALES NECESARIOS:**

Laptop, internet, instrumentos online

**VI. DESCRIPCIÓN DEL INSTRUMENTO:**

El instrumento en mención consta 4 dimensiones y 25 ítems con una valoración de 1 a 5 puntos a cada uno: Totalmente en desacuerdo (1), En desacuerdo 2, Indeciso (3), De acuerdo (4), Totalmente de acuerdo (5); los cuales están organizados de acuerdo a las dimensiones.

La evaluación de los resultados se realiza por dimensiones y por todos los enunciados (variables) considerando la valoración referenciada. Los resultados de la escala de estimación serán organizados o agrupados de acuerdo a la escala establecida.

**DISTRIBUCIÓN DE ÍTEMS POR DIMENSIONES**

Enriquecimiento de los vínculos prosociales	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7
Fijación de los límites claros y firmes.	8, 9, 10, 11
Aprendizaje para la vida.	12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19
Afecto y apoyo como profesionales	21, 22, 23, 24, 25

**PUNTAJE POR DIMENSIÓN Y VARIABLE**

Baremos de resiliencia

Niveles	Resiliencia	Enriquecimiento de los vínculos prosociales.	Fijación de los límites claros y firmes.	Aprendizaje para la vida.	Afecto y apoyo como profesionales
Mala	25-58	7-16	4-9	9-20	5-11
Regular	59-92	17-26	10-15	21-33	12-18
Buena	93-125	27-35	16-20	34-45	19-25

## FICHA TÉCNICA DEL INSTRUMENTO (DESEMPEÑO)

### I. DATOS INFORMATIVOS

1. **Técnica e instrumentos:** se usó encuesta y cuestionario
2. **Nombre del instrumento:** Despeño docente
3. **Autor original:** Yannet Avila Valdiviezo
4. **forma de aplicación:** individual/virtual
5. **Medición:** nivel de resiliencia de los docentes de Pataz. 2021
6. **Tiempo de aplicación:** 15 minutos

### II. OBJETIVO.

Determinar la relación de la resiliencia y el desempeño docente en tiempo de pandemia de las instituciones educativas de secundaria. Pataz. 2021

### III. VALIDACIÓN Y CONFORMIDAD:

El instrumento es sometido a juicio de expertos, según lo indica Hernández et al. (2014) fin de analizar las proposiciones y comprobar si los enunciados están bien detallados en relación con la temática, si las instrucciones son claras y precisas con el fin de evitar confusión en el desarrollo de la prueba. Para la validación se seleccionó expertos en investigación y en la temática de estudio, para lo cual se entregó a cada experto: cuadro de operacionalización de las variables, instrumento y ficha de opinión, para mejorar los instrumentos a base de sus opiniones y sugerencias de los expertos.

Para establecer la confiabilidad del instrumento de Desempeño docente aplica una prueba piloto, resultados de este fueron sometidos a los procedimientos del método de alfa de Cronbach, citado por Hernández et al. (2014), que el coeficiente de consistencia interna de alfa de Cronbach es 0.867, siendo este mayor que 0.70 se establece que el cuestionario es confiable, resultado que a la luz de la valoración e interpretación es confiable y proporciona la fiabilidad para su aplicación.

Coeficiente de consistencia interna del cuestionario de Desempeño

Alfa de Cronbach	N de elementos
.867	20

En la tabla anterior se muestra que el coeficiente de consistencia interna de alfa de Cronbach es 0.867, siendo este mayor que 0.70 se establece que el cuestionario es confiable

### IV. DIRIGIDO A:

250 docentes de la ugel Pataz

**V. MATERIALES NECESARIOS:**

Laptop, internet, instrumentos online

**VI. DESCRIPCIÓN DEL INSTRUMENTO:**

El instrumento en mención consta de 3 dimensiones y 20 ítems con una valoración de 1 a 5 puntos a cada uno: Nunca (1), casi nunca 2, a veces (3), casi siempre (4), siempre (5); los cuales están organizados de acuerdo a las dimensiones.

La evaluación de los resultados se realiza por dimensiones y por todos los enunciados (variable) considerando la valoración referenciada. Los resultados de la escala de estimación serán organizados o agrupados de acuerdo a la escala establecida.

**DISTRIBUCIÓN DE ÍTEMS POR DIMENSIONES**

Pedagógico	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12
Cultural	13, 14, 15, 16
Política	17, 18, 19, 20

**PUNTAJE POR DIMENSIÓN Y VARIABLE***Baremos de desempeño*

Niveles	Desempeño	Pedagógico	Cultural	Política
Malo	20-46	12-28	4-9	4-9
Regular	47-73	29-44	10-15	10-15
Bueno	74-100	45-60	16-20	16-20

Base de datos

## Anexo N° 05

### Cálculo del tamaño de la muestra

Teniendo como punto de inicio de la cantidad de 500 individuos como población, se estableció que la característica común de estos tendría que ser su condición docente, y que estos profesores pertenezcan a escuelas secundarias de la Unidad de Gestión Educativa Pataz.

#### Cómo calcular el tamaño de muestra para una población finita

$$n = \frac{N * Z_{\alpha}^2 * p * q}{e^2 * (N - 1) + Z_{\alpha}^2 * p * q}$$

**n** = Tamaño de muestra buscado

**N** = Tamaño de la Población o Universo

**Z** = Parámetro estadístico que depende el Nivel de Confianza (NC)

**e** = Error de estimación máximo aceptado

**p** = Probabilidad de que ocurra el evento estudiado (éxito)

**q** = (1 - p) = Probabilidad de que no ocurra el evento estudiado

N=	500	
Z=	1.96	95% de nivel de confianza
p=	0.5	proporción de éxito
q=	0.5	q=1-p
e=	0.044	error de muestreo (4.4%)
n=	250	Tamaño de muestra

Eligiendo una muestra constituida por 250 docentes pertenecientes al nivel de secundaria de la UGEL Pataz, esta selección de la muestra fue de manera intencional (no probabilístico).

## Anexo N° 06

Resiliencia y desempeño docente en tiempo de pandemia en las instituciones educativas de secundaria. Pataz. 2021.

El objetivo es determinar la relación de la resiliencia y el desempeño docente en tiempo de pandemia de las instituciones educativas de secundaria. Pataz 2021.

A continuación, le solicitamos contestar, de manera sincera y espontánea, las siguientes preguntas:

### Variable: Resiliencia

Dimensión: enriquecimiento de los vínculos prosociales.

1. Estoy dispuesto a interactuar con todos los docentes de mi institución educativa a pesar de los problemas que puedan surgir.

Totalmente en desacuerdo (1)	En desacuerdo (2)	Indeciso (3)	De acuerdo (4)	Totalmente de acuerdo (8)
---------------------------------	----------------------	-----------------	-------------------	------------------------------

Dimensión: Fijación de límites claros y firmes

2. Participo en capacitaciones programados por el MINEDU u otras instituciones.

Totalmente en desacuerdo (1)	En desacuerdo (2)	Indeciso (3)	De acuerdo (4)	Totalmente de acuerdo (8)
---------------------------------	----------------------	-----------------	-------------------	------------------------------

Dimensión: aprendizaje de habilidades para la vida.

3. Las actividades que propongo suelen ser escuchadas por la comunidad educativa. Participa usted en cursos de actualización docente del área curricular que enseña.

Totalmente en desacuerdo (1)	En desacuerdo (2)	Indeciso (3)	De acuerdo (4)	Totalmente de acuerdo (8)
---------------------------------	----------------------	-----------------	-------------------	------------------------------

Dimensión: afecto y apoyo

4. Me resulta fácil dialogar y/o trabajar con las personas que ocupan cargos de menor jerarquía en la institución educativa.

Nunca - 1    casi nunca - 2    a veces - 3    casi siempre - 4    siempre - 5

### Variable: Desempeño docente

Dimensión 1: Pedagógico

5. Desarrolla usted individual y colectivamente proyectos de investigación, innovación pedagógica y mejora de calidad del servicio educativo de su institución educativa.

Nunca - 1    casi nunca - 2    a veces - 3    casi siempre - 4    siempre - 5

Dimensión 2: Cultural

6. Participa en experiencias significativas de desarrollo profesional, en concordancia con las necesidades de estudiantes y escuela.

Nunca - 1    casi nunca - 2    a veces - 3    casi siempre - 4    siempre - 5

Dimensión 3: Política

7. Interactúa con sus pares, colaborativamente y con iniciativa, para intercambiar experiencias, organizar el trabajo pedagógico, mejorar la enseñanza y construir de manera sostenible un clima democrático en la escuela.

Nunca - 1    casi nunca - 2    a veces - 3    casi siempre - 4    siempre - 5

## Anexo N° 7

Autorización de la institución en donde se aplicó la investigación.



“AÑO DEL BICENTENARIO DEL PERÚ: 200 AÑOS DE INDEPENDENCIA”

Tayabamba, 19 de julio del 2021

Dra. ROSA MARIA SALAS SÁNCHEZ  
Jefe de la escuela de posgrado  
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO  
Presente. –

ASUNTO: Autoriza aplicación de instrumento a los docentes del nivel secundario de las instituciones educativas de Pataz

REF.: Carta s/n

Es grato dirigirme a Usted, para saludarle cordialmente y al mismo tiempo informarle la autorización a la Mg. BLANCA YANNET AVILA VALDIVIEZO, para la aplicación de su instrumento de investigación a los docentes del nivel secundaria de la UGEL Pataz, a fin de poder completar la información para su trabajo de investigación titulada “Resiliencia y desempeño docente en tiempo de pandemia en las instituciones educativas de secundaria Pataz 2021”

Sin otro particular, me despido de usted reiterándole las muestras de mi especial consideración.

Atentamente



Mg. Carlos F. Agüero Rivera  
Director del Programa Sectorial III  
UGEL - PATAZ

CFAR/DPSIII  
mmv/Sec I)  
Cc: Archivo

“Juntos por la Prosperidad”  
Calle Salaverry N° 242- Tayabamba-Pataz-La Libertad  
Telefax: (044) 83-70-04  
Email: ugelpataz@hotmail.com, Facebook: UGEL Pataz



## Anexo N° 08

Validez y confiabilidad de instrumentos



“Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia”.

Nuevo Chimbote, 20 de julio del 2021

Dr. Hugo Augencio Gonzales Aguilar

Presente. -

Asunto: SOLICITA VALIDAR INSTRUMENTO

Tengo el honor de dirigirme a usted y saludarle cordialmente y hacer de su conocimiento que a puertas de terminar el Programa Doctorado en Educación de la Universidad Cesar Vallejo de Chimbote, con la inquietud de investigar y conocer a nivel de diagnóstico **“Resiliencia y desempeño docente en tiempo de pandemia en las instituciones educativas de secundaria. Pataz. 2021”**, por lo cual solicito su opinión profesional como experto para validar los instrumentos de la presente investigación, adjuntando para este proceso las Fichas de evaluación de dicho instrumento.

Agradeciéndole por anticipado la aceptación de dicho pedido, aprovechamos la oportunidad de elevarle nuestras de mi mayor consideración y estima personal.

Atentamente,

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'Blanca Yannet Avila Valdiviezo', written over a horizontal dashed line.

Blanca Yannet Avila Valdiviezo

Doctorando UCV-CHIIVIBOTE

**GUÍA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS SOBRE “RESILIENCIA Y DESEMPEÑO  
DOCENTE EN TIEMPO DE PANDEMIA DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE  
SECUNDARIA. PATAZ. 2021”.**

**(JUICIO DE EXPERTO)**

**Criterios:**

*Validez del contenido, mediante la coherencia entre la variable y las dimensiones, existe coherencia entre las dimensiones y los indicadores, existe coherencia entre los indicadores y los Ítems, la redacción es clara, precisa y comprensible y la opción de respuesta tiene relación con el ítem.*

**Instrucciones:**

*En las columnas existe coherencia entre la variable y las dimensiones, existe coherencia entre los ítems y las dimensiones, la redacción es clara, precisa y comprensible y la opción de respuesta tiene relación con el ítem, indicar con una (X) la opción seleccionada de acuerdo a las categorías: SI\_\_\_ NO\_\_\_ la relación de cada aspecto con el ítem, en función de las variables; si lo cree conveniente incorpore sus observaciones.*

Se anexan: formato de validación de los instrumentos (para docentes de educación secundaria, y hoja de datos de identificación del experto).

**CUADRO DE VALIDACIÓN DE LA ENCUESTA “VARIABLE RESILIENCIA”**

Variable	Dimensiones	Ítems	Opciones de respuesta		Existe coherencia entre la variable y las dimensiones		Existe coherencia entre los ítems y las dimensiones		La redacción es clara, precisa y comprensible		La opción de respuesta tiene relación con el ítem		Observaciones	
			SI	NO	SÍ	NO	SÍ	NO	SÍ	NO	SÍ	NO		
Resiliencia	Dimensión: enriquecimiento de los vínculos prosociales.	1.Estoy dispuesto a interactuar con todos los docentes de mi institución educativa a pesar de los problemas que puedan surgir.												
		2.Dialogo con frecuencia con los docentes, alumnos y padres de familia de mi institución educativa.												
		3.Me resulta fácil dialogar y/o trabajar con las personas que ocupan cargos de menor jerarquía en la institución educativa.												
		4.Puedo trabajar en equipo con todos los miembros de mi institución educativa.												
		5.Me intimidan los retos y las oportunidades existentes en mi escuela.												
		6.Me resulta difícil dialogar y/o trabajar con las personas que ocupan cargos superiores en la institución educativa.												

	7.Me disgusta planificar mis unidades didácticas con otros docentes de mi área o nivel.											
<b>Dimensión: Fijación de límites claros y firmes</b>	8. Conozco cuáles son mis deberes en la institución educativa.											
	9. Colaboro para que las reglas y políticas de mi institución educativa sean mejoradas y entendidas por todos los miembros.											
	10.Frecuentemente me sancionan por incumplir con mis obligaciones.											
	11.Participo en la elaboración del reglamento interno de mi institución educativa.							X				
	12.Participo en capacitaciones programados por el MINEDU u otras instituciones.							X				
	13. Me esmero por mejorar mi desempeño cada día.						X					
	14. Asisto a cursos de capacitación referidos a mejorar mi desempeño profesional.											
	15. Tengo una buena opinión de mi desempeño profesional.											
	16. Me siento orgulloso de mi trabajo y de lo que estudio.											
	17. Creo que soy bueno en mi trabajo											
	18. Estoy satisfecho con lo que he logrado en mi vida profesional hasta ahora.											

<b>Dimensión: aprendizaje de habilidades para la vida.</b>	19. Ayudo a mis compañeros docentes que pudieran presentar algunas dificultades en su vida personal y profesional.									X			
	20. Me interesa escuchar las sugerencias que otros puedan hacerme sobre mi desempeño profesional.												
<b>Dimensión: afecto y apoyo</b>	21. Expreso mensajes de valoración y apoyo a mis colegas.												
	22. La institución educativa suele apoyar las iniciativas de los docentes dentro y fuera del aula.												
	23. Pienso que el personal recibe incentivos, reconocimientos y gratificaciones cuando lo merece por parte de la institución educativa.												
	24. Las actividades que propongo suelen ser escuchadas por la comunidad educativa.												
	25. Creo que es innecesario que se recompense todas las iniciativas educativas individuales.												

**CUADRO DE VALIDACIÓN DE LA ENCUESTA “VARIABLE DESEMPEÑO DOCENTE EN TIEMPOS DE PANDEMIA”**

Variable	Dimensiones	Ítems	Opciones de respuesta		Existe coherencia entre la variable y las dimensiones		Existe coherencia entre los ítems y las dimensiones		La redacción es clara, precisa y comprensible		La opción de respuesta tiene relación con el ítem		Observaciones		
			SI	NO	SÍ	NO	SÍ	NO	SÍ	NO	SÍ	NO			
Desempeño docente en tiempo de pandemia	Dimensión 1: Pedagógico	1. Participa usted en cursos de actualización docente del área curricular que enseña.								X					
		2. Utiliza teorías pedagógicas, prácticas pedagógicas y didáctica del área que enseña usando los medios digitales.													
		3. Elabora la programación curricular anual, unidades didácticas, analizando y compartiendo criterios con sus colegas de área considerando estrategias, medios seleccionados y características de los estudiantes.													
		4. Diseña creativamente procesos pedagógicos capaces de despertar curiosidad, interés y compromiso en los estudiantes, para el logro de los aprendizajes.													
		5. Resuelve conflictos dialogando con estudiantes en base a criterios éticos, normas de convivencia,													

		códigos culturales y mecanismos pacíficos.											
		6. Organiza los espacios de forma segura, accesible y adecuada para el trabajo pedagógico y el aprendizaje, atendiendo a la diversidad.											
		7. Propicia oportunidades para que los estudiantes utilicen los conocimientos en la solución de problemas reales con una actitud reflexiva y crítica.											
		8. Utiliza recursos tecnológicos de cómputo para el desarrollo de la sesión de aprendizaje.											
		9. Considera diversas estrategias pedagógicas para atender de manera individualizada a los estudiantes con necesidades educativas especiales.											
		10. Utiliza diversos métodos y técnicas que permiten evaluar en forma diferenciada los aprendizajes esperados, de acuerdo al estilo de aprendizaje de los estudiantes.											
		11. Sistematiza los resultados obtenidos en las evaluaciones para la toma de decisiones y la retroalimentación oportuna.											
		12. Evalúa los aprendizajes de estudiantes en función a criterios previamente establecidos							X				

	<b>Dimensión 2: Cultural</b>	13. Participa en experiencias significativas de desarrollo profesional, en concordancia con las necesidades de estudiantes y escuela.												
		14. Participa en la generación de políticas educativas de nivel local, regional y nacional, expresando una opinión informada y actualizada sobre ellas, en el marco de su trabajo profesional.												
		15. Actúa de acuerdo a los principios de ética profesional docente, resuelve dilemas prácticos y normativos de la vida escolar en base a ellos.												
		16. Actúa y toma decisiones respetando los derechos humanos y el principio del bien superior del niño y el adolescente.												
	<b>Dimensión 3: Política</b>	17. Interactúa con sus pares, colaborativamente y con iniciativa, para intercambiar experiencias, organizar el trabajo pedagógico, mejorar la enseñanza y construir de manera sostenible un clima democrático en la escuela.												
		18. Desarrolla usted individual y colectivamente proyectos de investigación, innovación pedagógica y mejora de calidad del servicio educativo de su institución educativa.												



		19. Fomenta respetuosamente el trabajo colaborativo con las familias en el aprendizaje de los estudiantes, reconociendo sus aportes.											
		20. Participa en la gestión del Proyecto Educativo Institucional, del currículo y de los planes de mejora, involucrándose activamente en equipo de trabajo.											

**DATOS DE IDENTIFICACIÓN DEL EXPERTO QUE VALIDÓ LA ENCUESTA**

**DATOS DE IDENTIFICACIÓN DEL EXPERTO**

1. Nombres y Apellidos:

Hugo Augencio González Aguilar

2. Título que posee a Nivel de:

2.1. Pre-grado

Especialidad: Educación (Lengua y Literatura)

2.2. Post-grado

Maestría: Docencia Universitaria

Doctorado: Psicología Educacional y Tutorial

3. Institución donde trabaja: Universidad César Vallejo, Universidad Nacional Mayor de San Marcos

Firma:



Teléfono: 924104393



“Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia”.

Nuevo Chimbote, 20 de julio del 2021

Dr. Yenny Ivana López Loyola

Presente. -

Asunto: SOLICITA VALIDAR INSTRUMENTO

Tengo el honor de dirigirme a usted y saludarle cordialmente y hacer de su conocimiento que a puertas de terminar el Programa Doctorado en Educación de la Universidad Cesar Vallejo de Chimbote, con la inquietud de investigar y conocer a nivel de diagnóstico **“Resiliencia y desempeño docente en tiempo de pandemia en las instituciones educativas de secundaria. Pataz. 2021”**, por lo cual solicito su opinión profesional como experto para validar los instrumentos de la presente investigación, adjuntando para este proceso las Fichas de evaluación de dicho instrumento.

Agradeciéndole por anticipado la aceptación de dicho pedido, aprovechamos la oportunidad de elevarle nuestras de mi mayor consideración y estima personal.

Atentamente,

Blanca Yannet Avila Valdiviezo

Doctorando UCV-CHIIVIBOTE

**GUÍA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS SOBRE “RESILIENCIA Y DESEMPEÑO DOCENTE EN TIEMPO DE PANDEMIA DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE SECUNDARIA. PATAZ. 2021”.**

**(JUICIO DE EXPERTO)**

**Criterios:**

Validez del contenido, mediante la *coherencia entre la variable y las dimensiones, existe coherencia entre las dimensiones y los indicadores, existe coherencia entre los indicadores y los Ítems, la redacción es clara, precisa y comprensible y la opción de respuesta tiene relación con el ítem.*

**Instrucciones:**

En las columnas *existe coherencia entre la variable y las dimensiones, existe coherencia entre los ítems y las dimensiones, la redacción es clara, precisa y comprensible y la opción de respuesta tiene relación con el ítem*, indicar con una (X) la opción seleccionada de acuerdo a las categorías: SI\_\_\_ NO\_\_\_ la relación de cada aspecto con el ítem, en función de las variables; si lo cree conveniente incorpore sus observaciones.

Se anexan: formato de validación de los instrumentos (para docentes de educación secundaria, y hoja de datos de identificación del experto).

**CUADRO DE VALIDACIÓN DE LA ENCUESTA “VARIABLE RESILIENCIA”**

Variable	Dimensiones	Ítems	Opciones de respuesta		Existe coherencia entre la variable y las dimensiones		Existe coherencia entre los ítems y las dimensiones		La redacción es clara, precisa y comprensible		La opción de respuesta tiene relación con el ítem		Observaciones	
			SI	NO	SÍ	NO	SÍ	NO	SÍ	NO	SÍ	NO		
Resiliencia	Dimensión: enriquecimiento de los vínculos prosociales.	1.Estoy dispuesto a interactuar con todos los docentes de mi institución educativa a pesar de los problemas que puedan surgir.												
		2.Dialogo con frecuencia con los docentes, alumnos y padres de familia de mi institución educativa.												
		3.Me resulta fácil dialogar y/o trabajar con las personas que ocupan cargos de menor jerarquía en la institución educativa.												
		4.Puedo trabajar en equipo con todos los miembros de mi institución educativa.												
		5.Me intimidan los retos y las oportunidades existentes en mi escuela.												
		6.Me resulta difícil dialogar y/o trabajar con las personas que ocupan cargos superiores en la institución educativa.												

	7.Me disgusta planificar mis unidades didácticas con otros docentes de mi área o nivel.												
<b>Dimensión: Fijación de límites claros y firmes</b>	8. Conozco cuáles son mis deberes en la institución educativa.												
	9. Colaboro para que las reglas y políticas de mi institución educativa sean mejoradas y entendidas por todos los miembros.												
	10.Frecuentemente me sancionan por incumplir con mis obligaciones.												
	11.Participo en la elaboración del reglamento interno de mi institución educativa.												
	12.Participo en capacitaciones programados por el MINEDU u otras instituciones.												
	13. Me esmero por mejorar mi desempeño cada día.												
	14. Asisto a cursos de capacitación referidos a mejorar mi desempeño profesional.												
	15. Tengo una buena opinión de mi desempeño profesional.												
	16. Me siento orgulloso de mi trabajo y de lo que estudio.												
	17. Creo que soy bueno en mi trabajo												
	18. Estoy satisfecho con lo que he logrado en mi vida profesional hasta ahora.												

<b>Dimensión: aprendizaje de habilidades para la vida.</b>	19. Ayudo a mis compañeros docentes que pudieran presentar algunas dificultades en su vida personal y profesional.												
	20. Me interesa escuchar las sugerencias que otros puedan hacerme sobre mi desempeño profesional.												
<b>Dimensión: afecto y apoyo</b>	21. Expreso mensajes de valoración y apoyo a mis colegas.												
	22. La institución educativa suele apoyar las iniciativas de los docentes dentro y fuera del aula.												
	23. Pienso que el personal recibe incentivos, reconocimientos y gratificaciones cuando lo merece por parte de la institución educativa.												
	24. Las actividades que propongo suelen ser escuchadas por la comunidad educativa.												
	25. Creo que es innecesario que se recompense todas las iniciativas educativas individuales.												

**CUADRO DE VALIDACIÓN DE LA ENCUESTA “VARIABLE DESEMPEÑO DOCENTE EN TIEMPOS DE PANDEMIA”**

Variable	Dimensiones	Ítems	Opciones de respuesta		Existe coherencia entre la variable y las dimensiones		Existe coherencia entre los ítems y las dimensiones		La redacción es clara, precisa y comprensible		La opción de respuesta tiene relación con el ítem		Observaciones		
			SI	NO	SÍ	NO	SÍ	NO	SÍ	NO	SÍ	NO			
Desempeño docente en tiempo de pandemia	Dimensión 1: Pedagógico	1. Participa usted en cursos de actualización docente del área curricular que enseña.													
		2. Utiliza teorías pedagógicas, prácticas pedagógicas y didáctica del área que enseña usando los medios digitales.													
		3. Elabora la programación curricular anual, unidades didácticas, analizando y compartiendo criterios con sus colegas de área considerando estrategias, medios seleccionados y características de los estudiantes.													
		4. Diseña creativamente procesos pedagógicos capaces de despertar curiosidad, interés y compromiso en los estudiantes, para el logro de los aprendizajes.													
		5. Resuelve conflictos dialogando con estudiantes en base a criterios éticos, normas de convivencia,													



		códigos culturales y mecanismos pacíficos.											
		6. Organiza los espacios de forma segura, accesible y adecuada para el trabajo pedagógico y el aprendizaje, atendiendo a la diversidad.											
		7. Propicia oportunidades para que los estudiantes utilicen los conocimientos en la solución de problemas reales con una actitud reflexiva y crítica.											
		8. Utiliza recursos tecnológicos de cómputo para el desarrollo de la sesión de aprendizaje.											
		9. Considera diversas estrategias pedagógicas para atender de manera individualizada a los estudiantes con necesidades educativas especiales.											
		10. Utiliza diversos métodos y técnicas que permiten evaluar en forma diferenciada los aprendizajes esperados, de acuerdo al estilo de aprendizaje de los estudiantes.											
		11. Sistematiza los resultados obtenidos en las evaluaciones para la toma de decisiones y la retroalimentación oportuna.											
		12. Evalúa los aprendizajes de estudiantes en función a criterios previamente establecidos											

	<b>Dimensión 2: Cultural</b>	13. Participa en experiencias significativas de desarrollo profesional, en concordancia con las necesidades de estudiantes y escuela.												
		14. Participa en la generación de políticas educativas de nivel local, regional y nacional, expresando una opinión informada y actualizada sobre ellas, en el marco de su trabajo profesional.												
		15. Actúa de acuerdo a los principios de ética profesional docente, resuelve dilemas prácticos y normativos de la vida escolar en base a ellos.												
		16. Actúa y toma decisiones respetando los derechos humanos y el principio del bien superior del niño y el adolescente.												
	<b>Dimensión 3: Política</b>	17. Interactúa con sus pares, colaborativamente y con iniciativa, para intercambiar experiencias, organizar el trabajo pedagógico, mejorar la enseñanza y construir de manera sostenible un clima democrático en la escuela.												
		18. Desarrolla usted individual y colectivamente proyectos de investigación, innovación pedagógica y mejora de calidad del servicio educativo de su institución educativa.												

		19. Fomenta respetuosamente el trabajo colaborativo con las familias en el aprendizaje de los estudiantes, reconociendo sus aportes.											
		20. Participa en la gestión del Proyecto Educativo Institucional, del currículo y de los planes de mejora, involucrándose activamente en equipo de trabajo.											

### DATOS DE IDENTIFICACIÓN DEL EXPERTO

1. Nombres y Apellidos: YENNY IVANA LOPEZ LOYOLA

2. Título que posee a Nivel de:

2.1. Pre-grado

Especialidad: LICENCIADA EN EDUCACIÓN PRIMARIA


2.2. Post-grado

Maestría: MAGISTER EN EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN  
DOCENCIA Y GESTIÓN EDUCATIVA

Doctorado: DOCTORA EN ADMINISTRACIÓN DE LA  
EDUCACIÓN

3. Institución donde trabaja: I.E. 88061

Firma: \_\_\_\_\_

  
**Dra. Yenny Ivana López Loyola**  
**Docente Evaluadora**  
**Reg. N° A1669035**

Teléfono: 948980220

#### COMENTARIO:

Espero te sean de utilidad las reflexiones realizadas sobre los instrumentos propuestos.

Puedes contar conmigo en futuros momentos de tu investigación si lo consideras necesario.

Por lo tanto: **SE VALIDA LOS INSTRUMENTOS DE LAS ENCUESTAS "RESILIENCIA" Y "DESEMPEÑO DOCENTE"**



“Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia”.

Nuevo Chimbote, 20 de julio del 2021

Dra. Juana Del Pilar Castillo Quiroz

Presente. -

Asunto: SOLICITA VALIDAR INSTRUMENTO

Tengo el honor de dirigirme a usted y saludarle cordialmente y hacer de su conocimiento que a puertas de terminar el Programa Doctorado en Educación de la Universidad Cesar Vallejo de Chimbote, con la inquietud de investigar y conocer a nivel de diagnóstico **“Resiliencia y desempeño docente en tiempo de pandemia en las instituciones educativas de secundaria. Pataz. 2021”**, por lo cual solicito su opinión profesional como experto para validar los instrumentos de la presente investigación, adjuntando para este proceso las Fichas de evaluación de dicho instrumento.

Agradeciéndole por anticipado la aceptación de dicho pedido, aprovechamos la oportunidad de elevarle nuestras de mi mayor consideración y estima personal.

Atentamente,

-----  
Blanca Yannet Avila Valdiviezo

Doctorando UCV-CHIIVIBOTE

**GUÍA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS SOBRE “RESILIENCIA Y DESEMPEÑO DOCENTE EN TIEMPO DE PANDEMIA DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE SECUNDARIA. PATAZ. 2021”.**

**(JUICIO DE EXPERTO)**

**Criterios:**

*Validez del contenido, mediante la coherencia entre la variable y las dimensiones, existe coherencia entre las dimensiones y los indicadores, existe coherencia entre los indicadores y los Ítems, la redacción es clara, precisa y comprensible y la opción de respuesta tiene relación con el ítem.*

**Instrucciones:**

En las columnas *existe coherencia entre la variable y las dimensiones, existe coherencia entre los ítems y las dimensiones, la redacción es clara, precisa y comprensible y la opción de respuesta tiene relación con el ítem*, indicar con una (X) la opción seleccionada de acuerdo a las categorías: SI\_\_\_ NO\_\_\_ la relación de cada aspecto con el ítem, en función de las variables; si lo cree conveniente incorpore sus observaciones.

Se anexan: formato de validación de los instrumentos (para docentes de educación secundaria, y hoja de datos de identificación del experto).

**CUADRO DE VALIDACIÓN DE LA ENCUESTA “VARIABLE RESILIENCIA”**

Variable	Dimensiones	Ítems	Opciones de respuesta		Existe coherencia entre la variable y las dimensiones		Existe coherencia entre los ítems y las dimensiones		La redacción es clara, precisa y comprensible		La opción de respuesta tiene relación con el ítem		Observaciones	
			SI	NO	SÍ	NO	SÍ	NO	SÍ	NO	SÍ	NO		
Resiliencia	Dimensión: enriquecimiento de los vínculos prosociales.	1.Estoy dispuesto a interactuar con todos los docentes de mi institución educativa a pesar de los problemas que puedan surgir.												
		2.Dialogo con frecuencia con los docentes, alumnos y padres de familia de mi institución educativa.												
		3.Me resulta fácil dialogar y/o trabajar con las personas que ocupan cargos de menor jerarquía en la institución educativa.												
		4.Puedo trabajar en equipo con todos los miembros de mi institución educativa.												
		5.Me intimidan los retos y las oportunidades existentes en mi escuela.												
		6.Me resulta difícil dialogar y/o trabajar con las personas que ocupan cargos superiores en la institución educativa.												

	7.Me disgusta planificar mis unidades didácticas con otros docentes de mi área o nivel.											
<b>Dimensión: Fijación de límites claros y firmes</b>	8. Conozco cuáles son mis deberes en la institución educativa.											
	9. Colaboro para que las reglas y políticas de mi institución educativa sean mejoradas y entendidas por todos los miembros.											
	10.Frecuentemente me sancionan por incumplir con mis obligaciones.											
	11.Participo en la elaboración del reglamento interno de mi institución educativa.							X				
	12.Participo en capacitaciones programados por el MINEDU u otras instituciones.							X				
	13. Me esmero por mejorar mi desempeño cada día.						X					
	14. Asisto a cursos de capacitación referidos a mejorar mi desempeño profesional.											
	15. Tengo una buena opinión de mi desempeño profesional.											
	16. Me siento orgulloso de mi trabajo y de lo que estudio.											
	17. Creo que soy bueno en mi trabajo											
	18. Estoy satisfecho con lo que he logrado en mi vida profesional hasta ahora.											



<b>Dimensión: aprendizaje de habilidades para la vida.</b>	19. Ayudo a mis compañeros docentes que pudieran presentar algunas dificultades en su vida personal y profesional.									X			
	20.Me interesa escuchar las sugerencias que otros puedan hacerme sobre mi desempeño profesional.												
<b>Dimensión: afecto y apoyo</b>	21. Expreso mensajes de valoración y apoyo a mis colegas.												
	22. La institución educativa suele apoyar las iniciativas de los docentes dentro y fuera del aula.												
	23. Pienso que el personal recibe incentivos, reconocimientos y gratificaciones cuando lo merece por parte de la institución educativa.												
	24. Las actividades que propongo suelen ser escuchadas por la comunidad educativa.												
	25. Creo que es innecesario que se recompense todas las iniciativas educativas individuales.												

**CUADRO DE VALIDACIÓN DE LA ENCUESTA “VARIABLE DESEMPEÑO DOCENTE EN TIEMPOS DE PANDEMIA”**

Variable	Dimensiones	Ítems	Opciones de respuesta		Existe coherencia entre la variable y las dimensiones		Existe coherencia entre los ítems y las dimensiones		La redacción es clara, precisa y comprensible		La opción de respuesta tiene relación con el ítem		Observaciones		
			SI	NO	SÍ	NO	SÍ	NO	SÍ	NO	SÍ	NO			
Desempeño docente en tiempo de pandemia	Dimensión 1: Pedagógico	1. Participa usted en cursos de actualización docente del área curricular que enseña.								X					
		2. Utiliza teorías pedagógicas, prácticas pedagógicas y didáctica del área que enseña usando los medios digitales.													
		3. Elabora la programación curricular anual, unidades didácticas, analizando y compartiendo criterios con sus colegas de área considerando estrategias, medios seleccionados y características de los estudiantes.													
		4. Diseña creativamente procesos pedagógicos capaces de despertar curiosidad, interés y compromiso en los estudiantes, para el logro de los aprendizajes.													
		5. Resuelve conflictos dialogando con estudiantes en base a criterios éticos, normas de convivencia,													

		códigos culturales y mecanismos pacíficos.											
		6. Organiza los espacios de forma segura, accesible y adecuada para el trabajo pedagógico y el aprendizaje, atendiendo a la diversidad.											
		7. Propicia oportunidades para que los estudiantes utilicen los conocimientos en la solución de problemas reales con una actitud reflexiva y crítica.											
		8. Utiliza recursos tecnológicos de cómputo para el desarrollo de la sesión de aprendizaje.											
		9. Considera diversas estrategias pedagógicas para atender de manera individualizada a los estudiantes con necesidades educativas especiales.											
		10. Utiliza diversos métodos y técnicas que permiten evaluar en forma diferenciada los aprendizajes esperados, de acuerdo al estilo de aprendizaje de los estudiantes.											
		11. Sistematiza los resultados obtenidos en las evaluaciones para la toma de decisiones y la retroalimentación oportuna.											
		12. Evalúa los aprendizajes de estudiantes en función a criterios previamente establecidos							X				

	<b>Dimensión 2: Cultural</b>	13. Participa en experiencias significativas de desarrollo profesional, en concordancia con las necesidades de estudiantes y escuela.												
		14. Participa en la generación de políticas educativas de nivel local, regional y nacional, expresando una opinión informada y actualizada sobre ellas, en el marco de su trabajo profesional.												
		15. Actúa de acuerdo a los principios de ética profesional docente, resuelve dilemas prácticos y normativos de la vida escolar en base a ellos.												
		16. Actúa y toma decisiones respetando los derechos humanos y el principio del bien superior del niño y el adolescente.												
	<b>Dimensión 3: Política</b>	17. Interactúa con sus pares, colaborativamente y con iniciativa, para intercambiar experiencias, organizar el trabajo pedagógico, mejorar la enseñanza y construir de manera sostenible un clima democrático en la escuela.												
		18. Desarrolla usted individual y colectivamente proyectos de investigación, innovación pedagógica y mejora de calidad del servicio educativo de su institución educativa.												

		19. Fomenta respetuosamente el trabajo colaborativo con las familias en el aprendizaje de los estudiantes, reconociendo sus aportes.											
		20. Participa en la gestión del Proyecto Educativo Institucional, del currículo y de los planes de mejora, involucrándose activamente en equipo de trabajo.											



DATOS DE IDENTIFICACIÓN DEL EXPERTO QUE VALIDÓ LA ENCUESTA

DATOS DE IDENTIFICACION DEL EXPERTO

1. Nombres y Apellidos:

Isma Del Pilar Castillo Duraz

2. Título que posee a Nivel de:

2.1. Pre-grado

Especialidad:

Licenciada en Educación Inicial

2.2. Post-grado

Maestría:

Maestría en docencia y gestión educativa

Doctorado:

Doctorado en Educación

3. Institución donde trabaja:

I. E. N° 335

Firma:



Teléfono: 943 481375

Nuevo Chimbote, 30 de julio del 2021

Anexo N° 9

4.1 SESIONES

SESIÓN 1					
EL DOCENTE COMO PROTECTOR DE RESILIENCIA					
TEMÁTICA	OBJETIVO	EVALUACIÓN	RECURSOS DIDÁCTICOS	RECURSOS	TIEMPO
Papel del docente como promotor de resiliencia	Identificarse como promotores de resiliencia	¿Soy un docente resiliente? ¿Cuáles son los factores de resiliencia? ¿Cuándo decimos que un docente es un promotor de resiliencia?	Se pedirá a los participantes realicen una lluvia de ideas para responder a la pregunta; ¿Soy un docente resiliente?	A través de una ponencia virtual y/o presencial	10 minutos
			Exposición sobre el docente promotor de resiliencia. Características y factores resilientes. La casita de la resiliencia	Presentación del Power Point de la exposición del tema. Laptop Zoom	30
			Cierre		5 minutos

SESIÓN 2					
BIENESTAR EMOCIONAL DOCENTE					
TEMÁTICA	OBJETIVO	EVALUACIÓN	RECURSOS DIDÁCTICOS	RECURSOS	TIEMPO
"El estrés docente"	Conocer y saber gestionar nuestras emociones.	¿Por qué se produce el estrés?  ¿Qué síntomas se sienten?  ¿Cuán importante es conocer o saber que estamos estresados?  ¿Cómo prevenirlo?	¿Cómo se sienten hoy?	A través de una ponencia virtual y/o presencial	10 minutos
			¿En algún momento de su vida se sintieron estresados?	Presentación del Power Point de la exposición del tema. Laptop Zoom	30
			¿Qué es el estrés?		



			Ejercicios de relajación.		
			Cierre		5 minutos

SESIÓN 3					
ACTUALIZACIÓN DEL CURRÍCULO NACIONAL					
TEMÁTICA	OBJETIVO	EVALUACIÓN	ACTIVIDADES	RECURSOS	TIEMPO
"Currículo Nacional"	Conocer las características principales del Currículo Nacional	<p>Responder las siguientes preguntas:</p> <p>¿Cuáles los retos para la educación básica y perfil de egreso?</p> <p>¿Qué son enfoques transversales?</p> <p>¿Cuáles son las definiciones que sustentan el perfil de egreso?</p> <p>¿Cuáles son los planes de estudio de la Educación Básica?</p>	<p>¿Conocen la estructura y los contenidos del Currículo nacional?</p> <p>¿Conocen los enfoques que sostiene la Currículo Nacional?</p>	<p>A través de una ponencia virtual y/o presencial</p> <p>¿Presentación del Power Point de la exposición del tema "el estrés"</p> <p>Laptop</p> <p>Zoom</p>	10 minutos
			<p>Exposición los retos para la educación básica y perfil de egreso. Enfoques transversales. Definiciones que sustentan el perfil de egreso. La educación básica y sus planes estudio. Orientaciones pedagógicas para el desarrollo de competencias. Orientaciones para la diversificación curricular.</p>		30
			Cierre		5 minutos

SESIÓN 4					
ENFOQUE DE ÁREA					
TEMÁTICA	OBJETIVO	EVALUACIÓN	ACTIVIDADES	RECURSOS	TIEMPO
"Enfoques de área"	Reconocer habilidades de alta y baja	Responder las siguientes preguntas:	¿Cómo se llama el enfoque de área de matemáticas?	A través de una ponencia virtual y/o presencial	10 minutos

	demanda cognitiva.	¿Cuáles son las habilidades de orden superior?	¿Cómo es el enfoque de área de Comunicación? Etc.	Presentación del Power Point de la exposición del tema.  Laptop  Zoom	30
		¿Cuáles son las habilidades de orden inferior?	Exposición sobre “los enfoques de área” a través la pirámide de la Taxonomía de Bloom de las habilidades de alta y baja demanda cognitiva.  Para todas las áreas conocer los pasos de lectura.		
			Cierre		

SESIÓN 3					
PLANIFICACIÓN, MEDIACIÓN Y EVALUACIÓN DE LOS APRENDIZAJES					
TEMÁTICA	OBJETIVO	EVALUACIÓN	RECURSOS DIDÁCTICOS	RECURSOS	TIEMPO
Conociendo planificación, mediación y evaluación de los aprendizajes.	Conocer los procesos de planificación.	¿Qué es planificación?	¿De qué manera puedo identificar necesidades de aprendizaje de los estudiantes? ¿Favorecerá el aprendizaje, la planificación de las experiencias?  Exposición sobre la planificación, mediación y evaluación de los aprendizajes: Identificar necesidades y potencialidades de aprendizaje, determinar el propósito de aprendizaje, planificar experiencias, desarrollar las experiencias y recoger e interpretar y retroalimentar.	A través de una ponencia virtual y/o presencial  Presentación del Power Point de la exposición del tema.  Laptop Internet Zoom Laptop Internet Zoom	10 minutos
		¿Qué es mediación?			30
		¿Qué es evaluación de aprendizajes?			5 minutos
			Cierre		5 minutos

SESIÓN 5					
EVALUACIÓN FORMATIVA					
TEMÁTICA	OBJETIVO	EVALUACIÓN	RECURSOS DIDÁCTICOS	RECURSOS	TIEMPO
Evaluación formativa	Orientar el proceso de enseñanza y tomar decisiones oportunas.	¿Cómo se evalúa en el proceso de enseñanza aprendizaje de las competencias?	¿Qué es la evaluación formativa? ¿Qué enfoque sustenta la evaluación de los aprendizajes?	A través de una ponencia virtual y/o presencial	10 minutos
		¿Qué es la evaluación formativa? ¿Qué enfoque sustenta la evaluación de los aprendizajes?	Exposición sobre ¿Qué es la evaluación formativa? ¿Qué enfoque sustenta la evaluación de los aprendizajes? Ciclo de la evaluación formativa ¿Hacia dónde voy? ¿Dónde estoy ahora? ¿Hacia dónde sigo avanzando?	Presentación del Power Point de la exposición del tema. Zoom Laptop  Zoom	30
			Cierre		5 minutos

SESIÓN 6					
¿MEJORARÍAMOS LOS APRENDIZAJES SI RETROALIMETAMOS MÁS?					
TEMÁTICA	OBJETIVO	EVALUACIÓN	RECURSOS DIDÁCTICOS	RECURSOS	TIEMPO
Retroalimentación efectiva	Mejorar el aprendizaje mediante la estrategia de la retroalimentación.	¿Cómo estamos enseñando? ¿Qué están haciendo los estudiantes? ¿Qué aprenden los estudiantes?	¿Qué es la retroalimentación? ¿Qué características tiene una retroalimentación?	A través de una ponencia virtual y/o presencial	10 minutos
			Exposición sobre la retroalimentación efectiva: claves para impactar en el aprendizaje. Tipos y ejemplos de retroalimentación.	Presentación del Power Point de la exposición del tema. Laptop  Zoom	30
			Cierre		5 minutos

9. ORGANIZACIÓN Y DISTRIBUCIÓN DEL TIEMPO DE LOS TALLERES

N°	ACTIVIDADES	ESTRATEGIAS	CRONOGRAMA											
			M	A	M	J	J	A	S	O	N	D		
1	Planificación y organización	Se tomará a partir de un plan de fortalecimiento de la resiliencia para mejorar el desempeño docente.	X	X										
2	Formulación y aprobación del plan de fortalecimiento de la resiliencia y desempeño docente en tiempos de pandemia.				X	X								
3	Manejo de talleres de fortalecimiento de la resiliencia y desempeño docente de los docentes de la provincia de Pataz.	Resiliencia												
		Soporte emocional para el aprendizaje.					X							
		El Currículo y perfil de egreso.						X						
		Planificación curricular.							X					
		Enfoque de las áreas curriculares.									X			
		Evaluación formativa.											X	
		Retroalimentación.												