



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

La resiliencia y desempeño laboral en docentes de las instituciones
educativas del distrito de Ate, Lima, 2021

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestra en Administración de la Educación

AUTORA:

Garces Peña, Eiliceth Yojani (ORCID: [0000-0003-4014-3690](https://orcid.org/0000-0003-4014-3690))

ASESOR:

Dr. Pérez Saavedra, Segundo Sigifredo (ORCID: [0000-0002-2366-6724](https://orcid.org/0000-0002-2366-6724))

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y Calidad Educativa

LIMA - PERÚ

2022

Dedicatoria

Este trabajo está dedicado a Dios,
A mi hijo, a mi familia y a todas las
Personas que formaron parte en
Todo este tiempo, por su apoyo
Incondicional para culminar mi
Maestría.

Agradecimientos

Agradecer primeramente a Dios por
Brindarme salud y mostrarme el camino
Correcto. A mi hijo por ser mi motivación
Y a la UCV por darme la oportunidad de
Culminar mi investigación.

Índice de contenidos

Carátula.....	i
Dedicatoria	ii
Agradecimientos.....	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Resumen.....	vi
Abstrac	vii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA.....	17
3.1. Tipo y diseño de investigación	17
3.2. Variables y operacionalización.....	17
3.3. Población, muestra y muestreo	18
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	19
3.5. Procedimientos	21
3.6. Método de análisis de datos.....	21
3.7. Aspectos éticos	21
IV. RESULTADOS.....	22
4.1. Resultados estadísticos descriptivos.....	22
4.2. Resultados estadísticos inferenciales	24
V. DISCUSIÓN.....	26
VI. CONCLUSIONES	29
VII. RECOMENDACIONES.....	31
REFERENCIAS.....	32
ANEXOS	36

Índice de tablas

Tabla 1 Validez del contenido por juicio de expertos de los instrumentos	20
Tabla 2 Estadísticas de fiabilidad de la variable Resiliencia	20
Tabla 3 Frecuencia y porcentaje de los niveles con respecto a la variable resiliencia	22
Tabla 4 Frecuencia y porcentaje de los niveles con respecto a las dimensiones de la resiliencia.....	22
Tabla 5 Frecuencia y porcentaje de los niveles de la variable desempeño laboral	23
Tabla 6 Frecuencia y porcentaje de los niveles de las dimensiones del desempeño laboral.....	23
Tabla 7 Prueba de normalidad.....	24
Tabla 8 Prueba de hipótesis entre resiliencia y desempeño laboral	25
Tabla 9 Prueba de hipótesis entre las dimensiones de la resiliencia y desempeño laboral	25

Resumen

El presente estudio tuvo como objetivo describir la relación que existe entre la resiliencia y desempeño laboral en docentes de las instituciones educativas del distrito de Ate, Lima. Las bases teóricas que dieron soporte a esta investigación fueron Salgado para la variable resiliencia y Chiavenato para la variable desempeño laboral. En cuanto a la metodología, el estudio corresponde a un enfoque cuantitativo, con un tipo de estudio básico, tiene diseño no experimental, con corte transeccional y nivel descriptivo correlacional. La muestra estuvo conformada por 71 docentes a quienes se les aplicó dos cuestionarios para recabar la información sobre resiliencia y desempeño laboral; el cuestionario sobre resiliencia está compuesto por cinco dimensiones y 25 ítems en total; el cuestionario sobre desempeño laboral tiene dos dimensiones y 27 ítems. Los resultados que se halló como producto de esta investigación permiten confirmar que existe una correlación significativa ($\rho=0,593$ y un $\text{sig}<0,05$) positiva media entre la resiliencia y el desempeño laboral de los docentes.

Palabras clave: Compromiso, desempeño laboral, resiliencia

Abstract

The present study aimed to describe the relationship between resilience and job performance of teachers from an educational institution in the district of Ate, Lima. The theoretical bases that supported this research were Salgado for the resilience variable and Chiavenato for the job performance variable. Regarding the methodology, the study corresponds to a quantitative approach, with a basic type of study, has a non-experimental design, with a transactional cut and a correlational descriptive level. The sample consisted of 71 teachers to whom two questionnaires were applied to collect information on resilience and job performance; the questionnaire on resilience is made up of five dimensions and 25 items in total; the job performance questionnaire has two dimensions and 27 items. The results found as a product of this research confirm that there is a significant positive correlation ($\rho = 0.593$ and $\text{sig} < 0.05$) between the resilience and the work performance of teachers.

Keywords: Commitment, Job performance, resiliente

I. INTRODUCCIÓN

Algunas disciplinas como la Neurociencia dicen que los seres humanos más resilientes tienen un buen equilibrio emocional y por lo tanto afrontan mejor los problemas del estrés, esto hace que soporten mejores situaciones de vulnerabilidad y controlen mejor sus emociones y sean capaces de resolver situaciones problemáticas difíciles. Todas las personas son diferentes, sin embargo, algunos tienen características o rasgos muy notables que les permiten hacerle frente ante diferentes estresores, a esto le denominamos la capacidad de resiliencia para sobreponerse ante alguna dificultad.

La pandemia por el Covid-19 hizo que todas las instituciones educativas a nivel nacional e internacional cierren sus puertas intempestivamente, los sistemas educativos tuvieron que adaptarse a estas dificultades. La resiliencia de los maestros fue fundamental en esta transformación (Román et al., 2020).

En el ámbito internacional, un estudio desarrollado en Guatemala sobre los indicadores de la resiliencia en 238 trabajadores de la educación confirma que el 62% de los encuestados son resilientes, toda vez que existe cifras alentadoras como es el de *confianza en sí mismo* que es el más alto, en segundo lugar, tenemos *la perseverancia*, luego le sigue *el logro de metas y objetivos*. El indicador que alcanza un 84% de es el hecho de *sentirse bien solo*, lo que significa una independencia y autoestima alta de los participantes lo cual les hace resilientes; cabe mencionar también que en gran parte los participantes tienen *estabilidad emocional* y son *satisfechos personalmente* haciendo que logren afrontar adversidades en cualquier evento de la vida (Alvarado, 2018). Otro estudio realizado en Chile por Díaz (2017) a una muestra de 119 docentes revela que el nivel de resiliencia de los participantes es alto, presentando una media del grupo (269.2) que equivale a un 89,7% del puntaje máximo posible (300). Estos resultados nos permiten tener una visión esperanzadora de las condiciones individuales de los profesores que serán importantes para afrontar las vicisitudes de su trabajo profesional.

En el ámbito nacional, Ávila et al. (2021) en un estudio realizado en nuestro país encontraron que la resiliencia influye positivamente en el desempeño docente, del mismo modo, se convierte en agentes de afrontamiento para combatir el estrés, la ansiedad, la depresión, etc. En consecuencia, es necesario hacer adaptaciones curriculares desde un enfoque emocional-tecnológica con el propósito de disminuir y prevenir problemas adversos a la salud mental de los docentes. En la ciudad de Arequipa se realizó un estudio por Huamani y Mamani (2017), ellos refieren que las capacidades de resiliencia de los encuestados es baja con un 48% de una población de 50 participantes, esto significa que no son capaces de afrontar dificultades y adversidades. Guerra (2010) estudió los factores de resiliencia que se dan en profesores de nuestro país, encontró que existe diferencias significativas en las categorías de resiliencia de los docentes del nivel inicial, primaria y secundaria; se encontró que los docentes de inicial y primaria obtienen los mejores puntajes a diferencia de los docentes del nivel secundaria. Al respecto, Holly (2021) sugieren que los docentes deben hacerse cargo de su propia resiliencia desarrollando su propio autoestudio.

En cuanto se refiere al desempeño laboral, Parra (2011) considera que es un proceso constante de optimización y actualización para cumplir eficientemente su labor asignada. Rodríguez (2021) en un estudio realizado al respecto, halló que el 50% de docentes se encuentran en un nivel regular de su desempeño laboral y el otro 50% de los encuestados tienen un nivel de desempeño eficiente. Estas dificultades se estarían dando por la falta de adiestramiento de los profesores, es decir, brindarle al docente capacitaciones permanentes en tecnologías relacionadas con la labor que cumple (plataformas, aplicaciones, software, office y otros) (Toapanta et al., 2020)

En el ámbito local, las Instituciones Educativas Públicas que dan servicios educativos a estudiantes de los niveles de EBA, Técnico productivo y Superior en los turnos de mañana y tarde ubicada en el distrito de Ate, se ha observado algunos rasgos y comportamientos que estarían afectando la capacidad de afrontamiento a las adversidades y dificultades (resiliencia) de los docentes de esta organización. Aunado a esta problemática consideramos que la coyuntura

pandémica y sus derivados como las clases remotas que se brindan actualmente a nuestros estudiantes, existe una serie de dificultades para llevar adelante este trabajo como por ejemplo la carencia de condiciones básicas digitales de parte de los estudiantes y en otros casos el manejo inadecuado o falta de conocimientos digitales del docentes; estos eventos hacen vulnerables la capacidad de resiliencia de los profesores de dicha institución. Por otro lado, planteamos la hipótesis de que todas estas situaciones tienen una incidencia negativa y perjudicial en el desempeño laboral de los trabajadores de nuestras instituciones educativas.

Por estas consideraciones formulamos el problema de la siguiente manera: ¿Cómo se relaciona la resiliencia con el desempeño laboral de los docentes de las Instituciones Educativas Públicas de Ate, 2021? De igual manera formulamos los problemas específicos: ¿Cómo se relaciona las dimensiones de la resiliencia con el desempeño laboral de los docentes de las Instituciones Educativas Públicas de Ate, 2021?

Con respecto a la justificación, algunos criterios como *Implicaciones prácticas*; los resultados de nuestra investigación pueden resolver un problema real en el contexto del estudio, será importante dar a conocer los resultados de esta investigación a las instituciones educativas donde se realizó el estudio a fin de que pudieran tomar decisiones para mejorar algunos aspectos donde haya falencias y/o seguir mejorando su situación actual. Con respecto al *valor teórico*, consideramos que este estudio desarrolla un marco teórico enriquecedor de conceptos, definiciones, teorías, enfoque y modelos con respecto a las variables que se manejan, esto servirá mucho al público lector y otros investigadores. Finalmente; la *utilidad metodológica* de esta investigación tiene que ver con los instrumentos que se han elaborado rigurosamente teniendo en cuenta las dimensiones, sus indicadores y, sobre todo la confiabilidad y validez de los mismos, por estas razones consideramos que en contextos eventuales será de mucha utilidad para otros trabajos de investigación y al mundo académico.

El objetivo principal del estudio quedó formulado de la siguiente manera: Determinar la relación que existe entre la resiliencia y desempeño laboral en docentes de las Instituciones Educativas Públicas de Ate, 2021. Del mismo modo los objetivos específicos fueron: Determinar la relación que existe entre las dimensiones de la resiliencia con el desempeño laboral de los docentes de las Instituciones Educativas Públicas de Ate, 2021.

Las hipótesis de la investigación fueron Existe una relación significativa entre la resiliencia y el desempeño laboral en docentes de las Instituciones Educativas Pública de Ate, 2021. Del mismo modo las hipótesis específicas fueron: Existe una relación significativa entre las dimensiones de la resiliencia con el desempeño laboral en docentes de las Instituciones Educativas Públicas de Ate, 2021.

II. MARCO TEÓRICO

Los estudios previos que dan soporte a esta investigación están clasificados a nivel internacional y nacional; en ese sentido, tenemos a Moya y Lora (2018) quienes realizaron un estudio en la ciudad de Barranquilla Colombia referido a la Resiliencia en la práctica pedagógica cuyo objetivo fue Analizar los niveles de estrés laboral, resiliencia y adaptación al cambio; el enfoque de la investigación es mixto con un diseño explicativo secuencial. La muestra del estudio estuvo compuesta por 50 profesores de colegios públicos, se utilizó un cuestionario con escala Likert que contiene 5 dimensiones. Los resultados dan a conocer que el 65% de los encuestados se encuentran estresados y que por ende perjudica su salud mental, se halló la implicancia de la resiliencia como fundamental para afrontar el estrés en los docentes.

Otro estudio desarrollado por Morgan (2018) en Costa Rica da cuenta determinar si existe relación entre la resiliencia y el desempeño laboral. El tipo de estudio fue básico con un diseño no experimental, la muestra de la investigación fue aleatorio estadístico contándose con 2800 trabajadores de la municipalidad de San José. Se utilizó un cuestionario derivado del modelo

Wagnild y Young (1993) que contiene 25 ítems con escala de Likert con puntuaciones del 1 a 7, donde 1 es máximo desacuerdo y 7 máximo acuerdo. Para medir desempeño laboral se creó un cuestionario con 40 ítems teniendo en cuenta la teoría de Chiavenato. Al realizar el análisis de los niveles predictivos de las dimensiones de la resiliencia con el desempeño laboral, estas se encuentran positivamente relacionadas. La dimensión *confianza en sí mismo* presenta una pendiente $\beta=0,82$, $t(230)=21,93$, $p<0,0001$; siendo el valor de R^2 de 0,67 y expresa que el desempeño laboral es explicada *por la confianza en sí mismo*. Para la dimensión *perseverancia*, presenta una pendiente de $\beta=0,77$, $t(230)=18,71$, $p<0,0001$; siendo el valor de R^2 de 0,60, esto significa que más de la mitad de la variabilidad del desempeño es explicada por la *perseverancia*. La *satisfacción personal* presentó una pendiente $\beta=0,63$, $t(230)=21,93$, $p<0,0001$. El valor de R^2 fue de 0,39, lo cual expresa que solo el 39% del desempeño es explicada por la *satisfacción personal*. La dimensión *sentirse bien solo* expresa una pendiente de $\beta=0,57$, $t(230)=10,51$, $p<0,0001$. El valor de R^2 fue de 0,32, lo que expresa que solo el 32% del desempeño es explicada por la dimensión *sentirse bien solo*. Finalmente, la dimensión *ecuanimidad* mostró una pendiente de $\beta=0,62$, $t(230)=12$, $p<0,0001$. El valor de R^2 fue de 0,38 lo que significa que el 38% del desempeño es explicada por la *ecuanimidad*. Al contrastar las variables desempeño y resiliencia se obtuvo un R^2 de 0,81 con una significancia por debajo de $p<0,05$; esto es importante ya que se está considerando que más de un 80% de la resiliencia repercute en el desempeño.

En esa misma línea, Chavez & Henriquez (2019) desarrollaron un estudio que tuvo como propósito determinar la relación que existe entre la gestión del conocimiento y el desempeño laboral de los docentes de las Instituciones Educativas Fiscales de la zona 8 del Ecuador, 2019. El tipo de estudio es básico, descriptiva y correlacional. Se utilizó un cuestionario con 28 ítems donde participaron una muestra de 260 profesores. Los autores hallaron una correlación alta y positiva entre estas variables con un coeficiente de correlación (Rho Pearson=0.984)

Del mismo modo, González (2019) realizó una investigación cuyo objetivo fue cuales son los factores del clima laboral que inciden en el desempeño docente de los profesores de la ciudad de Guayaquil, el estudio es de tipo básico, con un enfoque cuantitativo, con un diseño no experimental y de corte transeccional. Para el recojo de información se hizo uso de un cuestionario dividido en dos partes, la primera que contiene 11 ítems que mide la variable clima organizacional y una segunda parte que contiene 8 ítems que recoge información sobre desempeño docente. Los resultados con respecto a los niveles de desempeño docente dan cuenta que el 52% de los encuestados se encuentran en niveles favorables. Finalmente, el autor llega a la conclusión que existe una correlación significativa entre el clima laboral y el desempeño de los profesores con un coeficiente de Pearson ($Rho \text{ de Pearson}=0.933$)

Finalmente, un estudio realizado por Fontal (2020) tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre la satisfacción laboral y el desempeño laboral de los profesores de una casa de estudios de nivel superior en Bogotá. Se empleó un diseño no experimental transeccional y correlacional, la muestra estuvo conformada por 65 docentes universitarios. Los instrumentos para el recojo de información fueron dos cuestionarios que miden ambas variables, el primero consta de 23 preguntas y el segundo estuvo conformado por 30 ítems. Los hallazgos de esta investigación dan cuenta que existe una correlación significativa ente la satisfacción laboral en sus distintos componentes y el desempeño laboral ($Rho \text{ Pearson}=0,504$)

En la parte nacional tenemos: Inga y Zapata (2018) en una investigación realizada en la Ciudad de Huancayo sobre la resiliencia y el desempeño laboral tuvieron como objetivo determinar la relación que existe entre la resiliencia y el desempeño laboral, el tipo de investigación fue básica con un diseño de estudio descriptivo correlacional de corte transeccional; la muestra la conformaron 52 trabajadores de la empresa estilos. El cuestionario para la variable resiliencia estuvo conformado por 3 dimensiones y un total de 13 ítems, la segunda variable contiene 4 dimensiones y un total de 13 ítems que

miden desempeño laboral. Los resultados dan cuenta que el 77% de los encuestados casi siempre afrontan los problemas que se les presentan, es decir, tienen buena capacidad de resiliencia. Sin embargo, existe un 4% que tienen dificultades al sobrellevar las dificultades. Finalmente, los autores llegaron a la siguiente conclusión: Existe relación significativa entre la resiliencia y el desempeño laboral con un coeficiente de relación de Spearman de 0,324.

Otro estudio similar realizado por Ayllón (2016) tuvo como objetivo describir la relación que existe entre la resiliencia y el desempeño laboral en trabajadores administrativos de la universidad de Ica, el enfoque de la investigación es cuantitativo, el tipo de estudio es básica con un diseño no experimental. La muestra estuvo compuesta por 40 trabajadores administrativos. En cuanto a al instrumento para recoger los datos sobre resiliencia se utilizó un Test denominado Test de Agnild y Young de 26 ítems, de igual manera para la segunda variable desempeño laboral se utilizó un cuestionario de 28 ítems. Finalmente, los resultados dan cuenta que existe una relación directa entre la resiliencia y el desempeño laboral con una significancia $P=0.000$ y coeficiente de correlación de Spearman $\rho=0.352$

De igual manera Carreon (2019), en un estudio realizado en la ciudad del Cusco, tuvo como objetivo en qué medida la Resiliencia impacta en la productividad laboral de los trabajadores administrativos del área de Gestión Pedagógica de la Dirección Regional de Educación Cusco, 2018. El método del estudio fue de tipo descriptivo explicativo, tuvo un diseño no experimental, correlacional y de corte transeccional, la muestra estuvo compuesta por 46 trabajadores del área de AGP de la DRE Cusco. El autor llegó a las siguientes conclusiones: existe una correlación significativa y moderada ($\rho= 0.55$) entre los niveles de resiliencia y la productividad laboral de los trabajadores. Por otro lado, se da cuenta de un alto compromiso de parte de los trabajadores lo que podría ser consecuencia de una resiliencia sostenida que tienen los trabajadores.

Vargas (2021) realizó una investigación cuyo objetivo fue determinar la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral en docentes de la ciudad de San Martín, el estudio es de tipo básico, tiene un diseño no experimental, la muestra estuvo compuesta por 24 profesores. Los resultados dan cuenta que existe una correlación significativa entre dichas variables (Rho de Spearman=0.797)

Finalmente, Yaya (2021) desarrolló un estudio cuyo objetivo describir la relación que existe entre el clima organizacional y el desempeño laboral de profesores en una UGEL de Lima Metropolitana. El estudio corresponde a un enfoque cuantitativo, de tipo descriptivo-correlacional, se empleó un diseño no experimental. En relación a la muestra, esta estuvo conformada por 60 docentes, se utilizaron dos cuestionarios que contienen 30 ítems cada uno. El autor llegó a la conclusión que existe relación de dichas variables con un coeficiente de correlación de 0,639 con un nivel de significancia de $\alpha=0.05$

Las teorías relacionadas a nuestras variables que son el sostén para nuestra investigación tienen que ver con la resiliencia y el desempeño laboral; con respecto a la resiliencia, el concepto de resiliencia se da por los años '80, se refería a las personas que, ante una dificultad o situación de riesgo, como estos se sobreponían adaptándose y con una actitud positiva lograban salir de dichas dificultades. Diferentes estudiosos de esta variable coinciden en que la resiliencia es la capacidad de afrontar, responder y adaptarse ante dificultades difíciles o de riesgo (Franco, 2020).

Previamente presentamos un pequeño desarrollo histórico del concepto de resiliencia basado en Rodríguez (2019), según la autora existen dos generaciones: *Primera Generación*; esta fase se interesa por las cualidades personales (autoestima, autonomía) que permiten afrontar la adversidad, por otro lado, las características temperamentales y genéticas ocupan el 30% de las características psicológicas y sobre ella incide el tipo de educación y la forma de crianza que recibió la persona. Las personas que demuestran cierta capacidad de resiliencia tienen algunas condiciones llamadas pilares de la

resiliencia, entre ellos tenemos *la introspección* que sirve para preguntarse y contestarse honestamente así mismo. *Independencia*; es saber fijar espacio emocional y física sin quedarse aislado. *La capacidad de relacionarse*, tiene que ver con la habilidad de tender lazos de cariño, amistad, amor con sus pares para una convivencia sana y saludable. *El humor* como requisito fundamental para lidiar con los problemas y dificultades, es una forma de ver el lado cómico de las adversidades. *Creatividad*; se puede crear orden y belleza a partir del desorden. *Moralidad* ser capaces de involucrarse totalmente en valores. Darle al otro el lugar de un legítimo otro. Son cuatro los pilares de la resiliencia que se han agrupado para fines de su estudio, en primer lugar, tenemos *la competencia social*; las personas resilientes generan buenas actitudes en sus congéneres, tienen facilidad de ser empáticos, flexibles, se comunican fluidamente, se adaptan a cualquier contexto, o sea; tienen comportamientos prosociales. Otra habilidad muy valorada es el hecho de buscarle el lado cómico a las desventuras y dificultades. Un segundo pilar importante de la resiliencia viene a ser la *Resolución de problemas*; está demostrado que aquellas personas con capacidades resilientes son capaces de resolver problemas, esto significa que tienen un desarrollado pensamiento abstracto, flexible y reflexivo para dar soluciones a problemas cognitivos o sociales. *La autonomía*; es otro pilar fundamental de la resiliencia, este pilar logra el control interno de las personas, las personas con autonomía son capaces de excluir sus experiencias de otros problemas como por ejemplo la enfermedad de sus padres, saben que no son ellos la causante de esos problemas familiares, esto crea en ellos un espacio protector para mejorar su autoestima y desarrollar metas constructivas. Finalmente, el último pilar de la resiliencia viene a ser el *Sentido de Propósito y Futuro*; es uno de los más importantes predictores que desarrollan la resiliencia considerados como tener propósitos claros, éxito en lo que se emprende, expectativas innovadoras, tener fe en un futuro exitoso. Concluimos que la resiliencia en esta primera generación estuvo centrada en la capacidad humana. La *segunda generación*, parte de la premisa que “se aprende y se puede enseñar a ser resiliente”, se preocupa por inferir cuales serían aquellos factores en aquellas personas con alto riesgo social que luego le hacen frente a las

dificultades exitosamente, los estudiosos recientes sobre la resiliencia consideran a este como un desarrollo dinámico de factores ambientales y personales que interactúan recíprocamente para la adaptación del individuo.

Los modelos de resiliencia están sujetos previamente a conceptualizaciones como la adversidad, adaptación positiva y mecanismos protectores que a continuación definimos: *La adversidad*; su connotación puede ser subjetiva u objetivamente, su connotación es objetiva cuando existe una relación de factores riesgosos y una adaptación negativa. En otros casos esta puede ser resultado de modos de vida estresantes, vivir en situaciones de pobreza; y puede ser subjetivo cuando las personas lo perciben internamente. *Adaptación Positiva*; tiene que ver con el cumplimiento de expectativas sociales, su connotación dependerá de las circunstancias, depende del contexto y según su género. El “desarrollo normal” es diferente en cada cultura y en cada sociedad, del mismo modo sucede con el género, lo que para un hombre puede ser exitoso en determinado sector, para una mujer puede no serlo. *Mecanismos Protectores*; son una especie de caparazones que nos protegen y nos permiten salir airosos de una situación adversa, estos mecanismos provienen de familia, del tipo de ambiente vivido, factores hereditarios, etc. Es fundamental darles protección y confianza a los niños, hacerles ver que son importantes y que las cosas que se propongan puedan concretarlo; por otro lado, los factores protectores hereditarios como la inteligencia, la capacidad de resolución de problemas, el buen humor, la creatividad y otros; son imprescindibles para sosegar la adversidad.

Retomando la definición de resiliencia, Santos (2013) considera que es la actitud positiva para hacerle frente a dificultades que tienen los seres humanos, ser resiliente es tener un buen estado mental. Por otro lado, Uriarte (2005a) lo define como “la capacidad que tienen las personas para desarrollarse psicológicamente con normalidad” (p. 34), no importa en el contexto adverso y problemático que puede vivir el individuo, en la pobreza extrema o la calamidad, en situaciones agudas de estrés y otras situaciones;

siempre que se tenga esa capacidad de sobreponerse a situaciones extremas de la vida siempre se saldrá airosos, a esas personas se les llama resilientes.

En esa misma línea, Pereyra (2020) define la resiliencia como la capacidad para hacerle frente a la crisis y adversidad de manera positiva, llegando a sobreponerse de cualquier situación problemática. Análogamente, se podría ejemplificar con una liga de goma que puede sufrir cambios físicos como estirarse y cambiar de forma, pero que finalmente, recobra su estado natural. Sucede todo lo contrario si se trata de una copa de vidrio que podríamos hacerla estallar contra el piso y jamás recobraría su estado original; algo parecido es la resiliencia, no solo es la capacidad de resistir a algo adverso, sino; sacar provecho de esa mala experiencia para proyectar un futuro. En esa misma línea, Segovia-Quesada et al. (2020), entiende la resiliencia como la actitud de sobreponerse para resolver dificultades. Los docentes que pasan por estas dificultades y por ende afectando su labor pedagógica; es en estas situaciones donde se requiere de su capacidad de resiliencia para revertir sus dificultades.

En la disciplina de la educación la definición de la resiliencia se utiliza para hacer saber sobre la capacidad que tienen las personas para transformarse, recobrase, sobreponerse ante situaciones adversas. En cuantiosas investigaciones se han referido para hacer notar la capacidad prodigiosa que tienen la personas para sobresalir de situaciones problemáticas (guerras, hambrunas, desastres naturales, situaciones extremas de pobreza) sobreponiéndose y manteniendo su estado de salud en buenas condiciones (Fiorentino, 2008). Al respecto, Wang (2021) sostiene que los profesores cumplen un rol importante en la enseñanza y la formación de los educandos. Sin embargo, se ha hecho muy poco para mejorar y desarrollar estas actitudes en los estudiantes. En ese sentido, Forján & Morelato (2018), recalcan que la resiliencia en profesores es un desarrollo individual, relacional y colectivo.

Los profesores inciden positivamente en el desarrollo de actitudes de resiliencia de los educandos, en ese sentido, se espera que también deben ser seres resilientes. Sin embargo, pueden existir factores endógenos y exógenos que impidan retrasen el desarrollo de estas habilidades (Guerra, 2013). Al respecto, Saavedra & Villalta (2008) señalan que la resiliencia en los docentes son características de afectividad, de conocimientos, proactividad ante las dificultades; estos son una base de seguridad para la persona.

La escuela juega un papel muy importante con respecto a la resiliencia en los educandos, en ese sentido esta prepara al estudiante para afrontar sus adversidades que en algún momento son inevitables (Uriarte, 2006). A continuación, describimos algunos aspectos que son características propias de la escuela.

Factores protectores desde la escuela; Teniendo en cuenta algunos factores de riesgo que existen en los establecimientos escolares que pueda afectar el desarrollo normal del estudiante como son fracaso en el rendimiento académico, adaptación y otros; existen y se pueden desarrollar aspectos protectores que minimizan los efectos negativos de los riesgos, de manera que a pesar de las circunstancias difíciles que puedan vivir los estudiantes puedan sobreponerse a situaciones difíciles. La escolarización de los educandos es fundamental en el desarrollo de la resiliencia porque se convierte en un factor protector, en ese sentido, la escuela contribuye al desarrollo madurativo del educando para que afronte las adversidades futuras. La convivencia escolar acogedora de la escuela se convierte en factor protector contra la adversidad de los estudiantes, el afecto, el respeto y el amor por el prójimo suelen ser acciones de protección para un adolescente haciendo que reduzcan sus experiencias negativas y otros.

¿Cómo son los profesores resilientes?; A la escuela llegan estudiantes con diferentes formas de pensar y de todas las idiosincrasias, estudiantes con diferentes dificultades y necesidades, con problemas socioafectivos, emocionales y otros; la pregunta es ¿cómo deben ser los profesores de las

escuelas?, la respuesta es contundente; el maestro debe ser suficientemente resiliente; es la única forma de sacar adelante a los estudiantes desarrollando sus capacidades de resiliencia, motivándolos, manteniéndolos siempre ilusionados con un espíritu animoso y siempre trabajadores. El maestro está preparado en los procesos de enseñanza y aprendizaje, comprende los procesos de desarrollo emocional y social de los estudiantes, es empático y por lo tanto es ejemplo de resiliencia. La misión de todo educador es explorar, identificar y desarrollar las cualidades de sus pupilos para que puedan ser resilientes. Finalmente, el profesor resiliente se sobrepone, es perseverante con sus ideales, sus dificultades los convierte en retos a superar y no desmaya a las misiones difíciles.

¿Qué hacen los profesores resilientes?; El maestro resiliente desarrolla resiliencia en sus estudiantes, el afecto sincero y respetuoso es fundamental para relacionarse positivamente con otras personas. Cuando el docente reconoce y halaga el trabajo de los alumnos positivamente está fortaleciendo su autoestima y por ende el desarrollo de su resiliencia, el maestro no se desanima cuando cree que sus estudiantes no están aprendiendo, con una actitud comprensiva insiste en sus cometidos, siempre está dispuesto para seguir apoyando a su estudiante.

Los seres humanos resilientes se caracterizan por tener competencias y habilidades que suman para afrontar situaciones de adversidad. “Se podría decir que la resiliencia es una disposición global y general que incluye otras competencias y habilidades más específicas” Salgado (2012). A continuación, describimos las dimensiones de la resiliencia basados en la Escala de Resiliencia elaborado por Gail M. Wagnild y Heather M. Young (1993) con el propósito de conocer el grado de resiliencia, tomada en cuenta como un aspecto positivo de las personas que le permite adaptarse individualmente.

Ecuanimidad; hace referencia al equilibrio de las vivencias y experiencias, las personas ecuanímes consideran las cosas con mucha tranquilidad regulando y manejando sus actos ante cualquier adversidad. La ecuanimidad

es un estado psicológico que irradia energía, estabilidad y pulcritud. *Satisfacción personal*; significa entender que la vida tiene un significado y como hacemos que sea de calidad, las personas hacen una evaluación consiente de la vida y pueden estar o no satisfechos con ello, esto conlleva a valorar aspectos subjetivos y objetivos que pueden ser de carácter económico, expectativas personales, opiniones, etc. *Sentirse bien solo*; la vida es única para todos los seres humanos, en ella compartimos experiencias y desde luego van quedando otras que debemos enfrentarlos solos, sentirse bien solo significa sentirse libre y ser únicos en nuestra especie. *Confianza en sí mismo*; es confiar en sí mismo valorando nuestras capacidades, es no depender de otros reconociendo nuestras propias habilidades y dificultades. La confianza en sí mismo nos hace actuar en la vida con determinación y menos miedo. *Perseverancia*; los seres humanos tenemos el atributo especial de ser persistentes ante cualquier dificultad o desaliento, esto nos hace fuertes para seguir luchando por nuestros sueños y propósitos en la vida.

En cuanto a la segunda variable referido a desempeño laboral, coincidimos que en todos los tiempos se ha venido evaluando el desempeño de las personas, este desempeño está muy relacionado con la producción que realizan, todas las organizaciones están empeñados en evaluar el desempeño de su personal.

Al respecto, Chiavenato (2009) define el desempeño laboral como una valoración de su actuar en relación del oficio al que se dedica, tiene que ver con los resultados de su trabajo, con las competencias y destrezas en el momento de su labor. Es un proceso que juzga y estima las competencias de los individuos, pero con mayor énfasis al aporte que hace hacia una organización. A través del desempeño laboral las organizaciones tienden a mejorar su capacidad productiva, se convierten en versátiles y están siempre mejorando la calidad de sus servicios, es decir, es un procedimiento que sirve para resolver dificultades y la búsqueda de mejora de la calidad de las organizaciones. Según Chiavenato el desempeño laboral se clasifica en dos dimensiones; Factores actitudinales y factores operativos.

Factores actitudinales; están referidos a elementos actitudinales como son a) Disciplina; que se refiere a cumplir normativas del desempeño del docente. b) *Actitud cooperativa;* es la capacidad de participación en las acciones que desarrolla la comunidad educativa contribuyendo a la concreción de las metas de la organización. c) *Iniciativa;* es la capacidad para decidir aun cuando no se haya recibido instrucciones. d) *Responsabilidad;* significa asumir responsabilidad del trabajo encomendado en los tiempos designados.

Factores operativos; están relacionados a los elementos vinculantes al trabajo que son: a) *Conocimiento del trabajo;* es la capacidad de conocimiento de la carrera profesional, es fundamental el manejo de la temática de su profesión. b) *Calidad;* en todo momento los trabajadores asumen su trabajo tratando de producir con calidad, en este caso, los docentes siempre prestan servicios de calidad. c) *Cantidad;* ¿Cuán rápido es el trabajador en el desarrollo de su cometido? ¿Las cumple de modo eficiente y oportunamente? d) *Exactitud;* el trabajador o docente cumple deberes y tareas que corresponde a su desempeño y sus funciones. e) *Trabajo en equipo;* es la capacidad de trabajo en forma conjunta con los docentes/trabajadores, con la visión de concretar las metas establecidas por la organización. f) *Liderazgo;* es la capacidad de influenciar y delegar responsabilidades y autoridad en los compañeros de trabajo.

Robles (2009) sostiene que el desempeño es el conjunto de acciones productivas que son observados en el personal relacionados con los intereses de una organización. Estas pueden ser evaluadas a partir de las destrezas y competencias de cada trabajador.

En esa línea, Sanchez (2020) considera que la evaluación del desempeño es un mecanismo para valorar acciones, atributos y resultados concernientes al trabajo, de la misma manera se mide el ausentismo de tal manera que sirva para mejorar su desempeño futuro, estas evidencias permitirán tomar decisiones en bienestar de la organización implementando nuevas políticas de desarrollo y mejora, capacitaciones, ascensos y ubicación.

Chiavenato (2011) define el desempeño laboral como un concepto en movimiento, todos los establecimientos y organizaciones siempre están evaluando de manera opinada o inopinada con cierta frecuencia el desempeño de su trabajo. La evaluación del rendimiento permite detectar falencias y superarlos, desarrollando políticas que beneficien a la organización.

La evaluación del desempeño según Robles (2009), sirve para implementar políticas de compensación, mejorando el rendimiento, dinamiza los ascensos y ubicación del personal, detecta la necesidad de capacitar o no al personal, ayuda a resolver los problemas que puede haber entre el personal de la organización. El desempeño laboral no se evalúa superficial y unilateralmente, es necesario hacer una evaluación profunda localizando las causas y a las consecuencias que podría llevarnos. La evaluación del desempeño laboral según Álvarez et al (2018), es una valoración sistemática de cada trabajador en relación a las actividades que realiza poniendo en juego todo su potencial de desarrollo. Rodríguez & Lechuga (2019) definen el desempeño laboral como el rendimiento de cada operario en su puesto de trabajo, considerando el papel que cumple y las metas asignadas en su puesto de trabajo.

Dolan et al. (2007) definen el desempeño laboral como un procedimiento para valorar los resultados que se generan como producto de la función que cumple el trabajador en su puesto de trabajo, esto mismo ayudará a mejorar su desempeño. Para Dolan el desempeño laboral contiene tres dimensiones que son: *conocimiento*; está referido a la calidad en términos de ser pulcros y precisos; tiene que ver también con la temporalidad de realizar las cosas y ser efectivos en el cumplimiento de las responsabilidades. *Organización*; tiene que ver con el liderazgo de la cabeza de la organización (Gerente, director, administrador, promotor, etc.) y su capacidad de influenciar positivamente en los demás, la organización es fundamental en una organización, sobre todo cuando está más vinculada a la actitud de cooperación y solidaridad con los compañeros de labores. Finalmente, la tercera dimensión es la

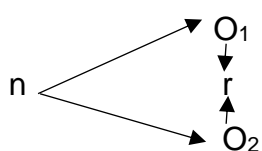
Responsabilidad; es el atributo que tiene toda persona para cumplir con sus labores o tareas siendo totalmente consientes, ser responsables es asumir las consecuencias de un acto bueno o malo.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

Este estudio corresponde al enfoque cuantitativo, está centrado en medidas numéricas, recolecta datos y los analiza respondiendo preguntas que se formulan al inicio de la investigación, presenta resultados en tablas de frecuencias, estadígrafos y contrasta hipótesis finalmente, estos estudios pueden ser medidos y cuantificables (Cabezas et al., 2018). El tipo de estudio es básico, dado que su único interés es teorizar los conocimientos, enriquecerlos y/o hasta modificarlos (Hernández et al., 2014). El diseño es no experimental dado que no se manipula ninguna variable, es decir; no se hace ningún tratamiento o seguimiento de las variables, es correlacional porque se van a correlacionar dos variables y de corte transeccional debido a que el recojo de datos se llevó a cabo en un solo momento (Bernal, 2010)

Esquema correlacional



Dónde:

n: Muestra

O₁: Observación de la V1

O₂: Observación de la V2

r : Correlación de las variables

3.2. Variables y operacionalización

Para definir conceptualmente una variable se debe tener en cuenta copiar al pie de la letra de la fuente de donde se obtuvo la información, es decir debe ser una cita textual corta. Con referencia a la definición operacional de una variable, esta debe ser definido por el propio investigador teniendo en cuenta la literatura que haya revisado, se debe incorporar los indicadores que mide la variable(Del Cid et al., 2011)

En relación a la variable resiliencia, los seres humanos resilientes se caracterizan por tener competencias y habilidades que suman para afrontar situaciones de adversidad. “Se podría decir que la resiliencia es una disposición global y general que incluye otras competencias y habilidades más específicas” (Salgado, 2012)

La variable resiliencia se medirá a través de la Escala de Likert construido por Wagnild y Young (1993). La escala contiene 25 ítems donde los participantes indican el grado de aprobación o desaprobación. Las dimensiones que se miden son cinco (Ecuanimidad: 1, 2, 3, 4; Satisfacción personal: 5, 6, 7 y 8; Sentirse bien solo: 9, 10 y 11; Confianza en sí mismo: 12, 13, 14, 15, 16, 17 y 18; Perseverancia: 19, 20, 21, 22, 23, 24 y 25). La calificación de los ítems está sobre la base de 7 puntos (Desde “estar en desacuerdo=1 hasta 7 “estar de acuerdo”)

La segunda variable, desempeño laboral, Chiavenato (2009) define el desempeño laboral como una valoración de su actuar en relación del oficio al que se dedica, tiene que ver con los resultados de su trabajo, con las competencias y destrezas en el momento de su labor. Es un proceso que juzga y estima las competencias de los individuos, pero con mayor énfasis al aporte que hace hacia una organización

La variable desempeño laboral será medido bajo dos dimensiones que son: *Factores actitudinales*; están referidos a elementos como *Disciplina, Actitud cooperativa, Iniciativa y Responsabilidad*. *Factores operativos*; están relacionados a los elementos vinculantes al trabajo que son: *Conocimiento del trabajo, Calidad, Cantidad, Exactitud, Trabajo en equipo y Liderazgo*. Se presenta un cuestionario con 27 ítems que mide desempeño docente con una escala de valoración desde Nunca=0 hasta siempre=3

3.3. Población, muestra y muestreo

Sánchez y Reyes (2006) definen a la población como el todo de la investigación, los elementos de la población deben y tienen una misma característica, una

misma peculiaridad, esto permitirá finalmente extrapolar los resultados del estudio. Cuando nos referimos a la muestra, estamos hablando de un subconjunto de la población, es preciso que esta muestra sea representativa. Para el caso de este estudio, la población está compuesta por 87 docentes de los niveles EBA, Técnico productivo y Superior, incluyendo el personal jerárquico, la muestra es de tipo probabilístico (Cabezas et al., 2018), es decir todos los elementos de la población tienen la misma condición y oportunidad para ser parte de la muestra; ésta estuvo conformada por 71 profesores del total de la población. Con respecto al muestreo, Gomez (2012) considera que es una estrategia que utiliza el investigador para elegir las unidades de la muestra con el fin de recabar la información pertinente para la investigación

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

La técnica es la etapa de operaciones junto a componentes prácticos, realizables, para ubicarlos en la categoría de los hechos, en cambio los instrumentos son soportes que ayudan a las técnicas a cumplir su finalidad (Baena, 2017;).

La técnica considerada para el recojo de información sobre las variables fue la encuesta, el instrumento que se utilizó fue el cuestionario. Se ejecutó dos cuestionarios el primero constó de 25 ítems con la escala de Likert construido por Wagnild y Young (1993). La calificación de los ítems está sobre la base de 7 puntos (Desde “estar en desacuerdo=1 hasta 7 “estar de acuerdo”).

El segundo cuestionario denominado desempeño laboral, se valoró mediante una escala de valoración desde nunca=0 hasta Siempre=3; este instrumento consta de 27 ítems y 2 dimensiones que son: Factores actitudinales y Factores operativos. En ambos casos se puede ejecutar de manera individual o grupal y no hay tiempo límite.

“El concepto de validez en investigación se refiere a lo que es verdadero o se acerca a la verdad” (Villasís et al., 2018, p. 23); para la validez de los

instrumentos que utilizamos para el recojo de información fueron validados por tres jueces expertos en la materia temática y metodológica.

Tabla 1

Validez del contenido por juicio de expertos de los instrumentos

N.º	Grado académico	Expertos	Resultado
1	Doctor	Pérez Saavedra Segundo Sigifredo	Aplicable
2	Doctor	Rodríguez Galán Darien Barramedo	Aplicable
3	Magister	Palma Delgadillo Jennyfer Marlene	Aplicable

Es considerado confiable un instrumento cuando repetidamente administrado arroja similares resultados, luego se dice que el instrumento es consistente (Navarro et al., 2017). Por otro lado, la fiabilidad se refiere a la exactitud de los puntajes conseguidos en un instrumento ejecutado varias veces (Medina et al., 2020)

Los instrumentos que se han utilizado para el recojo de información en este estudio fueron debidamente expuestos a una prueba piloto para determinar su fiabilidad, en ese sentido, en la Tabla 2 se observa los resultados del alfa de Cronbach $\alpha = 0.806$ y $\alpha = 0.835$ para ambos instrumentos respectivamente (Resiliencia y desempeño laboral); esto significa que la confiabilidad de los instrumentos es muy confiable.

Tabla 2

Estadísticas de fiabilidad de la variable Resiliencia

Variable	Alfa de Cronbach	N de elementos
Resiliencia	,806	25

3.5. Procedimientos

Los procedimientos establecidos para esta investigación parte desde la formulación de los objetivos, sin perder de vista dicho propósito se elaboró instrumentos para recoger información sobre las variables, luego de obtener buena fiabilidad y validez de los mismos se aplicó a los participantes de la muestra mediante formularios Google. Luego se organizaron y ordenaron los datos en una matriz data para realizar los procedimientos estadísticos descriptivos e inferenciales

3.6. Método de análisis de datos

Una vez ordenado y organizado la matriz data de nuestro estudio, procesamos el análisis estadístico descriptivo e inferencia mediante los softwares del SPSS v. 22, Jamovi y Jasp. Los resultados se presentaron en tablas de frecuencias, tablas de contingencia y figuras según corresponda el interés y los objetivos del estudio. Se halló la prueba de normalidad para hacer uso de las pruebas no paramétricas (rho de Spearman). Finalmente, se contrastó las hipótesis formuladas en el estudio presentándolas en tablas de doble entrada e interpretando los resultados.

3.7. Aspectos éticos

La siguiente investigación es considerada aspectos éticos, porque se respetó la privacidad de los docentes protegiendo sus datos de dichos encuestados. De los siguientes aspectos tenemos: la fiabilidad, la información recogida se utilizará específicamente para esta investigación, se les informo a cada uno de los docentes el estudio que se realizara, la encuesta fue echa a su voluntad.

La investigación se redactó teniendo en cuenta las normas internacionales APA versión 7 en inglés, se tuvo en cuenta también el Código de Ética del Psicólogo, cuyo artículo 79 que manifiesta que los investigadores tienen la responsabilidad de dar protección a los derechos de los participantes que sirvieron como

muestra. Por otro lado, se tomó en consideración el art. 10 del Código de Ética de UCV, que refiere la solicitud de consentimiento informado de los participantes que intervienen en el recojo de información. Cabe mencionar también que los instrumentos fueron totalmente anónimos.

IV. RESULTADOS

Resultados estadísticos descriptivos

Tabla 3

Frecuencia y porcentaje de los niveles con respecto a la variable resiliencia

		Frecuencia	Porcentaje
Resiliencia	Bajo	14	19,7
	Medio	31	43,7
	Alto	26	36,6
	Total	71	100,0

En la tabla 3 se observa que el 19,7% de los docentes encuestados se encuentran en un nivel bajo de resiliencia, el grueso de la población de estudio tiene un 43,7% que se ubica en el nivel medio de resiliencia y solo el 36,6% se encuentran en un nivel alto de resiliencia.

Tabla 4

Frecuencia y porcentaje de los niveles con respecto a las dimensiones de la resiliencia

Niveles	Ecuanimidad		Satisfacción personal		Sentirse bien solo		Confianza en sí mismo		Perseverancia	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Bajo	8	11,3	11	15,5	36	50,7	10	14,1	13	18,3
Medio	29	40,8	39	54,9	0	0	34	47,9	28	39,4
Alto	34	47,9	21	29,6	35	49,3	27	38,0	30	42,3
Total	71	100,0	71	100,0	71	100,0	71	100,0	71	100,0

En la table 4 se puede apreciar que el 47,9% de los docentes que participaron del estudio tienen un nivel alto de ecuanimidad, solo el 11,3% se ubican en un nivel

bajo y finalmente, el 40,8% se encuentran en un nivel medio. En cuanto a la dimensión *satisfacción personal* se observa que más de la mitad de la muestra (54,9%) se ubican en un nivel medio, solo el 29,6% llegan a tener un nivel alto. En la tercera dimensión denominado *sentirse bien solo* se observa que el 50,7% de los docentes están en un nivel bajo y el 49,3% alcanzan niveles altos de dicha dimensión. En la dimensión *confianza en sí mismo* la mayoría de los encuestados (47,9%) se ubican en un nivel medio y solo el 38% de ellos están en un nivel alto de confiar en sí mismo. En cuanto a la perseverancia, se observa que los docentes si son perseverantes en un 42,3%, se observa también, que el 18,3% y el 39,4% se encuentran en niveles bajo y medio respectivamente.

Tabla 5

Frecuencia y porcentaje de los niveles de la variable desempeño laboral

		Frecuencia	Porcentaje
Desempeño Laboral	Deficiente	24	33,8
	Regular	24	33,8
	Eficiente	23	32,4
	Total	71	100,0

La tabla 5 nos permite observar que los niveles de desempeño laboral de los docentes encuestados se encuentran distribuidos casi homogéneamente entre los niveles de deficiente, regular y eficiente (33,8%; 33,8%; 32,4%) respectivamente. Solo 23 docentes tienen un desempeño laboral eficiente.

Tabla 6

Frecuencia y porcentaje de los niveles de las dimensiones del desempeño laboral

Niveles	Factores Actitudinales		Factores Operativos	
	f	%	f	%
Deficiente	6	8,5	7	9,9
Regular	30	42,3	30	42,3
Eficiente	35	49,3	34	47,9
Total	71	100,0	71	100,0

Según la tabla 6, casi la mitad de los docentes que participaron en el estudio tienen un nivel eficiente en cuanto a los factores actitudinales y operativos (49,3%; 47,9%) respectivamente. Llama mucho la atención que las cifras porcentuales para el nivel regular son exactamente iguales (42,3%) para ambas dimensiones. Finalmente; los porcentajes del nivel deficiente son muy similares (8,5% y 9,9%) en ambas variables.

Resultados estadísticos inferenciales

Tabla 7

Prueba de normalidad

	Kolmogórov-Smirnov			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
RESILIENCIA	,084	71	,020*	,979	71	,278
DESEMPEÑO LABORAL	,127	71	,006	,942	71	,003

La tabla 7 nos permite afirmar que los datos de las variables resiliencia y desempeño laboral no siguen una distribución normal (Sig < 0.05). Por lo tanto, haremos uso de la estadística paramétrica y dentro de ella el coeficiente de correlación de Spearman. Además, cabe señalar que siendo nuestra muestra mayor a 50 datos, se utilizó la prueba de Kolmogórov-Smirnov.

Prueba de hipótesis

Hipótesis general

H₀: No existe relación significativa entre la resiliencia y el desempeño laboral de los docentes de una Institución Educativa Pública de Ate, 2021

H_a: Existe una relación significativa entre la resiliencia y el desempeño laboral de los docentes de una Institución Educativa Pública de Ate, 2021

Tabla 8*Prueba de hipótesis entre resiliencia y desempeño laboral*

		DESEMPEÑO		
		RESILIENCIA	LABORAL	
Rho de Spearman	RESILIENCIA	Coeficiente de correlación	1,000	,593*
		Sig. (bilateral)	.	,003
		N	71	71
	DESEMPEÑO LABORAL	Coeficiente de correlación	,593*	1,000
		Sig. (bilateral)	,003	.
		N	71	71

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

Los resultados de la tabla 8 permiten confirmar la hipótesis del investigador (sig. < 0,05) con un coeficiente de correlación de rho=0,593. Por lo tanto, se concluye: Existe una relación significativa (positiva media) entre la resiliencia y el desempeño laboral de los docentes de una Institución Educativa Pública de Ate, 2021

Hipótesis específicas

H₀: No existe relación significativa entre las dimensiones de la resiliencia con el desempeño laboral de los docentes de una Institución Educativa Pública de Ate, 2021.

H_a: Existe una relación significativa entre las dimensiones de la resiliencia con el desempeño laboral de los docentes de una Institución Educativa Pública de Ate, 2021.

Tabla 9*Prueba de hipótesis entre las dimensiones de la resiliencia y desempeño laboral*

Prueba	Dimensiones	Desempeño Laboral
Rho de Spearman		Coeficiente de correlación
	Ecuanimidad	Sig. (bilateral)
		N
	Satisfacción personal	Coeficiente de correlación
		Sig. (bilateral)
		N

	N	71
	Coeficiente de correlación	,365**
Sentirse bien solo	Sig. (bilateral)	0.000
	N	71
	Coeficiente de correlación	,272**
Confianza en sí mismo	Sig. (bilateral)	0.000
	N	71
Perseverancia	Coeficiente de correlación	,372**
	Sig. (bilateral)	0.000
	N	71

Los resultados de la tabla 9 nos permiten confirmar la correlación que existe entre las dimensiones de la resiliencia y la variable desempeño laboral. Para la dimensión ecuanimidad se confirma que existe una correlación positiva débil con el desempeño laboral ($\rho=0,481$; $\text{sig.}<0,05$). También se observa que existe una correlación significativa entre la *satisfacción personal* y el *desempeño laboral* ($\rho=0,435$; $\text{sig.}<0,05$). De la misma forma se confirma una correlación débil entre la dimensión *sentirse bien solo* y el *desempeño laboral* ($\rho=0,365$; $\text{sig.}<0,05$). En cuanto a la *confianza en si mismo* y el *desempeño laboral*, se encontró una correlación muy baja ($\rho=0,272$; $\text{sig.} < 0,05$). Finalmente, se encontró una correlación baja entre *la perseverancia* y el *desempeño laboral* ($\rho=0,372$, $\text{sig.}<0,05$)

V. DISCUSIÓN

La presente investigación tuvo como propósito determinar la relación que existe entre resiliencia y desempeño laboral de profesores de las instituciones educativas públicas de Ate. Del mismo modo los objetivos específicos fueron establecer la relación que existe entre las dimensiones de la resiliencia y el desempeño laboral. El estudio corresponde a un enfoque cuantitativo, es de tipo básico y tiene un diseño no experimental. Como en toda investigación, se ha tenido ciertas limitaciones, en este caso, la pandemia del coronavirus Covid-19 ha sido una limitante para el recojo de información, se ha superado esta dificultad con cierta limitación a través del

recojo de información en línea mediante el formulario de Google Drive. Los participantes a pesar que fueron sensibilizados y motivados con el propósito de este estudio, no siempre estuvieron contestando con honestidad a los cuestionarios, por otro lado, se ha podido evidenciar cierto desinterés por contestar los mismos; asumimos que se trata por causales de disposición de tiempo y otras responsabilidades. Consideramos que estas limitaciones surten efecto en las correlaciones bajas y medias que hemos hallado, sabido es que, cuando la muestra es mayor siempre será mejor para las correlaciones.

Los instrumentos utilizados fueron elaborados teniendo en cuenta las características de la muestra y su contexto, en ese sentido, estos fueron pasados por una prueba piloto cuya fiabilidad fueron de 0,806 y 0,835 respectivamente para las variables resiliencia y compromiso laboral. Con respecto a la validez, estos fueron validados por tres jueces expertos en la temática y metodología de la investigación dando su visto bueno en todos los criterios.

Los resultados estadísticos descriptivos dan cuenta que solo el 36,6% (26) de los docentes encuestados se encuentran en un nivel alto de resiliencia; se ha reportado también que solo un 32,4% (23) de los encuestados tienen un nivel eficiente de desempeño laboral. Estos resultados tienen cierta similitud con los hallados por Moya y Lora (2018), quienes reportaron que el 65% de los encuestados estaban estresados y que esto se debía a niveles bajos de resiliencia, hallaron también la implicancia de la resiliencia como fundamental para hacerle frente al estrés de los educadores. Por otro lado, González (2019) desarrolló un estudio en la ciudad de Guayaquil sobre el clima laboral y desempeño docente y encontró que el 52% de los docentes se encuentran en niveles favorables de desempeño; estos resultados no difieren mucho de nuestros resultados, sin embargo consideramos que no es una cifra alentadora. Finalmente, Inga y Zapata (2018) encontraron en su estudio sobre la resiliencia y el desempeño laboral, un 77% de los encuestados casi siempre afrontan los problemas que se les presentan, es decir, tienen buena capacidad de resiliencia. Sin embargo, existe un 4% que tienen dificultades al sobrellevar las dificultades. Estos resultados difieren mucho de los hallazgos de nuestro estudio.

Los resultados de la hipótesis general muestran que existe una correlación significativa (positiva media) entre las variables resiliencia y desempeño laboral. Estos resultados son avalados por Inga y Zapata (2018) quienes encontraron una correlación baja moderada entre la resiliencia y el desempeño laboral, de la misma forma Ayllón (2016) reportó una correlación significativa entre las variables resiliencia y desempeño laboral. Otro estudio con cifras estadística muy parecido al nuestro es el desarrollado en la ciudad del Cuzco por Carreon (2019), el autor reporta una correlación significativa y moderada ($\rho = 0.55$) entre los niveles de resiliencia y la productividad laboral de los trabajadores. Finalmente, otro estudio desarrollado por Yaya (2021) en Lima metropolitana sobre la resiliencia y el desempeño laboral dan cuenta de resultados muy similares a nuestro estudio. El autor llegó a la conclusión que existe relación de dichas variables con un coeficiente de correlación de 0,639 con un nivel de significancia de $\alpha = 0.05$.

Con respecto a los objetivos específicos del estudio, los resultados nos permiten confirmar la correlación que existe entre las dimensiones de la resiliencia y la variable desempeño laboral.

Para la primera hipótesis específica, se confirma que existe una correlación positiva débil entre la dimensión *ecuanimidad* con el desempeño laboral. Estos resultados son muy similares a los reportes de Morgan (2018), el autor halló el valor de $R^2 = 0,38$ lo que significa que el 38% del desempeño laboral es explicada por la *ecuanimidad*.

En cuanto a la segunda hipótesis específica, también se observa que existe una correlación significativa entre la *satisfacción personal* y el *desempeño laboral*. De igual forma Morgan (2018), halló resultados similares, así para la *satisfacción personal* encontró un $R^2 = 0,39$, lo cual expresa que solo el 39% del desempeño es explicada por la *satisfacción personal*.

De la misma forma para la tercera hipótesis específica, se confirma una correlación débil entre la dimensión *sentirse bien solo* y el *desempeño laboral*. En esa misma línea, Morgan (2018) encontró resultados similares, en cuanto a la

dimensión sentirse *bien solo* halló un valor de R^2 de 0,32, lo que expresa que solo el 32% del desempeño es explicado por la dimensión *sentirse bien solo*.

Para la cuarta hipótesis específica, se encontró una correlación muy baja entre la *confianza en sí mismo* y el *desempeño laboral*. Morgan (2018) tuvo hallazgos similares a nuestro estudio, así, para la dimensión *confianza en sí mismo* el valor de R^2 fue 0,67 lo cual significa que el 67% del desempeño laboral es explicada *por la confianza en sí mismo*.

Finalmente, en cuanto a la quinta hipótesis específica, se encontró una correlación baja entre *la perseverancia* y el *desempeño laboral*. Morgan (2018) encontró resultados que validan nuestros resultados, así, se tiene el valor de R^2 de 0,60, esto significa que más de la mitad de la variabilidad del desempeño laboral es explicada por la *perseverancia*

VI. CONCLUSIONES

Primera:

Los resultados nos permiten confirmar la hipótesis del investigador (sig. < 0,05) con un coeficiente de correlación de rho=0,593. Por lo tanto, se concluye: Existe una relación significativa (positiva media) entre la resiliencia y desempeño laboral en docentes de las Instituciones Educativas Públicas de Ate, 2021.

Segunda:

En cuanto al primer objetivo específico, se halló según la prueba de Rho de Spearman ($r=0,481$) a un nivel de significancia (sig.<0,05). En tal sentido, se afirma que existe una correlación positiva débil entre la *ecuanimidad* se y el desempeño laboral en docentes de las Instituciones Educativas Públicas de Ate, 2021.

Tercera:

Con referencia al segundo objetivo específico, se halló según la prueba de Rho de Spearman ($r=0,435$) a un nivel de significancia ($\text{sig.}<0,05$). En tal sentido, se afirma que existe una correlación positiva débil entre la *satisfacción personal* y desempeño laboral en docentes de las Instituciones Educativas Públicas de Ate, 2021.

Cuarta:

Para el tercer objetivo específico, se halló según la prueba de Rho de Spearman ($r=0,365$) a un nivel de significancia ($\text{sig.}<0,05$). Por lo tanto, se afirma que existe una correlación positiva débil entre el *sentirse bien solo* y el desempeño laboral en docentes de las Instituciones Educativas Públicas de Ate, 2021.

Quinta:

Para el cuarto objetivo específico, se halló según la prueba de Rho de Spearman ($r=0,272$) a un nivel de significancia ($\text{sig.}<0,05$). Por lo tanto, se afirma que existe una correlación muy baja entre *confianza en sí mismo* y el desempeño laboral en docentes de las Instituciones Educativas Públicas de Ate, 2021.

Sexta:

Finalmente, para el objetivo específico 5, se encontró según la prueba de Rho de Spearman ($r=0,372$) a un nivel de significancia ($\text{sig.}<0,05$). Por lo tanto, se afirma que existe una correlación baja entre la perseverancia y el desempeño laboral en docentes de las Instituciones Educativas Públicas de Ate, 2021.

VII. RECOMENDACIONES

Primera:

Los resultados estadísticos descriptivos de la variable Resiliencia, específicamente de la dimensión *sentirse bien solo* nos permiten visualizar que más de la mitad de los docentes encuestados (50,7%) no se sienten bien estando solos. En tal sentido, se recomienda a los directivos de la institución educativa implementar talleres vivenciales sobre resiliencia y dentro de ello específicamente sobre la problemática de los docentes el hecho sentirse mal cuando se encuentran solos.

Segunda:

En cuanto al desempeño laboral de los docentes encuestados, un 67,6% de los docentes se encuentran en los niveles deficiente y regular. Es preocupante estas cifras toda vez que refleja la labor del docente, existe deficiencias en su trabajo. Ante esta problemática, se recomienda a los directivos implementar capacitaciones que ayuden en la didáctica y metodología del docente.

Tercera:

Se recomienda a la comunidad académica profundizar este tipo de estudios, sabido es que cualquier ser humano que no tenga capacidades mínimas de resiliencia, difícilmente se desempeñará exitosamente no solamente en el ámbito laboral, sino también en el ámbito personal y familiar.

REFERENCIAS

- Alvarado, S. (2018). *Resiliencia en el manejo de estrés laboral en los colaboradores del área administrativa y operativa técnica de un ingenio de la costa sur* [Universidad Rafael Landover].
<http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesisjcem/2015/05/43/Alvarado-Sara.pdf>
- Álvarez, B., Alfonso, D., & Indacochea, B. (2018). El desempeño laboral: un problema social de la ciencia. *Didasc@lia: Didáctica y Educación*, 9(2), 147–158.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6596591&info=resumen&idoma=SPA>
- Ávila, B., Carbonell, C., & Salas, R. (2021). Resiliencia y desempeño docente en tiempo de pandemia en instituciones educativas de secundaria peruana. *Revista Arbitrada Interdisciplinaria Koinonía*, 6(12), 467–480.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8019931&info=resumen&idoma=ENG>
- Ayllón, M. (2019). *Resiliencia y desempeño laboral en los trabajadores administrativos de la universidad autónoma de Ica, 2016* [Tesis de Maestría].
<http://repositorio.autonomadeica.edu.pe/handle/autonomadeica/480>
- Baena, G. (2017). *Metodología de la investigación* (3º ed.). Grupo editorial patria.
- Bernal, C. (2010). *Metodología de la investigación* (2a ed.).
<http://booksmedicos.org>
- Cabezas, E., Andrade, D., & Torres, J. (2018). *Introducción a la metodología de la investigación científica*. Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE.
- Carreon, A. (2019). La resiliencia y su impacto en la productividad laboral de los trabajadores administrativos del Área de Gestión Pedagógica de la Dirección Regional de Educación Cusco 2018 [Universidad Cesar Vallejo]. In *Repositorio Institucional - UCV*.
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/38382>
- Chavez, M., & Henriquez, E. (2019). *La gestión del conocimiento y su relación con el desempeño laboral de los docentes en las Instituciones Educativas Fiscales de la zona 8 del Ecuador, 2019*. [Universidad Politécnica Salesiana].
<http://dspace.ups.edu.ec/handle/123456789/19092>

- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del talento humano* (3.º ed.). México.
[http://104.207.147.154:8080/bitstream/54000/1143/1/Chiavenato-Talento humano 3ra ed.pdf](http://104.207.147.154:8080/bitstream/54000/1143/1/Chiavenato-Talento%20humano%203ra%20ed.pdf)
- Chiavenato, I. (2011). *Administración de los recursos humanos, el capital humano de las organizaciones* (8.º ed.). México. shorturl.at/bmpqL
- Del cid, A., Mendez, R., & Sandoval, F. (2011). *Investigación. Fundamentos y metodología* (2a ed.).
- Díaz, C. (2017). Resiliencia y satisfacción laboral en profesores de colegios municipales y particulares subvencionados de la comuna de Machalí. *Estudios Pedagógicos (Valdivia)*, 43(1), 75–86. <https://doi.org/10.4067/S0718-07052017000100005>
- Dolan, L., Valle, R., Jackson, S., & Schuler, R. (2007). *Gestión de recursos humanos: Cómo atraer, retener y desarrollar con éxito el capital humano en tiempos de transformación* (3.º ed.).
- Fiorentino, M. (2008). La construcción de la resiliencia en el mejoramiento de la calidad de vida y la salud. *Suma Psicológica*, 15(1), 95–114.
<https://doi.org/10.14349/sumapsi2008.18>
- Fontal, J. (2020). *Relación entre la ruptura del contrato psicológico y satisfacción laboral con el desempeño laboral en docentes* [Universidad Católica de Colombia].
[https://repository.ucatolica.edu.co/bitstream/10983/25176/1/trabajo grado - JDFA.pdf](https://repository.ucatolica.edu.co/bitstream/10983/25176/1/trabajo%20grado%20-%20JDFA.pdf)
- Forján, R., & Morelato, G. (2018). Estudio comparativo de factores de resiliencia en docentes de contextos socialmente vulnerables. *PSICOGENTE*, 21(40).
<https://doi.org/10.17081/psico.21.40.3075>
- Franco, L. (2020). Directivos docentes resilientes. *Revista Oratores*, 3(13), 51–84.
<https://doi.org/10.37594/ORATORES.N13.413>
- Gomez, S. (2012). *Metodología de la investigación*. Primera edición. México.
- González, M. (2019). *Evaluación del clima laboral y su incidencia en el desempeño de los docentes en las unidades educativas privadas de la ciudad de Guayaquil* [Tesis de Maestría].
<http://repositorio.ucsg.edu.ec/handle/3317/13190>
- Guerra, J. (2010). *Niveles de resiliencia en docentes de inicial, primaria y*

- secundaria de la Región Callao* [Universidad San Ignacio de Loyola].
<http://repositorio.usil.edu.pe/handle/123456789/1184>
- Guerra, J. (2013). Construcción, validez y confiabilidad de la Escala de Resiliencia Docente. *Propósitos y Representaciones*, 1(1), 59–86.
<https://doi.org/10.20511/PYR2013.V1N1.7>
- Hernandez, R., Fernandez, C., & Baptista, M. (2014). *Metodología de la investigación*. <https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>
- Holly, K. (2021). Teachers Take Charge of Their Resilience Through Self-Study. *Journal of Higher Education Theory and Practice*, 21(8), 44–50.
<https://doi.org/10.33423/JHETP.V21I8.4504>
- Huamani, L., & Mamani, J. (2017). *Satisfacción laboral y capacidad de resiliencia en enfermeras de centro quirurgico hospital regional Honorio Delgado Espinoza Arequiopa 2017*.
<http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/UNSA/2735>
- Inga, K., & Zapata, K. (2018). *Resiliencia y desempeño laboral en los colaboradores de la empresa Estilos Sociedad de Responsabilidad Limitada Huancayo – 2018* [Universidad Peruana Los Andes].
<https://repositorio.upla.edu.pe/handle/20.500.12848/2465>
- Medina, M. del R., Verdejo, A., Medina, M. del R., & Verdejo, A. (2020). Validez y confiabilidad en la evaluación del aprendizaje mediante las metodologías activas. *ALTERIDAD. Revista de Educación*, 15(2), 270–284.
<https://doi.org/10.17163/ALT.V15N2.2020.10>
- Morgan, J. (2018). La resiliencia y su relación con el desempeño laboral. *Revista Fidélitas*, 6(3), 11–22. https://doi.org/10.46450/revista_fidelitas.v6i1.1
- Moya, A., & Lora, S. (2018). *Resiliencia en la práctica pedagógica: posibilidad de mejorar los ambientes académicos de los docentes 1278 que laboran en las instituciones educativas de la zona urbana del banco magdalena 2016-2017* [Universidad de la Costa]. <https://repositorio.cuc.edu.co/handle/11323/78>
- Navarro, E., Jimenez, E., Rappoport, S., & Thoilliez, B. (2017). *Fundamentos de la investigación y la innovación educativa*. https://www.unir.net/wp-content/uploads/2017/04/Investigacion_innovacion.pdf
- Parra, R. (2011). Liderazgo transformacional del director y desempeño laboral de

- los docentes. *Revista Científica Digital Del Centro de Investigación y Estudios Gerenciales*, 2, 54–72. <https://bit.ly/39RzvIR>
- Pereyra, M. (2020). La resiliencia. *Crecer Desde La Adversidad*, 10, 29–30. <http://files.cer-lacandelaria.webnode.es/200000375-c2ecbc4732/CRECER Y ADVERSIDAD LA RESILIENCIA.pdf>
- Robles, P. (2009). Evaluación del Desempeño Laboral. *Upiicsa*, 7(2), 50–59. https://www.academia.edu/15107796/Evaluación_del_Desempeño_Laboral?auto=download
- Rodriguez, A. (2019). Resiliencia. *Revista Psicológica*, 1(23), 291–302.
- Rodríguez, K., & Lechuga, J. (2019). Desempeño laboral de los docentes de la Institución Universitaria ITSA. *Revista EAN*, 87, 79–101. <https://doi.org/10.21158/01208160.N87.2019.2452>
- Rodriguez, S. (2021). *Competencias digitales y desempeño laboral desde la perspectiva del docente en las IIEE N°100 y N°20391, Huaral, 2021* [Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/68282>
- Román, F., Forés, A., Calandri, I., Gautreaux, R., Antúnez, A., Ordehi, D., Calle, L., Poenitz, V., Pérez, K. L. C., Torresi, S., Barcelo, E., Conejo, M., Ponnet, V., & Allegri, R. (2020). Resiliencia de docentes en distanciamiento social preventivo obligatorio durante la pandemia de COVID-19. *Journal of Neuroeducation*, 1(1), 76–87. <https://doi.org/10.1344/JONED.V111.31727>
- Saavedra, E., & Villalta, M. (2008). Medición de las características resilientes: un estudio comparativo en personas entre 15 y 65 años. *Liberabit*, 14(14), 32–40. http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1729-48272008000100005&lng=es&nrm=iso&tlng=es
- Salgado, C. (2012). Medición de la resiliencia en adolescentes y adultos. *Temática Psicológica*, 8(8), 21–27. <https://doi.org/10.33539/TEMATPSICOL.2012.N8.847>
- Sanchez, H., & Reyes, C. (2006). *Metodología y diseño en la investigación científica*. Editorial San Marcos. Lima-Perú.
- Sanchez, P. (2020). Evaluación del desempeño laboral y su importancia en las organizaciones. In *Gerencie*. <https://www.gerencie.com/la-evaluacion-del-desempeno-laboral-y-su-importancia-en-las-organizaciones.html>

- Santos, R. (2013). Levantarse y luchar Cómo superar la adversidad con la resiliencia. In *Conecta*. Madrid. <https://www.amazon.com/-/es/Rafaela-Santos/dp/841543152X?asin=B00CP8ZMIA&revisionId=f7dc0068&format=1&depth=1>
- Segovia-Quesada, S., Fuster-Guillén, D., Ocaña-Fernández, Y., Segovia-Quesada, S., Fuster-Guillén, D., & Ocaña-Fernández, Y. (2020). Resiliencia del docente en situaciones de enseñanza y aprendizaje en escuelas rurales de Perú. *Revista Electrónica Educare*, 24(2), 411–436. <https://doi.org/10.15359/REE.24-2.20>
- Toapanta, V., Gómez, R., & Vera, R. (2020). Clima organizacional y desempeño laboral de los docentes de las instituciones educativas grado bachiller: caso Colegio Quito. *Revista Conrado*, 16(S 1), 150–156. <https://conrado.ucf.edu.cu/index.php/conrado/article/view/1535>
- Uriarte, J. (2005). La resiliencia. Una nueva perspectiva en psicopatología del desarrollo. *Revista de Psicodidáctica*, 10(2), 61–79.
- Uriarte, J. (2006). Construir la resiliencia en la Escuela. *Revista de Psicodidactica*, 11(1), 7–24. <https://redined.educacion.gob.es/xmlui/handle/11162/45346>
- Vargas, R. (2021). Clima organizacional y desempeño laboral en la institución educativa José Faustino Sánchez Carrión, Pacayzapa, San Martín - 2021. *Repositorio Institucional - UCV*. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/67036>
- Villasís, M., Márquez, H., Zurita, J. N., Miranda, G., Escamilla, A., Villasís, M. Á., Márquez, H., Zurita, J. N., Miranda, G., & Escamilla, A. (2018). El protocolo de investigación VII. Validez y confiabilidad de las mediciones. *Revista Alergia México*, 65(4), 414–421. <https://doi.org/10.29262/RAM.V65I4.560>
- Wang, Y. (2021). Building Teachers' Resilience: Practical Applications for Teacher Education of China. *Frontiers in Psychology*, 12(3), 1–9. <https://doi.org/10.3389/FPSYG.2021.738606>
- Yaya, M. (2021). Clima organizacional y desempeño laboral en una sede de Unidad de Gestión Educativa Local de la jurisdicción de Lima Metropolitana [Universidad César Vallejo]. In *Repositorio Institucional - UCV*. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/68318>

ANEXOS 1

Matriz de consistencia

Título: La resiliencia y desempeño laboral en docentes de las instituciones educativas del distrito de Ate, Lima, 2021

PROBLEMA	OBJETIVO	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES				
Problema general	Objetivo general	Hipótesis general	Variable 1: Resiliencia				
¿Cómo se relaciona la resiliencia con el desempeño laboral en docentes de las instituciones públicas de ATE, 2021?	Determinar la relación que existe entre la resiliencia y desempeño laboral en docentes de las Instituciones Educativas Públicas de Ate, 2021	Existe una relación significativa entre la resiliencia y el desempeño laboral en docentes de las Instituciones Educativas Públicas de Ate, 2021	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escalas	Niveles y rangos
			Ecuanimidad	Habilidad experiencia tranquilidad	1, 2 3, 4	Escala de Likert	
			Satisfacción personal	Metas humor Autoestima	5,6 7,8		
Problemas específicos	Objetivos específicos	Hipótesis específicas					
¿Cómo se relaciona las dimensiones de la resiliencia con el desempeño laboral en docentes de las Instituciones Educativas Públicas de Ate, 2021?	Determinar la relación que existe entre las dimensiones de la resiliencia con el desempeño laboral en docentes de las Instituciones Educativas Públicas de Ate, 2021.	Existe una relación significativa entre las dimensiones de la resiliencia con el desempeño laboral de en docentes de las Instituciones Educativas Públicas de Ate, 2021.	Sentirse bien solo	Comprensión Libertad	9,10 11	(1) Totalmente en Desacuerdo (2) En Desacuerdo Parcialmente (3) en Desacuerdo (4) Indiferente (5) Parcialmente de Acuerdo (6) De Acuerdo (7) Totalmente de Acuerdo	(1) Alta (155-163) (2) Media (148-154) (3) Baja (141-147)
¿Cómo se relaciona ecuanimidad y la resiliencia en docentes de las instituciones educativas públicas de ATE, 2021?	Determinar la relación que existe entre ecuanimidad y la resiliencia en docentes de las instituciones	Existe una relación significativa entre ecuanimidad y la resiliencia en docentes de las instituciones	Confianza en sí mismo	Decisión Capacidad Fuerza	12, 13 14, 15 16,17,18		

¿Cómo se relaciona satisfacción personal y la resiliencia en docentes de las instituciones educativas públicas de ATE, 2021?	educativas públicas de ATE, 2021. Determinar la relación que existe entre satisfacción personal y la resiliencia en docentes de las instituciones educativas públicas de ATE, 2021.	educativas públicas de ATE, 2021. Existe una relación significativa entre satisfacción personal y la resiliencia en docentes de las instituciones educativas públicas de ATE, 2021.	Perseverancia	Persistencia Confianza Autodisciplina	19,20 21,22 23, 24 25		
¿Cómo se relaciona sentirse bien solo y la resiliencia en docentes de las instituciones educativas públicas de ATE, 2021?	Determinar la relación que existe entre sentirse bien y la resiliencia en docentes de las instituciones educativas públicas de ATE, 2021.	Existe una relaciona significativa entre sentirse bien solo y la resiliencia en docentes de las instituciones educativas públicas de ATE, 2021.	Variable 2: desempeño laboral				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escalas	Niveles y rangos
			Factores actitudinales	Disciplina Actitud cooperativa Iniciativa Responsabilidad	1,13	Escala de ikert (0) Nunca (1) Algunas veces (2) Frecuentemente (3) Siempre	Eficiente (75-80) Regular (71-74) Deficiente (67-70)
¿Cómo se relaciona confianza en sí mismo y la resiliencia en docentes de las instituciones educativas públicas de ATE, 2021?	Determinar la relaciona que existe entre confianza en sí mismo y la resiliencia en docentes de las instituciones educativas públicas de ATE, 2021.	Existe una relaciona significativa entre confianza en sí mismo y la resiliencia en docentes de las instituciones educativas públicas de ATE, 2021.	Factores operativos	Conocimiento del trabajo Calidad Trabajo en equipo Liderazgo	14,27		
¿Cómo se relaciona perseverancia y la resiliencia en docentes de las instituciones educativas públicas de ATE, 2021?	Determinar la relaciona que existe entre perseverancia y la resiliencia en docentes de las instituciones educativas públicas de ATE, 2021.	Existe una relaciona significativa entre perseverancia y la resiliencia en docentes de las instituciones educativas públicas de ATE, 2021.					

Nivel – diseño de investigación	Población y muestra			Técnicas e instrumentos	Estadística a utilizar
<ul style="list-style-type: none"> • Nivel: Es correlacional • Método: Hipotético – deductivo • Enfoque: Es de enfoque cuantitativo • Diseño: Es no experimental 	<p>Población: La población está constituida por 87 docentes de las Instituciones de Ate</p> <p>Tipo de muestra:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Tipo probabilístico 			<ul style="list-style-type: none"> • Técnica: La técnica empleada fue la encuesta • Instrumentos: El instrumento fue el cuestionario para ambas variables 	<p>DESCRIPTIVA: Tablas de frecuencia, tablas de contingencia y figuras</p> <p>INFERENCIAL: Para el análisis estadístico se utilizó la prueba estadística de coeficiente de correlación de Rho Spearman para establecer relación entre las dos variables de estudio: Resiliencia y desempeño laboral</p>

Anexo 2.

Operacionalización de la variable 1: Resiliencia

Dimensiones	indicadores	ítems	Niveles y rangos	Niveles y rangos V1
Ecuanimidad	-Habilidad -experiencia -tranquilidad	1, 2, 3 y 4	Alta (25-28) Media (21-24) Baja (17-20)	Alta (155-163) Media (148-154) Baja (141-147)
Satisfacción personal	-Metas -humor -Autoestima	5, 6, 7 y 8	Alta (26-28) Media (22-25) Baja (18-21)	
Sentirse bien solo	-Comprensión -Libertad	9, 10 y 11	Alta (19-21) Media (17-18) Baja (15-16)	
Confianza en sí mismo	-Decisión -Capacidad -Fuerza	12, 13, 14, 15, 16, 17 y 18	Alta (45-49) Media (40-44) Baja (36-39)	
Perseverancia	-Persistencia -Confianza -Autodisciplina	19, 20, 21, 22, 23, 24 y 25	Alta (44-48) Media (39-43) Baja (35-38)	

Operacionalización de la variable 2: Desempeño laboral

Dimensiones	indicadores	ítems	Niveles	Rangos	
Factores actitudinales	Disciplina	1-13	Nunca: 0 Algunas veces: 1 frecuentemente: 2 Siempre: 3	Eficiente (36-39)	Eficiente (75-80) Regular (71-74) Deficiente (67-70)
	Actitud cooperativa			Regular (32-35)	
	Iniciativa			Deficiente (28-31)	
	Responsabilidad				
Factores operativos	Conocimiento del trabajo	14-27	Nunca: 0 Algunas veces: 1 frecuentemente: 2 Siempre: 3	Eficiente (38-42)	Eficiente (75-80) Regular (71-74) Deficiente (67-70)
	Calidad			Regular (34-37)	
	Trabajo en equipo			Deficiente (30-33)	
	Liderazgo				

CUESTIONARIO N° 02

INSTRUCCIONES: Lea y siga las instrucciones detenidamente sobre las preguntas de desempeño laboral y marque con “x” la respuesta que crea más conveniente.

Nunca: 0 Algunas veces: 1 frecuentemente: 2 Siempre: 3

		0	1	2	3
	Dimensión: Factores actitudinales				
1	Sigo las normas para desarrollar una sesión de clases				
2	Entrego las evaluaciones a los estudiantes en el tiempo previsto				
3	Realizo las labores de acuerdo a lo planificado				
4	soy amable y respetuoso con los estudiantes y colegas de trabajo				
5	Fomento entre mis estudiantes el trabajo cooperativo				
6	Evito los conflictos dentro del equipo de trabajo				
7	Realizo sugerencias durante el trabajo colegiado				
8	Escucho la opinión de los demás				
9	Propongo nuevas ideas para mejorar los procesos de enseñanza aprendizaje				
10	Propongo soluciones prácticas para los problemas de disciplina en la escuela				
11	Tengo gran capacidad para resolver problemas y anticiparse a los conflictos.				
12	Asumo las consecuencias de las actividades realizadas en mi trabajo.				
13	Soy persistente hasta lograr el aprendizaje significa en los estudiantes				
14	Aplico las teorías educativas para diseñar mi sesión de aprendizaje				
15	Tengo en cuenta las directivas de la institución para elaborar mis unidades de aprendizaje				
16	Tomo en cuenta las estrategias didácticas para promover el aprendizaje a mis estudiantes				
17	El esfuerzo que realizo va acorde con los objetivos de la institución educativa				
18	Realizo bien mi trabajo y tareas relacionadas con el puesto que desempeño				
19	Selecciono buenos recursos interactivos para desarrollar mis sesiones virtuales				
20	Requiero de acompañamiento frecuente en los trabajos que realizo				
21	Soy competente en el trabajo que realizo				
22	Soy cortés y educado en el trato hacia los demás				
23	Hago mi trabajo lo mejor posible				
24	Muestro una actitud positiva para integrarse al equipo de trabajo				
25	Me identifico fácilmente con los objetivos del equipo de trabajo.				
26	Apoyo los programas de mejoramiento de la institución educativa				
27	Me considero un líder dentro de la institución educativa				

Anexo 4

Ficha técnica de los instrumentos

Ficha técnica del instrumento para medir la variable Resiliencia

Denominación	Cuestionario de Resiliencia
Autor	Salgado
Año	2012
Administración	Individual y/o colectivo
Objetivo	Determinar los niveles de Resiliencia
Lugar	Las Instituciones educativas de ATE
Tiempo de duración	20 minutos
Nivel de medición	Escala de Likert

Descripción del instrumento:

El cuestionario de resiliencia consta de 25 ítems para la aplicación del instrumento, teniendo en cuenta las definiciones de las dimensiones del presente trabajo de investigación, las cuales son: ecuanimidad, Satisfacción personal, Sentirse bien solo, confianza en sí mismo y perseverancia.

. Con esto se busca determinar los niveles de resiliencia de los docentes.

Ficha técnica del instrumento para medir la variable desempeño laboral

Denominación	Cuestionario de desempeño laboral
Autor	Chiavenato
Año	2009
Administración	Individual y/o colectivo
Objetivo	Determinar los niveles de desempeño laboral
Lugar	Las Instituciones educativas de ATE
Tiempo de duración	20 minutos
Nivel de medición	Escala de Likert

Descripción del instrumento:

El cuestionario de desempeño laboral consta de 27 ítems para la aplicación del instrumento, teniendo en cuenta las definiciones de las dimensiones del presente trabajo de investigación, las cuales son: Factores actitudinales, factores operativos
Con esto se busca determinar los niveles de desempeño laboral de los docentes.

Anexo 5

Validez de los instrumentos

Experto 1. Certificado de validez

16	La confianza en mí mismo(a) me permite atravesar momentos difíciles.	x		x		x	
17	En una emergencia soy alguien en quien pueden confiar.	x		x		x	
18	Tengo suficiente energía para lo que debo hacer.	x		x		x	
	DIMENSIÓN 4: Perseverancia	Si	No	Si	No	Si	No
19	Suelo realizar lo que planifico	x		x		x	
20	Soy capaz resolver mis problemas	x		x		x	
21	Para mí es importante mantenerme interesado(a) en algo	x		x		x	
22	Puedo superar las dificultades porque anteriormente he experimentado situaciones similares	x		x		x	
23	Soy autodisciplinado(a).	x		x		x	
24	A veces me obligo a hacer cosas me gusten o no.	x		x		x	
25	Cuando estoy en una situación difícil, generalmente encuentro una salida.	x		x		x	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si tiene suficiencia el instrumento

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador. Dr.: Darién Barramedo Rodríguez Galán DNI: 20044257

Especialidad del validador: Metodología de la investigación

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

19 de octubre del 2021



Firma del Experto Informante
DNI: 20044257

Experto 2. Certificado de validez

16	La confianza en mí mismo(a) me permite atravesar momentos difíciles.	x		x		x	
17	En una emergencia soy alguien en quien pueden confiar.	x		x		x	
18	Tengo suficiente energía para lo que debo hacer.	x		x		x	
	DIMENSION 4: Perseverancia	Si	No	Si	No	Si	No
19	Suelo realizar lo que planifico	x		x		x	
20	Soy capaz resolver mis problemas	x		x		x	
21	Para mí es importante mantenerme interesado(a) en algo	x		x		x	
22	Puedo superar las dificultades porque anteriormente he experimentado situaciones similares	x		x		x	
23	Soy autodisciplinado(a).	x		x		x	
24	A veces me obligo a hacer cosas me gusten o no.	x		x		x	
25	Cuando estoy en una situación difícil, generalmente encuentro una salida.	x		x		x	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si tiene suficiencia el instrumento.

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

Apellidos y nombres del juez validador. Mg.: Jennyfer Marlene Palma Delgadillo

DNI:45267022

Especialidad del validador: Administración de la Educación

1Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
2Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o Dimensión específica del constructo
3Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es Conciso, exacto y directo

27 de octubre del 2021

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



FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE

Experto 3. Certificado de validez

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE RESILIENCIA

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Ecuanimidad							
1	Generalmente me tomo las cosas con calma.	x		x		x		
2	Me siento bien conmigo mismo(a).	x		x		x		
3	Soy amigo(a) de mí mismo.	x		x		x		
4	Rara vez me pregunto sobre la finalidad de las cosas.	x		x		x		
	DIMENSIÓN 2: Satisfacción personal							
5	Por lo general encuentro de que reírme.	x		x		x		
6	Mi vida tiene sentido.	x		x		x		
7	No me aflijo ante situaciones sobre las que no tengo control.	x		x		x		
8	Acepto que hay personas a las que no les agrado	x		x		x		
	DIMENSIÓN 3: Sentirse bien solo							

9	Soy capaz de hacer las cosas por mí mismo sin depender de los demás.	x		x		x		
10	Si debo hacerlo, puedo estar solo(a).	x		x		x		
11	Usualmente puedo ver una situación desde varios puntos de vista.			x		x		
	DIMENSIÓN 4: Confianza en sí mismo	Si	No	Si	No	Si	No	
12	Estoy orgulloso(a) de haber podido alcanzar metas en mi vida.	x		x		x		
13	Siento que puedo manejar varias cosas al mismo tiempo.	x		x		x		
14	Soy decidido(a).	x		x		x		
15	Considero cada situación de manera detallada.	x		x		x		
16	La confianza en mí mismo(a) me permite atravesar momentos difíciles.	x		x		x		
17	En una emergencia soy alguien en quien pueden confiar.	x		x		x		
18	Tengo suficiente energía para lo que debo hacer.	x		x		x		
	DIMENSIÓN 4: Perseverancia	Si	No	Si	No	Si	No	
19	Suelo realizar lo que planifico	x		x		x		
20	Soy capaz resolver mis problemas	x		x		x		
21	Para mí es importante mantenerme interesado(a) en algo	x		x		x		

22	Puedo superar las dificultades porque anteriormente he experimentado situaciones similares	x		x		x		
23	Soy autodisciplinado(a).	x		x		x		
24	A veces me obligo a hacer cosas me gusten o no.	x		x		x		
25	Cuando estoy en una situación difícil, generalmente encuentro una salida.	x		x		x		

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE DESEMPEÑO LABORAL

	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	Dimensión 1 : Factores actitudinales							
1	Sigo las normas para desarrollar una sesión de clases	x		x		x		
2	Entrego las evaluaciones a los estudiantes en el tiempo previsto	x		x		x		
3	Realizo las labores de acuerdo a lo planificado	x		x		x		
4	soy amable y respetuoso con los estudiantes y colegas de trabajo	x		x		x		
5	Fomento entre mis estudiantes el trabajo cooperativo	x		x		x		
6	Evito los conflictos dentro del equipo de trabajo	x		x		x		

7	Realizo sugerencias durante el trabajo colegiado	x		x		x		
8	Escucho la opinión de los demás	x		x		x		
9	Propongo nuevas ideas para mejorar los procesos de enseñanza aprendizaje	x		x		x		
10	Propongo soluciones prácticas para los problemas de disciplina en la escuela	x		x		x		
11	Tengo gran capacidad para resolver problemas y anticiparse a los conflictos.	x		x		x		
12	Asumo las consecuencias de las actividades realizadas en mi trabajo.	x		x		x		
13	Soy persistente hasta lograr el aprendizaje significativo en los estudiantes	x		x		x		
	Dimensión 2 : Factores operativos	Si	No	Si	No	Si	No	
14	Aplico las teorías educativas para diseñar mi sesión de aprendizaje	x		x		x		
15	Tengo en cuenta las directivas de la institución para elaborar mis unidades de aprendizaje	x		x		x		
16	Tomo en cuenta las estrategias didácticas para promover el aprendizaje a mis estudiantes	x		x		x		

17	El esfuerzo que realizo va acorde con los objetivos de la institución educativa	x		x		x		
18	Realizo bien mi trabajo y tareas relacionadas con el puesto que desempeño	x		x		x		
19	Selecciono buenos recursos interactivos para desarrollar mi secesiones virtuales	x		x		x		
20	Requiero de acompañamiento frecuente en los trabajos que realizo	x		x		x		
21	Soy competente en el trabajo que realizo	x		x		x		
22	Soy cortés y educado en el trato hacia los demás	x		x		x		
23	Hago mi trabajo lo mejor posible	x		x		x		
24	Muestro una actitud positiva para integrarse al equipo de trabajo	x		x		x		
25	Me identifico fácilmente con los objetivos del equipo de trabajo.	x		x		x		
26	Apoyo los programas de mejoramiento de la institución educativa	x		x		x		
27	Me considero un líder dentro de la institución educativa	x		x		x		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): si tiene suficiencia el instrumento

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr: Segundo Sigifredo, Perez Saavedra DNI: 25601051

Especialidad del validador: Gestión de de la Educación

28 de octubre del 2021

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

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

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

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


A handwritten signature in blue ink, reading "Segundo Sigifredo Perez Saavedra". The signature is written in a cursive style with a large initial 'S' at the end.

Firma del Experto Informante.

Anexos 6. Carta de presentación



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO



POS
GRADO

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

Lima, 1 de diciembre de 2021
Carta P. 1586-2021-UCV-VA-EPG-F01/J

Lic.
Rauf Burnes Espiritu
Director
INSTITUTO SALOME

De mi mayor consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a GARCÉS PEÑA, ELICETH YOJANI; identificada con DNI N° 47379993 y con código de matrícula N° 1000485437; estudiante del programa de MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN quien, en el marco de su tesis conducente a la obtención de su grado de MAESTRA, se encuentra desarrollando el trabajo de investigación titulado:

**La resiliencia y desempeño laboral en docentes de las instituciones educativas del distrito de Ate,
Lima, 2021**

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

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

Atentamente,



Ortrudero Trilobado Vargas, MBA
Jefe (e)
Escuela de Posgrado
UCV FILIAL LIMA
CAMPUS LIMA NORTE



INSTITUTO DE EDUCACIÓN SUPERIOR
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
DIRECCIÓN ACADÉMICA
DIRECCIÓN ACADÉMICA
SANTA ROSA
DNI: 10084021

102/12/21
f | t | i | v
ucv.edu.pe

Somos la universidad de los
que quieren salir adelante.



Profesionales del Futuro

INSTITUTO DE EDUCACIÓN SUPERIOR TECNOLÓGICO PRIVADO

“SANTA ROSA”

Resolución Ministerial N° 0483-94-ED

“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombre”

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

Lima, 02 de diciembre de 2021

Carta n° 0015-02021- ISTRS-DA

Universidad Cesar Vallejo

De mi mayor consideración:

Es grato dirigirme a usted, que la alumna de la maestría en Administración de la educación GARCÉS PEÑA, EILICETH YOJANI Identificada con DNI N° 47379993 y con código de matrícula N° 1000485437. Autorizo la realización de la recolección de datos en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Privado Santa Rosa su trabajo de investigación titulado:

La resiliencia y desempeño laboral en docentes de las instituciones educativas del distrito de Ate, Lima, 2021

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

Atentamente



DNI:10384021

Anexo 8: Base de datos de la muestra

Tabla 01 – Variable 01

	RESILIENCIA																									D3	PT				
	Ecuanimidad				Satisfacción personal				Sentirse bien solo			Confianza en sí mismo								Perseverancia											
	P1	P2	P3	P4	pp1	P5	P6	P7	P8	pp2	P9	P10	P11	pp3	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	D2	P19	P20	P21			P22	P23	P24	P25
D1	5	6	5	5	21	6	6	5	6	23	6	5	6	17	7	7	7	7	7	7	7	49	6	6	6	5	6	6	5	40	150
D2	5	6	6	5	22	5	7	4	7	23	5	7	6	18	7	7	7	6	6	7	7	47	6	6	5	5	6	6	6	39	149
D3	6	7	7	3	23	6	7	5	5	23	7	6	7	20	7	7	7	5	7	7	7	47	7	7	7	6	7	7	5	46	159
D4	5	7	7	1	20	5	7	1	5	18	7	5	7	19	7	7	7	7	6	6	6	47	7	6	7	7	7	2	2	38	142
D5	7	6	7	6	26	6	7	4	5	22	6	5	6	17	6	6	7	6	6	6	6	43	7	7	6	6	6	5	3	40	148
D6	6	6	7	5	24	6	7	5	5	23	7	7	5	19	7	6	6	7	6	7	6	45	5	7	5	6	6	5	6	40	151
D7	7	7	7	7	28	5	7	7	1	20	7	7	7	21	7	6	6	6	7	6	6	44	6	7	7	7	7	7	7	48	161
D8	6	7	7	6	26	5	6	5	5	21	7	6	6	19	7	7	7	6	7	6	7	47	7	7	6	6	6	6	6	44	157
D9	6	6	5	6	23	6	7	5	5	23	5	5	7	17	7	6	7	6	7	6	6	45	6	7	6	6	6	4	6	40	148
D10	5	7	7	6	25	5	7	5	7	24	7	6	6	19	5	7	6	7	7	7	7	46	6	7	7	7	5	5	6	43	157
D11	7	7	7	6	27	7	7	7	7	28	7	7	7	21	7	7	7	7	7	7	7	49	7	7	7	7	6	5	7	46	171
D12	7	7	7	5	26	7	7	7	4	25	7	7	7	21	5	3	6	6	5	6	5	36	7	6	6	6	7	5	7	44	152
D13	4	6	6	5	21	7	6	6	7	26	6	7	7	20	7	6	7	6	7	7	7	47	7	7	7	7	6	6	7	47	161
D14	4	6	6	1	17	4	6	5	4	19	7	7	7	21	7	7	6	6	7	7	6	46	7	7	7	7	6	6	7	47	150
D15	5	6	5	3	19	3	6	5	4	18	6	5	4	15	6	5	4	6	5	5	6	37	5	5	6	6	5	6	5	38	127
D16	7	7	7	2	23	6	7	2	6	21	7	6	6	19	7	7	7	7	6	7	6	47	7	7	6	7	7	5	7	46	156
D17	5	6	6	3	20	6	7	5	5	23	7	6	7	20	5	4	5	6	6	6	6	38	7	7	6	7	6	6	7	46	147
D18	6	6	6	5	23	6	7	4	6	23	5	4	6	15	5	7	5	6	6	6	6	41	5	5	6	5	6	6	6	39	141
D19	7	7	7	6	27	6	7	6	6	25	6	7	7	20	6	6	6	6	6	6	6	42	6	6	7	7	6	6	7	45	159
D20	6	5	6	4	21	6	6	6	6	24	5	6	6	17	6	6	5	5	6	6	6	40	6	6	6	6	5	4	6	39	141
D21	6	6	7	3	22	4	7	6	7	24	6	7	7	20	6	5	7	5	6	5	6	40	6	6	6	5	6	6	6	41	147
D22	4	3	4	6	17	5	6	4	6	21	6	6	6	18	7	6	6	7	6	6	6	44	5	6	6	6	4	5	5	37	137
D23	7	7	6	7	27	6	7	7	7	27	7	5	6	18	6	6	7	7	6	6	6	44	6	5	6	5	6	6	5	39	155
D24	6	7	6	7	26	7	6	6	6	25	6	6	6	18	6	6	6	6	5	4	5	38	5	7	6	6	7	7	3	41	148
D25	7	6	7	7	27	7	5	6	6	24	6	5	5	16	6	6	5	6	6	6	6	41	7	6	7	5	7	7	1	40	148
D26	7	7	7	7	28	7	7	7	7	28	5	7	5	17	5	6	6	6	4	5	4	36	7	5	7	7	6	7	6	45	154
D27	3	6	6	5	20	7	6	6	6	25	6	6	7	19	6	5	7	5	6	5	6	40	6	5	6	6	6	7	5	41	145
D28	6	7	6	7	26	6	6	6	6	24	6	7	7	20	6	7	7	7	6	6	6	45	7	7	5	7	7	7	7	47	162
D29	7	6	6	7	26	7	7	7	5	26	6	6	6	18	7	6	6	6	7	6	6	44	7	7	7	6	7	7	6	47	161
D30	5	4	6	5	20	7	7	7	6	27	6	5	6	17	7	5	6	6	7	6	6	43	7	6	6	6	6	5	6	42	149
D31	7	7	7	6	27	6	6	6	7	25	6	6	6	18	7	7	7	7	7	6	7	48	5	5	7	5	7	7	6	42	160
D32	4	5	6	6	21	7	7	7	6	27	5	7	5	17	7	6	6	6	7	6	6	44	7	6	6	7	7	7	6	46	155
D33	7	5	6	6	24	7	7	7	6	27	7	7	7	21	6	6	6	6	7	7	7	45	7	7	7	7	7	7	5	47	164
D34	6	6	6	6	24	5	6	6	5	22	6	6	6	18	7	7	7	5	7	7	7	47	7	7	7	4	6	6	5	42	153
D35	6	5	5	6	22	7	6	7	7	27	5	6	6	17	7	7	7	6	5	6	5	43	6	7	7	4	6	6	1	37	146
D36	5	7	5	6	23	7	6	7	6	26	7	7	7	21	6	6	6	7	7	7	7	46	7	7	7	5	6	5	3	40	156
D37	7	6	6	6	25	5	6	5	6	22	6	6	6	18	7	7	7	6	7	7	6	47	6	5	4	7	7	7	2	38	150
D38	7	5	6	6	24	6	7	7	6	26	6	6	6	18	7	7	7	6	5	5	6	43	7	6	6	5	6	6	3	39	150
D39	7	7	7	7	28	6	6	6	5	23	7	7	5	19	5	6	6	5	6	7	6	41	7	6	7	6	6	6	5	43	154
D40	7	6	6	6	25	6	5	6	6	23	7	7	6	20	7	6	7	7	6	6	6	45	5	4	6	7	7	7	6	42	155
D41	6	6	6	6	24	6	6	6	4	22	6	6	7	19	7	6	7	6	6	6	6	44	6	7	7	6	5	6	4	41	150
D42	7	7	7	5	26	6	5	6	5	22	7	7	6	20	5	6	5	6	6	6	6	40	5	6	6	6	6	7	3	39	147
D43	7	7	7	6	27	5	7	6	7	25	7	7	6	20	6	7	7	6	6	6	6	44	6	7	7	4	3	4	6	37	153
D44	6	6	6	7	25	7	6	7	6	26	6	6	5	17	6	6	6	5	6	5	6	40	6	6	6	7	7	6	7	45	153
D45	7	7	7	6	27	7	5	7	5	24	6	7	7	20	6	5	6	6	7	6	7	43	5	6	6	5	7	6	7	42	156
D46	7	7	7	6	27	6	5	6	5	22	6	7	6	19	6	6	6	4	7	6	7	42	6	7	7	3	6	7	7	43	153
D47	5	6	6	5	22	7	7	5	7	26	6	5	6	17	6	6	5	7	6	7	5	42	5	7	7	1	7	7	7	41	148
D48	7	6	7	7	27	7	7	7	7	28	7	7	6	20	7	7	3	6	7	7	3	40	7	6	7	6	6	6	5	43	158
D49	7	6	7	6	26	7	6	6	6	25	6	6	5	17	7	7	1	7	7	7	1	37	6	6	7	5	7	6	7	44	149
D50	5	6	5	6	22	5	5	7	5	22	5	6	6	17	6	7	6	6	6	5	6	42	7	7	7	7	6	6	7	47	150
D51	6	7	7	6	26	7	6	6	6	25	6	6	4	16	6	7	5	7	6	7	5	43	6	7	7	6	4	6	5	41	151
D52	6	6	6	5	23	7	7	7	7	28	4	5	6	15	7	7	7	6	6	7	7	47	6	6	5	6	7	7	6	43	156
D53	6	5	6	6	23	7	7	7	7	28	7	5	6	18	7	7	6	4	6	5	6	41	5	7	7	6	5	6	6	42	152
D54	6	6	6	4	22	6	7	7	7	27	6	6	6	18	6	5	6	7	7	6	6	43	7	7	7	6	5	6	6	44	154
D55	6	6	7	6	25	7	7	7	7	28	6	5	5	16	7	7	6	5	6	6	6	43	7	7	7	5	6	6	6	44	156
D56	7	6	7	6	26	6	5	4	5	20	5	7	5	17	7	7	6	5	6	6	6	43	4	6	6	5	5	5	6	37	143
D57	7	6	7	6	26	7	6	6	6	25	6	6	7	19	7	7	5	6	6	6	5	42	4	6	6	1	7	5	6	35	147
D58	6	7	7	7	27	7	6	7	6	26	6	7	7	20	6	6	5	5	5	6	5	38	5	6	5	3	6	6	6	37	148
D59	7	7</																													

Anexo 11. Rangos del coeficiente de correlación estadístico Rho de Spearman

Rango	Relación
-0,91 hasta -1,00	Negativa perfecta
-0,76 hasta -0,90	Negativa muy fuerte
-0,51 hasta -0,75	Negativa media
-0,26 hasta -0,50	Negativa débil
-0,10 hasta -0,25	Negativa muy débil
0 hasta -0,09	No existe correlación
0 hasta 0,09	No existe correlación
0,10 hasta 0,25	Positiva muy débil
0,26 hasta 0,50	Positiva débil
0,51 hasta 0,75	Positiva media
0,76 hasta 0,90	Positiva muy fuerte
0,91 hasta 1,00	Positiva perfecta