

UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN ANTONIO ABAD DE CUSCO

FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA



TESIS

**IDENTIDAD LABORAL Y RESILIENCIA BAJO LA REINTEGRACIÓN A LA
ACTIVIDAD PRESENCIAL EN DOCENTES DE LA PROVINCIA DE ANTA, 2022**

PRESENTADO POR:

BR. MICHELL LUCERO CUTIPA SEGUNDO

BR. CRISTEL ANTUANE LENES CHINO

**PARA OPTAR AL TÍTULO PROFESIONAL
DE LICENCIADA EN PSICOLOGÍA**

ASESOR:

DR. EDGAR YARAHUAMÁN LUNA

CUSCO-PERU

2024

INFORME DE ORIGINALIDAD

(Aprobado por Resolución Nro.CU-303-2020-UNSAAC)

El que suscribe, Asesor del trabajo de investigación/tesis titulada: IDENTIDAD LABORAL Y RESILIENCIA BAJO LA REINTEGRACION A LA ACTIVIDAD PRESENCIAL EN DOCENTES DE LA PROVINCIA DE ANTA, 2022

presentado por: MICHELL LUCERO CUTIPA SEGUNDO con DNI Nro.: 75776239 presentado por: CRISTEL ANTUANE LENEZ CHINO con DNI Nro.: 73866958 para optar el título profesional/grado académico de LICENCIADA EN PSICOLOGIA

Informo que el trabajo de investigación ha sido sometido a revisión por 2 veces, mediante el Software Antiplagio, conforme al Art. 6° del *Reglamento para Uso de Sistema Antiplagio de la UNSAAC* y de la evaluación de originalidad se tiene un porcentaje de 7%.

Evaluación y acciones del reporte de coincidencia para trabajos de investigación conducentes a grado académico o título profesional, tesis

Porcentaje	Evaluación y Acciones	Marque con una (X)
Del 1 al 10%	No se considera plagio.	<input checked="" type="checkbox"/>
Del 11 al 30 %	Devolver al usuario para las correcciones.	<input type="checkbox"/>
Mayor a 31%	El responsable de la revisión del documento emite un informe al inmediato jerárquico, quien a su vez eleva el informe a la autoridad académica para que tome las acciones correspondientes. Sin perjuicio de las sanciones administrativas que correspondan de acuerdo a Ley.	<input type="checkbox"/>

Por tanto, en mi condición de asesor, firmo el presente informe en señal de conformidad y adjunto la primera página del reporte del Sistema Antiplagio.

Cusco, 11 de DICIEMBRE de 2024

Firma

Post firma EDGAR YARAHUANAN LUNA

Nro. de DNI 23966218

ORCID del Asesor 0000-0002-2904-9735

Se adjunta:

1. Reporte generado por el Sistema Antiplagio.
2. Enlace del Reporte Generado por el Sistema Antiplagio: oid: 27259:414899150

Michell Cutipa; Cristel Lenes

Identidad Laboral y Resiliencia bajo la Reintegración a la Actividad Presencial en Docentes de la Pr

 Universidad Nacional San Antonio Abad del Cusco

Detalles del documento

Identificador de la entrega
trn:oid::27259:414899150

179 Páginas

Fecha de entrega
10 dic 2024, 11:40 p.m. GMT-5

35,168 Palabras

Fecha de descarga
11 dic 2024, 2:52 p.m. GMT-5

182,359 Caracteres

Nombre de archivo
Identidad laboral y Resiliencia.pdf

Tamaño de archivo
5.2 MB

7% Similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para ca...




Filtrado desde el informe

- Bibliografía
- Texto citado
- Coincidencias menores (menos de 20 palabras)
- Fuentes de Internet
- Base de datos de contenido publicado de Crossref

Exclusiones

- N.º de fuente excluida

Fuentes principales

- 0%  Fuentes de Internet
- 0%  Publicaciones
- 7%  Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Marcas de integridad

N.º de alertas de integridad para revisión

No se han detectado manipulaciones de texto sospechosas.

Los algoritmos de nuestro sistema analizan un documento en profundidad para buscar inconsistencias que permitirían distinguirlo de una entrega normal. Si advertimos algo extraño, lo marcamos como una alerta para que pueda revisarlo.

Una marca de alerta no es necesariamente un indicador de problemas. Sin embargo, recomendamos que preste atención y la revise.

Dedicatoria

A mis queridos padres, Donato y Encarnación, por su amor incondicional, son mi mayor inspiración para ser perseverante en mis metas.

A mis hermanos Jennifer, Gianela, Kevin y Camila, son mi motivo para no rendirme y enfrentar nuevos desafíos.

A Fred, por su apoyo constante y su compañía en momentos difíciles.

Michell Lucero Cutipa Segundo

A Dios, por concederme el regalo de la vida.

A mis amados padres, Raúl y Amparo, por cuidar de mí, representan la más grande razón para seguir adelante.

A mi hermano Brandon, mi compañero de vida, por acompañarme en cada paso del camino.

Cristel Antuane Lenes Chino

Agradecimientos

A nuestra casa de estudios la Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco por sus años formando profesionales al servicio de la sociedad y a los maestros de nuestra querida Escuela Profesional de Psicología quienes contribuyeron en nuestra formación a través de sus conocimientos impartidos.

Al Dr. Edgar Yarahumán Luna, por acompañarnos durante este proceso arduo de trabajo de investigación con su sabiduría, paciencia y motivación.

A los directores y docentes de las Instituciones Educativas de la provincia de Anta que formaron parte de nuestra investigación, por compartir su tiempo, su apertura y predisposición durante el desarrollo del trabajo de tesis.

A todas las personas quienes nos acompañaron y nos brindaron palabras de aliento en esta etapa.

Resumen

La presente investigación busca precisar la relación entre la identidad laboral y resiliencia bajo la reintegración a la actividad presencial en docentes de la provincia de Anta, 2022. La metodología es de enfoque cuantitativo, de alcance descriptivo correlacional, de diseño no experimental y de corte transversal. La población estuvo compuesta por 311 docentes de la provincia de Anta, conformada por los distritos de Cachimayo, Pucyura, Huarcondo, Zurite, Ancahuasi, Chinchaypujio, Mollepata, Limatambo y Anta; quedando una muestra de 252 docentes. Los instrumentos utilizados para la recolección de información fueron la Escala de Identidad Laboral de María René Quebec, Michelle Francis y Abby Patricia Monroy, con una confiabilidad de alfa de Cronbach de 0.881 y validez por V de Aiken de 0.99; y la Escala de Resiliencia de Wagnild y Young, con una confiabilidad 0.897 y validez por V de Aiken de 0.97. Los resultados muestran un coeficiente de Rho de Spearman de 0.389 y un nivel de significancia de 0.0001 existiendo una relación positiva significativa entre las variables de estudio, por lo tanto, se acepta la hipótesis alterna.

Palabras clave: Identidad laboral, resiliencia, docente, reintegración, actividad presencial.

Abstract

The present research seeks to specify the relationship between work identity and resilience under reintegration to face to face activity in teachers in the province of Anta, 2022. The methodology has a quantitative approach, correlational descriptive scope, non-experimental and cross-sectional design. The population consisted of 311 teachers in the province of Anta, comprising the districts of Cachimayo, Pucyura, Huarcocondo, Zurite, Ancahuasi, Chinchaypucjio, Mollepata, Limatambo and Anta; with a sample of 252 teachers. The instruments used for data collection were the Work Identity Scale of Maria René Quebec, Michelle Francis and Abby Patricia Monroy, with a Cronbach's alpha reliability of 0.881 and Aiken's V validity of 0.99; and Wagnild and Young Resilience Scale, with a reliability of 0.897 and Aiken's V validity of 0.97. The results show a Spearman's Rho coefficient of 0.389 and a significance level of 0.0001, with a significant positive relationship between the study variables, therefore the alternative hypothesis is accepted.

Keywords: Work identity, resilience, teacher, reintegration, face to face activity.

Índice de Contenido

Dedicatoria. *i*

Agradecimientos. *ii*

Resumen. *iii*

Abstract. *iv*

Índice de Contenido. *v*

Índice de Tablas. *x*

Introducción. *xv*

Capítulo I. *1*

Planteamiento del Problema. *1*

1.1. Descripción del Problema. *1*

1.2. Planteamiento del Problema. *7*

1.2.1. Problema General. *7*

1.2.2. Problemas Específicos. *8*

1.3. Objetivos. *8*

1.3.1. Objetivo General. *8*

1.3.2. Objetivos Específicos. *9*

1.4. Justificación. *9*

1.4.1. Valor Social. *9*

1.4.2. Valor Teórico. *10*

1.4.3. Valor Metodológico. *11*

1.4.4. Valor Aplicativo. *11*

1.5. Viabilidad. *12*

Capítulo II. *13*

Marco Teórico. *13*

2.1. Antecedentes. *13*

2.1.1. Antecedentes Internacionales. *13*

2.1.2. Antecedentes Nacionales. *14*

2.1.3. Antecedentes Locales. *17*

2.2. Marco Teórico – Conceptual. *20*

2.2.1. Identidad Laboral. *20*

2.2.1.1. Teoría social cognitiva de Bandura. *20*

2.2.1.2. Teoría de la Autoeficacia. *20*

2.2.1.3. Teoría Social. *23*

2.2.1.4. Identidad. *25*

2.2.1.5. Identidad Laboral. *26*

2.2.1.6. Identidad Docente. *27*

2.2.1.7. Importancia de la Identidad Laboral. *28*

2.2.1.8. Dimensiones de la Identidad Laboral. *29*

2.2.2. Resiliencia. *38*

2.2.2.1. Características de la Resiliencia.	41
2.2.2.2. Tipos de Resiliencia.	42
2.2.2.3. Patrones para la Resiliencia.	43
2.2.2.4. Enfoques de la Resiliencia desde las Distintas Disciplinas.	44
2.2.2.5. Teorías de la Resiliencia.	45
2.2.2.6. Resiliencia Docente.	48
2.2.2.7. Resiliencia en Pandemia.	50
2.3. Definición de Términos Básicos.	51
Capítulo III.	52
Hipótesis y Variables.	52
3.1. Formulación de Hipótesis.	52
3.1.1. Hipótesis General.	52
3.1.2. Hipótesis Específicas.	52
3.2. Especificación de Variables.	52
3.3. Operacionalización de las Variables.	52
Capítulo IV.	55
Metodología.	55
4.1. Tipo de la Investigación.	55
4.2. Diseño de la Investigación.	55
4.3. Población y Muestra.	56

- 4.3.1. Población. *56*
- 4.3.2 Muestra. *58*
- 4.4. Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos. *60*
 - 4.4.1. Instrumento de Identidad Laboral. *61*
 - 4.4.2. Instrumento de Resiliencia. *63*
 - 4.4.3. Validez de Constructo o Contenido. *64*
 - 4.4.4. Confiabilidad por Alfa de Cronbach. *68*
- 4.5. Técnica de Procesamiento y Análisis de Datos. *70*
 - 4.5.1. Procedimiento y Recolección de Datos. *70*
 - 4.5.2. Procesamiento y Análisis de Datos. *71*
- 4.6. Matriz de Consistencia. *71*
- Capítulo V. *74*
- Resultados. *74*
 - 5.1. Descripción Sociodemográfica de la Investigación. *74*
 - 5.2. Estadística Descriptiva Aplicada al Estudio. *80*
 - 5.2.1. Descripción de la Variable Identidad Laboral. *80*
 - 5.2.2. Descripción de la Variable Resiliencia. *82*
 - 5.3. Estadística Inferencial Aplicada al Estudio. *84*
 - 5.3.1. Prueba de Normalidad. *84*
 - 5.3.2. Prueba de Hipótesis General. *84*

5.3.3. Prueba de Hipótesis Específicas. 86

Capítulo VI. 99

Discusión. 99

Capítulo VII. 117

Conclusiones. 117

Recomendaciones. 120

Referencias. 122

ANEXOS. 133

Índice de Tablas

- Tabla 1** Operacionalización de variables. 53
- Tabla 2** Distribución de la población por institución educativa. 57
- Tabla 3** Distribución de la muestra por institución educativa. 59
- Tabla 4** Criterios de inclusión y exclusión. 60
- Tabla 5** Puntuación del juicio de expertos de la variable identidad laboral. 65
- Tabla 6** Resultados V Aiken de identidad laboral. 66
- Tabla 7** Juicio de expertos de la variable resiliencia. 67
- Tabla 8** Resultados V de Aiken de resiliencia. 68
- Tabla 9** Confiabilidad para la Escala de Identidad Laboral. 69
- Tabla 10** Confiabilidad para la Escala de Resiliencia. 69
- Tabla 11** Matriz de Consistencia. 72
- Tabla 12** Distribución de instituciones educativas por área geográfica. 74
- Tabla 13** Distribución de la muestra según ubicación geográfica. 75
- Tabla 14** Distribución de la muestra según sexo. 76
- Tabla 15** Distribución según estado laboral. 77
- Tabla 16** Distribución de la muestra según edad. 78
- Tabla 17** Distribución de la muestra según tiempo de servicio. 79
- Tabla 18** Niveles de identidad laboral de los docentes. 80
- Tabla 19** Indicadores de las dimensiones de identidad laboral. 81
- Tabla 20** Niveles de resiliencia de los docentes. 82
- Tabla 21** Dimensiones de resiliencia. 83
- Tabla 22** Prueba de normalidad de Kolmogórov-Smirnov. 84

- Tabla 23** Coeficiente de Rho de Spearman entre la identidad laboral y resiliencia. 85
- Tabla 24** Correlación de Spearman entre compromiso organizacional y resiliencia. 86
- Tabla 25** Coeficiente de correlación de Spearman entre comunicación y resiliencia. 87
- Tabla 26** Coeficiente de correlación de Spearman entre motivación y resiliencia. 88
- Tabla 27** Correlación de Spearman entre cultura organizacional y resiliencia. 88
- Tabla 28** Correlación de Spearman entre satisfacción laboral y resiliencia. 89
- Tabla 29** Correlación de Spearman satisfacción personal e identidad laboral. 91
- Tabla 30** Correlación de Spearman entre ecuanimidad con identidad laboral. 92
- Tabla 31** Correlación de Spearman entre sentirse bien solo con identidad laboral. 92
- Tabla 32** Correlación de Spearman entre confianza en sí mismo con identidad laboral. 93
- Tabla 33** Correlación de Spearman entre perseverancia con identidad laboral. 94
- Tabla 34** Correlación de las dimensiones de identidad laboral y de resiliencia. 96

Índice de Figuras

- Figura 1** Diseño de investigación. 56
- Figura 2** Distribución de la muestra por institución educativa. 58
- Figura 3** Cuadro de categorías. 70
- Figura 4** Distribución de instituciones educativas por área geográfica. 75
- Figura 5** Distribución de la muestra según área geográfica. 76
- Figura 6** Distribución de la muestra según sexo. 77
- Figura 7** Distribución de la muestra según estado laboral. 77
- Figura 8** Distribución de la muestra según edad. 78
- Figura 9** Distribución de la muestra según tiempo de servicio. 79
- Figura 10** Niveles de identidad laboral de los docentes. 80
- Figura 11** Indicadores de las dimensiones de identidad laboral. 81
- Figura 12** Niveles de resiliencia de los docentes. 82
- Figura 13** Dimensiones de resiliencia. 83
- Figura 14** Diagrama de dispersión de la identidad laboral y resiliencia. 85
- Figura 15** Diagrama de dispersión de compromiso organizacional y resiliencia. 86
- Figura 16** Diagrama de dispersión de comunicación y resiliencia. 87
- Figura 17** Diagrama de dispersión entre motivación y resiliencia. 88
- Figura 18** Diagrama de dispersión entre cultura organizacional y resiliencia. 89
- Figura 19** Diagrama de dispersión entre satisfacción laboral y resiliencia. 90
- Figura 20** Diagrama de dispersión entre satisfacción personal e identidad laboral. 91
- Figura 21** Diagrama de dispersión entre ecuanimidad con la identidad laboral. 92
- Figura 22** Diagrama de dispersión entre sentirse bien solo con identidad. 93

Figura 23 Diagrama de dispersión entre confianza en sí mismo con identidad laboral. 94

Figura 24 Diagrama de dispersión entre perseverancia con identidad laboral. 95

Índice de Anexos

- Anexo 1** Acceso a la población de la I. E. Agustín Gamarra. *134*
- Anexo 2** Acceso a la población de la I.E. Limatambo 50111. *135*
- Anexo 3** Consentimiento informado de la I.E. Julio Cesar Benavente Díaz. *136*
- Anexo 4** Consentimiento informado de la I.E. N.º 50111 Limatambo. *137*
- Anexo 5** Constancia de Aplicación de la I.E. Agustín Gamarra. *138*
- Anexo 6** Instrumento de Identidad Laboral (original). *139*
- Anexo 7** Instrumento de Identidad Laboral (ajuste lingüístico). *140*
- Anexo 8** Instrumento de resiliencia (original). *141*
- Anexo 9** Instrumento de resiliencia. (ajuste lingüístico). *142*
- Anexo 10** Resultados del juicio de expertos. *143*
- Anexo 11** Base de datos de la aplicación de los instrumentos. *154*
- Anexo 12** Relación entre datos sociodemográficos con las variables. *155*
- Anexo 13** Aplicación de instrumentos. *156*
- Anexo 14** Consentimiento informado. *157*

Introducción

Las instituciones educativas son parte fundamental del sistema educativo, en el que no solo se imparten conocimientos con el objetivo de lograr el aprendizaje esperado; sino también es un espacio de interacción y socialización. A lo largo de los años, este sector ha enfrentado muchos cambios, dentro de ellos una emergencia sanitaria a nivel mundial el cual obligó a todos los ciudadanos a adoptar medidas de seguridad, repercutiendo también en el sector educación; todos estos acontecimientos son necesarios investigar para conocer el grado de impacto que ha generado en la salud mental de sus miembros, principalmente en los docentes, quienes desempeñan un importante rol dentro de la sociedad y en quienes debemos prestar principal atención.

Por lo tanto, esta investigación busca como objetivo general precisar la relación de Identidad Laboral y Resiliencia bajo la reintegración a actividad presencial en docentes de la provincia de Anta, 2022.

Por consiguiente, este estudio fue trabajado a partir de la estructura definida en el reglamento de grados y títulos de la escuela Profesional de Psicología, los cuales incluyen los siguientes capítulos:

En el primer capítulo se contempla el planteamiento, descripción y formulación del problema, objetivos, justificación y viabilidad.

El segundo capítulo incluye marco teórico, estudios que anteceden y las bases teóricas que fundamentan el estudio de las variables de la investigación.

En el tercer capítulo, se formulan las hipótesis generales y específicas en función a los objetivos propuestos y la operacionalización de las variables.

En el cuarto capítulo, se dará a conocer la metodología; el enfoque, alcance y diseño de investigación, se determina la muestra y los instrumentos utilizados, así como el procesamiento y análisis de datos, finalmente la matriz de consistencia.

En el quinto capítulo, se da a conocer los hallazgos obtenidos a través de tres componentes, descripción sociodemográfica, estadística descriptiva e inferencial.

En el sexto capítulo se expone la discusión de resultados en relación a los objetivos planteados siendo sustentados en el marco teórico y comparados con los antecedentes.

Por último, en el séptimo capítulo se presentan las conclusiones y recomendaciones en base a los resultados encontrados en la investigación.

Capítulo I

Planteamiento del Problema

1.1. Descripción del Problema

Con el inicio de la pandemia por COVID-19 en el mundo, el ser humano tiene que enfrentar una amenaza que afecta su bienestar físico, psicológico, así como también el aspecto social debido al confinamiento y las restricciones durante la pandemia, es así que los niveles de estrés, ansiedad, miedo y depresión principalmente aumentaron su prevalencia en un 25% según un informe científico de la Organización Mundial de la Salud (OMS, 2020), se hicieron más visibles a raíz de múltiples factores como: las limitaciones para trabajar, la soledad, el miedo a la infección, el sufrimiento y la muerte para uno mismo y sus seres queridos, el duelo tras un duelo y las preocupaciones financieras.

En casi todos los países del mundo se declaró una cuarentena obligatoria, en el Perú inició un 15 de marzo del 2020, mediante la publicación del Decreto Supremo D.S N° 044-2020-PCM que declaraba el Estado de Emergencia Nacional por el plazo de 15 días calendarios, y dispuso el aislamiento social obligatorio (cuarentena), por las graves circunstancias que afectan la vida de la nación a consecuencia del brote del COVID-19, muchas actividades que eran parte del día a día quedaron prohibidas, generando en las personas diferentes tipos de malestar, como el miedo al contagio, incertidumbre y miedo a la enfermedad (El Peruano, 2020). Este suceso significó un cambio en la forma de percibir las cosas, donde las pequeñas acciones como andar con libertad y sin restricciones, mantener el trabajo a pesar de la difícil situación laboral, el estar rodeado de la familia, hizo que se evaluara el significado que representaban estos antes de la pandemia.

Por otro lado, la Organización Internacional del Trabajo (2020), advirtió que con la llegada del COVID-19 aumentaría el desempleo de 8,1% en 2019 a 8,4% en 2020, los pronósticos para el empleo no eran buenos y tras la llegada de la pandemia por COVID-19 son peores, indicó el director regional de la OIT para América Latina y el Caribe. En la región del Cusco, antes del período de crisis por COVID-19, la tasa de desempleo registraba su cifra más baja de los últimos 10 años con un porcentaje del 1.5%, para el año 2020, la tasa de desempleo se incrementó a un 3.7%, que representa el 2.2 % más con respecto al año 2019, llegando a registrar el nivel más alto desde el 2013 (Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo, 2021).

En ese sentido, cada ámbito de la vida de las personas, así como las organizaciones enfrentaron modificaciones, durante este periodo muchos perdieron su trabajo por la cuarentena obligatoria, el personal docente también experimentó incertidumbre respecto a la continuidad laboral, al paso de la actividad presencial a la virtualidad, la implementación de la enseñanza virtual, cambiando la forma de interacción entre los miembros de la comunidad educativa, progresivamente las clases se fueron desarrollando mediante plataformas virtuales y la implementación del programa “Aprendo en Casa”; disminuyendo la comunicación directa entre docentes, estudiantes y padres de familia, así mismo, los salones de clase y las instalaciones educativas quedaron vacías siendo reemplazadas por el escritorio de la casa.

Es así que con la llegada de la pandemia por COVID-19 las organizaciones modificaron sus labores de lo presencial a una actividad virtual, las instituciones educativas del Perú y del mundo también pasaron por este cambio a inicios del año 2020, en muchos colegios públicos la enseñanza a los estudiantes y la interacción docente alumno se dieron inicialmente mediante plataformas como WhatsApp, para progresivamente ingresar a

plataformas como Google Meet, estos cambios exigieron a los docentes adaptarse a una tecnología que para muchos de ellos era desconocida, sobre todo en docentes de edad avanzada a quienes se les dificultaba el uso de herramientas virtuales, así como el manejo de sus clases a través de una pantalla a pesar de los esfuerzos por controlar la asistencia de los alumnos generando malestar en los docentes “para mi es nueva esta plataforma”, “siento que los estudiantes no me entienden”, “ya no tengo el control de mi clase”, “me estresa no poder dictar mis clases como me gustaría”, “no siento el apoyo de mis colegas en el uso de las plataformas”; así mismo, en la región de Cusco el Ministerio de Educación (2020) evidenció que el 43.5% de docentes consideró muy difícil virtualizar la enseñanza adaptando y complementando las sesiones del programa Aprendo en casa, según las necesidades de los estudiantes. Sin embargo, en ese contexto, también se pudo presenciar que algunos docentes se preocupaban por mejorar su metodología de enseñanza y por el bienestar de sus alumnos, esto se pudo observar en las reuniones virtuales, la predisposición de los docentes por aprender y enseñar mediante esta nueva modalidad, por otro lado, había docentes que no mostraban mucho interés por aprender a manejar algunos aplicativos virtuales que eran necesarios, si bien es cierto la virtualidad ya era una desventaja también para los estudiantes, se sumó a esto que muchos docentes solo enviaban trabajos, fichas, ejercicios, lecturas y demás, con la única indicación de realizar la tarea dando un plazo máximo de entrega, la desesperación se apoderó de muchos estudiantes ya que no tenían una idea clara de cómo desarrollar y entregar la tarea, las quejas por parte de los padres de familia y estudiantes sobre ciertos docentes no se hicieron esperar, lo que generó en los docentes un estado de estrés al no poder controlar esa situación en un espacio virtual, al respecto en la región de Cusco el Ministerio de Educación (2020) halló que el 62.5% de docentes presentan estrés, el 37.8%

ansiedad y el 22.7% depresión, mientras que al 51.8% de docentes se les dificultó coordinar y responder a la demanda de los padres de familia, así como, el 55.6% presentaron dificultad para comunicarse, retroalimentar y motivar a los estudiantes.

Después de más de dos años de una actividad virtual, en las instituciones educativas poco a poco se retoma de nuevo la actividad presencial manteniendo los protocolos de bioseguridad mencionados en la Resolución Ministerial N°108-2022-MINEDU de fecha 07 de marzo de 2022 publicado en el diario El Peruano (2022). Los docentes volvieron a sus centros laborales, las instituciones educativas abrieron progresivamente sus puertas dando la bienvenida a los estudiantes, a pesar del entusiasmo por el retorno a la presencialidad aún persistía el temor de contagio, más aún en personas de 30 a 64 años ya que es considerada una población económicamente activa, quienes por necesidad se desplazan a sus centros laborales siendo uno de los grupos sociales más expuestos a contraer el covid-19 (Centro Nacional de Estimación, Prevención y Reducción del Riesgo de Desastres, 2021).

El haber trabajado con instituciones educativas durante aproximadamente un año, antes y durante la pandemia, permitió a las investigadoras conocer parte de la realidad de algunas instituciones educativas, en cuanto a su infraestructura, organización, tecnología y costumbres; así mismo, permitió interactuar con aquellos que forman parte de la comunidad educativa, durante ese periodo, meses antes de la pandemia se podía observar la interacción presencial entre los miembros de la comunidad educativa, docentes, estudiantes y padres de familia, es en este contexto en el que se hicieron visibles algunos comportamientos diferenciados de un grupo de docentes, una parte de ellos asistían a la institución vistiendo o portando alguna prenda distintiva propia de su centro laboral, de esta manera era sencillo identificar a que institución pertenecía aunque no se encontrara en horario de trabajo, del

mismo modo, se observaban las diferentes actividades cívicas y extracurriculares dentro de la institución, como la hora cívica realizada cada inicio de semana, (Ministerio de Educación, 2020)ferias escolares, actividades por el aniversario de la institución, entre otras; como parte de la cultura organizacional; durante estas actividades se observó el nivel de participación de los docentes, algunos de ellos no participaban de forma activa, esto se podía evidenciar en el apoyo que brindaban los docentes responsables de cada aula en la elaboración y preparación para la presentación de dichas actividades. Otro aspecto que se observó fue la permanencia del docente en la institución, quien al finalizar su horario académico procedía a retirarse de forma inmediata, esto mismo se observaba en las reuniones entre docentes, quienes optaban por utilizar el horario de clases para dicha actividad y de esta manera no alargar su salida, así mismo, llamo nuestra atención la interacción entre docentes durante la presencialidad, se pudo observar algunas discrepancias, lo cual dificultaba la comunicación y coordinación. Dentro de este contexto, las clases se caracterizaban por el contacto directo con los alumnos, en un ambiente en el que interactuaban de forma permanente, el docente podía verificar el desempeño y aprendizaje de sus estudiantes mediante la participación activa, lo cual facilitaba una comunicación fluida.

Todo ello permitió a las investigadoras conocer parte de la realidad de algunas instituciones educativas, en cuanto a su infraestructura, organización, tecnología y costumbres; así mismo, permitió interactuar con aquellos que forman parte de la comunidad educativa. Todos estos acontecimientos llevaron a considerar la importancia del estudio de la identidad laboral en docentes y mediante esta variable poder explicar la satisfacción, el compromiso, motivación, comunicación y la cultura organizacional hacia su trabajo.

La población elegida para esta investigación se enfoca en docentes de instituciones educativas públicas del nivel secundario, el cambio de una actividad que hasta antes del 2020 se desarrollaba con normalidad para luego pasar por un intervalo de dos años de actividad virtual y ahora un retorno a la presencialidad con nuevas normas, genera que otra vez tengan que afrontar una nueva situación y utilizar recursos para sobrellevar de mejor manera.

Cada día nos enfrentamos a nuevos cambios, el crecimiento de la tecnología, nuevos descubrimientos científicos, el avance del conocimiento; todo esto exige una preparación y adaptación de la población en general, pero si hablamos de la educación peruana, los docentes son quienes viven de cerca estos cambios, ya que depende de la capacidad de adaptación que demuestren para que puedan lograr un bienestar emocional. El cambiar constantemente la metodología de enseñanza, capacitarse en el manejo de la tecnología, enfrentarse a los cambios bruscos suscitados a raíz de la pandemia, el ser artífices del desarrollo y la formación de ciudadanos listos para responder a las exigencias de la sociedad hace que tengan una gran responsabilidad que probablemente desborde la capacidad de manejo y concluya en estrés, ansiedad y frustración.

Como se puede observar, la comunidad educativa viene atravesando diversos cambios que exige a sus integrantes desarrollar herramientas para afrontarlos, más aún en los docentes, quienes representan uno de los pilares más importantes de la educación, que estén preparados, no solo académicamente, sino también psicológicamente ayudará a entender la importancia de la salud mental en el proceso de enseñanza-aprendizaje. El brindar todas las facilidades para el crecimiento profesional en su centro de trabajo, fortalecer la comunicación entre colegas, padres de familia y estudiantes contribuirá a desarrollar estrategias eficientes de enseñanza y una mayor identidad laboral, así mismo prepararlos para responder eficientemente a los

cambios ayudará a que no desarrollen cuadros de estrés, frustración y por ende disminución en su bienestar emocional, como sociedad es favorable contar con ciudadanos resilientes que puedan brindar alternativas de solución a cada dificultad y tener un docente con estas cualidades será un modelo apropiado que cualquier estudiante podría imitar.

Anta es una de las 13 provincias del departamento del Cusco, con una población aproximada de 56,206 habitantes, según resultados del censo nacional realizado por el INEI en el 2017, distribuidas en 9 distritos, cuenta con una cantidad significativa de instituciones educativas públicas, siendo adecuada para ser investigada ya que el número de docentes beneficiados con esta investigación es considerable.

La finalidad de las investigadoras es aclarar dudas, cerrar vacíos y contribuir al área educativa dando nuevas luces con respecto a la identidad laboral y resiliencia en el personal docente. Es así que, se busca identificar la relación entre estas variables, con el objetivo de contribuir al bienestar bio psico-social de una población significativa como son los docentes.

Este trabajo de investigación representa un reto y una motivación para las investigadoras puesto que busca lograr resultados significativos en una población poco estudiada, además que los datos serán recopilados de manera presencial buscando obtener información objetiva evitando sesgos.

1.2. Planteamiento del Problema

1.2.1. Problema General

¿Existe relación entre la identidad laboral y resiliencia bajo la reintegración a la actividad presencial en docentes de la provincia de Anta, 2022?

1.2.2. Problemas Específicos

1. ¿Existe relación entre las dimensiones de identidad laboral y la variable resiliencia bajo la reintegración a la actividad presencial en docentes de la provincia de Anta, 2022?
2. ¿Existe relación entre las dimensiones de resiliencia y la variable identidad laboral bajo la reintegración a la actividad presencial en docentes de la provincia de Anta, 2022?
3. ¿Existe relación entre las dimensiones de identidad laboral y las dimensiones de resiliencia bajo la reintegración a la actividad presencial en docentes de la provincia de Anta, 2022?
4. ¿Cuáles son los niveles de identidad laboral bajo la reintegración a la actividad presencial en docentes de la provincia de Anta, 2022?
5. ¿Cuáles son los niveles de resiliencia bajo la reintegración a la actividad presencial en docentes de la provincia de Anta, 2022?
6. ¿Cuáles son los indicadores de las dimensiones de identidad laboral bajo la reintegración a la actividad presencial en docentes de la provincia de Anta, 2022?
7. ¿Cuáles son los niveles de las dimensiones de resiliencia bajo la reintegración a la actividad presencial en docentes de la provincia de Anta, 2022?

1.3. Objetivos

1.3.1. Objetivo General

Precisar la relación entre identidad laboral y resiliencia bajo la reintegración a la actividad presencial en docentes de la provincia de Anta, 2022.

1.3.2. *Objetivos Específicos*

1. Identificar la relación de las dimensiones de identidad laboral y la variable resiliencia bajo la reintegración a la actividad presencial en docentes de la provincia de Anta, 2022.
2. Identificar la relación de las dimensiones de resiliencia y la variable identidad laboral bajo la reintegración a la actividad presencial en docentes de la provincia de Anta, 2022.
3. Identificar la relación entre las dimensiones de la identidad laboral y las dimensiones de resiliencia bajo la reintegración a la actividad presencial en docentes de la provincia de Anta, 2022.
4. Conocer los niveles de identidad laboral bajo la reintegración a la actividad presencial en docentes de la provincia de Anta, 2022.
5. Conocer los niveles de resiliencia bajo la reintegración a la actividad presencial en docentes de la provincia de Anta, 2022.
6. Conocer los indicadores de las dimensiones de identidad laboral bajo la reintegración a la actividad presencial en docentes de la provincia de Anta, 2022.
7. Conocer los niveles de las dimensiones de resiliencia bajo la reintegración a la actividad presencial en docentes de la provincia de Anta, 2022.

1.4. *Justificación*

1.4.1. *Valor Social*

Una institución educativa es un sistema, conformado por docentes, estudiantes, padres de familia y administrativos; si alguno de sus miembros presenta ciertas dificultades repercutirá en todo el sistema; tomando en cuenta esto, uno de los protagonistas directos son

los docentes quienes son los encargados de guiar y contribuir en la formación de los estudiantes y futuros ciudadanos, es por ello que tienen una gran responsabilidad como entes activos del cambio. La educación es considerada un pilar muy importante en la sociedad, tiene por finalidad formar ciudadanos íntegros, críticos, capaces de contribuir con el desarrollo social, es por ello que muchas investigaciones se enfocan en estudiar la problemática de los estudiantes, sin embargo, mediante esta investigación se busca aportar información significativa acerca de la población docente de la provincia de Anta, a través del estudio de su identidad laboral y resiliencia; cuyos resultados serán expuestos a la sociedad para concientizar a la población, si no contamos con docentes comprometidos con su labor, además de velar por su propio bienestar psicológico, será difícil brindar a sus alumnos lo mejor de ellos.

Es una investigación local, cuyo objetivo es aportar información, relevante y confiable, que mostrará parte de la realidad de los docentes de la provincia de Anta, razón por la cual la presente investigación tiene relevancia social.

1.4.2. Valor Teórico

En la búsqueda de estudios similares no se ha encontrado una investigación que explique la relación entre estas dos variables. Se considera que los resultados obtenidos aportarán información científica sobre la problemática de una realidad local y servirá de antecedente para futuras investigaciones.

Es necesario conocer cómo se relacionan estas dos variables y así generar mayor conocimiento para presentar soluciones eficientes y oportunas, así mismo permitirá ampliar el conocimiento que se tiene sobre la relación de estas dos variables.

La Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco promueve la investigación mediante el Vicerrectorado de Investigación, que es el organismo de más alto nivel en la universidad en el ámbito de la investigación, que tiene como misión formar profesionales con una alta calidad académica, humanística e innovadores, capaces y comprometidos con el desarrollo social, económico, cultural y político (UNSAAC,2017). En base a estos lineamientos buscamos promover la investigación, tomando en cuenta la necesidad de la población.

1.4.3. Valor Metodológico

Esta investigación propone la adaptación lingüística de los instrumentos utilizados para medir las variables de identidad laboral y resiliencia, procedimiento que permitió recolectar información confiable de la población estudiada. Así mismo, se obtuvo la confiabilidad del instrumento a partir de una prueba piloto aplicada a la población de estudio, y la validación a partir del juicio de expertos.

El enfoque de investigación propuesto es el cuantitativo, ya que se pretende medir de forma objetiva las variables en un contexto determinado y analizar los resultados obtenidos utilizando métodos estadísticos, buscando generalizar lo hallado en la muestra a una población mayor.

1.4.4. Valor Aplicativo

Investigar la identidad laboral y resiliencia en los docentes nos proporcionará un mejor entendimiento de la interacción de ambas variables, además los resultados serán de uso para directores, docentes y psicólogos de cada institución evaluada, para formular acciones con la finalidad de contribuir a mejorar su identidad laboral y resiliencia, e implementar programas

preventivo promocionales destinados a mejorar la salud mental y mantener un adecuado desempeño en la población docente, acciones que pueden ser replicadas en otras instituciones.

1.5. Viabilidad

El trabajo de investigación resultó viable, ya que las variables de estudio fueron observadas en el contexto, además se contó con la autorización del director(a) de cada institución educativa quien facilitó el acceso directo a la población, así mismo, los docentes se mostraron predispuestos a colaborar con la aplicación de los instrumentos. Por otro lado, se tuvo acceso a los instrumentos de ambas variables, así como a sus fichas técnicas, lo que facilitó su adaptación a la población de estudio y validación para obtener resultados confiables. Finalmente, las investigadoras contaron con recursos financieros necesarios para el desarrollo de la investigación.

Capítulo II

Marco Teórico

2.1. Antecedentes

2.1.1. Antecedentes Internacionales

Rodriguez, Mera, y Bumbila (2022), realizaron una investigación titulada Resiliencia y síndrome de burnout en docentes en tiempos de pandemia, en la Universidad Técnica de Manabí Ecuador. Con el objetivo de determinar la presencia del síndrome de burnout y niveles de resiliencia en docentes de la unidad educativa Daniel Villacreses Aguilar de la ciudad de Portoviejo durante la pandemia por COVID 19; la investigación es de enfoque cuantitativo, tipo descriptivo y de diseño no experimental, como instrumentos se emplearon el Cuestionario Burnout Interactivo (MBI), de Estrés Percibido CEP (PSQ) y la Escala de Resiliencia (SVR-RES). La muestra se compuso de 24 docentes. Los hallazgos muestran niveles bajos de Síndrome de Burnout, al hallar un nivel bajo en el factor cansancio emocional con un porcentaje de 9%, un nivel alto en el factor despersonalización con un 5.78% y niveles altos en el factor realización personal un valor de 46.11%, por otro lado, un 76.77% de docentes presentan niveles muy bajos de resiliencia.

Sierra, Sevilla y Pavón (2019), realizaron una investigación en México, titulada Profesor universitario, ser en resiliencia: una mirada a su labor en el contexto educativo actual, en la Universidad Marista de Mérida, con el objetivo de analizar la forma en que los aspectos personales, profesionales, sociales y de la labor docente, así como los institucionales, se relacionan con la resiliencia. El estudio se desarrolló desde el paradigma cuantitativo con un enfoque mixto, de tipo correlacional, diseño no experimental transversal; la muestra incluyó 37 docentes de las facultades de Psicología e Ingeniería, para recolectar los datos se

utilizó la Escala de Resiliencia Mexicana (RESI-M) desarrollada por Palomar y Gómez (2010) conformada por 43 ítems y un cuestionario de contexto compuesto por 42 preguntas, 39 de respuestas estructuradas y 3 de respuestas abiertas. Los resultados cuantitativos destacan bajos niveles de resiliencia en un 45.9% de los participantes, que es la influencia para la conformación de factores como, fortaleza y confianza en sí mismos, competencia social, apoyo familiar y estructura percibidos. Dicha investigación resalta que la fortaleza y confianza en sí mismo es significativo para la conformación de la resiliencia.

2.1.2. Antecedentes Nacionales

Rivera (2022), realizó una investigación titulada Síndrome de burnout y resiliencia en docentes ante pandemia por COVID-19 de la institución educativa Ignacio Escudero-Piura, en la Universidad César Vallejo; teniendo como objetivo determinar si existe relación entre síndrome de burnout y resiliencia en docentes. La investigación es de enfoque cuantitativo de tipo correlacional y de diseño no experimental, la muestra fue de 23 docentes del nivel secundario siendo el 100% de la población; los instrumentos utilizados fueron el Inventario de Síndrome de Burnout de Maslach y Jackson-MBI (1981) adaptada por Fernández (2002) y Escala de Resiliencia (ER) de M. Wagnild y Heather M. Young (1993) adaptada por Novella (2002). Los resultados obtenidos muestran que existe una relación significativa inversa entre síndrome de burnout y resiliencia con un $p < 0.05$ y un -0.441 de correlación, es decir el 52% de docentes presentan niveles elevados de burnout, y un 65% de niveles bajos de resiliencia en el contexto de pandemia por COVID 19.

Lindo (2021), realizó una investigación titulada Resiliencia en las competencias digitales de docentes de una Institución Educativa, San Juan de Lurigancho, 2020, en la Universidad César Vallejo. Tiene por objetivo determinar la influencia de la resiliencia en las

competencias digitales. Es una investigación básica con diseño no experimental, de tipo descriptiva correlacional causal. La muestra estuvo constituida por 36 docentes siendo el 100% de la población. Los instrumentos utilizados fueron el Cuestionario de Resiliencia de Llistosella (2018) adaptado por Meri Lindo (2020) y el Cuestionario de Competencias Digitales de Guizado et. al (2019) adaptado por Meri Lindo (2020). De acuerdo a los resultados obtenidos se indica que existe una influencia de la resiliencia en las competencias digitales con nivel de significancia de 0.042 y un Chi cuadrado de 4.135 en docentes de la institución educativa de San Juan de Lurigancho 2020, así mismo, en relación a la variable resiliencia se pudo hallar que un 11.1% de docentes se encuentra en un nivel de proceso y un 88.9% en un nivel logrado.

Barrera (2021), realizó una investigación titulada Comunicación interna y su relación con la identidad laboral en la municipalidad provincial de El Dorado, San Martín. Tuvo como objetivo principal determinar la relación entre comunicación interna e identidad laboral, es una investigación de enfoque cuantitativo, de nivel descriptivo correlacional y diseño no experimental, la muestra tuvo un total de 95 participantes, los instrumentos empleados fueron; la Escala de Comunicación Interna creada por Cotrina (2011) y la Escala de Identidad Laboral creado por Arrellano (1998). Los resultados muestran un $P=0.000$ lo que indica que existe una relación significativa y un Rho de Spearman= 0.493 indicando una relación moderada.

Carbajal y Alvarado (2020), en su investigación titulada Endomarketing y la identidad laboral en los colaboradores de la oficina de gestión de servicios de salud Bajo Mayo (OGESS-BM), 2020, en la Universidad Peruana Unión; tuvo como objetivo determinar la relación entre endomarketing y la identidad laboral. Es una investigación de tipo correlacional de diseño no experimental de corte transversal, la muestra no probabilística fue tomada al

100% de la población siendo un total de 120 personas. El instrumento utilizado para la primera variable endomarketing EMKT, creado y validado Bohnnberger, consta de 18 ítems estructurado en cuatro dimensiones, y el instrumento de Identidad Laboral IL fue creado y validado por Arellano (1998), con un total de 22 ítems divididos en dos dimensiones. Se concluye que existe una relación significativa con un Rho de Spearman de 0.520 y un $p=0.000$ menor al 0.05 entre el endomarketing y la identidad laboral, es decir, si mejora el endomarketing de los trabajadores, consecuentemente su identidad laboral mejorará.

Mauricio y Pinedo (2019), realizaron una investigación titulada Análisis de la identidad laboral de los colaboradores de la municipalidad provincial de San Martín, 2018, en la Universidad Peruana Unión. El objetivo fue determinar el nivel de identidad laboral en los trabajadores de la municipalidad provincial de San Martín del departamento de San Martín, es una investigación de tipo descriptivo con un diseño no experimental de corte transversal, la muestra estuvo compuesta por un total de 235 colaboradores correspondiente al 100% de la población. El instrumento utilizado para la identidad laboral fue creado y validado por Orellana, Bossio y Jaime. Los resultados obtenidos indican que el 1.3% presenta un nivel bajo, el 88.5% tiene un nivel medio y el 10.2% un nivel alto de identidad laboral. Este estudio indica que si se desarrolla una buena comunicación interna los colaboradores se identificarán mejor con la organización.

Torres (2019), realizó una investigación titulada Gestión educativa y resiliencia en los docentes de la Institución Educativa N.º 1227 Indira Gandhi Ate-Lima, en la Universidad César Vallejo. Con el objetivo de determinar la relación que existe entre gestión educativa y resiliencia en los docentes. La metodología que se utilizó fue descriptiva, de enfoque cuantitativo, de diseño transversal y tipo correlacional; la muestra fue de 70 personas siendo el

100% de la población. Para la primera variable se utilizó el Cuestionario de Gestión Educativa que cuenta con un total de 30 ítems y la Escala de Resiliencia (ER) de M. Wagnild y Heather M. Young (1993) con un total de 25 ítems distribuidos en 5 dimensiones. Los resultados muestran la existencia de una relación significativa alta y positiva entre las variables, con una correlación $Rho=0.745$ y un $p=0.000$, es decir que si se mejora la gestión educativa mejorará también la capacidad de resiliencia. En cuanto a la variable resiliencia en el personal docente, el 45.71% del total se encuentra en un nivel medio de resiliencia, el 42.86% en un nivel bajo y el 11.43% en un nivel alto de resiliencia, según estos resultados se evidencia, que el 45% de docentes presentan una confianza relativamente alta, se perciben imparciales y constantes en su trabajo, se sienten satisfechos con lo que tienen y hacen, se sienten cómodos trabajando de manera individual ocasionalmente, sin embargo, al 42.86% se le dificulta la expresión de su resiliencia.

2.1.3. Antecedentes Locales

Hidalgo y Loaiza (2022), realizaron una investigación titulada Resiliencia y compromiso institucional en el personal policial de las comisarías de la provincia del Cusco, 2022 en la Universidad Nacional San Antonio Abad de Cusco; con el objetivo de determinar la relación entre resiliencia y compromiso institucional, el estudio es de enfoque cuantitativo y de diseño no experimental, transversal correlacional. La muestra estuvo compuesta por 305 efectivos policiales y los instrumentos que se utilizaron para la recolección de datos fueron la Escala de Resiliencia de Wagnild y Young y el Cuestionario de Compromiso Organizacional (CCO) de Meyer y Allen. Los resultados obtenidos muestran que existe una relación positiva significativa con una $Rho=0.189$ y $P=0.001$, aceptando la hipótesis general alterna. Además,

se encontraron niveles bajos de resiliencia con un 30.5%, un 43.3% de nivel medio y un 26.2% de nivel alto.

Santos y Livano (2021), realizaron una investigación titulada Identidad laboral y tolerancia a la frustración en el personal de una institución policial durante la pandemia, Cusco 2021, en la Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco; tuvo como objetivo estudiar la relación entre identidad laboral y la tolerancia a la frustración, el enfoque del estudio fue de tipo descriptivo correlacional de corte transversal, diseño no experimental; la muestra estuvo conformada por 230, para la recolección de datos se empleó la Escala de Identidad Laboral de Quebec, Monroy y Francis adaptada por Reyes (2014) y el Cuestionario de Tolerancia a la Frustración creado por Hidalgo y Soclle en el 2011. Los resultados demuestran una correlación significativa de 0.406 de Rho de Spearman y un $p=0.000$, lo que comprueba una relación directa moderada entre la identidad laboral y la tolerancia a la frustración. Además, se encontró un 54.8% de identidad alta, 37.4% de identidad muy alta, 4.8% identidad laboral promedio, 1.7% de identidad laboral baja, finalmente un 1.3% de identidad laboral muy baja.

Cárdenas y Quispe (2020), realizaron una investigación titulada Estrés laboral y resiliencia en enfermeros de un hospital del Cusco, en la Universidad Autónoma de Ica; con el objetivo de determinar la relación entre estrés laboral y resiliencia en enfermeros de un Hospital del Cusco; el estudio realizado es de enfoque cuantitativo, diseño descriptivo correlacional. La población utilizada para este estudio es de 889 trabajadores del Hospital Antonio Lorena y la muestra está constituida por 63 trabajadores de la modalidad CAS conformado por enfermeros del Hospital Antonio Lorena; los instrumentos utilizados fueron: Inventario de Burnout de Maslach (MBI) y la Escala de Resiliencia de Wagnild, G. y Young,

H. (1993); obteniéndose los siguientes resultados, existe una correlación baja inversa (-0.338) con una significancia <0.01 , lo que indica que esta relación es importante y relevante, es decir, a mayor capacidad de resiliencia menor estrés laboral y viceversa. La variable resiliencia presenta un 96.8% de nivel alto y 3.2% de nivel medio.

Usca y Navarro (2020), realizaron una investigación titulada Identidad laboral y adaptación al servicio educativo no presencial en docentes del nivel primario de Instituciones Educativas Públicas de la provincia de Urubamba durante la emergencia sanitaria, 2020, en la Universidad Nacional de San Antonio de Cusco; teniendo como objetivo determinar la relación entre sus variables; el enfoque de estudio es cuantitativo, de tipo descriptivo correlacional y diseño no experimental transversal; la muestra se compuso de 172 docentes, para la recopilación de datos se utilizó la Escala de Identidad Laboral y el Cuestionario de Adaptación CAP-ADU. Los hallazgos indican la presencia de una relación positiva baja con un $Rho=0,361$ y un $p=0.000$ entre las variables de estudio; así mismo, en la identidad laboral de los docentes existe prevalencia del nivel alto con un 43% y un 36% en el nivel muy alto; seguido de un 13.4% de nivel promedio, 2.09% de nivel bajo y un 4.7% de nivel muy bajo; también se realizó la correlación entre la dimensión compromiso organizacional de la variable identidad laboral con la variable adaptación al servicio educativo no presencial, con un Rho de Spearman de 0.263 y un $p=0.001$; dimensión comunicación con un $Rho = 0.248$ y un $p=0.001$; dimensión motivación con un Rho de 0.173 y un $p=0.023$; dimensión cultura organizacional con un $Rho = 0.185$ y un $p=0.015$, finalmente la dimensión satisfacción laboral con un $Rho = 0.301$ y un $p=0.000$.

2.2. Marco Teórico - Conceptual

2.2.1. *Identidad Laboral*

2.2.1.1. Teoría social cognitiva de Bandura. Para Albert Bandura (2004), el ambiente, la persona y la conducta constituyen una triada dinámica de influencia. Este autor indica que las personas tienen iniciativa y cuentan con capacidades de auto-organización, auto-regulación y auto-reflexión, en la que la autoeficacia influye en los objetivos y conductas, lo que, a su vez, son influenciados por las acciones y condiciones del entorno, es decir, la autoeficacia está relacionada con las capacidades personales para identificar las oportunidades que tienen e interpretar los obstáculos que perciben.

Bandura (1999), describe una serie de condiciones básicas para un buen desempeño: la motivación, la persistencia, el esfuerzo y la resiliencia frente a las adversidades que se tenga que enfrentar. Desde esta óptica la teoría de la autoeficacia tiene cuatro características principales: es dinámica, porque tiene un flujo de entradas y salidas que pueden aumentar o disminuir la opinión de eficacia que se tiene producto de las experiencias; es cíclica por los elementos interdependientes, es decir, las personas son productos y productores de sus circunstancias. También es multidimensional, porque engloba procesos psicológicos básicos cognitivos, motivacionales, afectivos y selectivos. Además, es específica, ya que, no se puede hablar de autoeficacia alta para todos los ámbitos y contextos del funcionamiento humano. Y por último es permeable a los cambios que pueden afectarla, fortaleciéndola o disminuyéndola.

2.2.1.2 Teoría de la Autoeficacia. La teoría de la autoeficacia: ha buscado demostrar que los aspectos cognitivos, conductuales, contextuales y afectivos de los individuos están

condicionados por la autoeficacia, esta teoría enfatiza como nuestras creencias sobre nuestras propias capacidades impactan en diferentes aspectos de nuestra vida.

Bandura (1999), describe una serie de condiciones básicas para un buen desempeño: la motivación, la persistencia, el esfuerzo y la resiliencia frente a las adversidades que se tenga que enfrentar. Desde esta óptica la teoría de la autoeficacia tiene cuatro características principales: es dinámica, porque tiene un flujo de entradas y salidas que pueden aumentar o disminuir la opinión de eficacia que se tiene producto de las experiencias; es cíclica por los elementos interdependientes, es decir, las personas son productos y productores de sus circunstancias. También es multidimensional, porque engloba procesos psicológicos básicos cognitivos, motivacionales, afectivos y selectivos. Además, es específica, ya que, no se puede hablar de autoeficacia alta para todos los ámbitos y contextos del funcionamiento humano.

2.2.1.2.1 Determinismo Recíproco. Se produce una interrelación e interdependencia entre los factores personales, conductuales y ambientales lo que forma parte de una triada de determinación recíproca, esta reciprocidad interviene intencionalmente en el funcionamiento psicosocial y en los eventos que afectan la vida de las personas; por ello, el resultado conductual está condicionado por los pensamientos que tienen sobre sí mismos, ya que al ser producto y generadoras de sus circunstancias no sólo responden, sino que modifican las demandas del ambiente. Para Bandura (2008), los individuos son el resultado de la interacción recíproca entre los factores personales, comportamentales y ambientales; es así que, la dotación biológica, concepciones propias, valores, metas y estados afectivos influyen en lo personal y comportamental; mientras que lo ambiental y comportamental alteran el entorno y viceversa; así como los modelos, las influencias sociales y la educación, entre otros, intervienen en lo personal y lo ambiental modificando los atributos personales.

2.2.1.2.2 Expectativas de Eficacia y Expectativas de Resultados. Bandura realizó la diferencia entre expectativa de eficacia y expectativa de resultados. Lo primero ha sido definido como el convencimiento de que una ejecución se realice con éxito y lo segundo, como la estimación de los resultados a conseguir una vez realizada la ejecución. En resumen, uno está referido al convencimiento de hacer bien una ejecución, y lo otro está referido a lo esperado por la ejecución.

Este autor menciona que los comportamientos son determinantes de los resultados, y que a su vez dependen de la gestión de los propios recursos.

Las expectativas de eficacia tienen que ver directamente con la percepción de cómo las personas utilizan sus recursos personales, ya que bien o mal, una cosa es disponer y otra muy distinta es tener la capacidad de utilizarlos en el contexto y el momento adecuado, a su vez, las expectativas de resultados conforman las consecuencias o estimaciones que anticipan las personas tras haber movilizado todos los recursos personales.

Bandura (1987), propone mecanismos, fuentes y procesos que están implicados en la autoeficacia.

Mecanismos: Selección de conducta, esfuerzo y persistencia, pensamientos y reacciones emocionales, así como, la producción y predicción de la conducta; las diversas circunstancias de la vida llevan a las personas a tomar decisiones y realizar acciones dirigidas al logro de los propósitos planteados, del mismo modo, poseen facultades para enfrentar obstáculos, superar circunstancias adversas con un efecto diferente sobre las que tienen altos o bajos sentimientos de autoeficacia, lo que determina la forma de gestionar, predecir e influir en los acontecimientos de los distintos ámbitos de la vida.

Fuentes: Experiencias de dominio, hace referencia a las situaciones en las que se completa con éxito una tarea o se supera una dificultad evidenciando la fortaleza o debilidad de la autoeficacia, así mismo, las experiencias vicarias hacen referencia al aprendizaje mediante la observación a terceros, mientras que la persuasión social consiste en convencer a la persona de que tiene las capacidades para lograr su propósito, y finalmente las experiencias afectivas están referidas a los estados psicológicos, emocionales, positivos o negativos que tengan las personas.

Procesos: Cognitivos, motivacionales, afectivos y selectivos. Es así que a través del uso de la cognición las personas pueden predecir y regular los sucesos que acontecen, la motivación es fundamental para diferenciar y valorar lo que pueden y no pueden hacer, mientras que los procesos afectivos permiten identificar las amenazas potenciales del entorno, finalmente seleccionar las conductas más adecuadas para la consecución de sus propósitos.

Los mecanismos, fuentes y procesos determinan diferencias entre las personas con un fuerte o débil sentimiento de autoeficacia. Las primeras tienen un interés intrínseco, lo que les permite esforzarse y perseverar a pesar de las dificultades, observan los problemas como desafíos y oportunidades de aprendizaje que contribuye al progreso de sus habilidades, por otro lado, las segundas carecen de compromiso, ceden ante las adversidades, evitan tareas complejas, no afrontan los problemas y dejan de creer en sí mismas.

2.2.1.3. Teoría Social. Para comprender la identidad laboral es necesario adoptar una perspectiva distinta a la de identidad personal, ya que la identidad laboral se forma a partir de acciones relacionadas con el trabajo. En ese sentido, la propuesta de Tajfel (1984, como se citó en Moreno et al., 2018), resulta fundamental para analizar las identidades en contextos de trabajo, este autor describe la identidad social como, la forma en que una persona se percibe a

sí mismo como miembro de un grupo y el significado emocional que le atribuye a dicha pertenencia. El mismo autor explica la identidad social como la parte del autoconcepto de una persona que se basa en su conocimiento de pertenencia a ciertos grupos sociales y el valor que se le da a esa pertenencia. Así, la identidad social se compone de los aspectos de la autoimagen que derivan de las categorías sociales a las que uno pertenece.

Esta perspectiva es relevante en contextos laborales, ya que el trabajo conecta a las personas tanto con las organizaciones como con las actividades laborales. Esto significa que cada trabajador se define a sí mismo como parte de una organización o con una categoría social relacionada a su profesión o actividad de trabajo.

Turner (1981, como se citó en Canto y Moral, 2005), propuso que un grupo social se forma cuando al menos dos personas comparten una identidad social común y se ven a sí mismos como parte de la misma categoría social. En ese sentido, un grupo social se define como un conjunto de dos o más personas que, al tener una identidad social compartida, se identifican de la misma manera, tienen una visión común de sus características y atributos, y establecen cómo se relacionan y se distinguen de los demás grupos externos.

Según Turner (1999, como se citó en Canto y Moral, 2005), la mente humana no se debe entender como un fenómeno exclusivamente individual. Las mentes están estructuradas socialmente, no son producto de procesos psicológicos pre sociales aislados; la sociedad influye en ellos de la misma manera que los individuos influyen en la sociedad; por lo tanto, la mente humana está configurada socialmente, con su contenido, estructura y funcionamiento compartidos y dependientes de la interacción social. Así, las propiedades psicológicas de la mente emergen y se modifican a través de la interacción social. Este autor menciona cinco características de las personas con identidad social grupal, primero, estas personas se ven a sí

mismas como similares a los miembros del grupo; segundo, muestran mayor disposición a cooperar; tercero, sienten la necesidad de alinearse con las opiniones del grupo; cuarto, consideran que los mensajes de su grupo son de mejor calidad en relación con los otros grupos; quinto, muestran comportamientos y actitudes coherentes con los del grupo.

2.2.1.4. Identidad. Mead (1972, como se citó en Gonzales, 2011) desarrolló la teoría de la intersubjetividad, en el que explica dos conceptos importantes como son el “yo” y el “mi”; el “mi” hace referencia a las exigencias de la comunidad hacia el individuo; mientras que el “yo” interioriza tales exigencias y emite una respuesta a través de la conducta; cuyo objetivo es mostrar el vínculo entre el individuo y la sociedad; como resultado de este proceso de interacción la persona va construyendo su identidad ya que, no está presente desde su nacimiento sino que forma parte del desarrollo de la experiencia social que solo será alcanzada cuando la persona interiorice las actitudes de los otros dentro de un contexto de experiencia.

Así también, Blumer (1982, como se citó en Gonzales, 2011) plantea un enfoque de interaccionismo simbólico que parte de tres premisas fundamentales; la primera hace referencia a que la persona dirige sus actos hacia las cosas en función del significado que tienen estas para él, la segunda sostiene que el significado de estas cosas surge de la interacción social, y la última premisa menciona que estos significados se pueden manipular y modificar mediante la interpretación personal al enfrentarse a situaciones a lo largo de su vida.

De igual manera, Graffigna (2004), sostiene que la identidad no es algo definido y hermético, al contrario, es susceptible de redefinirse en uno mismo en relación a los demás; eso no quiere decir que es algo que cambie repentinamente ya que se sustenta sobre una base

difícil de cambiar, es decir las personas construyen su identidad a lo largo de sus vivencias y está construida sobre la base de las experiencias pasadas.

En resumen, para estos autores la identidad se va construyendo a través de la experiencia social, es así que, Gorz (1991, como se citó en Archila, 2015) indica que la identidad es una construcción que se da desde el ámbito social, y el trabajo es el lugar donde la persona pasa la mayor parte de su tiempo, retoma la idea de que el trabajo y el ámbito laboral en el que se desarrolla la persona constituye una parte muy importante para formar su identidad personal, ya que se ve rodeado por costumbres y tradiciones que con el tiempo será más propenso a adquirir.

2.2.1.5. Identidad Laboral. Para Moreno et al., (2018) la identidad laboral es la manera en cómo el individuo se percibe a sí mismo como trabajador en el cumplimiento de una serie de funciones en una determinada posición laboral y al ejercicio de roles en el contexto laboral; en la misma línea, la identidad laboral se construye dentro de las acciones referidas al trabajo, como resultado de la interacción de la persona con contextos de trabajo. Así mismo Walsh y Gordon (2007, como se citó en Moreno et. al., 2018) consideran la identidad laboral de una persona como un concepto de sí mismo basado en el trabajo, conformado por la combinación de identidades organizacionales y ocupacionales, que moldean los roles de una persona. Igualmente, para Andrade (2014), la identidad laboral es la relación que las personas tienen con el trabajo, en función a cómo el rol que desempeñan tiene que ver con lo que la persona es, lo describe como parte central suya.

Sisto (2006, como se citó en Archila, 2015) sostiene que no es posible investigar las construcciones de la identidad laboral independientemente del contexto socio histórico en que se sitúa, de forma que al producirse cambios en el contexto laboral y en la forma en cómo se

entiende y experimenta el trabajo, inevitablemente producirá modificaciones en la forma en que se constituye la identidad.

En relación a estos cambios, Moreno et al., (2018) hacen mención a la complejidad de estudio y comprensión en el que se encuentra el mundo del trabajo debido a las dinámicas laborales, ya que presentan diversos escenarios de trabajo; que van desde las diferentes formas de contratación y variedad en la composición y estructura de las organizaciones, entre otros factores.

En ese sentido, Vesga (2017, como se citó en Moreno et al.,2018) manifiesta que los aspectos psicológicos y la interiorización de las experiencias diarias están influenciadas por los cambios del entorno laboral de los trabajadores.

2.2.1.6. Identidad Docente. Para Prieto (2004, como se citó en Izarra, 2013) define la identidad como un mecanismo a través del cual los docentes se identifican a sí mismos y son reconocidos por otros como parte de una categoría social específica, es decir, categoría de los docentes.

En otras palabras, Izarra (2010, como se citó en Izarra, 2013) propone que la identidad docente es la forma en cómo una persona se percibe a sí mismo en su rol de maestro. Es un constructo complejo que se desarrolla con el tiempo e incluye una tradición, es decir, la representación social de lo que significa ser docente, todo ello, se adapta y se reintegra en función de nuevas realidades y contextos.

Así mismo, Mortola (2006) indica que la identidad laboral docente se refiere a la forma en que una persona se percibe a sí mismo en su rol de educador. Esta autoimagen se manifiesta a través de las percepciones de la persona sobre la tarea de enseñar y se desarrolla a

través de la interacción con otros docentes y con las personas involucradas en el entorno escolar a lo largo de su trayectoria personal.

Además de estar influenciada por aspectos personales es una consecuencia del contexto de trabajo en el que se inserta, el cual está caracterizado por un entorno social específico y relaciones sociales particulares. Al igual que ocurre con cualquier identidad, la identidad laboral docente no es estática, la percepción que tienen los docentes de sí mismos evoluciona a lo largo de su vida, conforme atraviesan diferentes etapas personales y laborales.

Así menciona Nias (1989, como se citó en Mortola, 2006) que no es igual la identidad de un docente en los primeros años de su trabajo, cuando la principal preocupación es la supervivencia en el entorno laboral que unos años después, cuando sus preocupaciones pueden enfocarse en perfeccionar sus conocimientos y habilidades de enseñanza. Diversos estudios sostienen que las personas ingresan a la formación de la docencia ya con nociones formadas sobre sí mismos como educadores, así los respalda las investigaciones de los pedagogos Crow (1985) y Gary Knowles (1991-1992, como se citó en Mortola, 2006) ambos investigadores argumentan que los estudiantes en formación de docencia ya llegan portando una identidad del rol docente estrechamente vinculada a sus experiencias personales.

2.2.1.7. Importancia de la Identidad Laboral. Mauricio y Pinedo (2019) refieren que la relevancia de la identidad laboral se encuentra en que una institución que no se esfuerza en desarrollar una identidad, demuestra escasa seriedad y compromiso, además no transmitirá confianza a los interesados en la organización.

Por otro lado, Arias (2001) señala que la importancia de la identidad laboral es uno de los mejores indicadores de permanencia en el empleo, porque es fundamental que los

trabajadores se identifiquen con la empresa, es decir quieran a su empresa y hagan bien su trabajo.

Así mismo, Dessler y Varela (2004) postulan que la competencia y la capacidad de poder responder, hacen que la identidad laboral se vuelva relevante para el empleado, que asuma el compromiso con la organización, permite que se cumplan las metas propias y de la organización, de forma que los trabajadores hacen su trabajo como si fuera su propia organización, este compromiso exige un esfuerzo considerable.

2.2.1.8. Dimensiones de la Identidad Laboral. De acuerdo a Quevec, Monroy y Francis, la identidad laboral está conformada por cinco dimensiones que son: motivación, cultura organizacional, satisfacción laboral, compromiso organizacional y comunicación; dichas dimensiones fueron base para la construcción de su instrumento de identidad laboral.

2.2.1.8.1. Compromiso Organizacional. Para Quevec, Monroy y Francis (1993) es un estado psicológico donde el trabajador se identifica, involucra y relaciona con la organización.

Así mismo el modelo teórico de Meyer y Allen (1997) conceptualizan el compromiso organizacional como un estado psicológico, es decir, el vínculo que se mantiene entre un empleado y la organización, de manera que influirá en la decisión de seguir siendo parte de la organización, es decir, es la actitud del trabajador hacia la organización.

Álvarez de Mon (2001, como se citó en Archila 2015) afirma que el compromiso laboral es el vínculo de lealtad por el que el trabajador desea permanecer en la organización, debido a una motivación implícita y compromiso como factor de identificación y de creencia sobre la importancia de su desempeño, la necesidad y utilidad de la labor que realiza en el trabajo.

Harter, Schmidt y Hayes (2002) quienes al igual que Álvarez de Mon (2001) indican que el compromiso ocurre cuando las personas están conectadas emocionalmente a otras y cognitivamente vigilantes, es decir, los empleados tienen claro lo que se espera de ellos, cuentan con lo necesario para hacer su trabajo y perciben que son importantes para sus compañeros en quienes confían y consideran tener oportunidades para mejorar y desarrollarse.

Para Salanova et al. (2000) el compromiso organizacional es el estado emocional y el estado cognitivo positivo vinculado al trabajo, reflejado en niveles altos de energía, dedicación y concentración en las tareas; así como en la conexión del individuo con lo que hace y todo lo relacionado directamente con su trabajo. El compromiso organizacional otorga ventajas tanto para la empresa como para los empleados, facilitando el desarrollo de sus roles y fortaleciendo su resiliencia y habilidades de gestión.

Según Archila (2015) menciona que para el buen desempeño de una organización es importante que sus trabajadores tengan compromiso laboral, además de un sentido de pertenencia generada por la organización, todo ello contribuirá al cumplimiento de metas de la empresa.

2.2.1.8.2. Comunicación. Para Quevec, Monroy y Francis (1993) la comunicación es un proceso de intercambio de información y transmisión de significados en una empresa, se refiere a cómo se comunican los valores, metas y procesos que forman parte de la cultura organizacional. Así mismo, Jansen et al., (2022) sostiene que la comunicación es un elemento fundamental para crear y mantener las relaciones en el trabajo.

Según Chiavenato (2009) la comunicación hace referencia a la transmisión de información mediante símbolos compartidos y su comprensión, los símbolos pueden ser verbales como no verbales y pueden ocurrir entre individuos o entre organizaciones. La

comunicación debe ser recibida y comprendida, ya que, enviar información sin ser decodificada no constituye comunicación. Este autor indica que el funcionamiento de una organización está basado en procesos de comunicación, la efectividad de la dinámica organizacional depende de que los trabajadores estén bien conectados e integrados. Las redes de comunicación funcionan como vínculos que mantienen la unión y armonía dentro de la organización, a través de la comunicación los individuos contribuyen a alcanzar objetivos en común y este es el primer aspecto a considerar cuando se analiza la interacción humana y los métodos para influir o modificar el comportamiento en las organizaciones. El estudio de la comunicación permite a las personas mejorar su eficiencia y sus relaciones internas y externas, sin embargo, la comunicación es un punto donde pueden surgir conflictos y malentendidos entre individuos, entre grupos o dentro de la organización en conjunto.

Según Paredes y Turpo (2018) la comunicación es el proceso de compartir información e intercambiar ideas, ninguna persona o grupo puede estar sin interactuar ya sea escribiendo, leyendo, hablando, escuchando, para que se dé una buena comunicación es importante que los mensajes sean transmitidos y comprendidos, poseer habilidades de una comunicación asertiva será la base para el logro personal y profesional. La comunicación en las organizaciones es la vía por la que se transmite la cultura organizacional, permite desarrollar programas, mejorar la gestión del talento humano, asimismo, es clave para la dirección y el liderazgo. Si la comunicación presenta deficiencias surgirán conflictos que afectarán el desenvolvimiento de las personas y la organización. Para estos autores, existen tres tipos de canales formales mediante los cuales se da el intercambio de información: las comunicaciones descendentes, es un tipo de comunicación vertical, enviados de la directiva a los subordinados, busca crear empatía y un clima de trabajo uniforme con el fin de buscar

soluciones a los problemas de la organización; las comunicaciones ascendentes, surge en los niveles más bajos a los más altos de la organización, busca mantener informado sobre el desempeño de las áreas de la organización; finalmente las comunicaciones horizontales, son el intercambio de mensajes entre colegas o compañeros con el propósito de informar, solicitar actividades de apoyo y coordinación.

2.2.1.8.3. Motivación. Para González (2008) refiere que la motivación es una compleja integración de procesos psíquicos que implican la activación del sistema nervioso central, la motivación despierta, inicia, mantiene, fortalece o debilita la intensidad del comportamiento y pone fin al mismo, una vez lograda la meta que el sujeto persigue.

Delgado (1998) afirma que la motivación es el proceso por el cual las personas realizan esfuerzos dirigidos a la consecución de distintas metas y objetivos con la finalidad de satisfacer alguna necesidad o expectativa, y de cuya mayor o menor satisfacción va a depender el esfuerzo que decidan emplear en acciones futuras. Algunos factores que inciden en la satisfacción laboral, según Tomás y Fernández (2019, como se citó en Palomeque y Pinales, 2020) es la tendencia de muchos maestros a desmotivarse y renunciar a su empleo, es aquí donde se demuestra el valor del docente resiliente, que influye en la percepción de sí mismo, de esta manera aumenta la confianza, contribuye al desarrollo de la autodisciplina y orden, siendo las bases de la satisfacción laboral.

De igual manera Bateman (2004) hace énfasis en que la motivación es el conjunto de fuerzas que llenan de energía, dirigen y mantienen los esfuerzos de una persona, encontrando una serie de características marcadamente generalizadas:

- Se considera como proceso psicológico.
- Es desencadenada por una necesidad de cualquier nivel.

- Está dirigida a una meta seleccionada por la persona, su consecución satisface esa necesidad.
- Facilita la actividad al proporcionar energía y mantenerla hasta que se alcance el objetivo.

Ciclo Motivacional

Según Chiavenato (2009) el ciclo motivacional inicia con la aparición de una necesidad que altera el estado de homeostasis de la persona, esta es una fuerza persistente que dará origen a un comportamiento con la finalidad de descargar la tensión y liberarla de la inconformidad y el desequilibrio. El individuo satisfará la necesidad si el comportamiento es eficaz, por ende, elimina la tensión provocada. Al satisfacer la necesidad el organismo recupera su estado de equilibrio anterior y la forma de adaptarse al ambiente.

Motivación Laboral

Para Quevec, Monroy y Francis (1993) la motivación es la voluntad de hacer un esfuerzo por alcanzar las metas de la organización, lo que está influenciado por la capacidad de ese esfuerzo para satisfacer alguna necesidad personal.

Según Chiavenato (2009) la motivación es uno de los elementos más importantes para comprender el comportamiento humano. Es un proceso que depende de la trayectoria, es decir, la dirección hacia la cual se dirige el comportamiento, este proceso involucra varias dimensiones: la dirección; que se refiere al objetivo hacia el que se orienta el comportamiento; el esfuerzo, que se enfoca en alcanzar dicho objetivo; la intensidad, que es la cantidad de energía invertida en el objetivo y finalmente la persistencia, que se refiere a la duración del esfuerzo para alcanzar la meta. De manera similar, Robbins (2004, como se citó en Malvezzi, 2014) describe la motivación como un conjunto de procesos destinados a alcanzar una meta,

destacando tres elementos clave: la intensidad, que es la energía empleada; el esfuerzo, que se orienta hacia la meta deseada; y la persistencia, que mide cuánto tiempo se mantiene el esfuerzo. A nivel de las organizaciones, la motivación es un aspecto fundamental que impacta la vida laboral, ya que el nivel de motivación de un trabajador influye en su comportamiento y desempeño. Por lo tanto, los trabajadores altamente motivados suelen mostrar un buen desempeño a través del esfuerzo que dedican a sus actividades, lo cual ayuda a satisfacer sus necesidades. Entender la motivación de una persona implica conocer sus estados emocionales en relación con el entorno y sus características, este aspecto se puede apreciar a través de su comportamiento.

En resumen, la motivación es la fuerza que impulsa nuestras acciones y es movida por las emociones, es un indicador para evaluar el comportamiento de las personas. La motivación es individual ya que cada persona tiene necesidades distintas, además actúa como un factor de efecto multiplicador que es fácil de entender y transmitir, una persona motivada aporta fortaleza y ánimo a las personas de su alrededor, por el contrario, una persona desmotivada transmitirá pesimismo e indiferencia. Por lo tanto, el reto para las organizaciones es descubrir e implementar elementos motivadores que favorezcan a los trabajadores y a la organización (Paredes y Turpo, 2018).

Por último, Medina, Gallegos y Lara (2008) mencionan que los miembros de la organización deben sentirse como elementos esenciales para alcanzar los objetivos organizacionales e identificarse con esta, y satisfacer sus propias expectativas de generación y valor. Así mismo, es fundamental que las organizaciones reconozcan la relevancia de esto para cada uno de sus trabajadores, con la finalidad de crear mejores condiciones laborales que resulten en trabajadores motivados y mejores desempeños.

2.2.1.8.4. Cultura organizacional. Según Chiavenato (2009) cada sociedad o nación posee una cultura que influye en el comportamiento de las personas como de las organizaciones. Esta cultura incluye valores compartidos, hábitos, costumbres, códigos de conducta, políticas laborales, tradiciones y metas que se transmiten de generación en generación. Así como cada persona tiene su propia cultura, las organizaciones también poseen culturas distintas y para entender una organización es fundamental conocer su cultura. La cultura organizacional no es algo tangible, sólo se puede observar a través de sus efectos y resultados, lo podemos comparar con un iceberg, la parte visible incluye los aspectos superficiales y concretos de las organizaciones que surgen de su cultura; estos elementos suelen ser físicos y específicos, como el diseño del edificio, los colores utilizados, disposición de espacios y oficinas, títulos y descripciones de los puestos, así como las políticas de gestión de personal; por otro lado, la parte sumergida del iceberg representa los aspectos invisibles y profundos de la cultura organizacional, que son más difíciles de observar, esta sección incluye las manifestaciones psicológicas y sociológicas de la cultura.

Para Quevec, Monroy y Francis (1993) la cultura organizacional es el conjunto de valores, creencias, tradiciones, hábitos, normas, actitudes, y conductas que proporcionan identidad y dirección a la organización, dirigiéndose hacia el logro de sus objetivos y metas.

De igual forma, Granell (1997, como se citó en Lugo 2016) describe la cultura organizacional como el conjunto de valores, creencias, actitudes y comportamientos que son compartidos por la mayoría de los miembros de un grupo social, esta compleja interacción entre los grupos sociales está formada por los elementos compartidos antes mencionados.

Para Robbins y Judge (2009) es un sistema de significados compartidos por los miembros, es decir, un conjunto de características fundamentales que la organización aprecia.

Es así que, para Lugo (2016) una organización que incorpora elementos importantes como la resiliencia dentro de su cultura organizacional, puede notar un alto nivel de entusiasmo, es fundamental remarcar que la integración de la resiliencia como un componente de la cultura organizacional puede mejorar el desempeño de la organización, cuando la cultura organizacional y la resiliencia se refuerzan entre sí, los trabajadores no presentarán mayores inconvenientes para comprometerse con la aplicación de la resiliencia en situaciones de crisis. Los valores y normas compartidos facilitarán que las personas se unan y adopten una actitud resiliente.

2.2.1.8.5. Satisfacción laboral. Según Malvezzi (2014) el estudio de la satisfacción laboral comenzó en la década de 1930, para luego, definirlo como un factor protector ante riesgos psicosociales, particularmente ante el estrés; además, se considera una variable crucial para evaluar la calidad de vida en el trabajo. Investigaciones demostraron que la satisfacción laboral está relacionada con las necesidades humanas, las actitudes hacia el trabajo y la motivación. Esta satisfacción está influenciada por factores organizacionales como el clima laboral, la participación de los empleados y el estilo de liderazgo.

Quevec, Monroy y Francis (1993) definen la satisfacción laboral como el resultado de las actitudes que tiene el trabajador hacia su empleo; influenciada por algunos factores como la empresa, el supervisor, los colegas, el salario, las oportunidades de ascenso y las condiciones laborales. En esencia, la satisfacción laboral refleja el conjunto de actitudes generales que un individuo tiene en relación con su empleo.

Para Robbins y Judge (2009) la satisfacción en el trabajo es el sentimiento positivo sobre el trabajo propio de una persona, nace de la valoración de sus características. Una persona con elevada satisfacción en el trabajo tiene sentimientos favorables acerca de éste,

mientras que una persona insatisfecha los tiene negativos. Los trabajos exigen interactuar con los compañeros y jefes, seguir las reglas y políticas de las organizaciones, cumplir ciertos estándares de desempeño, vivir en condiciones de trabajo que frecuentemente no son las ideales. Esto significa que evaluar la satisfacción o insatisfacción de un empleado con su trabajo es un conjunto de ciertos elementos discretos del empleo. Los trabajadores satisfechos tienden a hablar bien de la organización, colaboran con sus compañeros y superan las expectativas habituales de su rol, además tienden a hacer más que solo cumplir con sus responsabilidades, ya que buscan corresponder a las experiencias positivas que han tenido.

De acuerdo con la definición clásica de Locke (1976, como se citó en Malvezzi 2014), la satisfacción laboral es entendida como una respuesta emocional positiva o placentera hacia el puesto de trabajo, derivada de la percepción subjetiva de las experiencias laborales del individuo. Esta satisfacción se origina cuando el trabajo cumple con los valores y expectativas personales del empleado.

Muñoz (1990, como se citó en Malvezzi 2014) define la satisfacción laboral como el sentimiento de agrado positivo que experimenta una persona por el hecho de realizar un trabajo que le interesa, en un ambiente que le permite estar a gusto dentro de una empresa u organización que le resulta atractiva y del que recibe compensaciones psico socio económicas acordes a sus expectativas.

Reyes (2013) indica que la satisfacción altera el comportamiento, la motivación y conductas específicas del trabajador; sin embargo, el estado de insatisfacción laboral puede estar afectado por factores personales como la resiliencia, que actúa como un factor de protección, para evitar el estado de malestar. Del mismo modo, Gavilánez (2018) hace mención que, para lograr una satisfacción laboral completa, es importante la resiliencia en los

docentes dentro de las instituciones educativas, para que el docente tenga satisfacción laboral cuando le toque impartir clases, es indispensable contar con cualidades que le generen motivación, que además es una cualidad de la persona resiliente. Tomas y Fernández (2019, como se citó en Palomeque y Parrales, 2021) consideran que muchos maestros tienden a desmotivarse y abandonar su empleo, lo que resalta la importancia de la resiliencia en los docentes. Un profesor resiliente mejora su autoimagen, incrementa su confianza y fomenta la autodisciplina y el orden, todo ello es fundamental para la satisfacción laboral. Por lo tanto, dentro de la institución educativa, es esencial establecer un buen funcionamiento organizacional que garantice condiciones de trabajo adecuadas para los docentes.

2.2.2. Resiliencia

Según Wagnild y Young (1993) la resiliencia es una característica de la personalidad que modula los efectos negativos del estrés y promueve la adaptación, se utiliza para describir a personas que se muestran valientes y se adaptan a las adversidades de la vida.

Para Grotberg (2001, como se citó en Oblitas 2004) la resiliencia es la capacidad del ser humano para enfrentar, superar y crecer a partir de las experiencias adversas. El término resiliencia proviene de la física y describe la elasticidad de un material que puede resistir impactos. En Psicología se refiere a la fortaleza o resistencia para superar eventos difíciles, permitiendo a las personas manejar con éxito desafíos y estrés prolongado. Walsh (s.f., como se citó en Oblitas, 2004) describe la resiliencia como la habilidad potencial del ser humano para salir fortalecido, aunque herido de experiencias devastadoras.

Por otro lado, Chok et.al. (2000, como se citó en Oblitas, 2004), descubrieron que las personas resilientes manejan los eventos estresores y las adversidades de manera que disminuyen la intensidad del estrés. Este enfoque reduce los signos emocionales negativos,

como la ansiedad, la depresión y la ira, a su vez, mejora la salud emocional. En resumen, se concluye que la resiliencia no solo promueve la salud mental y emocional, sino que también actúa como un eficaz modulador del estrés; de la misma forma, para Villalobos y Castelan (2021) la resiliencia sería la capacidad de recuperarse, sobreponerse y adaptarse exitosamente a las adversidades, desarrollando una competencia académica, vocacional y social, a pesar de estar expuesto a situaciones adversas como el estrés agudo o a las tensiones propias del mundo actual. Una persona resiliente es aquella que a pesar de enfrentar adversidades o estar expuesta a factores riesgosos, tiene la habilidad de utilizar factores protectores para superar las dificultades, crecer y desarrollarse de manera óptima.

Según Fiorentino (2008) la resiliencia no debe considerarse como un rasgo innato o algo que se adquiere durante el desarrollo, más bien como un estado que resulta de un proceso dinámico entre factores protectores y de riesgo. Este estado puede ser construido y desarrollado a partir de las fortalezas propias del ser humano, potenciando las habilidades individuales, por lo tanto, para incrementar la resiliencia es necesario estimular a las personas a utilizar sus capacidades y recursos, y así, fomentar la salud, mejorando la calidad de vida. En relación a los factores protectores, se parte de que ciertos aspectos individuales y sociales de la resiliencia permiten que las personas se fortalezcan y crezcan, en lugar de contraer una enfermedad. Estos factores actúan como amortiguadores del estrés y se consideran fuerzas internas y externas que ayudan a la persona a enfrentar los efectos del riesgo, reduciendo así la posibilidad de disfunción y problemas en circunstancias difíciles. Estos factores se incluyen en variables genéticas, características personales, aspectos psicológicos, situacionales y sociales. En conclusión, los factores protectores y los factores de riesgo, no actúan de forma aislada, sino que interactúan en un conjunto complejo, estableciendo relaciones funcionales que logran

reducir los efectos adversos de circunstancias y eventos estresantes. Entender este proceso de amortiguación del estrés y los mecanismos subyacentes a los factores protectores es esencial para comprender la resiliencia en general. Entre los factores protectores se incluyen aspectos internos como la autoestima, el optimismo, confianza en uno mismo, la responsabilidad, la capacidad de reinterpretar experiencias y de buscar apoyo social. Por lo tanto, además de fortalecer los factores internos, es importante afianzar los apoyos externos que promueven la resiliencia a través de programas que faciliten la participación comunitaria.

Por otro lado, Saavedra (2011) define la resiliencia como la resistencia del sujeto a las adversidades que le ofrece su entorno, para este autor es importante reconocer las reacciones de los seres humanos ante estímulos similares como estímulos dolorosos, situaciones de adversidad o estrés son diferentes, variadas e incluso opuestas. Es así que describe tres tipos de reacciones: primero están personas que reaccionan con conductas de vulnerabilidad frente al estímulo, segundo, personas que permanecen indiferentes frente a la situación y finalmente personas resilientes, es decir, resistentes al estímulo adverso y que logran alcanzar una adecuada calidad de vida a pesar de las condiciones negativas para su desarrollo, Kotliarenco (1997, como se citó en Saavedra 2011) se refiere a este tercer punto, como personas con la capacidad de construir positivamente conductas frente a la adversidad y su comportamiento se caracteriza por ser socialmente aceptable.

Otros autores como Henderson y Milstein (2003, como se citó en Ortega y Mijares, 2018) exponen que la resiliencia es la experiencia de cómo las personas se sobreponen a las circunstancias negativas para salir fortalecidas, es por ello que surgen acciones centradas en los puntos fuertes más que en los débiles, esto puede ayudar a descubrir potencialidades y fortalezas que ayudan a construir la resiliencia en el transcurso de la vida.

2.2.2.1. Características de la Resiliencia. Múltiples estudios se han centrado en estudiar qué cualidades internas poseen las personas, de todos estos hallazgos los que mejor sintetizan esas cualidades son los pilares de la resiliencia de Wolin y Wolin (1993) y Ojeda (2004, como se citó en Mateu, García, Gil B, y Caballer, 2021), estas investigaciones nos muestran las cualidades de las personas resilientes, reconociendo siete características de resiliencia, “los siete pilares de la resiliencia”, los cuales serán mencionados a continuación:

- *Introspección:* Se refiere a la observación de los pensamientos propios, emociones y actos, lo que nos permite obtener una visión más clara de quienes somos, esto aumenta la capacidad para tomar decisiones y comprender nuestras aptitudes y limitaciones. Cuanto mayor conocimiento tenemos de nosotros mismos, mejor enfrentamiento positivo tendremos ante situaciones difíciles.
- *Independencia:* Es la capacidad de establecer límites entre uno mismo, los ambientes adversos y las personas cercanas, es la capacidad de mantener distancia emocional y física, sin llegar a aislarse.
- *La capacidad de relacionarse:* Hace referencia a la habilidad para establecer lazos íntimos y satisfactorios con otras personas, dentro de esta característica se encuentra la empatía o las habilidades sociales.
- *Iniciativa:* Se refiere a la capacidad de hacerse cargo de los problemas y de ejercer el control sobre ellos.
- *Humor:* Ayuda a superar obstáculos y problemas, a hacer reír y reírse de lo absurdo de la vida, es la capacidad de encontrar lo cómico en la tragedia.
- *Creatividad:* Es la capacidad de crear orden, belleza y finalidad a partir del caos y el desorden.

- *Moralidad*: Es la capacidad de comprometerse de acuerdo a valores sociales y de diferenciar entre lo bueno y lo malo.

Suarez (2004), engloba en cuatro componentes las siete características de la resiliencia individual de Wolin y Wolin (1993) estos son:

1. *Competencia social*: Hace referencia a las habilidades sociales, autoestima, empatía, humor, flexibles y adaptables a los cambios, moralidad, creatividad, optimismo.
2. *Resolución de problemas*: Hace referencia a la iniciativa, es la habilidad de buscar soluciones alternativas a los problemas.
3. *Autonomía*: Es la habilidad para poder actuar independientemente y al control de elementos del propio ambiente.
4. *Expectativas positivas del futuro*: Se refiere a las expectativas saludables, sentido de la anticipación y de la coherencia, fe en un futuro mejor y capacidad de pensamiento crítico.

2.2.2.2. Tipos de Resiliencia. Sánchez (2015, como se citó en Arequipeño y Gaspar, 2017), propuso cuatro tipos de resiliencia que se manifiestan en la vida del ser humano.

Resiliencia individual: Cada persona asume los eventos traumáticos ocurridos en su vida con una postura positiva y alentadora que favorece la formación del carácter personal.

Resiliencia familiar: Asumir y enfrentar los eventos difíciles, se llevan a cabo por la familia donde se actúa como una unidad, conformando la autoestima familiar.

Resiliencia grupal: Es la combinación de la habilidad para sobreponerse a los sucesos traumáticos del individuo como de un grupo específico, donde los procesos intrapsíquicos y sociales se manifiestan en simultáneo.

Resiliencia social o comunitaria: Las personas están conformadas por el círculo social próximo al individuo o grupo que vivencia la situación difícil.

2.2.2.3. Patrones para la Resiliencia. Según la revisión de Polk (1997, como se citó en Becoña, 2006) creó una clasificación de cuatro patrones para la resiliencia, la combinación de ellos abarcaría completamente el constructo de resiliencia:

El patrón disposicional: Este patrón se refiere a atributos físicos y psicológicos relacionados con el ego. Incluye los atributos psicosociales, como la competencia personal y un sentido de identidad, así como los atributos físicos que son factores constitucionales y genéticos que facilitan el desarrollo de la resiliencia. Estos factores físicos abarcan la inteligencia, la salud y el temperamento.

El patrón relacional: Este patrón se enfoca en las características de los roles y relaciones que influyen en la resiliencia. Incluye aspectos tanto intrínsecos como extrínsecos, tales como, el valor de mantener relaciones de confianza cercana y una red social amplia. A nivel intrínseco, se trata de dar sentido a las experiencias, identificar y relacionarse con modelos positivos, tener la voluntad de buscar personas de confianza, y desarrollar una profunda confianza e intimidad en las relaciones personales.

Patrón situacional: Este patrón abarca la manera en que se abordan las situaciones o estresores, manifestándose en habilidades como valoración cognitiva, la resolución de problemas y la capacidad para actuar ante una situación.

Patrón filosófico: Se refleja en las creencias personales, sobre la importancia del autoconocimiento y la reflexión sobre uno mismo y los eventos. Incluye la convicción de que vendrán tiempos mejores y la creencia de encontrar un significado positivo en las experiencias. También, implica la creencia en que la vida tiene valor y un propósito y que cada persona tiene un camino único en la vida.

2.2.2.4. Enfoques de la Resiliencia desde las Distintas Disciplinas. Según Fraga (2015), se han ido elaborando aportes desde diferentes disciplinas.

2.2.2.4.1. Neurociencias. Se habla de resiliencia cuando por factores externos, productos del medio ambiente, las estructuras genéticas del hombre se modifican y necesitan adaptarse, es así que el organismo va cambiando, y si a pesar de estos cambios, se encuentra apto para seguir su ciclo vital se le considerara un ser resiliente.

Esta disciplina pone énfasis en el cerebro como el órgano que se encarga de la regulación del organismo, es decir, de los procesos neurobiológicos, cognitivos y psicológicos; esto se encuentra relacionado con la resiliencia y con la respuesta al estrés, resultando fundamental en el desarrollo de la resiliencia, ya que el estrés es un mecanismo fisiológico que altera al organismo e influye en su adaptación al medio. Por otro lado, el cerebro tiene la capacidad de modificar su estructura y su función según las necesidades del organismo.

Las investigaciones demuestran que los factores sociales, psicológicos y biológicos son los que influyen en la resiliencia.

2.2.2.4.2. Antropología. La resiliencia de un socio ecosistema se trata de la habilidad de uno mismo para poder transformarse sin perder su identidad, caso contrario se vulneraría el ecosistema donde su continuidad se vería comprometida.

La resiliencia consiste en apropiarse de la perturbación existente y organizarse a partir de ello, manteniendo la esencia del sistema; esto se refiere al concepto de innovación, que facilita y permite mantener la estructura a pesar del cambio.

2.2.2.4.3. Psicopatología del Desarrollo. Establece que es difícil para el ser humano imaginar una vida sin dificultades, por lo que dentro de su desarrollo busca el bienestar y la

resolución de problemas, dentro de sus posibilidades, de esta manera va desarrollando sus propias habilidades para ser capaz de superar cada adversidad.

El que el individuo haya tenido una infancia desfavorable no impedirá que pueda adaptarse al medio y desarrollar su resiliencia; desde esta concepción evolutiva, surge la noción de resiliencia como una cualidad, la cual puede aprenderse y perfeccionarse durante el desarrollo.

2.2.2.4.4. Psicopatología Evolutiva. Se define la resiliencia como un proceso dinámico pero evolutivo, que involucra una capacidad de adaptación mediante el uso de recursos internos y externos, factores genéticos y el ambiente, que permitan superar la adversidad. Los autores afirman que gracias a los elementos que surgen de la relación con el medio y con los demás, los individuos preparan una respuesta adecuada ante los problemas, lo que llaman “respuesta activa”.

2.2.2.5. Teorías de la Resiliencia. Flores (2020) consideró diversas teorías las cuales nos permiten conocer desde diferentes puntos de vista el concepto de la resiliencia que serán mencionados a continuación:

2.2.2.5.1. Teoría de Wagnild y Young. Según Wagnild y Young (1993, como se citó en Arequipeño y Gaspar 2017) la resiliencia es una característica de la personalidad que modera el efecto negativo del estrés y fomenta la adaptación, se ha utilizado para describir a las personas que muestran valentía y adaptabilidad frente a los infortunios de la vida. Es la capacidad de resistir, tolerar los obstáculos y a pesar de ello hacer las cosas correctas, aun cuando todo parece estar en nuestra contra.

La resiliencia es la capacidad de superar situaciones problemáticas y se manifiesta en cualidades como la paciencia, tolerancia, generación de soluciones y toma de decisiones. Los autores identificaron dos factores de resiliencia:

- Factor I o competencia personal: Incluye la autoconfianza, autonomía, disposición, invencibilidad, fuerza, fortaleza, tolerancia y constancia.
- Factor II o aprobación de uno mismo y de la vida: Se relaciona con la adaptación, control, flexibilidad y una configuración de vida sólida, reflejando un sentimiento de paz a pesar de las adversidades, estos factores se unen en cinco dimensiones:

Dimensiones de la Resiliencia

- *Ecuanimidad.* Denota una perspectiva balanceada de la propia vida y experiencia, tomando las cosas tranquilamente y moderando sus actitudes ante la adversidad. Kelsang (1999), define la ecuanimidad como el factor mental el cual tiene por función mantener la mente primaria libre de desánimo y excitación mental. Hace referencia al estado de calma y serenidad en la mente, en el que las emociones y los impulsos están bajo control, evitando que dominen el pensamiento; este estado permite a la persona tomar decisiones apropiadas y establecer relaciones interpersonales equilibradas y duraderas.
- *Perseverancia.* Persistencia ante la adversidad o el desaliento, tener un fuerte deseo de logro y autodisciplina, es también, el valor para lograr lo que uno se propone a pesar de situaciones negativas es sinónimo de constancia, es mantenerse firme y constante en la realización de sus anhelos, propósitos, planes, intereses del individuo y otros, manteniendo un permanente interés por resolver situaciones que se presenten, en ese sentido, es la capacidad de mantener el esfuerzo y la

motivación frente a los obstáculos, desafíos y fracasos con el objetivo de alcanzar metas a largo plazo, implica la combinación de resiliencia, determinación y disciplina para superar las barreras y mantener el progreso.

- *Confianza en sí mismo.* Habilidad para creer en sí mismo y en sus capacidades, es una actitud que permite a las personas tener una percepción positiva de sí mismas, no siempre es una característica que se extiende a todos los aspectos de la vida de una persona, a menudo, un individuo puede sentirse seguro en ciertas áreas mientras que en otras áreas puede experimentar una menor confianza.

Reina et al. (2018) señala que la confianza fomenta la colaboración efectiva y voluntaria entre las personas quienes trabajan de manera conjunta, óptima y eficiente; asumen riesgos, piensan de forma creativa, se apoyan mutuamente y se comunican de manera abierta y honesta. Sin embargo, si no existe confianza, las personas compiten por puestos, retienen información, evitan riesgos y hablan de los demás en lugar de comunicarse directamente con ellos. Los estudios revelan que, en entornos con alta confianza, las personas están comprometidas y trabajan de manera óptima. Se sienten orgullosas de pertenecer a un equipo, motivadas para obtener resultados, seguras tanto de sí mismas como de los demás, además tienen claro lo que se espera de ellas y lo que pueden esperar a cambio.

- *Satisfacción personal.* Es comprender el significado de la vida y como se contribuye a esta, la satisfacción personal es la satisfacción con la vida y está relacionada con la valoración personal de la calidad de vida, es un estado emocional y psicológico de bienestar y contentamiento, guiada por apreciaciones

subjetivas y objetivas donde se trasciende lo económico y se mira la percepción, opinión, satisfacción y expectativas de las personas. (Cardona y Agudelo, 2007).

- *Sentirse bien solo*. Nos da el significado de libertad y que somos únicos y muy importantes. Arcas y Segura (2007, como se citó en Nilce y Guevara, 2015) indican que los seres humanos fueron creados para interactuar con su entorno, lo que fomenta una necesidad de unidad más que de separación, sin embargo, la soledad tiene aspectos positivos que pueden transformar la estructura mental del ser humano, proporcionando una oportunidad para la autoexploración, la meditación y la introspección. Así mismo Álvarez (2010, como se citó en Nilce y Guevara, 2015) indica que la soledad también facilita una sensación de satisfacción personal, lo que refuerza la identidad y brinda tiempo para reflexionar, permitiendo a la persona descubrir su verdadera motivación para la vida.

2.2.2.6. Resiliencia Docente. Según Aguaded y Almeida (2016) la resiliencia es vista como un conjunto de sistemas intrapsíquicos que permiten a la persona tener un estilo de vida saludable en un entorno difícil, esto muestra las capacidades individuales en el desarrollo de la resiliencia, lo que constituye una característica personal de cada ser humano. Una persona puede ser resiliente en unas áreas y en otras no, es decir, la resiliencia no es constante ni permanente.

Un educador que invierte en su desarrollo personal y se conoce a sí mismo, puede expresar sus valores, creencias y conocimientos de manera coherente y eficaz. Esto le permite manejar las situaciones con mayor seguridad y control, reduciendo el estrés y el miedo a intervenir, sin embargo, el estrés y la depresión entre docentes ha aumentado debido a la dificultad para controlar las situaciones diarias. La soledad y la falta de apoyo por parte de los

compañeros, quienes a veces muestran pasividad y desmotivación, disminuyen la resiliencia y hacen que estas tensiones sean difíciles de manejar. Sí la persona se considera un proceso continuo de descubrimiento de su propio ser, conectándose con otras personas y grupos, es necesario a nivel institucional cuidar de la salud psíquica de los docentes, no sólo a nivel individual sino grupal para prevenir males mayores.

Domenech (2011) indica que cada vez hay más pruebas de que los factores personales explican por qué individuos con el mismo perfil como género, edad, experiencia, nivel educativo, responden de manera distinta a los mismos estresores, por ejemplo, un estresor como un insulto de un alumno no genera las mismas reacciones en todos los docentes, las respuestas varían según la percepción individual de cada uno. Es decir, cómo cada persona evalúa y responde a los factores estresantes, determinará si experimenta estrés. Los rasgos personales como el locus de control, la autoestima, la autoeficacia, inteligencia emocional, personalidad resistente y la resiliencia influyen en esta evaluación. Es así que los profesores enfrentan los mismos estresores de distinta manera según sus características personales, por consiguiente, afecta su estilo de afrontamiento.

Para Villalobos y Castelán (2021) en la educación la resiliencia busca lograr una mejora integral y permanente de la persona logrando que sea ella misma la que logre la recuperación e incluso el fortalecimiento durante toda su vida. Las escuelas con directivos y maestros resilientes son exitosas y suelen mantener estándares académicos elevados, a brindar retroalimentación eficaz que ayuda a los estudiantes ofreciéndoles posiciones de confianza y responsabilidad. Los docentes, conscientes de la responsabilidad en su gobierno de clase, pueden promover la resiliencia en sí mismos, en el aula y entre los estudiantes. La clave

principal es que la escuela pueda ofrecer los reforzadores de los factores protectores en la vida de los estudiantes y de los docentes.

2.2.2.7. Resiliencia en Pandemia. Según Oltra y Boso (2020) con el inicio de la pandemia por el virus del Covid-19 la población fue obligada a tomar medidas preventivas como lavarse las manos, mantener la distancia social y llevar mascarilla, muchas personas ponían sus esperanzas en una vacuna para poder contrarrestar el virus, sin embargo, antes de administrarse a los ciudadanos, estos debían enfocarse en la prevención y en generar resiliencia (Castagnola, Cotrina, y Aguinaga, 2021).

Esta pandemia ha generado distintos problemas y posibles consecuencias en la salud mental de las personas a raíz del aislamiento social y la gran cantidad de pérdidas humanas sufridas, también se pudo observar el nivel de respuesta resiliente que ha desarrollado la población frente a la problemática destacando la importancia de la resiliencia. Para Bahena, Arreguin y Cervantes (2020) la resiliencia comunitaria es la capacidad sostenida por un grupo de personas que emplean recursos disponibles, como la planificación urbana, el transporte, la alimentación entre otros, para responder a los acontecimientos adversos, soportarlos y recuperarse de sus efectos.

Así también, el médico psicoterapeuta Brik (2020) indicó que, en el contexto del Covid-19, la resiliencia se pudo potenciar a nivel individual manteniéndose activos, reflexivos y controlando situaciones, empleando las capacidades intelectuales frente a situaciones adversas, promoviendo la unión familiar, manteniendo roles, jerarquías y límites.

2.3. Definición de Términos Básicos

Identidad laboral: Es la percepción que tiene un individuo de sí mismo respecto a su centro laboral, incluye aspectos como el sentido de pertenencia, la identificación con los valores, objetivos, rol y responsabilidades del trabajo.

Resiliencia: Es la capacidad del ser humano de enfrentar y superar situaciones adversas, favoreciendo su aprendizaje y crecimiento a partir de ello.

Docente: Es el profesional encargado de la enseñanza y el aprendizaje de los estudiantes, su principal función es facilitar el proceso educativo, representa un papel fundamental en el desarrollo social y emocional de sus alumnos.

Reintegración: Proceso de volver a incorporarse o reinsertarse en un contexto, situación o comunidad después de un periodo de separación.

Actividad presencial: Hace referencia a todo tipo de evento, clase o encuentro que se lleva a cabo en un entorno físico permitiendo el contacto cara a cara entre las personas.

Capítulo III

Hipótesis y Variables

3.1. Formulación de Hipótesis

3.1.1. *Hipótesis General*

H_a Existe relación entre la identidad laboral y resiliencia bajo la reintegración a la actividad presencial en docentes de la provincia de Anta, 2022.

3.1.2. *Hipótesis Específicas*

1. H₁ Existe relación entre las dimensiones de identidad laboral y la variable resiliencia bajo la reintegración a la actividad presencial en docentes de la provincia de Anta, 2022.
2. H₂ Existe relación entre las dimensiones de resiliencia y la variable identidad laboral bajo la reintegración a la actividad presencial en docentes de la provincia de Anta, 2022.
3. H₃ Existe relación entre las dimensiones de identidad laboral y las dimensiones de resiliencia bajo la reintegración a la actividad presencial en docentes de la provincia de Anta, 2022.

3.2. Especificación de Variables

Las variables a investigar son las siguientes:

V1 Identidad laboral.

V2 Resiliencia.

3.3. Operacionalización de las Variables

Tabla 1 Operacionalización de variables.

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Identidad laboral	Es la manera como el individuo se percibe como trabajador, se construye dentro de las acciones referidas al trabajo como resultado de la interacción de la persona en contextos de trabajo (Moreno et al. 2018)	Para la obtención de esta variable se emplea la Escala de Identidad Laboral, compuesta por 25 ítems, cada enunciado tiene 5 opciones de respuesta, utilizando una escala tipo Likert, el valor de la escala es de 125 puntos de acuerdo a este puntaje se dividió en 5 niveles de identidad laboral.	Compromiso organizacional	2,22,25	Ordinal
		De 0 a 25 puntos, Identidad laboral muy baja. De 26 a 50 puntos, Identidad laboral baja. De 51 a 75 puntos, Identidad laboral promedio. De 76 a 100 puntos, Identidad Laboral alta. De 101 a 125 puntos, Identidad Laboral muy alta.	Comunicación Motivación Cultura Organizacional	3,9 1,4,8,11,20 6,7,10,12,14,16,19,23	
Resiliencia	Wagnild y Young (1993) conceptúa como " una característica de la personalidad positiva que	Esta variable se evalúa con la Escala de Resiliencia (ER), conformada por 25 ítems puntuados en una escala de formato tipo Likert de 7 puntos, donde 1 es máximo desacuerdo y	Satisfacción personal	16, 21,22,25	Ordinal
			Ecuanimidad	7,8,11,12	
			Sentirse bien solo	3,5,19	

modera el efecto negativo del estrés y permite la adaptación del individuo; se ha utilizado para describir a personas que muestran valentía y adaptabilidad ante los infortunios de la vida".	7 significa máximo de acuerdo, todos son calificados positivamente de entre 25 a 175 puntos. Puntuaciones menores a 125, indican nivel bajo. Puntuaciones entre 126 y 145, indican nivel moderado Puntuaciones mayores a 146, indican nivel alto	Perseverancia Confianza en sí mismo	1,2,4,14,15,20,23 6,9,10,13,17,18,24
---	---	--	---

Capítulo IV

Metodología

4.1. Tipo de la Investigación

Esta investigación es de tipo básico, ya que busca generar nuevos conocimientos sin un objetivo práctico inmediato y se centra en entender fenómenos.

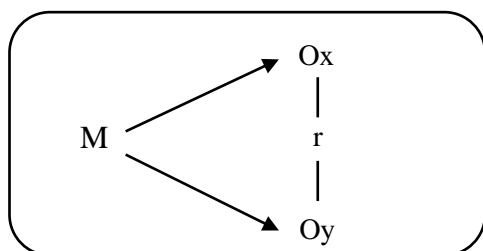
Es de enfoque cuantitativo, ya que se pretende medir los fenómenos a estudiar y debido a que los datos se obtuvieron mediante mediciones, representados a través de números que fueron analizados con métodos estadísticos. (Hernández, Fernández, y Baptista, 2014).

4.2. Diseño de la Investigación

Esta investigación es de alcance descriptivo correlacional, ya que busca detallar los resultados obtenidos y describir la correlación entre dos variables, en un momento y contexto determinado. Del mismo modo, Sánchez y Reyes (2015), indican que la investigación correlacional está orientada a determinar el grado de relación existente entre dos o más variables de interés en una misma muestra.

Así mismo, la investigación es de diseño no experimental, ya que se realizó sin manipular intencionalmente las variables, es decir, se observaron los fenómenos tal y como se dan en su contexto natural para analizarlos, no se tuvo control directo sobre las variables ni se influyó en ellas.

De corte transversal ya que los datos fueron recolectados en un solo momento y en un tiempo único (Hernández, Fernández y Baptista, 2014).

Figura 1 Diseño de investigación.

Nota: Adaptado de *Metodología y Diseño en la Investigación Científica*, por Sánchez y Reyes (2015).

M: Muestra que representa a los docentes del nivel secundario de instituciones educativas de la provincia de Anta.

r: Relación entre las variables.

O: Es la observación realizada a cada variable.

x: Representa la variable 1; Identidad laboral

y: Representa la variable 2; Resiliencia

4.3. Población y Muestra

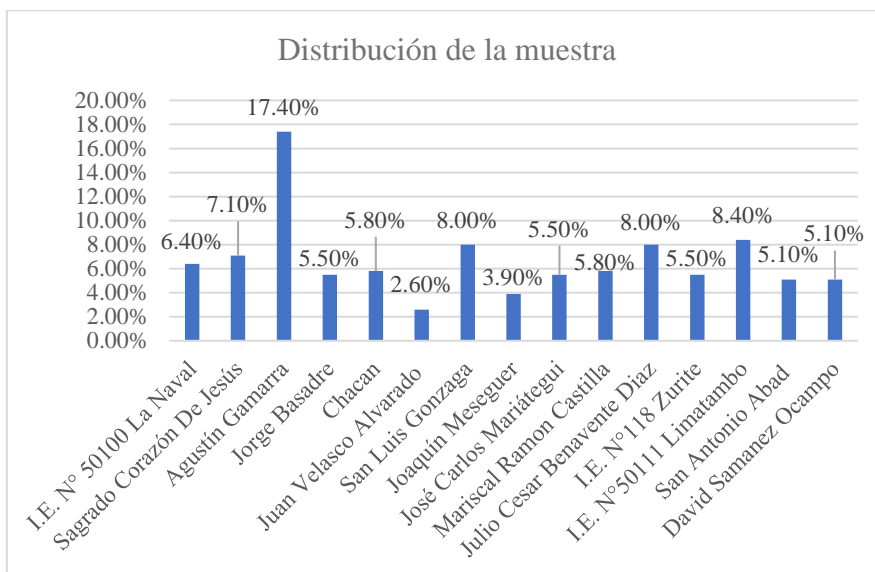
4.3.1. Población

La provincia de Anta cuenta con una cantidad considerable de instituciones educativas entre públicas y privadas. Para los fines de la presente investigación se consideraron 15 instituciones educativas nacionales del nivel secundario de mayor representatividad de cada distrito, de las cuales 6 se encuentran en el distrito de Anta al tener la mayor concentración de alumnos por ser capital de la provincia, 2 se encuentran en el distrito de Ancahuasi y un colegio representativo de los 7 distritos (Cachimayo, Pucyura, Huarocondo, Zurite, Limatambo, Chinchaypujio y Mollepata). Por lo tanto la población queda conformada por 311 docentes, nombrados y contratados, de estas quince instituciones educativas nacionales del

nivel secundario de la provincia de Anta, departamento de Cusco; de los cuales cinco se encuentran en el área urbana y diez en el área rural, según los datos obtenidos por ESCALE (2022).

Tabla 2 *Distribución de la población por institución educativa.*

I.E.	Ubicación	Área geográfica	Cantidad docentes
I.E. N° 50100 La Naval	Anta	Urbano	20
Sagrado Corazón de Jesús	Anta	Urbano	22
Agustín Gamarra	Anta	Urbano	54
Jorge Basadre	Anta	Rural	17
Chacán	Anta	Rural	18
Juan Velasco Alvarado	Anta	Rural	8
San Luis Gonzaga	Ancahuasi	Rural	25
Joaquín Meseguer	Ancahuasi	Rural	12
José Carlos Mariátegui	Cachimayo	Urbano	17
Mariscal Ramón Castilla	Pucyura	Rural	18
Julio Cesar Benavente Díaz	Huarocondo	Urbano	25
I.E. N°118 Zurite	Zurite	Rural	17
I.E. N° 50111 Limatambo	Limatambo	Rural	26
San Antonio Abad	Chinchaypujio	Rural	16
David Samanez Ocampo	Mollepata	Rural	16
Total			311

Figura 2 Distribución de la muestra por institución educativa.

4.3.2 Muestra

Para calcular el tamaño de la muestra utilizaremos la siguiente fórmula para

poblaciones finitas:
$$n = \frac{N * Z^2 * p * q}{e^2 (N - 1) + Z^2 * p * q}$$

$$N = 311$$

Z = al 97% de confianza

$$p = 0.5$$

$$q = 0.5$$

$$e = 0.03$$

Donde, N = Tamaño de la población, Z= nivel de confianza, P= probabilidad de éxito o proporción esperada, Q= probabilidad de fracaso, E= precisión (error máximo admisible en términos de proporción).

Reemplazando en la fórmula se obtiene un valor para la muestra de 252, los cuales se distribuirán de manera proporcional por colegio de la siguiente manera:

Tabla 3 *Distribución de la muestra por institución educativa.*

I.E.	Ubicación	Área geográfica	Porcentaje	Muestra
I.E. N° 50100 La Naval	Anta	Urbana	6.40%	16
Sagrado Corazón De Jesús	Anta	Urbana	7.10%	18
Agustín Gamarra	Anta	Urbana	17.40%	44
Jorge Basadre	Compone	Rural	5.50%	14
Chacan	Chacan	Rural	5.80%	15
Juan Velasco Alvarado	Cconchaccalla	Rural	2.60%	6
San Luis Gonzaga	Ancahuasi	Rural	8.00%	20
Joaquín Meseguer	Ancahuasi	Rural	3.90%	10
José Carlos Mariátegui	Cachimayo	Urbana	5.50%	14
Mariscal Ramon Castilla	Pucyura	Rural	5.80%	14
Julio Cesar Benavente Díaz	Huarocondo	Urbana	8.00%	20
I.E. N° 118 Zurite	Zurite	Rural	5.50%	14
I.E. N° 50111 Limatambo	Limatambo	Rural	8.40%	21
San Antonio Abad	Chinchaypujio	Rural	5.10%	13
David Samanez Ocampo	Mollepata	Rural	5.10%	13
Total			100.00%	252

El tipo de muestra que se utilizó para esta investigación es el muestreo probabilístico, ya que todos los elementos de la población tuvieron la misma posibilidad de ser escogidos; tomando en cuenta este aspecto, se recurre al muestreo por racimos en el que la población de estudio será dividida en grupos o racimos, considerando que la unidad de muestreo son los docentes y el racimo son los colegios de la provincia de Anta, para la selección de la unidad de muestreo se utilizó el método aleatorio de la tómbola, se enumeró sucesivamente todas las

pruebas aplicadas, seguidamente se realizaron fichas, uno por cada elemento para depositarlas en una caja y los números elegidos al azar conformaron la muestra. (Hernández, Fernández, y Baptista, 2014).

Tabla 4 *Criterios de inclusión y exclusión.*

Criterios de inclusión	Criterios de exclusión
1. Docentes de instituciones educativas nacionales de la provincia de Anta.	1. Docentes de colegios particulares de la provincia de Anta.
2. Docentes contratados y nombrados del nivel secundario.	2. Docentes del nivel inicial, primaria, personal administrativo y directores.
3. Docentes que aceptaron participar en la investigación.	3. Docentes que no aceptaron estar en la investigación.
4. Docentes de instituciones educativas designadas de cada distrito de la provincia de Anta.	4. Docentes de instituciones educativas no seleccionadas de la provincia de Anta.
5. Pruebas correctamente desarrolladas.	5. Pruebas invalidadas al momento de su calificación.

4.4. Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos

Las técnicas empleadas durante el proceso de recolección de datos fueron la observación y la entrevista, así mismo, se utilizaron dos instrumentos para la recopilación de datos sobre las variables de estudio.

La observación es considerada como uno de los actos innatos del ser humano, de esta manera construye el conocimiento de su entorno. Forma parte del primer paso del método científico y es empleada como técnica de recogida de datos (Gil, 2011) y cuando el observador es pasivo y solo registra acontecimientos o conductas regulares se aproxima a la metodología cuantitativa (De La Torre y Acostupa, 2013).

La entrevista es una técnica que permite interrogar al sujeto, se caracteriza por su aplicación interpersonal o “cara a cara”. Se utiliza con el objetivo de obtener información amplia y detallada, razón por la cual las preguntas suelen ser abiertas y se aplica a quienes poseen datos o experiencias relevantes para el estudio. (De La Torre y Accostupa, 2013).

La recolección de datos se realizó de manera presencial, visitando cada una de las instituciones educativas de la provincia de Anta, con la finalidad de aplicar los instrumentos que fueron utilizados en esta investigación.

Para la presente investigación se utilizaron dos instrumentos que fueron adaptados lingüísticamente a la población, mediante el juicio de expertos se obtuvo la validez y a través de la aplicación de la prueba piloto se comprobó la confiabilidad de los instrumentos.

4.4.1. Instrumento de Identidad Laboral

Ficha técnica:

- Nombre del instrumento: Escala de Identidad Laboral.
- Autores: María René Quevec, Michelle Francis y Abby Patricia Monroy (2010).
- Procedencia: Guatemala
- Adaptación peruana: María Regina Reyes Córdova (2014).
- Forma de aplicación: Auto aplicable, Individual, Colectiva.
- Población: Adultos
- Número de reactivos o ítems: 25 ítems (5 indicadores).
- Tiempo de resolución: Dependiendo de la forma de aplicación su resolución puede variar entre 15 a 20 minutos.
- Dimensiones:

Compromiso organizacional: Relación entre el individuo con la organización.

Comunicación: Transmisión de significados en una organización.

Motivación: Voluntad de hacer un esfuerzo para alcanzar las metas de la empresa.

Cultura organizacional: Conjunto de tradiciones, hábitos que proporcionan identidad.

Satisfacción laboral: Actitudes de la persona en relación a su empleo.

- Objetivo: Medir el grado de identificación laboral de las personas hacia su empresa contratante, a través de cinco indicadores que representan la identidad laboral.
- Valor de las escalas de interpretación: Cada reactivo, ítem o enunciado tiene 5 opciones de respuesta con la siguiente valoración y simbología para su interpretación, utilizando una escala tipo Likert: En desacuerdo: 1 punto; Indeciso: 2 puntos; A veces: 3 puntos; De acuerdo: 4 puntos; Totalmente de acuerdo: 5 puntos.
- Forma de interpretación general: El valor de la escala es de 125 puntos, de acuerdo a este puntaje se dividió en 5 niveles la identidad laboral.

De 0 a 25 puntos, Identidad Laboral **muy baja**.

De 26 a 50 puntos, Identidad Laboral **baja**.

De 51 a 75 puntos, Identidad Laboral **promedio**.

De 76 a 100 puntos, Identidad Laboral **alta**.

De 101 a 125 puntos, Identidad Laboral **muy alta**.

Por indicador: Para lograr identificar qué factores son los puntos más fuertes o más débiles que tienen las personas para formar su identidad laboral, los indicadores contienen varios enunciados que se enfocan a determinar estos aspectos, por lo tanto, la interpretación de cada indicador se utiliza de la siguiente forma; cada indicador tiene un puntaje máximo de 40 puntos, la escala de cada indicador específico se divide en dos factores a medir: Factor o indicador Identificado de 21 a 40 puntos y factor o indicador No Identificado de 0 a 20 puntos.

4.4.2. *Instrumento de Resiliencia*

Ficha Técnica:

- Nombre : Escala de Resiliencia.
- Autores : Wagnild, G. Young, H. (1993).
- Procedencia : Estados Unidos.
- Adaptación peruana : Angelina Cecilia Novella Coquis (2002).
- Administración : Individual o colectiva.
- Duración : Aproximadamente de 25 a 30 minutos.
- Aplicación : Adolescentes y adultos.

Breve descripción: La escala de resiliencia fue construida por Wagnild y Young en 1988, y fue revisada por los mismos autores en 1993. Está compuesta de 25 ítems, los cuales puntúan en una escala tipo Likert de 7 puntos, donde 1 es “en desacuerdo”, y un máximo de “acuerdo” es 7. Los participantes indicarán el grado de conformidad con el ítem, ya que todos los ítems son calificados positivamente; los más altos puntajes serán indicadores de mayor resiliencia, el rango de puntaje varía entre 25 y 175 puntos.

- **Objetivos del instrumento:** Establecer el nivel de resiliencia y realizar un análisis psicométrico del nivel de resiliencia.
 - **Estructura:** La escala de resiliencia tiene como componentes: Confianza en sí mismo, Ecuanimidad, Perseverancia, Satisfacción Personal y Sentirse bien solo.
- Relación de ítems por cada dimensión de la escala de resiliencia (ER).

Dimensión:

Satisfacción personal: Es el significado de la vida y cómo contribuir a esta.

Ecuanimidad: Perspectiva balanceada de la vida y experiencias.

Sentirse bien solo: Nos da el significado de libertad y que somos únicos.

Confianza en sí mismo: Creer en uno mismo y en sus capacidades.

Perseverancia: Persistencia ante la adversidad o el desaliento.

- Calificación e interpretación: Los ítems puntuados en una escala de formato Likert de 7 puntos donde: 1, es máximo desacuerdo; 7, significa máximo de acuerdo. Los participantes indicarán el grado de conformidad con el ítem; y a todos los que son calificados positivamente de entre 25 a 175 serán puntuados indicadores de mayor resiliencia. El valor de la escala es de 175 puntos, de acuerdo a este puntaje se dividió en 3 niveles de resiliencia:

Puntuaciones menores a 125, indican nivel **bajo**.

Puntuaciones entre 126 y 145, indican un nivel **moderado**.

Puntuaciones iguales o mayores a 146, indican un nivel **alto**.

4.4.3. Validez de Constructo o Contenido

La validación de contenido de los instrumentos se realizó mediante la valoración de cinco expertos en las áreas de educativa y clínica, calificando de forma exhaustiva cada ítem en cuanto a su claridad, relevancia y coherencia; para ello se empleó el método V de Aiken.

Tabla 5 Puntuación del juicio de expertos de la variable identidad laboral.

Jueces	Ítems	Claridad					Relevancia					Coherencia					
		Jz.1	Jz.2	Jz.3	Jz.4	Jz.5	Jz.1	Jz.2	Jz.3	Jz.4	Jz.5	Jz.1	Jz.2	Jz.3	Jz.4	Jz.5	
Ecuanimidad	7	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	
	8	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	
	11	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	
	12	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	
Perseverancia	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
	2	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
	14	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
	15	4	4	4	3	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	3	4
	20	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
23	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
Confianza en sí mismo	6	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
	9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
	10	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	
	13	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
	17	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
	18	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
24	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4		
Satisfacción personal	16	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
	21	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
	22	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
	25	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
Sentirse bien solo	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
	19	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	

Nota: Calificación de jueces (Jz) de las áreas clínica y educativa; Juez 1 Mg. Hernán Aguirre Colpaert; Juez 2 Mg. Roxana Masías Figueroa; Juez 3 Mg. Williams Israel Espejo Puma; Juez 4 Mg. Paul Daniel Canales Delgado y Juez 5 Mg. Jonathan Carlos Aguilar Bueno.

Tabla 6 Resultados V Aiken de identidad laboral.

Ítems	Claridad	Relevancia	Coherencia
	V Aiken	V Aiken	V Aiken
2	1	0.95	0.9
22	1	1	1
25	1	1	1
3	0.95	0.95	1
9	1	1	1
1	1	1	1
4	0.95	0.95	0.95
8	0.95	0.9	0.95
11	1	1	1
20	1	1	1
6	1	0.95	1
7	1	1	1
10	1	0.95	1
12	1	1	0.95
14	1	1	1
16	1	1	1
19	1	1	1
23	1	1	1
5	1	1	1
13	0.95	0.95	1
15	1	1	1
17	1	1	1
18	0.95	1	1
21	0.95	0.95	1
24	1	1	1
Promedio	0.988	0.982	0.99
Prom. final		0.99	

En la tabla 6 se muestra que la Escala de identidad laboral obtuvo una validez de contenido de 0.99; esto quiere decir que el instrumento tienen una validez alta. Escurra (1988) menciona que este coeficiente puede obtener valores entre 0 y 1, cuanto mayor es el valor obtenido el ítem tendrá una mayor validez de contenido

Tabla 7 Juicio de expertos de la variable resiliencia.

Jueces	Ítems	Claridad					Relevancia					Coherencia				
		Jz.1	Jz.2	Jz.3	Jz.4	Jz.5	Jz.1	Jz.2	Jz.3	Jz.4	Jz.5	Jz.1	Jz.2	Jz.3	Jz.4	Jz.5
Ecuanimidad	7	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4
	8	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4
	11	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4
	12	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4
Perseverancia	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
	2	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
	14	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
	15	4	4	4	3	4	4	4	4	2	4	4	4	4	3	4
	20	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
	23	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
Confianza en sí mismo	6	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
	9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
	10	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4
	13	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
	17	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
	18	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
	24	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
Satisfacción personal	16	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
	21	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
	22	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
	25	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
Sentirse bien solo	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
	19	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4

Nota: Calificación de jueces (Jz) de las áreas clínica y educativa; Juez 1 Mg. Hernán Aguirre

Colpaert; Juez 2 Mg. Roxana Masías Figueroa; Juez 3 Mg. Williams Israel Espejo Puma; Juez

4 Mg. Paul Daniel Canales Delgado y Juez 5 Mg. Jonathan Carlos Aguilar Bueno.

Tabla 8 Resultados V de Aiken de resiliencia.

Ítems	Claridad	Relevancia	Coherencia
	V Aiken	V Aiken	V Aiken
7	0.9	0.95	0.95
8	0.95	0.95	0.95
11	0.8	0.95	0.95
12	0.9	0.95	0.9
1	1	1	1
2	0.9	1	1
4	0.95	1	1
14	1	1	1
15	0.95	0.9	0.95
20	0.95	1	1
23	0.9	1	1
6	0.9	1	1
9	1	1	1
10	0.95	0.95	0.95
13	1	1	1
17	1	1	1
18	1	1	1
24	0.95	1	1
16	0.95	1	1
21	0.95	1	1
22	0.85	1	1
25	0.95	1	1
3	1	1	1
5	1	1	1
19	0.95	1	1
Promedio	0.946	0.986	0.99
Prom. Final	0.97		

En la tabla 8 se muestra que la Escala de resiliencia, obtuvo una validez de contenido de 0,97; esto quiere decir que el instrumento tiene una validez alta. Eскурra (1988), menciona que este coeficiente puede obtener valores entre 0 y 1, cuanto mayor es el valor obtenido el ítem tendrá una mayor validez de contenido.

4.4.4. Confiabilidad por Alfa de Cronbach

Se utilizó este método ya que las alternativas de los instrumentos utilizados en la investigación se presentan en escala tipo Likert, para determinar la confiabilidad de los

instrumentos y medir el nivel de consistencia en las respuestas de los entrevistados, se puede obtener valores entre 0 y 1, donde 0 significa confiabilidad nula y 1 confiabilidad total, encontrando que niveles superiores a 0.7 se considera que las respuestas guardan constancia (De la Torre y Accostupa, 2013).

Tabla 9 *Confiabilidad para la Escala de Identidad Laboral.*

Variab les	N° de elementos	Alfa de Cronbach
Identidad laboral	25	0.881

En la tabla 9 se muestra el valor obtenido en la prueba piloto conformada por 25 docentes, encontrando un Alfa de Cronbach de 0,881 para la Escala de Identidad laboral, el cual lo ubica en un nivel alto de confiabilidad según la tabla de categorías propuesto por De La torre y Accostupa (2013), quienes indican que si el valor se encuentra dentro de $0.70 \leq r \leq 0.89$ el nivel de confiabilidad de los instrumentos es alta.

Tabla 10 *Confiabilidad para la Escala de Resiliencia.*

Variab les	N° de elementos	Alfa de Cronbach
Resiliencia	25	0.897

En la tabla 10 se muestra el valor obtenido en la prueba piloto conformada por 25 docentes, encontrando un Alfa de Cronbach de 0,897 para la Escala de Resiliencia, el cual lo ubica en un nivel alto de confiabilidad según la tabla de categorías propuesto por De La torre y Accostupa (2013), quienes indican que si el valor se encuentra dentro de $0.70 \leq r \leq 0,89$ el nivel de confiabilidad de los instrumentos es alta.

Figura 3 Cuadro de categorías.

ESCALA	CONFIABILIDAD
$r > 0.89$	Muy alta
$0.70 \leq r \leq 0.89$	Alta
$0.60 \leq r \leq 0.69$	Aceptable
$0.40 \leq r \leq 0.59$	Moderada
$0.30 \leq r \leq 0.39$	Baja
$0.10 \leq r \leq 0.29$	Muy baja
$0 \leq r \leq 0.09$	Despreciable

Nota: Cuadro para la interpretación de la confiabilidad de los instrumentos (De La Torre y Accostupa, 2013).

4.5. Técnica de Procesamiento y Análisis de Datos

4.5.1. Procedimiento y Recolección de Datos

Para la recolección de datos las investigadoras se apersonaron a la UGEL Anta solicitando la relación de instituciones educativas del nivel secundario pertenecientes a la provincia, contrastando con la página web ESCALE, Estadística de la Calidad Educativa, del Ministerio de Educación, considerando las instituciones de gestión pública del nivel secundario en estado activo, de estas instituciones se consideró a las más representativas de cada distrito por la cantidad de estudiantes figurados en la página web y la accesibilidad a la institución.

Seguidamente se visitó a cada una de las 15 instituciones educativas, las investigadoras se entrevistaron de forma presencial con cada director con el objetivo de solicitar el permiso para el acceso a la población, así mismo, se puso en conocimiento las variables involucradas en la investigación obteniendo una respuesta favorable y la aprobación correspondiente en cada institución, programando un cronograma de actividades para la aplicación de los instrumentos. En el momento de la aplicación, las investigadoras evaluaron de forma

presencial a cada docente, siguiendo los principios éticos como el consentimiento informado verbal y escrito resguardando la identidad de cada participante, durante los meses de agosto y octubre del año 2022.

4.5.2. Procesamiento y Análisis de Datos

Culminando con la aplicación de los instrumentos se procedió a ordenar los datos en el programa Microsoft Excel para posteriormente introducirlo al programa estadístico SPSS-26 obteniendo resultados sociodemográficos, descriptivos e inferenciales.

4.6. Matriz de Consistencia

Tabla 11 *Matriz de Consistencia*

Identidad laboral y resiliencia bajo la reintegración a la actividad presencial en docentes de la provincia de Anta, 2022

Problemas	Objetivos	Hipótesis	V	Dimensiones	Instrumentos
Problema general: ¿Existe relación entre la identidad laboral y resiliencia bajo la reintegración a la actividad presencial en docentes de la provincia de Anta, 2022?	Objetivo general: Precisar la relación entre identidad laboral y resiliencia bajo la reintegración a la actividad presencial en docentes de la provincia de Anta, 2022.	Hipótesis General: Existe relación entre la identidad laboral y resiliencia bajo la reintegración a la actividad presencial en docentes de la provincia de Anta, 2022.	Identidad laboral	Compromiso laboral.	Escala de Identidad laboral Autores: R. Quevec, M. Francis y A. P. Monroy.
Problema específico: 1. ¿Existe relación entre las dimensiones de identidad laboral y la variable resiliencia bajo la reintegración a la actividad presencial en docentes de la provincia de Anta, 2022? 2. ¿Existe relación entre las dimensiones de resiliencia y la variable identidad laboral bajo la reintegración a la actividad presencial en docentes de la provincia de Anta, 2022? 3. ¿Existe relación entre las dimensiones de identidad laboral y las dimensiones de resiliencia, bajo la reintegración a la actividad	Objetivo específico: 1. Identificar la relación de las dimensiones de identidad laboral y la variable resiliencia bajo la reintegración a la actividad presencial en docentes de la provincia de Anta, 2022. 2. Identificar la relación de las dimensiones de resiliencia y la variable identidad laboral bajo la reintegración a la actividad presencial en docentes de la provincia de Anta, 2022. 3. Identificar la relación entre las dimensiones de la identidad laboral y las dimensiones de resiliencia bajo la reintegración a la	Hipótesis específica: 1. Existe relación entre las dimensiones de identidad laboral y la variable resiliencia bajo la reintegración a la actividad presencial en docentes de la provincia de Anta, 2022. 2. Existe relación entre las dimensiones de resiliencia y la variable identidad laboral bajo la reintegración a la actividad presencial en docentes de la provincia de Anta, 2022. 3. Existe relación entre las dimensiones de identidad laboral y las dimensiones de resiliencia bajo la reintegración a la actividad		Comunicación.	Adaptación peruana: Regina Reyes Córdova (2014). Forma de aplicación: Auto aplicable, Individual, Colectiva.
				Motivación.	Número de ítems: 25 (5 dimensiones). Duración: 15 a 20 minutos
			Cultura organizacional.		
			Satisfacción laboral.		

<p>presencial en docentes de la provincia de Anta, 2022?</p> <p>4. ¿Cuáles son los niveles de identidad laboral bajo la reintegración a la actividad presencial en docentes de la provincia de Anta, 2022?</p> <p>5. ¿Cuáles son los niveles de resiliencia bajo la reintegración a la actividad presencial en docentes de la provincia de Anta, 2022?</p> <p>6. ¿Cuáles son los indicadores de las dimensiones de identidad laboral bajo la reintegración a la actividad presencial en docentes de la provincia de Anta, 2022?</p> <p>7. ¿Cuáles son los niveles de las dimensiones de resiliencia bajo la reintegración a la actividad presencial en docentes de la provincia de Anta, 2022?</p>	<p>actividad presencial en docentes de la provincia de Anta, 2022.</p> <p>4. Conocer los niveles de identidad laboral bajo la reintegración a la actividad presencial en docentes de la provincia de Anta, 2022.</p> <p>5. Conocer los niveles de resiliencia bajo la reintegración a la actividad presencial en docentes de la provincia de Anta, 2022.</p> <p>6. Conocer los indicadores de las dimensiones de identidad laboral bajo la reintegración a la actividad presencial en docentes de la provincia de Anta, 2022.</p> <p>7. Conocer los niveles de las dimensiones de resiliencia bajo la reintegración a la actividad presencial en docentes de la provincia de Anta, 2022.</p>	<p>presencial en docentes de la provincia de Anta, 2022.</p>	<p>Resiliencia</p>	<p>Ecuanimidad. Perseverancia. Confianza en sí mismo. Satisfacción personal. Sentirse bien solo.</p>	<p>Escala de resiliencia Autores: Wagnild, G. Young Procedencia: Estados Unidos Adaptación peruana: Novella (2002). Administración: Individual o colectiva. Número de ítems: 25 (5 dimensiones) Duración: Aproximadamente de 25 a 30 minutos. Aplicación: Adolescentes y adultos.</p>
--	--	--	--------------------	--	---

Capítulo V

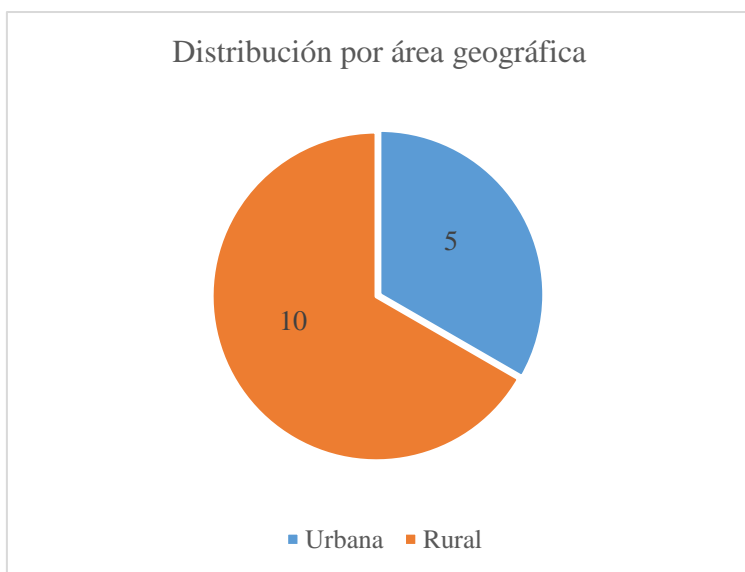
Resultados

En el presente capítulo se dará a conocer los resultados obtenidos en la investigación a través de tres componentes, descripción sociodemográfica, estadística descriptiva y estadística inferencial.

5.1. Descripción Sociodemográfica de la Investigación

Tabla 12 *Distribución de instituciones educativas por área geográfica.*

I.E.	Ubicación	Área geográfica
I.E. N° 50100 La Naval	Anta	Urbana
Sagrado Corazón De Jesús	Anta	Urbana
Agustín Gamarra	Anta	Urbana
Jorge Basadre	Compone	Rural
Chacan	Chacan	Rural
Juan Velasco Alvarado	Cconchaccalla	Rural
San Luis Gonzaga	Ancahuasi	Rural
Joaquín Meseguer	Ancahuasi	Rural
José Carlos Mariátegui	Cachimayo	Urbana
Mariscal Ramon Castilla	Pucyura	Rural
Julio Cesar Benavente Díaz	Huarocondo	Urbana
I.E. N° 118 Zurite	Zurite	Rural
I.E. N° 50111 Limatambo	Limatambo	Rural
San Antonio Abad	Chinchaypujio	Rural
David Samanez Ocampo	Mollepata	Rural

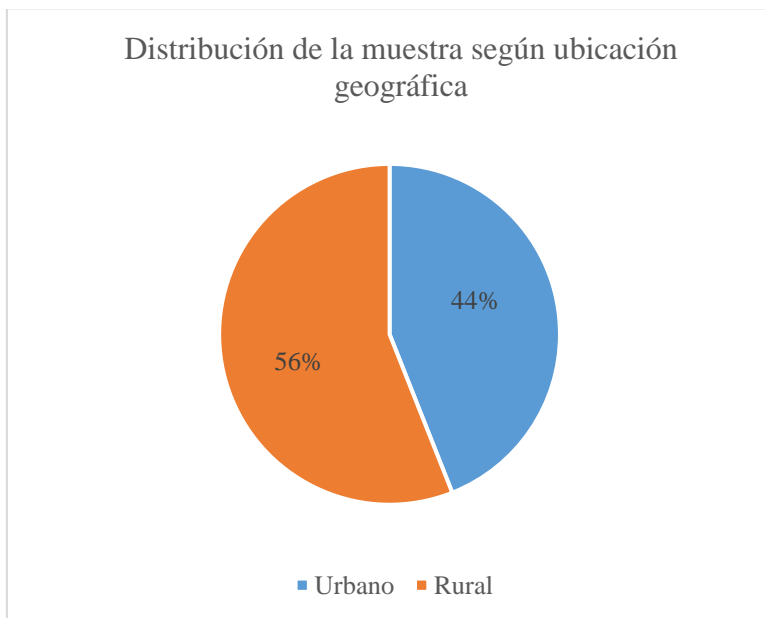
Figura 4 *Distribución de instituciones educativas por área geográfica.*

En la tabla 12 y figura 4 se muestra que, de 15 instituciones, 10 pertenecen al área rural y 5 al área urbana.

Tabla 13 *Distribución de la muestra según ubicación geográfica*

		Frecuencia	Porcentaje
Ubicación geográfica	Urbano	111	44.00%
	Rural	141	56.00%
Total		252	100%

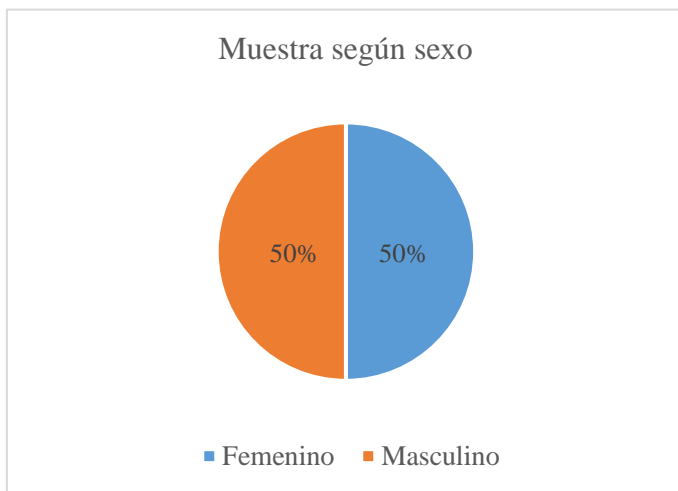
Figura 5 Distribución de la muestra según área geográfica.



La tabla 13 y figura 5, muestra que el 44.00% de Instituciones Educativas pertenece al área urbano mientras que el 56.00% pertenecen al área rural.

Tabla 14 Distribución de la muestra según sexo.

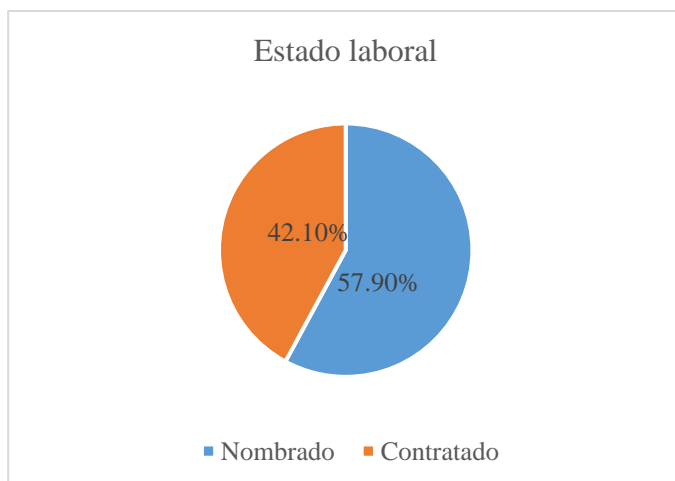
		Frecuencia	Porcentaje
Sexo	Femenino	126	50%
	Masculino	126	50%
Total		252	100%

Figura 6 *Distribución de la muestra según sexo.*

En la tabla 14 y figura 6, se observa que la cantidad de docentes de sexo femenino es igual a la cantidad de docentes del sexo masculino

Tabla 15 *Distribución según estado laboral.*

		Frecuencia	Porcentaje
Estado laboral	Nombrado	146	57.90%
	Contratado	106	42.10%
Total		252	100%

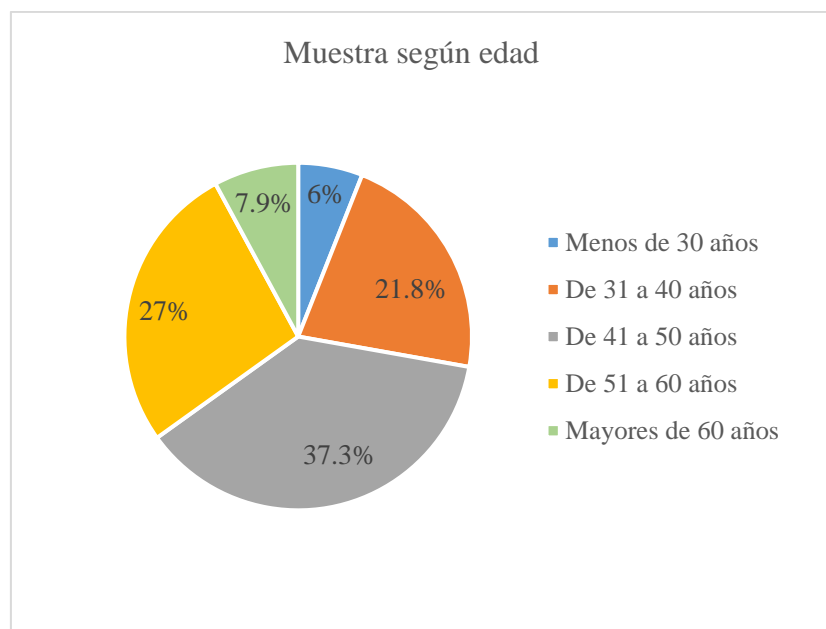
Figura 7 *Distribución de la muestra según estado laboral*

En la tabla 15 y figura 7, se observa que el 57.90% de docentes son nombrados; mientras que el 42.10% son docentes contratados.

Tabla 16 *Distribución de la muestra según edad*

		Frecuencia	Porcentaje
Edad	Menos de 30 años	15	6.00%
	De 31 a 40 años	55	21.80%
	De 41 a 50 años	94	37.30%
	De 51 a 60 años	68	27.00%
	Mayores de 60 años	20	7.90%
Total		252	100%

Figura 8 *Distribución de la muestra según edad.*



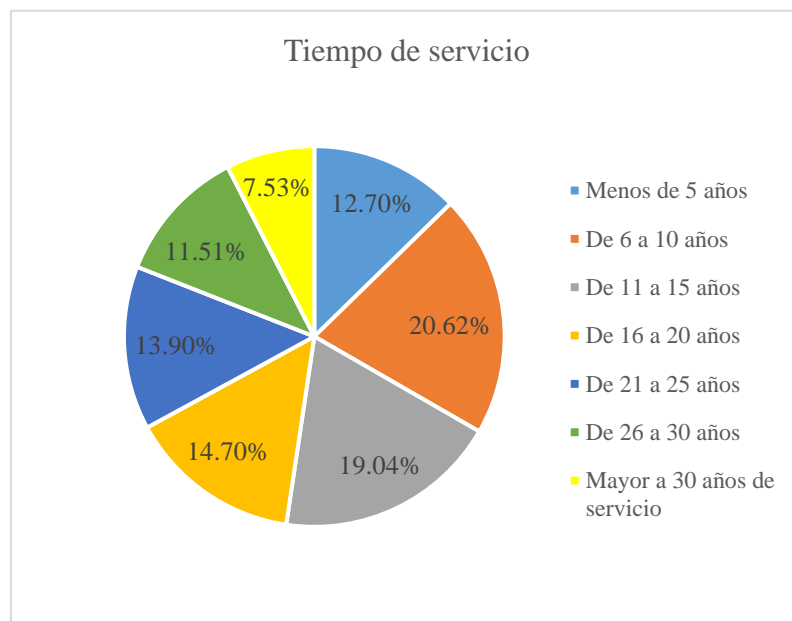
La tabla 16 y figura 8, indica que el 6.00% de docentes son menores de 30 años; el 21.80% se encuentran dentro del intervalo de 31 a 40 años; seguido del 37.30% que se encuentran dentro del intervalo de 41 a 50 años; el 27.00% se encuentran dentro del intervalo

de 51 a 60 años, finalmente, el 7.90% de docentes son mayores de 60 años; por lo que se concluye que la mayor cantidad de docentes encuestados oscilan entre edades de 41 a 50 años.

Tabla 17 *Distribución de la muestra según tiempo de servicio*

		Frecuencia	Porcentaje
Tiempo de servicio	Menos de 5 años	32	12.70%
	De 6 a 10 años	52	20.62%
	De 11 a 15 años	48	19.04%
	De 16 a 20 años	37	14.70%
	De 21 a 25 años	35	13.90%
	De 26 a 30 años	29	11.51%
	Mayor a 30 años de servicio	19	7.53%
	Total	252	100.00%

Figura 9 *Distribución de la muestra según tiempo de servicio.*



La tabla 17 y figura 9, presenta que el 12.70% de docentes tienen menos de 5 años de servicio; el 20.62% tienen de 6 a 10 años, seguido del 19.04% quienes tienen de 11 a 15 años;

el 14.70% tienen entre 16 a 20 años; el 13.90% tienen de 21 a 25 años; el 11.51% tienen de 26 a 30 años; finalmente el 7.53% de docentes tienen más de 30 años de servicio. La mayor cantidad de muestra evaluada se ubica de 6 a 15 años de tiempo de servicio.

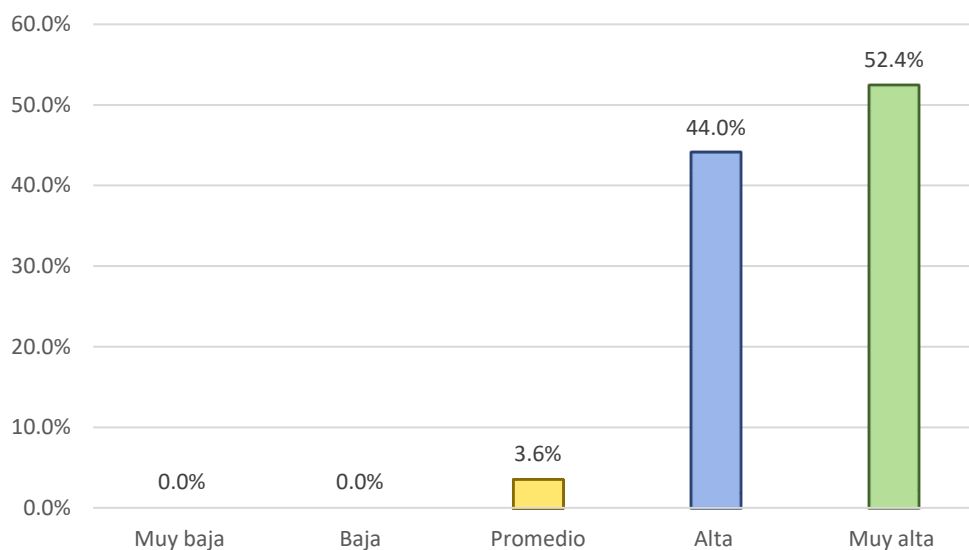
5.2. Estadística Descriptiva Aplicada al Estudio

5.2.1. Descripción de la Variable Identidad Laboral

Tabla 18 Niveles de identidad laboral de los docentes

Identidad laboral	<i>f</i>	Porcentaje
Muy baja	0	0.00%
Baja	0	0.00%
Promedio	9	3.60%
Alta	111	44.00%
Muy alta	132	52.40%
Total	252	100.00%

Figura 10 Niveles de identidad laboral de los docentes.



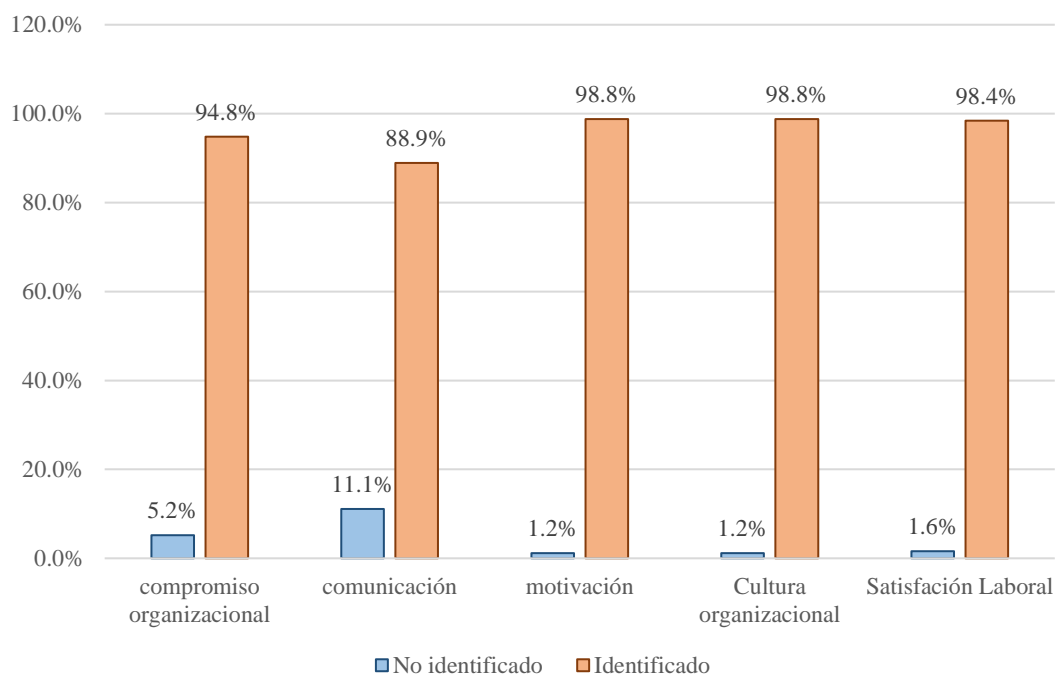
En la tabla 18 y figura 10, se observa que el 52.4% de docentes evaluados presenta un nivel de identidad laboral muy alta, seguido de un 44% con un nivel alto, por otro lado, muy

pocos docentes tiene un nivel de identidad laboral promedio con un 3.6% y ningún docente presenta identidad laboral baja y muy baja. En base a estos resultados, los docentes presentan un buen desarrollo de identidad laboral.

Tabla 19 *Indicadores de las dimensiones de identidad laboral*

	No identificado		Identificado	
	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%
Compromiso organizacional	13	5.20%	239	94.80%
Comunicación	28	11.10%	224	88.90%
Motivación	3	1.20%	249	98.80%
Cultura organizacional	3	1.20%	249	98.80%
Satisfacción laboral	4	1.60%	248	98.40%

Figura 11 *Indicadores de las dimensiones de identidad laboral.*



Nota. Se encuentra que en la totalidad de las dimensiones de identidad laboral predomina la identificación.

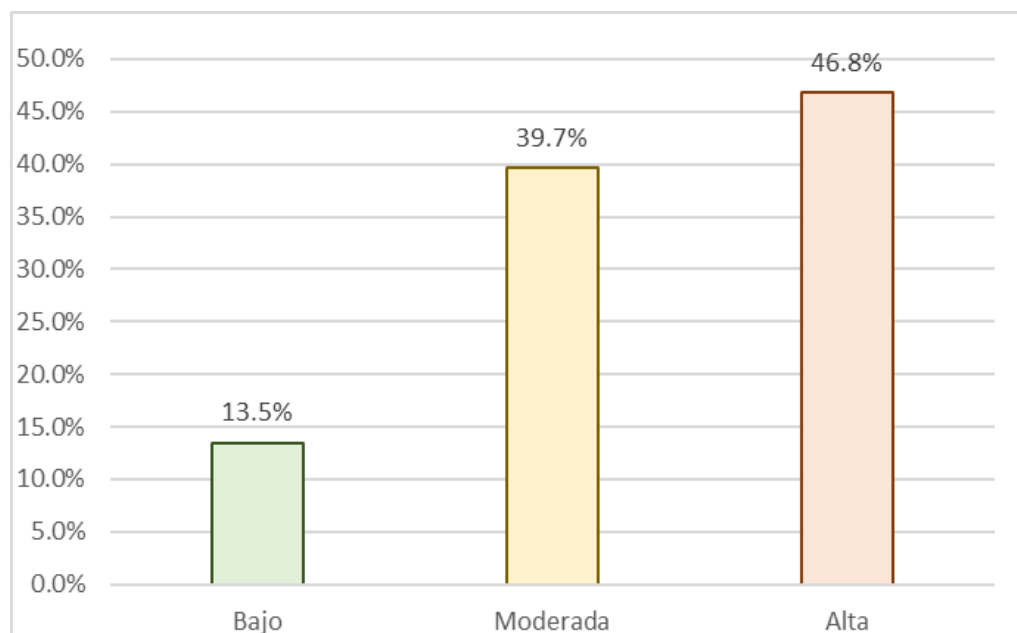
En la tabla 19 y figura 11, se observa las dimensiones de identidad laboral, con un 98.8% en la dimensión motivación y cultura organizacional, seguido de un 98.4% en la dimensión satisfacción laboral, así mismo un 94.8% en la dimensión compromiso organizacional, finalmente en la dimensión comunicación se tiene un 88.9 % como identificado.

5.2.2. Descripción de la Variable Resiliencia

Tabla 20 Niveles de resiliencia de los docentes.

Resiliencia	<i>f</i>	%
Bajo	34	13.50%
Moderado	100	39.70%
Alto	118	46.80%
Total	252	100.00%

Figura 12 Niveles de resiliencia de los docentes.



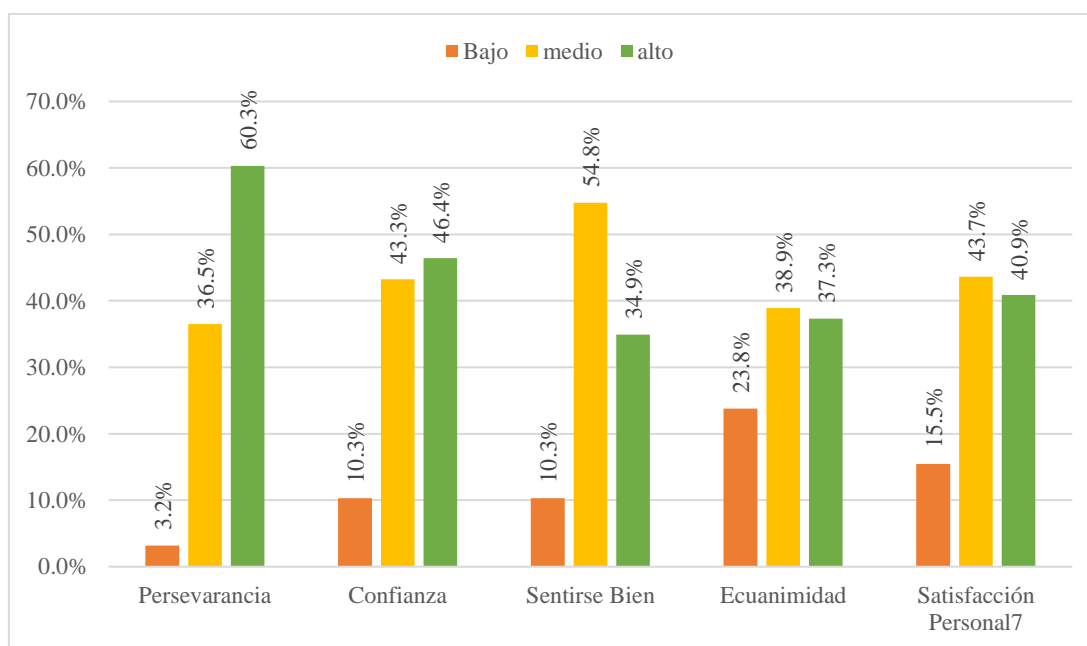
En la tabla 20 y figura 12, se observa que el 46.8 % de docentes presentan un nivel alto de resiliencia, un 39.7% de docentes presentan un nivel moderado de resiliencia y un 13.5%

de docentes presentan un nivel bajo de resiliencia. Por lo tanto, el nivel de resiliencia en los docentes tiene una inclinación hacia el lado positivo.

Tabla 21 Dimensiones de resiliencia

	Bajo		Medio		Alto		Total	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Perseverancia	8	3,2%	92	36,5%	152	60,3%	252	100,0%
Confianza en sí mismo	26	10,3%	109	43,3%	117	46,4%	252	100,0%
Sentirse bien solo	26	10,3%	138	54,8%	88	34,9%	252	100,0%
Ecuanimidad	60	23,8%	98	38,9%	94	37,3%	252	100,0%
Satisfacción personal	39	15,5%	110	43,7%	103	40,9%	252	100,0%

Figura 13 Dimensiones de resiliencia.



En la tabla 21 y figura 13, se muestra que en la dimensión perseverancia el 60.3% de docentes se encuentran en un nivel alto, el 36.5% nivel medio y un 3.2% nivel bajo; en la dimensión confianza en sí mismo el 46.4% nivel alto, 43.3% nivel medio y 10.3% nivel bajo, la dimensión sentirse bien solo, el 34.9% se encuentra en un nivel alto, 54.8% nivel medio y

10.3% nivel bajo, la dimensión ecuanimidad, el 37.3% presenta nivel alto, 38.9 % nivel medio y 23.8% nivel bajo, por último, satisfacción personal evidencia 40.9% nivel alto, 43.7% nivel medio y 15.5% nivel bajo.

5.3. Estadística Inferencial Aplicada al Estudio

5.3.1. Prueba de Normalidad

Para determinar la prueba estadística para la verificación de las hipótesis planteadas se hace necesario conocer el comportamiento de los puntajes obtenidos mediante una prueba de normalidad. La prueba de Kolmogorov-Smirnov se emplea para variables cuantitativas continuas y cuando el tamaño de muestra es mayor a 50 (Saldaña, 2016).

Tabla 22 Prueba de normalidad de Kolmogórov-Smirnov

	N°	Media	Desviación	Estadístico de prueba	Sig.
Identidad laboral	252	99.31	14	0.092	0.0001
Resiliencia	252	141.82	16	0.093	0.0001

En la tabla 22 se muestra que la significancia para ambas variables es de 0.0001 inferior a 0.05; el puntaje de las variables no sigue una distribución normal, por lo que se tomara técnicas de estadística no paramétrica para la verificación de hipótesis planteadas empleando el coeficiente de correlación de Spearman.

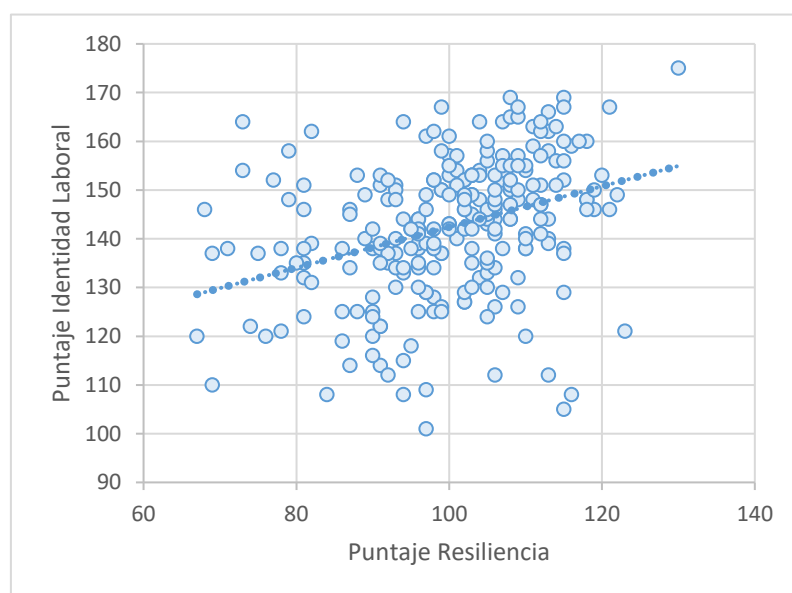
5.3.2. Prueba de Hipótesis General

H_a: Existe relación entre la identidad laboral y resiliencia bajo la reintegración a la actividad presencial en docentes de la provincia de Anta, 2022.

Tabla 23 Coeficiente de Rho de Spearman entre la identidad laboral y resiliencia

Coeficiente de correlación de Spearman	Resiliencia
Identidad laboral	0.389
Sig.	0.0001

Nota: Se obtuvo un coeficiente de correlación altamente significativo y positivo con un Rho=0.389.

Figura 14 Diagrama de dispersión de la identidad laboral y resiliencia.

Nota: Del gráfico de dispersión de puntaje de identidad laboral y puntaje de resiliencia se identifica que existe una relación directa, es decir, a mayor sea la identidad laboral de un docente aumentará su capacidad de resiliencia ante los problemas.

En la tabla 23 y figura 14, se observa un valor de 0.389 de Rho de Spearman lo cual indica que existe una correlación positiva entre las dos variables de estudio, con un nivel de sig. de 0.0001 menor a 0.01, lo cual nos permite verificar la hipótesis planteada, es decir existe

correlación altamente significativa entre la identidad laboral y resiliencia bajo la reintegración a la actividad presencial en docentes de la provincia de Anta, 2022, por lo tanto, se acepta la hipótesis alterna.

5.3.3. Prueba de Hipótesis Específicas

Correlación entre las dimensiones de la variable identidad laboral y la variable Resiliencia

H₁ Existe relación entre las dimensiones de identidad laboral y la variable resiliencia bajo la reintegración a la actividad presencial en docentes de la provincia de Anta, 2022.

Tabla 24 Correlación de Spearman entre compromiso organizacional y resiliencia

Coefficiente de correlación de Spearman	Resiliencia	Sig. (bilateral)
Compromiso organizacional	0.275	0.0001

Figura 15 Diagrama de dispersión de compromiso organizacional y resiliencia.

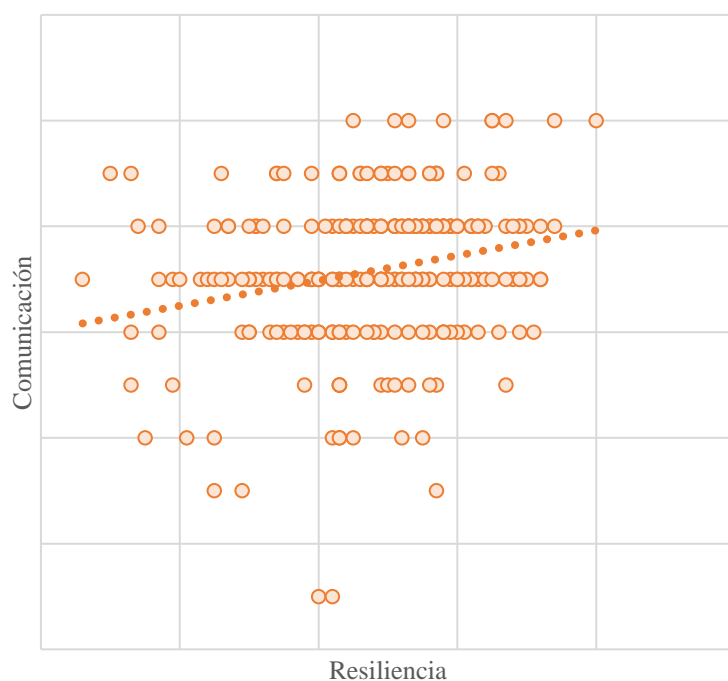


En la tabla 24 y figura 15, en cuanto a la relación de la dimensión compromiso organizacional con la variable resiliencia, se obtuvo un nivel de significancia de 0,0001 siendo menor a 0.01, lo que indica una correlación altamente significativa y un coeficiente de correlación de Spearman de 0,275; lo que muestra que tiene una correlación positiva baja.

Tabla 25 *Coefficiente de correlación de Spearman entre comunicación y resiliencia*

Coefficiente de correlación de Spearman	Resiliencia	Sig. (bilateral)
Comunicación	0.227	0.0001

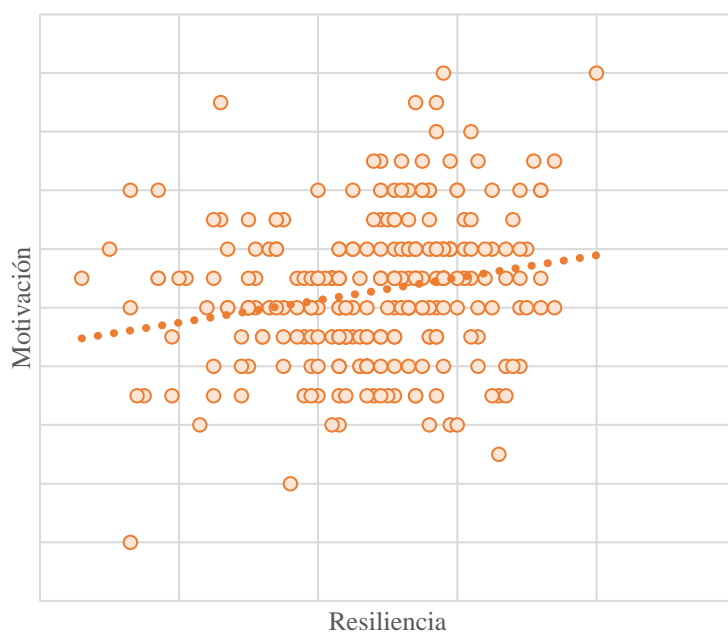
Figura 16 *Diagrama de dispersión de comunicación y resiliencia.*



En la tabla 25 y figura 16, muestra la relación entre la dimensión comunicación y la variable resiliencia obteniendo un nivel de significancia del 0.0001, siendo menor a 0.01 y un coeficiente de correlación de Spearman de 0.227 lo que indica que tiene una correlación altamente significativa positiva baja.

Tabla 26 *Coefficiente de correlación de Spearman entre motivación y resiliencia*

Coefficiente de correlación de Spearman	Resiliencia	Sig. (bilateral)
Motivación	0.213	0.0001

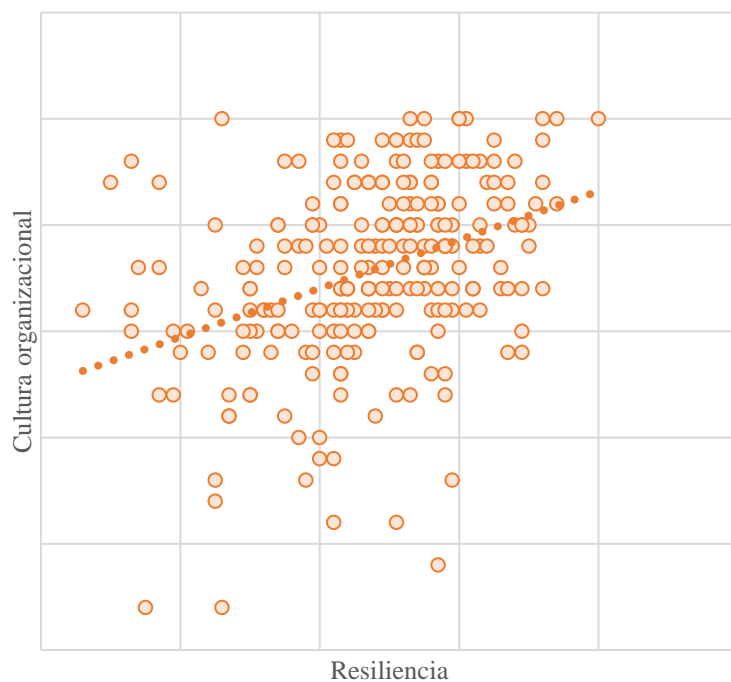
Figura 17 *Diagrama de dispersión entre motivación y resiliencia.*

En la tabla 26 y figura 17, se muestra la relación de la dimensión motivación con la variable resiliencia se obtuvo un nivel de significancia de 0,0001 siendo menor a 0.01 y un coeficiente de correlación de Spearman de 0,213; lo que indica que tiene una correlación altamente significativa positiva baja.

Tabla 27 *Correlación de Spearman entre cultura organizacional y resiliencia*

Coefficiente de correlación de Spearman	Resiliencia	Sig. (bilateral)
Cultura organizacional	0.393	0.0001

Figura 18 Diagrama de dispersión entre cultura organizacional y resiliencia.

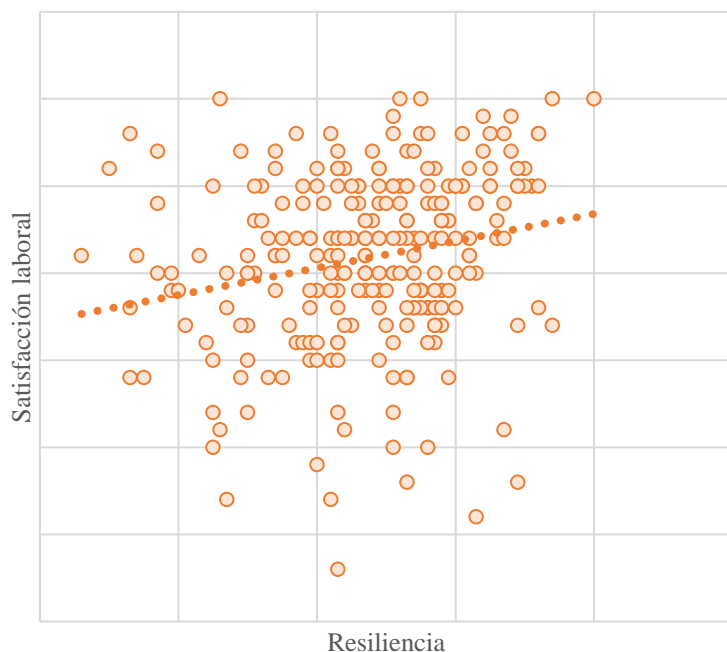


En la tabla 27 y figura 18, muestra la relación entre la dimensión cultura organizacional y la variable resiliencia obteniendo un nivel de significancia del 0.0001, siendo menor a 0.01 y un coeficiente de correlación de Spearman de 0.393 lo que indica que tiene una correlación altamente significativa positiva baja.

Tabla 28 Correlación de Spearman entre satisfacción laboral y resiliencia

Coefficiente de correlación de Spearman	Resiliencia	Sig. (bilateral)
Satisfacción laboral	0.244	0.0001

Figura 19 Diagrama de dispersión entre satisfacción laboral y resiliencia.



En la tabla 28 y figura 19, en cuanto a la relación de la dimensión satisfacción laboral con la variable resiliencia se obtuvo un nivel de significancia de 0,0001 siendo menor a 0.01 y un coeficiente de correlación de Spearman de 0.244; lo que indica que tiene una correlación altamente significativa positiva baja.

En conclusión, las tablas y los gráficos muestran que existe relación entre las dimensiones de identidad laboral y la variable resiliencia, con un nivel de significancia del 0.0001 menor al 0.01 y una correlación de Spearman que va de 0.213 a 0.393 lo que indica una correlación altamente significativa; resaltando la dimensión cultura organizacional con una Rho de Spearman de 0.393, a partir de este resultado se infiere que el conjunto de valores, creencias, hábitos, actitudes y conductas dan identidad a una organización para el logro de metas influye en el desarrollo de la resiliencia en docentes.

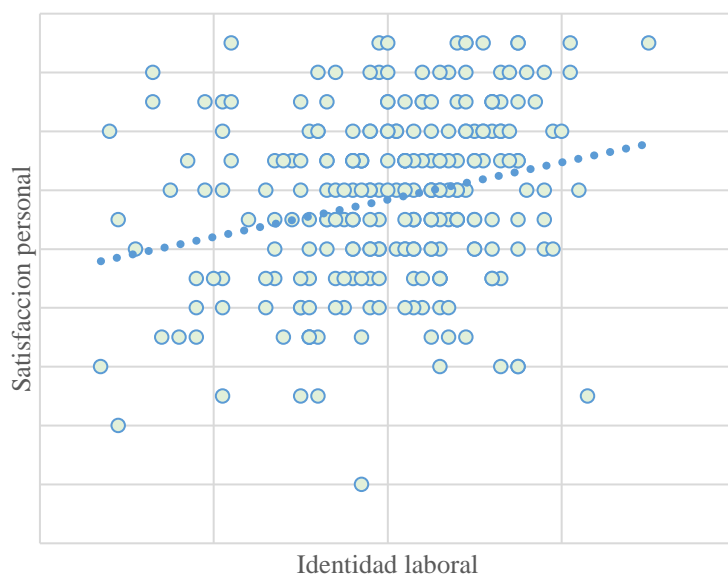
Correlación entre las dimensiones de resiliencia y la variable Identidad laboral

H₂ Existe relación entre las dimensiones de resiliencia y la variable identidad laboral bajo la reintegración a la actividad presencial en docentes de la provincia de Anta, 2022.

Tabla 29 *Correlación de Spearman satisfacción personal e identidad laboral*

Coefficiente de correlación de Spearman	Identidad Laboral	Sig. (bilateral)
Satisfacción personal	0.249	0.0001

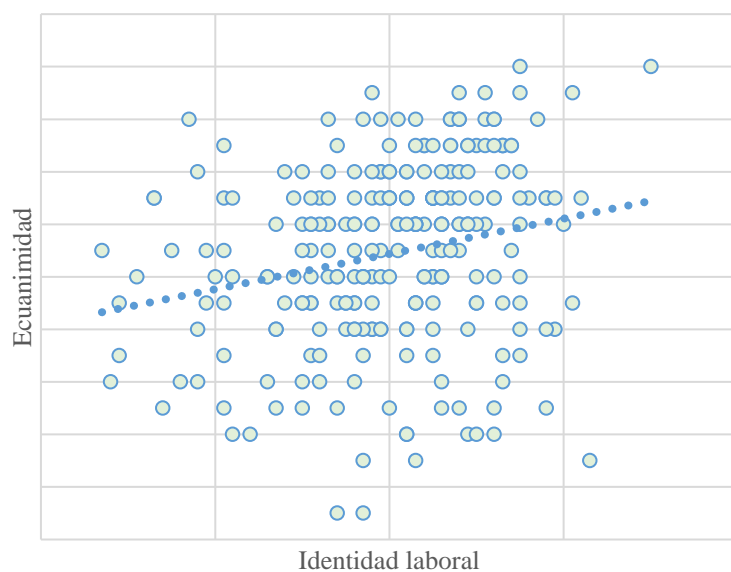
Figura 20 *Diagrama de dispersión entre satisfacción personal e identidad laboral.*



En la tabla 29 y figura 20, se muestra la relación entre la dimensión satisfacción personal y la variable identidad laboral obteniendo un nivel de significancia del 0.0001, siendo menor a 0.01 y un coeficiente de correlación de Spearman de 0.249 lo que indica que tiene una correlación altamente significativa positiva baja.

Tabla 30 *Correlación de Spearman entre ecuanimidad con identidad laboral*

Coefficiente de correlación de Spearman	Identidad Laboral	Sig. (bilateral)
Ecuanimidad	0.262	0.0001

Figura 21 *Diagrama de dispersión entre ecuanimidad con la identidad laboral.*

En la tabla 30 y figura 21, en cuanto a la relación de la dimensión ecuanimidad con la variable identidad laboral se obtuvo un nivel de significancia de 0.0001 siendo menor a 0.01 y un coeficiente de correlación de Spearman de 0.262; lo que indica que tiene una correlación altamente significativa positiva baja.

Tabla 31 *Correlación de Spearman entre sentirse bien solo con identidad laboral*

Coefficiente de correlación de Spearman	Identidad Laboral	Sig. (bilateral)
Sentirse bien solo	0.094	0.137

Figura 22 Diagrama de dispersión entre sentirse bien solo con identidad.

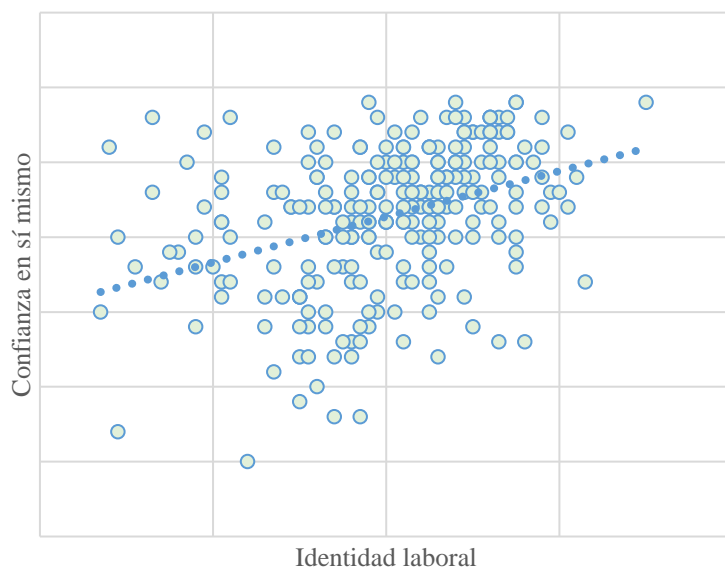


En la tabla 31 y figura 22, muestra la relación entre la dimensión sentirse bien solo y la variable identidad laboral obteniendo un nivel de significancia del 0.137, siendo mayor a 0.05 y un coeficiente de correlación de Spearman de 0.094 lo que indica que no existe una correlación significativa.

Tabla 32 Correlación de Spearman entre confianza en sí mismo con identidad laboral

Coefficiente de correlación de Spearman	Identidad Laboral	Sig. (bilateral)
Confianza en sí mismo	0.413	0.0001

Figura 23 Diagrama de dispersión entre confianza en sí mismo con identidad laboral.



En la tabla 32 y figura 23, en cuanto a la relación de la dimensión confianza en sí mismo con la variable identidad laboral se obtuvo un nivel de significancia de 0,0001 siendo menor a 0,01 y un coeficiente de correlación de Spearman de 0,413; lo que indica que tiene una correlación altamente significativa positiva moderada.

Tabla 33 Correlación de Spearman entre perseverancia con identidad laboral

Coefficiente de correlación de Spearman	Identidad Laboral	Sig. (bilateral)
Perseverancia	0.398	0.0001

Figura 24 Diagrama de dispersión entre perseverancia con identidad laboral.



En la tabla 33 y figura 24, se muestra la relación entre la dimensión perseverancia y la variable identidad laboral obteniendo un nivel de significancia del 0.0001, siendo menor a 0.01 y un coeficiente de correlación de Spearman de 0.398 lo que indica que tiene una correlación altamente significativa positiva baja.

En conclusión, las tablas y los gráficos muestran que existe relación entre las dimensiones satisfacción personal, ecuanimidad, sentirse bien solo, confianza en sí mismo y perseverancia con la variable identidad laboral, resaltando las dimensiones confianza en sí mismo y perseverancia con una Rho de Spearman de 0,413 y 0,398 respectivamente, lo que indica que la habilidad para creer en sí mismo y en sus capacidades, así como, la persistencia ante la adversidad, tener un fuerte deseo de logro y tener autodisciplina influye en su identidad laboral; por otro lado la dimensión sentirse bien solo presenta una correlación de 0,094 y significancia del 0,137 mayor a 0,05, lo cual indica que no existe una correlación significativa con la variable identidad laboral; es decir, el significado de libertad y el concepto de ser único e importante no tiene mayor incidencia en la identidad laboral.

Correlación entre las dimensiones de la variable Identidad laboral y las dimensiones de la variable resiliencia

H₃ Existe relación entre las dimensiones de identidad laboral y las dimensiones de resiliencia bajo la reintegración a la actividad presencial en docentes de la provincia de Anta, 2022.

Tabla 34 Correlación de las dimensiones de identidad laboral y de resiliencia

		Resiliencia					
		Satisfacción personal	Ecuanimidad	Sentirse bien solo	Confianza en sí mismo	Perseverancia	
Identidad laboral	Compromiso organizacional	Coeficiente de correlación	,162*	,198**	0,074	,271**	,286**
		Sig.	0,010	0,002	0,240	0,000	0,000
	Comunicación	Coeficiente de correlación	,176**	,125*	0,064	,212**	,232**
		Sig.	0,005	0,047	0,315	0,001	0,000
	Motivación	Coeficiente de correlación	,162*	,256**	0,022	,150*	,180**
		Sig.	0,010	0,000	0,732	0,017	0,004
	Cultura organizacional	Coeficiente de correlación	,209**	,224**	,171**	,436**	,409**
		Sig.	0,001	0,000	0,006	0,000	0,000
	Satisfacción laboral	Coeficiente de correlación	,183**	,151*	0,017	,299**	,247**
		Sig.	0,004	0,017	0,789	0,000	0,000

La tabla 34 nos muestra que casi en todas las dimensiones existe una relación directa significativa, es así que, la dimensión cultura organizacional de la variable identidad laboral influye en las dimensiones confianza en sí mismo y perseverancia de la variable resiliencia, siendo las relaciones más fuertes con una correlación positiva moderada de 0.436 y 0.409 respectivamente; así mismo, se observa que la dimensión compromiso organizacional se

relaciona con las dimensiones confianza en sí mismo y perseverancia con un coeficiente de correlación de 0.271 y 0.286 respectivamente manteniendo una correlación positiva baja; la dimensión comunicación se relaciona con las dimensiones Confianza en sí mismo y perseverancia con un coeficiente de correlación positiva baja de 0.212 y 0.232 respectivamente; la dimensión motivación se relaciona con la dimensión ecuanimidad con un coeficiente de correlación positiva baja de 0.256 respectivamente; la dimensión cultura organizacional se relaciona con las dimensiones satisfacción personal y ecuanimidad con un coeficiente de correlación positiva baja de 0.209 y 0.224 respectivamente; la dimensión satisfacción laboral se relaciona con las dimensiones confianza en sí mismo y perseverancia con un coeficiente de correlación de 0.299 y 0.247 respectivamente; las puntuaciones obtenidas indican que las dimensiones mantienen una correlación positiva baja. Por otro lado, la dimensión compromiso organizacional se relaciona con las dimensiones satisfacción personal y ecuanimidad con un coeficiente de correlación positiva muy baja de 0.162 y 0.198 respectivamente; la dimensión comunicación se relaciona con las dimensiones satisfacción personal y ecuanimidad con un coeficiente de correlación positiva muy baja de 0.176 y 0.125 respectivamente; la dimensión motivación se relaciona con las dimensiones satisfacción personal, confianza en sí mismo y perseverancia con un coeficiente de correlación muy baja de 0.162 ; 0.150 y 0.180 respectivamente; la dimensión cultura organizacional se relaciona con la dimensión sentirse bien solo con un coeficiente de correlación de 0.171, mientras que esta dimensión no presenta una correlación significativa con las dimensiones compromiso organizacional, comunicación, motivación y satisfacción laboral de la variable identidad laboral; finalmente, la dimensión satisfacción laboral se relaciona con las dimensiones

satisfacción personal y ecuanimidad, con un coeficiente de correlación positiva muy baja de 0.183 y 0.151 respectivamente.

Capítulo VI

Discusión

El objetivo principal de la presente investigación es precisar la relación entre identidad laboral y resiliencia bajo la reintegración a la actividad presencial en docentes de la provincia de Anta, 2022, se encontró que existe una correlación positiva altamente significativa ($Rho = 0.389$, $p = 0.0001$), lo cual indica que a mayores niveles de identidad laboral se presentarán mayores niveles de resiliencia, comprobando la hipótesis general alterna de la investigación.

Estos resultados se comparan con los hallados por Santos y Livano (2021) con su investigación titulada Identidad laboral y tolerancia a la frustración en el personal de una institución policial durante la pandemia, Cusco, donde se demostró una correlación significativa de 0.406, lo cual comprueba la relación directa y moderada entre identidad laboral y tolerancia a la frustración.

Barrera (2021) realizó una investigación titulada Comunicación interna y su relación con la identidad laboral en la municipalidad provincial de El Dorado, San Martín. Los resultados muestran que existe una relación significativa moderada con un $Rho=0.493$.

Así mismo, Usca y Navarro (2020) quienes realizaron una investigación titulada Identidad laboral y adaptación al servicio educativo no presencial en docentes del nivel primario de Instituciones Educativas Públicas de la provincia de Urubamba durante la emergencia sanitaria, 2020; obteniendo como resultado una relación positiva baja ($Rho=0,361$) entre las variables de estudio.

Finalmente, Carbajal y Alvarado (2020) presentaron una investigación titulada Endomarketing y la identidad laboral en los colaboradores de la oficina de gestión de servicios

de salud Bajo Mayo, en el cual se halló una relación significativa con un Rho de Spearman de 0,520 en las variables de estudio.

Por otro lado, se dan a conocer las investigaciones realizadas con la variable resiliencia:

Rivera (2022) realizó una investigación titulada Síndrome de burnout y resiliencia en docentes ante pandemia por COVID-19 de la institución educativa Ignacio Escudero Piura, donde se halló que existe una relación significativa inversa entre síndrome de burnout y resiliencia ($p < 0.05$ y $Rho = -0,441$).

Así mismo, Hidalgo y Loaiza (2022) en su tesis Resiliencia y compromiso institucional en el personal policial de las comisarías de la provincia de Cusco, en el que hallaron una relación positiva significativa con un $Rho = 0.189$.

Cárdenas y Quispe (2020) realizaron una investigación titulada Estrés laboral y resiliencia en enfermeros de un hospital del Cusco; obteniéndose una correlación baja inversa (-0,338) con una significancia < 0.01 , lo que indica que a mayor capacidad de resiliencia menor estrés laboral y viceversa.

Torres (2019) en su investigación Gestión educativa y resiliencia en los docentes de la Institución Educativa N.º 1227 Indira Gandhi Ate-Lima, encontraron que existe una relación significativa alta y positiva ($rho = 0,745$) entre las variables de estudio.

De acuerdo a estas investigaciones realizadas con anterioridad se puede reflejar que la variable identidad laboral guarda relación con tolerancia a la frustración, comunicación interna, adaptación al servicio educativo no presencial y endomarketing; mientras que la variable resiliencia guarda relación con síndrome de burnout compromiso institucional, estrés laboral y gestión educativa.

Los resultados previamente mencionados son reforzados por la teoría social propuesta por Tajfel (1984) dado que la identidad social constituye un enfoque clave para el estudio de la identidad en contextos laborales; es decir que la identidad laboral se construye como resultado de la interacción del individuo con contextos laborales; así pues, Gorz (1991) señala que la identidad se construye socialmente y el trabajo es un espacio importante en este proceso, ya que es el lugar donde la persona pasa la mayor parte del tiempo, el ámbito laboral en el que se desenvuelve es parte importante para formar su identidad personal ya que esta influenciada por costumbres y tradiciones que con el tiempo será propenso a adquirir, entonces para Moreno et al., (2018) la identidad laboral se refiere a cómo una persona se percibe a sí misma en su rol como trabajador y en el cumplimiento de funciones específicas, se forma a través de acciones relacionadas con el trabajo y resulta de la interacción de la persona con contextos de trabajo. Para investigar la identidad laboral se debe considerar el contexto socio histórico en el que se desarrolla ya que los cambios en el entorno laboral, la comprensión y la forma en cómo se experimenta el trabajo impacta directamente en la manera en la que se construye la identidad laboral, lo que significa que cualquier transformación en estos aspectos conllevan modificaciones en la constitución de la identidad (Sisto, 2006). Así mismo, Graffigna (2004) sostiene que la identidad no es estática ni cerrada, si no que puede redefinirse en relación con los demás, esto no quiere decir que cambie de manera abrupta ya que se fundamenta en una base sólida difícil de cambiar, es decir se construye a lo largo de las vivencias y sobre la base de experiencias pasadas. De la forma expuesta, es que puede entrar en juego la resiliencia que, según Villalobos y Castelán (2021) la definen como la capacidad de recuperarse y adaptarse exitosamente a las adversidades, esta habilidad permite desarrollar competencias académicas, vocacionales y sociales, incluso frente a situaciones difíciles como

el estrés agudo y las tensiones del mundo actual. Desde la antropología se plantea que dentro de un socio ecosistema la resiliencia es la habilidad de una persona para transformarse sin perder su identidad, es apropiarse de la perturbación existente y organizarse a partir de ello, sin perder la esencia del sistema, así mismo, el enfoque de la neurociencia enfatiza que a través de las investigaciones se han demostrado que los factores sociales, psicológicos y biológicos influyen en la resiliencia (Fraga, 2015). Así también la teoría de Rimari plantea la influencia de factores protectores internos como la empatía, toma de decisiones, gestión emocional, automotivación, autoestima e independencia y factores ambientales como vínculos positivos, redes de apoyo, límites claros, el fomento de liderazgo y el reconocimiento del talento.

De esta forma podemos precisar que los docentes están sujetos a cambios dentro de su ámbito laboral, uno de ellos fue el proceso de reintegración a la actividad presencial posterior a una emergencia sanitaria el cual obligó la implementación del trabajo remoto en el sector educación, razón por la cual, la identidad laboral al ser resultado de la interacción con el entorno es susceptible de sufrir modificaciones, es en este contexto que interviene la resiliencia como la capacidad de adaptarse exitosamente a las adversidades y los cambios constantes del mundo laboral, es así que podemos afirmar que si la identidad laboral aumenta o disminuye influirá de forma directa a la resiliencia.

En cuanto al primer objetivo específico, identificar la relación de las dimensiones de identidad laboral con la resiliencia bajo la reintegración a la actividad presencial en docentes de la provincia de Anta, 2022; los resultados evidenciaron que la correlación más fuerte se obtuvo en la dimensión cultura organizacional y la variable resiliencia, con un coeficiente de correlación de Spearman de 0.393. Asimismo, la dimensión compromiso organizacional y

resiliencia tiene un coeficiente de correlación de Spearman de 0.275; se obtuvo una correlación positiva baja entre la dimensión satisfacción laboral con la variable resiliencia con un coeficiente de Rho de Spearman de 0.244 y la dimensión comunicación y resiliencia presentan un coeficiente de correlación de Spearman de 0.227, finalmente la dimensión motivación y resiliencia se relaciona de manera positiva baja con un coeficiente de correlación de Spearman de 0.213.

En relación a los resultados obtenidos, se tiene la investigación de Usca y Navarro (2020) en la que se realizó la correlación entre las dimensiones de la variable identidad laboral con la variable adaptación al servicio educativo no presencial; obteniendo los siguientes resultados: la dimensión satisfacción laboral con un Rho = 0.301, compromiso organizacional con un Rho de Spearman de 0.263, dimensión comunicación con un Rho = 0.248, dimensión cultura organizacional con un Rho = 0.185, finalmente la dimensión motivación con un Rho de 0.173.

Al respecto, Granell (1997) define la cultura organizacional como aquello que comparten todos o casi todos los integrantes de un grupo social, esa interacción compleja de grupos sociales está determinada por los valores, creencias, actitudes y conductas; que proporcionan identidad y dirección a la organización dirigiéndose hacia el logro de sus metas y objetivos (Quebec, Monroy y Francis, 1993). Así mismo, para Chiavenato (2009) la cultura organizacional no es algo palpable, sólo se puede observar a través de sus efectos y resultados, este autor hace la comparación con un iceberg, la parte visible incluye aspectos físicos y concretos de la organización, como el diseño y los colores del edificio, los espacios, oficinas, títulos y descripciones de los puestos, mientras que la parte sumergida representa aspectos invisibles y profundos de la cultura organizacional como las manifestaciones psicológicas y

sociológicas de la cultura. En esta misma línea, Lugo (2016) destaca que, una organización que incorpora la resiliencia en la cultura organizacional puede generar un alto nivel de entusiasmo, es fundamental mencionar que esta integración puede mejorar el desempeño de la organización y facilitar que los trabajadores se comprometan a aplicar la resiliencia en momentos de crisis, así mismo, los valores y normas compartidos unirán a las personas fomentando una actitud resiliente frente a los desafíos.

Según lo planteado por Salanova et al. (2000) el compromiso organizacional es el estado afectivo-cognitivo positivo relacionado con el trabajo, que se manifiesta en altos niveles de energía, dedicación y absorción de la persona en sus labores, la vinculación del individuo con la tarea que realiza y todo lo que se asocia específicamente con su trabajo. El compromiso organizacional genera beneficios mutuos para la organización y sus empleados, facilitando el progreso en sus roles, fortaleciendo su resiliencia y habilidades de gestión, tal como menciona Dessler y Varela (2004) quienes postulan que la competencia y la capacidad de responder hacen que la identidad laboral sea importante para el trabajador, que asuma el compromiso con la organización permite que se cumplan las metas propias y de la organización, de esta manera los trabajadores hacen su trabajo como si fuera su propia organización. Álvarez de Mon (2001) afirma que el compromiso laboral es el vínculo de lealtad a través del cual el trabajador desea permanecer en la organización, como resultado de una motivación implícita y compromiso como factor de identificación y de creencia en la importancia de su desempeño, la necesidad y utilidad de la labor que realiza en el trabajo. El compromiso ocurre cuando los docentes tienen claro lo que se espera de ellos, cuentan con lo necesario para hacer su trabajo y se perciben como importantes para sus compañeros en

quienes confían y consideran tener oportunidades para mejorar y desarrollarse (Harter, Schmidt y Hayes, 2002).

Para Quevec, Monroy y Francis (1993) la satisfacción laboral es el resultado de las actitudes del trabajador hacia su empleo y está influenciada por factores como, la empresa, el supervisor, los colegas, el salario, las oportunidades de ascenso y las condiciones laborales; esencialmente la satisfacción laboral refleja el conjunto de actitudes generales que un trabajador tiene en relación a su empleo, Robbins y Judge (2009) concibe la satisfacción laboral como un sentimiento general positivo de una persona hacia su trabajo, un alto nivel de satisfacción genera sentimientos positivos hacia éste; una persona que esté insatisfecha manifiesta actitudes negativas. El estado de insatisfacción laboral puede estar afectado por factores personales, la resiliencia procede como un factor de protección, para evitar el estado de malestar (Reyes, 2013). Locke (1976, como se citó en Malvezzi, 2014) considera la satisfacción laboral como una respuesta emocional positiva o placentera respecto del puesto de trabajo que resulta de una percepción subjetiva de las experiencias laborales del sujeto, o de si este cumple o permite cumplir los valores laborales del individuo. Gavilán (2018) indica que, para llegar a una satisfacción laboral plena, es indispensable la resiliencia en los educadores dentro de las instituciones; además, Tomas y Fernández (2019) añaden que un docente resiliente mejora su autoimagen, aumenta su confianza, fomenta la autodisciplina y el orden, siendo fundamental para la satisfacción laboral, razón por la cual, es necesario establecer un buen funcionamiento organizacional que garantice las condiciones de trabajo adecuadas para los docentes, a su vez actúa como un factor protector ante riesgos psicosociales, principalmente frente al estrés, así mismo, se considera una variable indispensable para evaluar la calidad de vida en el trabajo (Malvezzi, 2014).

Por otro lado, Chiavenato (2009) destaca que la comunicación hace referencia a la transmisión de información a través de símbolos compartidos, que pueden ser verbales como no verbales, y que se da entre individuos o entre organizaciones. Para que la comunicación sea efectiva, es crucial que la información sea recibida y comprendida, ya que enviar información sin ser decodificada no constituye comunicación; este autor destaca que el funcionamiento de la organización se basa en procesos de comunicación y que la efectividad de su dinámica depende de una buena conexión e integración entre los empleados. Las redes de comunicación actúan como lazos que fomentan la cohesión y armonía dentro de la organización, permitiendo que los trabajadores colaboren para alcanzar metas comunes, este aspecto es fundamental para analizar la interacción humana y los métodos para influir en el comportamiento organizacional; el estudio de la comunicación contribuye a mejorar la eficiencia y las relaciones internas y externas en las personas, aunque también puede ser un foco de conflictos y malentendidos, ya sea entre individuos, grupos o dentro de la organización. La comunicación se erige en un elemento fundamental para crear y mantener las relaciones en el trabajo Jansen et al. (2022, como se citó en Torrescano, et. al, 2023). Por lo tanto, en las organizaciones, es la vía por la que se transmite la cultura organizacional, permite desarrollar programas, mejorar la gestión del talento humano, asimismo es clave para la dirección y el liderazgo, por lo tanto, favorece el cumplimiento de metas y objetivos. (Paredes y Turpo, 2018).

Según Quevec, Monroy y Francis (1993) la motivación es la voluntad para hacer un esfuerzo por alcanzar las metas de la organización, condicionado por la capacidad del esfuerzo para satisfacer alguna necesidad personal. Tomás y Fernández (2019) indican que, muchos maestros tienden a desmotivarse y desistir de su empleo, es aquí donde se denota el valor del

maestro resiliente, que influye en la percepción que tiene de sí mismo, de esta manera aumenta la sensación de confianza, lo que contribuye al desarrollo de la autodisciplina y orden, bases de la satisfacción laboral, así también, la motivación, la persistencia, el esfuerzo y la resiliencia frente a las adversidades son condiciones básicas para un buen desempeño (Bandura, 1999). Dentro de las organizaciones, la motivación es un aspecto que impacta la vida laboral, los trabajadores altamente motivados suelen mostrar un buen desempeño a través del esfuerzo que dedican a sus actividades lo que ayuda a satisfacer sus necesidades Robbins (2004), por otro lado, también actúa como un factor de efecto multiplicador ya que es fácil de entender y transmitir, por lo tanto, la tarea para las organizaciones es descubrir e implementar elementos motivadores que favorezcan a los trabajadores y a la organización (Paredes y Turpo, 2018).

Referente al segundo objetivo específico, identificar la relación de las dimensiones de resiliencia con la identidad laboral bajo la reintegración a la actividad presencial en docentes de la provincia de Anta, 2022; donde la correlación más fuerte se encontró en la dimensión confianza en sí mismo con la variable identidad laboral, con un coeficiente de correlación de Spearman de 0.413; seguidamente se obtuvo una correlación entre la dimensión perseverancia y la identidad laboral con un coeficiente de correlación de Spearman de 0.398. Asimismo, en la dimensión satisfacción personal y la identidad laboral se obtuvo un coeficiente de correlación de Spearman de 0.249 lo que indica que tiene una correlación, en cuanto a la dimensión ecuanimidad y la identidad laboral se obtuvo un coeficiente de correlación de Spearman de 0,262; finalmente en la dimensión sentirse bien solo y la variable identidad se halló un coeficiente de correlación de Spearman de 0.094 lo que indica que existe una correlación positiva muy baja.

Según Wagnild y Young (1993) la confianza en sí mismo es la habilidad para creer en sí mismo y en sus capacidades, además, es una actitud que permite a las personas tener una percepción positiva de sí mismas, no siempre es una característica que se extiende a todos los aspectos de la vida de una persona, a menudo, un individuo puede sentirse seguro en ciertas áreas mientras que en otras áreas puede experimentar una menor confianza. Así mismo, Reina et al. (2018) afirma que la confianza fomenta una colaboración eficiente, creativa y abierta, mientras que su ausencia lleva a la incompetencia, retención de información y falta de comunicación directa. Los estudios confirman que, en ambientes con alta confianza, las personas trabajan con entusiasmo, se sienten seguras, están motivadas y saben claramente que se espera de ellas. En relación a lo mencionado, Bandura (2008) en su teoría de autoeficacia, plantea que los factores personales, conductuales y ambientales forman parte de un triada de determinación recíproca, esta reciprocidad interviene de forma intencional en el funcionamiento psicosocial y en los acontecimientos que afectan la vida de las personas, por ello la conducta está condicionada por los pensamientos que tienen sobre sí mismos, las personas al ser producto y generadoras de sus circunstancias no sólo responden, sino que modifican las demandas del ambiente.

La perseverancia para Wagnild y Young (1993) es la persistencia ante la adversidad, es tener un fuerte deseo de logro y autodisciplina, en ese sentido es la capacidad de mantener el esfuerzo y la motivación frente a los obstáculos, desafíos y fracasos, con la finalidad de alcanzar metas a largo plazo, implica la combinación de resiliencia, determinación y disciplina, es el valor para lograr lo que uno se propone a pesar de situaciones negativas, es sinónimo de constancia, es mantenerse firme y constante en la realización de sus anhelos, propósitos, planes, intereses del individuo, manteniendo un permanente interés por resolver

situaciones que se presenten. Según la teoría de autoeficacia de Bandura (1987) las personas con un fuerte sentimiento de autoeficacia tiene un interés intrínseco, lo que les permite esforzarse y perseverar a pesar de las dificultades, visualizan los problemas como desafíos y oportunidades de aprendizaje, contribuyendo al progreso de sus habilidades, por otro lado, las personas con un débil sentimiento de autoeficacia carecen de compromiso, ceden ante las adversidades, evitan tareas complejas, no afrontan los problemas y dejan de creer en sí mismas.

La satisfacción personal va de la mano con la satisfacción por la vida por lo que se relaciona con la valoración individual de la calidad de vida, regida por valoraciones subjetivas y objetivas donde trasciende lo económico y se mira la percepción, opinión, satisfacción y expectativas personales (Cardona y Agudelo, 2007). Esta definición permite entender, el nivel de aceptación de sí mismo en un entorno social, la interpretación de la vida, el creer que la vida tiene significado y vale la pena, es importante mantener una perspectiva equilibrada de la propia vida Polk (1997, como se citó en Becoña, 2006) la aceptación de las cosas y los motivos de alegría.

Según Wagnild y Young, el término ecuanimidad hace referencia a una visión equilibrada de la propia vida y experiencias, implica moderar las actitudes frente a la adversidad y afrontar las situaciones con tranquilidad. Para Kelsang (1999) se considera un factor mental, que tiene el propósito de mantener la mente serena. Es el estado de calma mental, en el que las emociones y los impulsos están controlados, permitiendo a la persona tomar decisiones apropiadas y entablar relaciones interpersonales equilibradas y duraderas.

Arcas y Segura (2007, así como se citó en López, Guevara, y Quinteros, 2016) indican que los seres humanos fueron creados para interactuar con su entorno, lo que fomenta una

necesidad de unidad más que de separación, sin embargo, la soledad tiene aspectos positivos que pueden transformar la estructura mental del ser humano, proporcionando una oportunidad para la autoexploración, la meditación y la introspección. La soledad también facilita una sensación de satisfacción personal, lo que fortalece la identidad y brinda tiempo para reflexionar, permitiendo a la persona descubrir su verdadera motivación para la vida (Álvarez, 2010).

Respecto al tercer objetivo, se busca conocer la relación entre las dimensiones de la identidad laboral con las dimensiones de resiliencia bajo la reintegración a la actividad presencial en docentes de la provincia de Anta, 2022; los resultados muestran que en todas las dimensiones existe correlación, resaltando las correlaciones más fuertes en la dimensión cultura organizacional de la variable identidad laboral, con las dimensiones confianza en sí mismo y perseverancia de la variable resiliencia, con un coeficiente de correlación de 0.436 y 0.409 respectivamente.

Al respecto, Bandura (2008) propone la triada de determinación recíproca, la cual explica una interrelación e interdependencia entre factores personales, conductuales y ambientales, esta interrelación modifica el funcionamiento psicosocial de las personas y los eventos en sus vidas. En esencia, el comportamiento de una persona está condicionado por los pensamientos sobre sí mismo, lo que significa que no solo reaccionan a su entorno, sino que también pueden modificarlo. Las personas son el producto de la interacción entre factores personales, comportamentales y ambientales, por lo que la biología, creencias, valores y emociones afectan el comportamiento y la identidad personal. A su vez, el entorno y las conductas influyen en la realidad que rodea a las personas. Además, los modelos sociales y la

educación impactan tanto en lo personal como en lo ambiental modificando las características individuales.

Esta teoría nos ayuda a explicar la expresión de las dimensiones de la identidad laboral en los docentes, como resultado de la interacción dentro de su categoría social, en relación con las dimensiones de la resiliencia como factores internos, que facilita la adaptación a cambios laborales, lo que contribuye a mantener una identidad laboral, de la misma forma la identidad ayuda a mantener la confianza en sí mismo, perseverancia, satisfacción personal, ecuanimidad y sentirse bien solo, como dimensiones de resiliencia.

Finalmente, como indican Castro y Gómez (2019, así como se citó en Gardey y Stempels, 2019) la cultura organizacional se debe tener en cuenta la incidencia de factores internos y externos para el mantenimiento y sostenibilidad de la misma dentro de la organización. De la misma manera Schneider et al. (2013) mencionan que los beneficios psicológicos, el entorno laboral, las oportunidades de desarrollo y el balance de vida influyen sobre la cultura organizacional, de esta manera se infiere que los factores internos como la confianza en uno mismo y la perseverancia influyen en el patrón de las creencias y expectativas compartidas por los miembros de la organización.

El cuarto objetivo específico de la investigación es conocer los niveles de identidad laboral bajo la reintegración a la actividad presencial en docentes de la provincia de Anta, 2022. Se halló, que el 52.4% de docentes evaluados mostraron un nivel muy alto de identidad laboral, además, un 44% de docentes perciben un nivel alto, mientras que un pequeño porcentaje del 3.6% tiene un nivel de identidad laboral promedio y ningún docente presenta identidad laboral baja y muy baja. Estos resultados son similares a los hallados por Santos y Livano (2021) quienes evidenciaron que el 54,8% de los agentes policiales tienen una

identidad laboral alta, el 37.4% muy alta, el 4.8% es promedio, el 1.7% tienen una identidad baja y finalmente el 1.3% tienen una identidad laboral muy baja. Asimismo, Usca y Navarro (2020) señalaron que, el 43% de los docentes presentan un nivel alto de identidad laboral, mientras el 36% un nivel muy alto; seguido de un 13,4% de nivel promedio, hallaron un 2,09% de nivel bajo y un 4,7% de nivel muy bajo. Por el contrario, Mauricio y Pinedo (2019) hallaron que el 88.5% de los colaboradores presentan un nivel medio de identidad laboral, mientras un 10.2% un nivel alto, seguido de un 1.3% con un nivel bajo de identidad laboral.

Al respecto, Tajfel (1984) menciona que el trabajo conecta a las personas con las organizaciones y con las actividades laborales, es decir, cada trabajador se define a sí mismo como parte de una organización o una categoría social relacionada a su profesión o actividad de trabajo. Así también Turner (1981) define un grupo social como un conjunto de dos o más personas que comparten una identidad social común y se visualizan como parte de una misma categoría social, que, al tener una identidad social compartida, se identifican de la misma manera, tienen una visión común de sus características y atributos y establecen cómo se relacionan y se distinguen de las demás categorías sociales. Es así, que Prieto (2004), define la identidad como un mecanismo a través del cual los docentes se identifican a sí mismos y son reconocidos por otros como parte de una categoría social específica, es decir la categoría de docentes. Walsh y Gordon (2007) consideran la identidad laboral como un concepto de sí mismo basado en el trabajo. Así mismo, para Andrade (2014) la identidad laboral es la relación de las personas con el trabajo, en función a cómo el rol que desempeña tiene que ver con lo que la persona es. Mauricio y Pinedo (2019) refieren que la importancia de la identidad laboral se halla en el hecho de que una institución que no trabaje en tener una identidad,

refleja poca seriedad y compromiso, además no transmitirá confianza a los posibles interesados en la organización.

En cuanto al quinto objetivo específico, se busca conocer los niveles de resiliencia bajo la reintegración a la actividad presencial en docentes de la provincia de Anta, 2022, en referencia a los niveles de resiliencia en la población de estudio, se halló mayor prevalencia de niveles altos de resiliencia (46.8 %), seguido de niveles moderados (39.7%) y niveles bajos (13.5%).

Los estudios similares que respaldan los hallazgos son los encontrados por Cárdenas y Quispe (2020) quienes encontraron que un 96.8% poseía un nivel alto de resiliencia y 3.2% de nivel medio, en enfermeros; y los estudios realizados por Lindo (2021) en el que se halló un 88.9% en un nivel logrado y un 11.1% en un nivel en proceso de resiliencia en docentes.

En contraposición a estos estudios se tiene la investigación realizada por Rodríguez, Mera y Bumbila (2022) quienes hallaron niveles muy bajos de resiliencia en docentes con un 77.11%; Hidalgo y Loaiza (2022) hallaron niveles bajos de resiliencia con un 30.5%, 43.3% de nivel medio y un 26.2% de nivel alto en efectivos policiales. Asimismo, Rivera (2022) mostró en su investigación niveles bajos de resiliencia con un 65%, un nivel promedio del 13% y un nivel alto 22% de resiliencia en docentes, Torres (2019) halló que el 45.71% del total se encuentra en un nivel medio de resiliencia, el 42.86% en un nivel bajo y el 11.43% en un nivel alto de resiliencia en docentes. Finalmente, Sierra, Sevilla y Pavón (2019) en sus resultados presentaron un nivel bajo de resiliencia del 45.9%, el 29.7 % un nivel medio y un nivel alto con un 24.4% en docentes.

De acuerdo con lo manifestado por Wagnild y Young (1993) la resiliencia es una característica de la personalidad que modera el efecto negativo del estrés y fomenta la

adaptación, se ha usado para describir a las personas con valentía y adaptabilidad ante los acontecimientos adversos de la vida, de igual forma, Grotberg (2001, como se citó en Oblitas, 2014) incide en que la resiliencia facilita el crecimiento y la superación de experiencias adversas, ya que otorga fortaleza y resistencia, permitiendo a las personas enfrentar con éxito los desafíos y el estrés prolongado, saliendo fortalecidos aunque heridos de experiencias devastadoras, en este sentido los docentes muestran ser resilientes a las circunstancias que experimentaron durante la emergencia sanitaria.

Fiorentino (2008) menciona que, no todos los profesores se verían afectados por las condiciones adversas en que desempeñan su rol, ya que su nivel de resiliencia estaría actuando como un amortiguador del efecto de los eventos negativos, permitiéndoles sobreponerse a los obstáculos y conseguir sus metas (Saavedra, 2011). Los docentes de la provincia de Anta mostraron la capacidad de recuperarse y adaptarse exitosamente a la adversidad desarrollando competencias sociales, académicas y vocacionales a pesar de la situación que enfrentaban, como fue la reintegración a la actividad presencial aún en periodo de emergencia sanitaria, lo que les permitió crecer y desarrollarse adecuadamente frente a pronósticos poco favorables, así como lo menciona (Chok et al, 2000, como se citó en Oblitas, 2004).

Además, en relación con los factores protectores y moduladores del malestar y estrés docente, diversas investigaciones han demostrado de forma consistente la influencia de variables personales relacionadas al campo de la psicología positiva, las principales son el locus de control interno, la autoestima, la autoeficacia, la inteligencia emocional, la personalidad resistente y la resiliencia (Doménech, 2011).

En relación al sexto objetivo específico, conocer los indicadores de las dimensiones de identidad laboral bajo la reintegración a la actividad presencial en docentes de la provincia de

Anta, 2022; los resultados evidencian que existen indicadores “identificados” y “no identificados”, en la dimensión compromiso organizacional 98.8% de docentes se encuentran identificados y un 5.2% “no identificados”; comunicación un 88.9% “identificado” y un 11.1% “no identificado”; motivación 98.8% “identificado” y 1.2% “no identificado”, finalmente, satisfacción laboral 98.4% “identificado” y 1.6% “no identificado”; esto quiere decir que las dimensiones identificadas están presentes en la muestra de estudio, entre las principales razones por las que un docente se identifica con su lugar de trabajo es la satisfacción laboral que consigue, la cultura organizacional y la motivación recibida para realizar su trabajo, por otro lado, se encuentra que el problema por el cual un docente no se puede identificar con su lugar de trabajo es la comunicación, donde el 11.1% esta “no identificado” en esta área, seguido del poco compromiso organizacional con un 5.2%, siendo estas las dos principales causas por las que un docente puede tener problemas en la identidad laboral. Así como menciona Chiavenato (2009) la comunicación permite a las personas mejorar su eficacia y sus relaciones internas y externas, sin embargo, es un punto donde puede surgir conflictos y mal entendidos entre personas, grupos o dentro de la organización en conjunto, así mismo, Paredes y Turpo (2018) manifiestan que, si la comunicación presenta deficiencias, surgirán conflictos que afectarán el desenvolvimiento de las personas y la organización.

Finalmente, con respecto al séptimo objetivo, conocer los niveles de las dimensiones de resiliencia bajo la reintegración a la actividad presencial en docentes de la provincia de Anta, 2022; los hallazgos evidencian que en la dimensión perseverancia el 60.3% de docentes se encuentran en un nivel alto, el 36.5% nivel medio y un 3.2% nivel bajo; en la dimensión confianza en sí mismo el 46.4% nivel alto, 43.3% nivel medio y 10.3% nivel bajo, la

dimensión sentirse bien solo, el 34.9% se encuentra en un nivel alto, 54.8% nivel medio y 10.3% nivel bajo, la dimensión ecuanimidad, el 37.3% presenta nivel alto, 38.9 % nivel medio y 23.8% nivel bajo, por último, satisfacción personal evidencia 40.9% nivel alto, 43.7% nivel medio y 15.5% nivel bajo. Esto quiere decir, que la mayoría de los docentes resilientes provienen de la dimensión perseverancia, en segundo plano, la confianza y satisfacción personal, mientras que, entre su principal dificultad se encuentra la ecuanimidad con un 23.8% nivel bajo, lo que indica que los docentes necesitan encontrar un equilibrio emocional en situaciones desafiantes. Wagnild y Young (1993) manifiestan que la perseverancia es la persistencia ante la adversidad o el desaliento, es así que, la pandemia por COVID-19 representó una situación adversa, por lo que los docentes desarrollaron y fortalecieron esta capacidad, lo cual se evidenció en el retorno a la presencialidad. Por otro lado, se presentaron niveles bajos de ecuanimidad, lo que representa que algunos docentes muestran dificultades para equilibrar su propia vida y experiencias personales; siendo un aspecto a considerar en el desarrollo de su resiliencia.

Capítulo VII

Conclusiones

1. A través de esta investigación se precisa que existe una relación positiva altamente significativa entre la identidad laboral y resiliencia bajo la reintegración a la actividad presencial en docentes de la provincia de Anta, 2022; con lo cual se confirma la hipótesis general alterna, obteniendo un valor de 0.389 para el coeficiente de Rho de Spearman y un $p=0.0001$ menor al 0.01. Es decir, a mayor nivel de identidad laboral se presenta mayor nivel de resiliencia y viceversa.
2. Se precisó que existe relación entre las dimensiones de identidad laboral y resiliencia, destacando la dimensión cultura organizacional la cual refleja un mayor grado de relación, seguido de la dimensión compromiso organizacional, satisfacción laboral, comunicación y motivación. Esto refleja que los docentes se identifican con los valores, tradiciones, hábitos y normas de la institución, manteniendo actitudes favorables hacia su empleo, sosteniendo el grado de motivación que permita alcanzar las metas de la institución, sin descuidar los procesos de comunicación, todo ello incide positivamente en el fortalecimiento de la resiliencia.
3. Se reconoce que existe una relación entre las dimensiones de resiliencia con la variable identidad laboral, resaltando la dimensión confianza en sí mismo y perseverancia con un Rho de 0.413 y 0,398 respectivamente. Esto indica que los docentes de la provincia de Anta tienen la habilidad de creer en sus capacidades y de ser persistentes ante las dificultades, manteniendo un fuerte deseo de logro, todo ello en el desarrollo de sus experiencias laborales formando así su identidad laboral.

4. Se sostiene que existe relación directa entre las dimensiones de la identidad laboral con las dimensiones de resiliencia, sin embargo, las dimensiones de identidad laboral no presentan correlación significativa con la dimensión sentirse bien solo de la variable resiliencia, a excepción de la dimensión cultura organizacional. Es decir es un aspecto que no influye significativamente en todas dimensiones de identidad laboral y viceversa.
5. Se encontró la prevalencia de niveles muy altos (52.4%), seguido del nivel alto (44%) de identidad laboral bajo la reintegración a la actividad presencial. Es decir, los docentes reflejan indicadores elevados de identidad laboral durante el retorno a las clases presenciales, a pesar de atravesar situaciones difíciles durante la pandemia por COVID-19.
6. Se identificó niveles altos de resiliencia en docentes, con un 46.8%, es decir, la mayoría de docentes de la provincia de Anta tienen desarrollado la capacidad de sobreponerse a las dificultades lo que les permite enfrentar situaciones adversas y mantener un equilibrio emocional; seguido de un 39.7% con resiliencia moderada, estos docentes son capaces de enfrentar las adversidades con cierto grado de dificultad, tienen algunas estrategias de afrontamiento aunque ocasionalmente requieran apoyo, finalmente un 13.5% de niveles bajos de resiliencia, quienes suelen tener dificultades para enfrentar situaciones adversas, así como tener problemas para recuperarse de fracasos o pérdidas.
7. Se encontraron indicadores identificados y no identificados en las dimensiones de identidad laboral, resaltando que la mayoría de las dimensiones se encuentran identificadas con porcentajes mayores al 90%; por otro lado, en la dimensión

comunicación existe un 11.1% de docentes no identificados. Es decir, posterior a la reintegración a la actividad presencial y aun estando en emergencia sanitaria, la comunicación se vio limitada por el distanciamiento social y el uso de la mascarilla.

8. Se encontraron niveles variados en las dimensiones de resiliencia, observando porcentajes considerables de niveles altos, sin embargo, la mayoría de dimensiones se encuentran en un nivel medio y bajo, resaltando la ecuanimidad con un 23.8% de nivel bajo. Esto quiere decir, que los docentes pueden manejar las adversidades con cierto grado de dificultad, sin perder la capacidad de adaptarse y recuperarse; requiriendo mayor apoyo y tiempo para procesar sus emociones.

Recomendaciones

1. En base a los resultados obtenidos se recomienda a futuros investigadores realizar estudios que busquen relacionar estas variables en un contexto actual, distinto al de la reintegración a la actividad presencial, además de continuar con la línea de investigación en docentes.
2. Se sugiere a la Unidad de Gestión Educativa Local de Anta realizar las coordinaciones necesarias con las instancias correspondientes para elaborar e implementar programas de intervención que fomenten y mantengan el desarrollo de la identidad laboral de sus docentes, de manera que se genere ambientes adecuados en las instituciones que propicien el desenvolvimiento de los docentes influyendo positivamente en el rol que desempeñan.
3. Se recomienda a los directores de las instituciones educativas de la provincia de Anta realizar las coordinaciones con el departamento de psicología para programar sesiones que mantengan la resiliencia en docentes y los preparen para responder favorablemente a los cambios constantes que atraviesan en la práctica educativa, consecuentemente favorecería a contribuir positivamente en el desarrollo de resiliencia en los estudiantes.
4. Se recomienda a los directores de las instituciones educativas de la provincia de Anta coordinar con las instancias necesarias para crear espacios de confraternización y diálogo, mediante encuentros mensuales, en el que participen la totalidad de docentes, y de manera dinámica se fomenten y fortalezcan los vínculos amicales, la cultura y el compromiso organizacional, del mismo modo, se incida en el fortalecimiento de la comunicación como aspectos fundamentales para el logro de metas y objetivos de la institución educativa.

5. Se sugiere a la Unidad de Gestión Educativa Local, área de Psicología, sensibilizar a los directores sobre la importancia de la salud mental en los docentes y priorizar alianzas estratégicas con instituciones especializadas en salud mental, como centros de salud mental comunitario, centros de salud que cuenten con el servicio de psicología y ofrezcan soporte emocional ante diversas situaciones que atraviesan los docentes.
6. Se propone a futuros estudiosos, realizar investigaciones con la variable resiliencia en la población de estudiantes y permita conocer el grado de influencia que ejerce un docente resiliente en los estudiantes.

Referencias

- Aguaded Gómez, M., & Almeida Pires Cavaco, N. A. (2016). *La resiliencia del docente como factor crucial para superar las adversidades en una sociedad de cambios*. *Tendencias Pedagógicas*(28), 167-180. Obtenido de https://repositorio.uam.es/bitstream/handle/10486/671840/TP_28_13.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Araujo, J. (2019). *Resiliencia y Liderazgo transformacional en docentes de una universidad pública*. Cusco: [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo]. Retrieved from <https://hdl.handle.net/20.500.12692/39983>
- Arequipeño Vásquez, F. d., & Gaspar Salazar, M. N. (2017). *Resiliencia, felicidad y depresión en adolescentes de 3ro a 5to grado del nivel secundario de instituciones educativas estatales del distrito de Ate Vitarte, 2016*. Lima. Obtenido de <https://repositorio.upeu.edu.pe/server/api/core/bitstreams/2324c11d-0837-4644-a227-5b1e66663210/content>
- Archila, K. (2015). *Nivel de identificación laboral que maneja un grupo de profesionales extranjeros que actualmente se encuentran laborando en Guatemala*. Lima: [Tesis de Licenciatura, Universidad Rafael Landívar]. Retrieved from Nivel de identificación laboral que maneja un grupo de profesionales extranjeros que actualmente se encuentran laborando en Guatemala
- Arevalo, Y., & Quezada, Y. (2021). *Resiliencia docente de educación secundaria de Lima Metropolitana*. Cusco: Metropolitana [Tesis de Licenciatura, Universidad Marcelino Champagnat]. Retrieved from <http://repositorio.umch.edu.pe/handle/UMCH/3236>

- Astete, F. (2018). *Comunicación interna y su relación con la identidad laboral en una empresa Retail, Tarapoto San Martín*. Perú: [Tesis de Licenciatura, Universidad Peruana Unión]. Retrieved from <http://repositorio.umch.edu.pe/handle/UMCH/3236>
- Bardades, R. (2019). *Resiliencia y Engagement en Docentes de un Programa de Educación Rural de Tambogrande -Piura*. Perú: [Tesis de Maestría, Universidades César Vallejo]. Retrieved from <https://hdl.handle.net/20.500.12692/40508>
- Barrera Lopez, K. S. (2021). *Comunicación interna y la identidad laboral en la Municipalidad Provincial de El Dorado, región San Martín, Perú*. Repositorio institucional de la UPeU. Retrieved from <https://repositorio.upeu.edu.pe/items/b99340ce-d579-4186-b752-0482a5b02387>
- Becoña, E. (2006). Resiliencia: Definición, características y utilidad del concepto. *Revista de Psicopatología y Psicología Clínica*, 11, 125-146.
- Beltran, A., Carmelino, G., Figueroa, R., & Nottro, C. (2020). *Propuesta de un programa de capacitación en resiliencia para docentes del instituto de educación superior pedagógico público de la ciudad de Cusco*. Cusco: [Tesis de Maestría, Universidad Tecnológica del Perú]. Retrieved from <https://hdl.handle.net/20.500.12867/4152>
- Cabrera, B. (2017). *Inteligencia emocional y su relación con la identidad laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital La Esperanza*. Perú: [Tesis de Licenciatura, Universidad César Vallejo]. Retrieved from <https://hdl.handle.net/20.500.12692/9862>
- Canto Ortiz, J., & Moral Toranzo, F. (2005). El sí mismo desde la teoría de la Identidad Social. *Escritos de Psicología*, 59-70. Retrieved from <https://www.redalyc.org/pdf/2710/271020873006.pdf>

- Cárdenas, A. (2021). *Resiliencia y desempeño en los administrativos de las Instituciones Educativas del distrito de Echarate, provincia La Convención, Región Cusco en el 2018*. Perú: [Tesis de Maestría, Universidad Nacional Daniel Alcides Carrion]. Retrieved from <http://repositorio.undac.edu.pe/handle/undac/2427>
- Cárdenas, H., & Quispe, C. (2020). *Estrés laboral y resiliencia en enfermeros de un hospital del Cusco*. Perú: [Tesis de Licenciatura, Universidad Autónoma de Ica]. Retrieved from <http://repositorio.autonomaieca.edu.pe/handle/autonomaieca/879>
- Cardona, D., & Agudelo, H. (2007). Satisfacción personal como componente de la calidad de vida de los adultos de Medellín. *Revista de Salud Pública*, 9(4), 541-549.
- Carrasco, L. (2020). *Relación entre resiliencia y autoestima en docentes, evaluados a través de la escala SV-REs y Escala EAR durante el período 2019 en la ciudad de Talca*. [Tesis de Licenciatura, Universidad Católica del Maule]. Retrieved from <http://repositorio.ucm.cl/handle/ucm/2895>
- Castagnola, C., Cotrina, J., & Arguinaga, D. (2021). La resiliencia como factor fundamental en tiempos de Covid-19. *Propósitos y representaciones*, doi:<http://dx.doi.org/10.20511/pyr2021.v9n1.1044>.
- Castro, Y. (2020). *Resiliencia y comunicación interna en docentes de un colegio, Pindal 2020*. Lima: [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo]. Retrieved from <https://hdl.handle.net/20.500.12692/56976>
- Centro Nacional de Estimación, Prevención y Reducción del Riesgo de Desastres. (2021). *Escenario de Riesgo por Covid 19*. Obtenido de https://sigrid.cenepred.gob.pe/sigridv3/storage/biblioteca//10380_escenario-de-riesgo-por-covid-19-para-la-ciudad-de-cusco-provincia-y-departamento-de-cusco.pdf

- Cobarrubias Apablaza, C. G., & Mendoza Lira, M. (2013). La teoría de la Autoeficacia y el desempeño docente: El caso de Chile. *Estudios Hemisféricos y Polares*, 107-123.
Retrieved from <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4457452>
- Carbajal, C., & Alvarado, E. (2020). *Endomarketing y la Identidad Laboral en los Colaboradores de la Oficina de Gestión de Servicios de Salud - Bajo Mayo OGESS-BM*. Perú: [Tesis de Licenciatura, Universidad Peruana Unión]. Retrieved from <http://hdl.handle.net/20.500.12840/3433>
- De la Hoz Gonzalez, C., & Ortega, M. (2019). *Identidad de los docentes rurales en los departamentos de Atlántico y Magdalena*. Magdalena: [Tesis de Maestría, Universidad de la Costa, CUC].
- De la Torre Duenas, C., & Acosttupa, Y. (2013). *Validez y confiabilidad*. Buenos Aires : Ediciones COBO.
- Díaz, C., & Barra, E. (2017). *Resiliencia y satisfacción laboral en profesores de colegios municipales y particulares subvencionados de la comuna de Machali*. Machali: [Tesis de Maestría, Universidad Católica del Maule]. Retrieved from <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-07052017000100005>
- Domenech, D. (2011). El bienestar psicológico del Profesorado: variable implicada . *Anuari de la Agrupación Borrianenca de Cultura*, , 27-40.
- El Peruano. (2020, marzo 15). Decreto Supremo N°044-2020-PCM. Lima, Perú: Editoriales S.A. -Editora Perú. Retrieved from <https://www.gob.pe/institucion/pcm/normas-legales/460472-044-2020-pcm>
- El Peruano. (2022, March 7). *Resolución Ministerial N.º 108-2022-MINEDU - Normas y documentos legales - Ministerio de Educación - Plataforma del Estado Peruano*.

Retrieved from <https://www.gob.pe/institucion/minedu/normas-legales/2803738-108-2022-minedu>

Fiorentino, M. (2008). La construcción de la resiliencia en el mejoramiento de la calidad de vida y la salud. *Suma psicológica* , 95-114.

Flores, E. (2020). *Clima laboral y resiliencia en docentes de instituciones estatales de Lambayeque*. Lima: [Tesis de Licenciatura, Universidad Señor de Sipán]. Retrieved from <https://hdl.handle.net/20.500.12802/8587>

Fraga, G. (2015). *Resiliencia: un concepto que abre cuestionamientos sobre su construcción y desarrollo*. Facultad de Psicología Universidad de la República, 1-43. Obtenido de https://sifp.psico.edu.uy/sites/default/files/trabajos_finales/archivos/tfg_gimena_fraga_tut.rz._.rev.evelina_kahan.30.10.15.pdf

Gardey, R., & Stemples., L. (2019, junio 10). *Normas de Calidad y Cultura Organizacional en el Sector Turístico: Caso de estudio Cabañas de Tandil*. Retrieved from [http://www.ridaa.unicen.edu.ar/xmlui/bitstream/handle/123456789/1496/Stempels%2C%](http://www.ridaa.unicen.edu.ar/xmlui/bitstream/handle/123456789/1496/Stempels%2C%20)

Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo. (2021). Diagnóstico Socio Económico Laboral-Cusco. *Observatorio Socio Económico Laboral*, 34. Retrieved from <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/2868354/Cusco%20-%20Diagn%C3%B3stico%20Cusco%20N%C2%BA%2001-%202021.pdf>

Gil, J. (2011). *Técnicas e Instrumentos para la recogida de información* . Perú : Librería UNED.

- Gonzalez, M. (2011). Identidad: Un proceso constante, dinámico y fluido. *Revista de Universitaria de Investigación y diálogo Académico*, 19-28. Retrieved from https://nanopdf.com/download/identidad-un-proceso_pdf
- Gorz, A. (2004). *Metamorfosis del trabajo*. Madrid: sistema .
- Graffigna, M. (2004). Identidad laboral e identidad social: La construcción simbólica del espacio social. *Laboratorio*, <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7074129>.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación*. México : McGraw-Hill.
- Hidalgo Quispe, L. M., & Loaiza Villena, D. L. (2022). *Resiliencia y Compromiso Institucional en el personal policial de las comisarías de la provincia de Cusco, 2022. [Tesis de Licenciatura, UNSAAC]*. Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco. Biblioteca Especializada de la Facultad de Ciencias Sociales.
- Honneth, A. (2009). Entre Aristóteles y Kant. Esbozo de una moral de reconocimiento. In A. Honneth, *Críticas del Agravio Moral > patologías de la sociedad contemporánea* (pp. 307-332). Buenos Aires : Fondo de cultura Económica.
- Instituto Nacional de Estadística e Informática. (2023). *Reporte estadístico sobre la educación preescolar en Cusco*. Retrieved from <https://escale.minedu.gob.pe/documents/10156/4228634/perfil+cusco.pdf>
- Izarra, V. (2013). *Identidad Docente: definición y aproximación del estado de conocimiento*. San Cristóbal : Universidad Pedagógica Libertador .
- Kelsang Gyatso, G. (1999). *Cómo comprender la mente*. Tharpa.

- Lindo, M. (2021). *Resiliencia en las competencias digitales de docentes de una Institución educativa, San Juan de Lurigancho*. San Juan de Lurigancho: [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Retrieved from <https://hdl.handle.net/20.500.12692/68142>
- Lugo de Meza, M. (2016). La resiliencia como elemento esencial en la cultura organizacional. *Revista interdisciplinaria de humanidades, educación y ciencia y tecnología* , <https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&cad=rja&uact=8&ved=2ahUKEwjJosnuhpqIAxVzgoQIHcuIJ1IQFnoECBMQAQ&url=https%3A%2F%2Fdialnet.unirioja.es%2Fdescarga%2Farticulo%2F7088719.pdf&usg=AOvVaw0FbEwNXsGOZ8yjjO7ZVuQ-&opi=89978449>.
- Mateo, S. (2021). *Relación entre resiliencia psicológica y desempeño laboral en profesionales*. Lima : [Tesis de Licenciatura, Universidad de Lima]. Retrieved from <https://hdl.handle.net/20.500.12724/13871>
- Ministerio de Educación. (2020). *Encuesta Nacional a docentes de Instituciones Educativas Públicas de Educación Básica Regular*. Obtenido de <https://minedu.gob.pe/politicas/docencia/pdf/endo-2020-resultados-regionales.pdf>
- Mauricio Nole, J., & Pineda, R. (2019). *Análisis de la identidad laboral de los colaboradores de la municipalidad provincial de San Martín*. Lima: [Tesis de Licenciatura, Universidad Peruana Unión]. Retrieved from <http://hdl.handle.net/20.500.12840/1703>
- Mora, D., & Fernandez, N. (2021). *Satisfacción laboral en los docentes de la I.E. 50003 Rosario Cusco*. Cusco: [Tesis de Licenciatura, Universidad Autónoma de Ica]. Retrieved from <http://repositorio.autonomaieca.edu.pe/handle/autonomaieca/1520>

- Moreno Hurtado, M. A., Torres Arevalo, N., Martínez Patiño, K. V., Martínez Beltrán, K. G., & Vesga Rodríguez, J. J. (2018). *Identidad Laboral: Análisis del Concepto en el Contexto Actual del Mundo del Trabajo*, [Ensayo]. Bogotá, Colombia. Retrieved from <https://revista.unsis.edu.mx/index.php/saludyadmon/article/view/24>
- Mortola, G. (2006). Una aproximación narrativa a la construcción de la identidad laboral docente. *Educación Lenguaje y sociedad*, 86-104. Retrieved from https://www.arte.unicen.edu.ar/web_2010-2012/secretarias/academica/catedra/dinamica/unidad7/complementaria/mortola.pdf
- Oblitas, G. (2004). *Psicología de la salud y calidad de vida*. México: Thomson .
- Organización Internacional del Trabajo. (2020, marzo 27). América Latina ante el gran desafío del empleo causado por el COVID-19. *Pandemia del COVID-19*, pp. 1-3. Retrieved from <https://www.ilo.org/es/resource/news/america-latina-ante-el-gran-desafio-del-empleo-causado-por-el-covid-19>
- Organización Mundial de la Salud. (2020). *OMS*. Retrieved from <https://www.gob.mx/salud/censia/es/articulos/que-es-la-adolescencia-131305?idiom=es/#:~:text=La%20Organizaci%C3%B3n%20Mundial%20de%20la,psicol%C3%B3gica%20y%20desarrollo%20de%20identidad.>
- Palomeque Camba, M. M., & Parrales Alvarado, M. Y. (2020). La resiliencia y satisfacción laboral de docentes en una institución educativa de la ciudad de Guayaquil. *Digital Publisher*. Universidad Espiritu Santo, Ecuador, Ecuador. Retrieved from <https://doi.org/10.33386/593dp.2021.1.427>
- Paredes, C., & Turpo, Y. (2018). *Relación entre la identificación laboral y la rotación de personal en trabajadores de un supermercado de Arequipa*. Arequipa: [Tesis de

- Licenciatura, Universidad Nacional de San Agustín]. Retrieved from <http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/UNSA/7191>
- Reyes, M. (2013). Del malestar al compromiso: Los factores individuales en la satisfacción laboral de los docentes. *Revista Inter-Aqao*, 37-50.
doi:<http://dx.doi.org/10.5216/ia.v38i1.18736>
- Rivera, A. (2022). *Síndrome de Burnout y resiliencia en docentes ante pandemia por covid-19*. Lima: [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo]. Retrieved from <https://hdl.handle.net/20.500.12692/79371>
- Rodriguez Becerra, K. E., Mera Leones, R. M., & Bumbila Garcia, B. B. (2022). Resiliencia y síndrome de burnout en docentes en tiempos de pandemia. *Educare*, 26(3), 172-197. Retrieved from <https://revistas.investigacion-upelipb.com/index.php/educare/article/view/1789/1765>
- Rodriguez, P. (S/F). *La resiliencia docente como herramienta socio emocional y personal en la enseñanza docente*. México: [Tesis de doctorado, Universidad Popular Autónoma del Estado de Puebla, UPAEP]. Retrieved from https://investigacion.upaep.mx/micrositios/ebpd/assets/la_resiliencia_docente_como_herramienta.pdf
- Romero, M. (2016). Pruebas de bondad de ajustes a una distribución normal. *Revista de enfermería del trabajo*, 105-114. Retrieved from <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5633043>
- Saavedra, E., & Villalta, M. (2011). Medición de las características resilientes, un estudio comparativo entre personas de 25-64 años. *Liberati*, 31-40. Retrieved from Medición

de las características resilientes, un estudio comparativo en personas entre 25 y 64 años.

Salanova, M., Martínez, I., & Lorente, L. (2005). ¿Cómo se relacionan los obstáculos y facilitadores organizacionales con el burnout docente? Un estudio longitudinal. *Revista de psicología del trabajo y de la organizaciones*, 37-54 .

Sánchez, H., & Reyes, C. (2015). *Metodología y diseño de la investigación científica*. Estados Unidos: Business Support.

Santos, I., & Livano, S. (2021). *Identidad laboral y tolerancia a la frustración en el personal de una institución policial durante la pandemia*, Cusco. Cusco: Cusco.

Schneider, B., Ehrhart, M. G., & Macey, W. H. (2013). Clima organizacional y cultura. *Revista anual de psicología*, 361-388. Retrieved from <https://doi.org/10.1146/>

Sierra, T., Sevilla, D., & Pavón, M. (2019). Profesor Universitario, ser en resiliencia: Una mirada a su labor en el contexto educativo actual. *Diálogo sobre educación* .
doi:<https://doi.org/10.32870/dse.v0i19.539>

Torres, J. (2019). *Gestión educativa y resiliencia en los docentes de la Institución Educativa 1227 Indira Gandhi Ate*. Lima: [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo].
Retrieved from <https://hdl.handle.net/20.500.12692/37016>

Usca Melgarejo, F. L., & Navarro Caceres, G. D. (2023). *Identidad laboral y adaptación al servicio educativo no presencial en docentes del nivel primario de instituciones educativas públicas de la provincia de Urubamba durante la emergencia sanitaria, 2020.: [Tesis de Licenciatura, UNSAAC]*. Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco. Biblioteca Especializada de la Facultad de Ciencias Sociales.

Villalobos Torres , Marveya; Castelan Garcia, Edith. (2021). Resiliencia: El arte de navegar en los torrentes. *Revista Panamericana de Pedagogía.*, 8, 285-303.

ANEXOS

Anexo 1 Acceso a la población de la I. E. Agustín Gamarra.

"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

LE. INE. EMBLEMÁTICO AGUSTÍN GAMARRA ANTA

N° Exp: 792

21 JUL 2022

Asunto: _____

TI: _____ Firma: _____

Solicito: Permiso para aplicación de instrumentos psicológicos al personal docente para Tesis de Titulación en Psicología.

Señor(a):
Director(a) de la Institución Educativa Agustín Gamarra

Mediante la presente, tenemos el agrado de referirnos a Usted, para poner en su consideración, que las señoritas MICHELL LUCERO CUTIPA SEGUNDO y CRISTEL ANTUANE LENES CHINO, en su calidad de Bachilleres en Psicología de la Universidad Nacional San Antonio Abad del Cusco:

Quienes forman parte de un trabajo de investigación colectiva titulada "Identidad Laboral y Resiliencia bajo la Reintegración a la Actividad Presencial en docentes de la Provincia de Anta, 2022" solicitamos a su Digna Persona, el permiso para la ejecución de la fase de recopilación de datos y aplicación del instrumento en su prestigiosa institución.

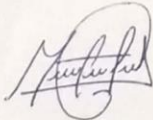
Por cuanto, remitimos el presente ante su Honorable Persona, conforme a las exigencias para este tipo de menester.

Aprovechamos la oportunidad para expresarle nuestros reconocimientos y agradecimientos.

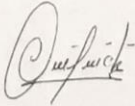
POR LO EXPUESTO:

Rogamos a usted acceder a nuestra solicitud.

Cusco, 21 de julio del 2022.



Michell Lucero Cutipa Segundo
Bachiller en Psicología



Cristel Antuane Lenes Chino
Bachiller en Psicología

Anexo 2 Acceso a la población de la I.E. Limatambo 50111.

“Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional”

Solicito: Permiso para aplicación de instrumentos psicológicos al personal docente para Tesis de Titulación en Psicología.

Señor(a):

Director(a) de la Institución Educativa 50111

MINISTERIO DE EDUCACIÓN	
DIRECCIÓN REGIONAL DE EDUCACIÓN - CUSCO	
UGEL - ANTA	
I.E. N° 50111 LIMATAMBO	
FECHA: 14/09/2022	
SECRETARÍA	
EXP. N°	HORA: 11:47
FOLIOS	FIRMA: <i>[Firma]</i>

Mediante la presente, tenemos el agrado de referirnos a Usted, para poner en su consideración, que las señoritas MICHELL LUCERO CUTIPA SEGUNDO y CRISTEL ANTUANE LENES CHINO, en su calidad de Bachilleres en Psicología de la Universidad Nacional San Antonio Abad del Cusco:

Quienes forman parte de un trabajo de investigación colectiva titulada “Identidad Laboral y Resiliencia bajo la Reintegración a la Actividad Presencial en docentes de la Provincia de Anta, 2022” solicitamos a su Digna Persona, el permiso para la ejecución de la fase de recopilación de datos y aplicación del instrumento en su prestigiosa institución.

Por cuanto, remitimos el presente ante su Honorable Persona, conforme a las exigencias para este tipo de menester.

Aprovechamos la oportunidad para expresarle nuestros reconocimientos y agradecimientos.

POR LO EXPUESTO:

Rogamos a usted acceder a nuestra solicitud.

Cusco, setiembre del 2022.

Michell Lucero Cutipa Segundo
Bachiller en Psicología

Cristel Antuane Lenes Chino
Bachiller en Psicología

Anexo 3 Consentimiento informado de la I.E. Julio Cesar Benavente Díaz.



DIRECCIÓN REGIONAL DE EDUCACIÓN CUSCO
UNIDAD EJECUTORA 315 – EDUCACION ANTA
I.E. "JULIO CÉSAR BENAVENTE DÍAZ" – HUAROCONDO



"AÑO DEL FORTALECIMIENTO DE LA SOBERANÍA NACIONAL"

PROTOCOLO DE CONSENTIMIENTO INFORMADO

La presente investigación es conducida por las Bachilleres de Psicología de la Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco; Michell Lucero Cutipa Segundo y Cristel Antuane Lenes Chino. La finalidad de esta investigación es conocer la relación existente entre identidad laboral y resiliencia.

Para tal propósito se requerirá de la participación de los docentes de la Provincia de Anta, se solicitará a los docentes responder a dos cuestionarios. Para dichas variables de la investigación se utilizarán los siguientes instrumentos Escala de Identidad Laboral y Escala de Resiliencia, ambos con 25 ítems cada uno, la resolución de ambos instrumentos tomará un aproximado de 20 minutos, teniendo como día de evaluación martes 13 de setiembre del 2022.

La participación será voluntaria y la información que se recoja será estrictamente confidencial y no se podrá usar para ningún otro propósito que no esté contemplado en esta investigación. Los cuestionarios resueltos por los docentes serán anónimos.

Es importante señalar que esta actividad no conlleva ningún gasto para la institución y que se tomará los resguardos necesarios para no interferir con el normal funcionamiento de las actividades propias de la institución.



Director(a) I.E. Julio Cesar
Benavente Díaz

Michell Lucero Cutipa Segundo
Investigadora responsable

Cristel Antuane Lenes Chino
Investigadora responsable

Anexo 4 Consentimiento informado de la I.E. N.º 50111 Limatambo.

PROTOCOLO DE CONSENTIMIENTO INFORMADO

La presente investigación es conducida por las Bachilleres de Psicología de la Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco; Michell Lucero Cutipa Segundo y Cristel Antuane Lenes Chino. La finalidad de esta investigación es conocer la relación existente entre identidad laboral y resiliencia.


Para tal propósito se requerirá de la participación de los docentes de la Provincia de Anta, se solicitará a los docentes responder a dos cuestionarios. Para dichas variables de la investigación se utilizarán los siguientes instrumentos Escala de Identidad Laboral y Escala de Resiliencia, ambos con 25 ítems cada uno, la resolución de ambos instrumentos tomará un aproximado de 20 minutos, teniendo como día de evaluación lunes 8 de agosto del 2022.

La participación será voluntaria y la información que se recoja será estrictamente confidencial y no se podrá usar para ningún otro propósito que no esté contemplado en esta investigación. Los cuestionarios resueltos por los docentes serán anónimos.

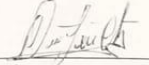
Es importante señalar que esta actividad no conlleva ningún gasto para la institución y que se tomará los resguardos necesarios para no interferir con el normal funcionamiento de las actividades propias de la institución.


 UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL - ANTA
 I.E. N° 50100 LA NAVAL
 DIRECCIÓN
 Prof. Walter Cerna Gamboa
 DIRECTOR

Director I.E. 50100 La Naval



Michell Lucero Cutipa Segundo
Investigadora responsable



Cristel Antuane Lenes Chino
Investigadora responsable

Anexo 5 Constancia de Aplicación de la I.E. Agustín Gamarra.



**INSTITUCIÓN EDUCATIVA EMBLEMÁTICA
"AGUSTÍN GAMARRA"
ANTA**

C.M. Primaria: 1787621; C.M. Secundaria JEC: 0236422; Teléf. 084258855



"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

CONSTANCIA DE APLICACIÓN DE INSTRUMENTO DE INVESTIGACION

EL QUE SUSCRIBE, DIRECTOR DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA "AGUSTÍN GAMARRA" DE ANTA, CON CÓDIGO MODULAR N° 0236422 JURISDICCIÓN DE LA UNIDAD EJECUTORA 315 - ANTA - CUSCO.

HACE CONSTAR:

Que, las **Bachilleres CUTIPA SEGUNDO, Michell Lucero**, identificada con DNI N° 75776239 y **LENES CHINO, Cristel Antuane**, identificada con DNI N° 73866958 aplicaron el INSTRUMENTO de investigación titulada "IDENTIDAD LABORAL Y RESILIENCIA BAJO LA REINTEGRACION A LA ACTIVIDAD PRESENCIAL EN DOCENTES DE LA PROVINCIA DE ANTA 2022", realizada el día martes 16 de agosto del presente, demostrando responsabilidad concerniente a la aplicación del instrumento en forma satisfactoria.

Se expide la presente Constancia a petición escrita de las interesadas para los fines que viera por conveniente.

Anta, 17 de agosto del 2022.

Atentamente,



UNIDAD EJECUTORA DE EDUCACIÓN ANTA -
I.E. "AGUSTÍN GAMARRA"

Mgt. Juan de Dios Saldaña Tito
DIRECTOR

JDDST/DIR-LE
melch/Sec
Cc. Archivo

*¡En el estudio, trabajo y deporte...
"Agustín Gamarra"!*



Agustín Gamarra 2021
www.ieagustingamara.edu.pe
Sector Chimpahuaylla S/N – Urbanización Nueva Anta

Anexo 6 *Escala de Identidad Laboral de Quevec, Monroy y Francis (2010), versión adaptada por Reyes (2014) (original).*

N°	Ítems	Totalmente desacuerdo	En desacuerdo	Indeciso	A veces	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
1.	Me da gusto estar en mi trabajo diariamente.						
2.	Considero que no podría dejar esta organización porque siento que tengo una obligación con la empresa.						
3.	Me intereso por conocer las diferentes actividades que tiene la empresa fuera de mi horario laboral.						
4.	Siento que el tiempo pasa lentamente cada jornada laboral que emprendo.						
5.	Siento seguridad y estabilidad en mi empleo actual.						
6.	Acepto los cambios que realice la empresa porque contribuirán al mejoramiento de mis actividades.						
7.	Participo en la mayoría de actividades y costumbres que realiza la empresa.						
8.	Me molesta tener que estar en mi trabajo después de la hora de salida.						
9.	Me intereso por leer la información que la empresa coloca en las carteleras para mantenerme informado.						
10.	Considero como propios los valores de esta institución y los practico en mi área laboral y personal.						
11.	Siento energía, positivismo y ánimo cada vez que llego a trabajar.						
12.	Considero que mi equipo de trabajo me toma en cuenta en las actividades que realiza mi área o departamento.						
13.	Estoy contento con la empresa en donde trabajo.						
14.	Me siento parte importante y valiosa de esta empresa.						
15.	Me apasiona hablar con mis familiares y amigos fuera de la jornada laboral sobre mi trabajo.						
16.	Me siento orgulloso que otras personas sepan que trabajo para esta empresa.						
17.	Las instalaciones en donde realizo mi trabajo son agradables para mi estadía diaria.						
18.	Existe igualdad y justicia de trato dentro del grupo de trabajadores que conformamos el equipo de mi área de trabajo.						
19.	Fuera de mi horario de trabajo me considero parte de la empresa.						
20.	Me apasiona el trabajo que realizo.						
21.	Me gusta asistir a mi trabajo.						
22.	Estoy orgulloso de trabajar en esta organización.						
23.	Considero tener la suficiente confianza para hablar con mis jefes respecto a mi trabajo.						
24.	Mi desempeño es reconocido constantemente por mis superiores y por mi empresa.						
25.	Considero que esta organización me ha brindado muchos beneficios y oportunidades.						

Anexo 7 Escala de Identidad Laboral de Quevec, Monroy y Francis (2010), versión adaptada por Reyes (2014) (ajuste lingüístico).

Instrucciones:

A continuación, encontrará un conjunto de afirmaciones a las que debe responder lo más sincero posible, base su respuesta en lo que usted siente y no en lo que usted piense que es correcto.

Seleccione una única respuesta colocando una "X" en el cuadro que corresponda.

Nº	Ítems	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Indeciso	A veces	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
1.	Me gusta estar en mi trabajo diariamente						X
2.	No dejaría mi institución por mis compromisos con la misma						X
3.	Me interesa conocer actividades de la institución fuera del horario					X	
4.	Siento que el tiempo pasa lentamente cada jornada de trabajo.		X				
5.	Siento estabilidad y seguridad en mi institución			X			
6.	Acepto cambios institucionales porque contribuirán en mejorar mis actividades					X	
7.	Participo en la mayoría de las actividades de mi institución					X	
8.	Me molesta estar en el trabajo después de la hora de salida				X		
9.	Me intereso por leer el periódico mural de la institución para mantenerme informado					X	
10.	Considero como propios los valores de mi institución y los practico					X	
11.	Siento energía, positivismo y ánimo al llegar al trabajo					X	
12.	Considero que me toman en cuenta para las actividades en mi área					X	
13.	Estoy contento con mi institución					X	
14.	Me siento parte importante y valioso de esta institución.					X	
15.	Me apasiona hablar sobre mi trabajo.					X	
16.	Me siento orgulloso que otras personas sepan que trabajo para esta institución.					X	
17.	Las instalaciones donde trabajo son agradables.					X	
18.	Existe equidad y justicia de trato entre los docentes de mi área.				X		
19.	Me considero parte de esta institución fuera de mi horario laboral					X	
20.	Me apasiona el trabajo que realizo.					X	
21.	Me gusta asistir a mi trabajo.					X	
22.	Estoy orgulloso de trabajar en esta institución.					X	
23.	Tengo confianza para hablar con mis jefes respecto a mi trabajo					X	
24.	Mi desempeño es reconocido por mis superiores y por mi institución.					X	
25.	Esta institución me ha brindado muchos beneficios y oportunidades.					X	

Anexo 8 Escala de resiliencia de Wagnild y Young (1993) adaptado por Novella (2002)

(original).

ITEMS		Es desacuerdo					De	
		1	2	3	4	5	6	7
1	Cuando planeo algo lo realizo.	1	2	3	4	5	6	7
2	Generalmente me las arreglo de una manera u otra.	1	2	3	4	5	6	7
3	Dependo más de uno mismo que de otras personas.	1	2	3	4	5	6	7
4	Es importante para mí mantenerme interesado en las cosas.	1	2	3	4	5	6	7
5	Puedo estar solo si tengo que hacerlo	1	2	3	4	5	6	7
6	Me siento orgulloso de haber logrado cosas en mi vida.	1	2	3	4	5	6	7
7	Usualmente veo las cosas a largo plazo.	1	2	3	4	5	6	7
8	Soy amigo de mí mismo.	1	2	3	4	5	6	7
9	Siento que puedo manejar varias cosas al mismo tiempo.	1	2	3	4	5	6	7
10	Soy decidido	1	2	3	4	5	6	7
11	Rara vez me pregunto cuál es la finalidad de todo	1	2	3	4	5	6	7
12	Tomo las cosas una por una	1	2	3	4	5	6	7
13	Puedo enfrentar las dificultades porque las he experimentado anteriormente.	1	2	3	4	5	6	7
14	Tengo autodisciplina.	1	2	3	4	5	6	7
15	Me mantengo interesado en las cosas	1	2	3	4	5	6	7
16	Por lo general, encuentro algo de que reírme.	1	2	3	4	5	6	7
17	El creer en mí mismo me permite atravesar tiempos difíciles.	1	2	3	4	5	6	7
18	En una emergencia soy una persona en quien se puede confiar	1	2	3	4	5	6	7
19	Generalmente puedo ver una situación de varias maneras	1	2	3	4	5	6	7
20	Algunas veces me obligo a hacer cosas, aunque no quiera.	1	2	3	4	5	6	7
21	Mi vida tiene significado	1	2	3	4	5	6	7
22	No me lamento de las cosas por las que no puedo hacer nada.	1	2	3	4	5	6	7
23	Cuando estoy en una situación difícil generalmente encuentro una salida.	1	2	3	4	5	6	7
24	Tengo la energía suficiente para hacer lo que debo hacer	1	2	3	4	5	6	7
25	Acepto que hay personas a las que yo no les agrado.	1	2	3	4	5	6	7

Anexo 9 Escala de resiliencia de Wagnild y Young adaptado por Novella (2002) (ajuste lingüístico).

Elija y marque el puntaje del 1 a 7 según la siguiente escala:

Nº	Ítems	En desacuerdo					De acuerdo	
		1	2	3	4	5	6	7
1	Cuando planeo algo lo realizo	1	2	3	4	5	6	7
2	Generalmente supero las adversidades	1	2	3	4	5	6	7
3	Dependo más de mí mismo que de otras personas	1	2	3	4	5	6	7
4	Es importante para mí mantenerme interesado en mis objetivos	1	2	3	4	5	6	7
5	Puedo estar solo si es necesario	1	2	3	4	5	6	7
6	Me siento orgulloso de los logros en mi vida	1	2	3	4	5	6	7
7	Usualmente veo los propósitos a largo plazo	1	2	3	4	5	6	7
8	Soy amigo de mí mismo	1	2	3	4	5	6	7
9	Siento que puedo manejar varias cosas simultáneamente	1	2	3	4	5	6	7
10	Soy decidido	1	2	3	4	5	6	7
11	Rara vez me pregunto cuál es la finalidad de todo	1	2	3	4	5	6	7
12	Tomo las cosas una por una	1	2	3	4	5	6	7
13	Puedo enfrentar las dificultades por mis experiencias anteriores	1	2	3	4	5	6	7
14	Tengo autodisciplina	1	2	3	4	5	6	7
15	Me mantengo interesado en mis objetivos	1	2	3	4	5	6	7
16	Por lo general, encuentro algo por qué estar alegre	1	2	3	4	5	6	7
17	Creer en mí mismo me permite atravesar tiempos difíciles	1	2	3	4	5	6	7
18	En una emergencia soy una persona en quien se puede confiar	1	2	3	4	5	6	7
19	Generalmente puedo ver una situación de varias maneras	1	2	3	4	5	6	7
20	Algunas veces me obligo a hacer cosas, aunque no quiera	1	2	3	4	5	6	7
21	Mi vida tiene significado	1	2	3	4	5	6	7
22	No me lamento de las cosas por las que no puedo hacer nada.	1	2	3	4	5	6	7
23	En una situación difícil generalmente encuentro una salida	1	2	3	4	5	6	7
24	Tengo la energía suficiente para hacer lo que debo hacer	1	2	3	4	5	6	7
25	Acepto que hay personas a las que no les agrado	1	2	3	4	5	6	7

Anexo 10 Resultados del juicio de expertos.

**UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN ANTONIO ADAB DE CUSCO
ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGIA**

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, **Paul Daniel Canales Delgado**, identificado con DNI N° **45031882**, de profesión **Psicólogo**, ejerciendo actualmente como **Promotor del CEM Cia. Tahuantinsuyo**.

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación del Instrumento Escala de identidad laboral de Quevec, Francis y Monroy (2010) en su versión adaptada de (Reyes, 2014)

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones.

	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	EXCELENTE
Congruencia de Ítems				X
Amplitud de contenido				X
Redacción de los Ítems				X
Claridad y precisión				X
Pertinencia				x

En Cusco, a los 07 días del mes de julio del 2022



Ps. Paul Daniel Canales Delgado
C.Ps.P. 15622

**Sello y firma
CPs.P**

UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN ANTONIO ABAD DE CUSCO
ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, **Paul Daniel Canales Delgado**, identificado con DNI N° **45031882**, de profesión **Psicólogo**, ejerciendo actualmente como **Promotor del CEM Cia. Tahuantinsuyo**.

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación del Instrumento Escala de resiliencia ER de (Wagnild y Young, 1993).

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones.

	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	EXCELENTE
Congruencia de ítems				X
Amplitud de contenido				X
Redacción de los ítems				X
Claridad y precisión				X
Pertinencia				X

En Cusco, a los 07 días del mes de julio del 2022



Ps. Paul Daniel Canales Delgado
C.Ps.P. 15622

Sello y firma
CPs.P

**UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN ANTONIO ADAB DE CUSCO
ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA**

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

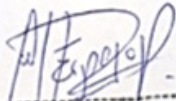
Yo, **Williams Israel Espejo Puma**, identificado con DNI N° **41287730**, de profesión **PSICOLOGO**, ejerciendo actualmente el cargo de **Psicólogo de la Unidad de Protección Especial Cusco del Ministerio de la Mujer y Poblaciones**.

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación del Instrumento Escala de identidad laboral de **Queyec**, Francis y Monroy (2010) en su versión adaptada de (Reyes, 2014)

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones.

	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	EXCELENTE
Congruencia de Items				X
Amplitud de contenido			X	
Redacción de los Items				X
Claridad y precisión				X
Pertinencia				X

En Cusco, a los 07 días del mes de abril del 2022


 Williams Espejo Puma
 PSICOLOGO
 C.Ps.P. 16467

**UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN ANTONIO ABAD DE CUSCO
ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA**

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

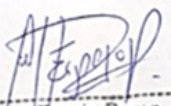
Yo, **Williams Israel Espejo Puma**, identificado con DNI N° **41287730**, de profesión **PSICÓLOGO**, ejerciendo actualmente el cargo de **Psicólogo de la Unidad de Protección Especial Cusco del Ministerio de la Mujer y Poblaciones**.

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación del Instrumento Escala de resiliencia ER de (Wagnild y Young, 1993).

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones.

	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	EXCELENTE
Congruencia de Ítems			X	
Amplitud de contenido				X
Redacción de los Ítems				X
Claridad y precisión				X
Pertinencia				X

En Cusco, a los 07 días del mes de abril del 2022


 Williams Espejo Puma
 PSICOLOGO
 C.Ps.P. 16467

**UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN ANTONIO ADAB DE CUSCO
ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGIA**

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, **Jonathan Carlos Aguilar Bueno**, identificado con DNI N° **45583171**, de profesión **PSICOLOGO(A)**, ejerciendo actualmente como **DOCENTE DE LA UNIVERSIDAD Nacional San Antonio Abad del Cusco**.

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación del Instrumento Escala de identidad laboral de Quevec, Francis y Monroy (2010) en su versión adaptada de (Reyes, 2014)

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones.



	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	EXCELENTE
Congruencia de ítems				X
Amplitud de contenido				X
Redacción de los ítems				X
Claridad y precisión				X
Pertinencia				X



En Cusco, a los 07 días del mes de abril del 2022



Sello y firma
CPs.P 18379

UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN ANTONIO ABAD DE CUSCO
ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, **Jonathan Carlos** Aguilar Bueno, identificado con DNI N° **45583171**, de profesión PSICOLOGA, ejerciendo actualmente como **DOCENTE EN LA UNIVERSIDAD Nacional San Antonio Abad del Cusco**.

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación del Instrumento Escala de resiliencia ER de (Wagnild y Young, 1993).

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones.

	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	EXCELENTE
Congruencia de ítems				X
Amplitud de contenido				X
Redacción de los ítems				X
Claridad y precisión				X
Pertinencia				x

En Cusco, a los 07 días del mes de abril del 2022



Jonathan C. Aguilar Bueno
 PSICOLOGO
 C.Ps.P. 18379

Sello y firma
 CPs.P 18379

**UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN ANTONIO ABAD DE CUSCO
ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA**

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, **Hernán Aguirre Colpaert**, identificado con DNI N° 23984629, de profesión **PSICÓLOGO(A)**, ejerciendo actualmente como Docente de la **Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco**.

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de validación del instrumento: Escala de Identidad Laboral de Quevec, Francis y Monroy (2010) en su versión adaptada de (Reyes, 2014)

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones.

	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	EXCELENTE
Congruencia de Ítems			x	
Amplitud de contenido			x	
Redacción de los Ítems			x	
Claridad y precisión			x	
Pertinencia			x	

En Cusco, a los 07 días del mes de abril del 2022.


 Hernán Aguirre Colpaert
 psicólogo(a) en la U.N.A.A.C.
 C.P.S.P. 0001
 Reg. No. 0001

Sello y firma

CPs.P.
UNAAAC

UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN ANTONIO ABAD DE CUSCO
ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, **Hernán Aguirre Colpaert**, identificado con DNI N° **23984629**, de profesión PSICÓLOGO, ejerciendo actualmente como Docente de la Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco.


Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de validación del instrumento Escala de Resiliencia ER de (Wagnild y Young, 1993).

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones.

	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	EXCELENTE
Congruencia de Ítems			x	
Amplitud de contenido			x	
Redacción de los Ítems			x	
Claridad y precisión			x	
Pertinencia			x	

En Cusco, a los 07 días del mes de abril del 2022.


 Hernán Aguirre Colpaert
 PSICÓLOGO CUSCO Y DE LA SIERRA
 C.Ps.P. 0081
 Reg. Exp. 09647

Sello y firma
 CPs.P.


UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN ANTONIO ABAD DE CUSCO
ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, **Hernán Aguirre Colpaert**, identificado con DNI N° **23984629**, de profesión PSICÓLOGO, ejerciendo actualmente como Docente de la Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco.

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de validación del instrumento Escala de Resiliencia ER de (Wagnild y Young, 1993).

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones.

	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	EXCELENTE
Congruencia de Ítems			x	
Amplitud de contenido			x	
Redacción de los Ítems			x	
Claridad y precisión			x	
Pertinencia			x	

En Cusco, a los 07 días del mes de abril del 2022.


 Hernán Aguirre Colpaert
 PSICÓLOGO CUSCO y DE LA SIERRA
 C.P.S.P. 5051
 Reg. Esc. 05047

Sello y firma
CPs.P.

**UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN ANTONIO ABAD DE CUSCO
ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGIA**

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, **ROXANA MASIAS FIGUEROA**, identificado con DNI N° **24005223**, de profesión **PSICOLOGO(A)**, ejerciendo actualmente como **DOCENTE DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN ANTONIO ABAD DEL CUSCO**.

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación del Instrumento Escala de identidad laboral de Quevec, Francis y Monroy (2010) en su versión adaptada de (Reyes, 2014)

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones.

	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	EXCELENTE
Congruencia de Ítems			X	
Amplitud de contenido			X	
Redacción de los Ítems				X
Claridad y precisión				X
Pertinencia			X	

En Cusco, a los 08 días del mes de abril del 2022


 Roxana Masias Figueroa
 C.Ps.P 9818

Sello y firma
CPs.P

UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN ANTONIO ABAD DE CUSCO
ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, **ROXANA MASIAS FIGUEROA**, identificado con DNI N° 24005223, de profesión PSICOLOGA, ejerciendo actualmente como **DOCENTE EN LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN ANTONIO ABAD DEN CUSCO**. Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación del Instrumento Escala de resiliencia ER de (Wagnild y Young, 1993).

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones.

	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	EXCELENTE
Congruencia de Ítems			X	
Amplitud de contenido				X
Redacción de los Ítems			X	
Claridad y precisión			X	
Pertinencia				X

En Cusco, a los 08 días del mes de abril del 2022


 Roxana Masias Figueroa
 C.Ps.P 9618

Sello y firma
CPs.P

Anexo 11 Base de datos de la aplicación de los instrumentos.

	Nombre	Tipo	Anchura	Decimales	Etiqueta	Valores	Pérdidos	Columnas	Alineación	Medida	Rol
1	SUJETOS	Númérico	8	2	SUJETOS	Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Desconocido	Entrada
2	ubicación	Númérico	8	2	ubicación	Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Desconocido	Entrada
3	colegio	Cadena	8	0	colegio	Ninguno	Ninguno	8	Izquierda	Nominal	Entrada
4	edad	Númérico	8	2	edad	Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Desconocido	Entrada
5	sexo	Cadena	1	0	sexo	Ninguno	Ninguno	1	Izquierda	Nominal	Entrada
6	estadolaboral	Númérico	8	2	estado laboral	Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Desconocido	Entrada
7	tiempodeser...	Númérico	8	2	tiempo de servi...	Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Desconocido	Entrada
8	Columna1	Númérico	8	2	Columna1	Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Desconocido	Entrada
9	@1	Númérico	8	2	1	Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Desconocido	Entrada
10	@2	Númérico	8	2	2	Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Desconocido	Entrada
11	@3	Númérico	8	2	3	Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Desconocido	Entrada
12	@4	Númérico	8	2	4	Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Desconocido	Entrada
13	@5	Númérico	8	2	5	Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Desconocido	Entrada
14	@6	Númérico	8	2	6	Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Desconocido	Entrada
15	@7	Númérico	8	2	7	Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Desconocido	Entrada
16	@8	Númérico	8	2	8	Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Desconocido	Entrada
17	@9	Númérico	8	2	9	Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Desconocido	Entrada
18	@10	Númérico	8	2	10	Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Desconocido	Entrada
19	@11	Númérico	8	2	11	Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Desconocido	Entrada
20	@12	Númérico	8	2	12	Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Desconocido	Entrada
21	@13	Númérico	8	2	13	Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Desconocido	Entrada
22	@14	Númérico	8	2	14	Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Desconocido	Entrada
23	@15	Númérico	8	2	15	Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Desconocido	Entrada
24	@16	Númérico	8	2	16	Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Desconocido	Entrada
25	@17	Númérico	8	2	17	Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Desconocido	Entrada
26	@18	Númérico	8	2	18	Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Desconocido	Entrada
27	@19	Númérico	8	2	19	Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Desconocido	Entrada
28	@20	Númérico	8	2	20	Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Desconocido	Entrada
29	@21	Númérico	8	2	21	Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Desconocido	Entrada
30	@22	Númérico	8	2	22	Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Desconocido	Entrada
31	@23	Númérico	8	2	23	Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Desconocido	Entrada
32	@24	Númérico	8	2	24	Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Desconocido	Entrada
33	@25	Númérico	8	2	25	Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Desconocido	Entrada
34	compromiso	Númérico	8	2	compromiso	Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Desconocido	Entrada
35	comunicación	Númérico	8	2	comunicación	Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Desconocido	Entrada

	Nombre	Tipo	Anchura	Decimales	Etiqueta	Valores	Pérdidos	Columnas	Alineación	Medida	Rol
1	SUJETOS	Númérico	8	2	SUJETOS	Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Desconocido	Entrada
2	ubicación	Númérico	8	2	ubicación	Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Desconocido	Entrada
3	colegio	Cadena	8	0	colegio	Ninguno	Ninguno	8	Izquierda	Nominal	Entrada
4	edad	Númérico	8	2	edad	Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Desconocido	Entrada
5	sexo	Cadena	1	0	sexo	Ninguno	Ninguno	1	Izquierda	Nominal	Entrada
6	estadolaboral	Númérico	8	2	estado laboral	Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Desconocido	Entrada
7	tiempodeser...	Númérico	8	2	tiempo de servi...	Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Desconocido	Entrada
8	Columna1	Númérico	8	2	Columna1	Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Desconocido	Entrada
9	@1	Númérico	8	2	1	Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Desconocido	Entrada
10	@2	Númérico	8	2	2	Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Desconocido	Entrada
11	@3	Númérico	8	2	3	Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Desconocido	Entrada
12	@4	Númérico	8	2	4	Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Desconocido	Entrada
13	@5	Númérico	8	2	5	Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Desconocido	Entrada
14	@6	Númérico	8	2	6	Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Desconocido	Entrada
15	@7	Númérico	8	2	7	Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Desconocido	Entrada
16	@8	Númérico	8	2	8	Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Desconocido	Entrada
17	@9	Númérico	8	2	9	Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Desconocido	Entrada
18	@10	Númérico	8	2	10	Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Desconocido	Entrada
19	@11	Númérico	8	2	11	Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Desconocido	Entrada
20	@12	Númérico	8	2	12	Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Desconocido	Entrada
21	@13	Númérico	8	2	13	Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Desconocido	Entrada
22	@14	Númérico	8	2	14	Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Desconocido	Entrada
23	@15	Númérico	8	2	15	Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Desconocido	Entrada
24	@16	Númérico	8	2	16	Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Desconocido	Entrada
25	@17	Númérico	8	2	17	Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Desconocido	Entrada
26	@18	Númérico	8	2	18	Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Desconocido	Entrada
27	@19	Númérico	8	2	19	Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Desconocido	Entrada
28	@20	Númérico	8	2	20	Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Desconocido	Entrada
29	@21	Númérico	8	2	21	Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Desconocido	Entrada
30	@22	Númérico	8	2	22	Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Desconocido	Entrada
31	@23	Númérico	8	2	23	Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Desconocido	Entrada
32	@24	Númérico	8	2	24	Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Desconocido	Entrada
33	@25	Númérico	8	2	25	Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Desconocido	Entrada
34	compromiso	Númérico	8	2	compromiso	Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Desconocido	Entrada
35	comunicación	Númérico	8	2	comunicación	Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Desconocido	Entrada

Anexo 12 Relación entre datos sociodemográficos con las variables.

Datos demográficos por identidad laboral

		Identidad laboral						Total		Chi cuadrado	sig.
		Promedio		alta		muy alta					
sexo		n	%	n	%	n	%	n	%		
sexo	Femenino	5	2.0%	60	23.8%	61	24.2%	126	50.0%	0.04	0.977
	Masculino	4	1.6%	51	20.2%	71	28.2%	126	50.0%		
edad	menos de 30	0	0.0%	5	2.0%	10	4.0%	15	6.0%	10.89	0.208
	de 31 a 40	1	0.4%	30	11.9%	24	9.5%	55	21.8%		
	de 41 a 50 años	7	2.8%	36	14.3%	51	20.2%	94	37.3%		
	de 51 a 60 años	1	0.4%	32	12.7%	35	13.9%	68	27.0%		
	de 60 años a mas	0	0.0%	8	3.2%	12	4.8%	20	7.9%		
estado laboral	nombrado	5	2.0%	65	25.8%	76	30.2%	146	57.9%	0.05	0.977
	contratado	4	1.6%	46	18.3%	56	22.2%	106	42.1%		
servicio	menos de 5 años	1	0.4%	17	6.7%	14	5.6%	32	12.7%	14.83	0.251
	de 6 a 10 años	3	1.2%	22	8.7%	27	10.7%	52	20.6%		
	de 11 a 15 años	1	0.4%	19	7.5%	28	11.1%	48	19.0%		
	de 16 a 20 años	2	0.8%	18	7.1%	17	6.7%	37	14.7%		
	de 21 a 25 años	0	0.0%	14	5.6%	21	8.3%	35	13.9%		
	de 26 a 30 años	2	0.8%	17	6.7%	10	4.0%	29	11.5%		
	más de 30 años de servicio	0	0.0%	4	1.6%	15	6.0%	19	7.5%		
Total		9	3.6%	111	44.0%	132	52.4%	252	100.0%		

Demográficos por Resiliencia

		Resiliencia									Total		Chi cuadrado	sig.	
		muy bajo		bajo		moderada		moderada alta		alta					
sexo		n	%	n	%	n	%	n	%	n	%				
sexo	Femenino	9	3.6%	18	7.1%	45	17.9%	42	16.7%	12	4.8%	126	50.0%	5.7	0.222
	Masculino	4	1.6%	19	7.5%	39	15.5%	53	21.0%	11	4.4%	126	50.0%		
edad	menos de 30	1	0.4%	2	0.8%	3	1.2%	7	2.8%	2	0.8%	15	6.0%	9.42	0.894
	de 31 a 40	3	1.2%	6	2.4%	19	7.5%	24	9.5%	3	1.2%	55	21.8%		
	de 41 a 50 años	4	1.6%	13	5.2%	34	13.5%	35	13.9%	8	3.2%	94	37.3%		
	de 51 a 60 años	4	1.6%	10	4.0%	22	8.7%	23	9.1%	9	3.6%	68	27.0%		
	de 60 años a mas	1	0.4%	6	2.4%	6	2.4%	6	2.4%	1	0.4%	20	7.9%		
estado laboral	nombrado	5	2.0%	21	8.3%	52	20.6%	51	20.2%	17	6.7%	146	57.9%	5.7	0.222
	contratado	8	3.2%	16	6.3%	32	12.7%	44	17.5%	6	2.4%	106	42.1%		
servicio	menos de 5 años	3	1.2%	5	2.0%	11	4.4%	12	4.8%	1	0.4%	32	12.7%	20.63	0.6603
	de 6 a 10 años	4	1.6%	6	2.4%	19	7.5%	20	7.9%	3	1.2%	52	20.6%		
	de 11 a 15 años	1	0.4%	4	1.6%	15	6.0%	22	8.7%	6	2.4%	48	19.0%		
	de 16 a 20 años	2	0.8%	7	2.8%	11	4.4%	13	5.2%	4	1.6%	37	14.7%		
	de 21 a 25 años	2	0.8%	2	0.8%	16	6.3%	12	4.8%	3	1.2%	35	13.9%		
	de 26 a 30 años	1	0.4%	8	3.2%	7	2.8%	9	3.6%	4	1.6%	29	11.5%		
	más de 30 años de servicio	0	0.0%	5	2.0%	5	2.0%	7	2.8%	2	0.8%	19	7.5%		
Total		13	5.2%	37	14.7%	84	33.3%	95	37.7%	23	9.1%	252	100.0%		

Anexo 13 *Aplicación de instrumentos.*



Anexo 14 Consentimiento informado.**CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA PARTICIPANTES DE
INVESTIGACIÓN**

La presente investigación es conducida por **Michell Lucero Cutipa Segundo** y **Cristel Antuane Lenes Chino**, Bachilleres en Psicología de la Universidad Nacional de San Antonio Abad de Cuseo, teniendo como finalidad recabar información para nuestra investigación en el contexto de la reintegración a la actividad presencial en docentes de la provincia de Anta.

Si usted accede a participar en esta investigación, se le pedirá responder a dos cuestionarios, esto le tomará aproximadamente de 20 a 30 minutos, sus respuestas se codificarán empleando un número de identificación, por lo tanto, serán anónimas.

La participación en este estudio es estrictamente voluntaria. La información que se reúna será confidencial y no se empleará para ningún otro propósito fuera de la investigación, razón por la cual se pide que sea sincero (a) en sus respuestas. Si tuviera alguna duda e inquietud en alguna de las preguntas tiene derecho a hacérselo saber a las investigadoras, de igual forma, puede retirarse del proyecto en cualquier momento sin que eso lo perjudique en ninguna forma.

Desde ya le agradecemos su participación.

Acepto participar voluntariamente en esta investigación y todo lo indicado en esta ficha de consentimiento informado.

Finalmente, entiendo que recibiré una copia de este documento.



Firma del participante

20 - 09 - 2022 .

Fecha