

UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES
ESCUELA DE POSGRADO
DOCTORADO EN EDUCACIÓN



TESIS

**Niveles resilientes en docentes de la Universidad Nacional del
Centro del Perú de la Región Junín-2017**

Para optar : El Grado Académico de Doctor en Educación

Autor : Mtra. Amelida Petronila Flores Gamboa

Asesor : Dra. Ingrid Maritza Aquino Palacios

**Línea de
investigación
Institucional** : Desarrollo Humano y Derechos

**Fecha de inicio / y
culminación** : 01/01/2017 y 31/12/2021

Huancayo – Perú
Mayo – 2023

JURADO DE SUSTENTACIÓN DE TESIS



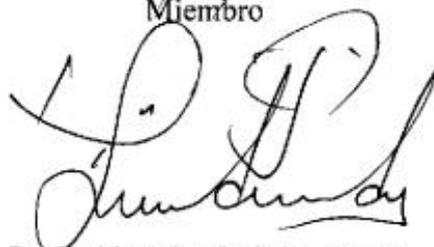
Dr. Aguedo Alvirio Bejar Mormontoy
Presidente



Dr. Maurício Muñoz Melgarejo
Miembro



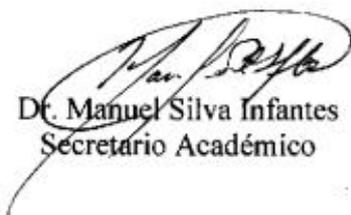
Dr. Miguel Eleazar Romani Hervas
Miembro



Dr. Teddy Johnnie Salas Matos
Miembro



Dr. Juan Manuel Sánchez Soto
Miembro



Dr. Manuel Silva Infantes
Secretario Académico

Dedicatoria

La presente investigación está dedicada a la juventud estudiosa y a los docentes universitarios que cada día se preocupan por engrandecer la universidad.

Amelida

Agradecimiento

Gratitud infinita a Dios luz de mi vida, a mis distinguidos maestros del Doctorado por sus sabias enseñanzas y sabiduría de guiarnos y culminar mis estudios de doctorado. Agradecer a todas las personas que de alguna forma se involucraron para la culminación de mi tesis, mis maestros, compañeros de estudio, a mi asesora, a mi madre, mis hijos y mis colegas de las facultades de Administración y Contabilidad de la UNCP.

La autora.

CONSTANCIA DE SIMILITUD

N ° 0049 - POSGRADO - 2023

La Oficina de Propiedad Intelectual y Publicaciones, hace constar mediante la presente, que la **TESIS** titulada:

Niveles resilientes en docentes de la Universidad Nacional del Centro del Perú de la Región Junín-2017

Con la siguiente información:

Con Autor(es) : **MTRA. FLORES GAMBOA AMELIDA PETRONILA**

Asesor(a) : **DRA. INGRID MARITZA AQUINO PALACIOS**

Fue analizado con fecha **30/10/2023** con el software de prevención de plagio (Turnitin); y con la siguiente configuración:

Excluye Bibliografía.

Excluye Citas.

Excluye Cadenas hasta 20 palabras.

Otro criterio (especificar)

X
X

El documento presenta un porcentaje de similitud de **24 %**.

En tal sentido, de acuerdo a los criterios de porcentajes establecidos en el artículo N°11 del Reglamento de uso de Software de Prevención de Plagio. Se declara, que el trabajo de investigación: **Si contiene un porcentaje aceptable de similitud.**

Observaciones:

En señal de conformidad y verificación se firma y sella la presente constancia.

Huancayo, 30 de Octubre de 2023.



MTRA. LIZET DORIELA MANTARI MINCAMI
JEFA

Oficina de Propiedad Intelectual y Publicaciones

Contenido

Dedicatoria.....	iii
Agradecimiento.....	iv
Contenido.....	vi
Contenido de tablas.....	xi
Contenido de figuras.....	xvii
Resumen.....	xx
Abstract.....	xxi
Somario.....	xxii
Introducción.....	xxiii
CAPÍTULO I.....	26
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	26
1.1. Descripción de la realidad problemática.....	26
1.2. Delimitación del problema.....	29
1.2.1 Delimitación espacial.....	29
1.2.2 Delimitación temporal.....	29
1.2.3 Delimitación conceptual.....	29
1.3. Formulación del problema.....	29
1.3.1. Problema General.....	29
1.3.2. Problemas Específicos.....	29
1.4. Justificación.....	30

1.4.1. Social.....	31
1.4.2. Teórica	31
1.4.3. Metodológica	32
1.4.4. Práctica.....	32
1.5. Objetivos	32
1.5.1. Objetivo General.....	32
1.5.2. Objetivos Específicos.....	33
CAPÍTULO II.....	35
MARCO TEÓRICO.....	35
2.1 Antecedentes.....	35
2.1.1 Antecedentes Nacionales	35
2.1.2 Antecedentes Internacionales.....	37
2.2 Bases Teóricas o Científicas.....	41
2.2.1 Definición de la variable resiliencia docente	41
2.2.2 Modelos de resiliencia	43
2.2.3 Dimensiones de resiliencia docente	51
2.2.4 Características del profesor resiliente	56
2.3 Marco Conceptual.....	57
CAPÍTULO III.	HIPÓTESIS
.....	59
3.1 Hipótesis general	59
3.2 Hipótesis específicas.....	59

3.3	Variables.....	60
	Definición conceptual.....	60
	Definición operacional.....	60
	Operacionalización de variables.....	61
CAPÍTULO IV. METODOLOGÍA		
	62
4.1	Método de Investigación	62
4.1.1	Métodos generales	62
4.1.2	Métodos específicos.....	62
4.2	Tipo de Investigación	63
4.3	Nivel de Investigación	63
4.4	Diseño de la Investigación.....	63
4.5	Población y muestra.....	64
4.5.1	Población.....	64
4.5.2	Muestra	64
4.6	Técnicas e instrumentos de recolección de datos	65
4.6.1	Técnicas de recolección de datos	65
4.6.2	Instrumentos de recolección de datos	65
4.6.3	Validez y confiabilidad de los instrumentos.....	66
4.7	Técnicas de procesamiento y análisis de datos.....	68
4.7.1	Técnicas de procesamiento de datos.....	68
4.7.2	Técnicas de análisis de datos.....	68

4.8 Aspectos éticos	69
CAPÍTULO V.	RESULTADOS
.....	70
5.1 Descripción de resultados.....	70
5.1.1 Descripción de resultados de la variable resiliencia docente en la muestra total	70
5.1.2 Descripción de resultados de la variable resiliencia docente según facultad...	135
5.2 Contrastación de hipótesis	141
5.2.1 Contrastación de hipótesis general.....	141
5.2.2 Contrastación de las hipótesis específicas	143
ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS	157
CONCLUSIONES	160
RECOMENDACIONES.....	162
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	163
ANEXOS	167
Anexo N°1. Matriz de consistencia	168
Anexo N°2. Matriz de operacionalización de las variables	169
Anexo N°3. Matriz de operacionalización del instrumento	170
Anexo N°4. Instrumento de investigación	176
Anexo N°5. Constancia de aplicación	179
Anexo N°6. Validez del instrumento	181
Anexo N°7. Matriz tripartita de datos	184

Anexo N°8. Valores de confiabilidad.....	185
Anexo N°9. Consentimiento Informado.....	186

Contenido de tablas

Tabla 1. Modelos descriptivos de resiliencia	44
Tabla 2. Matriz de operacionalización de la variable	61
Tabla 3. Población de estudio	64
Tabla 4. Muestra de estudio	65
Tabla 5. Número de ítems por cada dimensión.....	66
Tabla 6. Juicio de expertos.....	67
Tabla 7. Resumen de procesamiento de casos	67
Tabla 8. Estadísticas de fiabilidad	67
Tabla 9. Estadísticos del Ítem 1	70
Tabla 10. Frecuencias del Ítem 1	71
Tabla 11. Estadísticos del Ítem 19	71
Tabla 12. Frecuencias del Ítem 19	72
Tabla 13. Estadísticos del Ítem 26	72
Tabla 14. Frecuencias del Ítem 26	73
Tabla 15. Estadísticos del Ítem 31	73
Tabla 16. Frecuencias del Ítem 31	74
Tabla 17. Estadísticos del Ítem 43	74
Tabla 18. Frecuencias del Ítem 43	74
Tabla 19. Estadísticos del Ítem 7	75
Tabla 20. Frecuencias del Ítem 7	75
Tabla 21. Estadísticos del Ítem 25	76
Tabla 22. Frecuencias del Ítem 25	76
Tabla 23. Estadísticos del Ítem 37	77
Tabla 24. Frecuencias del Ítem 37	77
Tabla 25. Estadísticos del Ítem 40	78
Tabla 26. Frecuencias del Ítem 40	78
Tabla 27. Estadísticos del Ítem 45	79
Tabla 28. Frecuencias del Ítem 45	79
Tabla 29. Estadísticos del Ítem 49	80
Tabla 30. Frecuencias del Ítem 49	80
Tabla 31. Estadísticos del Ítem 55	80
Tabla 32. Frecuencias del Ítem 55	81

Tabla 33. Estadísticos del Ítem 61	81
Tabla 34. Frecuencias del Ítem 61	81
Tabla 35. Estadísticos del Ítem 64	82
Tabla 36. Frecuencias del Ítem 64	82
Tabla 37. Estadísticos del Ítem 2	83
Tabla 38. Frecuencias del Ítem 2	83
Tabla 39. Estadísticos del Ítem 20	84
Tabla 40. Frecuencias del Ítem 20	84
Tabla 41. Estadísticos del Ítem 8	85
Tabla 42. Frecuencias del Ítem 8	85
Tabla 43. Estadísticos del Ítem 32	86
Tabla 44. Frecuencias del Ítem 32	86
Tabla 45. Estadísticos del Ítem 38	87
Tabla 46. Frecuencias del Ítem 38	87
Tabla 47. Estadísticos del Ítem 54	88
Tabla 48. Frecuencias del Ítem 54	88
Tabla 49. Estadísticos del Ítem 68	89
Tabla 50. Frecuencias del Ítem 68	89
Tabla 51. Estadísticos del Ítem 21	90
Tabla 52. Frecuencias del Ítem 21	90
Tabla 53. Estadísticos del Ítem 23	91
Tabla 54. Frecuencias del Ítem 23	91
Tabla 55. Estadísticos del Ítem 67	91
Tabla 56. Frecuencias del Ítem 67	92
Tabla 57. Estadísticos del Ítem 22	92
Tabla 58. Frecuencias del Ítem 22	92
Tabla 59. Estadísticos del Ítem 47	93
Tabla 60. Frecuencias del Ítem 47	93
Tabla 61. Estadísticos del Ítem 51	94
Tabla 62. Frecuencias del Ítem 51	94
Tabla 63. Estadísticos del Ítem 57	95
Tabla 64. Frecuencias del Ítem 57	95
Tabla 65. Estadísticos del Ítem 4	96
Tabla 66. Frecuencias del Ítem 4	96

Tabla 67. Estadísticos del Ítem 14	96
Tabla 68. Frecuencias del Ítem 14	97
Tabla 69. Estadísticos del Ítem 24	97
Tabla 70. Frecuencias del Ítem 24	97
Tabla 71. Estadísticos del Ítem 60	98
Tabla 72. Frecuencias del Ítem 60	98
Tabla 73. Estadísticos del Ítem 63	99
Tabla 74. Frecuencias del Ítem 63	99
Tabla 75. Estadísticos del Ítem 10	100
Tabla 76. Frecuencias del Ítem 10	100
Tabla 77. Estadísticos del Ítem 16	100
Tabla 78. Frecuencias del Ítem 16	101
Tabla 79. Estadísticos del Ítem 46	101
Tabla 80. Frecuencias del Ítem 46	101
Tabla 81. Estadísticos del Ítem 34	102
Tabla 82. Frecuencias del Ítem 34	102
Tabla 83. Estadísticos del Ítem 5	103
Tabla 84. Frecuencias del Ítem 5	103
Tabla 85. Estadísticos del Ítem 17	104
Tabla 86. Frecuencias del Ítem 17	104
Tabla 87. Estadísticos del Ítem 50	105
Tabla 88. Frecuencias del Ítem 50	105
Tabla 89. Estadísticos del Ítem 65	105
Tabla 90. Frecuencias del Ítem 65	106
Tabla 91. Estadísticos del Ítem 28	106
Tabla 92. Frecuencias del Ítem 28	106
Tabla 93. Estadísticos del Ítem 29	107
Tabla 94. Frecuencias del Ítem 29	107
Tabla 95. Estadísticos del Ítem 33	108
Tabla 96. Frecuencias del Ítem 33	108
Tabla 97. Estadísticos del Ítem 35	109
Tabla 98. Frecuencias del Ítem 35	109
Tabla 99. Estadísticos del Ítem 39	109
Tabla 100. Frecuencias del Ítem 39	110

Tabla 101. Estadísticos del Ítem 11	110
Tabla 102. Frecuencias del Ítem 11	111
Tabla 103. Estadísticos del Ítem 41	111
Tabla 104. Frecuencias del Ítem 41	112
Tabla 105. Estadísticos del Ítem 53	112
Tabla 106. Frecuencias del Ítem 53	112
Tabla 107. Estadísticos del Ítem 58	113
Tabla 108. Frecuencias del Ítem 58	113
Tabla 109. Estadísticos del Ítem 59	114
Tabla 110. Frecuencias del Ítem 59	114
Tabla 111. Estadísticos del Ítem 6	115
Tabla 112. Frecuencias del Ítem 6	115
Tabla 113. Estadísticos del Ítem 12	116
Tabla 114. Frecuencias del Ítem 12	116
Tabla 115. Estadísticos del Ítem 18	117
Tabla 116. Frecuencias del Ítem 18	117
Tabla 117. Estadísticos del Ítem 52	117
Tabla 118. Frecuencias del Ítem 52	118
Tabla 119. Estadísticos del Ítem 3	118
Tabla 120. Frecuencias del Ítem 3	118
Tabla 121. Estadísticos del Ítem 9	119
Tabla 122. Frecuencias del Ítem 9	119
Tabla 123. Estadísticos del Ítem 15	120
Tabla 124. Frecuencias del Ítem 15	120
Tabla 125. Estadísticos del Ítem 27	121
Tabla 126. Frecuencias del Ítem 27	121
Tabla 127. Estadísticos del Ítem 30	122
Tabla 128. Frecuencias del Ítem 30	122
Tabla 129. Estadísticos del Ítem 36	123
Tabla 130. Frecuencias del Ítem 36	123
Tabla 131. Estadísticos del Ítem 42	124
Tabla 132. Frecuencias del Ítem 42	124
Tabla 133. Estadísticos del Ítem 44	124
Tabla 134. Frecuencias del Ítem 44	125

Tabla 135. Estadísticos del Ítem 48	125
Tabla 136. Frecuencias del Ítem 48	125
Tabla 137. Estadísticos del Ítem 56	126
Tabla 138. Frecuencias del Ítem 56	126
Tabla 139. Estadísticos del Ítem 13	127
Tabla 140. Frecuencias del Ítem 13	127
Tabla 141. Estadísticos del Ítem 62	128
Tabla 142. Frecuencias del Ítem 62	128
Tabla 143. Estadísticos del Ítem 66	129
Tabla 144. Frecuencias del Ítem 66	129
Tabla 145. Estadísticos del Ítem 69	130
Tabla 146. Frecuencias del Ítem 69	130
Tabla 147. Baremo de los niveles de la variable resiliencia docente y sus dimensiones	130
Tabla 148. Estadísticos de las dimensiones de la variable resiliencia docente.....	131
Tabla 149. Estadísticos de la variable resiliencia docente	132
Tabla 150. Niveles de las dimensiones de resiliencia docente	133
Tabla 151. Niveles de resiliencia docente.....	134
Tabla 152. Enriquecimiento de los vínculos pro sociales del docente en la UNCP según Facultad.....	135
Tabla 153. Fijación de límites claros y firmes del docente en la UNCP según Facultad	136
Tabla 154. Aprendizaje de habilidades para la vida del docente en la UNCP según Facultad	137
Tabla 155. Brindar afecto y apoyo del docente en la UNCP según Facultad	138
Tabla 156. Establecimiento y transmisión de expectativas elevadas en la UNCP según Facultad	139
Tabla 157. Oportunidades de participación significativa en la UNCP según Facultad	140
Tabla 158. Resiliencia docente en la UNCP según Facultad.....	141
Tabla 159. Rangos-hipótesis general	143
Tabla 160. Prueba U de Mann-Whitney – hipótesis general	143
Tabla 161. Rangos-hipótesis específica N°1	145
Tabla 162. Prueba U de Mann-Whitney – hipótesis específica N°1	145
Tabla 163. Rangos-hipótesis específica N°2	147
Tabla 164. Prueba U de Mann-Whitney – hipótesis específica N°2	147
Tabla 165. Rangos-hipótesis específica N°3	149

Tabla 166. Prueba U de Mann-Whitney – hipótesis específica N°3	149
Tabla 167. Rangos-hipótesis específica N°4	151
Tabla 168. Prueba U de Mann-Whitney – hipótesis específica N°4	151
Tabla 169. Rangos-hipótesis específica N°5	153
Tabla 170. Prueba U de Mann-Whitney – hipótesis específica N°5	153
Tabla 171. Rangos-hipótesis específica N°6	155
Tabla 172. Prueba U de Mann-Whitney – hipótesis específica N°6	155

Contenido de figuras

Figura 1. Modelo ecológico-transaccional de Bronfenbrenner (1987).....	45
Figura 2. Modelo de resiliencia Richardson et al. (1990).....	46
Figura 3. Mandala de la resiliencia de Wolin y Wolin (1993).....	47
Figura 4. Modelo de la casita de Vanistendal (2004)	49
Figura 5. Rueda de la Resiliencia de Henderson y Milstein (2003).	51
Figura 6. Frecuencias del Ítem 1	70
Figura 7. Frecuencias del Ítem 19.....	71
Figura 8. Frecuencias del Ítem 26.....	72
Figura 9. Frecuencias del Ítem 31	73
Figura 10. Frecuencias del Ítem 43.....	74
Figura 11. Frecuencias del Ítem 7.....	75
Figura 12. Frecuencias del Ítem 25.....	76
Figura 13. Frecuencias del Ítem 37.....	77
Figura 14. Frecuencias del Ítem 40.....	78
Figura 15. Frecuencias del Ítem 45.....	79
Figura 16. Frecuencias del Ítem 49.....	80
Figura 17. Frecuencias del Ítem 55.....	80
Figura 18. Frecuencias del Ítem 61.....	81
Figura 19. Frecuencias del Ítem 64.....	82
Figura 20. Frecuencias del Ítem 2.....	83
Figura 21. Frecuencias del Ítem 20.....	84
Figura 22. Frecuencias del Ítem 8.....	85
Figura 23. Frecuencias del Ítem 32.....	86
Figura 24. Frecuencias del Ítem 38.....	87
Figura 25. Frecuencias del Ítem 54.....	88
Figura 26. Frecuencias del Ítem 68.....	89
Figura 27. Frecuencias del Ítem 21.....	90
Figura 28. Frecuencias del Ítem 23.....	91
Figura 29. Frecuencias del Ítem 67.....	91
Figura 30. Frecuencias del Ítem 22.....	92
Figura 31. Frecuencias del Ítem 47.....	93
Figura 32. Frecuencias del Ítem 51.....	94

Figura 33. Frecuencias del Ítem 57.....	95
Figura 34. Frecuencias del Ítem 4.....	96
Figura 35. Frecuencias del Ítem 14.....	96
Figura 36. Frecuencias del Ítem 24.....	97
Figura 37. Frecuencias del Ítem 60.....	98
Figura 38. Frecuencias del Ítem 63.....	99
Figura 39. Frecuencias del Ítem 10.....	100
Figura 40. Frecuencias del Ítem 16.....	100
Figura 41. Frecuencias del Ítem 46.....	101
Figura 42. Frecuencias del Ítem 34.....	102
Figura 43. Frecuencias del Ítem 5.....	103
Figura 44. Frecuencias del Ítem 17.....	104
Figura 45. Frecuencias del Ítem 50.....	105
Figura 46. Frecuencias del Ítem 65.....	105
Figura 47. Frecuencias del Ítem 28.....	106
Figura 48. Frecuencias del Ítem 29.....	107
Figura 49. Frecuencias del Ítem 33.....	108
Figura 50. Frecuencias del Ítem 35.....	109
Figura 51. Frecuencias del Ítem 39.....	109
Figura 52. Frecuencias del Ítem 11.....	110
Figura 53. Frecuencias del Ítem 41.....	111
Figura 54. Frecuencias del Ítem 53.....	112
Figura 55. Frecuencias del Ítem 58.....	113
Figura 56. Frecuencias del Ítem 59.....	114
Figura 57. Frecuencias del Ítem 6.....	115
Figura 58. Frecuencias del Ítem 12.....	116
Figura 59. Frecuencias del Ítem 18.....	117
Figura 60. Frecuencias del Ítem 52.....	117
Figura 61. Frecuencias del Ítem 3.....	118
Figura 62. Frecuencias del Ítem 9.....	119
Figura 63. Frecuencias del Ítem 15.....	120
Figura 64. Frecuencias del Ítem 27.....	121
Figura 65. Frecuencias del Ítem 30.....	122
Figura 66. Frecuencias del Ítem 36.....	123

Figura 67. Frecuencias del Ítem 42.....	124
Figura 68. Frecuencias del Ítem 44.....	124
Figura 69. Frecuencias del Ítem 48.....	125
Figura 70. Frecuencias del Ítem 56.....	126
Figura 71. Frecuencias del Ítem 13.....	127
Figura 72. Frecuencias del Ítem 62.....	128
Figura 73. Frecuencias del Ítem 66.....	129
Figura 74. Frecuencias del Ítem 69.....	130
Figura 75. Estadísticos de los puntajes de las dimensiones de resiliencia docente	131
Figura 76. Histograma de los puntajes de resiliencia docente	132
Figura 77. Niveles de las dimensiones de resiliencia docente	134
Figura 78. Niveles de resiliencia docente	134
Figura 79. Enriquecimiento de los vínculos pro sociales del docente en la UNCP según Facultad.....	135
Figura 80. Fijación de límites claros y firmes del docente en la UNCP según Facultad.....	136
Figura 81. Aprendizaje de habilidades para la vida del docente en la UNCP según Facultad.....	137
Figura 82. Brindar afecto y apoyo del docente en la UNCP según Facultad.....	138
Figura 83. Establecimiento y transmisión de expectativas elevadas en la UNCP según Facultad.....	139
Figura 84. Oportunidades de participación significativa en la UNCP según Facultad.....	140
Figura 85. Resiliencia docente en la UNCP según Facultad	141

Resumen

La investigación doctoral titulada “Niveles resilientes en docentes de la Universidad Nacional del Centro del Perú de la región Junín - 2017” se realizó con la intención de responder al problema general ¿Cómo se viene dando los niveles de resiliencia entre los docentes de la Facultad de Contabilidad y Ciencias de la Administración en la Universidad Nacional del Centro del Perú de la Región Junín en el año 2017?, tuvo como objetivo general determinar y comparar los niveles de resiliencia entre los docentes de la Facultad de Contabilidad y Ciencias de la Administración en la Universidad Nacional del Centro del Perú de la Región Junín, en el año 2017. La investigación es de tipo aplicada, con un diseño descriptivo comparativo y su nivel es descriptivo. Se desarrolló un estudio censal conformado por docentes de la Facultad de Contabilidad y Ciencias de la Administración con un total de 64 docentes. La técnica para la recolección de datos fue la encuesta y el instrumento fue el cuestionario de resiliencia docente el cual fue validado por juicio de expertos y se realizó el análisis de fiabilidad compuesto por seis dimensiones y 69 ítems. Como resultado de la presente investigación se obtuvo que el 42,2% de los docentes de la Facultad de Contabilidad y Ciencias de la Administración en la Universidad Nacional del Centro del Perú de la Región Junín tienen un nivel bajo de resiliencia, el 34,4% tienen un nivel medio de resiliencia y el 23,4% tienen un nivel alto de resiliencia. Existen diferencias significativas en los niveles de resiliencia entre los docentes de la Facultad de Contabilidad y Ciencias de la Administración en la Universidad Nacional del Centro del Perú de la Región Junín ($U = 52,500$; $p < 0,05$). Los niveles de resiliencia de los docentes de Contabilidad son mayores a los de Ciencias de la Administración.

Palabras claves: Niveles de resiliencia, Docentes universitarios.

Abstract

The doctoral research entitled “Resilient levels in teachers of the National University of Central Perú of the region June-2017” was carried out with the intention of answering the general problem. How is resilience levels occurring among the teachers of the Faculty of Accounting and Administration Sciences at the National University of the Center of Perú of the Junín Region in 2017 ?, had the general objective of determining and comparing the levels of resilience among the teachers of the Faculty of Accounting and Administration Sciences in the Universidad Nacional del Centro del Perú de la Región Junín, in 2017. The research is applied, with a comparative descriptive design and its level is descriptive. A census study made up of teachers from the Faculty of Accounting and Administration Sciences with a total of 64 teachers was considered. The technique for data collection was the survey and the instrument was the teacher resilience questionnaire, which was validated by expert judgment and the analysis of analysis made up of six dimensions and 69 items was carried out. As a result of this research, 42.2% of the teachers of the Faculty of Accounting and Administration Sciences at the National University of Central Perú in the Junín Region obtained a low level of resilience, 34.4% they have a medium level of resilience and 23.4% have a high level of resilience. There are different differences in the levels of resilience among the teachers of the Faculty of Accounting and Administration Sciences at the National University of Central Perú in the Junín Region ($U = 52,500$; $p < 0.05$). The resilience levels of Accounting teachers are higher than those of Administration Sciences.

Keywords: Resilience levels, University teachers.

Somario

La ricerca di dottorato dal titolo “Livelli di resilienza degli insegnanti dell’Università Nazionale del Perù Centrale nella regione di Junín - 2017” è stata realizzata con l’intento di rispondere al problema generale: Come sono i livelli di resilienza tra gli insegnanti della Facoltà di Contabilità e Scienze dell’Amministrazione dell’Università Nazionale del Perù Centrale nella Regione di Junín nel 2017?, aveva l’obiettivo generale di determinare e confrontare i livelli di resilienza tra i docenti della Facoltà di Scienze di Contabilità e Amministrazione dell’Università Nazionale del Perù Centrale della Regione di Junín , nel 2017. La ricerca è di tipo applicato, con disegno descrittivo comparativo e il suo livello è descrittivo. È stato sviluppato uno studio di censimento composto dai docenti della Facoltà di Scienze Contabili e Amministrative per un totale di 64 docenti. La tecnica per la raccolta dei dati è stata l’indagine e lo strumento è stato il questionario sulla resilienza degli insegnanti che è stato validato dal giudizio di esperti ed è stata effettuata l’analisi di affidabilità composta da sei dimensioni e 69 item. Come risultato di questa ricerca, è emerso che il 42,2% dei docenti della Facoltà di Scienze Contabili e Amministrative dell’Università Nazionale del Perù Centrale, nella Regione di Junín, hanno un basso livello di resilienza, il 34,4% % ha un livello medio di resilienza. resilienza e il 23,4% ha un livello elevato di resilienza. Esistono differenze significative nei livelli di resilienza tra gli insegnanti della Facoltà di Scienze di Contabilità e Amministrazione dell’Università Nazionale del Perù Centrale nella Regione di Junín ($U = 52.500$; $p < 0,05$). I livelli di resilienza degli insegnanti di contabilità sono più alti di quelli di scienze gestionali.

Parole chiave: Livelli di resilienza, Docenti universitari.

Introducción

Cuando mencionamos que es necesario garantizar una educación de calidad en los estudiantes de educación superior, resulta aceptar el reconocimiento de la importancia del concepto de resiliencia enfocada en el desempeño académico de los docentes en el nivel superior, el concepto de resiliencia se entiende por la capacidad para recobrar y sobreactuar con éxito al infortunio o como la capacidad de vivir de manera enfrentando las adversidades o situaciones dificultosas que nos enfrentamos en diferentes contextos sociales.

Desde hace tiempo las actividades de los docentes se han visto centradas en una nueva fase la cual se requiere un nuevo tipo de docente efectivo “con autonomía, creatividad, discrecionalidad y sobre con capacidad investigativa” (Bruner, 2003), a esto se suma situaciones objetivas como salarios insuficientes, presiones dentro y fuera el aula de clase, la situación de riesgo para la salud mental provocada por diversos factores sociales, políticos y culturales que inciden directamente en la dinámica del aula. La resiliencia se manifiesta en la capacidad de los empleados de la organización para resistir el colapso o situaciones puntuales, desde un estado incontrolable a un estado emocional a un estado original recuperable.

En este contexto, la resiliencia se puede explicar en un entorno académico con una serie de factores y características, el primero corresponde a la capacidad de resolución de problemas, conexiones emocionales externas, apego parental, temperamento y relación con los compañeros; el segundo: introspección, independencia, capacidad de comunicación, iniciativa, humor, creatividad y ética. Los centros de educación superior, lo toman como responsabilidad ver y estudiar la forma en cómo actúa el personal docente, tanto logros y como es el impacto del comportamiento en la organización; por lo tanto, al ser conscientes

de las capacidades y disposiciones de manera positiva, nos permitirá obtener un crecimiento y desarrollo profesional, sin obviar, que los intereses exigen buscar un arreglo antes que luchar abiertamente sin importar los demás participantes

Con base a lo anterior, es necesario analizar la adaptabilidad del profesorado y el personal en el ámbito universitario para revelar orientaciones teóricas para el desarrollo de habilidades de efectividad personal, como la capacidad de mantener el equilibrio después de situaciones traumáticas y superarlas para mantener una sana emocional y la vida social, que traerá un buen ambiente de aprendizaje, que es una razón importante para estudiar la adaptabilidad de los docentes de educación superior en esta situación de UNCP.

Sin temor de equivocarnos podemos afirmar que la educación no solo puede centrarse los aspectos cognitivos y tecnología especializada, se debe tener en cuenta la condición del humano, desigualdad, aislamiento, falta de recursos, abandono, violencia, desatención familiar, desánimo, especialmente las relaciones interpersonales bajo las emociones negativas de los docentes. En la Universidad Nacional del Centro del Perú se está implementando el sistema de Tutoría y Seguimiento al Egresado mediante la Oficina General de Tutoría, mediante los Coordinadores en las Facultades y Tutores docentes responsables de cada semestre. En el proceso de diagnóstico respecto a los estudiantes se encontrado como problema principal la mala comunicación con los docentes en diversas situaciones tales como reclamos sobre la no entrega de sus calificaciones de prácticas, trabajos y exámenes y sobre todo el mal trato y los estudiantes por temor se quedan con sus temores e inconformidad.

Personalmente he observado la mala comunicación entre docentes, con las autoridades respectivas e inclusive con los estudiantes que han generado y han afectado el clima institucional y el buen desempeño académico del docente.

Asimismo, la no participación de la mayoría del docente en reuniones de trabajo institucional, actividades deportivas, su labor docente lo desarrolla aisladamente, poco interés en las capacitaciones (cursos, diplomados, talleres).

Si los docentes tienen y pudieran inculcar habilidades para el buen desarrollo de la resiliencia y afrontar los problemas y desafíos en sentido positivo, pero si los docentes no manifiestan esas cualidades será difícil enfrentar el desarrollo de las habilidades y puede llegar a desvalorizarse su rol social.

En este contexto se ha considerado realizar esta investigación “**NIVELES RESILIENTES EN DOCENTES DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CENTRO DEL PERÚ DE LA REGIÓN JUNÍN - 2017**”. Hemos considerado una muestra por conveniencia tomando solo las facultades de Contabilidad y Administración, ambas facultades han tenido problemas internos y externos que han afectado el clima laboral no solo en sus facultades sino a nivel institucional.

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Descripción de la realidad problemática

El docente en general se enfrenta cotidianamente a dos aspectos adversos:

- El clima o ambiente del aula: esto se relaciona con la cantidad de alumnado que se tiene en el aula, sumado a esto el trastorno conductual severo que puedan presentar algunos de ellos y la relación nula o mala entre compañeros de aula.
- La situación personal: claro está que es un aspecto adverso externo al centro de labores sin embargo afecta a los estados de ánimo de los estudiantes, los niveles de autoestima, sus autoconceptos, y también sus fobias, miedos e inseguridades.

Es al juntarse estos dos aspectos adversos cuando se empieza a generar situaciones problemáticas en y fuera de la Universidad, dificultando esto la buena labor docente, motivo por el cual la resiliencia es importante porque permitirá afrontar las adversidades que van presentándose en el desarrollo de los diferentes cursos universitarios.

Las organizaciones en general han considerado la importancia de hacer una buena gestión de su talento humano por ser estos el activo organizacional más importante frente a situaciones de riesgos y conciliación, dado que cada individuo deberá de responder adecuadamente a las experiencias y diferentes adversidades que presenta la misma vida por ser parte de sus propios marcos contextuales donde crecen y se desarrollan.

Cevallos (2014), sostiene en su artículo científico, que en este presente siglo XXI las casas superiores de estudio deben de enfrentar exigencias, retos y desafíos

propios del contexto actual flexible, cambiante y su misión en la sociedad del conocimiento. Entonces no estando ajeno a esta realidad, las universidades tienen que diseñar estrategias efectivas que les generen competitividad, sobre la base de garantizar la calidad educativa, la calidad en los servicios ofrecidos y la calidad en la investigación.

Díaz y Barra (2017) en su artículo científico afirma que debido a factores de índole social, política y cultural los docentes universitarios se encuentran en riesgo de salud mental. Deben enfrentar múltiples desafíos y adaptarse constantemente para desempeñar un papel en un entorno inmerso en las dimensiones clave de una sociedad del conocimiento como el multiculturalismo, la globalización y las nuevas tecnologías. Este perfil de riesgo de los docentes amenaza el proceso educativo, su salud mental, el agotamiento laboral y el estrés muchos estudios llegan a conclusiones que no todos los docentes son afectados a estas situaciones adversas y desarrollan sus actividades en este contexto y algunos salen fortalecidos y muestran conductas y actitudes beneficiosas.

Esta idea de desarrollar competencias incluso en circunstancias adversas es considerada en la nueva psicología positiva como resiliencia, la cual relaciona los aspectos positivos de la existencia de las personas y sirve como una herramienta contra el estrés y momentos malos, ayudando a la vida (Fiorentino, 2008).

Se considera que el concepto de resiliencia es la virtud de los individuos para afrontar y superar infortunios e inconvenientes en la vida, mientras se proyectan y alcanzan metas (Saavedra, 2011).

También en el estudio mencionado sugieren una actitud más dinámica por parte del Estado a fin de asegurar y promocionar la calidad educativa teniendo para ello una visión holística transdisciplinaria en temas como: formación y fortalecimiento académico, fortalecer los postgrados con una lógica permanente de educación, explorar

modalidades educativas alternas ofrecidas por la informática, investigación interdisciplinaria y la diversificación de opciones de cualificación, como políticas de Estado para la educación en las universidades y así asegurar la calidad educativa de nivel superior (Banco Mundial, 2006; p. 28).

Uno de los factores que inciden en la crisis aludida, es la calidad del proceso de enseñanza aprendizaje en la educación superior es el desempeño docente universitario quien está directamente relacionado al rendimiento académico. Por ello, surge la necesidad que el problema de la resiliencia docente debe ser avizorado no solamente como un problema psicológico, sino también en contextos andrológicos lo cual implica acomodarse frente a lo adverso y lograr capacidades sociales, académicos y vocacional.

La resiliencia docente hace referencia a la capacidad que tiene cada persona u organización para sobreponerse de las adversidades internas o externas por las que atraviesa, ayudándose de lo que se dispone en ese momento y enfrentando la realidad de la situación en la que se encuentra para dar un significado a los tiempos difíciles y salir adelante.

En esta realidad, nace la imperiosa obligación de pensar acerca del docente peruano con múltiples capacidades resilientes, puesto que el profesor es el profesional indispensable del proceso enseñanza-aprendizaje. El éxito en el aprendizaje de los estudiantes depende en gran medida de las competencias que tenga el docente y como transmite estas a sus estudiantes a pesar de tener condiciones adecuadas de trabajo.

Aguaded y Almeida (2016) declaran que un profesor mientras más trabaje en sí mismo se conozca lo más seguro es que puede transmitir sus valores, creencias y conocimientos de manera más clara, se sentirá seguro de lo piensa y siente. El docente que invierte en su desarrollo profesional y personal es una persona resiliente.

1.2. Delimitación del problema

Luego de haber explicado la problemática concerniente al tema, a continuación, se detalla las delimitaciones de la investigación:

1.2.1 Delimitación espacial

El presente trabajo de investigación se desarrolló en la Universidad Nacional del Centro del Perú específicamente en la Facultad de Ciencias de la Administración y la Facultad de Contabilidad.

1.2.2 Delimitación temporal

La problemática de estudio se basó en los datos del periodo 2016. La recolección de datos se desarrolló en el periodo 2017.

1.2.3 Delimitación conceptual

La investigación se desarrolló bajo el concepto de resiliencia docente.

1.3. Formulación del problema

1.3.1. Problema General

¿Cómo se viene dando los niveles de resiliencia entre los docentes de la Facultad de Contabilidad y Ciencias de la Administración en la Universidad Nacional del Centro del Perú de la Región Junín en el año 2017?

1.3.2. Problemas Específicos

a) ¿Cuáles son las diferencias de la dimensión enriquecimiento de los vínculos personales entre los docentes de la Facultad de Contabilidad y Ciencias de la

Administración en la Universidad Nacional del Centro del Perú de la Región Junín, en el año 2017?

- b) ¿Cómo se viene dando las diferencias de la dimensión fijación de límites claros y firmes entre los docentes de la Facultad de Contabilidad y Ciencias de la Administración en la Universidad Nacional del Centro del Perú de la Región Junín, en el año 2017?
- c) ¿De qué manera se diferencian el aprendizaje de habilidades para la vida entre los docentes de la Facultad de Contabilidad y Ciencias de la Administración en la Universidad Nacional del Centro del Perú de la Región Junín, en el año 2017?
- d) ¿Cómo se viene dando el afecto y el apoyo entre los docentes de la Facultad de Contabilidad y Ciencias de la Administración en la Universidad Nacional del Centro del Perú de la Región Junín, en el año 2017?
- e) ¿Cuáles son las diferencias existentes de la dimensión establecimiento y trasmisión de expectativas elevadas entre los docentes de la Facultad de Contabilidad y Ciencias de la Administración en la Universidad Nacional del Centro del Perú de la Región Junín, en el año 2017?
- f) ¿De qué manera se diferencian de la dimensión oportunidades de participación significativa entre los docentes de la Facultad de Contabilidad y Ciencias de la Administración en la Universidad Nacional del Centro del Perú de la Región Junín, en el año 2017?

1.4. Justificación

La presente investigación es conveniente, porque permitirá evaluar cómo se da los niveles de resiliencia entre los profesores de la Universidad Nacional del Centro del

Perú, especialmente de las Facultades de Administración y Contabilidad. En otras palabras, la tesis permitirá a la comunidad universitaria trabajar en la resiliencia de los docentes, potenciando las relaciones entre ellos, aprendiendo y garantizar habilidades para enfrentar la vida, fortaleciendo lazos afectivos y de apoyo, estableciendo y transmitiendo altas expectativas y oportunidades de significativa participación.

1.4.1. Social

La justificación social, podemos determinar que la presente investigación sobre la teoría de la resiliencia permitirá aplicar las recomendaciones de la presente tesis en los docentes de la Universidad Nacional del Centro del Perú (Facultades de Ciencias de la Administración y Contabilidad) con la finalidad de mejorar la calidad educativa de los estudiantes.

1.4.2. Teórica

La principal razón, es exponer cual es el impacto de la resiliencia dada por Grotberg (2006). Evidentemente existen muchas teorías sobre la resiliencia, sin embargo, el estudio de los contenidos de dichas teorías, nos permite conocer con cuál de las teorías, los docentes de la Universidad Nacional del Centro del Perú (Facultad de Ciencias de la Administración y Contabilidad) se encuentran identificados. Obviamente el conocimiento de la teoría de la resiliencia, nos permite también conocer y describir a cada uno de los docentes.

Respecto a sus vínculos sociales, límites, aprendizaje, afecto y apoyo, así como sus oportunidades de participación en su respectiva Facultad, para mejorar la calidad educativa de los alumnos de Universidad Nacional del Centro del Perú,

específicamente en las Facultades de Ciencias de la Administración y Contabilidad.

1.4.3. Metodológica

La investigación se justifica metodológicamente ya que contribuirá con un instrumento para medir la resiliencia docente para futuras investigaciones. El cuestionario como herramienta de investigación fue elaborado a partir de sus respectivas dimensiones e indicadores y fueron evaluados por expertos antes de ser aplicados a profesores de la Universidad Nacional del Centro del Perú (Facultad de Ciencias de la Administración y Contabilidad), fue sometido al juicio de expertos con la finalidad de obtener su validez y confiabilidad.

1.4.4. Práctica

El presente estudio permitirá conocer los niveles de resiliencia entre los docentes de la Universidad Nacional del Centro del Perú, (Facultades de Administración y Contabilidad), a fin de sugerir a las Autoridades Universitarias (Decanos, docentes y alumnos) que se formule acciones y estrategias para adquirir la capacidad efectiva de resiliencia en los docentes y lograr mejorar el nivel académico de los discentes y la integración de los catedráticos.

1.5. Objetivos

1.5.1. Objetivo General

Determinar y comparar los niveles de resiliencia entre los docentes de la Facultad de Contabilidad y Ciencias de la Administración en la Universidad Nacional del Centro del Perú de la Región Junín, en el año 2017.

1.5.2. Objetivos Específicos

- a) Establecer las diferencias de la dimensión enriquecimiento de los vínculos personales entre los docentes de la Facultad de Contabilidad y Ciencias de la Administración en la Universidad Nacional del Centro del Perú de la Región Junín, en el año 2017.
- b) Determinar las diferencias de la dimensión fijación de límites claros y firmes entre los docentes de la Facultad de Contabilidad y Ciencias de la Administración en la Universidad Nacional del Centro del Perú de la Región Junín, en el año 2017.
- c) Establecer las diferencias de la dimensión el aprendizaje de habilidades para la vida entre los docentes de la Facultad de Contabilidad y Ciencias de la Administración en la Universidad Nacional del Centro del Perú de la Región Junín, en el año 2017.
- d) Establecer las diferencias de la dimensión afecto y apoyo entre los docentes de la Facultad de Contabilidad y Ciencias de la Administración en la Universidad Nacional del Centro del Perú de la Región Junín, en el año 2017.
- e) Sentar las diferencias de la dimensión establecimiento y trasmisión de expectativas elevadas entre los docentes de la Facultad de Contabilidad y Ciencias de la Administración en la Universidad Nacional del Centro del Perú de la Región Junín, en el año 2017.
- f) Determinar las diferencias de la dimensión oportunidades de participación significativa entre los docentes de la Facultad de Contabilidad y Ciencias de la

Administración en la Universidad Nacional del Centro del Perú de la Región
Junín, en el año 2017.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes

Es conveniente añadir que para elaborar los antecedentes del presente estudio se consultó a la biblioteca central de la Universidad Nacional del Centro del Perú, a la biblioteca especializada de la Facultad de Contabilidad y Administración, también se recurrió a referencias bibliográficas de sitio web, como tesis, artículos científicos, revistas, etc.

2.1.1 Antecedentes Nacionales

Guerra (2010) en su tesis de maestría titulada: “*Niveles de resiliencia en docentes de inicial, primaria y secundaria de la región callao*”. Trabajo con una muestra de 710 profesores de educación pública de la Región Callao.

Conclusiones:

- Los profesores del nivel inicial presentan mejores niveles de resiliencia, a diferencia de los profesores del nivel primaria.
- Los profesores del nivel inicial presentan mejores niveles de resiliencia, a diferencia de sus similares del nivel secundario
- Los docentes del nivel secundario presentan niveles de resiliencia mayores que sus similares del nivel primario, se presentan mayores niveles de resiliencia en las mujeres frente a los varones.

- Para medir la resiliencia en los docentes se utilizó la Escala de Resiliencia Docente (ER-D) la cual tiene soporte teórico y presente niveles altos de confiabilidad y validez.
- La ER-D permite obtener puntajes por factores lo cual permite retroalimentar a los docentes en sus puntos débiles y fuertes.

Cevallos (2014) en su artículo científico titulado “*La calidad en la realidad universitaria peruana frente al contexto latinoamericano*”, publicado en la Revista de la Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo, Chiclayo, Perú.

Conclusiones:

- A diferencia de las prácticas de autoevaluación y evaluación en las casas superiores de estudios de los países desarrollados; en las universidades Latinoamericanas no es una práctica en común, lo que resulta un problema.
- No se tiene experiencia respecto a las prácticas y políticas de evaluación, muy a pesar de que últimamente se están preocupando por los sistemas de acreditación y análisis que han aparecido en una coyuntura de problemas de relaciones entre universidad-estado y entre universidad-sociedad.
- El proceso de acreditación busca el reconocimiento social, por lo que es un requerimiento importante que se viene solicitando con el propósito de garantizar la calidad y credibilidad de los procesos educativos en las universidades exteriorizando estos resultados a niveles internacionales.
- Es el gobierno peruano y su órgano operador el CONEAU, los impulsores que vienen haciendo presión a las organizaciones prestadoras de servicios educativos a nivel nacional para que estas generen cambios a corto y mediano

plazo, presentando medidas coercitivas extremas para apurar el proceso, aunque esto signifique ir en contra de que todo proceso de cambio cultural, como es la acreditación debe de ser participativa y a largo plazo.

2.1.2 Antecedentes Internacionales

Rivas (2012) en su investigación doctoral titulada: “***Fortalezas de carácter y resiliencia en estudiantes de Medicina de la Universidad de los Andes Mérida, Venezuela***”. Llego a las siguientes conclusiones:

- Respecto al carácter y resiliencia de los estudiantes universitarios de la facultad de Medicina, presentaron 5 fortalezas auto percibidas las mismas que presentaron puntuaciones altas siendo estas las siguientes: la gratitud, la equidad, bondad, la esperanza y la honestidad.
- Contrariamente las 5 fortalezas con menor puntuación fueron; la prudencia, humildad, el perdón, la autorregulación, y la apreciación de la belleza.
- Considerando el género de los estudiantes de la facultad de medicina, fue el género femenino que presento puntuación alta respecto a las fortalezas siguientes: el perdón, la humildad y el aspecto espiritual, siendo las diferencias significativas en relación a lo presentado por el género masculino.
- En relación a los años de permanencia y estudios que venían realizando los estudiantes universitarios de la facultad de medicina también se encontró diferencias significativas respecto a las fortalezas siguientes: el amor al conocimiento, la mentalidad abierta, las perspectivas, la valentía, la vitalidad, la perseverancia, la honestidad, el perdonar, humildad, prudencia, autorregulación, la curiosidad, la esperanza y la espiritualidad.

- De los que los estudiantes que cursan el Primer año presentan las más altas puntuaciones en; curiosidad, amor al conocimiento, mentalidad abierta, perspectiva, valentía, perseverancia, honestidad, prudencia y espiritualidad. Y los universitarios del Sexto año presentan altas puntuaciones en los valores de humildad y prudencia y más bajas en esperanza. Respecto a los universitarios con carga familiar presentaron puntajes altos en la dimensión espiritualidad. Los universitarios con hijos en casa tienen valores de tolerantes relativamente más altos en la dimensión “espiritualidad”.

Leroux y Théorêt (2014) en su artículo de investigación: “*Interesantes relaciones empíricas entre la resiliencia de los profesores y la reflexión sobre la práctica*”. Este estudio de doctorado buscó explorar la relación entre la resiliencia de los docentes y la reflexión sobre la práctica. Veintitrés profesores de siete escuelas desfavorecidas participaron en este estudio de método mixto. Fueron invitados a completar un cuestionario de calidad de vida laboral y un diario de estrés diario, y a participar en una entrevista semiestructurada. El análisis ha destacado cuatro perfiles de resiliencia entre estos maestros: 1) muy resiliente, 2) resiliente, 3) algo resiliente y 4) no resiliente. El análisis vertical de cuatro casos representativos según su reflexión ha mostrado que la baja resiliencia parecía estar relacionada con un mayor énfasis en los problemas en lugar de las soluciones, y en los contenidos reflexivos ambientales en lugar de los personales, y viceversa. A pesar de sus límites, este estudio revela evidencia de relaciones empíricas entre la resiliencia y la reflexión de los docentes, y destaca las vías para el desarrollo profesional y las ideas para futuras investigaciones. El análisis vertical de cuatro casos representativos según su reflexión ha mostrado que la baja resiliencia parecía estar relacionada con un

mayor énfasis en los problemas en lugar de las soluciones, y en los contenidos reflexivos ambientales en lugar de los personales, y viceversa. A pesar de sus límites, este estudio revela evidencia de relaciones empíricas entre la resiliencia y la reflexión de los docentes, y destaca las vías para el desarrollo profesional y las ideas para futuras investigaciones. El análisis vertical de cuatro casos representativos según su reflexión ha mostrado que la baja resiliencia parecía estar relacionada con un mayor énfasis en los problemas en lugar de las soluciones, y en los contenidos reflexivos ambientales en lugar de los personales, y viceversa. A pesar de sus límites, este estudio revela evidencia de relaciones empíricas entre la resiliencia y la reflexión de los docentes, y destaca las vías para el desarrollo profesional y las ideas para futuras investigaciones.

Díaz y Barra (2017) en su artículo de investigación: “***Resiliencia y satisfacción laboral en profesores de colegios municipales y particulares subvencionados de la comuna de Machalí***”. Los autores midieron la relación de la resiliencia y satisfacción laboral en una muestra de 119 profesores de colegios públicos y privados de la Comuna de Machalí, VI región, Chile. Los autores encontraron entre otras cosas que existe una relación positiva significativa entre la resiliencia y satisfacción laboral en su muestra de estudio.

Fontaines y Urdaneta (2009) en su artículo científico titulado: ***Aptitud resiliente de los docentes en ambientes universitarios***. Publicado en la Revista Artes y Humanidades de la Universidad Católica Cecilio Acosta, Maracaibo, Venezuela. La metodología aplicada en su investigación fue de tipo descriptivo con una muestra de 97 profesores.

Conclusiones:

- Identificando aquellos factores incidentes en la resiliencia del personal docente en las universidades, se obtuvo que el género (femenino) es la que prevalece. Asimismo, ayudar a estos centros educativos en situaciones difíciles redescubre las conexiones emocionales externas, el apego y la orientación de los padres y, en la mayoría de los casos, promueve la resiliencia. Aunque las habilidades para resolver problemas y las relaciones con los compañeros casi nunca se han mejorado, la alianza de las universidades educativas es necesaria para garantizar la eficiencia y la calidad de la gestión de la enseñanza.
- En la muestra del personal sobre el cual se trabajó la investigación, se obtuvo características resilientes que favorecen a la docencia en las organizaciones educativas siendo estas la independencia, la capacidad de relacionarse y la moralidad.
- Se llegó a comprobar la existencia de debilidades en asumir aptitudes resilientes como: la creatividad, el humor, la introspección, la iniciativa, y la creatividad. Por lo que se hace necesario un equipo de docentes que recuperen su lado y condición humana en los espacios universitarios, llegando a ofrecer oportunidades a los colaboradores que laboran para que se generen respuestas significativas en pro del aprendizaje organizacional.

Rojas (2005) en su artículo científico titulado: ***“Resiliencia como herramienta para la implementación de la carrera docente en la Universidad Tecnológica Nacional”***. Presentada en el V Coloquio Internacional sobre Gestión Universitaria en América del Sur, Universidad Nacional Mar de Plata, Argentina.

Conclusiones:

- Las actitudes constructoras son promovidas por la resiliencia, esto sobre la base de condiciones previas, que permiten investigar situaciones en el que los integrantes de la comunidad universitaria supieron superar, sobrellevar y vencer a las adversidades.
- Que las universidades deben ser polos generadores de nuevos conocimientos a través del buen trabajo investigativo para posteriormente hacer una transferencia responsable hacia la sociedad.
- Los docentes se sienten integrados en aquellos equipos donde se fomenta un clima de seguridad, confianza y trabajo, de tal manera que las evaluaciones de desempeño docente no sean consideradas como una amenaza sino contrariamente consideradas como oportunidades para demostrar las capacidades individuales y colectivas mejorándolas a partir de las críticas constructivas.
- Todas las diferencias serán tomadas en cuenta a fin de realizar las mejoras técnicas y de esta manera sumar al proyecto institucional dándole potencialidad a la institución.

2.2 Bases Teóricas o Científicas

2.2.1 Definición de la variable resiliencia docente

Saavedra (2003), reconoce que un individuo resiliente podrá siempre generar relaciones sociales muy constructivas, por tener este un sentido positivo y esperanzador frente a los problemas y dificultades, logrando fijarse metas posibles y alcanzables. El autor manifiesta que las personas resilientes

son positivas frente a los acontecimientos adversos que puedan ocurrir, enfrenta con sabiduría y se fijan metas posibles y alcanzables.

Grotberg (2006) hace una definición de la resiliencia como aquella capacidad de los humanos útil cuando se trata de afrontar y enfrentar a las adversidades que presenta la vida, a fin de rebasarlas, superar e inclusive transformarlas. Es así que la resiliencia nos ayuda a poder enfrentar los obstáculos que nos pone la vida y se supera para poder darle sentido a lo negativo que se vuelva positivo.

Acevedo y Restrepo (2012) en su investigación cualitativa realizado en el país de Colombia concluyeron que la resiliencia de los alumnos se potencia con la resiliencia de sus profesores y este se constituye una práctica docente muy importante en el proceso formativo. Existe una relación estrecha entre el docente y el estudiante en cuanto a modelo a seguir, los estudiantes ven a sus profesores como modelo a seguir así que mientras más resiliencia esta le demuestre el estudiante será más resiliente.

Saavedra (2004), determina que un individuo con características resilientes es “aquella que es capaz de establecer relaciones sociales constructivas, tiene un sentido de sí mismo positivo, dimensiona los problemas, tiene sentido de esperanza frente a las dificultades, extrae significado de las situaciones de estrés, desarrolla iniciativa y se fija metas posibles de alcanzar” (p. 35).

La resiliencia genera en la persona habilidades sociales como la buena relación que este tenga con los demás afronta la vida de manera positiva y se pone metas que alcanzar ante entornos complejos, es proactivo a las

circunstancias estresantes. Por tanto, la resiliencia ayuda a los seres humano asumir los problemas en momentos desfavorables que seguro se vive más de una vez en su trabajo como docente. Los profesores resilientes son los que tienen la actitud positiva, ante todo.

2.2.2 Modelos de resiliencia

Cuando queremos ubicar en una determinada teoría sobre la resiliencia la cual debe guiar la investigación, se recurrió a muchos estudios realizados a lo largo del tiempo por diferentes generaciones de investigadores los cuales siempre han considerado conexiones con algunas dimensiones psicológicas, estos estudiosos propusieron diversos modelos para poder explicarla.

Becoña (2006) divide la resiliencia en modelos descriptivos y aplicados. Los modelos descriptivos como su mismo nombre lo dicen describen como es que se da el funcionamiento de la resiliencia considerando los aspectos importantes. Los modelos aplicados buscan implementar la resiliencia en diferentes campos.

Modelos descriptivos.

Estos modelos se basan en las definiciones aportadas por cada autor y tratan de ser una extensión de estas. Son patrones que explican como los individuos responden a las dificultades de forma simple.

En la siguiente tabla se muestra los principales investigadores sobre resiliencia enfocados en los modelos descriptivos, mostraremos en cada uno de ellos un resumen de sus respectivas características.

Tabla 1. Modelos descriptivos de resiliencia

Autores	Características del modelo resiliente	Niveles
Bronfenbrenner (1987)	Sistema dinámico entre el ambiente e individuo.	-Individual. -Social. -Familiar.
Richardson (1990)	Reacción del individuo ante momentos de estrés.	-Fisiológico. -Individual. -Social.
Wolin y Wolin (1993)	Conjunto de fortalezas personales.	-Individual.
Grotberg (1995)	Auto verbalizaciones positivas que contienen: -Sociedad -Actitudes. -Fuerza de uno mismo.	-Individual. -Social.
Suárez (1997)	Resiliencia comunitaria que contiene: -Autoestima colectiva. -Identidad cultural. -Humor social. -Honestidad estatal.	-Social.
Vanistendael (2004)	Interacción de elementos para la construcción de la resiliencia: -Necesidades fisiológicas. -Significado de la vida. -Competencias personales y sociales. -Autoestima. -Humor. -Experiencias.	-Individual. -Social. -Fisiológico.

Fuente: Elaboración propia.

Modelo ecológico-transaccional de Bronfenbrenner (1987). El individuo en este modelo de resiliencia está dentro de ecosistemas que van por tamaño desde micro, meso, exo y macrosistema, a este le afecta el entorno donde está inmerso.

Waller (2001) concibe la resiliencia como un proceso cambiante que se ve afectado por el entorno y la interacción continua de las personas, que permite a las personas adaptarse al cambio y la adversidad. De esta manera, una persona puede actuar de manera muy diferente al mismo factor estresante, responder de manera efectiva a eventos desfavorables en su vida y ser vulnerable a sufrir lesiones en el mismo evento, o no poder actuar adecuadamente a otro evento

adverso. Cada persona actúa de manera diferente ante cada estresor que le pone la vida y es afectado por un entorno distinto.

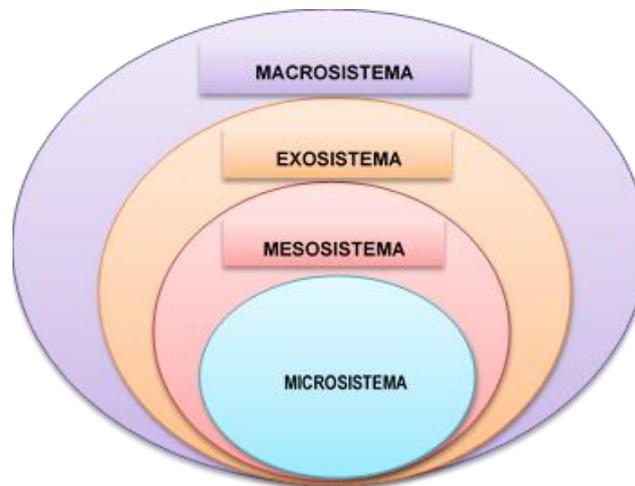


Figura 1. *Modelo ecológico-transaccional de Bronfenbrenner (1987)*

Modelo de Richardson, Neiger, Jensen y Kumpfer (1990). Este modelo se fundamenta en los momentos en que una persona pasa en la adversidad. Se parte de un punto de equilibrio en el que el individuo adapta el cuerpo, la mente y el espíritu al entorno de vida actual. Los factores de protección del medio ambiente y del propio individuo amortiguarán los factores desfavorables. Como bien se sabe los factores estresantes estarán siempre presentes en la vida. Esta capacidad se ve afectada por el éxito y el fracaso de la adaptación (Charney, 2004).

Por lo tanto, la construcción de resiliencia se refiere a la acción de un individuo para ser parte del estrés agudo, la adversidad o el trauma y poder salir triunfante de eso, y para mantener o restaurar rápidamente la salud mental y el equilibrio físico. En este modelo las personas deciden como les afecta los estresores, a pesar que uno puede tocar fondo aun así uno se puede recuperar y eso logra con la resiliencia que cada uno tenga.

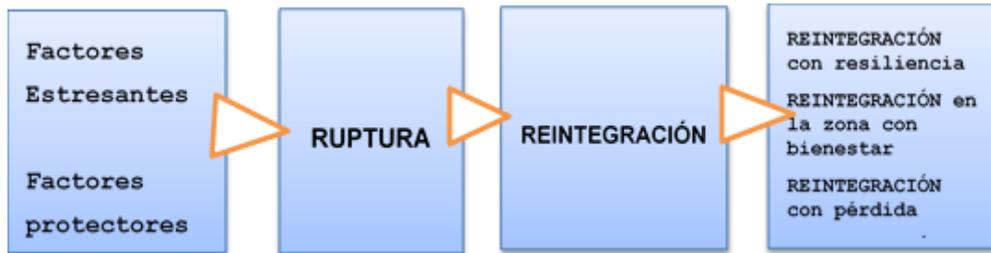


Figura 2. Modelo de resiliencia Richardson et al. (1990).

Modelo de Mandalas de Wolin y Wolin (1993). En 1993, el matrimonio Wolin dio a conocer un concepto donde explicaba los pilares de la resiliencia. Según la RAE un mándala es “un dibujo complejo, generalmente circular, presente en el hinduismo y budismo, que representa las fuerzas que regulan el universo y que sirven de apoyo a las meditaciones”. Dichos pilares son los siguientes:

- Introspección (Insight). Acción de hacerse preguntas difíciles con una respuesta sincera. Por lo que, gracias a esto, existe respuestas realistas de lo que sucede. Es conocerse a sí mismo saber aceptar sus fortalezas y debilidades.
- Independencia: alejamiento emocional y físico de los problemas evitando la soledad. Saber separar los problemas que a uno lo puedan afectar.
- Relaciones: al tener amistades gratas, permitirá establecer lazos íntimos. Es el círculo de personas que uno tiene y que se han formado a lo largo de los años.
- Iniciativa: asumir con responsabilidad los problemas poniéndose metas exigentes y que se logre cumplir. Significa tener proactividad saber que uno puede lograr lo que se propone.
- Creatividad: se usa la imaginación para generar soluciones ante la adversidad y salir victorioso de esto. Crear soluciones creativas para enfrentar los problemas y salir bien de ellos.

- Humor: tomar con calma y ver la parte cómica de las desgracias. Es aceptar con sentido de humor las adversidades a las que uno se enfrenta.
- Moralidad: ser conscientes de los actos que uno hace. Saber aceptar lo que hacemos así sea bueno o malo.



Figura 3. Mándala de la resiliencia de Wolin y Wolin (1993).

Modelo de verbalizaciones de Grotberg (1995). Edith Grotberg (1995) autora de un proyecto internacional de investigación en resiliencia nos presenta como una persona construye la resiliencia:

- Soporte social: el individuo tiene personas en quien confiar, quienes lo quieren y protegen cuando hay peligro. Es el entorno más cercano que le da a la persona el soporte para poder enfrentar la vida.
- Habilidades: Las personas son buenas para hablar sobre lo que les preocupa y, al mismo tiempo, para encontrar formas de solucionar problemas, controlarse cuando quieren hacer algo peligroso o incorrecto o hablar con

alguien. Encuentre a alguien que le ayude cuando lo necesite, encuentre el momento, actúe. Son las habilidades para poder enfrentar las adversidades.

- Fortaleza interna: el individuo se caracteriza por ser una persona que necesita aprecio y cariño. Los factores mencionados más la autoestima interactúan entre sí, dando confianza a uno mismo. En otras palabras, es quererse ósea es la autoestima que cada persona tiene.

Modelo de Resiliencia Comunitaria de Suarez (1997). Es un modelo que busca la creación de la resiliencia comunitaria.

- Autoestima colectiva: se refiere al orgullo por el lugar que se es originario. Es saber apreciar el lugar de donde uno viene.
- Identidad cultural: interrelacionarse teniendo valores, aprendiendo danzas e idiomas. Es identificarse con la cultura de donde uno proviene.
- Humor social: la actitud de tratar de ser cómico en momentos de desgracias.
- Honestidad estatal: conciencia en conjunto, por lo que juzgan a la deshonestidad de lo público.

Modelo de la casita de Vanistendal (2004). Vanistendael (2004) se basa metafóricamente en una casa, ya que esta tiene de pisos, por lo que es importante para la construcción de la residencia. En conclusión, el hogar representa el desarrollo de la vida.

En la primera piedra de la casa están las penurias físicas para un buen comienzo (dormir, comer, etc.)

El subsuelo estaría integrado por la “seguridad de la persona generada en su infancia: familia, educación, sus relaciones con los demás”.

En el primer piso = vida “núcleo central”.

En el segundo piso etapa del desarrollo de las aptitudes ante la sociedad e individuos.

Al último aspecto está el reforzamiento de las relaciones humanas. La última parte de la casa será la cima, el ático, que se refiere a las expectativas de la gente de lo que sucederá, que es la esperanza. Además, hay algunas experiencias que juegan diferentes roles en el proceso de flexibilidad de cada persona.

La comparación de la casa, como proyección de personas resilientes, tiene un gran significado. Admite que algunos pisos se relacionan recíprocamente con otros pisos y así, teniéndose una fuerte relación mutua (Forés & Grané, 2008).



Figura 4. Modelo de la casita de Vanistendal (2004)

La mayoría de estos modelos descriptivos, son interesantes a la interacción con el entorno que rodea a un individuo para el logro del proceso resiliente, con diversas ópticas y medidas.

Para la presente investigación se ha contado con la visión de los modelos siguientes:

- Modelo de Resiliencia Comunitaria de Suárez Ojeda (1997)
- Modelo de Mándalas de Wolin y Wolin (1993)
- Modelo de Richardson (1990)

Modelos aplicados.

Los modelos aplicados son importantes y de gran utilidad, su objetivo es proporcionar una guía para comprender y utilizar la resiliencia en diferentes entornos. Sin embargo, estos modelos son pocos y muchos investigadores se centran en contextos clínicos.

Rueda de la resiliencia de Henderson y Milstein (2003). Henderson y Milstein (2003) creadores de varios modelos de resiliencia aplicados a instituciones educativas. Está diseñado para acelerar el proceso tanto para estudiantes como para profesores. A este modelo lo denominan círculo de resiliencia, en el que se proponen seis pasos. Los primeros tres se crean para mitigar el riesgo, por lo que los últimos tres solo están construyendo resiliencia. Se tiene:

- Enriquecer los vínculos: se refiere a la promoción de vínculos sociales entre estudiantes, instituciones y docentes, fortaleciendo así los vínculos, generando mayor confianza e interdependencia, promoviendo así una mayor seguridad y reduciendo los riesgos conductuales relacionados con malos hábitos o bajo rendimiento académico.
- Fijar límites claros y firmes: se refiere a las metas y expectativas con respecto a los estudiantes, su desempeño, su comportamiento y sus obligaciones. En este caso lo más conveniente es mostrarlo por escrito para que la explicación sea más realista.
- Enseñar habilidades para la vida: esto significa entenderse a sí mismo, comprender sus fortalezas y utilizarlas para enfrentar las dificultades, conflictos y cambios que se han producido en su vida.
- Brindar afecto y apoyo: el afecto no solo proviene de familiares o personas cercanas, sino también de personas importantes que brindan referencias e

incluso modelos a seguir en los estudiantes, quienes necesitan un apoyo sincero e incondicional.

- Establecer y transmitir expectativas elevadas: como afirmaba el escritor británico Rudyard Kipling (1865-1936), “si encomiendas a un hombre más de lo que puede hacer, lo hará. Si solamente le encomiendas lo que puede hacer, no hará nada”. Se debe confiar y esperar siempre obtener lo mejor de todos.
- Brindar oportunidades de participación significativa: hacer posible que los estudiantes participen activa y creativamente en la toma de decisiones, sientan el normal funcionamiento de la comunidad educativa y construyan parte del marco básico de su propia realidad.

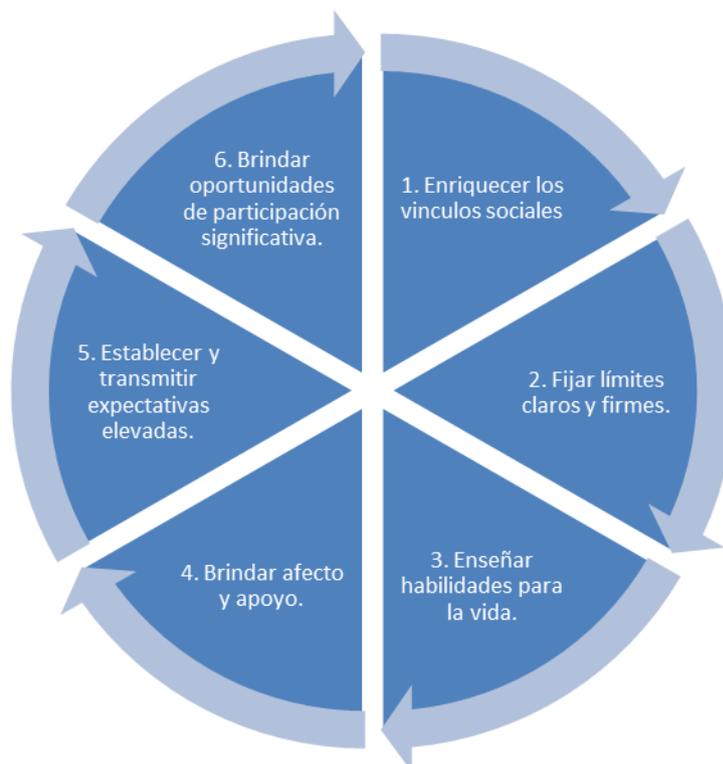


Figura 5. Rueda de la Resiliencia de Henderson y Milstein (2003).

2.2.3 Dimensiones de resiliencia docente

Henderson y Milstein (2003), citan a Rirkin y Hoopman quienes consideran a la resiliencia como la capacidad para recuperarse, adaptarse y

sobreponerse ante las adversidades, pero desarrollando competencias sociales, académicas y vocacionales, muy a pesar de exponerse a tensiones y estados estresante graves.

La resiliencia es útil para fomentar también el éxito social y académico de los docentes, promoviendo capacidades y motivantes que permitirán enfrentar desafíos educativos contemporáneos (Henderson & Milstein, 2003).

Estos mencionados autores indican seis dimensiones de la resiliencia tomado de los pasos del modelo aplicado de Henderson y Milstein los docentes, las cuales se detallan a continuación:

D1 Enriquecimiento de los vínculos prosociales.

La labor docente generalmente permite estar vinculado con sus discentes más que con sus colegas, a esto se incluye las actividades propias de las evaluaciones de desempeño docente en las que únicamente se guarda relación con quienes lo ejecutan dentro de las aulas, dejando de lado el trabajo en equipo evitando así la vinculación con sus similares docentes.

Por lo que prioritariamente debe procurarse la interacción entre similares docentes, promoviendo una relación afectiva y de pertenecía a un equipo docente. Seguidamente se les debe hacer partícipes activamente e involucrarle a fin de que propongan objetivos y actividades educativas haciéndoles partícipes activos en el desarrollo de programas educativos eficaces. Esto permitirá fracturar aquellas barreras que se generan entre profesores y directivos, ya que se generara interconexión de roles en el logro de la excelencia educacional, lo cual es totalmente saludable institucionalmente hablando e individualmente. Como tercer lugar, el garantizar las interacciones entre el componente vivo, así como las tutorías y

los trabajos en pequeños grupos, afianzaran los sentimientos de pertenencia de los maestros y a la vez se maximizará la eficacia en la enseñanza.

D2 Fijación de límites claros y firmes.

Se entiende que los docentes desarrollan sus funciones pedagógicas en un contexto muy complejo de sistemas y reglas como: presentación de informes, horarios de salida, servicios solicitados, expectativas de disciplina de los estudiantes etc., por lo que si se les quiere creativos estos necesitarían poquísimas restricciones o lo que es mejor nada de restricciones. Los profesores se generan seguridad ante la claridad de las limitantes dentro del cual trabajan y se desarrollan. Por lo que la creatividad docente no debería improvisarse por el contrario debería responder a un plan o proyecto articulado de las escuelas.

D3 Aprendizaje de habilidades para la vida.

Los profesores requieren garantizar el desarrollo profesional a fin de dar respuesta efectiva a los retos actuales de la época que tendrán que enfrentar, esto frente al constante cambio que suceden al aparecer nuevas informaciones, el avance de las tecnologías y los rápidos cambios sociales que vienen sucediendo, los cuales hacen de que los mínimos conocimientos y habilidades adquiridas rápidamente resulten obsoletas. Por lo que estos autores consideran que las organizaciones educativas deben de ofrecer a sus docentes oportunidades que permitan crecer y desarrollarse de manera muy significativa, siempre en cuando sean los directivos conjuntamente con sus docentes quienes establezcan las necesidades más obligatorias en materia de “desarrollo profesional” (MINEDU) sean los únicos que establezcan los objetivos y contenidos de las materias. Por otro lado, se recomienda que las

jurisdicciones sean quienes asignen todos los recursos necesarios para cumplir con estos fines. También debe buscarse ampliar el desempeño de la tarea docente, a fin de que se incluya procesos interactivos como: fijar metas, manejo de conflictos, resolución de problemas, vale decir aquellas habilidades contribuyentes para una mayor resiliencia.

D4 Brindar afecto y apoyo.

El solo cumplimiento de la función docente es desde ya una gran satisfacción, sin embargo, es necesario el reconocimiento por parte de quienes supervisan esta importante labor porque de no ser así se tomaría como un indicio de haber fracasado. Por lo que se debe de manejar o implementar políticas adecuadas de estímulo e incentivo a fin de darles el reconocimiento y apoyo merecido. Los sistemas de premios, las gratificaciones a los desempeños excepcionales y la inducción a otros docentes para que tomen la delantera.

D5 Establecimiento y transmisión de expectativas elevadas.

Los docentes esperan que su trabajo tenga expectativas elevadas ellos esperan que su trabajo tenga mucho valor e importancia, esperan que ese mensaje sea claro y solo así se construye la resiliencia. Una de las mejores motivaciones para los profesores es que la única creencia es servir a una causa que va mucho más allá de ellos mismos y de sus propias funciones específicas.

Pero sucederá siempre que se comparta una misión en común, así como el cumplimiento de los objetivos, pero mediante el trabajo valorado en equipo, compartiendo actividades, acciones y tareas mediante la diversificación de roles sobre pasando lo establecido en las funciones específicas.

Si lo que se hace es importante y está relacionado con el rol específico de la persona, entonces protegerlo es obligatorio. Debemos entender que los

docentes están comprometidos con su trabajo para poder realizar actividades relacionadas con el aprendizaje de los alumnos y dedicar el tiempo necesario a ello.

D6 Brindar oportunidades de participación significativa.

Sin duda alguna, los profesores siempre tendrán mucho más que aportar que únicamente lo establecido en sus funciones específicas. La resiliencia se manifiesta siempre que ellos tengan oportunidades para dar sus mejores habilidades en sus puestos laborales. Por lo que los docentes necesitan desarrollar nuevas actitudes y ser partícipes de actividades estimulantes, pero en nuevos contextos, permitiéndose el desarrollo de roles significativos dentro de las instituciones educativas.

Teniendo estas posibilidades se debe de considerar que Henderson y Milstein (2003) indican en primer lugar que el rol de los profesores incluirá ciertas responsabilidades a nivel de toda la organización educativa, por lo que, además de cumplir con sus propias funciones orientadoras, los directores de escuela también pueden participar sólo como facilitadores de todos los procesos institucionales. En segundo lugar se debe de brindar tiempo para la elaboración de los planes y capacitaciones. En tercer lugar, lograr beneficios a largo plazo obteniendo un currículo significativo, políticas disciplinarias claras y efectivas, que estimulen a la participación.

Ospina (2007) entiende claramente que la comprensión de la resiliencia todavía es insuficiente, por lo que es necesario continuar trabajando en busca de su desarrollo o perfeccionamiento encontrando novísimos instrumentos confiables y válidos para medirla, y comprender este fenómeno, pero siempre usando como soporte literatura adecuada. Este autor concluye en que es de

necesidad elaborar instrumentos sensibles a las diferencias de género, edad y aspectos socioculturales, entendiendo que la resiliencia es un complejo proceso que requiere toda una labor interdisciplinaria, por lo que un buen instrumento con capacidad de abordar este fenómeno resiliencia, en sus diferentes dimensiones, construiría sin duda la mejor oportunidad para su desarrollo teórico y tener propuestas que ayuden en la resiliencia.

Entonces frente las adversidades y a una coyuntura nada fácil y flexible que el docente tiene que enfrentar en el ámbito educativo, es de necesidad primordial conocer si estos tienen desarrolladas las capacidades suficientes como para hacerles frente y sobresalir, esto midiendo el cómo los educadores van hilando su resiliencia, partiendo de los diferentes actores del sistema escolar, vale decir los mismos alumnos, los padres de familia, sus colegas docentes, los directivos, el personal administrativo, el personal de servicio, autoridades, entre otros, lo cual no dejara de ser una tarea compleja. Debemos saber que los estudios e investigaciones sobre la resiliencia en el contexto educativo aún todavía escasean, pero se incrementaran cuando se siga descubriendo todo el potencial del concepto que permitirá definir la realidad de los fenómenos de la realidad educativa.

2.2.4 Características del profesor resiliente

Considero y reafirmo sobre la importancia de los modelos de la resiliencia, en este caso muchos estudiosos e investigadores coinciden que el estudio modelo de Mándalas de Woliny Wolin (1993), realizado por la pareja de esposos Wolin y Wolin se seleccionaron las características del profesor con aptitud resiliente y son las siguientes: introspección, independencia, capacidad de relacionarse, iniciativa, humor, creatividad y moralidad.

- Introspección: acción de hacerse preguntas y darse respuestas a sí mismo.
- Independencia: Esta característica de un maestro resiliente incluye saber cómo establecer las barreras de uno mismo y el entorno problemático, y alejarse de la distancia emocional, pero sin caer en soledad. Por otro lado, el factor como riesgo puede no solo dejar de serlo en un momento determinado, sino que también puede convertirse en protector.
- Capacidad de relacionarse: lazos que existen con los demás.
- Iniciativa: Acción de tomar medidas a largo plazo para un futuro incierto de problemas.
- Humor: poder reírse, tomar de manera cómica momentos en desgracia, gozar de emociones positivas.
- Creatividad: crear orden, tener belleza y una finalidad a partir del caos y desastre.
- Moralidad: carencia de valores y creencias; compromiso de ayuda para todos y un alto grado de autoestima.

2.3 Marco Conceptual

- **Enriquecer los vínculos:** se refiere a la promoción de vínculos sociales entre estudiantes, instituciones y docentes, fortaleciendo así los vínculos, generando mayor confianza e interdependencia, promoviendo así una mayor seguridad y reduciendo los riesgos conductuales relacionados con malos hábitos o bajo rendimiento académico.
- **Fijar límites claros y firmes:** se refiere a las metas y expectativas con respecto a los estudiantes, su desempeño, su comportamiento y sus obligaciones. En este caso lo más conveniente es mostrarlo por escrito para que la explicación sea más realista.

- **Enseñar habilidades para la vida:** esto significa entenderse a sí mismo, comprender sus fortalezas y utilizarlas para enfrentar las dificultades, conflictos y cambios que se han producido en su vida.
- **Brindar afecto y apoyo:** el afecto no solo proviene de familiares o personas cercanas, sino también de personas importantes que brindan referencias e incluso modelos a seguir en los estudiantes, quienes necesitan un apoyo sincero e incondicional.
- **Establecer y transmitir expectativas elevadas:** Se debe confiar y esperar siempre obtener lo mejor de todos.
- **Brindar oportunidades de participación significativa:** hacer posible que los estudiantes participen activa y creativamente en la toma de decisiones, sientan el normal funcionamiento de la comunidad educativa y construyan parte del marco básico de su propia realidad.
- **Factores de riesgo:** son todas las características o cualidades de una persona o comunidad, que se sabe que están asociadas con una alta probabilidad de dañar la salud física, psicológica, socioemocional o mental.
- **Factores protectores:** son condiciones o entornos propicios para el desarrollo de individuos o grupos, y en muchos casos pueden reducir el impacto de entornos desfavorables.
- **Factores protectores externos:** se refieren a condiciones ambientales que pueden reducir la probabilidad de daños: familias numerosas, apoyo de adultos importantes o integración laboral y social.
- **Factores protectores internos:** se refieren a atributos humanos: autoconcepto, seguridad y autoconfianza, facilidad de comunicación, empatía.

CAPÍTULO III.

HIPÓTESIS

3.1 Hipótesis general

Existen diferencias significativas en los niveles de resiliencia entre los docentes de la Facultad de Contabilidad y Ciencias de la Administración en la Universidad Nacional del Centro del Perú de la Región Junín, en el año 2017.

3.2 Hipótesis específicas

- Existen diferencias significativas de la dimensión enriquecimiento de los vínculos personales entre los docentes de la Facultad de Contabilidad y Ciencias de la Administración en la Universidad Nacional del Centro del Perú de la Región Junín, en el año 2017.
- Existen diferencias significativas de la dimensión fijación de límites claros y firmes entre los docentes de la Facultad de Contabilidad y Ciencias de la Administración en la Universidad Nacional del Centro del Perú de la Región Junín, en el año 2017.
- Existen diferencias significativas de la dimensión aprendizaje de habilidades para la vida entre los docentes de la Facultad de Contabilidad y Ciencias de la Administración en la Universidad Nacional del Centro del Perú de la Región Junín, en el año 2017.
- Existen diferencias significativas del factor afecto y apoyo entre los docentes de la Facultad de Contabilidad y Ciencias de la Administración en la Universidad Nacional del Centro del Perú de la Región Junín, en el año 2017.
- Existen diferencias significativas de la dimensión establecimiento y transmisión de expectativas elevadas entre los docentes de la Facultad de Contabilidad y

Ciencias de la Administración en la Universidad Nacional del Centro del Perú de la Región Junín, en el año 2017.

- Existen diferencias significativas de la dimensión oportunidades de participación significativa entre los docentes de la Facultad de Contabilidad y Ciencias de la Administración en la Universidad Nacional del Centro del Perú de la Región Junín, en el año 2017.

3.3 Variables

Variable: Niveles resilientes.

Definición conceptual.

Habilidad que poseen los humanos para adaptarse, recuperarse enfrentar y sobreponerse exitosamente ante las situaciones difíciles y adversidades, lo que permitirá desarrollar adecuadas competencias sociales, académicas y vocacionales muy a pesar de exponerse al estrés grave y tensiones del contexto actual (Henderson y Milstein, 2003, p. 26)

Definición operacional.

En el trabajo se validó una Escala de Resiliencia Docente (ER-D) que nos permitió reconocer y establecer adecuadamente los niveles en que esta característica tiene presencia en la docencia universitaria. Este instrumento se elaboró sobre la base de experiencias nacionales e internacionales.

Resultados obtenidos a través de la escala de resiliencia (ER-D), basada en seis dimensiones: “Enriquecimiento de los vínculos pro sociales, Fijación de límites claros y firmes, Aprendizaje de habilidades para la vida, Afecto y apoyo, Establecimiento y transmisión de expectativas elevadas, Oportunidades de participación significativa”.

Operacionalización de variables.

En la tabla 2 se muestra la matriz de operacionalización de variables:

Tabla 2. Matriz de operacionalización de la variable

Variable	Definición conceptual	Dimensiones	Indicadores
RESILIENCIA DOCENTE	“Capacidad para recuperarse, superar y adaptarse y desarrollar con éxito habilidades sociales, académicas y profesionales en la adversidad a pesar de la presión severa o simplemente de las tensiones inherentes en el mundo actual” (Henderson y Milstein, 2005, p. 26).	“Enriquecimiento de los vínculos prosociales”	<ul style="list-style-type: none"> - Genera oportunidades de interacción con otros. - Interactúa fácilmente a pesar de tener diferencias por niveles. - Interviene en actividades de cooperación.
		“Fijación de límites claros y firmes”	<ul style="list-style-type: none"> - Interioriza las políticas y reglas. - Participa en la formulación y actualización de las políticas y reglas.
		“Aprendizaje de habilidades para la vida”	<ul style="list-style-type: none"> - Participa en actividades de desarrollo profesional significativo. - Muestra una elevada autoestima generada por un aprendizaje constante. - Da y recibe ayuda de otros formadores.
		“Brindar afecto y apoyo”	<ul style="list-style-type: none"> - Siente que pertenece al grupo a través de mensaje de reconocimiento y ayuda. - Siente respaldo en sus actividades de educador. - Percibe que los sistemas de recompensas incentivan las iniciativas individuales.
		“Establecimiento y transmisión de expectativas elevadas”	<ul style="list-style-type: none"> - Confía en su propio potencial de excelencia y en el de los demás. - Percibe que es valorado en el desempeño de su rol. - Percibe respaldo por las autoridades en el cumplimiento de sus expectativas laborales.
		“Oportunidades de participación significativa”	<ul style="list-style-type: none"> - Aprecia el incremento de responsabilidad del establecimiento educativo como medio de asegurar la participación del docente en la adopción de decisiones. - Da el tiempo y adquiere las habilidades requeridas para intervenir con eficacia. - Comprende lo que sucede y toma parte en la celebración de los éxitos de la universidad.

Fuente: Elaboración propia.

CAPÍTULO IV. METODOLOGÍA

4.1 Método de Investigación

Carrasco (2005) en sentido general, hace mención que “el método puede definirse como los modos, las formas, las vías o caminos más adecuados para lograr objetivos previamente definidos” (p. 269).

Ñaupas, Valdivia, Palacios y Romero (2018) definen al método científico como un proceso ordenado que puede generar y verificar conocimiento científico de la realidad.

Torres Bardales (citado por Carrasco, 2005) distingue al método científico en: “métodos generales, específicos y particulares”. Siendo esta la que se usó en la investigación:

4.1.1 *Métodos generales*

Según Ñaupas et al. (2018) los métodos generales son aquellos que se pueden utilizar en todas las ciencias entre ellas tenemos el método dialéctico, el comparativo y el histórico. Los métodos generales que fueron utilizados en la investigación son: el método dialéctico y el comparativo.

4.1.2 *Métodos específicos*

Según Ñaupas et al. (2018) los métodos específicos son aquellos que responden a las necesidades especiales de cada ciencia con el fin de establecer leyes o principios que sean efectivos en esa ciencia, tenemos al experimental, analógico, formalización, matematización, modelación e inferencial. Los métodos específicos que se usaron en la investigación son: el método inferencial y la matematización.

4.2 Tipo de Investigación

El tipo de investigación que corresponde la presente tesis es la aplicada. Carrasco (2005), nos dice que: “Esta investigación se distingue por tener propósitos prácticos inmediatos bien definidos, es decir, se investiga para actuar, transformar, modificar o producir cambios en un determinado sector de la realidad” (p. 42).

4.3 Nivel de Investigación

El nivel de investigación que corresponde la presente tesis es el descriptivo, los estudios descriptivos tienen como finalidad “especificar propiedades y características de conceptos, fenómenos, variables o hechos en un contexto determinado” (Hernández y Mendoza, 2018, p. 108).

4.4 Diseño de la Investigación

El diseño de investigación que le corresponde a la presente tesis es el descriptivo comparativo. Ñaupas et al. (2018) menciona que el diseño descriptivo comparativo es “un diseño no experimental, se busca establecer diferencias o semejanzas entre dos situaciones o instituciones” (p. 366). El esquema de investigación es el siguiente:

$$\begin{array}{l}
 \mathbf{M}_1 \qquad \mathbf{O}_1 \\
 \mathbf{M}_2 \qquad \mathbf{O}_2 \qquad \text{donde: } \mathbf{O}_1 \begin{array}{c} \approx \\ = \\ \neq \end{array} \mathbf{O}_2
 \end{array}$$

Donde:

$M_1 =$ Docentes de la carrera profesional de Administración.

$M_2 =$ Docentes de la carrera profesional de Contabilidad.

$O_1 =$ Resiliencia en docentes de Administración.

$O_2 =$ Resiliencia en docentes de Contabilidad.

$O_1 \approx O_2 =$ Simboliza la comparación entre ambas observaciones que pueden ser semejantes \approx , iguales $=$ o diferentes \neq .

4.5 Población y muestra

4.5.1 Población

La unidad de análisis en la investigación son los docentes de la Universidad Nacional del Centro del Perú, en el estudio se delimita a los docentes de la Facultad de Ciencias de la Administración y Contabilidad que son en total 64 docentes (véase la tabla 3). Los criterios son los siguientes:

Criterios de inclusión: Docentes nombrados y contratados.

Criterios de exclusión: No están incluidos, los docentes de otras facultades ni los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional del Centro del Perú.

Tabla 3. Población de estudio

Carreras profesionales	N° docentes nombrados	N° docentes contratados	Total
Administración	26	8	34
Contabilidad	25	5	30
Total	51	13	64

Fuente: Oficina de Personal de la UNCP-2017-II.

4.5.2 Muestra

Por características del estudio y por el acceso a la información se tomó por conveniente realizar un censo para lo cual se escogieron a las poblaciones docentes de la Facultad de Ciencias de la Administración y la Facultad de Contabilidad de la Universidad Nacional del Centro del Perú haciendo total de 64 docentes. Según Vara (2012) el muestreo intencional o por criterio manifiesta que “este es el mejor tipo de muestreo no probabilístico. El muestreo se realiza sobre la base del conocimiento y criterios del investigador. Se basa, primordialmente, en la experiencia con la población” (p. 226). Consecuentemente la muestra de investigación es:

Tabla 4. Muestra de estudio

Carreras profesionales	N° de docentes (N)	%	N° de docentes (n)	%
Administración	34	53,13	34	53,13
Contabilidad	30	46,88	30	46,88
Total	64	100,00	64	100,00

Fuente: Elaboración propia.

4.6 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

4.6.1 Técnicas de recolección de datos

Según Ñaupas et al. (2018) las técnicas de investigación son un conjunto de reglas y procedimientos para regular un proceso y lograr un objetivo determinado. La técnica que se utilizó en la presente investigación fue la encuesta, al respecto Carrasco (2005) la define como una técnica de investigación social que investiga, explora y recopila datos mediante la formulación directa o indirecta de preguntas sobre los temas que constituyen la unidad de análisis de la investigación.

4.6.2 Instrumentos de recolección de datos

El instrumento de recolección de datos que se utilizó fue el cuestionario, al respecto Carrasco (2005) menciona que “es el instrumento de investigación social más usado cuando se estudia un gran número de personas, ya que permite una respuesta directa, mediante la hoja de preguntas que se le entrega a cada una de ellas” (p. 318).

El cuestionario se elaboró tomando como referencia, el cuestionario aplicado por Guerra (2013) pero sin los datos generales y adecuado al sistema universitario que consta de 69 ítems. Teniendo en cuenta sus dimensiones e indicadores respectivos se procedió a la adaptación de los ítems tal cual se puede observar en Anexo N°3.

En la tabla 5 se presentan el número de ítems que corresponden a cada dimensión.

Tabla 5. Número de ítems por cada dimensión

Dimensiones	Ítems	Total
Enriquecimiento de los vínculos pro sociales.	1,19,26, 31,43, 7,25,37,40,45,49,55, 61,64	14
Fijación de límites claros y firmes.	2, 20, 8, 32,38	5
Aprendizaje de habilidades para la vida.	54, 68, 21,23,67, 22,47,51,57	9
Brindar afecto y apoyo.	4,14,24,60,63,10,16,46, 34	9
Establecimiento y transmisión de expectativas elevadas.	5,17,50,65,28,29,33,35,39,11,41,53, 58,59	14
Oportunidades de participación significativa.	6,12,18,52, 3,9,15,27,30,36,42,44, 48,56,13,62,66,69	18
Total		69

Fuente: Elaboración propia.

4.6.3 Validez y confiabilidad de los instrumentos

Validez de los instrumentos.

Según Hernández y Mendoza (2018) la validez es el “grado en que un instrumento en verdad mide la variable que se busca medir”(p. 329). Se tienen tres tipos de validez: validez de contenido, validez de constructo y validez de criterio.

El instrumento fue validado a través del juicio de expertos (validez de contenido) para lo cual se sometió a tres expertos, los jueces expertos fueron 3 doctores entre Licenciados en Educación y Licenciados en Administración, a los cuales se les solicitó su participación a través de una carta. Para este trabajo se les consultó sobre el nivel de adecuación de los ítems en relación a las dimensiones y a la variable, procediendo a eliminarse aquellos ítems en el que los tres hagan observación o reparo alguno los resultados de la validez se pueden observar en la tabla 6.

Tabla 6. Juicio de expertos

Apellidos y nombres del juez experto	Opinión de aplicabilidad	Promedio de valoración (%)
Dra. Héliida Aliaga Balbín	Es aplicable	85.0
Dr. Teodorico Pablo Escobar Vicuña	Es aplicable	81.8
Dr. Alberto Bueno Ramón Osorio	Es aplicable	80.8

Fuente: Datos obtenidos de la ficha de validación.

Confiabilidad de los instrumentos.

Según Hernández y Mendoza (2018) la confiabilidad de un instrumento es el “grado en que un instrumento produce resultados consistentes y coherentes en la muestra o casos” (p. 229). La confiabilidad del cuestionario de resiliencia docente se ha determinado con el coeficiente Alfa de Cronbach y haciendo uso del software SPSS V.24. En la tabla 7 y 8 se muestran los resultados aplicados a una muestra piloto de 10 docentes:

Tabla 7. Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	10	100,0
	Excluido ^a	0	0,0
	Total	10	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Fuente: Elaboración propia.

Tabla 8. Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,998	69

Fuente: Elaboración propia.

En la tabla 8 se observa que la prueba de fiabilidad o confiabilidad Alfa de Cronbach es igual a 0,998, lo cual indica según la tabla de valoración de confiabilidad de Córdova (2013), hay una confiabilidad muy alta, ya que este resultado se encuentra entre el intervalo 0,90 a 0,99; por lo tanto queda demostrado que el instrumento para medir la variable Resiliencia Docente y sus dimensiones es excelentemente confiable. En el anexo 8 se presenta la tabla de valoración de confiabilidad.

4.7 Técnicas de procesamiento y análisis de datos

4.7.1 Técnicas de procesamiento de datos.

El procesamiento de datos según Ñaupas et al. (2018) “comprende un conjunto de operaciones estadísticas como: la revisión crítica, depuración, ordenación, clasificación, tabulación y graficación de datos” (p. 255).

Para el procesamiento de los datos se ha utilizado el software SPSS V.24 donde se elaboró la matriz tripartita de datos como se puede observar en el Anexo 7.

4.7.2 Técnicas de análisis de datos.

Las técnicas de análisis de datos según Córdova (2013) se da en dos nivel a nivel descriptivo y a nivel inferencial. En la investigación se utilizaron las siguientes técnicas de análisis de datos:

A nivel descriptivo:

- Organización de datos: Se utilizaron tablas de frecuencia.
- Representación de datos: Se utilizaron gráficos de barras y tortas.
- Medidas de resumen: Se utilizaron la media aritmética, mediana, la moda, la desviación estándar y el coeficiente de variación.

A nivel inferencial

- Para contrastar las hipótesis se utilizó la prueba no paramétrica U de Mann-Whitney para comparar grupos.

$$z = \frac{U - \frac{n_1 n_2}{2}}{\sqrt{\frac{n_1 n_2 (n_1 + n_2 + 1)}{12}}}$$

$$U = n_1 n_2 + \frac{n_1 (n_1 + 1)}{2} - R$$

Donde:

U :	U de Mann- Whitney
R :	Suma de rangos para la muestra 1
n_1 :	Tamaño de la muestra 1
n_2 :	Tamaño de la muestra 2

Se utiliza este estadístico de prueba debido a que la variable es cualitativas-ordinal (medida a través de una escala de Likert), no tiene distribución normal y tiene como objetivo buscar la comparación entre dos grupos (Triola, 2018).

4.8 Aspectos éticos

La investigación se desarrolló bajo los aspectos éticos estipulados de la Universidad Peruana Los Andes respetando la autoría de las citas, así como los criterios que estipula la comunidad científica.

CAPÍTULO V.

RESULTADOS

5.1 Descripción de resultados

5.1.1 Descripción de resultados de la variable resiliencia docente en la muestra total

Descripción de resultados por ítems.

Dimensión 1: Enriquecimiento de los vínculos pro sociales.

Respecto al ítem 1 “Acepto sugerencias de otros docentes universitarios”. La media de ($\bar{x}=2,69$) indica que los docentes no están de acuerdo con la afirmación de acepto sugerencias de otros docentes universitarios, la mediana ($Me=3$) indica que el 50% de docentes está por encima de 3 y la restante mitad se ubica por debajo de este valor. La moda ($Mo=3$) indica que la mayor concentración de frecuencias, se observa en la categoría a veces.

El 28,1% de los docentes mencionan que a veces aceptan sugerencias de otros docentes universitarios, el 25% menciona casi siempre, el 23,4% menciona que nunca y solo el 4,7% menciona que siempre.

Tabla 9. Estadísticos del Ítem 1

N	64
\bar{x}	2,69
Me	3,00
Mo	3
s	1,220

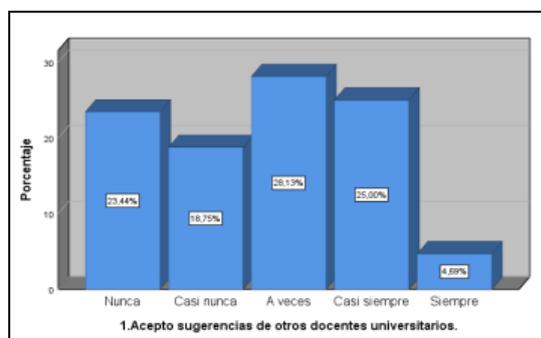


Figura 6. Frecuencias del Ítem 1

Tabla 10. Frecuencias del Ítem 1

	fi	%	Fi
Nunca	15	23,4	23,4
Casi nunca	12	18,8	42,2
A veces	18	28,1	70,3
Casi siempre	16	25,0	95,3
Siempre	3	4,7	100,0
Total	64	100,0	

Fuente: Matriz de datos –SPSS v24.

Respecto al ítem 19 “Casi no participo en reuniones sociales, de camaraderías, paseos u otros con los demás docentes de mi Facultad”. La media de ($\bar{x}=3,17$) indica que los docentes están indecisos con la afirmación de casi no participar en reuniones sociales de camaraderías, paseos u otros con los demás docentes de su Facultad, la mediana ($Me=3$) indica que el 50% de docentes está por encima de 3 y la restante mitad se ubica por debajo de este valor. La moda ($Mo=3$) indica que la mayor concentración de frecuencias, se observa en la categoría a veces y casi siempre.

El 32,8% de los docentes mencionan que a veces casi no participan en reuniones sociales de camaraderías, paseos u otros con los demás docentes de su Facultad, el 32,8% menciona casi siempre, el 15,6% menciona que casi nunca, el 9,4% menciona que nunca y solo el 9,4% menciona que siempre.

Tabla 11. Estadísticos del Ítem 19

N	64
\bar{x}	3,17
Me	3,00
Mo	3 ^a
s	1,106

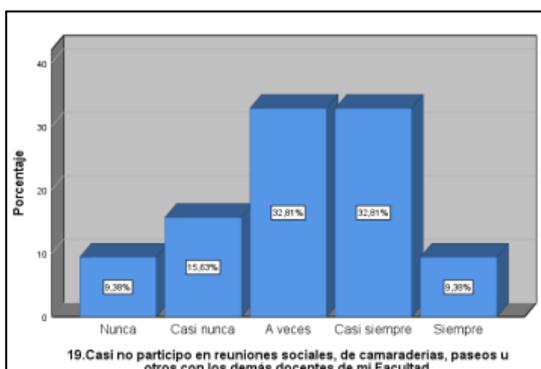
**Figura 7. Frecuencias del Ítem 19**

Tabla 12. Frecuencias del Ítem 19

	f _i	%	Fi
Nunca	6	9,4	9,4
Casi nunca	10	15,6	25,0
A veces	21	32,8	57,8
Casi siempre	21	32,8	90,6
Siempre	6	9,4	100,0
Total	64	100,0	

Fuente: Matriz de datos –SPSS v24.

Respecto al ítem 26 “Casi no participo en la elaboración del reglamento interno de mi Facultad”. La media de ($\bar{x}=3,25$) indica que los docentes están indecisos con la afirmación de casi no participar en la elaboración del reglamento interno de su Facultad, la mediana ($Me=3$) indica que el 50% de docentes está por encima de 3 y la restante mitad se ubica por debajo de este valor. La moda ($Mo=3$) indica que la mayor concentración de frecuencias, se observa en la categoría a veces.

El 39,1% de los docentes mencionan que a veces casi no participan en la elaboración del reglamento interno de su Facultad, el 31,3% menciona casi siempre, el 15,6% menciona que casi nunca, el 9,4% menciona que siempre y solo el 4,7% menciona que nunca.

Tabla 13. Estadísticos del Ítem 26

N	64
\bar{x}	3,25
Me	3,00
Mo	3
s	0,992

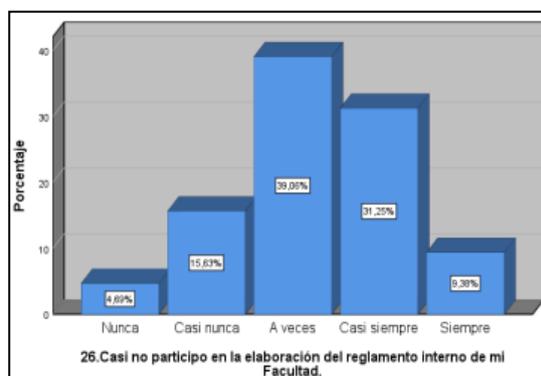
**Figura 8. Frecuencias del Ítem 26**

Tabla 14. Frecuencias del Ítem 26

	fi	%	Fi
Nunca	3	4,7	4,7
Casi nunca	10	15,6	20,3
A veces	25	39,1	59,4
Casi siempre	20	31,3	90,6
Siempre	6	9,4	100,0
Total	64	100,0	

Fuente: Matriz de datos –SPSS v24.

Respecto al ítem 31 “Me resulta difícil dialogar y/o trabajar con las personas que ocupan cargos superiores en la Facultad”. La media de ($\bar{x}=3,30$) indica que los docentes están indecisos con la afirmación de que les resulta difícil dialogar y/o trabajar con las personas que ocupan cargos superiores en la Facultad, la mediana ($Me=3$) indica que el 50% de docentes está por encima de 3 y la restante mitad se ubica por debajo de este valor. La moda ($Mo=4$) indica que la mayor concentración de frecuencias, se observa en la categoría casi siempre.

El 35,9% de los docentes mencionan que casi siempre les resulta difícil dialogar y/o trabajar con las personas que ocupan cargos superiores en la Facultad, el 34,4% menciona a veces, el 15,6% menciona que casi nunca, el 9,4% menciona que siempre y solo el 4,7% menciona que nunca.

Tabla 15. Estadísticos del Ítem 31

N	64
\bar{x}	3,30
Me	3,00
Mo	4
s	1,003

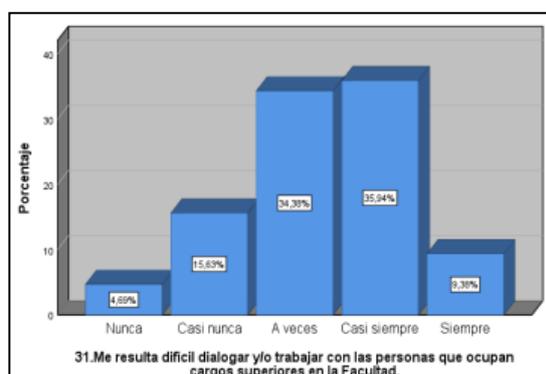
**Figura 9. Frecuencias del Ítem 31**

Tabla 16. Frecuencias del Ítem 31

	fi	%	Fi
Nunca	3	4,7	4,7
Casi nunca	10	15,6	20,3
A veces	22	34,4	54,7
Casi siempre	23	35,9	90,6
Siempre	6	9,4	100,0
Total	64	100,0	

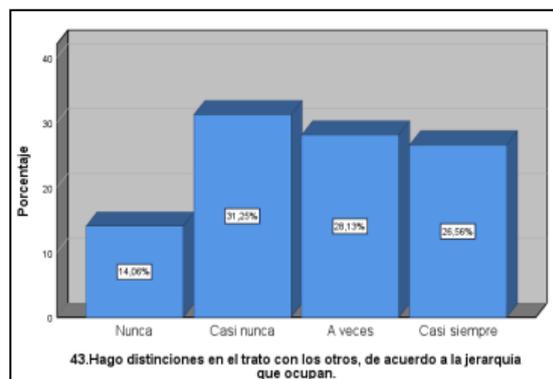
Fuente: Matriz de datos –SPSS v24.

Respecto al ítem 43 “Hago distinciones en el trato con los otros, de acuerdo a la jerarquía que ocupan”. La media de ($\bar{x}=2,67$) indica que los docentes no están de acuerdo con la afirmación de hacer distinciones en el trato con los otros, de acuerdo a la jerarquía que ocupan; la mediana ($Me=3$) indica que el 50% de docentes está por encima de 3 y la restante mitad se ubica por debajo de este valor. La moda ($Mo=2$) indica que la mayor concentración de frecuencias, se observa en la categoría casi nunca.

El 31,3% de los docentes mencionan que casi nunca hacen distinciones en el trato con los otros, de acuerdo a la jerarquía que ocupan; el 28,1% menciona a veces, el 26,6% menciona que casi siempre, y solo el 14,1% menciona que nunca.

Tabla 17. Estadísticos del Ítem 43

N	64
\bar{x}	2,67
Me	3,00
Mo	2
s	1,024

**Figura 10. Frecuencias del Ítem 43****Tabla 18. Frecuencias del Ítem 43**

	fi	%	Fi
Nunca	9	14,1	14,1
Casi nunca	20	31,3	45,3
A veces	18	28,1	73,4
Casi siempre	17	26,6	100,0
Total	64	100,0	

Fuente: Matriz de datos –SPSS v24.

Respecto al ítem 7 “Estoy dispuesto a interactuar con todos los docentes de mi Facultad a pesar de los problemas que puedan surgir”. La media de ($\bar{x}=2,67$) indica que los docentes no están de acuerdo con la afirmación de estar dispuestos a interactuar con todos los docentes de su Facultad a pesar de los problemas que puedan surgir, la mediana ($Me=3$) indica que el 50% de docentes está por encima de 3 y la restante mitad se ubica por debajo de este valor. La moda ($Mo=3$) indica que la mayor concentración de frecuencias, se observa en la categoría a veces.

El 29,7% de los docentes mencionan que a veces están dispuestos a interactuar con todos los docentes de su Facultad a pesar de los problemas que puedan surgir, el 23,4% menciona casi siempre, el 23,4% menciona que nunca, el 18,8% menciona que casi nunca y solo el 4,7% menciona que siempre.

Tabla 19. Estadísticos del Ítem 7

N	64
\bar{x}	2,67
Me	3,00
Mo	3
s	1,209

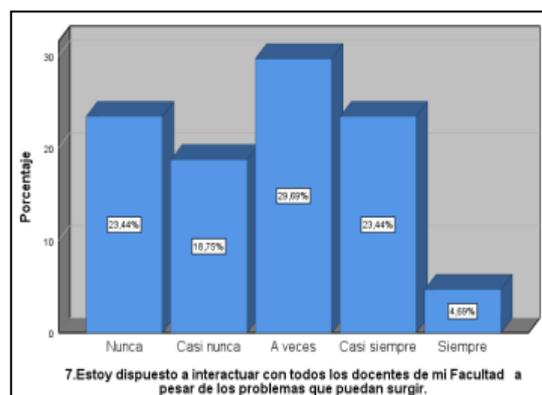


Figura 11. Frecuencias del Ítem 7

Tabla 20. Frecuencias del Ítem 7

	fi	%	Fi
Nunca	15	23,4	23,4
Casi nunca	12	18,8	42,2
A veces	19	29,7	71,9
Casi siempre	15	23,4	95,3
Siempre	3	4,7	100,0
Total	64	100,0	

Fuente: Matriz de datos –SPSS v24.

Respecto al ítem 25 “Interactuó fácilmente con todos los miembros de la Facultad”. La media de ($\bar{x}=3,30$) indica que los docentes están indecisos con la

afirmación de interactuar fácilmente con todos los miembros de la Facultad, la mediana ($Me=3$) indica que el 50% de docentes está por encima de 3 y la restante mitad se ubica por debajo de este valor. La moda ($Mo=4$) indica que la mayor concentración de frecuencias, se observa en la categoría casi siempre.

El 35,9% de los docentes mencionan que casi siempre interactúan fácilmente con todos los miembros de la Facultad, el 34,4% menciona a veces, el 15,6% menciona que casi nunca, el 9,4% menciona que siempre y solo el 4,7% menciona que nunca.

Tabla 21. Estadísticos del Ítem 25

N	64
\bar{x}	3,30
Me	3,00
Mo	4
s	1,003

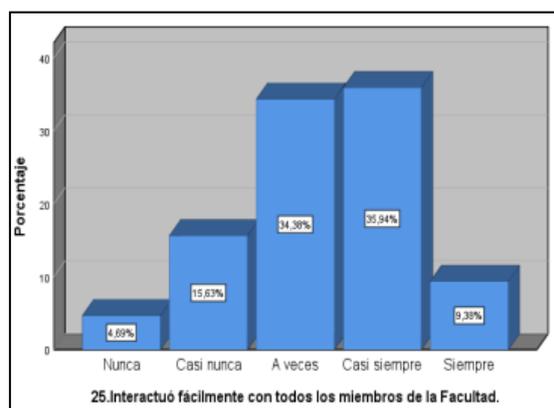


Figura 12. Frecuencias del Ítem 25

Tabla 22. Frecuencias del Ítem 25

	fi	%	Fi
Nunca	3	4,7	4,7
Casi nunca	10	15,6	20,3
A veces	22	34,4	54,7
Casi siempre	23	35,9	90,6
Siempre	6	9,4	100,0
Total	64	100,0	

Fuente: Matriz de datos –SPSS v24.

Respecto al ítem 37 “Me resulta fácil dialogar y/o trabajar con las personas que ocupan cargos de menor jerarquía en la Facultad”. La media de ($\bar{x}=2,75$) indica que los docentes no están de acuerdo de que resulte fácil dialogar y/o trabajar con las personas que ocupan cargos de menor jerarquía en la Facultad, la mediana ($Me=3$) indica que el 50% de docentes está por encima de 3 y la restante mitad se ubica por

debajo de este valor. La moda ($Mo=3$) indica que la mayor concentración de frecuencias, se observa en la categoría a veces.

El 37,5% de los docentes mencionan que a veces resulta fácil dialogar y/o trabajar con las personas que ocupan cargo de menor jerarquía en la Facultad, el 26,6% menciona casi nunca, el 14,1% menciona que nunca, el 14,1% menciona que casi siempre y solo el 7,8% menciona que siempre.

Tabla 23. Estadísticos del Ítem 37

N	64
\bar{x}	2,75
Me	3,00
Mo	3
s	1,113

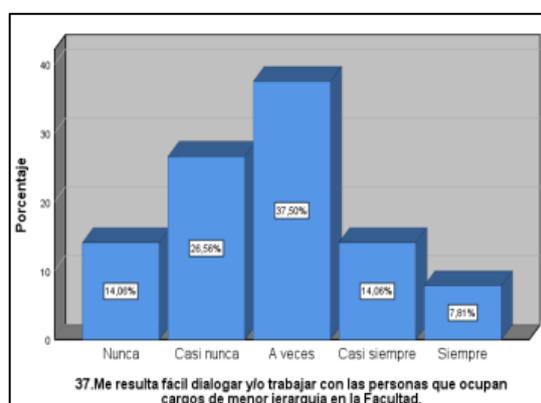


Figura 13. Frecuencias del Ítem 37

Tabla 24. Frecuencias del Ítem 37

	f_i	%	F_i
Nunca	9	14,1	14,1
Casi nunca	17	26,6	40,6
A veces	24	37,5	78,1
Casi siempre	9	14,1	92,2
Siempre	5	7,8	100,0
Total	64	100,0	

Fuente: Matriz de datos –SPSS v24.

Respecto al ítem 40 “Animo o ayuda a mis colegas a tomar iniciativas para bien de ellos o de la Facultad”. La media de ($\bar{x}=2,70$) indica que los docentes no están de acuerdo de animar o ayudar a sus colegas a tomar iniciativas para bien de ellos o de la Facultad, la mediana ($Me=3$) indica que el 50% de docentes está por encima de 3 y la restante mitad se ubica por debajo de este valor. La moda ($Mo=3$) indica que la mayor concentración de frecuencias, se observa en la categoría a veces.

El 32,8% de los docentes mencionan que a veces animan o ayudan a sus colegas o tomar iniciativas para bien de ellos o de la Facultad, el 31,3% menciona casi nunca, el 14,1% menciona que nunca, el 14,1% menciona que casi siempre y solo el 7,8% menciona que siempre.

Tabla 25. Estadísticos del Ítem 40

N	64
\bar{x}	2,70
Me	3,00
Mo	3
s	1,122

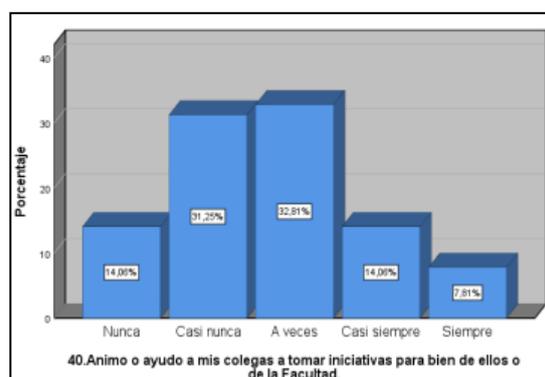


Figura 14. Frecuencias del Ítem 40

Tabla 26. Frecuencias del Ítem 40

	fi	%	Fi
Nunca	9	14,1	14,1
Casi nunca	20	31,3	45,3
A veces	21	32,8	78,1
Casi siempre	9	14,1	92,2
Siempre	5	7,8	100,0
Total	64	100,0	

Fuente: Matriz de datos –SPSS v24.

Respecto al ítem 45 “Ayudo a mis compañeros docentes universitarios que pudieran presentar algunas dificultades en su vida personal y profesional”. La media de ($\bar{x}=2,67$) indica que los docentes no están de acuerdo con la afirmación de ayudar a sus compañeros docentes universitarios que pudieran presentar algunas dificultades en su vida personal y profesional, la mediana ($Me=3$) indica que el 50% de docentes está por encima de 3 y la restante mitad se ubica por debajo de este valor. La moda ($Mo=2$) indica que la mayor concentración de frecuencias, se observa en la categoría casi nunca.

El 32,8% de los docentes mencionan que casi nunca ayudan a sus compañeros docentes universitarios que pudieran presentar algunas dificultades en su vida personal y profesional, el 28,1% menciona casi siempre, el 25% menciona que a veces y solo el 14,1% menciona que nunca.

Tabla 27. Estadísticos del Ítem 45

N	64
\bar{x}	2,67
Me	3,00
Mo	2
s	1,040

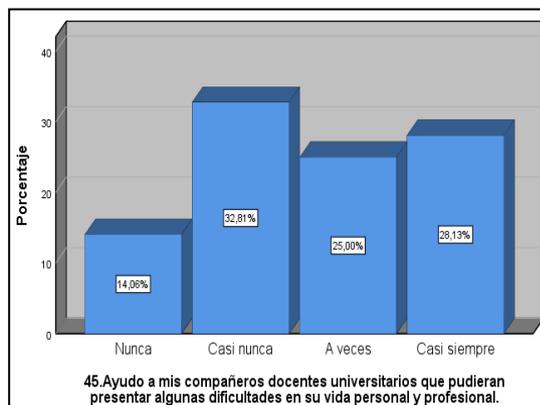


Figura 15. Frecuencias del Ítem 45

Tabla 28. Frecuencias del Ítem 45

	f _i	%	F _i
Nunca	9	14,1	14,1
Casi nunca	21	32,8	46,9
A veces	16	25,0	71,9
Casi siempre	18	28,1	100,0
Total	64	100,0	

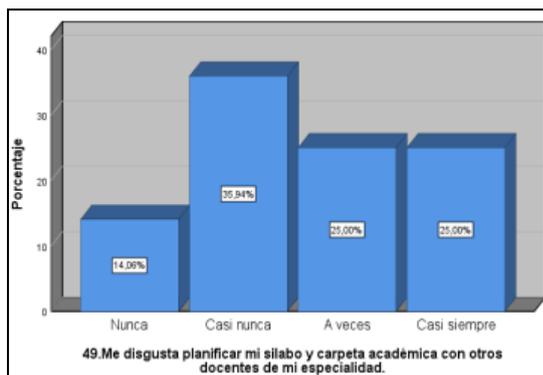
Fuente: Matriz de datos –SPSS v24.

Respecto al ítem 49 “Me disgusta planificar mi sílabo y carpeta académica con otros docentes de mi especialidad”. La media de ($\bar{x}=2,61$) indica que los docentes no están de acuerdo con la afirmación de que les disgusta planificar su sílabo y carpeta académica con otros docentes de su especialidad, la mediana ($Me=2,50$) indica que el 50% de docentes está por debajo de 2 y la restante mitad se ubica por encima de este valor. La moda ($Mo=2$) indica que la mayor concentración de frecuencias, se observa en la categoría casi nunca.

El 35,9% de los docentes mencionan que casi nunca les disgusta planificar su sílabo y carpeta académica con otros docentes de su especialidad, el 25% menciona a veces, el 25% menciona que casi siempre, y solo el 14,1% menciona que nunca.

Tabla 29. Estadísticos del Ítem 49

N	64
\bar{x}	2,61
Me	2,50
Mo	2
s	1,018

**Figura 16. Frecuencias del Ítem 49****Tabla 30. Frecuencias del Ítem 49**

	fi	%	Fi
Nunca	9	14,1	14,1
Casi nunca	23	35,9	50,0
A veces	16	25,0	75,0
Casi siempre	16	25,0	100,0
Total	64	100,0	

Fuente: Matriz de datos –SPSS v24.

Respecto al ítem “Puedo trabajar en equipo con todos los miembros de mi Facultad”. La media de ($\bar{x}=2,64$) indica que los docentes no están de acuerdo con la afirmación de poder trabajar en equipo con todos los miembros de la Facultad, la mediana ($Me=2,50$) indica que el 50% de docentes está por debajo de 2 y la restante mitad se ubica por encima de este valor. La moda ($Mo=2$) indica que la mayor concentración de frecuencias, se observa en la categoría casi nunca.

El 32,8% de los docentes mencionan que casi nunca pueden trabajar en equipo con todos los miembros de la Facultad, el 28,1% menciona a veces, el 25% menciona que casi siempre, y solo el 14,1% menciona que nunca.

Tabla 31. Estadísticos del Ítem 55

N	64
\bar{x}	2,61
Me	2,50
Mo	2
s	1,018

**Figura 17. Frecuencias del Ítem 55**

Tabla 32. Frecuencias del Ítem 55

	fi	%	Fi
Nunca	9	14,1	14,1
Casi nunca	21	32,8	46,9
A veces	18	28,1	75,0
Casi siempre	16	25,0	100,0
Total	64	100,0	

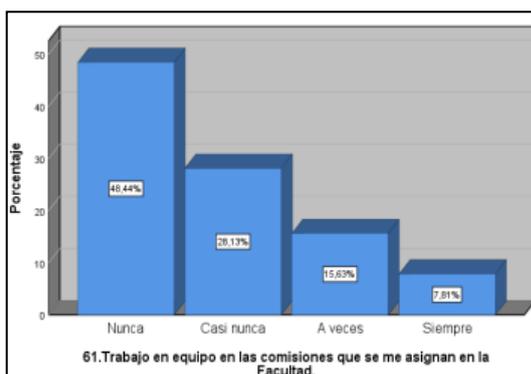
Fuente: Matriz de datos –SPSS v24.

Respecto al ítem 61 “Trabajo en equipo en las comisiones que se me asignan en la Facultad”. La media de ($\bar{x}=1,91$) indica que los docentes están totalmente en desacuerdo con la afirmación de trabajar en equipo en las comisiones que le asignan en la Facultad, la mediana ($Me=2,00$) indica que el 50% de docentes está por encima de 2 y la restante mitad se ubica por debajo de este valor. La moda ($Mo=1$) indica que la mayor concentración de frecuencias, se observa en la categoría nunca.

El 48,4% de los docentes mencionan que nunca trabajan en equipo en las comisiones que le asignan en la Facultad, el 28,1% menciona casi nunca, el 15,6% menciona que a veces, y solo el 7,8% menciona que siempre.

Tabla 33. Estadísticos del Ítem 61

N	64
\bar{x}	1,91
Me	2,00
Mo	1
s	1,165

**Figura 18. Frecuencias del Ítem 61****Tabla 34. Frecuencias del Ítem 61**

	fi	%	Fi
Nunca	31	48,4	48,4
Casi nunca	18	28,1	76,6
A veces	10	15,6	92,2
Siempre	5	7,8	100,0
Total	64	100,0	

Fuente: Matriz de datos –SPSS v24.

Respecto al ítem 64 “Fomento la formación de círculos de estudio para el mejoramiento del desempeño profesional de los docentes Facultad (seminarios, talleres, capacitaciones)”. La media de ($\bar{x}=1,89$) indica que los docentes están totalmente en desacuerdo con la afirmación de fomentar la formación de círculos de estudio para el mejoramiento del desempeño profesional de los docentes de la Facultad (seminarios, talleres, capacitaciones), la mediana ($Me=1,50$) indica que el 50% de docentes esta en este valor 1 y la restante mitad se ubica por encima de este valor. La moda ($Mo=1$) indica que la mayor concentración de frecuencias, se observa en la categoría nunca.

El 50% de los docentes mencionan que nunca fomentan la formación de círculos de estudio para el mejoramiento del desempeño profesional de los docentes de la Facultad (seminarios, talleres, capacitaciones), el 26,6% menciona casi nunca, el 15,6% menciona que a veces, y solo el 7,8% menciona que siempre.

Tabla 35. Estadísticos del Ítem 64

N	64
\bar{x}	1,89
Me	1,50
Mo	1
s	1,170

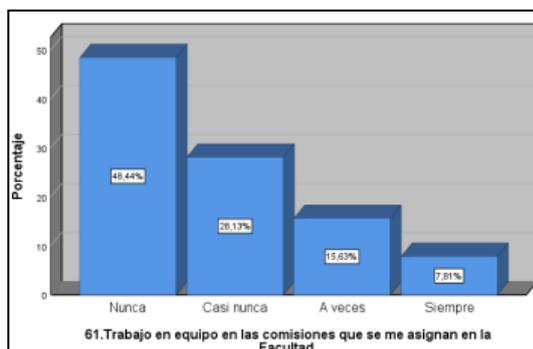


Figura 19. Frecuencias del Ítem 64

Tabla 36. Frecuencias del Ítem 64

	f _i	%	F _i
Nunca	32	50,0	50,0
Casi nunca	17	26,6	76,6
A veces	10	15,6	92,2
Siempre	5	7,8	100,0
Total	64	100,0	

Fuente: Matriz de datos –SPSS v24.

Dimensión 2: Fijación de límites claros y firmes.

Respecto al ítem 2 “Conozco cuales son mis deberes en la Facultad”. La media de ($\bar{x}=2,72$) indica que los docentes no están de acuerdo con la afirmación de conocer sus deberes en la Facultad, la mediana ($Me=3$) indica que el 50% de docentes está por encima de 3 y la restante mitad se ubica por debajo de este valor. La moda ($Mo=4$) indica que la mayor concentración de frecuencias, se observa en la categoría casi siempre.

El 28,1% de los docentes mencionan que casi siempre conocen sus deberes en la Facultad, el 25% menciona a veces, el 23,4% menciona que nunca, el 18,8% menciona que casi nunca y solo el 4,7% menciona que siempre.

Tabla 37. Estadísticos del Ítem 2

N	64
\bar{x}	2,72
Me	3,00
Mo	4
s	1,240

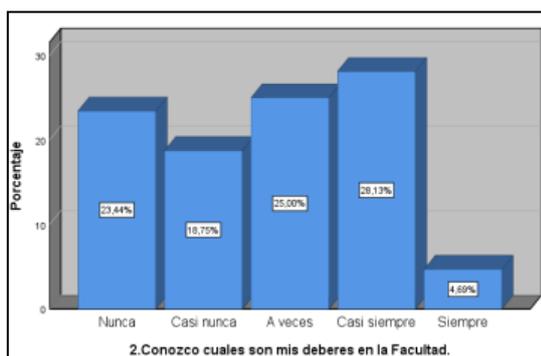


Figura 20. Frecuencias del Ítem 2

Tabla 38. Frecuencias del Ítem 2

	fi	%	Fi
Nunca	15	23,4	23,4
Casi nunca	12	18,8	42,2
A veces	16	25,0	67,2
Casi siempre	18	28,1	95,3
Siempre	3	4,7	100,0
Total	64	100,0	

Fuente: Matriz de datos –SPSS v24.

Respecto al ítem 20 “Acepto de buen grado los procedimientos administrativos que se solicitan en mi Facultad. (justificaciones, uso de equipos, solicitudes)”. La media de ($\bar{x}=3,16$) indica que los docentes están indecisos con la afirmación de aceptar de buen grado los procedimientos administrativos que se solicitan en su Facultad

(justificaciones, uso de equipos, solicitudes), la mediana ($Me=3$) indica que el 50% de docentes está por encima de 3 y la restante mitad se ubica por debajo de este valor. La moda ($Mo=3$) indica que la mayor concentración de frecuencias, se observa en la categoría a veces.

El 34,4% de los docentes mencionan que a veces aceptan de buen grado los procedimientos administrativos que se soliciten en su Facultad (justificaciones, uso de equipos, solicitudes), el 31,3% menciona que casi siempre, el 15,6% menciona que casi nunca, el 9,4% menciona que nunca y solo el 9,4% menciona que siempre.

Tabla 39. Estadísticos del Ítem 20

N	64
\bar{x}	3,16
Me	3,00
Mo	3
s	1,101

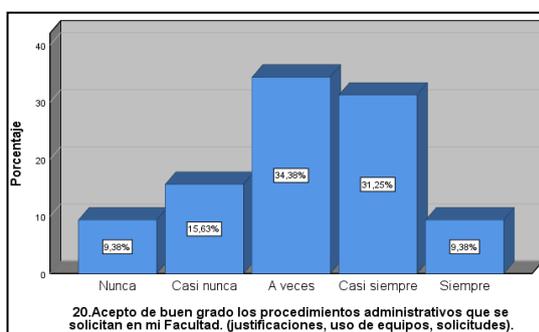


Figura 21. Frecuencias del Ítem 20

Tabla 40. Frecuencias del Ítem 20

	f_i	%	F_i
Nunca	6	9,4	9,4
Casi nunca	10	15,6	25,0
A veces	22	34,4	59,4
Casi siempre	20	31,3	90,6
Siempre	6	9,4	100,0
Total	64	100,0	

Fuente: Matriz de datos –SPSS v24.

Respecto al ítem 8 “Cumpló con la entrega de documentación que me solicita la decanatura y/o departamento académico en el tiempo requerido”. La media de ($\bar{x}=2,73$) indica que los docentes no están de acuerdo con la afirmación de cumplir con la entrega de documentación que solicita la decanatura y/o departamento académico en el tiempo requerido, la mediana ($Me=3$) indica que el 50% de docentes está por encima de 3 y la restante mitad se ubica por debajo de este valor. La moda ($Mo=4$) indica que la mayor concentración de frecuencias, se observa en la categoría casi siempre.

El 29,7% de los docentes mencionan que casi siempre cumplen con la entrega de documentación que solicita la decanatura y/o departamento académico en el tiempo requerido, el 23,4% menciona que a veces, el 23,4% menciona que nunca, el 18,8% menciona que casi nunca y solo el 4,7% menciona que siempre.

Tabla 41. Estadísticos del Ítem 8

N	64
\bar{x}	2,73
Me	3,00
Mo	4
s	1,250

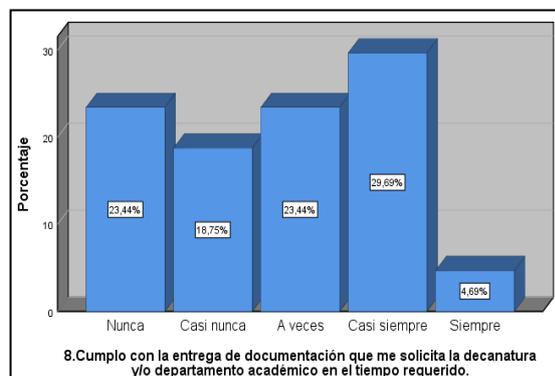


Figura 22. Frecuencias del Ítem 8

Tabla 42. Frecuencias del Ítem 8

	f_i	%	F_i
Nunca	15	23,4	23,4
Casi nunca	12	18,8	42,2
A veces	15	23,4	65,6
Casi siempre	19	29,7	95,3
Siempre	3	4,7	100,0
Total	64	100,0	

Fuente: Matriz de datos –SPSS v24.

Respecto al ítem 32 “Colaboro para que las reglas y políticas de mi Facultad sean mejoradas y entendidas por todos los docentes y personal administrativo”. La media de ($\bar{x}=3,25$) indica que los docentes están indecisos con la afirmación de colaborar para que las reglas y políticas de la Facultad sean mejoradas y entendidas por todos los docentes y personal administrativo, la mediana ($Me=3$) indica que el 50% de docentes está por encima de 3 y la restante mitad se ubica por debajo de este valor. La moda ($Mo=3$) indica que la mayor concentración de frecuencias, se observa en la categoría a veces.

El 39,1% de los docentes mencionan que a veces colaboran para que las reglas y políticas de la Facultad sean mejoradas y entendidas por todos los docentes y

personal administrativo, el 31,3% menciona que casi siempre, el 15,6% menciona que casi nunca, el 9,4% menciona que siempre y solo el 4,7% menciona que nunca.

Tabla 43. Estadísticos del Ítem 32

N	64
\bar{x}	3,25
Me	3,00
Mo	3
s	0,992

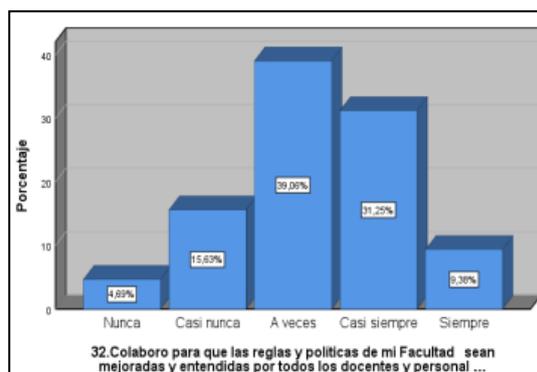


Figura 23. Frecuencias del Ítem 32

Tabla 44. Frecuencias del Ítem 32

	fi	%	Fi
Nunca	3	4,7	4,7
Casi nunca	10	15,6	20,3
A veces	25	39,1	59,4
Casi siempre	20	31,3	90,6
Siempre	6	9,4	100,0
Total	64	100,0	

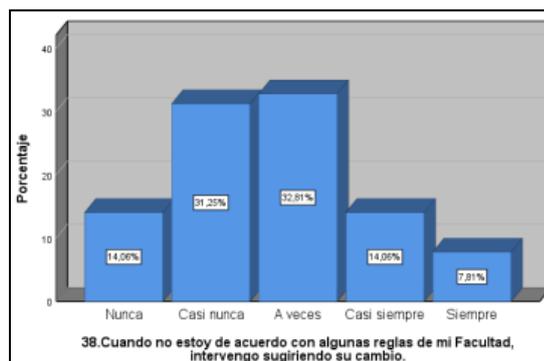
Fuente: Matriz de datos –SPSS v24.

Respecto al ítem 38 “Cuando no estoy de acuerdo con algunas reglas de mi Facultad, intervengo sugiriendo su cambio”. La media de ($\bar{x}=2,70$) indica que los docentes no están de acuerdo con la afirmación de cuando no está de acuerdo con algunas reglas de su Facultad intervienen sugiriendo su cambio, la mediana ($Me=3$) indica que el 50% de docentes está por encima de 3 y la restante mitad se ubica por debajo de este valor. La moda ($Mo=3$) indica que la mayor concentración de frecuencias, se observa en la categoría a veces.

El 32,8% de los docentes mencionan que a veces cuando no está de acuerdo con algunas reglas de su Facultad intervienen sugiriendo su cambio, el 31,3% menciona que casi nunca, el 14,1% menciona que nunca, el 14,1% menciona que casi siempre y solo el 7,8% menciona que siempre.

Tabla 45. Estadísticos del Ítem 38

N	64
\bar{x}	2,70
Me	3,00
Mo	3
s	1,122

**Figura 24. Frecuencias del Ítem 38****Tabla 46. Frecuencias del Ítem 38**

	fi	%	Fi
Nunca	9	14,1	14,1
Casi nunca	20	31,3	45,3
A veces	21	32,8	78,1
Casi siempre	9	14,1	92,2
Siempre	5	7,8	100,0
Total	64	100,0	

Fuente: Matriz de datos –SPSS v24.

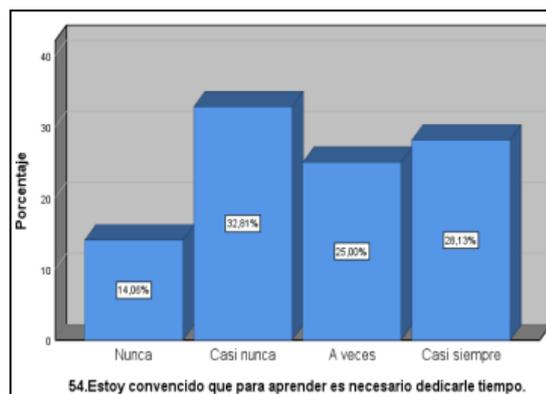
Dimensión 3: Aprendizaje de habilidades para la vida.

Respecto al ítem 54 “Estoy convencido que para aprender es necesario dedicarle tiempo”. La media de ($\bar{x}=2,67$) indica que los docentes no están de acuerdo con la afirmación de estar convencido que para aprender es necesario dedicarle tiempo, la mediana ($Me=3$) indica que el 50% de docentes está por encima de 3 y la restante mitad se ubica por debajo de este valor. La moda ($Mo=2$) indica que la mayor concentración de frecuencias, se observa en la categoría casi nunca.

El 32,8% de los docentes mencionan que casi nunca es necesario dedicarle tiempo para aprender, el 28,1% menciona que casi siempre, el 25% menciona que a veces, y solo el 14,1% menciona que nunca.

Tabla 47. Estadísticos del Ítem 54

N	64
\bar{x}	2,67
Me	3,00
Mo	2
s	1,040

**Figura 25. Frecuencias del Ítem 54****Tabla 48. Frecuencias del Ítem 54**

	fi	%	Fi
Nunca	9	14,1	14,1
Casi nunca	21	32,8	46,9
A veces	16	25,0	71,9
Casi siempre	18	28,1	100,0
Total	64	100,0	

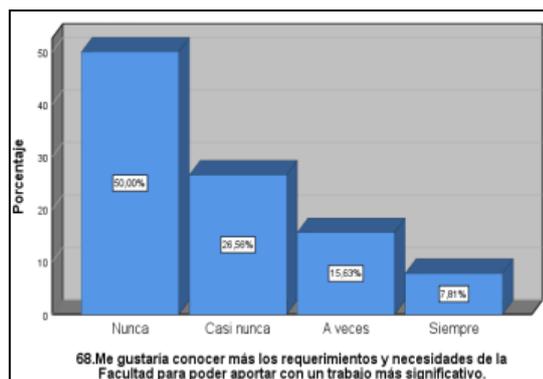
Fuente: Matriz de datos –SPSS v24.

Respecto al ítem 68 “Me gustaría conocer más los requerimientos y necesidades de la Facultad para poder aportar con un trabajo más significativo”. La media de ($\bar{x}=1,89$) indica que los docentes estar totalmente en desacuerdo con la afirmación de que les gustaría conocer más los requerimientos y necesidades de la Facultad para poder aportar con un trabajo más significativo, la mediana ($Me=1,50$) indica que el 50% de docentes está por encima de 1 y la restante mitad en este valor. La moda ($Mo=1$) indica que la mayor concentración de frecuencias, se observa en la categoría nunca.

El 50% de los docentes mencionan que nunca les gustaría conocer más los requerimientos y necesidades de la Facultad para poder aportar con un trabajo más significativo, el 26,6% menciona que casi nunca, el 15,6% menciona que a veces, y solo el 7,8% menciona que siempre.

Tabla 49. Estadísticos del Ítem 68

N	64
\bar{x}	1,89
Me	1,50
Mo	1
s	1,170

**Figura 26. Frecuencias del Ítem 68****Tabla 50. Frecuencias del Ítem 68**

	fi	%	Fi
Nunca	32	50,0	50,0
Casi nunca	17	26,6	76,6
A veces	10	15,6	92,2
Siempre	5	7,8	100,0
Total	64	100,0	

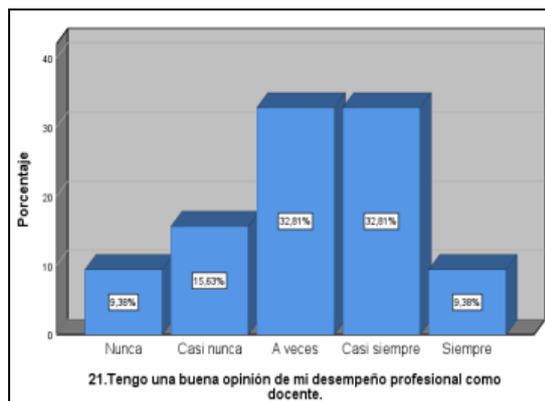
Fuente: Matriz de datos –SPSS v24.

Respecto al ítem 21 “Tengo una buena opinión de mi desempeño profesional como docente”. La media de ($\bar{x}=3,17$) indica que los docentes estar indecisos con la afirmación de tener una buena opinión de su desempeño profesional como docente, la mediana ($Me=3$) indica que el 50% de docentes está por encima de 3 y la restante mitad se ubica por debajo de este valor. La moda ($Mo=3$) indica que la mayor concentración de frecuencias, se observa en la categoría a veces.

El 32,8% de los docentes mencionan que a veces tienen una buena opinión de su desempeño profesional como docente, el 32,8% menciona que casi siempre, el 15,6% menciona que casi nunca, el 9,4% menciona que casi siempre y solo el 9,4% menciona que nunca.

Tabla 51. Estadísticos del Ítem 21

N	64
\bar{x}	3,17
Me	3,00
Mo	3
s	1,106

**Figura 27. Frecuencias del Ítem 21****Tabla 52. Frecuencias del Ítem 21**

	fi	%	Fi
Nunca	6	9,4	9,4
Casi nunca	10	15,6	25,0
A veces	21	32,8	57,8
Casi siempre	21	32,8	90,6
Siempre	6	9,4	100,0
Total	64	100,0	

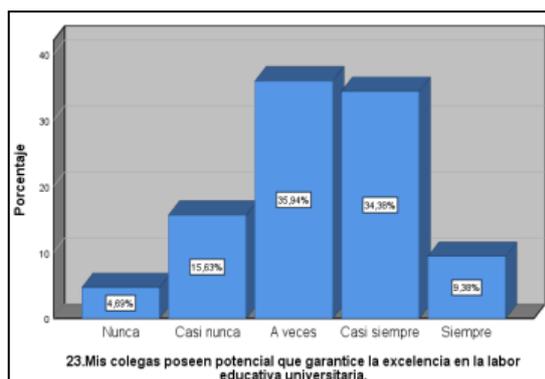
Fuente: Matriz de datos –SPSS v24.

Respecto al ítem 23 “Mis colegas poseen potencial que garantice la excelencia en la labor educativa universitaria”. La media de ($\bar{x}=3,28$) indica que los docentes estar indecisos con la afirmación de que sus colegas poseen potencial que garantice la excelencia en la labor educativa universitaria, la mediana ($Me=3$) indica que el 50% de docentes está por encima de 3 y la restante mitad se ubica por debajo de este valor. La moda ($Mo=3$) indica que la mayor concentración de frecuencias, se observa en la categoría a veces.

El 35,9% de los docentes mencionan que a veces sus colegas poseen potencial que garantice la excelencia en la labor educativa universitaria, el 34,4% menciona que casi siempre, el 15,6% menciona que casi nunca, el 9,4% menciona que siempre y solo el 4,7% menciona que nunca.

Tabla 53. Estadísticos del Ítem 23

N	64
\bar{x}	3,28
Me	3,00
Mo	3
s	1,000

**Figura 28. Frecuencias del Ítem 23****Tabla 54. Frecuencias del Ítem 23**

	fi	%	Fi
Nunca	3	4,7	4,7
Casi nunca	10	15,6	20,3
A veces	23	35,9	56,3
Casi siempre	22	34,4	90,6
Siempre	6	9,4	100,0
Total	64	100,0	

Fuente: Matriz de datos –SPSS v24.

Respecto al ítem 67 “Siento que merezco un mejor sueldo para el trabajo que realizo como docente universitario”. La media de ($\bar{x}=1,88$) indica que los docentes estar totalmente en desacuerdo con la afirmación de que sienten que merecen un mejor sueldo para el trabajo que realiza como docente universitario, la mediana ($Me=1,00$) indica que el 50% de docentes está por encima de 1 y la restante mitad se ubica en este valor. La moda ($Mo=1$) indica que la mayor concentración de frecuencias, se observa en la categoría nunca.

El 51,6% de los docentes mencionan que nunca sienten que merecen un mejor sueldo para el trabajo que realiza como docente universitario, el 25% menciona que casi nunca, el 15,6% menciona que a veces, y solo el 7,8% menciona que siempre.

Tabla 55. Estadísticos del Ítem 67

N	64
\bar{x}	1,88
Me	1,00
Mo	1
s	1,175

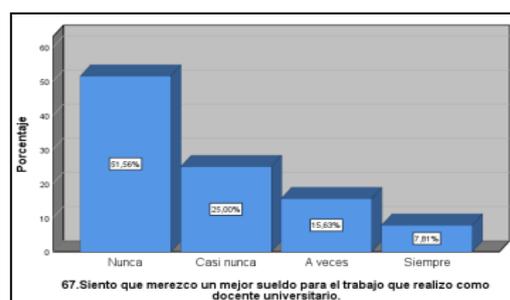
**Figura 29. Frecuencias del Ítem 67**

Tabla 56. Frecuencias del Ítem 67

	fi	%	Fi
Nunca	33	51,6	51,6
Casi nunca	16	25,0	76,6
A veces	10	15,6	92,2
Siempre	5	7,8	100,0
Total	64	100,0	

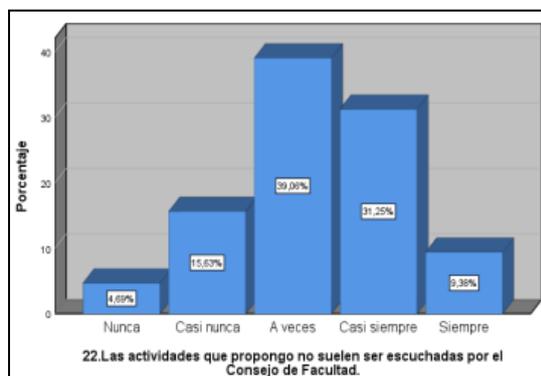
Fuente: Matriz de datos –SPSS v24.

Respecto al ítem 22 “Las actividades que propongo no suelen ser escuchadas por el Consejo de Facultad”. La media de ($\bar{x}=3,25$) indica que los docentes estar indecisos con la afirmación de las actividades que propone no suelen ser escuchadas por el Consejo de la Facultad, la mediana ($Me=3$) indica que el 50% de docentes está por encima de 3 y la restante mitad se ubica por debajo de este valor. La moda ($Mo=3$) indica que la mayor concentración de frecuencias, se observa en la categoría a veces.

El 39,1% de los docentes mencionan que a veces las actividades que propone no suelen ser escuchadas por el Consejo de la Facultad, el 31,3% menciona que casi siempre, el 15,6% menciona que casi nunca, el 9,4% menciona que siempre y solo el 4,7% menciona que nunca.

Tabla 57. Estadísticos del Ítem 22

N	64
\bar{x}	3,25
Me	3,00
Mo	3
s	0,992

**Figura 30. Frecuencias del Ítem 22****Tabla 58. Frecuencias del Ítem 22**

	fi	%	Fi
Nunca	3	4,7	4,7
Casi nunca	10	15,6	20,3
A veces	25	39,1	59,4
Casi siempre	20	31,3	90,6
Siempre	6	9,4	100,0
Total	64	100,0	

Fuente: Matriz de datos –SPSS v24.

Respecto al ítem 47 “La Facultad no me concede el tiempo suficiente para realizar las actividades de enseñanza-aprendizaje con los alumnos universitarios”. La

media de ($\bar{x}=2,64$) indica que los docentes no estar de acuerdo con la afirmación de que la Facultad no le concede el tiempo suficiente para realizar las actividades de enseñanza-aprendizaje con los alumnos universitarios, la mediana ($Me=3,00$) indica que el 50% de docentes está por encima de 1 y la restante mitad se ubica debajo de este valor. La moda ($Mo=2$) indica que la mayor concentración de frecuencias, se observa en la categoría casi nunca.

El 34,4% de los docentes mencionan que casi nunca la Facultad no le concede el tiempo suficiente para realizar las actividades de enseñanza-aprendizaje con los alumnos universitarios, el 26,6% menciona que casi siempre, el 25% menciona que a veces, y solo el 14,1% menciona que nunca.

Tabla 59. Estadísticos del Ítem 47

N	64
\bar{x}	2,64
Me	3,00
Mo	2
s	1,029

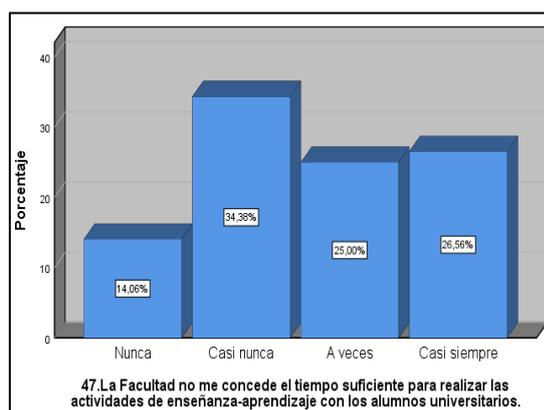


Figura 31. Frecuencias del Ítem 47

Tabla 60. Frecuencias del Ítem 47

	fi	%	Fi
Nunca	9	14,1	14,1
Casi nunca	22	34,4	48,4
A veces	16	25,0	73,4
Casi siempre	17	26,6	100,0
Total	64	100,0	

Fuente: Matriz de datos –SPSS v24.

Respecto al ítem 51 “Me cuesta recibir ayuda de otros cuando tengo alguna dificultad”. La media de ($\bar{x}=2,66$) indica que los docentes no estar de acuerdo con la afirmación de que les cuesta recibir ayuda de otros cuando tienen alguna dificultad, la mediana ($Me=3,00$) indica que el 50% de docentes está por encima de 1 y la restante

mitad se ubica debajo de este valor. La moda ($Mo=2$) indica que la mayor concentración de frecuencias, se observa en la categoría casi nunca.

El 34,4% de los docentes mencionan que casi nunca les cuesta recibir ayuda de otros cuando tienen alguna dificultad, el 28,1% menciona que casi siempre, el 23,4% menciona que a veces, y solo el 14,1% menciona que nunca.

Tabla 61. Estadísticos del Ítem 51

N	64
\bar{x}	2,66
Me	3,00
Mo	2
s	1,042

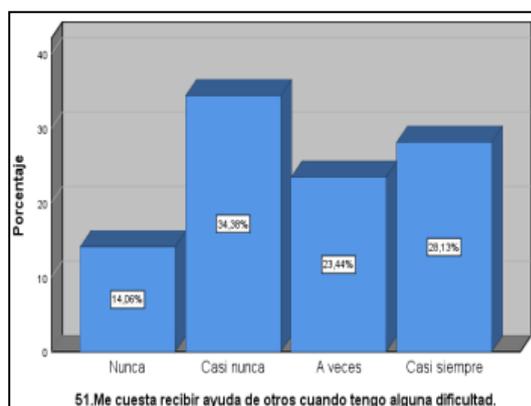


Figura 32. Frecuencias del Ítem 51

Tabla 62. Frecuencias del Ítem 51

	f _i	%	Fi
Nunca	9	14,1	14,1
Casi nunca	22	34,4	48,4
A veces	15	23,4	71,9
Casi siempre	18	28,1	100,0
Total	64	100,0	

Fuente: Matriz de datos –SPSS v24.

Respecto al ítem 57 “Me es difícil escuchar las sugerencias que otros puedan hacerme sobre mi desempeño profesional”. La media de ($\bar{x}=1,89$) indica que los docentes están totalmente en desacuerdo con la afirmación de que les es difícil escuchar sugerencias que otros puedan hacer sobre su desempeño profesional, la mediana ($Me=1,50$) indica que el 50% de docentes está por encima de 1 y la restante mitad se ubica en este valor. La moda ($Mo=1$) indica que la mayor concentración de frecuencias, se observa en la categoría nunca.

El 50% de los docentes mencionan que nunca les es difícil escuchar sugerencias que otros puedan hacer sobre su desempeño profesional, el 26,6%

menciona que casi nunca, el 15,6% menciona que a veces, y solo el 7,8% menciona que siempre.

Tabla 63. Estadísticos del Ítem 57

N	64
\bar{x}	1,89
Me	1,50
Mo	1
s	1,170

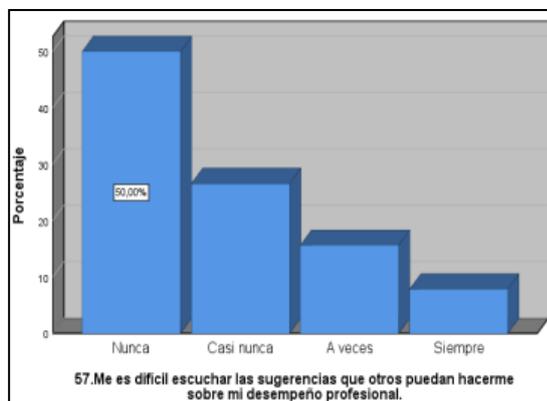


Figura 33. Frecuencias del Ítem 57

Tabla 64. Frecuencias del Ítem 57

	fi	%	Fi
Nunca	32	50,0	50,0
Casi nunca	17	26,6	76,6
A veces	10	15,6	92,2
Siempre	5	7,8	100,0
Total	64	100,0	

Fuente: Matriz de datos –SPSS v24.

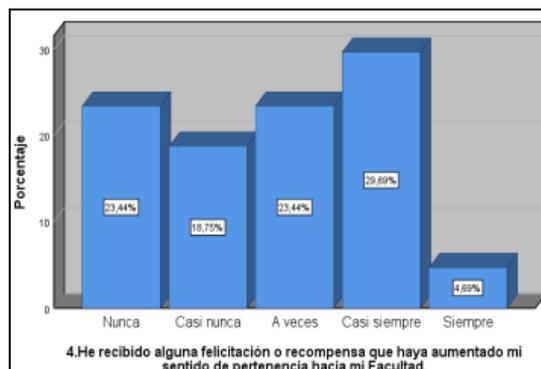
Dimensión 4: Brindar afecto y apoyo.

Respecto al ítem 4 “He recibido alguna felicitación o recompensa que haya aumentado mi sentido de pertenencia hacia mi Facultad”. La media de ($\bar{x}=2,73$) indica que los docentes no están de acuerdo con la afirmación de que han recibido alguna felicitación o recompensa que haya aumentado su sentido de pertenencia hacia la Facultad, la mediana ($Me=3$) indica que el 50% de docentes está por encima de 3 y la restante mitad se ubica por debajo de este valor. La moda ($Mo=4$) indica que la mayor concentración de frecuencias, se observa en la categoría casi siempre.

El 29,7% de los docentes mencionan que casi siempre han recibido alguna felicitación o recompensa que haya aumentado su sentido de pertenencia hacia la Facultad, el 23,4% menciona que a veces, el 23,4% menciona que nunca, el 18,8% menciona que casi nunca y solo el 4,7% menciona que siempre.

Tabla 65. Estadísticos del Ítem 4

N	64
\bar{x}	2,73
Me	3,00
Mo	4
s	1,250

**Figura 34. Frecuencias del Ítem 4****Tabla 66. Frecuencias del Ítem 4**

	fi	%	Fi
Nunca	15	23,4	23,4
Casi nunca	12	18,8	42,2
A veces	15	23,4	65,6
Casi siempre	19	29,7	95,3
Siempre	3	4,7	100,0
Total	64	100,0	

Fuente: Matriz de datos –SPSS v24.

Respecto al ítem 14 “Frecuentemente me sancionan por incumplir con mis obligaciones”. La media de ($\bar{x}=3,20$) indica que los docentes están indecisos con la afirmación de que frecuentemente le sancionan por incumplir con sus obligaciones, la mediana ($Me=3$) indica que el 50% de docentes está por encima de 3 y la restante mitad se ubica por debajo de este valor. La moda ($Mo=4$) indica que la mayor concentración de frecuencias, se observa en la categoría casi siempre.

El 35,9% de los docentes mencionan que casi siempre le sancionan por incumplir con sus obligaciones, el 29,7% menciona que a veces, el 15,6% menciona que casi nunca, el 9,4% menciona que nunca y solo el 9,4% menciona que siempre.

Tabla 67. Estadísticos del Ítem 14

N	64
\bar{x}	3,20
Me	3,00
Mo	4
s	1,115

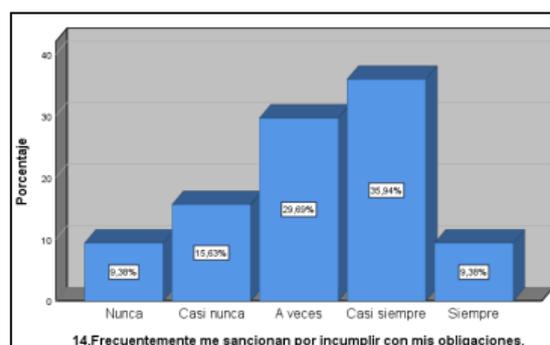
**Figura 35. Frecuencias del Ítem 14**

Tabla 68. Frecuencias del Ítem 14

	fi	%	Fi
Nunca	6	9,4	9,4
Casi nunca	10	15,6	25,0
A veces	19	29,7	54,7
Casi siempre	23	35,9	90,6
Siempre	6	9,4	100,0
Total	64	100,0	

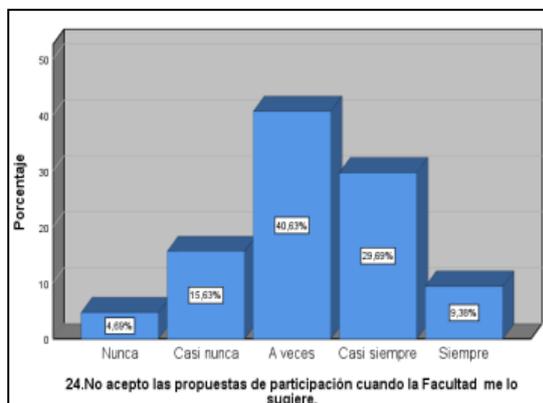
Fuente: Matriz de datos –SPSS v24.

Respecto al ítem 24 “No acepto las propuestas de participación cuando la Facultad me lo sugiere”. La media de ($\bar{x}=3,23$) indica que los docentes están indecisos respecto a que no aceptan las propuestas de participación cuando la Facultad le sugiere, la mediana ($Me=3$) indica que el 50% de docentes está por encima de 3 y la restante mitad se ubica por debajo de este valor. La moda ($Mo=3$) indica que la mayor concentración de frecuencias, se observa en la categoría a veces.

El 40,6% de los docentes mencionan que a veces no aceptan las propuestas de participación cuando la Facultad le sugiere, el 29,7% menciona que casi siempre, el 15,6% menciona que casi nunca, el 9,4% menciona que siempre y solo el 4,7% menciona que siempre.

Tabla 69. Estadísticos del Ítem 24

N	64
\bar{x}	3,23
Me	3,00
Mo	3
s	0,988

**Figura 36. Frecuencias del Ítem 24****Tabla 70. Frecuencias del Ítem 24**

	fi	%	Fi
Nunca	3	4,7	4,7
Casi nunca	10	15,6	20,3
A veces	26	40,6	60,9
Casi siempre	19	29,7	90,6
Siempre	6	9,4	100,0
Total	64	100,0	

Fuente: Matriz de datos –SPSS v24.

Respecto al ítem 60 “Siento que los éxitos de la Facultad y la Universidad no son mis éxitos”. La media de ($\bar{x}=1,89$) indica que los docentes están totalmente en desacuerdo con la afirmación de sentir que los éxitos de la Facultad y la universidad no son sus éxitos, la mediana ($Me=1,50$) indica que el 50% de docentes está por encima de 1 y la restante mitad se ubica por debajo de este valor. La moda ($Mo=1$) indica que la mayor concentración de frecuencias, se observa en la categoría nunca.

El 50% de los docentes mencionan que nunca sienten que los éxitos de la Facultad y la Universidad no son sus éxitos, el 26,6% menciona que casi nunca, el 15,6% menciona que a veces, y solo el 7,8% menciona que siempre.

Tabla 71. Estadísticos del Ítem 60

N	64
\bar{x}	1,89
Me	1,50
Mo	1
s	1,170

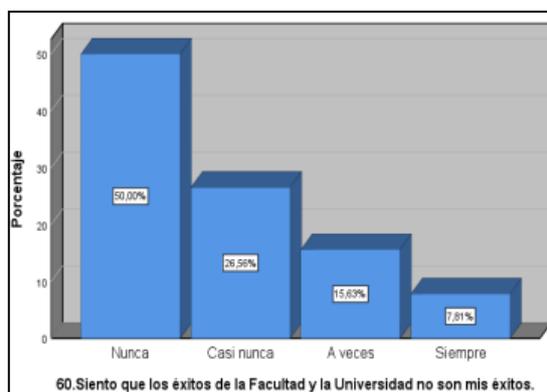


Figura 37. Frecuencias del Ítem 60

Tabla 72. Frecuencias del Ítem 60

	f _i	%	Fi
Nunca	32	50,0	50,0
Casi nunca	17	26,6	76,6
A veces	10	15,6	92,2
Siempre	5	7,8	100,0
Total	64	100,0	

Fuente: Matriz de datos –SPSS v24.

Respecto al ítem 63 “Desconozco lo que acontece en mi Facultad”. La media de ($\bar{x}=1,88$) indica que los docentes están totalmente en desacuerdo con la afirmación de desconocer lo que acontece en su Facultad, la mediana ($Me=1,00$) indica que el 50% de docentes está por encima de 1 y la restante mitad se ubica por debajo de este

valor. La moda ($M_o=1$) indica que la mayor concentración de frecuencias, se observa en la categoría nunca.

El 51,6% de los docentes mencionan que nunca desconocen lo que acontece en su Facultad, el 25% menciona que casi nunca, el 15,6% menciona que a veces, y solo el 7,8% menciona que siempre.

Tabla 73. Estadísticos del Ítem 63

N	64
\bar{x}	1,88
Me	1,00
M_o	1
s	1,175

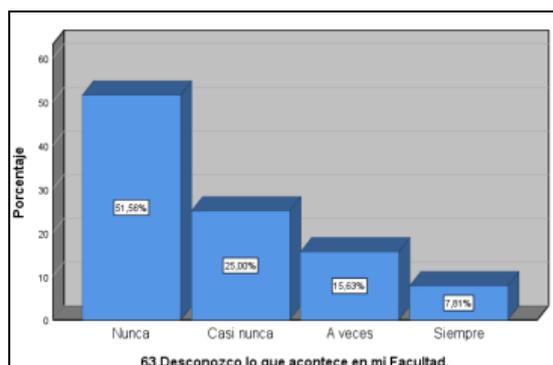


Figura 38. Frecuencias del Ítem 63

Tabla 74. Frecuencias del Ítem 63

	f_i	%	F_i
Nunca	33	51,6	51,6
Casi nunca	16	25,0	76,6
A veces	10	15,6	92,2
Siempre	5	7,8	100,0
Total	64	100,0	

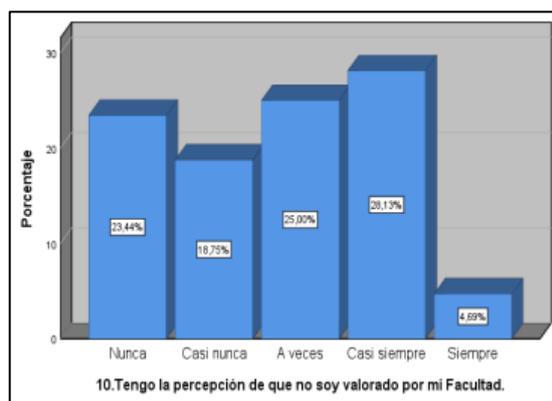
Fuente: Matriz de datos –SPSS v24.

Respecto al ítem 10 “Tengo la percepción de que no soy valorado por mi Facultad”. La media de ($\bar{x}=2,72$) indica que los docentes no están de acuerdo con la afirmación de tener percepción de que son valorados por su Facultad, la mediana ($M_e=3$) indica que el 50% de docentes está por encima de 3 y la restante mitad se ubica por debajo de este valor. La moda ($M_o=4$) indica que la mayor concentración de frecuencias, se observa en la categoría casi siempre.

El 28,1% de los docentes mencionan que casi siempre tienen la percepción de que no son valorados por su Facultad, el 25% menciona que a veces, el 23,4% menciona que nunca, el 18,8% menciona que casi nunca y solo el 4,7% menciona que siempre.

Tabla 75. Estadísticos del Ítem 10

N	64
\bar{x}	2,72
Me	3,00
Mo	4
s	1,240

**Figura 39. Frecuencias del Ítem 10****Tabla 76. Frecuencias del Ítem 10**

	fi	%	Fi
Nunca	15	23,4	23,4
Casi nunca	12	18,8	42,2
A veces	16	25,0	67,2
Casi siempre	18	28,1	95,3
Siempre	3	4,7	100,0
Total	64	100,0	

Fuente: Matriz de datos –SPSS v24.

Respecto al ítem 16 “Me siento ajeno a mi Facultad”. La media de ($\bar{x}=3,22$) indica que los docentes están indecisos con la afirmación de sentirse ajeno a su Facultad, la mediana ($Me=3$) indica que el 50% de docentes está por encima de 3 y la restante mitad se ubica por debajo de este valor. La moda ($Mo=4$) indica que la mayor concentración de frecuencias, se observa en la categoría casi siempre.

El 37,5% de los docentes mencionan que casi siempre se sienten ajeno a su Facultad, el 28,1% menciona que a veces, el 15,6% menciona que casi nunca, el 9,4% menciona que nunca y solo el 9,4% menciona que siempre.

Tabla 77. Estadísticos del Ítem 16

N	64
\bar{x}	3,22
Me	3,00
Mo	4
s	1,119

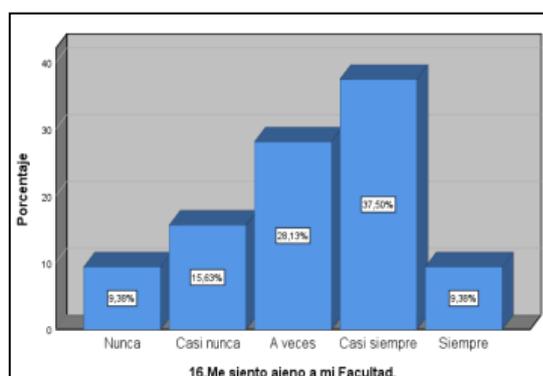
**Figura 40. Frecuencias del Ítem 16**

Tabla 78. Frecuencias del Ítem 16

	fi	%	Fi
Nunca	6	9,4	9,4
Casi nunca	10	15,6	25,0
A veces	18	28,1	53,1
Casi siempre	24	37,5	90,6
Siempre	6	9,4	100,0
Total	64	100,0	

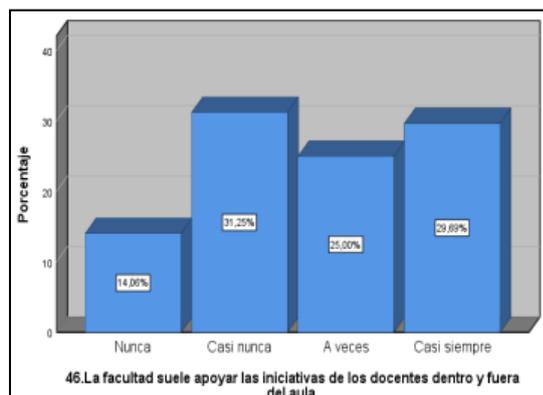
Fuente: Matriz de datos –SPSS v24.

Respecto al ítem 46 “La facultad suele apoyar las iniciativas de los docentes dentro y fuera del aula”. La media de ($\bar{x}=2,70$) indica que los docentes no están de acuerdo con la afirmación de que la Facultad suele apoyar las iniciativas de los docentes dentro y fuera del aula, la mediana ($Me=3$) indica que el 50% de docentes está por encima de 3 y la restante mitad se ubica por debajo de este valor. La moda ($Mo=2$) indica que la mayor concentración de frecuencias, se observa en la categoría casi nunca.

El 31,3% de los docentes mencionan que casi nunca la Facultad suele apoyar las iniciativas de los docentes dentro y fuera del aula, el 29,7% menciona que casi siempre, el 25% menciona que a veces, y solo el 14,1% menciona que nunca.

Tabla 79. Estadísticos del Ítem 46

N	64
\bar{x}	2,70
Me	3,00
Mo	2
s	1,049

**Figura 41. Frecuencias del Ítem 46****Tabla 80. Frecuencias del Ítem 46**

	fi	%	Fi
Nunca	9	14,1	14,1
Casi nunca	20	31,3	45,3
A veces	16	25,0	70,3
Casi siempre	19	29,7	100,0
Total	64	100,0	

Fuente: Matriz de datos –SPSS v24.

Respecto al ítem 34 “No suelo recibir ningún aliciente o motivación en mi trabajo”. La media de ($\bar{x}=2,70$) indica que los docentes no están de acuerdo con la afirmación de que no suelen recibir ningún aliciente o motivación en su trabajo, la mediana ($Me=3$) indica que el 50% de docentes está por encima de 3 y la restante mitad se ubica por debajo de este valor. La moda ($Mo=3$) indica que la mayor concentración de frecuencias, se observa en la categoría a veces.

El 32,8% de los docentes mencionan que a veces no suelen recibir ningún aliciente o motivación en su trabajo, el 31,3% menciona que casi nunca, el 14,1% menciona que nunca, el 14,1% menciona que casi siempre y solo el 7,8% menciona que siempre.

Tabla 81. Estadísticos del Ítem 34

N	64
\bar{x}	2,70
Me	3,00
Mo	3
s	1,122

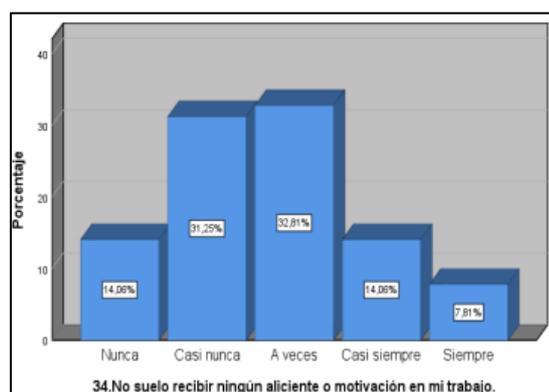


Figura 42. Frecuencias del Ítem 34

Tabla 82. Frecuencias del Ítem 34

	fi	%	Fi
Nunca	9	14,1	14,1
Casi nunca	20	31,3	45,3
A veces	21	32,8	78,1
Casi siempre	9	14,1	92,2
Siempre	5	7,8	100,0
Total	64	100,0	

Fuente: Matriz de datos –SPSS v24.

Dimensión 5: Establecimiento y transmisión de expectativas elevadas.

Respecto al ítem 5 “Me siento inseguro de mi capacidad profesional”. La media de ($\bar{x}=2,69$) indica que los docentes no están de acuerdo con la afirmación de que se sienten inseguros de su capacidad profesional, la mediana ($Me=3$) indica que el 50% de docentes está por encima de 3 y la restante mitad se ubica por debajo de

este valor. La moda ($Mo=3$) indica que la mayor concentración de frecuencias, se observa en la categoría a veces.

El 28,1% de los docentes mencionan que a veces se sienten inseguros de su capacidad profesional, el 25% menciona que casi siempre, el 23,4% menciona que nunca, el 18,8% menciona que casi nunca y solo el 4,7% menciona que siempre.

Tabla 83. Estadísticos del Ítem 5

N	64
\bar{x}	2,69
Me	3,00
Mo	3
s	1,220

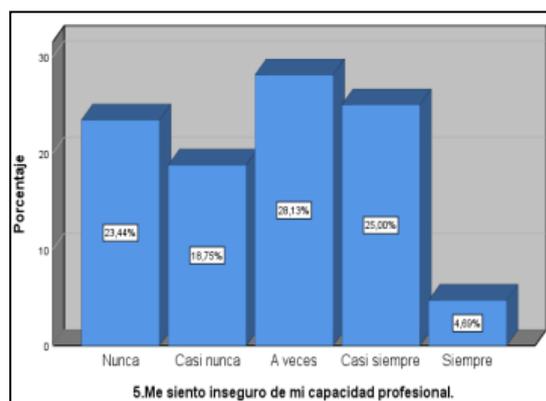


Figura 43. Frecuencias del Ítem 5

Tabla 84. Frecuencias del Ítem 5

	fi	%	Fi
Nunca	15	23,4	23,4
Casi nunca	12	18,8	42,2
A veces	18	28,1	70,3
Casi siempre	16	25,0	95,3
Siempre	3	4,7	100,0
Total	64	100,0	

Fuente: Matriz de datos –SPSS v24.

Respecto al ítem 17 “Creo que obstaculizo el alcanzar la visión y misión y objetivos de mi Facultad”. La media de ($\bar{x}=3,16$) indica que los docentes están indecisos con la afirmación de que obstaculizan el alcance de la visión y misión y objetivos de su Facultad, la mediana ($Me=3$) indica que el 50% de docentes está por encima de 3 y la restante mitad se ubica por debajo de este valor. La moda ($Mo=3$) indica que la mayor concentración de frecuencias, se observa en la categoría a veces.

El 34,4% de los docentes mencionan que a veces creen que obstaculizan el alcance de la visión y misión y objetivos de su Facultad, el 31,3% menciona que casi

siempre, el 15,6% menciona que casi nunca, el 9,4% menciona que nunca y solo el 9,4% menciona que siempre.

Tabla 85. Estadísticos del Ítem 17

N	64
\bar{x}	3,16
Me	3,00
Mo	3
s	1,101

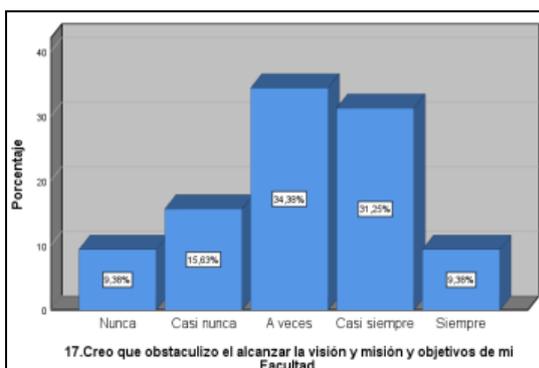


Figura 44. Frecuencias del Ítem 17

Tabla 86. Frecuencias del Ítem 17

	fi	%	Fi
Nunca	6	9,4	9,4
Casi nunca	10	15,6	25,0
A veces	22	34,4	59,4
Casi siempre	20	31,3	90,6
Siempre	6	9,4	100,0
Total	64	100,0	

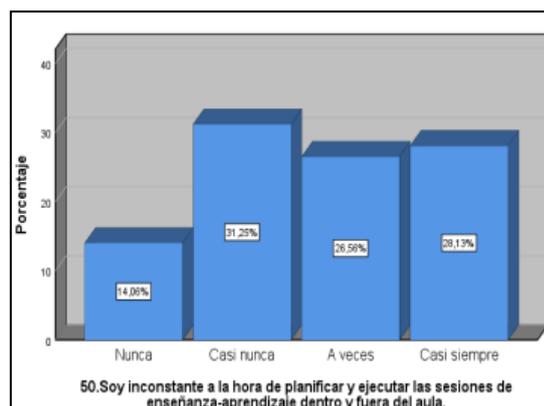
Fuente: Matriz de datos –SPSS v24.

Respecto al ítem 50 “Soy inconstante a la hora de planificar y ejecutar las sesiones de enseñanza-aprendizaje dentro y fuera del aula”. La media de ($\bar{x}=2,69$) indica que los docentes no están de acuerdo con la afirmación de que son inconstantes a la hora de planificar y ejecutar las sesiones de enseñanza-aprendizaje dentro y fuera del aula, la mediana ($Me=3$) indica que el 50% de docentes está por encima de 3 y la restante mitad se ubica por debajo de este valor. La moda ($Mo=2$) indica que la mayor concentración de frecuencias, se observa en la categoría casi nunca.

El 31,3% de los docentes mencionan que casi nunca son inconstantes a la hora de planificar y ejecutar las sesiones de enseñanza-aprendizaje dentro y fuera del aula, el 28,1% menciona que casi siempre, el 26,6% menciona que a veces, y solo el 14,1% menciona que nunca.

Tabla 87. Estadísticos del Ítem 50

N	64
\bar{x}	2,69
Me	3,00
Mo	2
s	1,037

**Figura 45. Frecuencias del Ítem 50****Tabla 88. Frecuencias del Ítem 50**

	fi	%	Fi
Nunca	9	14,1	14,1
Casi nunca	20	31,3	45,3
A veces	17	26,6	71,9
Casi siempre	18	28,1	100,0
Total	64	100,0	

Fuente: Matriz de datos –SPSS v24.

Respecto al ítem 65 “Me intimidan los retos y las oportunidades existentes en mi Facultad”. La media de ($\bar{x}=1,91$) indica que los docentes están completamente en desacuerdo con la afirmación de que se intimidan a los retos y oportunidades existentes en su Facultad, la mediana ($Me=2$) indica que el 50% de docentes está por encima de 2 y la restante mitad se ubica por debajo de este valor. La moda ($Mo=1$) indica que la mayor concentración de frecuencias, se observa en la categoría nunca.

El 48,4% de los docentes mencionan que nunca se intimidan a los retos y oportunidades existentes en su Facultad, el 28,1% menciona que casi nunca, el 15,6% menciona que a veces, y solo el 7,8% menciona que siempre.

Tabla 89. Estadísticos del Ítem 65

N	64
\bar{x}	1,91
Me	2,00
Mo	1
s	1,165

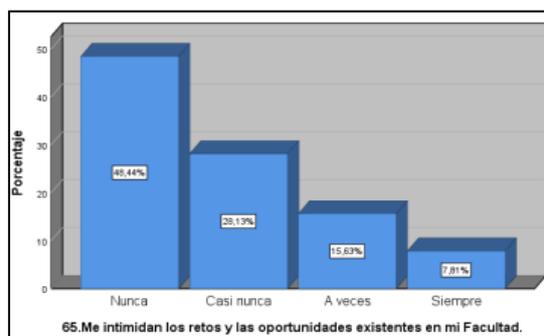
**Figura 46. Frecuencias del Ítem 65**

Tabla 90. Frecuencias del Ítem 65

	fi	%	Fi
Nunca	31	48,4	48,4
Casi nunca	18	28,1	76,6
A veces	10	15,6	92,2
Siempre	5	7,8	100,0
Total	64	100,0	

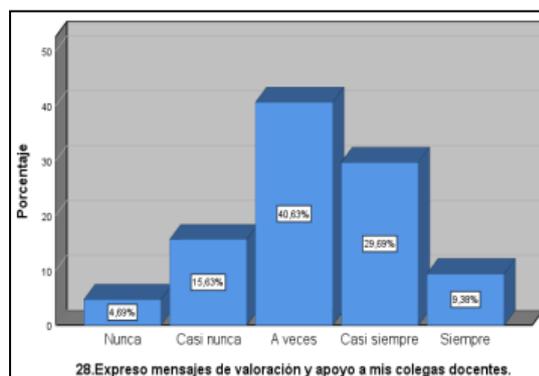
Fuente: Matriz de datos –SPSS v24.

Respecto al ítem 28 “Expreso mensajes de valoración y apoyo a mis colegas docentes”. La media de ($\bar{x}=3,23$) indica que los docentes están indecisos con la afirmación de que expresan mensajes de valoración y apoyo a sus colegas docentes, la mediana ($Me=3$) indica que el 50% de docentes está por encima de 3 y la restante mitad se ubica por debajo de este valor. La moda ($Mo=3$) indica que la mayor concentración de frecuencias, se observa en la categoría a veces.

El 40,6% de los docentes mencionan que a veces expresan mensajes de valoración y apoyo a sus colegas docentes, el 29,7% menciona que casi siempre, el 15,6% menciona que casi nunca, el 9,4% menciona que siempre y solo el 4,7% menciona que nunca.

Tabla 91. Estadísticos del Ítem 28

N	64
\bar{x}	3,23
Me	3,00
Mo	3
s	0,988

**Figura 47. Frecuencias del Ítem 28****Tabla 92. Frecuencias del Ítem 28**

	fi	%	Fi
Nunca	3	4,7	4,7
Casi nunca	10	15,6	20,3
A veces	26	40,6	60,9
Casi siempre	19	29,7	90,6
Siempre	6	9,4	100,0
Total	64	100,0	

Fuente: Matriz de datos –SPSS v24.

Respecto al ítem 29 “Siento que mi desempeño en la Facultad es valorado por los demás”. La media de ($\bar{x}=3,30$) indica que los docentes están indecisos con la afirmación de sentir que su desempeño en la Facultad es valorado por los demás, la mediana ($Me=3$) indica que el 50% de docentes está por encima de 3 y la restante mitad se ubica por debajo de este valor. La moda ($Mo=4$) indica que la mayor concentración de frecuencias, se observa en la categoría casi siempre.

El 35,9% de los docentes mencionan que casi siempre sienten que su desempeño en la Facultad es valorado por los demás, el 34,4% menciona que a veces, el 15,6% menciona que casi nunca, el 9,4% menciona que siempre y solo el 4,7% menciona que nunca.

Tabla 93. Estadísticos del Ítem 29

N	64
\bar{x}	3,30
Me	3,00
Mo	4
s	1,003

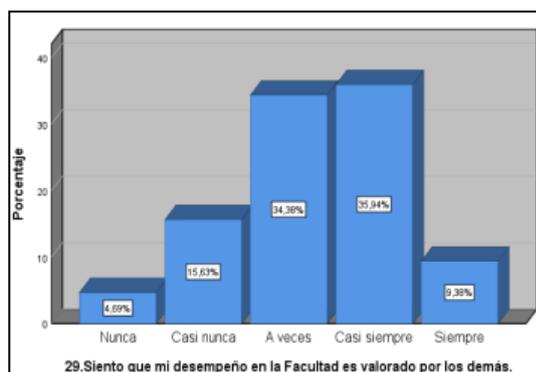


Figura 48. Frecuencias del Ítem 29

Tabla 94. Frecuencias del Ítem 29

	fi	%	Fi
Nunca	3	4,7	4,7
Casi nunca	10	15,6	20,3
A veces	22	34,4	54,7
Casi siempre	23	35,9	90,6
Siempre	6	9,4	100,0
Total	64	100,0	

Fuente: Matriz de datos –SPSS v24.

Respecto al ítem 33 “Creo que soy bueno en mi trabajo universitario”. La media de ($\bar{x}=3,28$) indica que los docentes están indecisos con la afirmación de creer que son buenos en su trabajo universitario, la mediana ($Me=3$) indica que el 50% de docentes está por encima de 3 y la restante mitad se ubica por debajo de este valor. La

moda ($Mo=3$) indica que la mayor concentración de frecuencias, se observa en la categoría a veces.

El 35,9% de los docentes mencionan que a veces creen que son buenos en su trabajo universitario, el 34,4% menciona que casi siempre, el 15,6% menciona que casi nunca, el 9,4% menciona que siempre y solo el 4,7% menciona que nunca.

Tabla 95. Estadísticos del Ítem 33

N	64
\bar{x}	3,28
Me	3,00
Mo	3
s	1,000

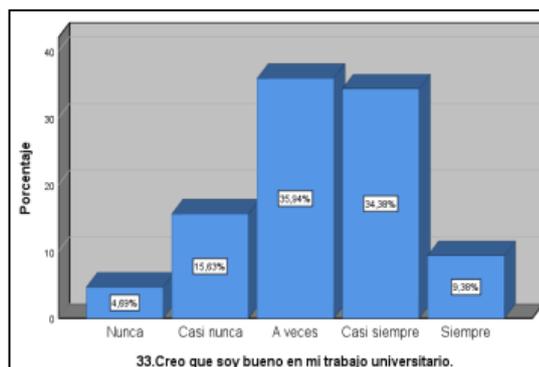


Figura 49. Frecuencias del Ítem 33

Tabla 96. Frecuencias del Ítem 33

	fi	%	Fi
Nunca	3	4,7	4,7
Casi nunca	10	15,6	20,3
A veces	23	35,9	56,3
Casi siempre	22	34,4	90,6
Siempre	6	9,4	100,0
Total	64	100,0	

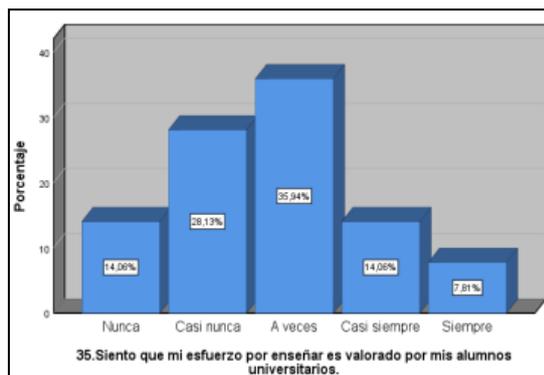
Fuente: Matriz de datos –SPSS v24.

Respecto al ítem 35 “Siento que mi esfuerzo por enseñar es valorado por mis alumnos universitarios”. La media de ($\bar{x}=2,73$) indica que los docentes no están de acuerdo con la afirmación de sentir que su esfuerzo por enseñar es valorado por sus alumnos universitarios, la mediana ($Me=3$) indica que el 50% de docentes está por encima de 3 y la restante mitad se ubica por debajo de este valor. La moda ($Mo=3$) indica que la mayor concentración de frecuencias, se observa en la categoría a veces.

El 35,9% de los docentes mencionan que a veces sienten que su esfuerzo por enseñar es valorado por sus alumnos universitarios, el 28,1% menciona que casi nunca, el 14,1% menciona que nunca, el 14,1% menciona que casi siempre y solo el 7,8% menciona que siempre.

Tabla 97. Estadísticos del Ítem 35

N	64
\bar{x}	2,73
Me	3,00
Mo	3
s	1,116

**Figura 50. Frecuencias del Ítem 35****Tabla 98. Frecuencias del Ítem 35**

	fi	%	Fi
Nunca	9	14,1	14,1
Casi nunca	18	28,1	42,2
A veces	23	35,9	78,1
Casi siempre	9	14,1	92,2
Siempre	5	7,8	100,0
Total	64	100,0	

Fuente: Matriz de datos –SPSS v24.

Respecto al ítem 39 “Estoy satisfecho con lo que he logrado en mi vida profesional hasta ahora”. La media de ($\bar{x}=2,73$) indica que los docentes no están de acuerdo con la afirmación de estar satisfechos con lo que ha logrado en su vida profesional hasta ahora, la mediana ($Me=3$) indica que el 50% de docentes está por encima de 3 y la restante mitad se ubica por debajo de este valor. La moda ($Mo=3$) indica que la mayor concentración de frecuencias, se observa en la categoría a veces.

El 35,9% de los docentes mencionan que a veces están satisfechos con lo que ha logrado en su vida profesional hasta ahora, el 28,1% menciona que casi nunca, el 14,1% menciona que nunca, el 14,1% menciona que casi siempre y solo el 7,8% menciona que siempre.

Tabla 99. Estadísticos del Ítem 39

N	64
\bar{x}	2,73
Me	3,00
Mo	3
s	1,116

**Figura 51. Frecuencias del Ítem 39**

Tabla 100. Frecuencias del Ítem 39

	fi	%	Fi
Nunca	9	14,1	14,1
Casi nunca	18	28,1	42,2
A veces	23	35,9	78,1
Casi siempre	9	14,1	92,2
Siempre	5	7,8	100,0
Total	64	100,0	

Fuente: Matriz de datos –SPSS v24.

Respecto al ítem 11 “Creo que puedo alcanzar mis objetivos profesionales dentro de mi Facultad y/o Universidad”. La media de ($\bar{x}=2,67$) indica que los docentes no están de acuerdo con la afirmación de poder alcanzar sus objetivos profesionales dentro de su Facultad y/o Universidad, la mediana ($Me=3$) indica que el 50% de docentes está por encima de 3 y la restante mitad se ubica por debajo de este valor. La moda ($Mo=3$) indica que la mayor concentración de frecuencias, se observa en la categoría a veces.

El 29,7% de los docentes mencionan que a veces creen poder alcanzar sus objetivos profesionales dentro de su Facultad y/o Universidad, el 23,4% menciona que casi siempre, el 23,4% menciona que nunca, el 18,8% menciona que casi nunca y solo el 4,7% menciona que siempre.

Tabla 101. Estadísticos del Ítem 11

N	64
\bar{x}	2,67
Me	3,00
Mo	3
s	1,209

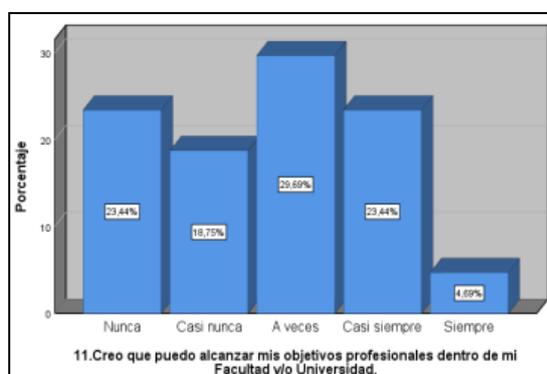
**Figura 52. Frecuencias del Ítem 11**

Tabla 102. Frecuencias del Ítem 11

	fi	%	Fi
Nunca	15	23,4	23,4
Casi nunca	12	18,8	42,2
A veces	19	29,7	71,9
Casi siempre	15	23,4	95,3
Siempre	3	4,7	100,0
Total	64	100,0	

Fuente: Matriz de datos –SPSS v24.

Respecto al ítem 41 “Siento que las Autoridades de la Facultad valoran mi profesión de docente universitario”. La media de ($\bar{x}=2,69$) indica que los docentes no están de acuerdo con la afirmación de sentir que las Autoridades de la Facultad valoran su profesión de docente universitario, la mediana ($Me=3$) indica que el 50% de docentes está por encima de 3 y la restante mitad se ubica por debajo de este valor. La moda ($Mo=2$) indica que la mayor concentración de frecuencias, se observa en la categoría casi nunca.

El 32,8% de los docentes mencionan que casi nunca sienten que las Autoridades de la Facultad valoran su profesión de docente universitario, el 31,3% menciona que a veces, el 14,1% menciona que nunca, el 14,1% menciona que casi siempre y solo el 7,8% menciona que siempre.

Tabla 103. Estadísticos del Ítem 41

N	64
\bar{x}	2,69
Me	3,00
Mo	2
s	1,125

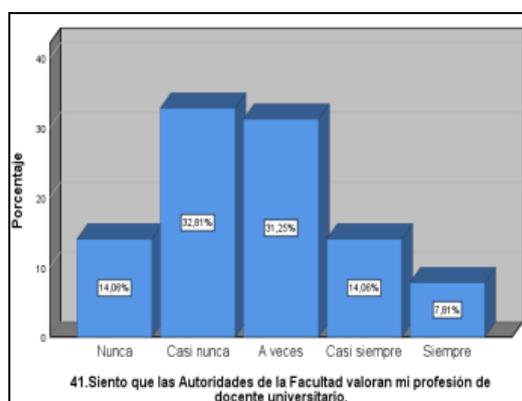
**Figura 53. Frecuencias del Ítem 41**

Tabla 104. Frecuencias del Ítem 41

	f _i	%	Fi
Nunca	9	14,1	14,1
Casi nunca	21	32,8	46,9
A veces	20	31,3	78,1
Casi siempre	9	14,1	92,2
Siempre	5	7,8	100,0
Total	64	100,0	

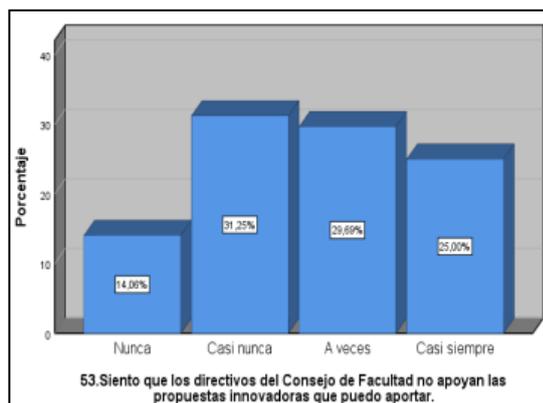
Fuente: Matriz de datos –SPSS v24.

Respecto al ítem 53 “Siento que los directivos del Consejo de Facultad no apoyan las propuestas innovadoras que puedo aportar”. La media de ($\bar{x}=2,66$) indica que los docentes no están de acuerdo con la afirmación de que los directivos del Consejo de Facultad no apoyan las propuestas innovadoras que pueda aportar, la mediana ($Me=3$) indica que el 50% de docentes está por encima de 3 y la restante mitad se ubica por debajo de este valor. La moda ($Mo=2$) indica que la mayor concentración de frecuencias, se observa en la categoría casi nunca.

El 31,3% de los docentes mencionan que casi nunca sienten que los directivos del Consejo de Facultad no apoyan las propuestas innovadoras que pueda aportar, el 29,7% menciona que a veces, el 25% menciona que casi siempre, y solo el 14,1% menciona que nunca.

Tabla 105. Estadísticos del Ítem 53

N	64
\bar{x}	2,66
Me	3,00
Mo	2
s	1,011

**Figura 54. Frecuencias del Ítem 53****Tabla 106. Frecuencias del Ítem 53**

	f _i	%	Fi
Nunca	9	14,1	14,1
Casi nunca	20	31,3	45,3
A veces	19	29,7	75,0
Casi siempre	16	25,0	100,0
Total	64	100,0	

Fuente: Matriz de datos –SPSS v24.

Respecto al ítem 58 “Pienso que el personal recibe incentivos, reconocimientos y gratificaciones cuando lo merece por parte de la Facultad”. La media de ($\bar{x}=1,91$) indica que los docentes están completamente en desacuerdo con la afirmación de que el personal recibe incentivos, reconocimientos y gratificaciones cuando lo merece por parte de la Facultad, la mediana ($Me=2$) indica que el 50% de docentes está por encima de 2 y la restante mitad se ubica por debajo de este valor. La moda ($Mo=1$) indica que la mayor concentración de frecuencias, se observa en la categoría nunca.

El 48,4% de los docentes mencionan que nunca piensan que el personal recibe incentivos, reconocimientos y gratificaciones cuando lo merece por parte de la Facultad, el 28,1% menciona que casi nunca, el 15,6% menciona que a veces, y solo el 7,8% menciona que siempre.

Tabla 107. Estadísticos del Ítem 58

N	64
\bar{x}	1,91
Me	2,00
Mo	1
s	1,165

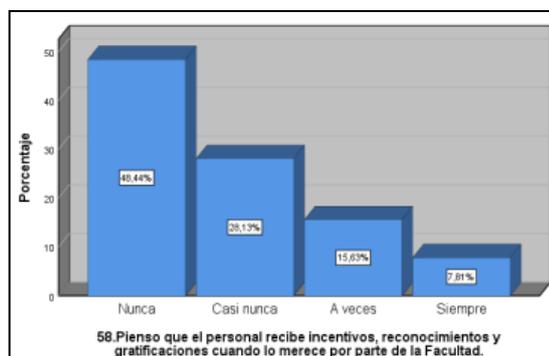


Figura 55. Frecuencias del Ítem 58

Tabla 108. Frecuencias del Ítem 58

	fi	%	Fi
Nunca	31	48,4	48,4
Casi nunca	18	28,1	76,6
A veces	10	15,6	92,2
Siempre	5	7,8	100,0
Total	64	100,0	

Fuente: Matriz de datos –SPSS v24.

Respecto al ítem 59 “Estoy satisfecho con la remuneración que percibo como docente universitario”. La media de ($\bar{x}=1,88$) indica que los docentes están completamente en desacuerdo con la afirmación de estar satisfecho con la

remuneración que percibe como docente universitario, la mediana ($Me=1$) indica que el 50% de docentes está por encima de 1 y la restante mitad se ubica por debajo de este valor. La moda ($Mo=1$) indica que la mayor concentración de frecuencias, se observa en la categoría nunca.

El 51,6% de los docentes mencionan que nunca están satisfechos con la remuneración que perciben como docente universitario, el 25% menciona que casi nunca, el 15,6% menciona que a veces, y solo el 7,8% menciona que siempre.

Tabla 109. Estadísticos del Ítem 59

N	64
\bar{x}	1,88
Me	1,00
Mo	1
s	1,175

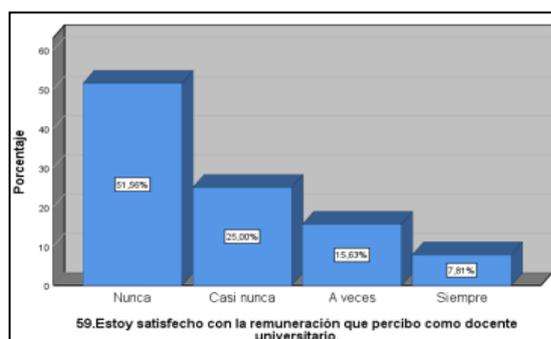


Figura 56. Frecuencias del Ítem 59

Tabla 110. Frecuencias del Ítem 59

	fi	%	Fi
Nunca	33	51,6	51,6
Casi nunca	16	25,0	76,6
A veces	10	15,6	92,2
Siempre	5	7,8	100,0
Total	64	100,0	

Fuente: Matriz de datos –SPSS v24.

Dimensión 6: Oportunidades de participación significativa.

Respecto al ítem 6 “Me incomoda asumir responsabilidades administrativas en la Facultad que estén fuera de mi carga horaria”. La media de ($\bar{x}=2,72$) indica que los docentes no están de acuerdo que les incomoda asumir responsabilidades administrativas en la Facultad que estén fuera de su carga horaria, la mediana ($Me=3$) indica que el 50% de docentes está por encima de 3 y la restante mitad se ubica por debajo de este valor. La moda ($Mo=4$) indica que la mayor concentración de frecuencias, se observa en la categoría casi siempre.

El 28,1% de los docentes mencionan que casi siempre les incomoda asumir responsabilidades administrativas en la Facultad que estén fuera de su carga horaria, el 25% menciona que a veces, el 23,4% menciona que nunca, el 18,8% menciona que casi nunca y solo el 4,7% menciona que siempre.

Tabla 111. Estadísticos del Ítem 6

N	64
\bar{x}	2,72
Me	3,00
Mo	4
s	1,240

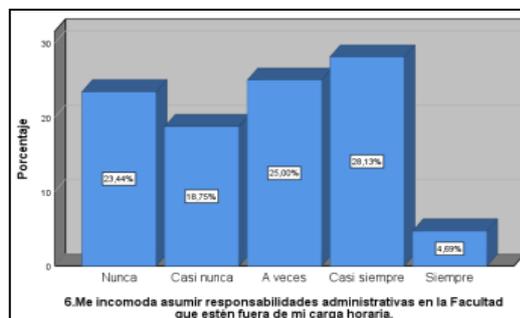


Figura 57. Frecuencias del Ítem 6

Tabla 112. Frecuencias del Ítem 6

	fi	%	Fi
Nunca	15	23,4	23,4
Casi nunca	12	18,8	42,2
A veces	16	25,0	67,2
Casi siempre	18	28,1	95,3
Siempre	3	4,7	100,0
Total	64	100,0	

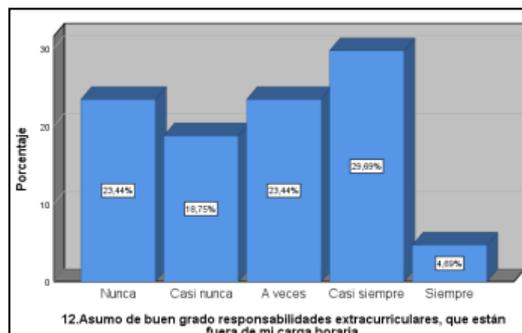
Fuente: Matriz de datos –SPSS v24.

Respecto al ítem 12 “Asumo de buen grado responsabilidades extracurriculares, que están fuera de mi carga horaria”. La media de ($\bar{x}=2,73$) indica que los docentes no están de acuerdo con la afirmación de asumir de buen grado responsabilidades extracurriculares, que están fuera de su carga horaria; la mediana ($Me=3$) indica que el 50% de docentes está por encima de 3 y la restante mitad se ubica por debajo de este valor. La moda ($Mo=4$) indica que la mayor concentración de frecuencias, se observa en la categoría casi siempre.

El 29,7% de los docentes mencionan que casi siempre asumen de buen grado responsabilidades extracurriculares, que están fuera de su carga horaria; el 23,4% menciona nunca, el 23,4% menciona que a veces, el 18,8% menciona que casi nunca y solo el 4,7% menciona que siempre.

Tabla 113. Estadísticos del Ítem 12

N	64
\bar{x}	2,73
Me	3,00
Mo	4
s	1,250

**Figura 58. Frecuencias del Ítem 12****Tabla 114. Frecuencias del Ítem 12**

	fi	%	Fi
Nunca	15	23,4	23,4
Casi nunca	12	18,8	42,2
A veces	15	23,4	65,6
Casi siempre	19	29,7	95,3
Siempre	3	4,7	100,0
Total	64	100,0	

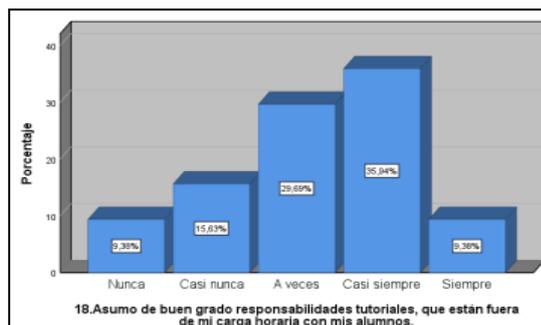
Fuente: Matriz de datos –SPSS v24.

Respecto al ítem 18 “Asumo de buen grado responsabilidades tutoriales, que están fuera de mi carga horaria con mis alumnos”. La media de ($\bar{x}=3,20$) indica que los docentes están indecisos con la afirmación de asumir de buen grado responsabilidades tutoriales, que están fuera de mi carga horaria con sus alumnos; la mediana ($Me=3$) indica que el 50% de docentes está por encima de 3 y la restante mitad se ubica por debajo de este valor. La moda ($Mo=4$) indica que la mayor concentración de frecuencias, se observa en la categoría casi siempre.

El 35,9% de los docentes mencionan que casi siempre asumen de buen grado responsabilidades tutoriales, que están fuera de mi carga horaria con sus alumnos; el 29,7% menciona que a veces, el 15,6% menciona que casi nunca, el 9,4% menciona que nunca y solo el 9,4% menciona que siempre.

Tabla 115. Estadísticos del Ítem 18

N	64
\bar{x}	3,20
Me	3,00
Mo	4
s	1,115

**Figura 59. Frecuencias del Ítem 18****Tabla 116. Frecuencias del Ítem 18**

	fi	%	Fi
Nunca	6	9,4	9,4
Casi nunca	10	15,6	25,0
A veces	19	29,7	54,7
Casi siempre	23	35,9	90,6
Siempre	6	9,4	100,0
Total	64	100,0	

Fuente: Matriz de datos –SPSS v24.

Respecto al ítem 52 “Creo que es innecesario que se recompense todas las iniciativas universitarias individuales”. La media de ($\bar{x}=2,69$) indica que los docentes que no están de acuerdo con la afirmación de que es innecesario que se recompense todas las iniciativas universitarias individuales, la mediana ($Me=3$) indica que el 50% de docentes está por encima de 3 y la restante mitad se ubica por debajo de este valor. La moda ($Mo=2$) indica que la mayor concentración de frecuencias, se observa en la categoría casi nunca.

El 31,3% de los docentes mencionan que casi nunca es innecesario que se recompense todas las iniciativas universitarias individuales, el 28,1% menciona que casi siempre, el 26,6% menciona que a veces, y solo el 14,1% menciona que nunca.

Tabla 117. Estadísticos del Ítem 52

N	64
\bar{x}	2,69
Me	3,00
Mo	2
s	1,037

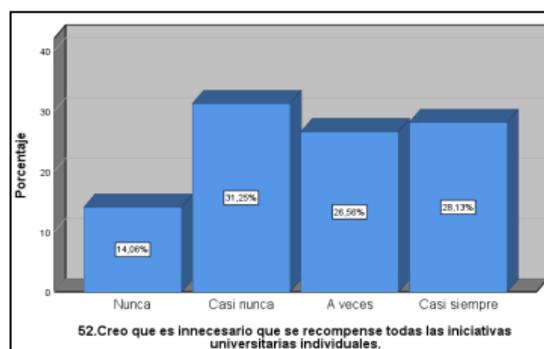
**Figura 60. Frecuencias del Ítem 52**

Tabla 118. Frecuencias del Ítem 52

	fi	%	Fi
Nunca	9	14,1	14,1
Casi nunca	20	31,3	45,3
A veces	17	26,6	71,9
Casi siempre	18	28,1	100,0
Total	64	100,0	

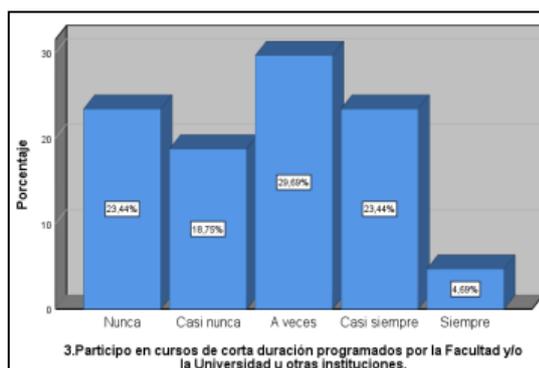
Fuente: Base de datos de la investigadora –SPSS v24

Respecto al ítem 3 “Participo en cursos de corta duración programados por la Facultad y/o la Universidad u otras instituciones”. La media de ($\bar{x}=2,67$) indica que los docentes que no están de acuerdo con la afirmación de participar en cursos de corta duración programados por la Facultad y/o la Universidad u otras instituciones, la mediana ($Me=3$) indica que el 50% de docentes está por encima de 3 y la restante mitad se ubica por debajo de este valor. La moda ($Mo=3$) indica que la mayor concentración de frecuencias, se observa en la categoría a veces.

El 29,7% de los docentes mencionan que a veces participan en cursos de corta duración programados por la Facultad y/o la Universidad u otras instituciones, el 23,4% menciona que nunca, el 23,4% menciona que casi siempre, el 18,8% menciona que casi nunca y solo el 4,7% menciona que siempre.

Tabla 119. Estadísticos del Ítem 3

N	64
\bar{x}	2,67
Me	3,00
Mo	3
s	1,209

**Figura 61. Frecuencias del Ítem 3****Tabla 120. Frecuencias del Ítem 3**

	fi	%	Fi
Nunca	15	23,4	23,4
Casi nunca	12	18,8	42,2
A veces	19	29,7	71,9
Casi siempre	15	23,4	95,3
Siempre	3	4,7	100,0
Total	64	100,0	

Fuente: Matriz de datos –SPSS v24.

Respecto al ítem 9 “Me capacito en el aprendizaje de otros idiomas”. La media de ($\bar{x}=2,69$) indica que los docentes que no están de acuerdo con la afirmación de capacitarse en el aprendizaje de otros idiomas, la mediana ($Me=3$) indica que el 50% de docentes está por encima de 3 y la restante mitad se ubica por debajo de este valor. La moda ($Mo=3$) indica que la mayor concentración de frecuencias, se observa en la categoría a veces.

El 28,1% de los docentes mencionan que a veces se capacitan en el aprendizaje de otros idiomas, el 25% menciona que casi siempre, el 23,4% menciona que nunca, el 18,8% menciona que casi nunca y solo el 4,7% menciona que siempre.

Tabla 121. Estadísticos del Ítem 9

N	64
\bar{x}	2,69
Me	3,00
Mo	3
s	1,220

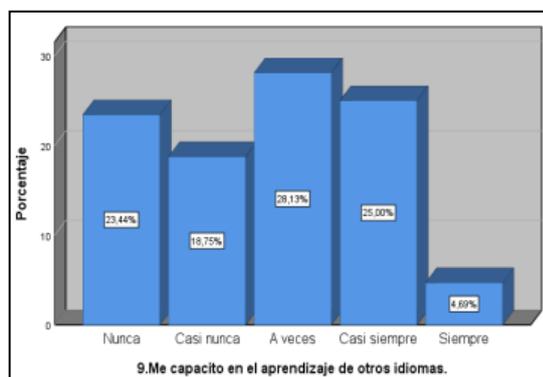


Figura 62. Frecuencias del Ítem 9

Tabla 122. Frecuencias del Ítem 9

	fi	%	Fi
Nunca	15	23,4	23,4
Casi nunca	12	18,8	42,2
A veces	18	28,1	70,3
Casi siempre	16	25,0	95,3
Siempre	3	4,7	100,0
Total	64	100,0	

Fuente: Matriz de datos –SPSS v24.

Respecto al ítem 15 “Asistir a cursos de capacitación referidos a mejorar mi desempeño profesional”. La media de ($\bar{x}=3,17$) indica que los docentes están indecisos con la afirmación de asistir a cursos de capacitación referidos a mejorar su desempeño profesional, la mediana ($Me=3$) indica que el 50% de docentes está por encima de 3 y

la restante mitad se ubica por debajo de este valor. La moda ($Mo=3$) indica que la mayor concentración de frecuencias, se observa en la categoría a veces.

El 32,8% de los docentes mencionan que a veces asisten a cursos de capacitación referidos a mejorar su desempeño profesional, el 32,8% menciona que casi siempre, el 15,6% menciona que casi nunca, el 9,4% menciona que nunca y solo el 9,4% menciona que siempre.

Tabla 123. Estadísticos del Ítem 15

N	64
\bar{x}	3,17
Me	3,00
Mo	3
s	1,106

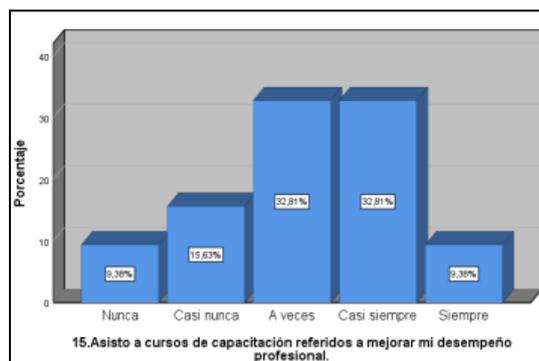


Figura 63. Frecuencias del Ítem 15

Tabla 124. Frecuencias del Ítem 15

	fi	%	Fi
Nunca	6	9,4	9,4
Casi nunca	10	15,6	25,0
A veces	21	32,8	57,8
Casi siempre	21	32,8	90,6
Siempre	6	9,4	100,0
Total	64	100,0	

Fuente: Matriz de datos –SPSS v24.

Respecto al ítem 27 “Me siento orgulloso de mi trabajo y de lo que enseño a mis alumnos”. La media de ($\bar{x}=3,28$) indica que los docentes están indecisos con la afirmación de sentirse orgulloso de su trabajo y de lo que enseña a sus alumnos, la mediana ($Me=3$) indica que el 50% de docentes está por encima de 3 y la restante mitad se ubica por debajo de este valor. La moda ($Mo=3$) indica que la mayor concentración de frecuencias, se observa en la categoría a veces.

El 35,9% de los docentes mencionan que a veces se sienten orgullosos de su trabajo y de lo que enseñan a sus alumnos, el 34,4% menciona que casi siempre, el

15,6% menciona que casi nunca, el 9,4% menciona que siempre y solo el 4,7% menciona que nunca.

Tabla 125. Estadísticos del Ítem 27

N	64
\bar{x}	3,28
Me	3,00
Mo	3
s	1,000

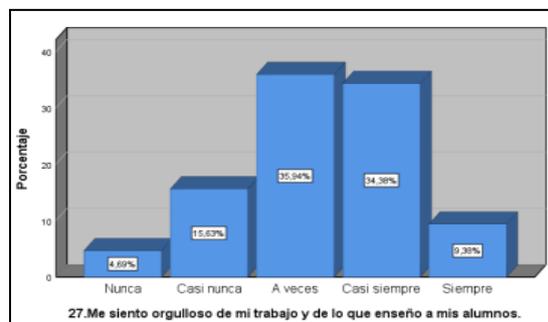


Figura 64. Frecuencias del Ítem 27

Tabla 126. Frecuencias del Ítem 27

	fi	%	Fi
Nunca	3	4,7	4,7
Casi nunca	10	15,6	20,3
A veces	23	35,9	56,3
Casi siempre	22	34,4	90,6
Siempre	6	9,4	100,0
Total	64	100,0	

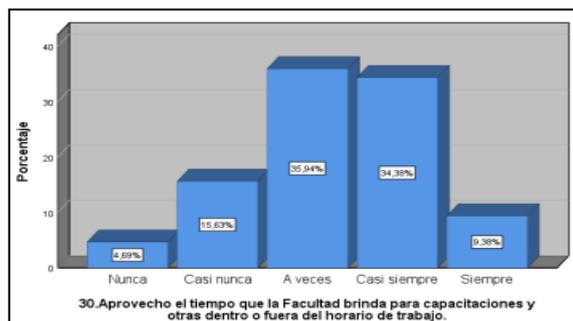
Fuente: Matriz de datos –SPSS v24.

Respecto al ítem 30 “Aprovecho el tiempo que la Facultad brinda para capacitaciones y otras dentro o fuera del horario de trabajo”. La media de ($\bar{x}=3,28$) indica que los docentes están indecisos con la afirmación de aprovechar el tiempo que la Facultad brinda para capacitaciones y otras dentro o fuera del horario de trabajo, la mediana ($Me=3$) indica que el 50% de docentes está por encima de 3 y la restante mitad se ubica por debajo de este valor. La moda ($Mo=3$) indica que la mayor concentración de frecuencias, se observa en la categoría a veces.

El 35,9% de los docentes mencionan que a veces aprovechan el tiempo que la Facultad brinda para capacitaciones y otras dentro o fuera del horario de trabajo, el 34,4% menciona que casi siempre, el 15,6% menciona que casi nunca, el 9,4% menciona que siempre y solo el 4,7% menciona que nunca.

Tabla 127. Estadísticos del Ítem 30

N	64
\bar{x}	3,28
Me	3,00
Mo	3
s	1,000

**Figura 65. Frecuencias del Ítem 30****Tabla 128. Frecuencias del Ítem 30**

	fi	%	Fi
Nunca	3	4,7	4,7
Casi nunca	10	15,6	20,3
A veces	23	35,9	56,3
Casi siempre	22	34,4	90,6
Siempre	6	9,4	100,0
Total	64	100,0	

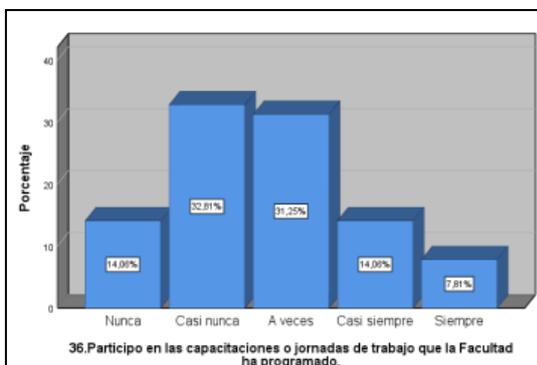
Fuente: Matriz de datos –SPSS v24.

Respecto al ítem 36 “Participo en las capacitaciones o jornadas de trabajo que la Facultad ha programado”. La media de ($\bar{x}=2,69$) indica que los docentes no están de acuerdo con la afirmación de participar en las capacitaciones o jornadas de trabajo que la Facultad ha programado, la mediana ($Me=3$) indica que el 50% de docentes está por encima de 3 y la restante mitad se ubica por debajo de este valor. La moda ($Mo=2$) indica que la mayor concentración de frecuencias, se observa en la categoría casi nunca.

El 32,8% de los docentes mencionan que casi nunca participan en las capacitaciones o jornadas de trabajo que la Facultad ha programado, el 31,3% menciona que a veces, el 14,1% menciona que nunca, el 14,1% menciona que casi siempre y solo el 7,8% menciona que siempre.

Tabla 129. Estadísticos del Ítem 36

N	64
\bar{x}	2,69
Me	3,00
Mo	2
s	1,125

**Figura 66. Frecuencias del Ítem 36****Tabla 130. Frecuencias del Ítem 36**

	fi	%	Fi
Nunca	9	14,1	14,1
Casi nunca	21	32,8	46,9
A veces	20	31,3	78,1
Casi siempre	9	14,1	92,2
Siempre	5	7,8	100,0
Total	64	100,0	

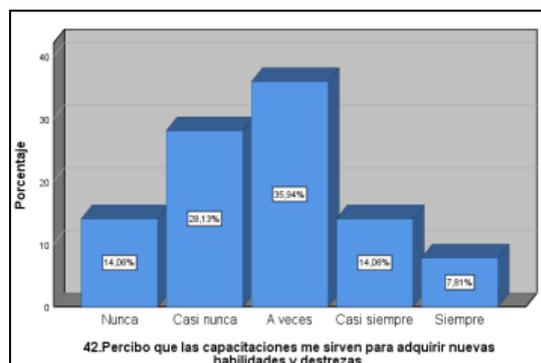
Fuente: Matriz de datos –SPSS v24.

Respecto al ítem 42 “Percibo que las capacitaciones me sirven para adquirir nuevas habilidades y destrezas”. La media de ($\bar{x}=2,73$) indica que los docentes no están de acuerdo con la afirmación de percibir que las capacitaciones les sirve para adquirir nuevas habilidades y destrezas, la mediana ($Me=3$) indica que el 50% de docentes está por encima de 3 y la restante mitad se ubica por debajo de este valor. La moda ($Mo=3$) indica que la mayor concentración de frecuencias, se observa en la categoría a veces.

El 35,9% de los docentes mencionan que a veces perciben que las capacitaciones les sirven para adquirir nuevas habilidades y destrezas, el 28,1% menciona que casi nunca, el 14,1% menciona que nunca, el 14,1% menciona que casi siempre y solo el 7,8% menciona que siempre.

Tabla 131. Estadísticos del Ítem 42

N	64
\bar{x}	2,73
Me	3,00
Mo	3
s	1,116

**Figura 67. Frecuencias del Ítem 42****Tabla 132. Frecuencias del Ítem 42**

	fi	%	Fi
Nunca	9	14,1	14,1
Casi nunca	18	28,1	42,2
A veces	23	35,9	78,1
Casi siempre	9	14,1	92,2
Siempre	5	7,8	100,0
Total	64	100,0	

Fuente: Matriz de datos –SPSS v24.

Respecto al ítem 44 “He adquirido nuevas habilidades en el transcurso de mi labor docente universitario”. La media de ($\bar{x}=2,64$) indica que los docentes no están de acuerdo con la afirmación que ha adquirido nuevas habilidades en el transcurso de su labor docente universitario, la mediana ($Me=3$) indica que el 50% de docentes está por encima de 3 y la restante mitad se ubica por debajo de este valor. La moda ($Mo=2$) indica que la mayor concentración de frecuencias, se observa en la categoría casi nunca.

El 32,8% de los docentes mencionan que casi nunca han adquirido nuevas habilidades en el transcurso de su labor docente universitario, el 28,1% menciona que a veces, el 25% menciona que casi siempre, y solo el 14,1% menciona que nunca.

Tabla 133. Estadísticos del Ítem 44

N	64
\bar{x}	2,64
Me	3,00
Mo	2
s	1,014

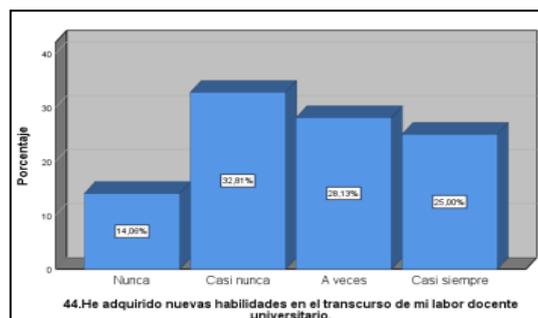
**Figura 68. Frecuencias del Ítem 44**

Tabla 134. Frecuencias del Ítem 44

	fi	%	Fi
Nunca	9	14,1	14,1
Casi nunca	21	32,8	46,9
A veces	18	28,1	75,0
Casi siempre	16	25,0	100,0
Total	64	100,0	

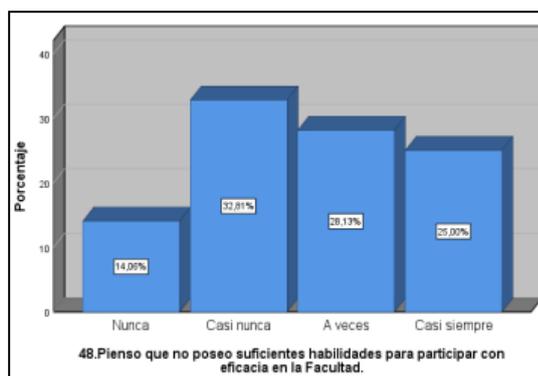
Fuente: Matriz de datos –SPSS v24.

Respecto al ítem 48 “Pienso que no poseo suficientes habilidades para participar con eficacia en la Facultad”. La media de ($\bar{x}=2,64$) indica que los docentes no están de acuerdo con la afirmación que no poseen suficientes habilidades para participar con eficacia en la Facultad, la mediana ($Me=3$) indica que el 50% de docentes está por encima de 3 y la restante mitad se ubica por debajo de este valor. La moda ($Mo=2$) indica que la mayor concentración de frecuencias, se observa en la categoría casi nunca.

El 32,8% de los docentes mencionan que casi nunca piensan que no poseen suficientes habilidades para participar con eficacia en la Facultad, el 28,1% menciona que a veces, el 25% menciona que casi siempre, y solo el 14,1% menciona que nunca.

Tabla 135. Estadísticos del Ítem 48

N	64
\bar{x}	2,64
Me	3,00
Mo	2
s	1,014

**Figura 69. Frecuencias del Ítem 48****Tabla 136. Frecuencias del Ítem 48**

	fi	%	Fi
Nunca	9	14,1	14,1
Casi nunca	21	32,8	46,9
A veces	18	28,1	75,0
Casi siempre	16	25,0	100,0
Total	64	100,0	

Fuente: Matriz de datos –SPSS v24.

Respecto al ítem 56 “Amplio el silabo y la carpeta académica mediante la implementación de proyectos, módulos, innovaciones, investigaciones”. La media de ($\bar{x}=1,88$) indica que los docentes están completamente en desacuerdo con la afirmación de ampliar el silabo y la carpeta académica mediante la implementación de proyectos, módulos, innovaciones, investigaciones; la mediana ($Me=1$) indica que el 50% de docentes está por encima de 1 y la restante mitad se ubica por debajo de este valor. La moda ($Mo=1$) indica que la mayor concentración de frecuencias, se observa en la categoría nunca.

El 51,6% de los docentes mencionan que nunca han ampliado el silabo y la carpeta académica mediante la implementación de proyectos, módulos, innovaciones, investigaciones; el 25% menciona que casi nunca, el 15,6% menciona que a veces, y solo el 7,8% menciona que siempre.

Tabla 137. Estadísticos del Ítem 56

N	64
\bar{x}	1,88
Me	1,00
Mo	1
s	1,175

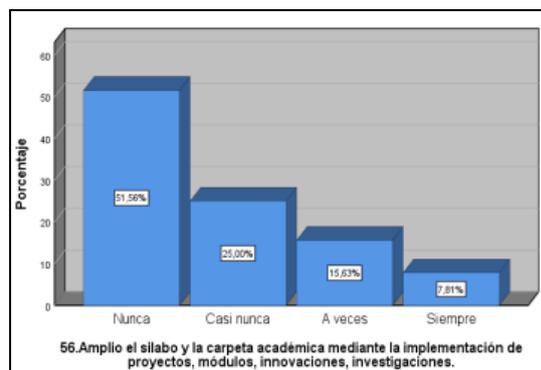


Figura 70. Frecuencias del Ítem 56

Tabla 138. Frecuencias del Ítem 56

	f_i	%	F_i
Nunca	33	51,6	51,6
Casi nunca	16	25,0	76,6
A veces	10	15,6	92,2
Siempre	5	7,8	100,0
Total	64	100,0	

Fuente: Matriz de datos –SPSS v24.

Respecto al ítem 13 “Dialogo con frecuencia con los docentes y alumnos de mi Facultad”. La media de ($\bar{x}=2,72$) indica que los docentes no están de acuerdo con la afirmación de dialogar con frecuencia con los docentes y alumnos de la Facultad, la

mediana ($Me=3$) indica que el 50% de docentes está por encima de 3 y la restante mitad se ubica por debajo de este valor. La moda ($Mo=3$) indica que la mayor concentración de frecuencias, se observa en la categoría a veces.

El 26,6% de los docentes mencionan que a veces dialogan con frecuencia con los docentes y alumnos de la Facultad, el 26,6% menciona que casi siempre, el 21,9% menciona que nunca, el 20,3% menciona que casi nunca y solo el 4,7% menciona que siempre.

Tabla 139. Estadísticos del Ítem 13

N	64
\bar{x}	2,72
Me	3,00
Mo	3
s	1,215

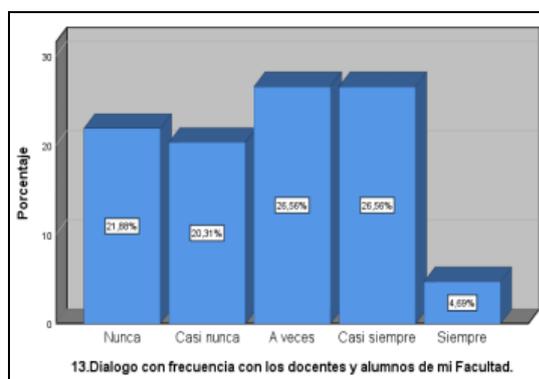


Figura 71. Frecuencias del Ítem 13

Tabla 140. Frecuencias del Ítem 13

	fi	%	Fi
Nunca	14	21,9	21,9
Casi nunca	13	20,3	42,2
A veces	17	26,6	68,8
Casi siempre	17	26,6	95,3
Siempre	3	4,7	100,0
Total	64	100,0	

Fuente: Matriz de datos –SPSS v24.

Respecto al ítem 62 “Me involucro apasionadamente en los proyectos que mi Facultad planifica y ejecuta”. La media de ($\bar{x}=1,86$) indica que los docentes están completamente en desacuerdo con la afirmación de involucrarse apasionadamente en los proyectos que su Facultad planifica y ejecuta, la mediana ($Me=1$) indica que el 50% de docentes está por encima de 1 y la restante mitad se ubica por debajo de este valor. La moda ($Mo=1$) indica que la mayor concentración de frecuencias, se observa en la categoría nunca.

El 53,1% de los docentes mencionan que nunca han involucrado apasionadamente en los proyectos que su Facultad (planifica y ejecuta), el 23,4% menciona que casi nunca, el 15,6% menciona que a veces, y solo el 7,8% menciona que siempre.

Tabla 141. Estadísticos del Ítem 62

N	64
\bar{x}	1,86
Me	1,00
Mo	1
s	1,180

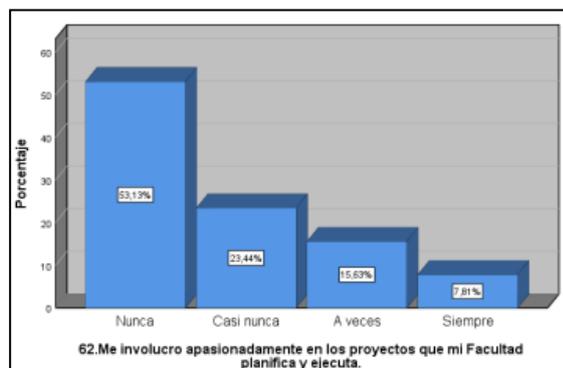


Figura 72. Frecuencias del Ítem 62

Tabla 142. Frecuencias del Ítem 62

	fi	%	Fi
Nunca	34	53,1	53,1
Casi nunca	15	23,4	76,6
A veces	10	15,6	92,2
Siempre	5	7,8	100,0
Total	64	100,0	

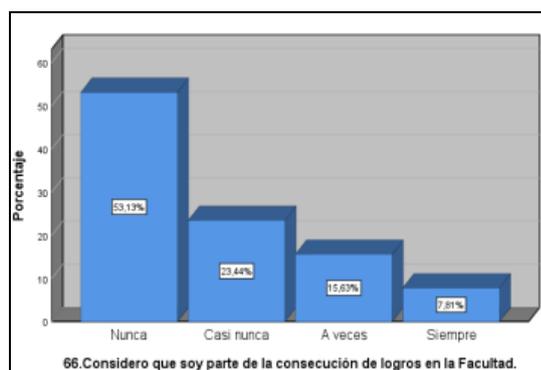
Fuente: Matriz de datos –SPSS v24.

Respecto al ítem 66 “Considero que soy parte de la consecución de logros en la Facultad”. La media de ($\bar{x}=1,86$) indica que los docentes están completamente en desacuerdo en considerar que son parte de la consecución de logros en la Facultad, la mediana ($Me=1$) indica que el 50% de docentes está por encima de 1 y la restante mitad se ubica en este valor. La moda ($Mo=1$) indica que la mayor concentración de frecuencias, se observa en la categoría nunca.

El 53,1% de los docentes mencionan que nunca han considerado que son parte de la consecución de logros en la Facultad, el 23,4% menciona que casi nunca, el 15,6% menciona que a veces, y solo el 7,8% menciona que siempre.

Tabla 143. Estadísticos del Ítem 66

N	64
\bar{x}	1,86
Me	1,00
Mo	1
s	1,180

**Figura 73. Frecuencias del Ítem 66****Tabla 144. Frecuencias del Ítem 66**

	fi	%	Fi
Nunca	34	53,1	53,1
Casi nunca	15	23,4	76,6
A veces	10	15,6	92,2
Siempre	5	7,8	100,0
Total	64	100,0	

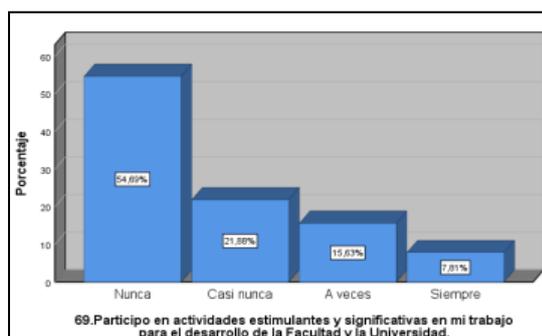
Fuente: Matriz de datos –SPSS v24.

Respecto al ítem 69 “Participo en actividades estimulantes y significativas en mi trabajo para el desarrollo de la Facultad y la Universidad”. La media de ($\bar{x}=1,84$) indica que los docentes están completamente en desacuerdo con la afirmación de participar en actividades estimulantes y significativas en su trabajo para el desarrollo de la Facultad y la Universidad, la mediana ($Me=1$) indica que el 50% de docentes está por encima de 1 y la restante mitad se ubica en este valor. La moda ($Mo=1$) indica que la mayor concentración de frecuencias, se observa en la categoría nunca.

El 54,7% de los docentes mencionan que nunca han participado en actividades estimulantes y significativas en su trabajo para el desarrollo de la Facultad y la Universidad, el 21,9% menciona que casi nunca, el 15,6% menciona que a veces, y solo el 7,8% menciona que siempre.

Tabla 145. Estadísticos del Ítem 69

N	64
\bar{x}	1,84
Me	1,00
Mo	1
s	1,185

**Figura 74. Frecuencias del Ítem 69****Tabla 146. Frecuencias del Ítem 69**

	fi	%	Fi
Nunca	35	54,7	54,7
Casi nunca	14	21,9	76,6
A veces	10	15,6	92,2
Siempre	5	7,8	100,0
Total	64	100,0	

Fuente: Matriz de datos –SPSS v24.

Descripción de resultados por variable.

En la tabla 147 se muestra el baremo de la variable resiliencia docente y de sus seis dimensiones.

Tabla 147. Baremo de los niveles de la variable resiliencia docente y sus dimensiones

	Dimensiones de resiliencia docente						Variable resiliencia docente
	Enriquecimiento de los vínculos pro sociales.	Fijación de límites claros y firmes.	Aprendizaje de habilidades para la vida.	Brindar afecto y apoyo.	Establecimiento y transmisión de expectativas elevadas.	Oportunidades de participación significativa.	
Nivel bajo	14 a 32	5 a 11	9 a 20	9 a 20	14 a 32	18 a 41	69 a 160
Nivel medio	22 a 51	12 a 18	21 a 32	21 a 32	22 a 51	42 a 65	161 a 252
Nivel alto	52 a 70	19 a 25	33 a 45	33 a 45	52 a 70	66 a 90	253 a 345

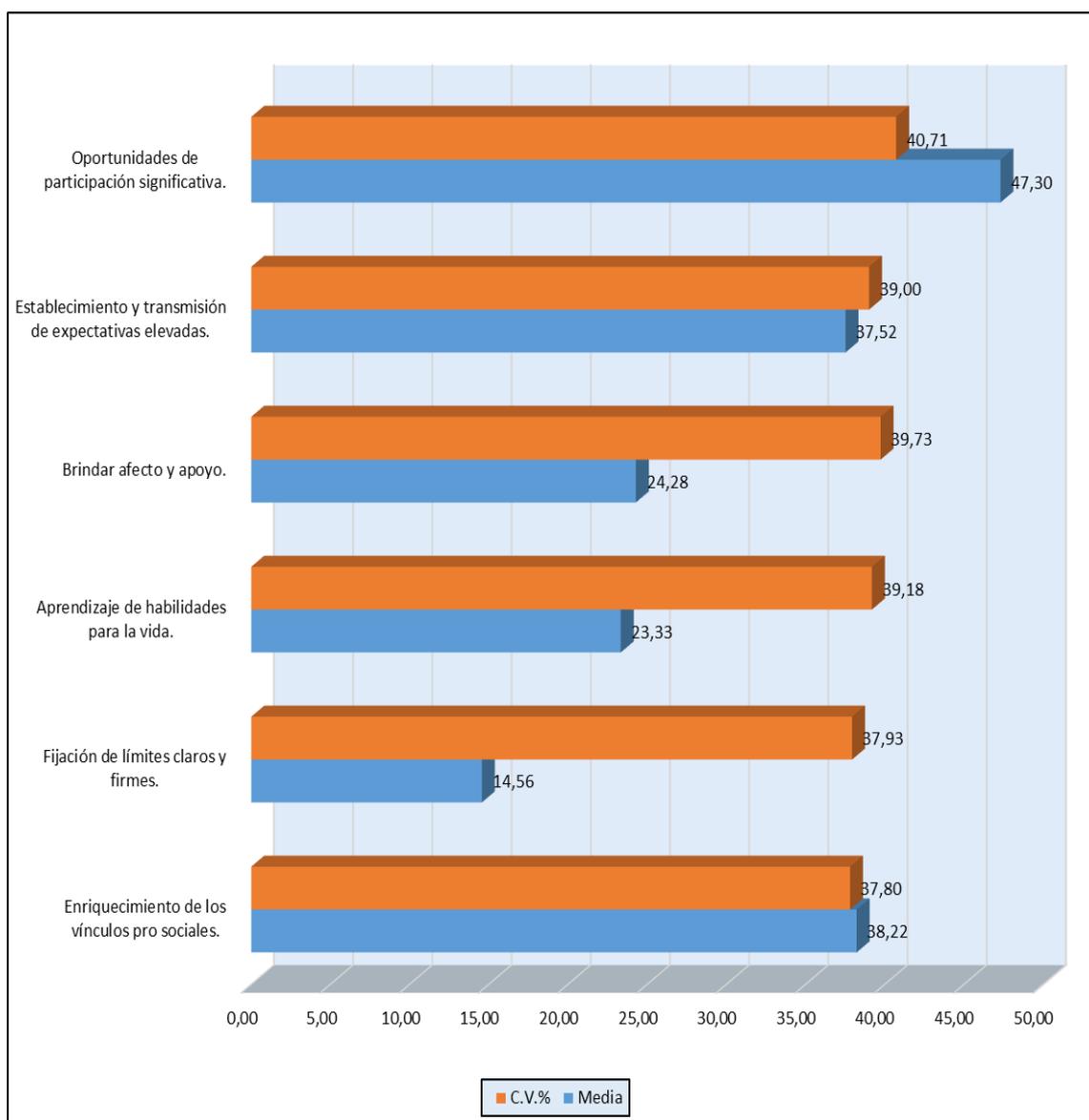
Fuente: Tomado de Guerra (2013).

En la tabla 148 se muestra los estadígrafos descriptivos de las dimensiones de resiliencia de los docentes de la Facultad de Ciencias de la Administración y Contabilidad de la Universidad Nacional del Centro del Perú, se aprecia que todos los puntajes promedio caen en un nivel medio. Con respecto al coeficiente de variabilidad de los puntajes en las dimensiones se observa que existe heterogeneidad en las seis dimensiones.

Tabla 148. Estadísticos de las dimensiones de la variable resiliencia docente

Estadísticos	Dimensiones de resiliencia docente					
	Enriquecimiento de los vínculos pro sociales.	Fijación de límites claros y firmes.	Aprendizaje de habilidades para la vida.	Brindar afecto y apoyo.	Establecimiento y transmisión de expectativas elevadas.	Oportunidades de participación significativa.
Media	38,22	14,56	23,33	24,28	37,52	47,30
Desviación estándar	14,4	5,5	9,1	9,6	14,6	19,3
Coefficiente de variación	37,80%	37,93%	39,18%	39,73%	39,00%	40,71%

Fuente: Matriz de datos –SPSS v24.

**Figura 75. Estadísticos de los puntajes de las dimensiones de resiliencia docente**

Fuente: Matriz de datos –SPSS v24.

En la tabla 149 se observa que el puntaje promedio total obtenido en la variable resiliencia docente es de 185,2 puntos en una escala cuyo rango es de 69 a 332 puntos, el cual se ubica en un nivel medio del recorrido de la escala. Además, se observa que la dispersión de los puntajes es de 72,46 puntos y su correspondiente coeficiente de variabilidad es del 39,13%, lo que nos indica que, a nivel de todo el instrumento, los puntajes presentan heterogeneidad, debido a que el coeficiente de variabilidad es mayor al 33,33%.

Tabla 149. Estadísticos de la variable resiliencia docente

Estadísticos	Valores
Media	185,20
Desviación estándar	72,46
Coefficiente de variación	39,13%
Mínimo	69,00
Máximo	332,00

Fuente: Matriz de datos –SPSS v24.–SPSS v24.

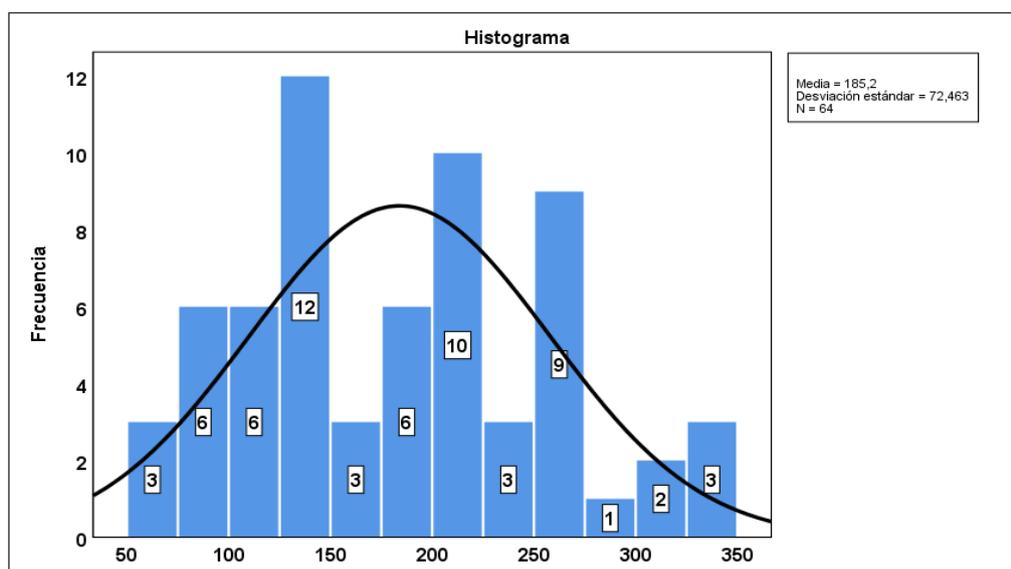


Figura 76. Histograma de los puntajes de resiliencia docente

Fuente: Matriz de datos –SPSS v24.

En la tabla 150 se muestra los niveles de las dimensiones de resiliencia de los docentes de la Facultad de Ciencias de la Administración y Contabilidad de la Universidad Nacional del Centro del Perú.

Tabla 150. Niveles de las dimensiones de resiliencia docente

Niveles	Dimensiones de resiliencia docente											
	Enriquecimiento de los vínculos pro sociales.		Fijación de límites claros y firmes.		Aprendizaje de habilidades para la vida.		Brindar afecto y apoyo.		Establecimiento y transmisión de expectativas elevadas.		Oportunidades de participación significativa.	
	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
Nivel bajo	27	42,2	16	25,0	31	48,4	27	42,2	27	42,2	27	42,2
Nivel medio	22	34,4	27	42,2	18	28,1	22	34,4	23	35,9	22	34,4
Nivel alto	15	23,4	21	32,8	15	23,4	15	23,4	14	21,9	15	23,4
Total	64	100	64	100	64	100	64	100	64	100	64	100

Fuente: Matriz de datos –SPSS v24.

En la figura 77 se muestra que en las dimensiones enriquecimiento de los vínculos prosociales, brindar afecto y apoyo, y oportunidades de participación significativa los docentes de la Facultad de Ciencias de la Administración y Contabilidad el 42,19% se encuentran en un nivel bajo, el 34,38% se encuentran en un nivel medio y el 23,44% se encuentran en un nivel alto. En cuanto a la dimensión fijación de límites claros y firmes se muestra que el 25% se encuentran en un nivel bajo, el 42,19% se encuentran en un nivel medio y el 32,81% se encuentran en un nivel alto.

En la dimensión aprendizaje de habilidades para la vida se muestra que el 48,44% se encuentran en un nivel bajo, el 28,13% se encuentran en un nivel medio el 23,44% se encuentran en un nivel alto. En la dimensión establecimiento y transmisión de expectativas elevadas el 42,19% se encuentran en un nivel alto, el 35,94% se encuentran en un nivel medio y solo el 21,88% se encuentran en un nivel alto.

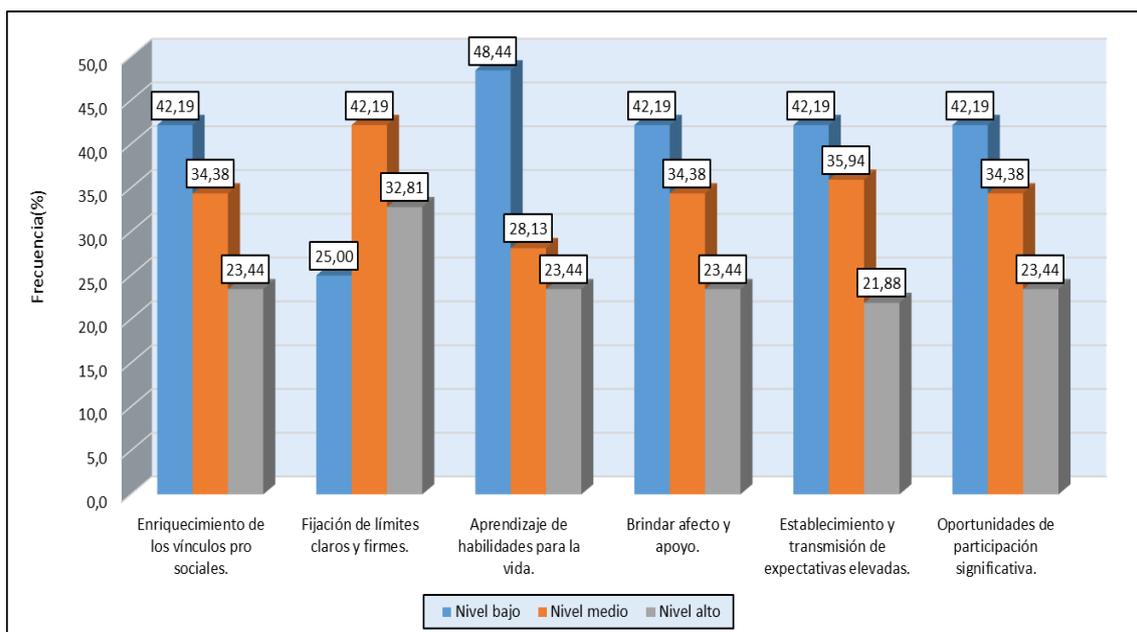


Figura 77. Niveles de las dimensiones de resiliencia docente

Fuente: Matriz de datos –SPSS v24.

En la tabla 151 y figura 78 se observa que el 42,2% de los docentes tienen un nivel bajo de resiliencia, el 34,4% tienen un nivel medio de resiliencia y el 23,4% tienen un nivel alto de resiliencia.

Tabla 151. Niveles de resiliencia docente

Niveles	fi	%
Nivel bajo	27	42,2
Nivel medio	22	34,4
Nivel alto	15	23,4
Total	64	100

Fuente: Matriz de datos –SPSS v24.

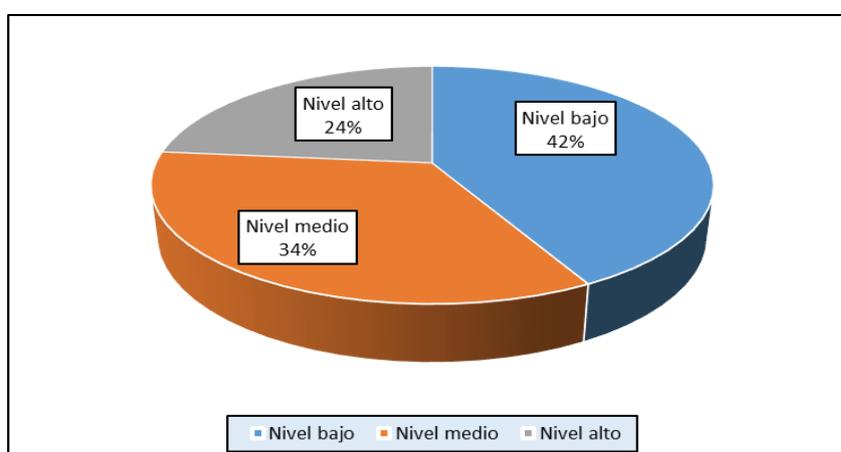


Figura 78. Niveles de resiliencia docente

Fuente: Matriz de datos –SPSS v24.

5.1.2 Descripción de resultados de la variable resiliencia docente según facultad

Dimensión 1: Enriquecimiento de los vínculos pro sociales según facultad.

En la tabla 152 y figura 79 se observa que en la Facultad de Ciencias de la Administración el 0% tienen un nivel alto de la dimensión enriquecimiento de los vínculos pro sociales, se observa que un 79,4% tienen un nivel bajo en esta dimensión. En el caso de los docentes de la Facultad de Contabilidad se observa que existe un 50% tanto en el nivel medio como alto en esta dimensión. Lo que nos dice los docentes de Contabilidad buscan oportunidades de interactuar con otros, interactúan fácilmente con otros, aunque existan diferencias de jerarquía y participan en actividades cooperativas a diferencia de los docentes de Administración porque presentan niveles más altos.

Tabla 152. Enriquecimiento de los vínculos pro sociales del docente en la UNCP según Facultad

Enriquecimiento de los vínculos pro sociales	Facultad				Total	
	Administración		Contabilidad		N	%
	N	%	N	%		
Nivel bajo	27	79,4	0	0	27	42,2
Nivel medio	7	20,6	15	50	22	34,4
Nivel alto	0	0	15	50	15	23,4
Total	34	100	30	100	64	100

Fuente: Matriz de datos –SPSS v24.

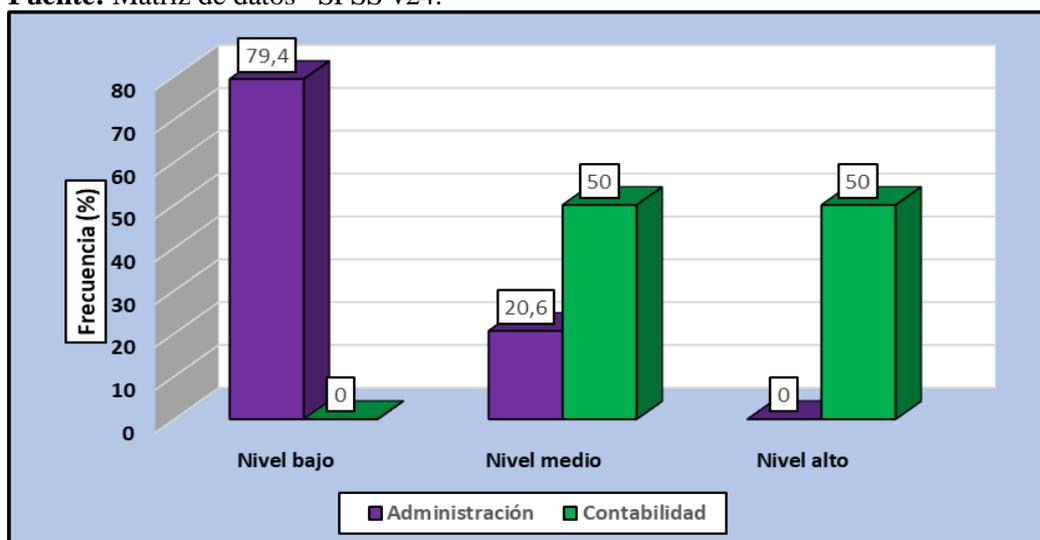


Figura 79. Enriquecimiento de los vínculos pro sociales del docente en la UNCP según Facultad

Fuente: Matriz de datos –SPSS v24.

Dimensión 2: Fijación de límites claros y firmes según facultad.

En la tabla 153 y figura 80 se observa que en la Facultad de Ciencias de la Administración el 0% tienen un nivel alto de la dimensión fijación de los límites claros y firmes, se observa que un 52,9% tienen un nivel medio y el 47,1% tienen un nivel bajo en esta dimensión. En el caso de los docentes de la Facultad de Contabilidad se observa que el 70% tienen un nivel alto y 30% tienen un nivel medio en esta dimensión. Lo que nos dice los docentes de Contabilidad comprenden y aceptan las políticas y reglas e intervienen en la elaboración y modificación de las políticas y reglas a diferencia de los docentes en administración.

Tabla 153. Fijación de límites claros y firmes del docente en la UNCP según Facultad

Fijación de límites claros y firmes	Facultad				Total	
	Administración		Contabilidad		N	%
	N	%	N	%		
Nivel bajo	16	47,1	0	0	16	25
Nivel medio	18	52,9	9	30	27	42,2
Nivel alto	0	0	21	70	21	32,8
Total	34	100	30	100	64	100

Fuente: Matriz de datos –SPSS v24.

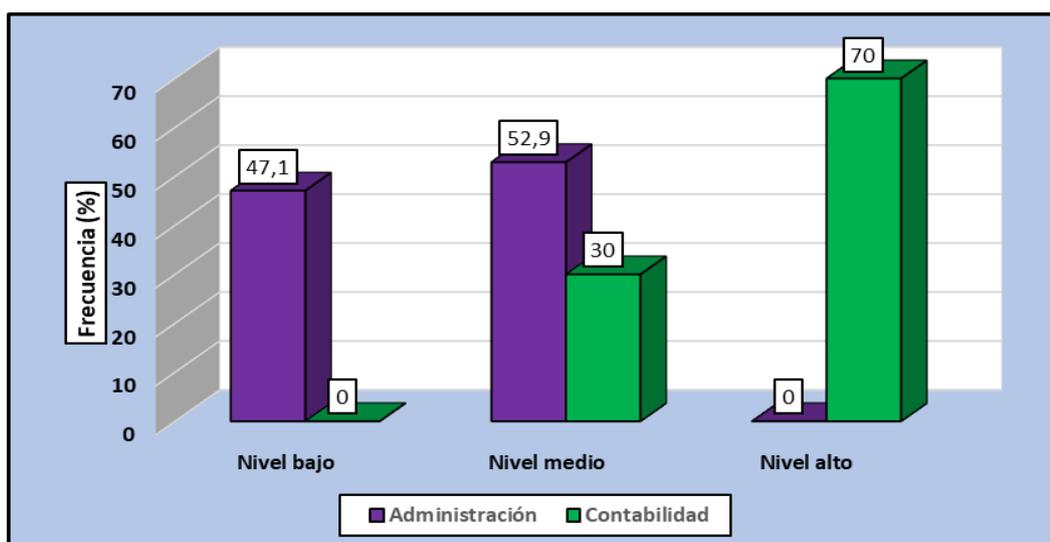


Figura 80. Fijación de límites claros y firmes del docente en la UNCP según Facultad

Fuente: Matriz de datos –SPSS v24.

Dimensión 3: Aprendizaje de habilidades para la vida según facultad.

En la tabla 154 y figura 81 se observa que en la Facultad de Ciencias de la Administración el 91,2% tienen un nivel bajo en la dimensión aprendizaje de habilidades para la vida. En el caso de los docentes de la Facultad de Contabilidad se observa que el 50% tienen un nivel alto y medio en esta dimensión. Lo que nos dice los docentes de Contabilidad toman parte en actividades de desarrollo profesional significativo, tienen una elevada autoestima y prestan ayuda y la reciben de otros educadores a diferencia de los docentes en administración.

Tabla 154. Aprendizaje de habilidades para la vida del docente en la UNCP según Facultad

Aprendizaje de habilidades para la vida	Facultad				Total	
	Administración		Contabilidad		N	%
	N	%	N	%		
Nivel bajo	31	91,2	0	0	31	48,4
Nivel medio	3	8,8	15	50	18	28,1
Nivel alto	0	50	15	50	15	23,5
Total	34	150	30	100	64	100

Fuente: Matriz de datos –SPSS v24.

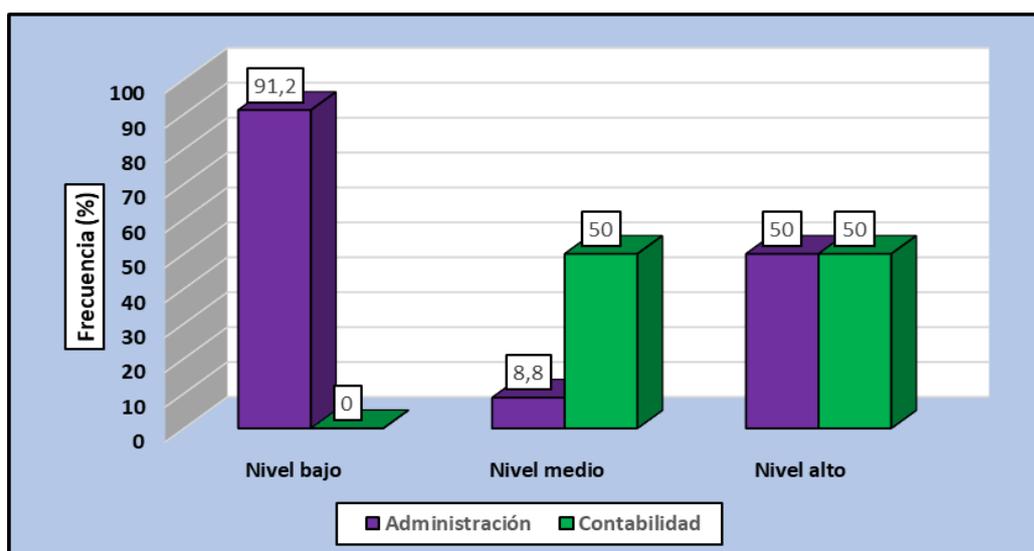


Figura 81. Aprendizaje de habilidades para la vida del docente en la UNCP según Facultad
Fuente: Matriz de datos –SPSS v24.

Dimensión 4: Brindar afecto y apoyo según facultad.

En la tabla 155 y figura 82 se observa que en la Facultad de Ciencias de la Administración el 79,4% tienen un nivel bajo en la dimensión brindar afecto y apoyo y el 20,6% tienen un nivel medio. En el caso de los docentes de la Facultad de Contabilidad se observa que el 50% tienen un nivel alto y medio en esta dimensión. Lo que nos dice los docentes de Contabilidad tienen sensación de pertenencia a través de mensajes de valoración y apoyo, piensa que la comunidad respalda las actividades de los educadores y creen que los sistemas de recompensas alientan las iniciativas individuales a diferencia de los docentes en administración.

Tabla 155. Brindar afecto y apoyo del docente en la UNCP según Facultad

Brindar afecto y apoyo	Facultad				Total	
	Administración		Contabilidad			
	N	%	N	%	N	%
Nivel bajo	27	79,4	0	0	27	42,2
Nivel medio	7	20,6	15	50	22	34,4
Nivel alto	0	0	15	50	15	23,4
Total	34	100	30	100	64	100

Fuente: Matriz de datos –SPSS v24.

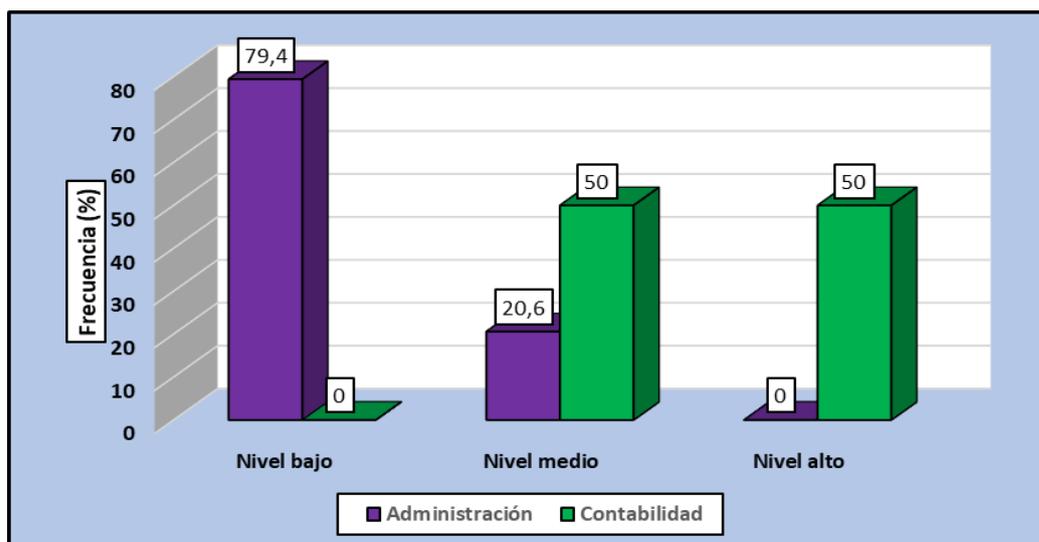


Figura 82. Brindar afecto y apoyo del docente en la UNCP según Facultad

Fuente: Matriz de datos –SPSS v24.

Dimensión 5: Establecimiento y transmisión de expectativas elevadas según facultad.

En la tabla 156 y figura 83 se observa que en la Facultad de Ciencias de la Administración el 79,4% tienen un nivel bajo en la dimensión establecimiento y transmisión de expectativas elevadas y el 20,6% tienen un nivel medio. En el caso de los docentes de la Facultad de Contabilidad se observa que el 46,7% tienen un nivel medio y el 53,3% tienen un nivel alto en esta dimensión. Lo que nos dice los docentes de Contabilidad demuestran confianza en su propio potencial de excelencias y en el de los demás, se sienten valorados en el desempeño de su rol y se sienten respaldados por las autoridades en el cumplimiento de sus expectativas laborales a diferencia de los docentes en administración.

Tabla 156. Establecimiento y transmisión de expectativas elevadas en la UNCP según Facultad

Establecimiento y transmisión de expectativas elevadas	Facultad				Total	
	Administración		Contabilidad		N	%
	N	%	N	%		
Nivel bajo	27	79,4	0	0	27	42,2
Nivel medio	7	20,6	16	53,3	23	35,9
Nivel alto	0	0	14	46,7	14	21,9
Total	34	100	30	100	64	100

Fuente: Matriz de datos –SPSS v24.

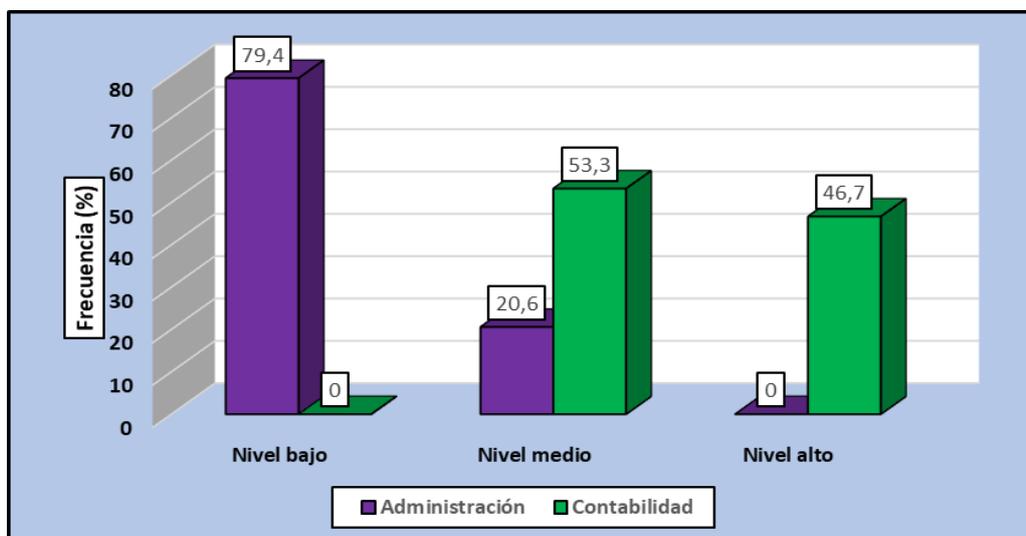


Figura 83. Establecimiento y transmisión de expectativas elevadas en la UNCP según Facultad
Fuente: Matriz de datos –SPSS v24.

Dimensión 6: Oportunidades de participación significativa según facultad.

En la tabla 157 y figura 84 se observa que en la Facultad de Ciencias de la Administración el 79,4% tienen un nivel bajo en la dimensión oportunidades de participación significativa y el 20,6% tienen un nivel medio. En el caso de los docentes de la Facultad de Contabilidad se observa que el 50% tienen un nivel alto y medio en esta dimensión. Lo que nos dice los docentes de Contabilidad valoran el aumento de responsabilidad del establecimiento educativo como medio de asegurar la intervención del docente en la adopción de decisiones, dedican el tiempo y adquieren las habilidades requeridas para participar con eficacia y están al tanto de lo que sucede y toman parte en la celebración de los éxitos de la universidad a diferencia de los docentes en administración.

Tabla 157. Oportunidades de participación significativa en la UNCP según Facultad

Oportunidades de participación significativa.	Facultad				Total	
	Administración		Contabilidad			
	N	%	N	%	N	%
Nivel bajo	27	79,4	0	0	27	42,2
Nivel medio	7	20,6	15	50	22	34,4
Nivel alto	0	0	15	50	15	23,4
Total	34	100	30	100	64	100

Fuente: Matriz de datos –SPSS v24.

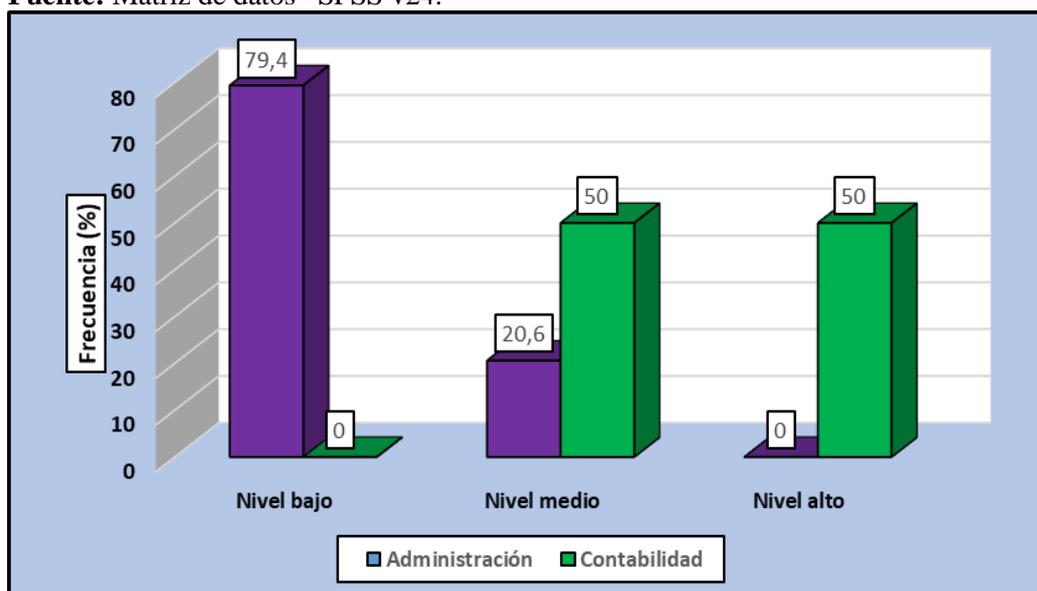


Figura 84. Oportunidades de participación significativa en la UNCP según Facultad

Fuente: Matriz de datos –SPSS v24.

Variable Resiliencia Docente según facultad.

En la tabla 158 y figura 85 se observa que en la Facultad de Ciencias de la Administración el 79,4% de los docentes tienen un nivel bajo de resiliencia y el 20,6% tienen un nivel medio. En el caso de los docentes de la Facultad de Contabilidad se observa que el 50% tienen un nivel alto y medio de resiliencia. Lo que nos dice los docentes de Contabilidad son más resilientes frente a los docentes en Administración.

Tabla 158. Resiliencia docente en la UNCP según Facultad

Resiliencia docente	Facultad				Total	
	Administración		Contabilidad			
	N	%	N	%	N	%
Nivel bajo	27	79,4	0	0	27	42,2
Nivel medio	7	20,6	15	50	22	34,4
Nivel alto	0	0	15	50	15	23,4
Total	34	100	30	100	64	100

Fuente: Matriz de datos –SPSS v24.

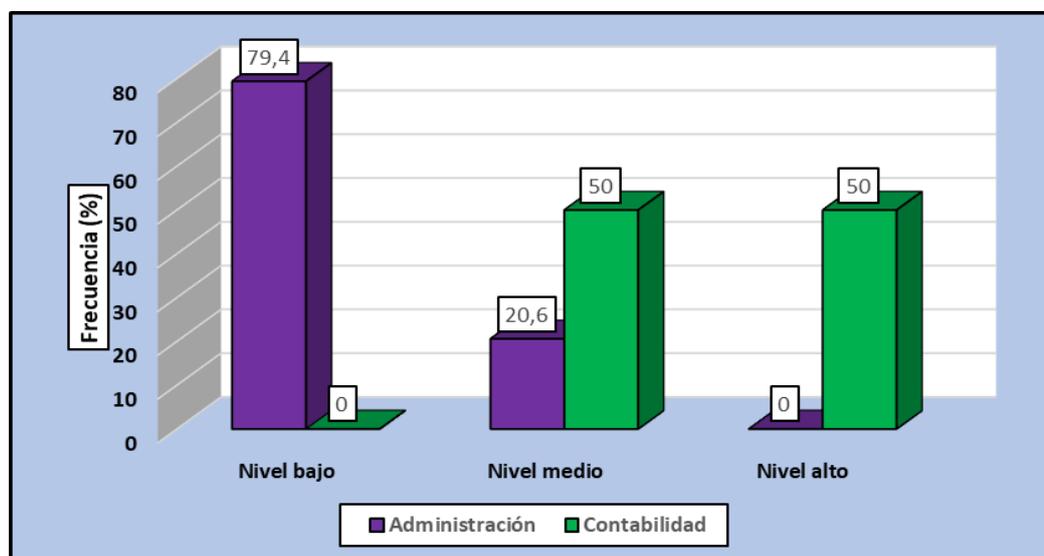


Figura 85. Resiliencia docente en la UNCP según Facultad

Fuente: Matriz de datos –SPSS v24.

5.2 Contrastación de hipótesis

5.2.1 Contrastación de hipótesis general

Teniendo en cuenta la hipótesis general donde se afirma: “Existen diferencias significativas en los niveles de resiliencia entre los docentes de la

Facultad de Contabilidad y Ciencias de la Administración en la Universidad Nacional del Centro del Perú de la Región Junín, en el año 2017” se procede a demostrar estadísticamente considerando el siguiente procedimiento:

i) Establecimiento de la hipótesis nula (H_0) e hipótesis alterna (H_1)

H_0 : La mediana poblacional de la puntuación de resiliencia docente no difiere según facultad.

$$H_0: Me_C = Me_A$$

H_0 : NO existen diferencias significativas en los niveles de resiliencia entre los docentes de la Facultad de Contabilidad y Ciencias de la Administración en la Universidad Nacional del Centro del Perú de la Región Junín, en el año 2017.

H_1 : La mediana poblacional de la puntuación de resiliencia docente si difiere según facultad.

$$H_1: Me_C \neq Me_A$$

H_1 : SI existen diferencias significativas en los niveles de resiliencia entre los docentes de la Facultad de Contabilidad y Ciencias de la Administración en la Universidad Nacional del Centro del Perú de la Región Junín, en el año 2017.

ii) Elegir el nivel de significación (α)

Nivel de significancia $\alpha = 0,05$

iii) Elegir el estadístico de prueba

U de Mann Whitney para muestras independientes.

iv) Cálculo estadístico

Los resultados obtenidos en base al cuestionario fueron procesados mediante el software para análisis estadístico SPSS, teniendo como resultado ($U=52,500$; $p\text{-valor}=0,000$). Como se puede apreciar en la tabla 159 y 160.

Tabla 159. Rangos-hipótesis general

	Facultad	N	Rango promedio	Suma de rangos
Resiliencia	Administración	34	19,04	647,50
	Contabilidad	30	47,75	1432,50
	Total	64		

Tabla 160. Prueba U de Mann-Whitney – hipótesis general

Estadísticos de prueba ^a	
	Resiliencia
U de Mann-Whitney	52,500
W de Wilcoxon	647,500
Z	-6,593
Sig. asintótica(bilateral)	0,000

a. Variable de agrupación: Facultad

v) Decisión estadística

Si el $p\text{-valor} \geq 0,05$ se concluye H_0

Si el $p\text{-valor} < 0,05$ se concluye H_1

vi) Conclusión

Se concluye que es adecuado aseverar que existen diferencias significativas en los niveles de resiliencia entre los docentes de la Facultad de Contabilidad y Ciencias de la Administración en la Universidad Nacional del Centro del Perú de la Región Junín, en el año 2017. Los niveles de resiliencia de los docentes de Contabilidad ($Me = 2,5$) son mayores a los niveles de resiliencia de los docentes de Ciencias de la Administración ($Me = 1$) validado estadísticamente ($U = 52,500$; $p < 0.05$).

5.2.2 Contrastación de las hipótesis específicas

Contrastación de la hipótesis específica N°1

Teniendo en cuenta la hipótesis específica N°1 donde se afirma: “Existen diferencias significativas de la dimensión enriquecimiento de los vínculos personales entre los docentes de la Facultad de Contabilidad y Ciencias de la Administración en la Universidad Nacional del Centro del Perú

de la Región Junín, en el año 2017” se procede a demostrar estadísticamente considerando el siguiente procedimiento:

i) Establecimiento de la hipótesis nula (H_0) e hipótesis alterna (H_1)

H_0 : La mediana poblacional de la puntuación de la dimensión enriquecimiento de los vínculos personales no difiere según facultad.

$$H_0: Me_C = Me_A$$

H_0 : NO existen diferencias significativas de la dimensión enriquecimiento de los vínculos personales entre los docentes de la Facultad de Contabilidad y Ciencias de la Administración en la Universidad Nacional del Centro del Perú de la Región Junín, en el año 2017.

H_1 : La mediana poblacional de la puntuación de la dimensión enriquecimiento de los vínculos personales si difiere según facultad.

$$H_1: Me_H \neq Me_A$$

H_1 : SI existen diferencias significativas de la dimensión enriquecimiento de los vínculos personales entre los docentes de la Facultad de Contabilidad y Ciencias de la Administración en la Universidad Nacional del Centro del Perú de la Región Junín, en el año 2017.

ii) Elegir el nivel de significación (α)

Nivel de significancia $\alpha = 0,05$

iii) Elegir el estadístico de prueba

U de Mann Whitney para muestras independientes.

iv) Cálculo estadístico

Los resultados obtenidos en base al cuestionario fueron procesados mediante el software para análisis estadístico SPSS, teniendo como resultado ($U=52,500$; $p\text{-valor}=0.000$). Como se puede apreciar en la tabla 161 y 162.

Tabla 161. Rangos-hipótesis específica N°1

	Facultad	N	Rango promedio	Suma de rangos
D1	Administración	34	19,04	647,50
ENRIQUECIMIENTO	Contabilidad	30	47,75	1432,50
	Total	64		

Tabla 162. Prueba U de Mann-Whitney – hipótesis específica N°1

Estadísticos de prueba ^a	
	D1ENRIQUECIMIENTO
U de Mann-Whitney	52,500
W de Wilcoxon	647,500
Z	-6,593
Sig. asintótica(bilateral)	0,000

a. Variable de agrupación: Facultad

v) Decisión estadística

Si el $p\text{-valor} \geq 0,05$ se concluye H_0

Si el $p\text{-valor} < 0,05$ se concluye H_1

vi) Conclusión

Se concluye que es adecuado aseverar que existen diferencias significativas de la dimensión enriquecimiento de los vínculos personales entre los docentes de la Facultad de Contabilidad y Ciencias de la Administración en la Universidad Nacional del Centro del Perú de la Región Junín, en el año 2017. Los niveles de la dimensión enriquecimiento de los vínculos personales de los docentes de Contabilidad ($Me = 3$) son mayores a los niveles de la dimensión enriquecimiento de los vínculos personales de los docentes de Ciencias de la Administración ($Me = 2$) validado estadísticamente ($U = 52,500$; $p < 0.05$).

Contrastación de la hipótesis específica N°2

Teniendo en cuenta la hipótesis específica N°2 donde se afirma: “Existen diferencias significativas de la dimensión fijación de límites claros y firmes entre los docentes de la Facultad de Contabilidad y Ciencias de la

Administración en la Universidad Nacional del Centro del Perú de la Región Junín, en el año 2017” se procede a demostrar estadísticamente considerando el siguiente procedimiento:

i) Establecimiento de la hipótesis nula (H_0) e hipótesis alterna (H_1)

H_0 : La mediana poblacional de la puntuación de la dimensión fijación de límites claros y firmes no difiere según facultad.

$$H_0: Me_C = Me_A$$

H_0 : NO existen diferencias significativas de la fijación de límites claros y firmes entre los docentes de la Facultad de Contabilidad y Ciencias de la Administración en la Universidad Nacional del Centro del Perú de la Región Junín, en el año 2017.

H_1 : La mediana poblacional de la puntuación de la fijación de límites claros y firmes si difiere según facultad.

$$H_1: Me_C \neq Me_A$$

H_1 : SI existen diferencias significativas de la dimensión fijación de límites claros y firmes entre los docentes de la Facultad de Contabilidad y Ciencias de la Administración en la Universidad Nacional del Centro del Perú de la Región Junín, en el año 2017.

ii) Elegir el nivel de significación (α)

Nivel de significancia $\alpha = 0,05$

iii) Elegir el estadístico de prueba

U de Mann Whitney para muestras independientes.

iv) Cálculo estadístico

Los resultados obtenidos en base al cuestionario fueron procesados mediante el software para análisis estadístico SPSS, teniendo como resultado ($U=81,000$; $p\text{-valor}=0.000$). Como se puede apreciar en la tabla 163 y 164.

Tabla 163. Rangos-hipótesis específica N°2

	Facultad	N	Rango promedio	Suma de rangos
D2 FIJACIÓN	Administración	34	19,88	676,00
	Contabilidad	30	46,80	1404,00
	Total	64		

Tabla 164. Prueba U de Mann-Whitney – hipótesis específica N°2

Estadísticos de prueba ^a	
	D2 FIJACIÓN
U de Mann-Whitney	81,000
W de Wilcoxon	676,000
Z	-6,173
Sig. asintótica(bilateral)	0,000

a. Variable de agrupación: Facultad

v) Decisión estadística

Si el $p\text{-valor} \geq 0,05$ se concluye H_0

Si el $p\text{-valor} < 0,05$ se concluye H_1

vi) Conclusión

Se concluye que es adecuado aseverar que existen diferencias significativas de la dimensión fijación de límites claros y firmes entre los docentes de la Facultad de Contabilidad y Ciencias de la Administración en la Universidad Nacional del Centro del Perú de la Región Junín, en el año 2017. Los niveles de la dimensión fijación de límites claros y firmes de los docentes de Contabilidad ($Me = 2,5$) son mayores a los niveles de la dimensión fijación de límites claros y firmes de los docentes de Ciencias de la Administración ($Me = 1$) validado estadísticamente ($U = 81,000$; $p < 0.05$).

Contrastación de la hipótesis específica N°3

Teniendo en cuenta la hipótesis específica N°3 donde se afirma: “Existen diferencias significativas de la dimensión aprendizaje de habilidades para la vida entre los docentes de la Facultad de Contabilidad y Ciencias de la Administración en la Universidad Nacional del Centro del Perú de la Región Junín, en el año 2017” se procede a demostrar estadísticamente considerando el siguiente procedimiento:

i) Establecimiento de la hipótesis nula (H_0) e hipótesis alterna (H_1)

H_0 : La mediana poblacional de la puntuación de la dimensión aprendizaje de habilidades para la vida no difiere según facultad.

$$H_0: Me_C = Me_A$$

H_0 : NO existen diferencias significativas de la dimensión aprendizaje de habilidades para la vida entre los docentes de la Facultad de Contabilidad y Ciencias de la Administración en la Universidad Nacional del Centro del Perú de la Región Junín, en el año 2017

H_1 : La mediana poblacional de la puntuación de la dimensión aprendizaje de habilidades para la vida si difiere según facultad.

$$H_1: Me_C \neq Me_A$$

H_1 : SI existen diferencias significativas de la dimensión aprendizaje de habilidades para la vida entre los docentes de la Facultad de Contabilidad y Ciencias de la Administración en la Universidad Nacional del Centro del Perú de la Región Junín, en el año 2017.

ii) Elegir el nivel de significación (α)

Nivel de significancia $\alpha = 0,05$

iii) Elegir el estadístico de prueba

U de Mann Whitney para muestras independientes.

iv) Cálculo estadístico

Los resultados obtenidos en base al cuestionario fueron procesados mediante el software para análisis estadístico SPSS, teniendo como resultado ($U=22,500$; $p\text{-valor}=0.000$). Como se puede apreciar en la tabla 165 y 166.

Tabla 165. Rangos-hipótesis específica N°3

	Facultad	N	Rango promedio	Suma de rangos
D3 APRENDIZAJE	Administración	34	18,16	617,50
	Contabilidad	30	48,75	1462,50
	Total	64		

Tabla 166. Prueba U de Mann-Whitney – hipótesis específica N°3

Estadísticos de prueba ^a	
	D3 APRENDIZAJE
U de Mann-Whitney	22,500
W de Wilcoxon	617,500
Z	-7,108
Sig. asintótica(bilateral)	,000

a. Variable de agrupación: Facultad

v) Decisión estadística

Si el $p\text{-valor} \geq 0,05$ se concluye H_0

Si el $p\text{-valor} < 0,05$ se concluye H_1

vi) Conclusión

Se concluye que es adecuado aseverar que existen diferencias significativas de la dimensión aprendizaje de habilidades para la vida entre los docentes de la Facultad de Contabilidad y Ciencias de la Administración en la Universidad Nacional del Centro del Perú de la Región Junín, en el año 2017. Los niveles de la dimensión aprendizaje de habilidades para la vida de los docentes de Contabilidad ($Me = 2,5$) son mayores a los niveles de la dimensión aprendizaje de habilidades para la vida de los docentes de Ciencias de la Administración ($Me = 1$) validado estadísticamente ($U = 22,500$; $p < 0.05$).

Contrastación de la hipótesis específica N°4

Teniendo en cuenta la hipótesis específica N°4 donde se afirma: “Existen diferencias significativas del factor afecto y apoyo entre los docentes de la Facultad de Contabilidad y Ciencias de la Administración en la Universidad Nacional del Centro del Perú de la Región Junín, en el año 2017” se procede a demostrar estadísticamente considerando el siguiente procedimiento:

i) Establecimiento de la hipótesis nula (H_0) e hipótesis alterna (H_1)

H_0 : La mediana poblacional de la puntuación del factor afecto y apoyo no difiere según facultad.

$$H_0: Me_C = Me_A$$

H_0 : NO existen diferencias significativas del factor afecto y apoyo entre los docentes de la Facultad de Contabilidad y Ciencias de la Administración en la Universidad Nacional del Centro del Perú de la Región Junín, en el año 2017.

H_1 : La mediana poblacional de la puntuación del factor afecto y apoyo si difiere según facultad.

$$H_1: Me_C \neq Me_A$$

H_1 : SI existen diferencias significativas del factor afecto y apoyo entre los docentes de la Facultad de Contabilidad y Ciencias de la Administración en la Universidad Nacional del Centro del Perú de la Región Junín, en el año 2017.

ii) Elegir el nivel de significación (α)

Nivel de significancia $\alpha = 0,05$

iii) Elegir el estadístico de prueba

U de Mann Whitney para muestras independientes.

iv) Cálculo estadístico

Los resultados obtenidos en base al cuestionario fueron procesados mediante el software para análisis estadístico SPSS, teniendo como resultado ($U=52,500$; $p\text{-valor}=0.000$). Como se puede apreciar en la tabla 167 y 168.

Tabla 167. Rangos-hipótesis específica N°4

	Facultad	N	Rango promedio	Suma de rangos
D4 AFECTO	Administración	34	19,04	647,50
	Contabilidad	30	47,75	1432,50
	Total	64		

Tabla 168. Prueba U de Mann-Whitney – hipótesis específica N°4

Estadísticos de prueba ^a	
	D4 AFECTO
U de Mann-Whitney	52,500
W de Wilcoxon	647,500
Z	-6,593
Sig. asintótica(bilateral)	0,000

a. Variable de agrupación: Facultad

v) Decisión estadística

Si el $p\text{-valor} \geq 0,05$ se concluye H_0 .

Si el $p\text{-valor} < 0,05$ se concluye H_1 .

vi) Conclusión

Se concluye que es adecuado aseverar que existen diferencias significativas del factor afecto y apoyo entre los docentes de la Facultad de Contabilidad y Ciencias de la Administración en la Universidad Nacional del Centro del Perú de la Región Junín, en el año 2017. Los niveles de la dimensión factor afecto y apoyo de los docentes de Contabilidad ($Me = 2,5$) son mayores a los niveles de la dimensión afecto y apoyo de los docentes de Ciencias de la Administración ($Me = 1$) validado estadísticamente ($U = 52,500$; $p < 0.05$).

Contrastación de la hipótesis específica N°5

Teniendo en cuenta la hipótesis específica N°5 donde se afirma: “Existen diferencias significativas de la dimensión establecimiento y transmisión de expectativas elevadas entre los docentes de la Facultad de Contabilidad y Ciencias de la Administración en la Universidad Nacional del Centro del Perú de la Región Junín, en el año 2017” se procede a demostrar estadísticamente considerando el siguiente procedimiento:

i) Establecimiento de la hipótesis nula (H_0) e hipótesis alterna (H_1)

H_0 : La mediana poblacional de la puntuación de la dimensión establecimiento y transmisión de expectativas elevadas no difiere según facultad.

$$H_0: Me_C = Me_A$$

H_0 : NO existen diferencias significativas de la dimensión establecimiento y transmisión de expectativas elevadas entre los docentes de la Facultad de Contabilidad y Ciencias de la Administración en la Universidad Nacional del Centro del Perú de la Región Junín, en el año 2017.

H_1 : La mediana poblacional de la puntuación de la dimensión establecimiento y transmisión de expectativas elevadas si difiere según facultad.

$$H_1: Me_C \neq Me_A$$

H_1 : SI existen diferencias significativas de la dimensión establecimiento y transmisión de expectativas elevadas entre los docentes de la Facultad de Contabilidad y Ciencias de la Administración en la Universidad Nacional del Centro del Perú de la Región Junín, en el año 2017.

ii) Elegir el nivel de significación (α)

Nivel de significancia $\alpha = 0,05$

iii) Elegir el estadístico de prueba

U de Mann Whitney para muestras independientes.

iv) Cálculo estadístico

Los resultados obtenidos en base al cuestionario fueron procesados mediante el software para análisis estadístico SPSS, teniendo como resultado ($U=56,000$; $p\text{-valor}=0.000$). Como se puede apreciar en la tabla 169 y 170.

Tabla 169. Rangos-hipótesis específica N°5

	Facultad	N	Rango promedio	Suma de rangos
D5 EXPECTATIVAS	Administración	34	19,15	651,00
	Contabilidad	30	47,63	1429,00
	Total	64		

Tabla 170. Prueba U de Mann-Whitney – hipótesis específica N°5

Estadísticos de prueba ^a	
	D5 EXPECTATIVAS (Agrupada)
U de Mann-Whitney	56,000
W de Wilcoxon	651,000
Z	-6,555
Sig. asintótica(bilateral)	0,000

a. Variable de agrupación: Facultad

v) Decisión estadística

Si el $p\text{-valor} \geq 0,05$ se concluye H_0 .

Si el $p\text{-valor} < 0,05$ se concluye H_1 .

vi) Conclusión

Se concluye que es adecuado aseverar que existen diferencias significativas de la dimensión establecimiento y transmisión de expectativas elevadas entre los docentes de la Facultad de Contabilidad y Ciencias de la Administración en la Universidad Nacional del Centro del Perú de la Región Junín, en el año 2017. Los niveles de la dimensión establecimiento y transmisión de expectativas elevadas de los docentes de Contabilidad ($Me = 2$) son mayores a los niveles de la dimensión establecimiento y transmisión de expectativas

elevadas de los docentes de Ciencias de la Administración ($Me = 1$) validado estadísticamente ($U = 56,000$; $p < 0.05$).

Contrastación de la hipótesis específica N°6

Teniendo en cuenta la hipótesis específica N°6 donde se afirma: “Existen diferencias significativas de la dimensión oportunidades de participación significativa entre los docentes de la Facultad de Contabilidad y Ciencias de la Administración en la Universidad Nacional del Centro del Perú de la Región Junín, en el año 2017” se procede a demostrar estadísticamente considerando el siguiente procedimiento:

i) Establecimiento de la hipótesis nula (H_0) e hipótesis alterna (H_1)

H_0 : La mediana poblacional de la puntuación de la dimensión oportunidades de participación significativa no difiere según facultad.

$$H_0: Me_C = Me_A$$

H_0 : NO existen diferencias significativas de la dimensión oportunidades de participación significativa entre los docentes de la Facultad de Contabilidad y Ciencias de la Administración en la Universidad Nacional del Centro del Perú de la Región Junín, en el año 2017.

H_1 : La mediana poblacional de la puntuación de la dimensión oportunidades de participación significativa si difiere según facultad.

$$H_1: Me_C \neq Me_A$$

H_1 : SI existen diferencias significativas de la dimensión oportunidades de participación significativa entre los docentes de la Facultad de Contabilidad y Ciencias de la Administración en la Universidad Nacional del Centro del Perú de la Región Junín, en el año 2017.

ii) Elegir el nivel de significación (α)

Nivel de significancia $\alpha = 0,05$

iii) Elegir el estadístico de prueba

U de Mann Whitney para muestras independientes.

iv) Cálculo estadístico

Los resultados obtenidos en base al cuestionario fueron procesados mediante el software para análisis estadístico SPSS, teniendo como resultado ($U=52,500$; $p\text{-valor}=0.000$). Como se puede apreciar en la tabla 171 y 172.

Tabla 171. Rangos-hipótesis específica N°6

	Facultad	N	Rango promedio	Suma de rangos
D6PARTICIPACION	Administración	34	19,04	647,50
	Contabilidad	30	47,75	1432,50
	Total	64		

Tabla 172. Prueba U de Mann-Whitney – hipótesis específica N°6

Estadísticos de prueba ^a	
	D6 PARTICIPACIÓN
U de Mann-Whitney	52,500
W de Wilcoxon	647,500
Z	-6,593
Sig. asintótica(bilateral)	0,000

a. Variable de agrupación: Facultad

v) Decisión estadística

Si el $p\text{-valor} \geq 0,05$ se concluye H_0 .

Si el $p\text{-valor} < 0,05$ se concluye H_1 .

vi) Conclusión

Se concluye que es adecuado aseverar que existen diferencias significativas de la dimensión oportunidades de participación significativa entre los docentes de la Facultad de Contabilidad y Ciencias de la Administración en la Universidad Nacional del Centro del Perú de la Región Junín, en el año 2017. Los niveles de la dimensión oportunidades de

participación significativa de los docentes de Contabilidad ($Me = 2,5$) son mayores a los niveles de la dimensión oportunidades de participación significativa de los docentes de Ciencias de la Administración ($Me = 1$) validado estadísticamente ($U = 52,500$; $p < 0.05$)

ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS

La investigación asienta a que el modelo sobre la resiliencia en los docentes mostrado en el marco teórico ha resultado útil para analizar la resiliencia en la muestra investigada. Medir cómo los profesores construyen su resiliencia interactuando con diferentes participantes en el sistema universitario (estudiantes, profesores, administradores, administradores, personal de servicio, etc.) es una tarea difícil y compleja, excepto por las características propias de cada profesor. Por tanto, existen condiciones que cubren nuestras recomendaciones desde el marco teórico y los resultados de la investigación.

Los antecedentes de la investigación evidencian la difícil situación en la que se encuentran los docentes y las diferencias que pueden existir debido al contexto donde se desempeñan. Fontaines y Urdaneta (2009) señalan que existen debilidades en asumir aptitudes resilientes como la creatividad, el humor, la introspección, la iniciativa y la creatividad, haciéndose necesario un equipo de docentes que recuperen su lado y condición humana en los espacios universitarios, llegando a ofrecer oportunidades a los colaboradores que laboran para que se generen respuestas significativas en pro del aprendizaje organizacional. Guerra (2010) concluyó que existen diferencias significativas en el nivel de resiliencia de los docentes de preescolar, primaria y secundaria en el área del Callao; el nivel de resiliencia de los docentes de preescolar es superior a otros niveles.

Esta investigación muestra la importancia de la resiliencia en los docentes para iniciar un proceso de cambio institucional y mejora de la calidad educativa. Los resultados obtenidos en el cuestionario de Resiliencia Docente indica que cumple con los requisitos básicos, se obtuvo aprobación de aplicabilidad a través del juicio de expertos y un Alfa de Cronbach de 0,998; lo que indica que el cuestionario que mide la resiliencia es un instrumento válido y confiable.

Si bien en este estudio se ha tratado de encontrar las diferencias existentes en los niveles de resiliencia entre los docentes de la Facultad de Contabilidad y Ciencias de la Administración en la Universidad Nacional del Centro del Perú de la Región Junín; es necesario reconocer, antes de iniciar cualquier análisis de los resultados, que el constructo resiliencia docente no sigue un modelo estructurado, menos aún en el entorno educativo.

Tener resiliencia implica saber afrontar la adversidad con respuestas creativas a los eventos difíciles. Se empieza por conocerse a uno mismo y a los demás para así desarrollar el camino. Por consiguiente, a través de las pruebas de hipótesis se demostró que la variable resiliencia se diferencia de manera significativa según la Facultad, ya que cada una de ellas tienen propias características como grupo que las diferencian del resto posiblemente lo mismo sucederá al comparar con otras facultades.

En el contraste de la hipótesis general observamos que existen diferencias significativas en los niveles de resiliencia entre docentes de la Facultad de Contabilidad y Ciencias de la Administración en la Universidad Nacional del Centro del Perú de la Región Junín, siendo los docentes de Contabilidad los que presentan mayores niveles de resiliencia ($U = 52,500$; $p < 0,05$).

Lo mismo sucede con las hipótesis específicas donde se indica que existen diferencias significativas en los niveles de resiliencia entre los docentes de la Facultad de Contabilidad y Ciencias de la Administración en la Universidad Nacional del Centro del Perú de la Región Junín en las dimensiones: enriquecimiento de los vínculos prosociales ($U = 52,500$; $p < 0,05$), fijación de límites claros y firmes ($U = 81,000$; $p < 0,05$), aprendizaje de habilidades para la vida ($U = 22,500$; $p < 0,05$), afecto y apoyo ($U = 52,500$; $p < 0,05$), establecimiento y transmisión de expectativas elevadas ($U = 56,000$; $p < 0,05$); y oportunidades de participación significativa ($U = 52,500$; $p < 0,05$).

Desde allí, múltiples preguntas podrían ser sobre las causas de esta realidad, se podrá aplicar estrategias de intervención efectiva en función a la realidad de cada facultad debido a que cada una de estas tiene sus propias características que la hacen diferentes.

CONCLUSIONES

1. El 42,2% de los docentes de la Facultad de Contabilidad y Ciencias de la Administración en la Universidad Nacional del Centro del Perú de la Región Junín tienen un nivel bajo de resiliencia, el 34,4% tienen un nivel medio de resiliencia y el 23,4% tienen un nivel alto de resiliencia.
2. Existen diferencias significativas en los niveles de resiliencia entre los docentes de la Facultad de Contabilidad y Ciencias de la Administración en la Universidad Nacional del Centro del Perú de la Región Junín ($U = 52,500$; $p < 0,05$). Los niveles de resiliencia de los docentes de Contabilidad son mayores a los de Ciencias de la Administración.
3. Existen diferencias significativas de la dimensión enriquecimiento de los vínculos personales entre los docentes de la Facultad de Contabilidad y Ciencias de la Administración en la Universidad Nacional del Centro del Perú de la Región Junín ($U = 52,500$; $p < 0,05$). Los niveles de la dimensión enriquecimiento de los vínculos personales de los docentes de Contabilidad son mayores a los de Ciencias de la Administración.
4. Existen diferencias significativas de la dimensión fijación de límites claros y firmes entre los docentes de la Facultad de Contabilidad y Ciencias de la Administración en la Universidad Nacional del Centro del Perú de la Región Junín ($U = 81,000$; $p < 0,05$). Los niveles de la dimensión fijación de límites claros y firmes de los docentes de Contabilidad son mayores a los de Ciencias de la Administración.
5. Existen diferencias significativas de la dimensión aprendizaje de habilidades para la vida entre los docentes de la Facultad de Contabilidad y Ciencias de la Administración en la Universidad Nacional del Centro del Perú de la Región Junín ($U = 22,500$; $p < 0,05$). Los niveles de la dimensión aprendizaje de habilidades para la vida de los docentes de Contabilidad son mayores a los de Ciencias de la Administración.

6. Existen diferencias significativas del factor afecto y apoyo entre los docentes de la Facultad de Contabilidad y Ciencias de la Administración en la Universidad Nacional del Centro del Perú de la Región Junín ($U = 52,500$; $p < 0,05$). Los niveles de la dimensión factor afecto y apoyo de los docentes de Contabilidad son mayores a los de Ciencias de la Administración.
7. Existen diferencias significativas de la dimensión establecimiento y trasmisión de expectativas elevadas entre los docentes de la Facultad de Contabilidad y Ciencias de la Administración en la Universidad Nacional del Centro del Perú de la Región Junín ($U = 56,000$; $p < 0,05$). Los niveles de la dimensión establecimiento y trasmisión de expectativas elevadas de los docentes de Contabilidad son mayores a los de Ciencias de la Administración.
8. Existen diferencias significativas de la dimensión oportunidades de participación significativa entre los docentes de la Facultad de Contabilidad y Ciencias de la Administración en la Universidad Nacional del Centro del Perú de la Región Junín ($U = 52,500$; $p < 0,05$). Los niveles de la dimensión oportunidades de participación significativa de los docentes de Contabilidad son mayores a los de Ciencias de la Administración.

RECOMENDACIONES

1. Con los resultados obtenidos se debe continuar abordando la resiliencia en relación a las líneas de acción y proponer programas de medición de la resiliencia para todos los niveles educativos.
2. En tiempos de cambios e incertidumbre es cuando debe surgir un estudio serio y comprometido de la resiliencia en relación factor afecto y apoyo del entre los docentes.
3. Realizar talleres donde se debe reconocer la importancia de la resiliencia con la cual se puede alcanzar el equilibrio entre la vida académica, laboral y personal.
4. Extender este estudio a las demás facultades por la relevancia e importancia actual para un docente es ser resiliente para un mejor desenvolvimiento académico y realizar su tarea como educador en esta sociedad cambiante
5. Realizar talleres en cada facultad dirigidos a los docentes para poder desarrollar competencia de resiliencia.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Acevedo, V., & Restrepo, L. (2012). De profesores, familias y estudiantes: fortalecimiento de la resiliencia en la escuela. *Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales, Niñez y Juventud*, 10(1), 301–319. <http://biblioteca.clacso.edu.ar/Colombia/alianza-cinde-umz/20140408071525/art.VictoriaE.Acevedo.pdf>
- Aguaded, C., & Almeida, N. (2016). La resiliencia del docente como factor crucial para superar las adversidades en una sociedad de cambios. *Tendencias Pedagógicas*, 28, 167–180.
- Banco Mundial. (2006). *Por una educación de calidad para el Perú. Estándares, rendición de cuentas y fortalecimiento de capacidades*. Banco Mundial. [http://disde.minedu.gob.pe/bitstream/handle/123456789/45/025. Por una educación de calidad para el Perú. Estándares, rendición de cuentas y fortalecimiento de capacidades.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://disde.minedu.gob.pe/bitstream/handle/123456789/45/025.Por%20una%20educaci%C3%B3n%20de%20calidad%20para%20el%20Per%C3%BA.%20Est%C3%A1ndares,%20rendici%C3%B3n%20de%20cuentas%20y%20fortalecimiento%20de%20capacidades.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Becoña, E. (2006). Resiliencia: definición, características y utilidad del concepto. *Revista de Psicopatología Clínica y Psicología Clínica*, 11(3), 125–146. <http://aepcp.net/arc/01.2006%283%29.Becona.pdf>
- Bronfenbrenner, U. (1987). *La ecología el desarrollo humano: experimentos en entornos naturales y diseñados*. Paidós.
- Carrasco, S. (2005). *Metodología de la investigación científica* (1ra ed.). San Marcos.
- Cevallos, D. (2014). La Calidad Educativa en la realidad Universitaria Peruana frente al Contexto Latinoamericano. *Flumen*, 7(1), 3–8.
- Charney, D. S. (2004). Psychobiological Mechanisms of Resilience and Vulnerability: Implications for Successful Adaptation to Extreme Stress. *Am J Psychiatry*, 161(2), 195–216. <https://doi.org/10.1176/appi.ajp.161.2.195>
- Córdova, I. (2013). *El proyecto de investigación cuantitativa* (1a ed.). San Marcos.

- Díaz, C., & Barra, E. (2017). Resiliencia y satisfacción laboral en profesores de colegios municipales y particulares subvencionados de la comuna de Machalí. *Estudios Pedagógicos*, *XLIII*(1), 75–86. <https://scielo.conicyt.cl/pdf/estped/v43n1/art05.pdf>
- Fiorentino, M. (2008). La construcción de la resiliencia en el mejoramiento de la calidad de vida y la salud. *Suma Psicológica*, *15*(1), 95–114. <https://doi.org/10.14349/sumapsi2008.18>
- Fontaines, T., & Urdaneta, G. (2009). Aptitud resiliente de los docentes en ambientes universitarios. *Revista de Artes y Humanidades UNICA ISSN*, *10*(1), 163–180. <https://scielo.conicyt.cl/pdf/estped/v43n1/art05.pdf>
- Forés, A., & Grané, J. (2008). *La resiliencia*. Plataforma Editorial.
- Grotberg, E. (1995). *The International Resilience Project : Promoting resilience in children*.
- Grotberg, E. (2006). ¿Qué entendemos por resiliencia? ¿Cómo promoverla? ¿Cómo utilizarla? In E. Grotberg (Ed.), *La resiliencia en el mundo de hoy. Cómo superar las adversidades* (p. 17–57). Gedisa.
- Guerra, J. (2010). *Niveles de resiliencia en docentes de inicial, primaria y secundaria de la región Callao* [Universidad San Ignacio de Loyola]. <http://repositorio.usil.edu.pe/handle/123456789/1184>
- Guerra, J. (2013). Construcción, validez y confiabilidad de la Escala de Resiliencia Docente. *Propósitos y Representaciones*, *1*(1), 59–86. <https://doi.org/10.20511/pyr2013.v1n1.7>
- Henderson, N., & Milstein, M. (2003). *Resiliencia en la escuela*. Paidós.
- Hernández-Sampieri, R., & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta* (1a ed.). McGraw-Hill Interamericana Editores S.A.

- Leroux, M., & Théorêt, M. (2014). Intriguing empirical relations between teachers' resilience and reflection on practice. *Reflective Practice, 15*(3), 289–303.
<https://doi.org/10.1080/14623943.2014.900009>
- Ñaupas, H., Valdivia, M., Palacios, J., & Romero, H. (2018). *Metodología de la investigación. Cuantitativa-Cualitativa y Redacción de la Tesis* (5a ed.). Ediciones de la U.
- Ospina, M. (2007). La medición de la resiliencia. *Investigación y Educación En Enfermería, 25*(1), 58–65.
<https://www.researchgate.net/deref/http%3A%2F%2Fredalyc.uaemex.mx%2Fsrc%2Finicio%2FArtPdfRed.jsp%3FiCve%3D105216848006>
- Richardson, G. E., Neiger, B. L., Jensen, S., & Kumpfer, K. L. (1990). The resiliency model. *Health Education, 21*(6), 33–39.
<https://doi.org/10.1080/00970050.1990.10614589>
- Rivas, S. (2012). *Fortalezas de carácter y resiliencia en estudiantes de Medicina de la Universidad de los Andes Mérida, Venezuela* [Universidad Autónoma de Madrid].
<https://repositorio.uam.es/handle/10486/11241>
- Rojas, C. (2005). Resiliencia como herramienta para la implementación de la carrera docente en la Universidad Tecnológica Nacional. *V Coloquio Internacional Sobre Gestión Universitaria En América Del Sur*.
- Saavedra, E. (2003). *El enfoque Cognitivo Procesal Sistémico, como posibilidad de intervenir educativamente en la formación de sujetos Resilientes: estudio de casos*. Universidad de Valladolid.
- Saavedra, E. (2011). *La resiliencia desde una mirada post racionalista. Dos historias de vida*. Editorial Académica Española.
- Suarez, N. (1997). Perfil del Niño Resiliente. *Seminario Internacional Sobre Aplicación*

Del Concepto de Resiliencia En Proyectos Sociales.

Triola, M. (2018). *Estadística* (12a ed.). Pearson Educación de México, S.A. de CV.

Vanistendael, S. (2004). *Humor y Resiliencia: la sonrisa que da vida. En VV.AA. El realismo de la esperanza. Testimonios de experiencias profesionales en torno a la resiliencia.*

Vara, A. (2012). *Desde la idea hasta la sustentación: 7 Pasos para una tesis exitosa. Un método efectivo para las ciencias empresariales.* Instituto de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas y Recursos Humanos. www.aristidesvara.net

Waller, M. A. (2001). Resilience in Ecosystemic Context: Evolution of the Concept.

Resilience in Ecosystemic Context: Evolution of the Concept, 71(September 2000).

Wolin, S. J., & Wolin, S. (1993). *The resilient self: how survivors of troubled families rise above adversity.* Villard Books.

ANEXOS

Anexo N°1. Matriz de consistencia

TÍTULO: NIVELES RESILIENTES EN DOCENTES DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CENTRO DEL PERÚ DE LA REGIÓN JUNÍN-2017

PROBLEMA	OBJETIVO	HIPÓTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA
<p>Problema General</p> <p>¿Cómo se viene dando los niveles de resiliencia entre los docentes de la Facultad de Contabilidad y Ciencias de la Administración en la Universidad Nacional del Centro del Perú de la Región Junín en el año 2017?</p> <p>Problemas Específicos</p> <ol style="list-style-type: none"> ¿Cuáles son las diferencias de la dimensión enriquecimiento de los vínculos personales entre los docentes de la Facultad de Contabilidad y Ciencias de la Administración en la Universidad Nacional del Centro del Perú de la Región Junín, en el año 2017? ¿Cómo se viene dando las diferencias de la dimensión fijación de límites claros y firmes entre los docentes de la Facultad de Contabilidad y Ciencias de la Administración en la Universidad Nacional del Centro del Perú de la Región Junín, en el año 2017? ¿De qué manera se diferencian el aprendizaje de habilidades para la vida entre los docentes de la Facultad de Contabilidad y Ciencias de la Administración en la Universidad Nacional del Centro del Perú de la Región Junín, en el año 2017? ¿Cómo se viene dando el afecto y el apoyo entre los docentes de la Facultad de Contabilidad y Ciencias de la Administración en la Universidad Nacional del Centro del Perú de la Región Junín, en el año 2017? ¿Cuáles son las diferencias existentes de la dimensión establecimiento y transmisión de expectativas elevadas entre los docentes de la Facultad de Contabilidad y Ciencias de la Administración en la Universidad Nacional del Centro del Perú de la Región Junín, en el año 2017? ¿De qué manera se diferencian de la dimensión oportunidades de participación significativa entre los docentes de la Facultad de Contabilidad y Ciencias de la Administración en la Universidad Nacional del Centro del Perú de la Región Junín, en el año 2017? 	<p>Objetivo General</p> <p>Determinar y comparar los niveles de resiliencia entre los docentes de la Facultad de Contabilidad y Ciencias de la Administración en la Universidad Nacional del Centro del Perú de la Región Junín, en el año 2017.</p> <p>Objetivos Específicos</p> <ol style="list-style-type: none"> Establecer las diferencias de la dimensión enriquecimiento de los vínculos personales entre los docentes de la Facultad de Contabilidad y Ciencias de la Administración en la Universidad Nacional del Centro del Perú de la Región Junín, en el año 2017. Determinar las diferencias de la dimensión fijación de límites claros y firmes entre los docentes de la Facultad de Contabilidad y Ciencias de la Administración en la Universidad Nacional del Centro del Perú de la Región Junín, en el año 2017. Establecer las diferencias de la dimensión el aprendizaje de habilidades para la vida entre los docentes de la Facultad de Contabilidad y Ciencias de la Administración en la Universidad Nacional del Centro del Perú de la Región Junín, en el año 2017. Establecer las diferencias de la dimensión afecto y apoyo entre los docentes de la Facultad de Contabilidad y Ciencias de la Administración en la Universidad Nacional del Centro del Perú de la Región Junín, en el año 2017. Sentir las diferencias de la dimensión establecimiento y transmisión de expectativas elevadas entre los docentes de la Facultad de Contabilidad y Ciencias de la Administración en la Universidad Nacional del Centro del Perú de la Región Junín, en el año 2017. Determinar las diferencias de la dimensión oportunidades de participación significativa entre los docentes de la Facultad de Contabilidad y Ciencias de la Administración en la Universidad Nacional del Centro del Perú de la Región Junín, en el año 2017. 	<p>Hipótesis General</p> <p>Existen diferencias significativas en los niveles de resiliencia entre los docentes de la Facultad de Contabilidad y Ciencias de la Administración en la Universidad Nacional del Centro del Perú de la Región Junín, en el año 2017.</p> <p>Hipótesis Específicas</p> <ol style="list-style-type: none"> Existen diferencias significativas de la dimensión enriquecimiento de los vínculos personales entre los docentes de la Facultad de Contabilidad y Ciencias de la Administración en la Universidad Nacional del Centro del Perú de la Región Junín, en el año 2017. Existen diferencias significativas de la dimensión fijación de límites claros y firmes entre los docentes de la Facultad de Contabilidad y Ciencias de la Administración en la Universidad Nacional del Centro del Perú de la Región Junín, en el año 2017. Existen diferencias significativas de la dimensión aprendizaje de habilidades para la vida entre los docentes de la Facultad de Contabilidad y Ciencias de la Administración en la Universidad Nacional del Centro del Perú de la Región Junín, en el año 2017. Existen diferencias significativas del factor afecto y apoyo entre los docentes de la Facultad de Contabilidad y Ciencias de la Administración en la Universidad Nacional del Centro del Perú de la Región Junín, en el año 2017. Existen diferencias significativas de la dimensión establecimiento y transmisión de expectativas elevadas entre los docentes de la Facultad de Contabilidad y Ciencias de la Administración en la Universidad Nacional del Centro del Perú de la Región Junín, en el año 2017. Existen diferencias significativas de la dimensión oportunidades de participación significativa entre los docentes de la Facultad de Contabilidad y Ciencias de la Administración en la Universidad Nacional del Centro del Perú de la Región Junín, en el año 2017. 	<p>V: RESILIENCIA DOCENTE</p>	<p>D1 Enriquecimiento de los vínculos prosociales</p> <p>Genera oportunidades de interacción con otros.</p> <p>Interactúa fácilmente a pesar de tener diferencias por niveles.</p> <p>Interviene en actividades de cooperación.</p> <p>D2 Fijación de límites claros y firmes</p> <p>Interioriza las políticas y reglas.</p> <p>Participa en la formulación y actualización de las políticas y reglas.</p> <p>D3 Aprendizaje de habilidades para la vida</p> <p>Participa en actividades de desarrollo profesional significativo.</p> <p>Muestra una elevada autoestima generada por un aprendizaje constante.</p> <p>Da y recibe ayuda de otros formadores.</p> <p>D4 Brindar afecto y apoyo</p> <p>Siente que pertenece al grupo a través de mensaje de reconocimiento y ayuda.</p> <p>Siente respaldo en sus actividades de educador.</p> <p>Percibe que los sistemas de recompensas incentivan las iniciativas individuales.</p> <p>D5 Establecimiento y transmisión de expectativas elevadas</p> <p>Confía en su propio potencial de excelencia y en el de los demás.</p> <p>Percibe que es valorado en el desempeño de su rol.</p> <p>Percibe respaldo por las autoridades en el cumplimiento de sus expectativas laborales.</p> <p>D6 Oportunidades de participación significativa</p> <p>Aprecia el incremento de responsabilidad del establecimiento educativo como medio de asegurar la participación del docente en la adopción de decisiones.</p> <p>Da el tiempo y adquiere las habilidades requeridas para intervenir con eficacia.</p> <p>Comprende lo que sucede y toma parte en la celebración de los éxitos de la universidad.</p>	<p>Tipo: Aplicada</p> <p>Nivel: Descriptiva</p> <p>Método:</p> <p>Métodos generales: Método dialéctico y el comparativo.</p> <p>Métodos específicos: El método inferencial y la matematización.</p> <p>Diseño: Descriptivo comparativo</p> <p style="text-align: center;"> $M_1 \quad O_1$ $M_2 \quad O_2 \quad \text{donde: } O_1 = O_2$ $=$ \neq </p> <p>M1 =Docentes de la carrera profesional de Administración.</p> <p>M2 =Docentes de la carrera profesional de Contabilidad.</p> <p>O1 =Resiliencia en docentes de Administración.</p> <p>O2 =Resiliencia en docentes de Contabilidad.</p> <p>Población y Muestra:</p> <p>Población: 64 docentes de la Facultad de Ciencias de la Administración y Facultad de Contabilidad de la UNCP.</p> <p>Muestra: 64 docentes (censo)</p> <p>Técnicas e Instrumentos:</p> <p>Técnica: Encuesta.</p> <p>Instrumento: Cuestionario Niveles Resilientes en Docentes.</p> <p>Técnicas de procesamiento y análisis de datos:</p> <p>Técnicas de procesamiento: Se utilizó el software SPSS V.24</p> <p>Técnicas de análisis de datos:</p> <p>A nivel descriptivo:</p> <ul style="list-style-type: none"> -Tablas de frecuencia. -Gráfico de barras -Medidas de resumen <p>A nivel inferencial:</p> <ul style="list-style-type: none"> -Prueba no paramétrica U de Mann- Whitney para comparar grupos 	

Anexo N°2. Matriz de operacionalización de las variables

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DIMENSIONES	INDICADORES
RESILIENCIA DOCENTE	"Capacidad de recuperarse sobreponerse y adaptarse con éxito frente a la adversidad y de desarrollar competencia social, académica y vocacional pese a estar expuesto a un estrés grave o simplemente a las tensiones inherentes al mundo de hoy" (Henderson y Milstein, 2005, p. 26)	Enriquecimiento de los vínculos prosociales	<ul style="list-style-type: none"> - Genera oportunidades de interacción con otros. - Interactúa fácilmente a pesar de tener diferencias por niveles. - Interviene en actividades de cooperación.
		Fijación de límites claros y firmes	<ul style="list-style-type: none"> - Interioriza las políticas y reglas. - Participa en la formulación y actualización de las políticas y reglas.
		Aprendizaje de habilidades para la vida	<ul style="list-style-type: none"> - Participa en actividades de desarrollo profesional significativo. - Muestra una elevada autoestima generada por un aprendizaje constante. - Da y recibe ayuda de otros formadores.
		Brindar afecto y apoyo	<ul style="list-style-type: none"> - Siente que pertenece al grupo a través de mensaje de reconocimiento y ayuda. - Siente respaldo en sus actividades de educador. - Percibe que los sistemas de recompensas incentivan las iniciativas individuales.
		Establecimiento y transmisión de expectativas elevadas	<ul style="list-style-type: none"> - Confía en su propio potencial de excelencia y en el de los demás. - Percibe que es valorado en el desempeño de su rol. - Percibe respaldo por las autoridades en el cumplimiento de sus expectativas laborales.
		Oportunidades de participación significativa	<ul style="list-style-type: none"> -Aprecia el incremento de responsabilidad del establecimiento educativo como medio de asegurar la participación del docente en la adopción de decisiones. -Da el tiempo y adquiere las habilidades requeridas para intervenir con eficacia. -Comprende lo que sucede y toma parte en la celebración de los éxitos de la universidad.

Anexo N°3. Matriz de operacionalización del instrumento

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	INSTRUMENTOS DE CAPTURA DE LA DATA	ITEMS	
			REACTIVOS POR ITEMS / INDICADORES		
VARIABLE RESILIENCIA DOCENTE	Enriquecimiento de los vínculos prosociales	Genera oportunidades de interacción con otros.	Acepto sugerencias de otros docentes universitarios	1,19,26	
			Casi no participo en reuniones sociales, de camaraderías, paseos u otros con los demás docentes de mi Facultad.		
			Casi no participo en la elaboración del reglamento interno de mi Facultad.		
		Interactúa fácilmente a pesar de tener diferencias por niveles.	Hago distinciones en el trato con los otros, de acuerdo a la jerarquía que ocupan.	Me resulta difícil dialogar y/o trabajar con las personas que ocupan cargos superiores en la Facultad.	31,43
		Interactuó fácilmente con todos los miembros de la Facultad.			
		Me resulta fácil dialogar y/o trabajar con las personas que ocupan cargos de menor jerarquía en la Facultad			
		Animo o ayudo a mis colegas a tomar iniciativas para bien de ellos o de la Facultad			
		Ayudo a mis compañeros docentes universitarios que pudieran presentar algunas dificultades en su vida personal y profesional.			
		Me disgusta planificar mi silabo y carpeta académica con otros docentes de mi especialidad.			
		Puedo trabajar en equipo con todos los miembros de mi Facultad.			
		Trabajo en equipo en las comisiones que se me asignan en la Facultad.			
Fomento la formación de círculos de estudio para el mejoramiento del desempeño profesional de los docentes Facultad (seminarios, talleres, capacitaciones).					

Fijación de límites claros y firmes	Interioriza las políticas y reglas.	Conozco cuales son mis deberes en la Facultad	2, 20
		Acepto de buen grado los procedimientos administrativos que se solicitan en mi Facultad. (justificaciones, uso de equipos, solicitudes).	
	Participa en la formulación y actualización de las políticas y reglas.	Cumplo con la entrega de documentación que me solicita la decanatura y/o departamento académico en el tiempo requerido.	8,32,38
Colaboro para que las reglas y políticas de mi Facultad sean mejoradas y entendidas por todos los docentes y personal administrativo			
Cuando no estoy de acuerdo con algunas reglas de mi Facultad, intervengo sugiriendo su cambio.			
Aprendizaje de habilidades para la vida	Participa en actividades de desarrollo profesional significativo.	Estoy convencido que para aprender es necesario dedicarle tiempo.	54, 68
		Me gustaría conocer más los requerimientos y necesidades de la Facultad para poder aportar con un trabajo más significativo.	
	Muestra una elevada autoestima generada por un aprendizaje constante.	Tengo una buena opinión de mi desempeño profesional como docente.	21,23,67
		Mis colegas poseen potencial que garantice la excelencia en la labor educativa universitaria	
		Siento que merezco un mejor sueldo para el trabajo que realizo como docente universitario.	
	Da y recibe ayuda de otros formadores.	Las actividades que propongo no suelen ser escuchadas por el Consejo de Facultad.	22,47,51,57
		La Facultad no me concede el tiempo suficiente para realizar las actividades de enseñanza-aprendizaje con los alumnos universitarios	

		Me cuesta recibir ayuda de otros cuando tengo alguna dificultad.	
		Me es difícil escuchar las sugerencias que otros puedan hacerme sobre mi desempeño profesional.	
Brindar afecto y apoyo	Siente que pertenece al grupo a través de mensaje de reconocimiento y ayuda.	He recibido alguna felicitación o recompensa que haya aumentado mi sentido de pertenencia hacia mi Facultad	4,14,24,60,63
		Frecuentemente me sancionan por incumplir con mis obligaciones	
		No acepto las propuestas de participación cuando la Facultad me lo sugiere	
		Siento que los éxitos de la Facultad y la Universidad no son mis éxitos.	
	Desconozco lo que acontece en mi Facultad		
	Siente respaldo en sus actividades de educador.	Tengo la percepción de que no soy valorado por mi Facultad	
Me siento ajeno a mi Facultad.			
La facultad suele apoyar las iniciativas de los docentes dentro y fuera del aula.			
Percibe que los sistemas de recompensas incentivan las iniciativas individuales.	Percibe que los sistemas de recompensas incentivan las iniciativas individuales.	34	
	Confía en su propio potencial de	Me siento inseguro de mi capacidad profesional.	5,17,50,65
Creo que obstaculizo el alcanzar la visión y misión y objetivos de mi Facultad.			

	de expectativas elevadas	excelencia y en el de los demás.	Soy inconstante a la hora de planificar y ejecutar las sesiones de enseñanza-aprendizaje dentro y fuera del aula.	
			Me intimidan los retos y las oportunidades existentes en mi Facultad	
	Percibe que es valorado en el desempeño de su rol.	Expreso mensajes de valoración y apoyo a mis colegas docentes.	28,29,33,35,39,11	
		Siento que mi desempeño en la Facultad es valorado por los demás.		
		Creo que soy bueno en mi trabajo universitario		
		Siento que mi esfuerzo por enseñar es valorado por mis estudiantes		
		Estoy satisfecho con lo que he logrado en mi vida profesional hasta ahora		
	Percibe respaldo por las autoridades en el cumplimiento de sus expectativas laborales.	Creo que puedo alcanzar mis objetivos profesionales dentro de mi Facultad y/o Universidad.	41,53,58,59	
		Siento que las autoridades de la Facultad valoran mi profesión de docente universitario.		
		Siento que los directivos del Consejo de Facultad no apoyan las propuestas innovadoras que puedo aportar.		
Pienso que el personal recibe incentivos, reconocimientos y gratificaciones cuando lo merece por parte de la Facultad				
	Estoy satisfecho con la remuneración que percibo como docente universitario	6,12,18,52		
Aprécia el incremento de responsabilidad	Me incomoda asumir responsabilidades administrativas en la Facultad que estén fuera de mi carga horaria.			

		del establecimiento educativo como medio de asegurar la participación del docente en la adopción de decisiones.	Asumo de buen grado responsabilidades extracurriculares, que están fuera de mi carga horaria.	
			Asumo de buen grado responsabilidades tutoriales, que están fuera de mi carga horaria con mis alumnos.	
			Creo que es innecesario que se recompense todas las iniciativas universitarias individuales.	
	Oportunidades de participación significativa	Da el tiempo y adquiere las habilidades requeridas para intervenir con eficacia.	Participo en cursos de corta duración programados por la Facultad y/o la Universidad u otras instituciones	3,9,15,27,30,36,42,44,48,56
			Me capacito en el aprendizaje de otros idiomas	
			Asisto a cursos de capacitación referidos a mejorar mi desempeño profesional	
			Me siento orgulloso de mi trabajo y de lo que enseño a mis alumnos.	
			Aprovecho el tiempo que la Facultad brinda para capacitaciones y otras dentro o fuera del horario de trabajo.	
			Participo en las capacitaciones o jornadas de trabajo que la Facultad ha programado.	
			Percibo que las capacitaciones me sirven para adquirir nuevas habilidades y destrezas	
			He adquirido nuevas habilidades en el transcurso de mi labor docente universitario	
			Pienso que no poseo suficientes habilidades para participar con eficacia en la Facultad.	
			Amplio el silabo y la carpeta académica mediante la implementación de proyectos, módulos, innovaciones, investigaciones.	

		Comprende lo que sucede y toma parte en la celebración de los éxitos de la universidad.	Dialogo con frecuencia con los docentes y alumnos de mi Facultad.	13,62,66,69
			Me involucro apasionadamente en los proyectos que mi Facultad planifica y ejecuta.	
			Considero que soy parte de la consecución de logros en la Facultad.	
			Participo en actividades estimulantes y significativas en mi trabajo para el desarrollo de la Facultad y la Universidad.	

Anexo N°4. Instrumento de investigación

**UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES
ESCUELA DE POSGRADO
DOCTORADO EN EDUCACIÓN**

CUESTIONARIO SOBRE NIVELES RESILIENTES EN DOCENTES

Instrucciones: Sr. (a), Docente de la Universidad Nacional del Centro, el presente cuestionario, forma parte de una investigación, para conocer los niveles resilientes en los docentes universitarios de la Universidad Nacional del Centro del Perú.

A continuación, le presentamos varias preguntas, por lo que le agradeceremos a usted, marcar con una (X), la respuesta que considere conveniente, para lo cual le presentamos la siguiente tabla de puntuación:

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

N°	ITEMS	5	4	3	2	1
1	Acepto sugerencias de otros docentes universitarios.					
2	Conozco cuales son mis deberes en la Facultad.					
3	Participo en cursos de corta duración programados por la Facultad y/o la Universidad u otras instituciones.					
4	He recibido alguna felicitación o recompensa que haya aumentado mi sentido de pertenencia hacia mi Facultad.					
5	Me siento inseguro de mi capacidad profesional.					
6	Me incomoda asumir responsabilidades administrativas en la Facultad que estén fuera de mi carga horaria.					
7	Estoy dispuesto a interactuar con todos los docentes de mi Facultad a pesar de los problemas que puedan surgir.					
8	Cumplo con la entrega de documentación que me solicita la decanatura y/o departamento académico en el tiempo requerido.					
9	Me capacito en el aprendizaje de otros idiomas.					
10	Tengo la percepción de que no soy valorado por mi Facultad.					
11	Creo que puedo alcanzar mis objetivos profesionales dentro de mi Facultad y/o Universidad.					
12	Asumo de buen grado responsabilidades extracurriculares, que están fuera de mi carga horaria.					
13	Dialogo con frecuencia con los docentes y alumnos de mi Facultad.					
14	Frecuentemente me sancionan por incumplir con mis obligaciones.					
15	Asisto a cursos de capacitación referidos a mejorar mi desempeño profesional.					
16	Me siento ajeno a mi Facultad.					
17	Creo que obstaculizo el alcanzar la visión y misión y objetivos de mi Facultad.					

18	Asumo de buen grado responsabilidades tutoriales, que están fuera de mi carga horaria con mis alumnos.					
19	Casi no participo en reuniones sociales, de camaraderías, paseos u otros con los demás docentes de mi Facultad.					
20	Acepto de buen grado los procedimientos administrativos que se solicitan en mi Facultad. (justificaciones, uso de equipos, solicitudes).					
21	Tengo una buena opinión de mi desempeño profesional como docente.					
22	Las actividades que propongo no suelen ser escuchadas por el Consejo de Facultad.					
23	Mis colegas poseen potencial que garantice la excelencia en la labor educativa universitaria.					
24	No acepto las propuestas de participación cuando la Facultad me lo sugiere.					
25	Interactuó fácilmente con todos los miembros de la Facultad.					
26	Casi no participo en la elaboración del reglamento interno de mi Facultad.					
27	Me siento orgulloso de mi trabajo y de lo que enseñé a mis alumnos.					
28	Expreso mensajes de valoración y apoyo a mis colegas docentes.					
29	Siento que mi desempeño en la Facultad es valorado por los demás.					
30	Aprovecho el tiempo que la Facultad brinda para capacitaciones y otras dentro o fuera del horario de trabajo.					
31	Me resulta difícil dialogar y/o trabajar con las personas que ocupan cargos superiores en la Facultad.					
32	Colaboro para que las reglas y políticas de mi Facultad sean mejoradas y entendidas por todos los docentes y personal administrativo.					
33	Creo que soy bueno en mi trabajo universitario.					
34	No suelo recibir ningún aliciente o motivación en mi trabajo.					
35	Siento que mi esfuerzo por enseñar es valorado por mis alumnos universitarios.					
36	Participo en las capacitaciones o jornadas de trabajo que la Facultad ha programado.					
37	Me resulta fácil dialogar y/o trabajar con las personas que ocupan cargos de menor jerarquía en la Facultad.					
38	Cuando no estoy de acuerdo con algunas reglas de mi Facultad, intervengo sugiriendo su cambio.					
39	Estoy satisfecho con lo que he logrado en mi vida profesional hasta ahora.					
40	Animo o ayudo a mis colegas a tomar iniciativas para bien de ellos o de la Facultad.					
41	Siento que las Autoridades de la Facultad valoran mi profesión de docente universitario.					
42	Percibo que las capacitaciones me sirven para adquirir nuevas habilidades y destrezas.					
43	Hago distinciones en el trato con los otros, de acuerdo a la jerarquía que ocupan.					
44	He adquirido nuevas habilidades en el transcurso de mi labor docente universitario.					

45	Ayudo a mis compañeros docentes universitarios que pudieran presentar algunas dificultades en su vida personal y profesional.					
46	La facultad suele apoyar las iniciativas de los docentes dentro y fuera del aula.					
47	La Facultad no me concede el tiempo suficiente para realizar las actividades de enseñanza-aprendizaje con los alumnos universitarios.					
48	Pienso que no poseo suficientes habilidades para participar con eficacia en la Facultad.					
49	Me disgusta planificar mi silabo y carpeta académica con otros docentes de mi especialidad.					
50	Soy inconstante a la hora de planificar y ejecutar las sesiones de enseñanza-aprendizaje dentro y fuera del aula.					
51	Me cuesta recibir ayuda de otros cuando tengo alguna dificultad.					
52	Creo que es innecesario que se recompense todas las iniciativas universitarias individuales.					
53	Siento que los directivos del Consejo de Facultad no apoyan las propuestas innovadoras que puedo aportar.					
54	Estoy convencido que para aprender es necesario dedicarle tiempo.					
55	Puedo trabajar en equipo con todos los miembros de mi Facultad.					
56	Amplio el silabo y la carpeta académica mediante la implementación de proyectos, módulos, innovaciones, investigaciones.					
57	Me es difícil escuchar las sugerencias que otros puedan hacerme sobre mi desempeño profesional.					
58	Pienso que el personal recibe incentivos, reconocimientos y gratificaciones cuando lo merece por parte de la Facultad.					
59	Estoy satisfecho con la remuneración que percibo como docente universitario.					
60	Siento que los éxitos de la Facultad y la Universidad no son mis éxitos.					
61	Trabajo en equipo en las comisiones que se me asignan en la Facultad.					
62	Me involucro apasionadamente en los proyectos que mi Facultad planifica y ejecuta.					
63	Desconozco lo que acontece en mi Facultad.					
64	Fomento la formación de círculos de estudio para el mejoramiento del desempeño profesional de los docentes Facultad (seminarios, talleres, capacitaciones).					
65	Me intimidan los retos y las oportunidades existentes en mi Facultad.					
66	Considero que soy parte de la consecución de logros en la Facultad.					
67	Siento que merezco un mejor sueldo para el trabajo que realizo como docente universitario.					
68	Me gustaría conocer más los requerimientos y necesidades de la Facultad para poder aportar con un trabajo más significativo.					
69	Participo en actividades estimulantes y significativas en mi trabajo para el desarrollo de la Facultad y la Universidad.					

Muchas gracias por su colaboración.

Anexo N°5. Constancia de aplicación



UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CENTRO DEL PERÚ
 CIUDAD UNIVERSITARIA ☎(064) 251160
 FACULTAD DE CONTABILIDAD
 EL TAMBO-HUANCAYO

"AÑO DEL BUEN SERVICIO AL CIUDADANO"



Huancayo, 21 de noviembre de 2017

MAESTRA
 AMÉLIDA FLORES GAMBOA
 DOCENTE DE LA FACULTAD DE CIENCIAS DE LA ADMINISTRACIÓN
PRESENTE.-

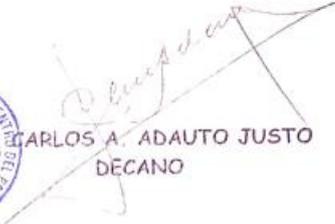


ASUNTO: AUTORIZACIÓN PARA APLICAR ENCUESTA A DOCENTES DE LA FACO.
 REF. : CARTA DE FECHA 15-11-2017

Previo un atento saludo, me dirijo a usted para comunicarle que este despacho autoriza aplicar la encuesta dirigida a los docentes de la Facultad de Contabilidad, programada por su persona sin antes recomendarle que se efectuó en horarios que los docentes se encuentran fuera de clases.

Sin otro particular es oportuna la ocasión para expresarle mi mayor consideración.

Atentamente,



CARLOS A. ADAUTO JUSTO
 DECANO





UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CENTRO DEL PERU
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA ADMINISTRACIÓN
CARRERA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS
Ciudad Universitaria, Carretera Central Km. 5 – Teléfono: 00-51-64-



“Año del Buen Servicio al Ciudadano”

Huancayo, noviembre 22 de 2017

**MG.
AMELIDA FLORES GAMBOA**

PRESENTE.-

ASUNTO : AUTORIZACIÓN PARA APLICAR ENCUESTAS A DOCENTES FCA
Ref. : Carta de fecha 17.11.2017

Es grato dirigirme a su Despacho, a fin de manifestarle que en atención al documento de la referencia, se le autoriza realizar la encuesta relacionada a su trabajo de investigación titulada: NIVELES RESILIENTES EN DOCENTES DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CENTRO DEL PERÚ DE LA REGIÓN JUNÍN – 2017, a todos los docentes nombrados y contratados adscrito a la Facultad a mi cargo.

Sin otro particular, sea propicia la ocasión para expresarle mi especial deferencia.



**DRA. ELSA GLADYS ALVAREZ BAUTISTA
DECANA**

c.c. Archivo

Anexo N°6. Validez del instrumento

VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

- 1.1. Apellidos y Nombres del informante: Alfonsa Balbín Helada
- 1.2. Institución donde labora: UNSCP
- 1.3. Título de la Investigación: NIVELES RESILIENTES EN DOCENTES DE LA UNCP DE LA REGIÓN JUNÍN-2017
- 1.4. Nombre el instrumento motivo de la evaluación: El cuestionario

ASPECTOS DE LA VALIDACION

INDICADORES	CRITERIOS	ASPECTOS DE LA VALIDACION																				
		DEFICIENTE		BAJO		REGULAR		BUENO		MUY BUENO												
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96	
1. CLARIDAD	esta formulado con lenguaje apropiado																					
2. OBJETIVIDAD.	esta expresado en conductas observables																					
3. ACTUALIDAD.	adecuado al avance del desempeño laboral																					
4. ORGANIZACIÓN.	existe una organización lógica																					
5. SIFICIENCIA.	comprende los aspectos en calidad y cantidad																					
6. INTENCIONALIDAD	adecuado para valorar la gestion de recursos humanos																					
7. CONSISTENCIA.	basados en aspectos teoricos cientificos																					
8. COHERENCIA.	coherencia entre las dimensiones, subdimensiones e indicadores																					
9. METODOLOGIA.	la estrategia responde al proposito del diagnostico																					
10. PERTINENCIA.	es util y adecuado para la investigación																					

Opinión de aplicabilidad: Regular Buena Muy buena Promedio de valoración FIRMA Y SELLO DEL EXPERTO 

Anexo N°8. Valores de confiabilidad

Escala	Categoría
$\alpha=1$	Confiabilidad perfecta
$0,90 \leq \alpha \leq 0,99$	Confiabilidad muy alta
$0,70 \leq \alpha \leq 0,89$	Confiabilidad alta
$0,60 \leq \alpha \leq 0,69$	Confiabilidad aceptable
$0,40 \leq \alpha \leq 0,59$	Confiabilidad moderada
$0,30 \leq \alpha \leq 0,39$	Confiabilidad baja
$0,10 \leq \alpha \leq 0,29$	Confiabilidad muy baja
$0,01 \leq \alpha \leq 0,09$	Confiabilidad despreciable
$\alpha=0$	Confiabilidad nula

Fuente: Tomado de Córdova (2013, p. 117).

Anexo N°9. Consentimiento Informado
UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES
ESCUELA DE POSGRADO
DOCTORADO EN EDUCACIÓN

TÍTULO: NIVELES RESILIENTES EN DOCENTES DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CENTRO DEL PERÚ DE LA REGIÓN JUNÍN-2017

AUTORA: Flores Gamboa Amélica Petronila

INSTITUCIÓN: Facultad de Ciencias de la Administración y Facultad de Contabilidad de la UNCP

Introducción: Antes de participar en esta investigación, proporcionaré a usted la información correspondiente al estudio que se realizará a los docentes de la Facultad de Ciencias de la Administración y Facultad de Contabilidad de la UNCP.

PROCEDIMIENTO A SEGUIR: Se le efectuará una encuesta. Posteriormente se realizará una tabulación y análisis de los resultados obtenidos, con el fin de determinar y comparar los niveles de resiliencia entre los docentes de la Facultad de Contabilidad y Ciencias de la Administración en la Universidad Nacional del Centro del Perú de la Región Junín, en el año 2017.

CONFIDENCIALIDAD: Solo el investigador y el comité a interpretar tendrán acceso a los datos, su identificación no aparecerá en ningún informe ni publicación resultante del presente estudio.

PARTICIPACIÓN VOLUNTARIA: La participación en el estudio es libre y voluntaria. Usted puede negarse a participar o puede interrumpir su participación en cualquier momento durante el estudio.

CONSENTIMIENTO INFORMADO: He leído y entendido este consentimiento informado, también he recibido las respuestas a todas mis preguntas, por lo que acepto voluntariamente participar en esta investigación.

Nombres de la persona-DNI

Firma

Fecha