

UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES

Facultad De Ciencias De La Salud

Escuela Profesional De Psicología



TESIS

Título : **RESILIENCIA Y RASGOS DE PERSONALIDAD EN DOCENTES DE INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE LIMA METROPOLITANA EN CONTEXTO DE PANDEMIA COVID-19, 2021**

Para Optar : El título profesional de Psicólogo

Autor : Bachiller Marco Antonio Segura Pinto

Asesores : Temático: Mg. Yesenia del Rocío Zúñiga Cabeza

Metodológico: Mg. Maena Rosio Rafael Pucuhuaranga

Línea de Investigación : Salud y Gestión de la salud

Fecha de inicio y culminación: Setiembre 2021 – febrero 2022

Lima – Perú 2021

DEDICATORIA

Dedico esta tesis a mis queridos padres por apoyarme y amarme incondicionalmente, a mi hermana porque siempre me brindó la mano cuando más lo necesitaba, a mi hermano por todos los bellos momentos compartidos y a mi novia por motivarme cada día a ser mejor.

El autor

AGRADECIMIENTO

Quiero agradecer a la Universidad Peruana Los Andes por proporcionarme los conocimientos necesarios para forjar mi desarrollo profesional, a las instituciones educativas Fe y Alegría 53 y Padre Iluminato por permitirme realizar la presente investigación en sus instituciones y a mis Asesoras por guiarme en el proceso de realización de mi tesis.

Marco Segura

INTRODUCCIÓN

El presente estudio se llevó a cabo durante la pandemia COVID-19, la cual, según la Organización Mundial de la Salud, OMS (2020) es la causante del nuevo coronavirus, conocido también como coronavirus de tipo 2, la cual causa el síndrome respiratorio agudo severo o SARS-CoV-2.

La mencionada pandemia, deja consigo grandes efectos negativos en nuestra sociedad, sobre todo en Latinoamérica, el cual afecta al sector salud y a la educación, además afecta también al empleo y genera crecimiento de pobreza (Comisión Económica para América Latina y el Caribe [CEPAL], 2020).

Debido al aislamiento social, el gobierno propuso como medida de prevención que las clases sean desde casa, es por ello que los docentes tuvieron que adaptarse a esta nueva forma de enseñanza, muchos de ellos tuvieron que capacitarse por su propia cuenta y así aprender a utilizar las plataformas virtuales, como también aprender nuevas estrategias educativas.

Bajo este contexto de pandemia, el ser resiliente es fundamental para el personal docente. Se entiende por resiliencia a la capacidad que tienen las personas de superar, adaptarse y sobresalir a pesar de las dificultades, así mismo aprender de ellas y generar un cambio (Grotberg, 2006). En estos tiempos adversos es fundamental que el personal docente sea resiliente y así supere cada desafío por el bien de la educación, así mismo, Allport (1937) considera a la personalidad como una organización de sistemas psicofísicos que se encuentra en constante dinamismo dentro del individuo los cuales determinan su ajuste único al medio. Según ambas definiciones la personalidad juega un rol importante en la interacción con el medio, el cual puede en algunos casos ser adverso y para superarlo se requiere ser resiliente.

Como método de investigación se utilizó el método científico, ya que se siguió procedimientos en los que se planteó el problema, los objetivos y los resultados, así mismo, es de tipo básica, con nivel relacional y diseño correlacional no experimental, transversal.

A continuación, detallaremos el contenido de la presente investigación.

En el primer capítulo, se detalla el planteamiento del problema el cual es el cimiento de toda investigación, así mismo se describe la realidad problemática, la cual nos permite entender la situación actual, por otro lado, se realizó la delimitación para poder determinar los límites de aplicación, se formuló el problema, se realizó la justificación teórica, social y metodológica y se hizo mención de los objetivos.

El segundo capítulo, conformado por el marco teórico el cual nos permite resaltar todas las fuentes que se utilizaron para construir la presente investigación, dichas fuentes están constituidas por antecedentes de investigación nacionales e internacionales. Así mismo se enfatizan las bases teóricas, las cuales nos permitieron el desarrollo de los aspectos generales del tema y el marco conceptual, para comprender con exactitud las definiciones de los términos importantes utilizados en la presente investigación.

El tercer capítulo, constituido por la formulación de las hipótesis, la cual consiste en plantear todos aquellos requisitos que se deben cumplir para posteriormente analizarlos, por otro lado, en este capítulo se presentaran las definiciones de las variables de investigación.

El cuarto capítulo, corresponde a la metodología, el tipo, el nivel y el diseño de la investigación, además, en este capítulo se establece la población, la muestra, las técnicas e instrumentos que se han utilizado para recolectar los datos, así como las técnicas que se utilizaron

para procesar y analizar los datos y finalmente, los lineamientos éticos aplicados en la presente investigación.

Por último, en el quinto capítulo se presentan los resultados obtenidos, la contrastación de las hipótesis, el análisis y discusión de los resultados, así mismo se detallan las conclusiones, las recomendaciones, referencias bibliográficas y anexos.

CONTENIDO

PORTADA	i
DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO	iii
INTRODUCCIÓN	iv
CONTENIDO	vii
CONTENIDO DE TABLAS	xi
CONTENIDO DE FIGURAS	xii
RESUMEN	xiii
ABSTRACT	xiv
CAPÍTULO I PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	15
1.1 Descripción de la realidad problemática	15
1.2 Delimitación del problema	18
1.2.1 Delimitación espacial	18
1.2.2 Delimitación temporal.....	18
1.2.3 Delimitación teórica	18
1.3 Formulación del problema	18
1.3.1. Problema General.....	18
1.3.2. Problemas Específicos.	19
1.4 Justificación.....	19

1.4.1 Social.....	19
1.4.2 Teórica.....	20
1.4.3 Metodológica.....	20
1.5 Objetivos	20
1.5.1 Objetivo General	20
1.5.2 Objetivos Específicos.....	20
CAPÍTULO II MARCO TEÓRICO.....	22
2.1 Antecedentes	22
2.1.1 Antecedentes Internacionales.....	22
2.1.2 Antecedentes Nacionales.....	25
2.2 Bases Teóricas o Científicas	29
2.2.1 Variable 1: Resiliencia	29
2.2.2 Variable 2: Rasgos de Personalidad.....	40
2.3 Marco Conceptual	46
CAPÍTULO III HIPÓTESIS.....	49
3.1 Hipótesis General	51
3.1 Hipótesis específica.....	51
3.2 Variables (definición conceptual y operacionalización).....	53
3.2.1 Variable 1. Resiliencia	53
3.2.2 Variable 2. Rasgos de personalidad	53

CAPÍTULO IV METODOLOGÍA	55
4.1 Método de Investigación	55
4.2 Tipo de Investigación	55
4.3 Nivel de Investigación.....	56
4.4 Diseño de la Investigación	56
4.5 Población y muestra	57
4.6 Técnicas e Instrumentos de recolección de datos.....	58
4.7 Técnica de procesamiento y análisis de datos.	64
4.8 Aspectos éticos de la investigación.	64
CAPÍTULO V RESULTADOS	67
5.1. Descripción de resultados	67
5.2. Contratación de hipótesis	77
ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS.....	87
CONCLUSIONES.....	96
RECOMENDACIONES	99
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	100
ANEXOS	
ANEXO 1 MATRIZ DE CONSISTENCIA	
ANEXO 2 MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES	
ANEXO 3 MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DEL INSTRUMENTO	

ANEXO 4 CONSTANCIA DE APLICACIÓN DEL INSTRUMENTO

ANEXO 5 INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

ANEXO 6 VALIDEZ Y CONFIABILIDAD DE LOS INSTRUMENTOS

ANEXO 7 DATA DE PROCESAMIENTO DE DATOS

ANEXO 8 DECLARACIÓN DE CONFIDENCIALIDAD

ANEXO 9 CONSENTIMIENTO INFORMADO

ANEXO 10 FOTOS DE APLICACIÓN DEL INSTRUMENTO

CONTENIDO DE TABLAS

Tabla 1 Etiqueta empleada por varios autores para referirse a los factores de la personalidad	46
Tabla 2 Resultado de la variable resiliencia en docentes de instituciones educativas de Lima metropolitana en contexto de pandemia COVID-19, 2021.	67
Tabla 3 Resultado de la variable rasgos de personalidad en docentes de instituciones educativas de Lima metropolitana en contexto de pandemia COVID-19, 2021.	69
Tabla 4 Resultado de la dimensión apertura a la experiencia en docentes de instituciones educativas de Lima metropolitana en contexto de pandemia COVID-19, 2021.	70
Tabla 5 Resultado de la dimensión amabilidad en docentes de instituciones educativas de Lima metropolitana en contexto de pandemia COVID-19, 2021.	72
Tabla 6 Resultado de la dimensión responsabilidad en docentes de instituciones educativas de Lima metropolitana en contexto de pandemia COVID-19, 2021.	73
Tabla 7 Resultado de la dimensión extraversión en docentes de instituciones educativas de Lima metropolitana en contexto de pandemia COVID-19, 2021.	75
Tabla 8 Resultado de la dimensión inestabilidad emocional en docentes de instituciones educativas de Lima metropolitana en contexto de pandemia COVID-19, 2021.	76
Tabla 9 Correlación entre resiliencia y Rasgos de Personalidad	79
Tabla 10 Correlación entre resiliencia y Rasgo de Personalidad apertura a la experiencia	80
Tabla 11 Correlación entre resiliencia y Rasgo de Personalidad amabilidad.....	81
Tabla 12 Correlación entre resiliencia y Rasgo de Personalidad responsabilidad	83
Tabla 13 Correlación entre resiliencia y Rasgo de Personalidad extraversión.....	84
Tabla 14 Correlación entre resiliencia y Rasgo de Personalidad inestabilidad emocional	85

CONTENIDO DE FIGURAS

Figura 1 Circulo de Influencia de la resiliencia.....	37
Figura 2 Resultado de la variable resiliencia en docentes de instituciones educativas de Lima metropolitana en contexto de pandemia COVID-19, 2021.	68
Figura 3 Resultado de la variable rasgos de personalidad en docentes de instituciones educativas de Lima metropolitana en contexto de pandemia COVID-19, 2021.	69
Figura 4 Resultado de la dimensión apertura a la experiencia en docentes de instituciones educativas de Lima metropolitana en contexto de pandemia COVID-19, 2021.	71
Figura 5 Resultado de la dimensión amabilidad en docentes de instituciones educativas de Lima metropolitana en contexto de pandemia COVID-19, 2021.	72
Figura 6 Resultado de la dimensión responsabilidad en docentes de instituciones educativas de Lima metropolitana en contexto de pandemia COVID-19, 2021.	74
Figura 7 Resultado de la dimensión extraversión en docentes de instituciones educativas de Lima metropolitana en contexto de pandemia COVID-19, 2021.	75
Figura 8 Resultado de la dimensión inestabilidad emocional en docentes de instituciones educativas de Lima metropolitana en contexto de pandemia COVID-19, 2021.	77

RESUMEN

La presente investigación plantea como problema general ¿Cuál es la relación existente entre la resiliencia y los rasgos de personalidad en docentes de instituciones educativas de Lima metropolitana en contexto de pandemia COVID-19, 2021?, además, tuvo como objetivo general, determinar la relación entre resiliencia y los rasgos de personalidad en docentes de instituciones educativas de Lima metropolitana en contexto de pandemia COVID-19, 2021. Se utilizó el método científico, tipo de investigación básica, nivel relacional y diseño no experimental transversal; con una muestra y población de 84 docentes elegidos de forma intencional, el tipo de muestreo fue no probabilístico por conveniencia. La técnica utilizada fue la encuesta. Los instrumentos aplicados fueron la Escala de Resiliencia Docente (ER - D) y el Cuestionario Breve de Personalidad de los Cinco Grandes Factores CBP- LRC, ambas validadas con un resultado adecuado y alfa de Cronbach de .91 y .86 respectivamente, los resultados obtenidos al aplicar el Rho de Spearman $r_s = 0,367$ se muestra que sí existe relación entre resiliencia y los rasgos de personalidad en docentes de la muestra, además, siendo $p \text{ valor} = 0,001 < 0,05$ aceptándose la hipótesis alterna H_a y rechazándose la hipótesis nula H_0 , por lo que se concluye que sí existe relación significativa entre resiliencia y los rasgos de personalidad en docentes de instituciones educativas de Lima metropolitana en contexto de pandemia COVID-19, 2021. Se recomienda fortalecer la amabilidad y disminuir la inestabilidad emocional en los docentes, con el propósito de aumentar la resiliencia.

Palabras clave: resiliencia, rasgos de personalidad, docentes.

ABSTRACT

The present research raises as a general problem: What is the relationship between resilience and personality traits in teachers of educational institutions in metropolitan Lima in the context of the COVID-19 pandemic, 2021? In addition, it had the general objective of determining the relationship between resilience and personality traits in teachers of educational institutions of metropolitan Lima in the context of the COVID-19 pandemic, 2021. The scientific method, type of basic research, relational level and non-experimental cross-sectional design were used; With a sample and population of 84 intentionally chosen teachers, the type of sampling was non-probabilistic for convenience. The technique used was the survey. The instruments applied were the Teacher Resilience Scale (ER - D) and the Brief Personality Questionnaire of the Five Big Factors CBP-LRC, both validated with an adequate result and Cronbach's alpha of .91 and .86 respectively, the results obtained When applying Spearman's Rho $r_s = 0.367$, it is shown that there is a relationship between resilience and personality traits in teachers of the sample, in addition, being $p \text{ value} = 0,001 < 0,05$ accepting the alternative hypothesis H_a and rejecting the null hypothesis H_o Therefore, it is concluded that there is a significant relationship between resilience and personality traits in teachers of educational institutions in metropolitan Lima in the context of the COVID-19 pandemic, 2021. It is recommended to strengthen kindness and reduce emotional instability in teachers, for the purpose of increasing resilience.

Keywords: resilience, personality traits, teachers

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1 Descripción de la realidad problemática

La sociedad en la actualidad, enfrenta una crisis a nivel global, esto debido a la pandemia COVID-19 la cual ha traído consigo diversos cambios a nivel socioeconómico, estos cambios también afectan al sector educativo y por ende muchas instituciones educativas, incluidos, el personal administrativo, los docentes, los estudiantes y los padres de familia de los mismos, han sido perjudicados. Sin embargo, la presente investigación se centra en los docentes y en las dificultades que presentan para realizar sus labores de enseñanza por la virtualización y el cambio estructural de los procesos.

Desde que inició la pandemia, los países en su mayoría decidieron cerrar las instituciones educativas por prevención al contagio, esto tuvo un efecto negativo en la población estudiantil a nivel mundial, aproximadamente el 91% de los estudiantes de los distintos niveles fueron afectados y así en el 2020, cerca de 1600 millones de niños y jóvenes estaban fuera de la escuela (Organización de las Naciones Unidas [ONU], 2020).

La imposible presencialidad ha forzado que el profesorado, el alumnado, los padres de familia y el personal de las instituciones educativas, se adapten urgentemente al cambio

(Porlán, 2020). Muchos sistemas educativos a nivel global no estaban preparados para este cambio. Así, los estudiantes y docentes se ven impactados por la virtualización, por la educación a distancia (online), readaptándose a los nuevos cambios (Cabrera, 2020). No obstante, según Paredes et al. (2020) señalan que la infraestructura de las instituciones educativas de las diferentes regiones, no están preparadas para este gran cambio producido por la COVID-19, esto ocurre sobre todo en Latinoamérica.

Es por ello que la educación en nuestro país sigue siendo afectada duramente por la pandemia COVID-19, y la medida de prevención impuesta por el gobierno, como lo es la educación a distancia, ha traído muchas dificultades a los docentes. La Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO, 2020) refiere que, estas dificultades son causadas por la falta de herramientas, apoyo y capacitación.

Según el reporte de Aragón y Cruz (2020) los medios de comunicación más utilizados por el personal docente para comunicarse con sus estudiantes y así reforzar el programa Aprendo en Casa son el teléfono o el uso de la aplicación WhatsApp, sin embargo, esto depende del lugar de residencia,

Así mismo los resultados de la Encuesta Nacional a Docentes (ENDO) muestran que el 40 % de los docentes de las distintas etapas de escolaridad, no cuentan con red de internet doméstica y esta cifra aumenta al 60 % en zonas rurales. Por otro lado, el 97,9 % de docentes tenía teléfonos móviles, no obstante, el 24,8 % solo contaba con un teléfono móvil básico. Con respecto al manejo de las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC), el porcentaje de la cantidad de profesores que no recibió ninguna capacitación fue del 62,8 % (Ministerio de Educación [MINEDU], 2018)

De acuerdo con la información detallada entendemos que muchos docentes tienen dificultades en poder dictar sus clases y así mismo estar en constante comunicación con los estudiantes, estas situaciones desfavorables para la educación, requieren de un buen nivel de resiliencia. Para Rirkin (como se citó en Henderson y Milstein, 2003) el ser resiliente consiste en ser capaz de poder sobreponerse ante los sucesos aversivos, a su vez, hace referencia a la adaptabilidad exitosa que tienen las personas ante un hecho desfavorable y a pesar de ello, desarrollar habilidades sociales, académicas y profesionales, independientemente de las circunstancias.

Por todo lo ya antes mencionado, surge la pregunta: ¿Qué rasgo de personalidad prevalece en un docente resiliente?, es por ello que utilizamos como referencia a las teorías de los rasgos de personalidad, sobre todo citaremos a Costa y McCrae (1985) ya que, ellos señalan que al hablar de personalidad se está describiendo a un grupo específico de rasgos psicológicos que a través de la vida una persona va construyendo, estas se establecen en la edad adulta y suelen afectar en la forma de pensar, la forma de sentir y la forma de actuar. La herencia y la genética tienen un rol muy importante, dado que estas pueden influenciar de manera positiva o negativa en la interacción de una persona con el medio, así mismo el medio cultural influencia el desarrollo de la personalidad, como el referente más importante de los Cinco Grandes factores de la personalidad.

Todo ello dificulta al personal docente en su labor de enseñanza, la virtualización es la principal dificultad, debido a la falta de capacitación, la falta de herramientas y tecnología, es por ello que los profesores buscan la manera de adaptarse y continuar ejerciendo su profesión de docencia.

1.2 Delimitación del problema

1.2.1 Delimitación espacial

La investigación se efectuó con la totalidad de docentes que laboran en las Instituciones Educativas, Fe y Alegría 59 de Ventanilla con dirección en Calle Nicaragua Mz. G-1 Lote 1-A, A.H. Olivos de la Paz, Pachacutec y en la I.E. De Acción Conjunta Padre Iluminato con dirección en Av. Pedro Miota 221 Zona B, San Juan de Miraflores, ambas instituciones pertenecen a Lima.

1.2.2 Delimitación temporal

El presente estudio tuvo una duración de cuatro meses, desde setiembre de 2021 hasta el mes de diciembre del mismo año.

1.2.3 Delimitación teórica

La presente investigación nos permite conocer cómo se manifiesta la resiliencia en relación a los rasgos de personalidad de los docentes en el contexto del COVID-19, desde la perspectiva teórica acerca de la resiliencia de Henderson y Milstein (2003) y rasgos de personalidad de Costa y McCrae (1985)

1.3 Formulación del problema

1.3.1. Problema General.

¿Cuál es la relación existente entre la resiliencia y los rasgos de personalidad en docentes de instituciones educativas de Lima metropolitana en contexto de pandemia COVID-19, 2021?

1.3.2. Problemas Específicos.

- ¿Cuál es la relación entre resiliencia y el rasgo de personalidad apertura a la experiencia en docentes de instituciones educativas de Lima metropolitana en contexto de pandemia COVID-19, 2021?
- ¿Cuál es la relación entre resiliencia y el rasgo de personalidad amabilidad en docentes de instituciones educativas de Lima metropolitana en contexto de pandemia COVID-19, 2021?
- ¿Cuál es la relación entre resiliencia y el rasgo de personalidad responsabilidad en docentes de instituciones educativas de Lima metropolitana en contexto de pandemia COVID-19, 2021?
- ¿Cuál es la relación entre resiliencia y el rasgo de personalidad extraversión en docentes de instituciones educativas de Lima metropolitana en contexto de pandemia COVID-19, 2021?
- ¿Cuál es la relación entre resiliencia y el rasgo de personalidad inestabilidad emocional en docentes de instituciones educativas de Lima metropolitana en contexto de pandemia COVID-19, 2021?

1.4 Justificación

1.4.1 Social

A nivel social, el presente estudio trae consigo grandes aportes a la educación, sobre todo en tiempos adversos. En consecuencia, nuestros resultados obtenidos, no solo beneficia a los docentes sino también a los estudiantes y a las instituciones educativas.

1.4.2 Teórica

Este estudio proporciona datos válidos y confiables, los cuales son un gran aporte a los estudios teóricos sobre resiliencia y los rasgos de personalidad en docentes, así mismo los resultados obtenidos y nuestras conclusiones, tienen la finalidad de incentivar a futuros profesionales y así continuar con investigaciones similares.

1.4.3 Metodológica

Para la presente investigación se aplicaron instrumentos de medición, las cuales fueron la Escala de Resiliencia Docente (ER - D) de (Guerra, 2013) y el Cuestionario Breve de Personalidad de los Cinco Grandes Factores CBP- LRC adaptada por (Anicama y Chumbimuni, 2018) y basada en el Big Five Questionnaire (BFQ) de los autores (Caprara et al., 1993). Ambos adaptados a la población a investigar.

1.5 Objetivos

1.5.1 Objetivo General

Determinar la relación entre resiliencia y los rasgos de personalidad en docentes de instituciones educativas de Lima metropolitana en contexto de pandemia COVID-19, 2021.

1.5.2 Objetivos Específicos

- Determinar la relación entre resiliencia y el rasgo de personalidad apertura a la experiencia en docentes de instituciones educativas de Lima metropolitana en contexto de pandemia COVID-19, 2021.
- Determinar la relación entre resiliencia y el rasgo de personalidad amabilidad en docentes de instituciones educativas de Lima metropolitana en contexto de pandemia COVID-19, 2021.

- Determinar la relación entre resiliencia y el rasgo de personalidad responsabilidad en docentes de instituciones educativas de Lima metropolitana en contexto de pandemia COVID-19, 2021.
- Determinar la relación entre resiliencia y el rasgo de personalidad extraversión en docentes de instituciones educativas de Lima metropolitana en contexto de pandemia COVID-19, 2021.
- Determinar la relación entre resiliencia y el rasgo de personalidad inestabilidad emocional en docentes de instituciones educativas de Lima metropolitana en contexto de pandemia COVID-19, 2021.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes

2.1.1 *Antecedentes Internacionales*

Santamaría (2020) en su tesis doctoral de Máster en Intervención en Convivencia Escolar titulada “*La inteligencia emocional y la resiliencia docente en Convivencia Escolar*” realizada en España, tuvo como objetivo estudiar el efecto de la Inteligencia Emocional en relación a la capacidad de resiliencia de los docentes de Educación Infantil, Primaria, Secundaria y Bachillerato. Realizó un tipo de investigación correlacional y diseño no experimental, transversal, la muestra de su estudio fue de 59 docentes de distintos centros públicos, privados y concertados de la Comunidad Autónoma de Andalucía. Los instrumentos empleados para su investigación fueron la (TMMS-24) realizada por Fernández-Berrocal, Extremera, y Ramos (2004). El TMMS-24 y (ER-D) desarrollada por Guerra (2013). La ER-D se encuentra construida por un total de 69 ítems, con una escala tipo Likert con 5 opciones de respuestas. Los resultados arrojaron que existe relación entre las dimensiones de IE y resiliencia. A su vez se verifica que existe una correlación positiva entre participación significativa y atención ($r=,40$; $p<0,01$), claridad ($r=,30$; $p<0,05$) y

reparación ($r=.33$; $p<0,01$). Esto implica que ambos están igualmente direccionados, es así que, al aumentar la participación significativa, aumenta también la atención, la claridad la reparación emocional, y viceversa. Se concluyó que la IE influye en la capacidad resiliente de los docentes. A su vez, determinados factores, ya sean sociodemográficos u ocupacionales, muestran efectos indirectos sobre la IE o la resiliencia.

Villaverde et al. (2019). En su investigación titulada “*Rasgos de personalidad predictores del Síndrome de Quemarse por el Trabajo en profesores mexicanos*” en la cual propusieron como objetivo conocer el valor predictivo de los rasgos de personalidad según el modelo de los Cinco Factores Mexicanos de la Personalidad en el Síndrome de Quemarse por el Trabajo. La muestra se determinó de manera intencional, no probabilística, tuvo un diseño transversal y correlacional. Fueron evaluados 375 profesores escolares de la Ciudad de México, Como instrumentos de evaluación utilizaron el Cuestionario para la Evaluación del Síndrome de Quemarse por el Trabajo y la Escala de los Cinco Factores Mexicanos de Personalidad, los cuales arrojaron resultados que indicaron correlaciones significativas de los 5FM y el SQT, correlaciones negativas respecto a la variable rasgos de personalidad y las dimensiones de Desgaste Psíquico, Indolencia, y Culpa, y correlaciones positivas entre 5FM y la dimensión Ilusión por el Trabajo del SQT. De igual forma el modelo de regresión lineal múltiple incluyó como predictores del SQT a la dimensión Sociabilidad Expresiva, Organización y Aceptabilidad ($F= 39.8$, $\beta=-.197^*$). En conclusión, los docentes que fueron evaluados tuvieron como resultado, rasgos de personalidad que se asocian al síndrome, pero que de igual manera tienen un papel adaptable en el desarrollo del Síndrome de Quemarse por el Trabajo.

Vergel (2018) En su tesis para optar el grado de magister titulada “*Resiliencia como estrategia en el ejercicio docente de la Institución Educativa Rafael Uribe Uribe del Corregimiento de Media Luna, Cesar – Colombia*” tuvo como objetivo analizar la resiliencia como estrategia del ejercicio docente en la institución educativa Rafael Uribe Uribe. La metodología de investigación tuvo un enfoque cuantitativo positivista, asimismo es descriptiva con un diseño no experimental, transaccional, de campo, la muestra fue de 54 docentes de primaria y secundaria, mismos a los que se les evaluó un instrumento que constaba de 36 ítems o preguntas. Mediante los resultados se demostró que el promedio de resiliencia en los profesores fue de 2,60 lo cual la ubica en una categoría poco presente. Se concluyó que los profesores no contaron con habilidades para afrontar situaciones adversas durante sus labores de docencia, por lo cual se les recomendó orientarse en charlas o capacitarse en todo lo relacionado a la resiliencia.

Díaz y Barra (2017) en su investigación titulada “*Resiliencia y satisfacción laboral en profesores de instituciones educativas municipales y particulares subvencionados de la comuna de Machali*” realizada en Chile, tuvo como objetivo de investigación, determinar si la resiliencia, es un factor importante para que los docentes puedan percibir una mejor satisfacción laboral, y con ello lograr la efectividad en su labor docente. Los resultados arrojaron que el nivel de resiliencia de los profesores es alto, teniendo un puntaje promedio del grupo (269.2) representa un 89,7% del puntaje máximo posible (300). Por el contrario, se halló un nivel menor de satisfacción laboral, ya que el puntaje promedio del grupo (107.3) representa solo un 67% del puntaje máximo posible (160). Se concluyó, que la muestra de docentes estudiada tiene una relación positiva y estadísticamente significativa entre resiliencia y satisfacción laboral, lo que indica que las características disposicionales

de la resiliencia son factores que, en cierta medida, permiten a los docentes obtener satisfacción a partir de los resultados de su trabajo, a pesar del complejo escenario en el que se desenvuelven.

García (2017) en su investigación para obtener el título de licenciado en Psicología titulada *“El estrés laboral y su interrelación con la resiliencia en un grupo de profesores de Ixtapaluca estado de México”* el objetivo de la investigación fue conocer la relación entre el estrés laboral y la resiliencia en profesores de educación básica de nivel primaria. Realizó un tipo de estudio descriptivo y correlacional así mismo con diseño no experimental y transversal, la muestra estuvo conformada por 60 docentes de primaria, 39 mujeres y 21 hombres. Los instrumentos que se emplearon fueron la Escala SV-RES de Saavedra y Villalta (2008) y (IEM) de Boyle y Borg, 1995, a este último se le agregaron dos reactivos (21 y 22) para evaluar el estrés relacionado con la nueva reforma educativa y con la zona de trabajo. Los resultados indican que las maestras son más resilientes (268.57 Media) en comparación con los maestros (254.90 Media), lo cual indica que ellas de alguna manera tienen mejor afrontamiento ante la adversidad. Se concluyó que no existe una relación estadísticamente significativa entre el estrés laboral y la resiliencia en los docentes de educación básica de nivel primaria.

2.1.2 Antecedentes Nacionales

Rodríguez (2019) en su tesis para obtener el grado de licenciatura en Psicología titulada *“Tipos temperamentales de la personalidad y la ansiedad de rasgo en docentes de la IE N° 00491 Monseñor Martín Fulgencio Elorza Legaristi - Moyobamba, 2019”*, el objetivo principal del presente estudio, fue determinar la existencia correlacional entre las

variables tipos temperamentales de la personalidad y la ansiedad de rasgo en los docentes de la IE N° 00491. Realizó un tipo de investigación descriptivo, correlacional y diseño no experimental, transversal. Respecto a la población, estuvo conformada por 45 profesores, de los cuales, a 33 de ellos se les aplicó la evaluación. Los instrumentos aplicados fueron el Inventario de Personalidad Eysenck forma (B) y la Escala de Ansiedad Estado – Rasgo (IDARE). Los resultados arrojaron un chi-cuadrado de 16,23 lo cual evidenció un rango de confiabilidad del 95% ($\alpha = 0.05$) el cual reveló que ambas variables se encontraban asociadas, concluyeron que, respecto a la personalidad, el tipo temperamental está relacionada con la variable ansiedad de rasgo en los docentes evaluados.

Paredes (2021) en la tesis par optar el título de licenciada en psicología denominada “*Dimensiones de personalidad y estrés laboral en docentes de una corporación educativa de Lima Sur*”, tuvo como objetivo conocer la relación existente entre las dimensiones de la personalidad y estrés laboral en los profesores de una corporación educativa de Lima Sur. Realizó un tipo de investigación no experimental y diseño descriptivo. Para ello aplicó el Inventario de Personalidad de Eysenck y Eysenck forma “B” y la Escala de estrés laboral de la OIT-OMS, ambos fueron adaptados a la población, antes de realizar la investigación. Se utilizó una muestra de 149 profesores de inicial, primaria y secundaria. Los resultados, indicaron una relación directa y significativa entre la dimensión estabilidad - inestabilidad y la variable estrés laboral ($\rho = 0.3$). Concluyó que las dimensiones de personalidad que predominan en los docentes de la población evaluada, son la estabilidad emocional y la extraversión con un 96% y 80.2% respectivamente.

Ramos (2020) en su investigación para obtener el título profesional de licenciada en psicología denominada “*Relación entre rasgos de personalidad y ausentismo laboral en profesores*”, su objetivo general fue determinar la relación entre los rasgos de personalidad y el ausentismo laboral en profesores. La muestra estudiada fue de (n=45) docentes de escuelas públicas de Lima Metropolitana, a ellos se les aplicó la escala de personalidad de Goldberg (1990) y se correlacionó con el índice de ausentismo de los colaboradores. Los resultados demostraron correlaciones positivas y significativas entre ausentismo y extraversión, agradabilidad, estabilidad emocional y apertura a la experiencia; mientras que, para conciencia, se encontró una correlación significativa y negativa. Se concluyó que los resultados obtenidos en la presente investigación tuvieron una similitud con los resultados de otras investigaciones.

Segovia et al. (2020) realizó una investigación para obtener el grado de magister en Educación de la Universidad San Ignacio de Loyola, Perú, la cual se titula “*Resiliencia docente en situaciones de enseñanza y aprendizaje en escuelas rurales del Perú*”, el objetivo de la mencionada investigación fue realizar un análisis a la experiencia del docente en situaciones de enseñanza y aprendizaje en escuelas rurales. El tipo de investigación fue cualitativa; específicamente, se empleó la fenomenología hermenéutica en educación, por poseer un carácter reflexivo-emergente. Así mismo se utilizó la técnica de la entrevista, además como instrumento, la anécdota. La muestra estuvo compuesta por 5 docentes: 3 hombres y 2 mujeres. Con los siguientes ejes de análisis: expectativa, frustración, tristeza, felicidad y satisfacción. La información fue procesada mediante la comprensión de la experiencia, para desarrollar significados de un mismo evento. Como conclusión, se comprende que la resiliencia ocurre cuando los docentes se adaptan a las diversas

situaciones adversas que se presentan en la escuela, utilizando características personales que les permitan convertir las limitaciones en fortalezas y así superarlas.

Huanca (2020) en su investigación para optar el grado académico de maestro en psicología educativa titulado “*Síndrome de Burnout y Resiliencia en docentes de secundaria en la UGEL 02, 2020*”, el objetivo principal fue conocer en qué medida el síndrome de burnout guarda relación con la resiliencia en profesores de secundaria, el tipo de investigación fue cuantitativo, básica, con diseño no experimental- transversal. La población estuvo conformada por 7046 docentes de secundaria en la UGEL 02, los métodos empleados para recolectar la información fueron la encuesta y los instrumentos aplicados fueron el Inventario MBI-ES de Síndrome de Burnout de Zuniga & Pizarro (2018) y Cuestionario de Escala de Resiliencia (RS14) de Sánchez & Robles (2015). Los resultados obtenidos determinaron la existencia relacional entre el Agotamiento Emocional y Resiliencia ($r = -0.636$) no obstante siendo una correlación negativa alta, de igual manera determinaron que existe relación entre la Despersonalidad y la Resiliencia ($r = -0.416$) ello significa una correlación negativa moderada y finalmente, que existe relación entre la Realización Personal y Resiliencia ($r = -0.439$) este resultado se entiende como una correlación negativa moderada. En conclusión, los resultados fueron conforme a la hipótesis general, cuyo valor fue ($r = -0,716$) lo cual significó una correlación negativa alta, además el $p = 0.000$ resultó menor al de $p < 0,05$ y en consecuencia la relación fue significativa al 95% y se rechazó la hipótesis nula (H_0) lo cual indicó que existe relación entre el Síndrome de Burnout y Resiliencia en docentes de secundaria en la UGEL 02, 2020.

2.2 Bases Teóricas o Científicas

2.2.1 Variable 1: Resiliencia

Etimología

Bolaños y Jara (2016), definieron a la resiliencia como re-silio, término asociado con la acción de rebote, volver a saltar, reanimarse, así mismo la resiliencia en física, es una característica que posee los materiales o metales duros para que estos no sean deformados ante las presiones ejercidas o fuerzas externas; también en las ciencias médicas, hace referencia a la acción de resistir y poner fuerza, en consecuencia, no alterarse ante circunstancias aversivas y de crisis.

La evolución de las Definiciones de Resiliencia

Ya hace mucho tiempo atrás, los estudiosos han tratado de comprender, cómo es que el ser humano ante momentos adversos o situaciones complejas, han podido recuperarse y sobreponerse a situaciones que otros no lograban superar, por ello distintos teóricos intentaron definir la resiliencia y a continuación los nombraremos.

La resiliencia es aquella capacidad moderadora de eventos poco convenientes, el cual nos ayuda a sostenernos equilibradamente ante las situaciones adversas, con ello es posible afrontar positivamente las dificultades, buscando distintas alternativas que brinden solución. Además, es una característica de las personas que demuestran ser valientes y capaces de asimilar las experiencias vividas (Wagnild y Young, 1993). Así mismo en el mismo año Rutter (como se citó en Gil, 2010), refiere que la resiliencia es como un conjunto de procesos sociales y a la vez internos, lo cual permite que un sujeto que vive en un contexto aversivo o desfavorable, tenga una vida sana, aquellos procesos se combinan e interactúan entre sí en

el tiempo, concluyendo que este no es un atributo que el individuo pueda tener desde su nacimiento si no que se va construyendo con forme va creciendo y teniendo experiencias a lo largo de su vida, en la misma década Grotberg (1996) describe al ser resiliente, como aquella persona que es capaz de afrontar los acontecimientos adversos. Una persona resiliente puede superar las experiencias adversas y hasta ser transformado por ellas. Además, afirma que en la resiliencia hay distinción de género por lo que los hombres en la infancia suelen ser más inhibidos, tienden a la inseguridad y a los problemas de comunicación, a diferencia de las niñas que muestran más flexibilidad y dependen de la figura de apego, es por ello que las niñas poseen habilidad para la resolver conflictos dado que poseen habilidades interpersonales más desarrolladas y los niños suelen tender al pragmatismo.

Del mismo modo Luthar y Cushing (1999) mencionan que la resiliencia es “un proceso dinámico que tiene como resultado la adaptación positiva en contextos de gran adversidad” (p.543), además Infante (2005), refiere que el estudio de la Resiliencia intenta comprender como el ser humano en cada etapa de su vida, tienen la capacidad de sobrevivir y hasta superar las experiencias adversas a pesar de las carencias económicas, la violencia intrafamiliar, o hasta superar las lamentables consecuencias de una catástrofe natural, del mismo modo Fergus y Zimmerman (como se citó en Becoña, 2006), afirman que la resiliencia es el proceso de superar con éxito eventos negativos, lidiar con experiencias traumáticas y evitar nuevas experiencias negativas. Así mismo mencionan que hay dos factores involucrados: riesgo y protección, de los cuales, se le da una mayor importancia al último en mención.

Características de la resiliencia

Polk (como se citó en Becoña, 2006) diseñó 26 clusters o caracteres, para luego resumirlos a 6 atributos, los cuales fueron aquellos que están relacionados fundamentalmente a lo psicosocial, físico, rol, las relaciones, características de resolución de conflictos y creencias filosóficas, no obstante, combinó los atributos psicosociales y físicos, de igual manera, roles y relaciones, concluyendo así 4 modelos de resiliencia, es decir:

El patrón disposicional

Se refiere a todos los rasgos físicos y psicológicos asociados al ego, estos están compuestos por atributos psicosociales y físicos, el primero está relacionado con la auto descripción de sí mismo y el autoconocimiento de las propias competencias, el segundo se refiere a la constitución física y genética, los cuales nos permitirán desarrollar la resiliencia.

El patrón relacional

Consiste en que el rol que ejercemos y las maneras en que nos relacionamos afecta en el nivel de resiliencia, así mismo estos patrones incluyen factores intrínsecos y extrínsecos los cuales van desde el mantenimiento de las relaciones de confianza cercanas, a la amplia red social, así mismo, hace referencia a la capacidad de los individuos de darle sentido a las experiencias de vida, a la habilidad de identificar modelos positivos y en consecuencia relacionarse con los mismos, además

a la capacidad de encontrar personas en quien confiar, así como confiar profundamente en las relaciones.

El patrón situacional

Es aquella habilidad de valoración cognitiva que poseen los individuos ante situaciones adversas, estas habilidades permiten la solución de problemas mediante una evaluación realista de su capacidad de actuar, para ello se consideran las consecuencias positivas o negativas de dicho actuar. El patrón en mención, así mismo guarda relación con la flexibilidad, la perseverancia, y disposición de recursos, así como también tener un locus de control interno en situaciones difíciles. Por otro lado, también está relacionado con la búsqueda de la novedad, la curiosidad, el descubrimiento y la creatividad.

El último patrón, el filosófico

El cual guarda relación con las creencias personales. Las características de este patrón conllevan a que el individuo por autocomprensión y capacidad reflexiva, tenga convicción de que, a pesar de las dificultades, en un futuro mejore su situación encontrándole un significado positivo en las experiencias. Este patrón juega un rol importante en los sujetos resilientes, dado que la propia vida para ellos tiene un propósito y es sumamente relevante mantenerla en equilibrio.

La resiliencia como proceso

Olsson et al (2003). Propusieron conocer aquellos procesos que actúan como mecanismos para disminuir los efectos que causan las situaciones adversas, así como

también se propuso a estudiar el proceso por el que las personas salen exitosas de las circunstancias adversas adaptándose a ellas. Para ello se han hecho distintos análisis tomando en cuenta aquellos factores de riesgo y protección.

La resiliencia como un resultado

Conductual y emocionalmente se realizaron estudios acerca de cómo las personas, a pesar de estar expuestas a circunstancias riesgosas, prevalece en ellos una equilibrada salud psicológica, en este sentido, el pleno funcionamiento y competencia social serían característicos de la conducta resiliente. No obstante, ocasionalmente ante emociones negativas o de frustración, el ser humano tiene también un afrontamiento exitoso (Luthar, 1993). Es por ello que Garmezy (1991) refiere que la resiliencia es la adecuación funcional, que tiene un individuo ante situaciones adversas.

Modelo ecológico de la resiliencia

Bronfenbrenner (como se citó en Ehrensaft y Tousignant, 2003) menciona que al momento de que un niño presenta un cuadro de crisis, empieza a manifestar conductualmente 4 subsistemas, la primera definida como Ontosistema la cual está constituida por todas aquellas características internas del niño, la segunda definida como Microsistemas haciendo referencia al ámbito familiar, la tercera el Exosistema relacionado con la comunidad y por último el Macrosistema que está constituido por la cultura y el sistema político.

Por otro lado, Morelato (2011) reconoció 2 tipos de factores que están relacionados al modelo ecológico de la resiliencia. El primer factor está constituido por factores internos y externos y el segundo, a factores de riesgo.

Factor 1

El factor interno

Relacionado a los aspectos biológicos como el grado de maduración del sistema nervioso central, los aspectos temperamentales y los genes, así mismo da importancia al vínculo afectivo, a la autoestima y a la capacidad cognitiva; todo ello vendría a considerarse como microsistemas.

El factor externo

Referente al parentesco familiar y de los encargados del cuidado en el hogar, también considera a las peculiaridades de cada miembro de la familia como microsistemas, por otro lado, el mesosistema, está relacionado con las relaciones interpersonales. De igual manera el exosistema hace referencia a todos aquellos factores externos en los que el niño suele interactuar.

Factor 2

factores de riesgo

Morelato (como se citó en Greco et al., 2007) refiere que los factores de riesgo se hallan en los subsistemas, muchos de ellos están relacionados con el maltrato físico y psicológico que pueden recibir los niños, las dificultades para socializar, los escasos recursos económicos, el bajo nivel de protección hacia niño y adolescente etc.

Modelo teórico de la resiliencia

Grothberg (1996) refiere que los padres son los que fomentan y promueven la capacidad resiliente en el ser humano desde la etapa infantil, por ello es sumamente relevante que los progenitores den amor y mantengan una relación sanamente afectiva con sus hijos para lograr la autoconfianza y la independencia, esto logrará fortalecer el carácter resiliente en los mismos. Es importante señalar que, siguiendo este enfoque, existen 3 fuentes que se construyen en la infancia, estos son:

“Tengo”

La primera fuente guarda relación con todas aquellas posibilidades que posee el ser humano para contar con otros en su propio medio, si este, recibe apoyo incondicionalmente cada vez que lo requiere puede desarrollar limitantes en el correcto aprendizaje, es por ello que se considera conveniente enseñarle al niño a desenvolverse solos, sin dejar de ayudarlos cuando estén enfermos, en peligro o cuando necesitan aprender. Es importante recalcar que guarda relación a la características genéticas y temperamentales, las cuales son únicas en cada individuo.

“Soy”

El Cual comprende a la aceptación del propio yo con las demás personas, por lo que esta fuente guarda relación con los sentimientos o percepciones que tienen otros respecto a ellos, además tiene que ver con el apoyo externo recibido

“Puedo”

Está relacionado con la manera en que las personas dialogan con otros, así mismo, a la propia seguridad que se tiene uno mismo para resolver los problemas o conflictos de las distintas circunstancias de la vida.

Factores constructores de resiliencia

Para Rirkin (como se citó en Henderson y Milstein, 2003) el ser resiliente consiste en ser capaz de poder sobreponerse ante los sucesos aversivos, a su vez, hace referencia a la adaptabilidad exitosa que tienen las personas ante un hecho desfavorable y a pesar de ello, desarrollar habilidades sociales, académicas y profesionales, independientemente de las circunstancias.

Presentamos en la figura 1, la influencia de los 6 factores constructores de resiliencia Para Henderson y Milstein (2003) este esquema que se presenta de manera circular se puede utilizar como proceso para desarrollar o construir la resiliencia en individuos, grupos y organizaciones, debido a su adaptabilidad se puede utilizar este mismo método para todos los casos.

Figura 1

Círculo de Influencia de la resiliencia



Nota. La figura muestra el círculo de la influencia de la resiliencia Fuente: Henderson y Milstein (2003).

Factores constructores de resiliencia Docente.

Según Henderson y Milstein (2003) los factores constructores de la resiliencia Docente son:

Enriquecer los vínculos

Guarda relación con la capacidad que tiene el docente para establecer relaciones saludables con los estudiantes, con otros profesores y directivos, así mismo relacionada a los vínculos o relaciones afectivas que construyen y que contribuyen a alcanzar objetivos y a cumplir con las actividades de las instituciones educativas. Enriquecer los vínculos permite que el docente se sienta bien en su labor, ello genera un ambiente agradable de trabajo, el día a día suele ser satisfactorio, permitiendo que el docente se sienta motivado para seguir cumpliendo con sus funciones.

Establecer límites claros y firmes

Hace referencia al complejo sistema de reglas de las organizaciones educativas, las cuales en muchos casos no están establecidas o son poco claras, como por ejemplo el modelo de disciplina que emplea cada profesor. No obstante, la potencialización de la libre creatividad no es posible si hay muchas restricciones. Es importante aclarar que el profesorado debe sentir la seguridad de trabajar con delimitaciones para que sus actividades a pesar de ser creativos no sean improvisadas, si no que, por el contrario, tengan parámetros establecidos y así lograr que el trabajo de todos vaya en un mismo lineamiento. Es importante que las autoridades sean los reguladores de estos lineamientos y para ello, es necesario que se establezcan reuniones en los que se mencionen los parámetros a seguir en cada actividad que se organice.

Aprendizaje de habilidades para la vida

Según este factor las instituciones educativas son las que se encargan de aportar toda aquella oportunidad que un docente necesita para lograr aprendizajes significativos para la vida. Es por ello que los docentes y autoridades deben aclarar las necesidades de los docentes para su desarrollo profesional. La comunicación entre las autoridades y el docente es fundamental, dado que será el docente quien exprese sus necesidades de aprendizaje y las autoridades los encargados de gestionar aquellas oportunidades.

Brindar afecto y apoyo

Es importante el reconocimiento de las autoridades hacia los docentes por medio de incentivos o recompensas para fortalecer y mantener la buena labor del docente, así como también la retroalimentación y las sugerencias de forma saludable, dado que los docentes necesitan saber sobre la percepción que tienen los directivos hacia su propia manera de trabajar y en consecuencia corregirse y mejorar. El generar afecto y apoyo permite que se construyan lazos laborales saludables las cuales están fundamentadas por la buena comunicación y la percepción de apoyo.

Establecer y transmitir expectativas elevadas

Está relacionado con la dedicación y el tiempo que los docentes invierten en enseñanza con excelencia. Aquellos profesores que rinden y cumplen con sus indicadores suelen ser la inspiración que anima y motiva a los colegas, sin embargo, se pierde la admiración y con ello se debilita las expectativas elevadas, por tal motivo lo que debe impulsar a los docentes es la vocación de servicio.

Brindar oportunidades de participación significativa

Es importante que los directivos creen las condiciones para que los docentes puedan desarrollarse ante nuevas oportunidades de aprendizaje, otorgarles funciones de mayor responsabilidad para que aprendan en el proceso y participen significativamente.

2.2.2 *Variable 2: Rasgos de Personalidad*

Definición de Rasgos de Personalidad

Desde que se inició la psicología científica, el término de Personalidad ha formado parte de grandes reflexiones y discusiones por los diversos teóricos de la personalidad, sin embargo, en el presente trabajo nombraremos a los personajes más icónicos de dichas teorías empezando por Cattell (1943) quien refiere que las personalidades son todos aquellos indicadores observables que predicen el actuar de un individuo en cualquier contexto, por otro lado, Carver y Scheier (1997) refieren que aquellos denominados rasgos de personalidad no están delimitadamente categorizadas como las tipologías, por lo tanto, básicamente las diferencias entre las personas son más cuantitativas que cualitativas, de la misma manera, Costa y McCrae (1985) señalan que al hablar de personalidad se está describiendo a un grupo específico de rasgos psicológicos que a través de la vida una persona va construyendo, estas se establecen en la edad adulta y suelen afectar en la forma de pensar, la forma de sentir y la forma de actuar. La herencia y la genética tienen un rol muy importante dado que estas pueden influenciar de manera positiva o negativa en la interacción de una persona con el medio, así mismo el medio cultural influye en el desarrollo de la personalidad, además Eysenck y Eysenck (1987) mediante sus aportes acerca de las teorías de personalidad refieren que está organizada de tal manera que tienden a la estabilidad y al dinamismo. Ellos mencionan también que el carácter, el nivel temperamental, la intelectualidad y el físico establecen la singular adaptabilidad de los individuos en cualquier contexto. En consecuencia, Hjelle y Ziegler (1992) mencionan que no sería posible que exista una sola definición, dado que es impreciso y suele comprender diversas dimensiones o aspectos que en conjunto son las características de un individuo,

no obstante, ambos autores refieren que los aspectos fundamentales para definir la personalidad son:

La noción de diferencias individuales

La cual indica que cada individuo tiene diferencias, por lo tanto, tiene una personalidad única, todas las personas se diferencian unas de otras, todas tienen características que los distinguen, por tal motivo, a pesar de que una persona tenga patrones de conducta similar al de otro, no por ello será en el mismo nivel, frecuencia o intensidad.

La personalidad es parte de una estructura hipotética

La observación a los sujetos de estudio es importante por lo que la personalidad tiende a ser abstracta e imprecisa en su definición y por ello, la importancia de observar y registrar toda conducta que manifiesten los sujetos de estudio.

La personalidad es una entidad que explica los patrones consistentes de conducta

Los patrones conductuales de las personas tienden a la continuidad, por ello son consistentes y estables.

La personalidad es una entidad de evolución

La personalidad se desarrolla lentamente a través del tiempo la cual esta influenciada por factores internos y externos, también está sujeto a la biología y genética, a las experiencias sociales y los cambios del ambiente.

Teorías de personalidad

Teoría psicodinámica de la personalidad de Sigmund Freud

La personalidad para el psicoanálisis es el resultado de la interacción de fuerzas dinámicas, que, según Freud, son el yo, el superyó y el ello, los cuales se desarrollan desde el nacimiento y se basa en el inconsciente. Para el psicoanálisis, la gratificación del sexo permite desarrollar correctamente la personalidad, Por tanto, Morris y Maisto (2005) propusieron teóricamente la psicosexualidad del desarrollo humano. Que incluye las cinco etapas psicosexuales, estas son la etapa oral, anal, fálica, latencia y genital, conocidas como etapas psicosexuales y se desarrolla desde la infancia hasta los 13 años aproximadamente.

Teoría conductual de la personalidad

Enfatiza la conducta en sí y reduce la importancia de los factores internos Pervin y John (1998), teorizaron la conducta de manera similar a la de Skinner, ellos hacen referencia a la conducta como producto elicitado y refuerzo, las cuales aumentan la tasa conductual.

De igual manera, Hull (1943) propone estructuralmente un concepto a cerca de la personalidad en el modelo ER, el cual refiere que todo estímulo se relaciona con respuestas en las que se forman enlaces E-R. Así mismo Hull hace referencia a los impulsos, los cuales pueden ser primarios (innatos), que estarían relacionados fisiológicamente con los organismos, estos pueden ser el tener hambre o sed, los secundarios (aprendidos), que se obtienen por la asociación de impulsos primarios los cuales pueden ser los miedos y la ansiedad.

Teoría cognitiva de la personalidad

Según Bandura (1977) la conducta humana es guiada por la forma en que una persona piensa y se comporta en cualquier contexto, tomando en cuenta también a las contingencias.

La personalidad es el resultado de interacciones entre las cogniciones el aprendizaje y el medio. De la misma forma, las expectativas intrínsecas de los individuos juegan un papel importante dado que el contexto situacional es el que tiende a influir en los patrones comportamentales y por ello las expectativas del individuo suelen ser modificadas.

Los Cinco Grandes factores de la personalidad (Big Five)

Diversos teóricos propusieron cinco rasgos que predominan comúnmente en la personalidad. (Cloninger, 2003 y Vicent et al., 2016).

En 1936, Gordon Allport y H. S. examinaron 4.504 adjetivos tomados de la lengua inglesa que describen rasgos observables en los humanos, siguiendo el mismo enfoque, Raymond Cattell en 1940 utilizó la lista de Allport y consideró reducirlo a 171 términos. Posteriormente realizó una Investigación evaluando a varios sujetos identificando así 35 rasgos de personalidad. Tras sus diversos estudios, consideró clasificar a la personalidad en 16 grandes rasgos, con los cuales construyó un test de personalidad. De igual manera Fiske (1949) consideró cinco rasgos, de igual manera Norman (1963). Esto motivó a estudiar en profundidad la teoría de los rasgos de personalidad.

Costa y McCrae (1985) fueron quienes estudiaron y midieron la personalidad, la cual la clasifican en cinco grandes rasgos (NEO PI), así mismo, lexicalmente la clasifican en las siguientes dimensiones:

- Extraversión (Sugerencia): La cual hace referencia al afecto, gregarismo, asertividad que poseen las personas, así como también a la actividad, la búsqueda de emociones y a las emociones positivas. Por lo tanto, los extravertidos tienden a ser sociables, además tienen facilidad en hacer amigos por lo que tienden a ser conversadores, aman las experiencias de riesgo y por ello suelen aventurarse. Una de las características de las personas con alto grado de extroversión es que tienden a la impulsividad, les gusta hacer reír a los demás con bromas y jugarretas y suelen ser poco preocupados.
- Agradabilidad (Simpatía): hace referencia a la confianza, la honradez, el altruismo, el cumplimiento, la modestia y la sensibilidad. Por lo tanto, es la capacidad que tienen las personas de ser altruista, compasivo con los demás, confiado, franco y sensible. Las personas con altos niveles de agradabilidad son personas amables, tienden a ser empáticos y amistosos.
- Conciencia (Conformidad, seguridad): hace referencia a la competencia de las personas, al orden, la obediencia, la lucha por el logro, la autodisciplina y la reflexión. Por lo tanto, aquellas personas con altos niveles del rasgo conciencia, tienen muy claro que lo primordial es cumplir con sus obligaciones y para ello suelen ser organizados y ordenados, así mismo suelen ser disciplinados, buscan constantemente cumplir con cada objetivo trazado y son sumamente eficientes.

- Neuroticismo (Estabilidad emocional, inquietud): hace referencia a la ansiedad, a la hostilidad colérica, a la depresión. Una persona al tener un alto grado de neuroticismo, tiende a ser tímida, además posee características impulsivas y es propensa a la vulnerabilidad.
- Apertura a la experiencia (Cultura, intelecto, “intelectancia”): Está relacionado con la fantasía, estética, sentimientos, acciones, ideas y valores. Por lo tanto, las personas con grados elevados en esta dimensión, suelen ser creativos, y flexibles, siendo lo opuesto a rígidos, además tienden ser individuos con mente abierta, a las cuales les interesa su bienestar interior y exterior.

De la misma manera Goldberg (1989) plantea los Cinco Grandes (Big Five,) el cual guarda similitud con lo ya antes mencionado

En la tabla 1 se presenta las propuestas de los autores principales acerca de los rasgos de personalidad, dicha tabla, muestra los aportes desde Fiske (1949), hasta la actualidad.

Tabla 1

Etiqueta empleada por varios autores para referirse a los factores de la personalidad

AUTOR	FACTOR I	FACTOR II	FACTOR III	FACTOR IV	FACTOR V	INSTRUMENTOS
FISKE (1949)	Adaptabilidad social	Conformidad	Voluntad de éxito	Control emocional	Intelecto inquisitivo	
NORMAN (1963)	Emocionalidad	Agradabilidad	Escrupulosidad	Emocionalidad	Cultura	
BORGATTA (1964)	Asertividad	Simpatía	Responsabilidad	Emocionalidad	Inteligencia	
DIGMAN (1990)	Extraversión	Condescendencia amistosa	Voluntad de éxito	Neuroticismo	Intelecto	
PEBODY Y GOLBERG (1989)	Poder	Responsabilidad	Emocionalidad	Afecto	Intelecto	
COSTA Y MCCRAE (1985)	Extraversión	Agradabilidad	Conciencia	Neuroticismo	Apertura a la experiencia	Neo-PI-R
COPRARA, BARBANELLI Y BORGOGNI (1993)	Energía / extraversión	afabilidad	Tesón /responsabilidad	Inestabilidad	Apertura mental	Cuestionario Big Five
EYSENK (1969)	Extroversión / introversión			Neuroticismo / inestabilidad		EPI-A, EPI B, PEN.
ANICAMA Y CHUMBIMUNI (2018)	Extraversión	Amabilidad	Responsabilidad	Inestabilidad emocional	Apertura a la experiencia	Cuestionario CBP-LRC

Nota: Datos tomados de Anicama y Chumbimuni (2018)

Definición de la población a evaluar:

Docentes: Según la Real Academia Española edición tricentenario RAE (2020) es:

1. Que enseña., 2. perteneciente o relativo a la enseñanza.

2.3 Marco Conceptual

A continuación, se definen algunos términos utilizados en la presente investigación.

Variable 1. Resiliencia

Resiliencia: Para Rirkin (como se citó en Henderson y Milstein, 2003) la resiliencia es la capacidad humana relacionada con la recuperación y adaptación exitosa, ante una situación desfavorable con características aversivas, aquellas personas resilientes, en el proceso desarrollan competencias con las que mejoran su propia sociabilidad, así mismo académicamente y vocacionalmente tienden a superarse a pesar de la constante dificultad.

Factores de la Resiliencia Docente:

Participación significativa

El docente con altos índices de participación significativa busca asumir mayores responsabilidades dentro de la institución educativa y así aprender nuevos procesos que son importantes para hacer crecer su profesión (Guerra, 2013). Los docentes interesados en seguir aprendiendo tienden a buscar lograr subir de puesto, obteniendo así nuevos cargos los cuales son de mayor exigencia, sin embargo, les permite potenciar su experiencia laboral y con ello tener la posibilidad de incrementar sus ingresos.

Conducta pro social

La búsqueda de interacción con otros maestros es una característica de un docente con altos niveles de conducta prosocial, estos docentes suelen ofrecer apoyo, teniendo también la disposición de ser ayudados por otros, suelen ser agradecidos, dejando en claro que ellos también están dispuestos a ayudar a sus compañeros cuando más los necesiten, así mismo tienen un alto nivel de confianza en sí mismos y confían en los demás para poder sobresalir como equipo de trabajo (Guerra, 2013).

Autoestima y aprendizaje

Los docentes con altos niveles en esta dimensión, tienden a tener una alta autoestima, la cual es potenciada por las ganas de aprender y sobresalir (Guerra, 2013). La propia motivación de un docente que está en constante aprendizaje, le permite elevar su autoestima, siendo así más seguro de si mismo, con respecto al cumplimiento

de sus funciones, tanto en su labor de enseñanza como en el cumplimiento de indicadores y aprendizajes de nuevos procesos.

Percepción de apoyo

Los docentes con altos niveles de percepción de apoyo se consideran apoyados por las autoridades de las instituciones educativas y por sus compañeros, esto les da la seguridad que necesitan para cumplir con eficiencia todas sus labores (Guerra, 2013).

Un docente que no se siente apoyado tiende a sentirse inseguro sobre su trabajo, suele quejarse sobre el ambiente laboral, trayendo consigo desmotivación.

Variable 2. Rasgos de Personalidad

Rasgos de Personalidad: Anicama y Chumbimuni (2018) refieren que la personalidad es relativamente permanente y dinámico, la cual está constituida por rasgos, dentro de ello, es relevante el aspecto físico, las características temperamentales y el propio carácter, estos aspectos constituyen las diferencias individuales entre las personas.

Dimensión 1: Apertura a la experiencia

Se refiere a la forma única en que las personas suelen imaginar, valorar y expresar artísticamente sus ideas divergentes, están dispuestos a aprender y tener nuevas experiencias. Las personas con un alto rasgo de apertura a la experiencia sienten curiosidad por la sabiduría, y las costumbres, además tienen bien establecidos sus valores y respetan a las personas que los tienen (Anicama y Chumbimuni, 2018).

Dimensión 2: Extraversión

Una persona con altos niveles de extraversión es sumamente sociable, son personas que prefieren afirmar y expresar toda emoción saludable y positiva, buscan toda aquella actividad que les brinde sensaciones placenteras, principalmente el estar en contacto con otros y establecer comunicación con ellos, es una de las actividades que más prefieren (Anicama y Chumbimuni, 2018).

Dimensión 3: Amabilidad

Hace referencia a la capacidad que tiene una persona de ser empática a diferencia de otras, suelen trabajar en equipo y suelen mostrar preocupación por otros, es por ello que les nace el cooperar con otras personas. Además de ser amables y serviciales con los demás está relacionado con poseer elevados niveles de sociabilidad, por tal motivo, una de sus características es mantener relaciones sociales saludables evitando así las situaciones conflictivas con los demás (Anicama y Chumbimuni, 2018).

Dimensión 4: Responsabilidad

Esta dimensión hace referencia a la manera sistemática en que las personas realizan sus obligaciones, lo que se manifiesta en el nivel de organización, control de impulsos, respeto, apego a las normas y normas sociales, así como un alto grado de planificación para cumplir objetivos. (Anicama y Chumbimuni, 2018).

Dimensión 5: Inestabilidad emocional

Se refiere a los niveles en que una persona logra controlar sus índices emocionales. El autocontrol es fundamental para tener un nivel bajo de inestabilidad

emocional, es por ello que mientras una persona controle sus impulsos y emociones, será más estable emocionalmente. Los seres humanos altamente inestables, experimentan emociones negativas con una alta frecuencia, ellos se caracterizan por la hostilidad, aburrimiento, ansiedad, etc. (Anicama y Chumbimuni, 2018)

CAPÍTULO III

HIPÓTESIS

3.1 Hipótesis General

- HI Existe relación significativa entre resiliencia y los rasgos de personalidad en docentes de instituciones educativas de Lima metropolitana en contexto de pandemia COVID-19, 2021.
- H0 No existe relación significativa entre resiliencia y los rasgos de personalidad en docentes de instituciones educativas de Lima metropolitana en contexto de pandemia COVID-19, 2021.

3.1 Hipótesis específica

- He1 Existe relación significativa entre resiliencia y el rasgo de personalidad apertura a la experiencia en docentes de instituciones educativas de Lima metropolitana en contexto de pandemia COVID-19, 2021.

- H01 No existe relación significativa entre resiliencia y el rasgo de personalidad apertura a la experiencia en docentes de instituciones educativas de Lima metropolitana en contexto de pandemia COVID-19, 2021.

- He2 Existe relación significativa entre resiliencia y el rasgo de personalidad amabilidad en docentes de instituciones educativas de Lima metropolitana en contexto de pandemia COVID-19, 2021.

H02 No existe relación significativa entre resiliencia y el rasgo de personalidad amabilidad en docentes de instituciones educativas de Lima metropolitana en contexto de pandemia COVID-19, 2021.

- He3 Existe relación significativa entre resiliencia y el rasgo de personalidad responsabilidad en docentes de instituciones educativas de Lima metropolitana en contexto de pandemia COVID-19, 2021.

H03 No existe relación significativa entre resiliencia y el rasgo de personalidad responsabilidad en docentes de instituciones educativas de Lima metropolitana en contexto de pandemia COVID-19, 2021.

- He4 Existe relación significativa entre resiliencia y el rasgo de personalidad extraversión en docentes de instituciones educativas de Lima metropolitana en contexto de pandemia COVID-19, 2021.

H04 No existe relación significativa entre resiliencia y el rasgo de personalidad extraversión en docentes de instituciones educativas de Lima metropolitana en contexto de pandemia COVID-19, 2021.

- He5 Existe relación significativa entre resiliencia y el rasgo de personalidad inestabilidad emocional en docentes de instituciones educativas de Lima metropolitana en contexto de pandemia COVID-19, 2021.

H05 No existe relación significativa entre resiliencia y el rasgo de personalidad inestabilidad emocional en docentes de instituciones educativas de Lima metropolitana en contexto de pandemia COVID-19, 2021.

3.2 Variables (definición conceptual y operacionalización)

3.2.1 Variable 1. Resiliencia

Definición conceptual

Para Rirkin (como se citó en Henderson y Milstein, 2003) el ser resiliente consiste en ser capaz de poder sobreponerse ante los sucesos aversivos, a su vez, hace referencia a la adaptabilidad exitosa que tienen las personas ante un hecho desfavorable y a pesar de ello desarrollar habilidades sociales, académicas y profesionales, independientemente de las circunstancias.

Definición operacional

La denominada resiliencia es toda aquella capacidad que nos permite sobreponernos y superar las adversidades. Para medir la resiliencia en la presente investigación se utilizó el instrumento titulado, Escala de Resiliencia Docente (ER - D), adaptado por José L. Guerra (2013).

3.2.2 Variable 2. Rasgos de personalidad

Definición conceptual.

Anicama y Chumbimuni (2018) refieren que la personalidad es relativamente permanente y dinámico, la cual está constituida por rasgos, dentro de ello, es relevante el

aspecto físico, las características temperamentales y el propio carácter, estos aspectos constituyen las diferencias individuales entre las personas.

Definición operacional

Los rasgos de personalidad son aquellas características únicas de un individuo y a su vez están en constante interacción con el medio. Para realizar la medición de los cinco grandes rasgos de la personalidad que prevalece en los docentes de la muestra, se utilizó el CBP- LRC, elaborado por Anicama y Chumbimuni (2018).

CAPÍTULO IV

METODOLOGÍA

4.1 Método de Investigación

El método de investigación utilizado en el presente estudio es el método científico, ya que se siguen procesos donde se plantea el problema, se definen los objetivos finalizando con la generalización de los resultados. Es así que Muñoz (2011) menciona que el método científico es un tentativo procedimiento donde se utiliza el raciocinio con rigurosidad, el cual es observable empíricamente y verificable, nos brinda nuevos conocimientos al examinar las más apropiadas evidencias siendo favorables o contradictorias a lo que queremos estudiar.

4.2 Tipo de Investigación

El presente estudio está establecido dentro de la tipología básica, ya que según Sánchez y Reyes (2009) esta tipología se centra en la comprensión, el conocimiento y en brindar una mejor explicación a cualquier problemática, así mismo descarta cualquier indicio de aplicación práctica de los conocimientos adquiridos.

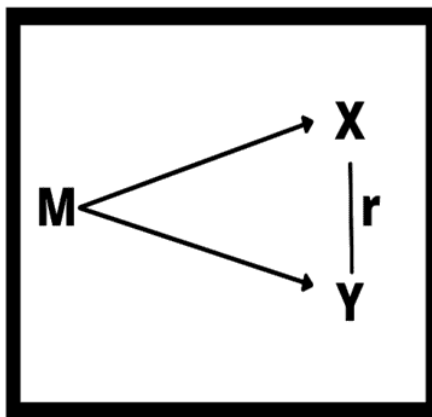
4.3 Nivel de Investigación

El presente estudio pertenece al nivel relacional ya que según Supo (2012), este nivel, no es un estudio que se centra en la causa y el efecto, no obstante, depende probabilísticamente de los eventos.

4.4 Diseño de la Investigación

El presente estudio está diseñado de forma correlacional - no experimental transversal; la primer no requiere de manipulación de las variables, ya que utiliza la observación para comprender un fenómeno en su contexto natural, y luego de ello analizarlo. Por otro lado, el diseño transversal, es aquel que recolecta datos en un solo tiempo determinado. (Hernández et al., 2010).

Esquema:



M = muestra (docentes)

X = Variable 1 (resiliencia)

Y = Variable 2 (rasgos de personalidad)

r = Relación de las variables de estudio

4.5 Población y muestra

Población

Para Hernández et al. (2014) la población está constituido por un grupo de personas con características en común. Por ello, en la presente investigación tomará como población la totalidad de docentes (84), que laboran en las Instituciones Educativas Fe y Alegría 59 de Ventanilla con dirección en Calle Nicaragua Mz. G-1 Lote 1-A, A.H. Olivos de la Paz, Pachacutec, provincia de Lima, Región Lima y en la I.E. De Acción Conjunta Padre Iluminato con dirección en Av. Pedro Miota 221 Zona B, San Juan de Miraflores, ambas instituciones pertenecen a Lima.

Muestra

Para Hernández et al. (2014) “La muestra es un subconjunto de elementos que pertenecen a ese conjunto definido en sus características al que llamamos población” (p.208). Es así que en la presente investigación se tomó una muestra de 84 docentes, los cuales se seleccionaron intencionalmente, además el tipo de muestreo fue no probabilístico por conveniencia, se decidió quienes participarían en la investigación, debido a ello se incluyó a docentes de ambos sexos que laboran en las Instituciones Educativas Fe y Alegría 59 y en la I.E. De Acción Conjunta Padre Iluminato, los docentes fueron de los 3 niveles, inicial primaria y secundaria. Kinnear y James (1998) mencionan que el muestreo no probabilístico por conveniencia es aquel elemento que se selecciona fácilmente por su disponibilidad y que suele ser conveniente para el investigador.

Criterios de Inclusión

- Docentes que laboran en la Institución Educativa Fe y Alegría 59 en Lima Metropolitana

- Docentes que laboran en la Institución Educativa de Acción Conjunta Padre Iluminato de Lima Metropolitana.
- Docentes que enseñan en cualquiera de los distintos niveles (inicial, primaria y secundaria).
- Docentes que previamente firmen el consentimiento informado.
- Docentes que respondan la encuesta virtual.
- Docentes que, al resolver el instrumento de rasgos de personalidad haya salido válido en la escala de mentiras.

Criterios de Exclusión

- Docentes que no laboran en la Institución Educativa Fe y Alegría 59 de Lima Metropolitana.
- Docentes que no laboran en la Institución Educativa de Acción Conjunta Padre Iluminato de Lima Metropolitana.
- Docentes que no enseñen en cualquiera de los distintos niveles (inicial, primaria y secundaria)
- Docentes que no firmen el consentimiento informado.
- Docentes que no respondan la encuesta virtual.
- Docentes que, al resolver el instrumento de rasgos de personalidad no haya salido válido en la escala de mentiras.

4.6 Técnicas e Instrumentos de recolección de datos

Para la presente investigación, se utilizó como técnica de investigación la encuesta, la cual pretende buscar las reacciones o respuestas de los individuos pertenecientes a un grupo

que correspondan a una determinada muestra o a una población (Supo, 2012), para ello se utilizó el Google Forms, el cual sirvió como una plataforma online de evaluación. Para lograr que los docentes accedan al Google Forms, se les proporcionó a ambas directoras de las instituciones educativas participantes, un link de acceso que compartieron con cada docente por medio de correos electrónicos y por medio del WhatsApp, Así mismo compartieron con cada docente el consentimiento informado el cual, después de que los docentes los leyeron y firmaron, las directoras procedieron con el reenvió, de igual manera el instrumento adaptado al Google Forms, contenía el consentimiento informado digitalizado.

A continuación, se presentará las fichas técnicas de los instrumentos mencionados empezando por el instrumento que mide la primera variable, siendo esta, la variable (resiliencia), para luego presentar también el instrumento de la segunda variable la cual es (rasgos de personalidad).

Escala de Resiliencia Docente (ER - D)

Ficha técnica	: Escala de Resiliencia Docente (ER - D)
Autor	: José L. Guerra (2013)
Procedencia	: Perú
Administración	: Individual y colectiva
Duración	: Aproximadamente 20 minutos
Administración	: Personal docente
Finalidad	: Estudiar la resiliencia en Docentes

Objetivo : Evaluar los 4 factores de resiliencia docente (participación significativa, conducta prosocial, autoestima y aprendizaje, percepción de apoyo)

Descripción de la escala:

El instrumento, es una escala de 4 factores y 69 ítems, sus opciones de respuesta son 5 y de tipo Likert, siendo estas (totalmente de acuerdo, de acuerdo, indeciso, en desacuerdo y totalmente en desacuerdo), este instrumento permite evaluar los 4 factores de resiliencia en docentes, además, está adaptado a la realidad peruana por lo que sus seis dimensiones alcanzaron un coeficiente de validez muy alto, con valores entre .87 y .94 lo que da una validez de contenido de 0.91, así mismo, el coeficiente alfa de Cronbach de la escala total es de .95, que demuestra que la ER-D es un instrumento altamente confiable.

Confiabilidad

Así mismo se aplicó estadísticamente la confiabilidad mediante una prueba piloto a 20 docentes, dando como resultado un coeficiente alfa de Cronbach de .91, lo que demuestra que la ER-D es un instrumento altamente confiable, véase la tabla en el Anexo 6.

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	Número de elementos
.91	20

Índice de confiabilidad: .91

Interpretación: Excelente confiabilidad

Validez

La validez se llevó a cabo bajo el criterio de jueces, siendo 3 jueces los encargados de decidir la validez del instrumento en la presente investigación. Como resultado, los 3 jueces coincidieron que el instrumento es “adecuado”.

Escala de Resiliencia Docente (ER - D)		
Juez	Apellidos y Nombres	Criterio
1	Dr. Luis Alfredo Benites Morales	ADECUADO
2	Lic. Luren Teresa De Jesús Echeandía Morán	ADECUADO
3	Lic. Gudelia Haydee Curi Llallico	ADECUADO

Validez estadística

Aplicando V de Aiken el resultado fue de 0.99 lo cual, indica que las opiniones de los jurados calificadores concuerdan que el instrumento es “adecuado”

$$V = \frac{S}{n(c-1)}$$

siendo:

- S = la sumatoria de s_i
- s_i = Valor asignado por el juez i,
- n = Número de jueces
- c = Número de valores de la escala de valoración

Cuestionario Breve de los Cinco grandes Factores de la personalidad CBP-LRC

Ficha técnica	: Cuestionario Breve de los Cinco grandes Factores de la personalidad CBP-LRC
Autores	: Anicama y Chumbimuni (2018)
Adaptación	: peruana
Ámbito de aplicación	: Clínica, organizacional y social.
Administración	: Individual y colectiva, mayores de 16 años
Aplicación	: 10 minutos
Objetivo	: Evaluar los 5 grandes rasgos de personalidad desde la teoría de los Cinco grandes Factores (apertura a la experiencia, amabilidad, responsabilidad, extraversión e inestabilidad emocional)

Descripción del cuestionario:

EL instrumento está diseñado con 25 ítems, el cual son cuestionamientos cerrados de tipo Likert y cinco opciones de respuesta (nunca, casi nunca, a veces, casi siempre y siempre), además de una escala de mentiras, el cual se invalida si el puntaje es mayor a 3. Este cuestionario evalúa los cinco grandes rasgos de la personalidad, así mismo está adaptada a la realidad peruana por lo que cuenta con un alto nivel de confiabilidad dado que presenta factores alpha superiores a 0.60, así mismo posee una validez concurrente de correlación alta (0.76)

entre el factor extraversión y la sub-escala de introversión-extraversión y el factor de inestabilidad emocional relación alta ($r=0.72$), con la escala neuroticismo-estabilidad emocional del Inventario de Eysenck reducido forma A, respecto a las sub-escalas de los cinco factores presentan niveles de confiabilidad entre .501 y .902, lo que evidencia que el instrumento presenta niveles adecuados y altamente significativos $p<0.001$.

Confiabilidad

Así mismo se aplicó estadísticamente la confiabilidad mediante una prueba piloto a 20 docentes, dando como resultado un coeficiente alfa de Cronbach de .86, lo que demuestra que el CBP-LRC es un instrumento altamente confiable, véase la tabla en el Anexo 6.

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	Número de elementos
.86	20

Índice de confiabilidad: .86

Interpretación: Excelente confiabilidad

Validez

La validez se llevó a cabo bajo el criterio de jueces, siendo 3 jueces los encargados de decidir la validez del instrumento en la presente investigación. Como resultado, los 3 jueces coincidieron que el instrumento es “adecuado”.

Cuestionario Breve de los Cinco grandes Factores de la personalidad CBP-LRC		
Juez	Apellidos y Nombres	Criterio
1	Dr. Luis Alfredo Benites Morales	ADECUADO
2	Lic. Luren Teresa De Jesús Echeandía Morán	ADECUADO
3	Lic. Gudelia Haydee Curi Llallico	ADECUADO

Validez estadística

Aplicando V de Aiken el resultado fue de 1 lo cual, indica que las opiniones de los jurados calificadores concuerdan que el instrumento es “adecuado”

$$V = \frac{S}{(n(c-1))}$$

siendo:

- S = la sumatoria de s_i
- s_i = Valor asignado por el juez i,
- n = Número de jueces
- c = Número de valores de la escala de valoración

4.7 Técnica de procesamiento y análisis de datos.

Estadística descriptiva

Es un conjunto de técnicas el cual tiene como finalidad representar valores, calificaciones o registros de un grupo de datos para desarrollar la discusión descriptiva de

tablas de configuración de porcentajes y frecuencias utilizando gráficos. (Hernández et al., 2010). Para ello se utilizó el programa estadístico SPSS-versión 25.

Estadística Inferencial

Estadísticamente es la rama encargada de hacer deducciones o inferencias en relación a un grupo o población a través de una muestra, siendo esta un grupo inferior (Bernson y Levine, 1996). Para su aplicación se utilizó el estadígrafo rho de Spearman el cual nos permitió correlacionar las variables.

4.8 Aspectos éticos de la investigación.

El presente estudio sigue los fundamentos establecidos en el reglamento general de investigación aprobados por la Universidad Peruana los Andes. A continuación, se mencionarán los puntos más importantes, los cuales están en relación a la población participantes de la presente investigación.

Art. 27.- El cual trata acerca de “Los principios que rigen a la actividad investigativa”, haciendo referencia a la protección de la persona, por lo tanto, se protegió a los docentes participantes de la presente investigación, así mismo se respetó las diferencias étnicas y socio culturales de los mismos, además se hizo la entrega del consentimiento informado y expreso a los docentes de las Instituciones Educativas participantes. A su vez la presente, contribuye con la beneficencia y no maleficencia de la investigación, con la protección del medio ambiente y respeto de la biodiversidad. El proceso de investigación se realizó con responsabilidad y veracidad de los investigadores y participantes.

Art. 28.- El cual trata de las “Normas de comportamiento ético de quienes investigan”, haciendo referencia al cumplimiento de los lineamientos de investigación institucional, por lo

que el presente estudio es científicamente riguroso y responsable de las consecuencias, así mismo garantiza el ser confidencial con el personal docente involucrado, además se cumplió con informar los hallazgos obtenidos a la comunidad científica, siendo reservados con la información obtenida, revelar los conflictos de intereses entre autores, evaluadores y asesores; como punto de mayor importancia la presente se rigió en no falsificar o inventar datos totales o parcialmente con fines de ajuste de la investigación.

El consentimiento informado, se realizó a través de una información previa y escrita, el cual se adjuntó a su vez al instrumento adaptado al Google Forms, en donde se dio a conocer los fines del estudio, el carácter de anonimato, el respeto a la confidencialidad de los resultados y que los mismos, solamente se utilizarán para fines de la investigación, dándoles también a los docentes participantes, la opción de dejar de continuar con la investigación si así lo prefirieran.

CAPÍTULO V

RESULTADOS

5.1. Descripción de resultados

En la presente investigación se tuvo como objetivo general, determinar la relación entre resiliencia y los rasgos de personalidad en docentes de instituciones educativas de Lima metropolitana en contexto de pandemia, 2021. Del cual se obtuvo los siguientes resultados.

Tabla 2

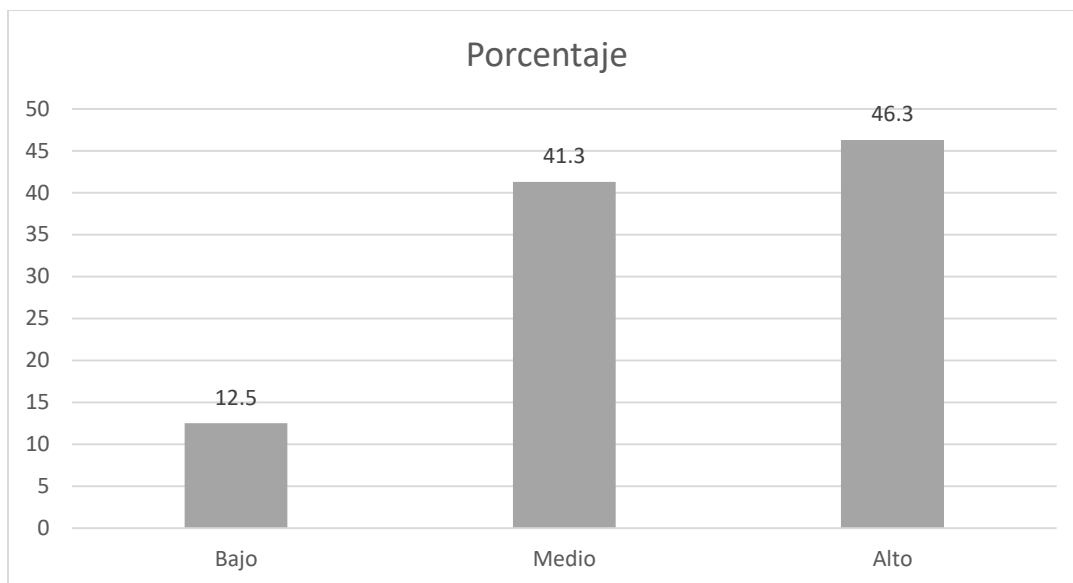
Resultado de la variable resiliencia en docentes de instituciones educativas de Lima metropolitana en contexto de pandemia COVID-19, 2021.

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	10	12,5
Medio	33	41,3
Alto	37	46,3
Total	80	100,0

Nota. Datos tomados de la evaluación de la Escala de Resiliencia Docente (ER – D).

Figura 2

Resultado de la variable resiliencia en docentes de instituciones educativas de Lima metropolitana en contexto de pandemia COVID-19, 2021.



Nota. Datos tomados de la evaluación de la Escala de Resiliencia Docente (ER – D).

Interpretación

En la tabla 2 y figura 2 se observa que son 10 docentes que representan el 12,5% de la muestra y manifiestan un nivel bajo de resiliencia, son 33 docentes que representan el 41,3% de la muestra y manifiestan un nivel medio de resiliencia, finalmente son 37 docentes que representan el 46,3% de la muestra y manifiestan tener un nivel alto de resiliencia. Lo que implica que casi la mitad de la cantidad de docentes si se muestran resilientes a situaciones difíciles en su desempeño laboral.

Tabla 3

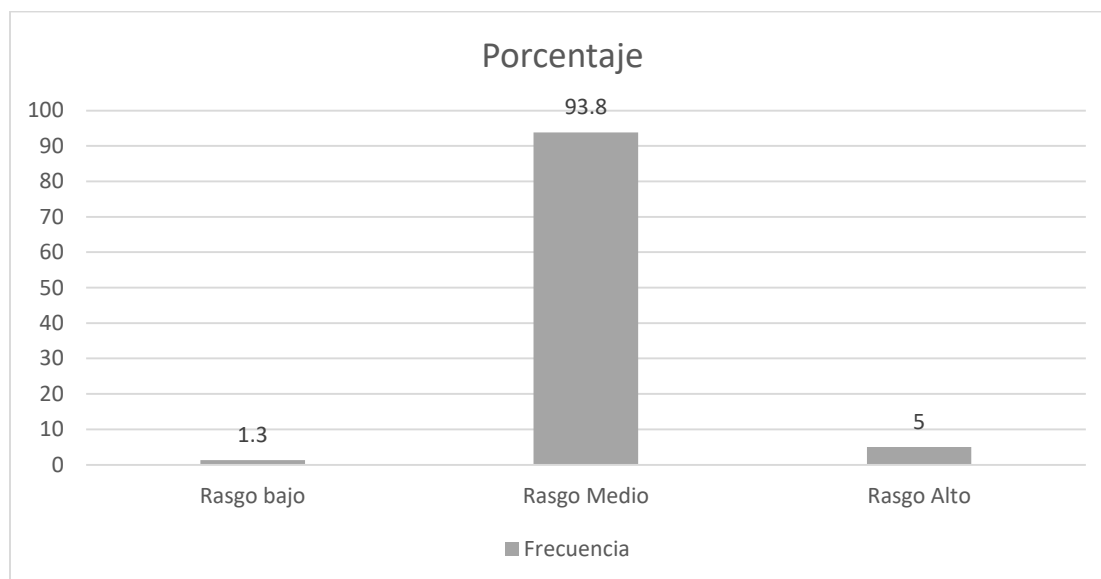
Resultado de la variable rasgos de personalidad en docentes de instituciones educativas de Lima metropolitana en contexto de pandemia COVID-19, 2021.

Promedio en los 5 rasgos de personalidad	Frecuencia	Porcentaje
Rasgo bajo	1	1,3
Rasgo Medio	75	93,8
Rasgo Alto	4	5,0
Total	80	100,0

Nota: Cuestionario Factores de la personalidad CBP-LRC

Figura 3

Resultado de la variable rasgos de personalidad en docentes de instituciones educativas de Lima metropolitana en contexto de pandemia COVID-19, 2021.



Nota. Datos tomados de la evaluación del Cuestionario Breve de Personalidad CBP-LRC.

Interpretación

En la tabla 3 y figura 3 se observa que es 1 docente que representa el 1,3% de la muestra, el cual manifiesta rasgo bajo en el promedio de los rasgos de personalidad, son 75 docentes que representan el 93,8% de la muestra, quienes manifiestan rasgos medios en el promedio de los rasgos de personalidad, finalmente son 4 docentes que representa el 5% de la muestra, quienes manifiestan tener rasgo alto en el promedio de los rasgos de personalidad. Lo que implica que la mayoría de la cantidad de docentes muestran rasgos medios en el desarrollo de su personalidad.

Tabla 4

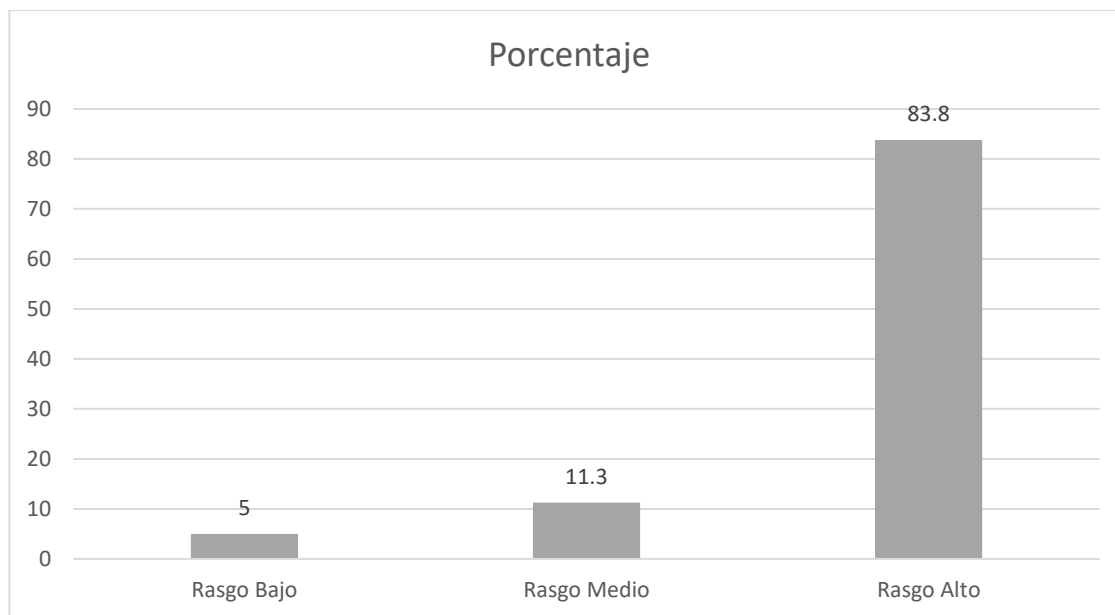
Resultado de la dimensión apertura a la experiencia en docentes de instituciones educativas de Lima metropolitana en contexto de pandemia COVID-19, 2021.

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Rasgo Bajo	4	5,0
Rasgo promedio	9	11,3
Rasgo Alto	67	83,8
Total	80	100,0

Nota. Datos tomados de la evaluación del Cuestionario Breve de Personalidad CBP-LRC.

Figura 4

Resultado de la dimensión apertura a la experiencia en docentes de instituciones educativas de Lima metropolitana en contexto de pandemia COVID-19, 2021.



Nota. Datos tomados de la evaluación del Cuestionario Breve de Personalidad CBP-LRC.

Interpretación

En la tabla 4 y figura 4 se observa que son 4 docente que representa el 5% de la muestra manifiestan un rasgo bajo de personalidad de apertura a la experiencia, son 9 docentes que representa el 11,3% de la muestra manifiestan un desarrollo de rasgo promedio, finalmente son 67 docentes que representa el 83,8% de la muestra manifiestan tener rasgo alto. Lo que implica que la mayoría de los docentes evaluados muestran un rasgo alto de personalidad de apertura a la experiencia por lo que predomina en ellos la intelectualidad y la creatividad.

Tabla 5

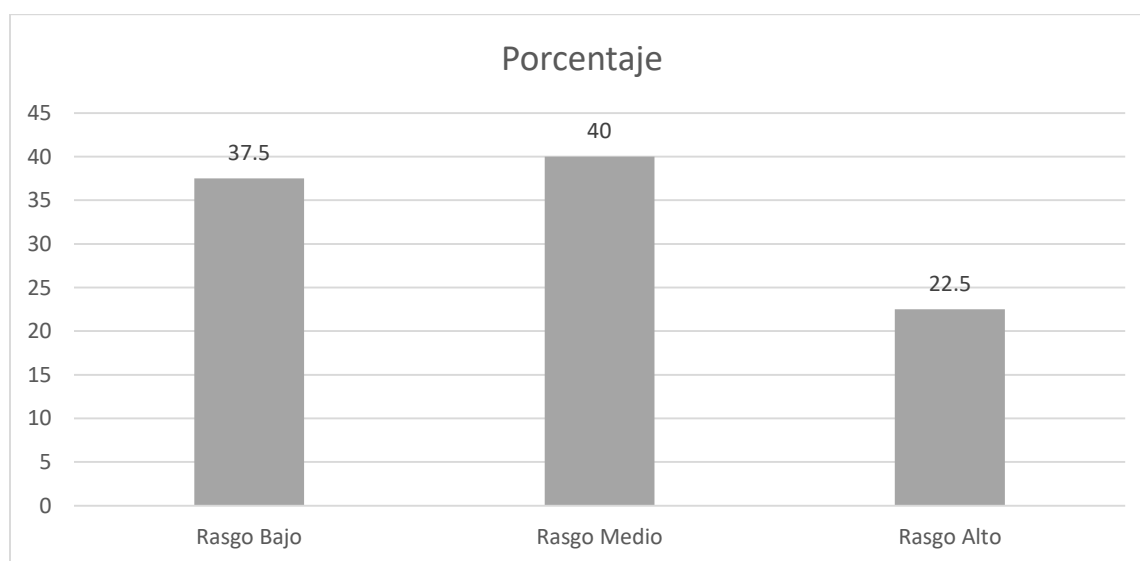
Resultado de la dimensión amabilidad en docentes de instituciones educativas de Lima metropolitana en contexto de pandemia COVID-19, 2021.

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Rasgo Bajo	30	37,5
Rasgo promedio	32	40,0
Rasgo Alto	18	22,5
Total	80	100,0

Nota. Datos tomados de la evaluación del Cuestionario Breve de Personalidad CBP-LRC.

Figura 5

Resultado de la dimensión amabilidad en docentes de instituciones educativas de Lima metropolitana en contexto de pandemia COVID-19, 2021.



Nota. Datos tomados de la evaluación del Cuestionario Breve de Personalidad CBP-LRC.

Interpretación

En la tabla 5 y figura 5 se observa que son 30 docente que representa el 37,5% de la muestra manifiestan un rasgo de personalidad amabilidad bajo, son 32 docentes que representa el 40% de la muestra manifiestan un desarrollo de rasgo promedio, finalmente son 18 docentes que representa el 22,5% de la muestra, manifiestan tener rasgo alto, lo cual refleja que el rasgo de personalidad amabilidad en los docentes presenta algunas dificultades en sus relaciones interpersonales.

Tabla 6

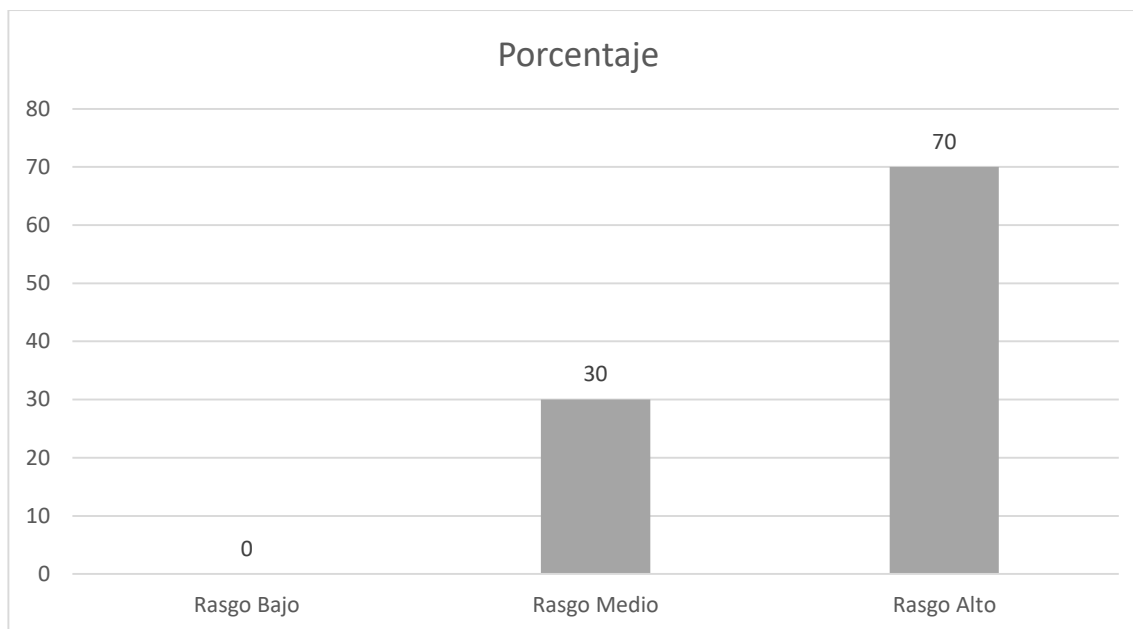
Resultado de la dimensión responsabilidad en docentes de instituciones educativas de Lima metropolitana en contexto de pandemia COVID-19, 2021.

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Rasgo Bajo	0	0
Rasgo Medio	24	30,0
Rasgo Alto	56	70,0
Total	80	100,0

Nota. Datos tomados de la evaluación del Cuestionario Breve de Personalidad CBP-LRC.

Figura 6

Resultado de la dimensión responsabilidad en docentes de instituciones educativas de Lima metropolitana en contexto de pandemia COVID-19, 2021.



Nota. Datos tomados de la evaluación del Cuestionario Breve de Personalidad CBP-LRC.

Interpretación

En la tabla 6 y figura 6 se observa que son 24 docente que representa el 30% de la muestra manifiestan un rasgo medio de responsabilidad, son 56 docentes que representa el 70% de la muestra manifiestan un desarrollo de rasgo alto de responsabilidad. Lo que refleja que más de la mitad de la cantidad de docentes muestran rasgo alto de responsabilidad, planifican sus actividades para lograr sus metas.

Tabla 7

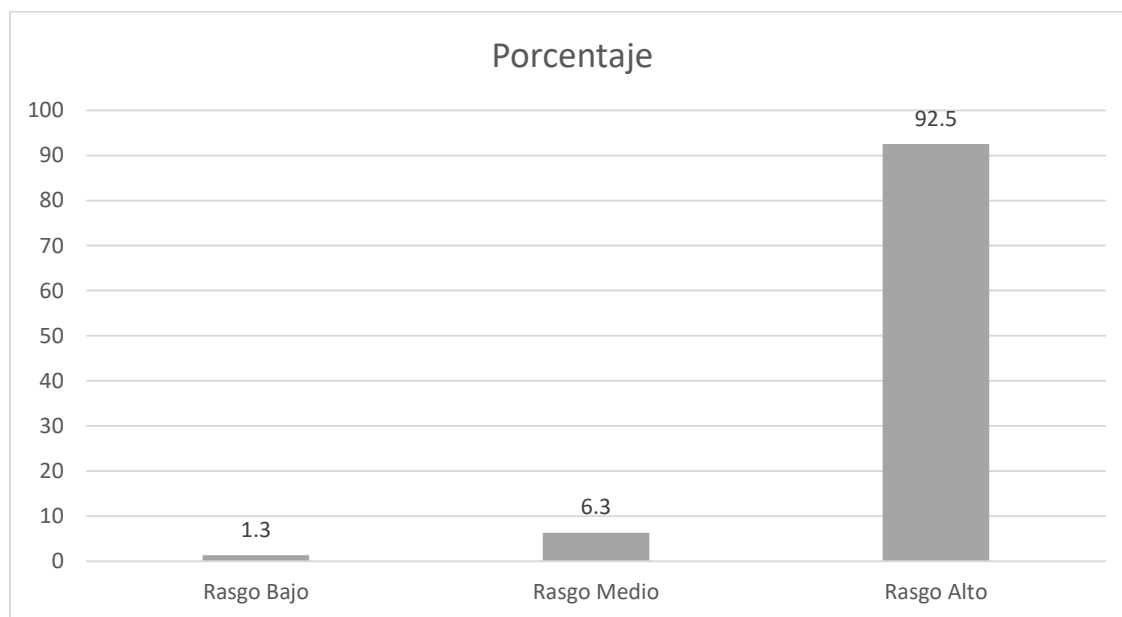
Resultado de la dimensión extraversión en docentes de instituciones educativas de Lima metropolitana en contexto de pandemia COVID-19, 2021.

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Rasgo Bajo	1	1,3
Rasgo Medio	5	6,3
Rasgo Alto	74	92,5
Total	80	100,0

Nota. Datos tomados de la evaluación del Cuestionario Breve de Personalidad CBP-LRC.

Figura 7

Resultado de la dimensión extraversión en docentes de instituciones educativas de Lima metropolitana en contexto de pandemia COVID-19, 2021.



Nota. Datos tomados de la evaluación del Cuestionario Breve de Personalidad CBP-LRC.

Interpretación

En la tabla 7 y figura 7 se observa que es 1 docente que representa el 1,3% de la muestra manifiestan un rasgo bajo de rasgo de personalidad de extraversión, son 5 docentes que representa el 6,3% de la muestra manifiestan un desarrollo de rasgo medio, finalmente son 74 docentes que representa el 92,5% de la muestra manifiestan tener rasgo alto. Lo cual refleja que la mayoría de los docentes busca un contacto interpersonal para poder socializar de manera positiva.

Tabla 8

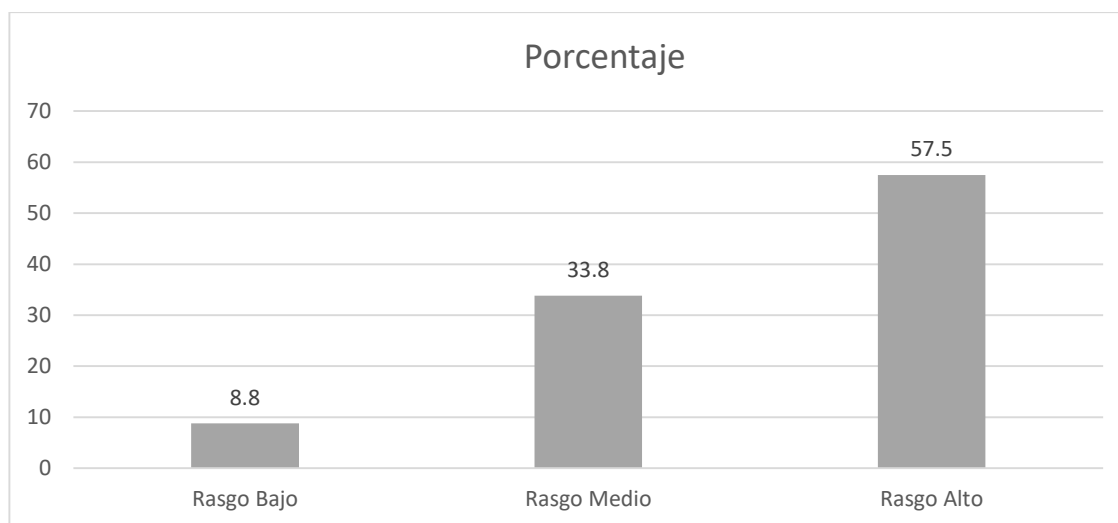
Resultado de la dimensión inestabilidad emocional en docentes de instituciones educativas de Lima metropolitana en contexto de pandemia COVID-19, 2021.

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Rasgo Bajo	7	8,8
Rasgo Medio	27	33,8
Rasgo Alto	46	57,5
Total	80	100,0

Nota. Datos tomados de la evaluación del Cuestionario Breve de Personalidad CBP-LRC.

Figura 8

Resultado de la dimensión inestabilidad emocional en docentes de instituciones educativas de Lima metropolitana en contexto de pandemia COVID-19, 2021.



Nota. Datos tomados de la evaluación del Cuestionario Breve de Personalidad CBP-LRC.

Interpretación

En la tabla 8 y la figura 8 se observa que son 7 docente que representa el 8,8% de la muestra manifiestan un rasgo bajo de rasgo de inestabilidad emocional, son 27 docentes que representa el 33,8% de la muestra manifiestan un desarrollo de rasgo medio, finalmente son 46 docentes que representa el 57,5% de la muestra manifiestan tener rasgo alto. Lo que demuestra que los docentes presentan dificultades para regular sus emociones.

5.2. Contrastación de hipótesis

Para contrastar la hipótesis general y la hipótesis específica se considera como aspectos fundamentales los siguiente:

- Nivel de significancia: será 0,05 o al 5% de margen de error.

- Estadígrafo de prueba: estadígrafo de prueba no paramétrica Rho de Spearman por tener las dos variables cualitativas y en escala de medición ordinal ambas.

Criterios de decisión.

- Si p valor es menor a 0,05 se acepta la hipótesis alterna H_a y se rechaza la hipótesis nula H_0 .
- Si p valor es mayor a 0,05 se acepta la hipótesis nula H_0 y se rechaza la hipótesis alterna H_a .

Contrastación estadística de la Hipótesis General

H_0 : No existe relación significativa entre resiliencia y los rasgos de personalidad en docentes de instituciones educativas de Lima metropolitana en contexto de pandemia, COVID-19, 2021.

H_a : Si existe relación significativa entre resiliencia y los rasgos de personalidad en docentes de instituciones educativas de Lima metropolitana en contexto de pandemia COVID-19, 2021.

Tabla 9*Correlación entre Resiliencia y Rasgos de Personalidad*

			Resiliencia	Rasgos de personalidad
Rho de Spearman	Resiliencia	Coefficiente de correlación	1,000	,367**
		Sig. (bilateral)	.	,001
		N	80	80
	Rasgos de personalidad	Coefficiente de correlación	,367**	1,000
		Sig. (bilateral)	,001	.
		N	80	80

Nota. Data obtenida de los instrumentos de investigación.

Siendo Rho de Spearman $r_s = 0,367$ se muestra que si existe relación entre resiliencia y los rasgos de personalidad en docentes de la muestra. Hallando el coeficiente de determinación sería $r_s^2 = 60\%$ de los docentes manifiestan resilientes y con un alto índice de rasgo de personalidad.

Identificación del p valor: $p = 0,001$

Decisión estadística: Siendo p valor = 0,001 por lo tanto $0,001 < 0,05$ entonces se acepta la hipótesis alterna H_a y se rechaza la hipótesis nula H_0

Conclusión estadística: Se concluye que, sí existe relación significativa entre resiliencia y los rasgos de personalidad en docentes de instituciones educativas de Lima metropolitana en contexto de pandemia, 2021.

Contrastación estadística de las Hipótesis específicas

Hipótesis específica 1

Ho: No existe relación significativa entre resiliencia y el rasgo de personalidad apertura a la experiencia en docentes de instituciones educativas de Lima metropolitana en contexto de pandemia COVID-19, 2021.

Ha: Si existe relación significativa entre resiliencia y el rasgo de personalidad apertura a la experiencia en docentes de instituciones educativas de Lima metropolitana en contexto de pandemia COVID-19, 2021.

Tabla 10

Correlación entre resiliencia y Rasgo de Personalidad apertura a la experiencia

			Resiliencia	Apertura a la experiencia
Rho de Spearman	Resiliencia	Coefficiente de correlación	1,000	,485**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	80	80
	Apertura a la experiencia	Coefficiente de correlación	,485**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	80	80

Nota. Data obtenida de los instrumentos de investigación.

Siendo rho de Spearman $r_s = 0,485$ se muestra que si existe relación directa entre resiliencia y el rasgo de personalidad de apertura a la experiencia en docentes.

Identificación del p valor: $p = 0,000$

Decisión estadística: Siendo p valor = 0,000 por lo tanto $0,000 < 0,05$ entonces se acepta la hipótesis alterna H_a y se rechaza la hipótesis nula H_0

Conclusión estadística: Se concluye que, si existe relación significativa entre resiliencia y el rasgo de personalidad apertura a la experiencia en docentes de instituciones educativas de Lima metropolitana en contexto de pandemia COVID-19, 2021.

Hipótesis específica 2

Ho: No existe relación significativa entre resiliencia y el rasgo de personalidad amabilidad en docentes de instituciones educativas de Lima metropolitana en contexto de pandemia COVID-19, 2021.

Ha: Si existe relación significativa entre resiliencia y el rasgo de personalidad amabilidad en docentes de instituciones educativas de Lima metropolitana en contexto de pandemia COVID-19, 2021.

Tabla 11

Correlación entre resiliencia y Rasgo de Personalidad amabilidad

			Resiliencia	Amabilidad
Rho de Spearman	Resiliencia	Coefficiente de correlación	1,000	,173
		Sig. (bilateral)	.	,200
		N	80	80
	Amabilidad	Coefficiente de correlación	,173	1,000
		Sig. (bilateral)	,200	.
		N	80	80

Nota. Data obtenida de los instrumentos de investigación.

Siendo rho de Spearman $r_s = 0,173$ se muestra que si existe relación muy baja entre resiliencia y el rasgo de personalidad amabilidad en docentes.

Identificación del p valor: $p = 0,200$

Decisión estadística: Siendo p valor = 0,200 por lo tanto $0,200 > 0,05$ entonces se acepta la hipótesis nula H_0 y se rechaza la hipótesis alterna H_a

Conclusión estadística: Se concluye que no existe relación significativa entre resiliencia y el rasgo de personalidad amabilidad en docentes de instituciones educativas de Lima metropolitana en contexto de pandemia COVID-19, 2021.

Hipótesis específica 3

H_0 : No existe relación significativa entre resiliencia y el rasgo de personalidad responsabilidad en docentes de instituciones educativas de Lima metropolitana en contexto de pandemia COVID-19, 2021.

H_a : Si existe relación significativa entre resiliencia y el rasgo de personalidad responsabilidad en docentes de instituciones educativas de Lima metropolitana en contexto de pandemia COVID-19, 2021.

Tabla 12*Correlación entre resiliencia y Rasgo de Personalidad responsabilidad*

			Resiliencia	Responsabilidad
Rho de Spearman	Resiliencia	Coefficiente de correlación	1,000	,359**
		Sig. (bilateral)	.	,001
		N	80	80
	Responsabilidad	Coefficiente de correlación	,359**	1,000
		Sig. (bilateral)	,001	.
		N	80	80

Nota. Data obtenida de los instrumentos de investigación.

Siendo rho de Spearman $r_s = 0,359$ se muestra que si existe relación directa entre resiliencia y el rasgo de personalidad responsabilidad en docentes.

Identificación del p valor: $p = 0,001$

Decisión estadística: Siendo p valor = 0,001 por lo tanto $0,001 < 0,05$ entonces se acepta la hipótesis alterna H_a y se rechaza la hipótesis nula H_0

Conclusión estadística: Se concluye que, si existe relación significativa entre resiliencia y el rasgo de personalidad responsabilidad en docentes de instituciones educativas de Lima metropolitana en contexto de pandemia COVID-19, 2021.

Hipótesis específica 4

H₀: No existe relación significativa entre resiliencia y el rasgo de personalidad extraversión en docentes de instituciones educativas de Lima metropolitana en contexto de pandemia COVID-19, 2021.

Ha: Si existe relación significativa entre resiliencia y el rasgo de personalidad extraversión en docentes de instituciones educativas de Lima metropolitana en contexto de pandemia COVID-19, 2021.

Tabla 13

Correlación entre resiliencia y Rasgo de Personalidad extraversión

			Resiliencia	Extraversión
Rho de Spearman	Resiliencia	Coeficiente de correlación	1,000	,356**
		Sig. (bilateral)	.	,001
		N	80	80
	Extraversión	Coeficiente de correlación	,356**	1,000
		Sig. (bilateral)	,001	.
		N	80	80

Nota. Data obtenida de los instrumentos de investigación.

Siendo rho de Spearman $r_s = 0,356$ se muestra que si existe relación directa entre resiliencia y el rasgo de personalidad extraversión en docentes.

Identificación del p valor: $p = 0,001$

Decisión estadística: Siendo p valor = 0,001 por lo tanto $0,001 < 0,05$ entonces se acepta la hipótesis alterna H_a y se rechaza la hipótesis nula H_0

Conclusión estadística: Se concluye que si existe relación significativa entre resiliencia y el rasgo de personalidad extraversión en docentes de instituciones educativas de Lima metropolitana en contexto de pandemia COVID-19, 2021.

Hipótesis específica 5

Ho: No existe relación directa entre resiliencia y el rasgo de personalidad inestabilidad emocional en docentes de instituciones educativas de Lima metropolitana en contexto de pandemia, 2021.

Ha: Si existe relación directa entre resiliencia y el rasgo de personalidad inestabilidad emocional en docentes de instituciones educativas de Lima metropolitana en contexto de pandemia COVID-19, 2021.

Tabla 14

Correlación entre resiliencia y Rasgo de Personalidad inestabilidad emocional

			Resiliencia	Inestabilidad emocional
Rho de Spearman	Resiliencia	Coefficiente de correlación	1,000	,167
		Sig. (bilateral)	.	,139
		N	80	80
	Inestabilidad	Coefficiente de correlación	,167	1,000
		Sig. (bilateral)	,139	.
		N	80	80

Nota. Data obtenida de los instrumentos de investigación.

Siendo rho de Spearman $r_s = 0,167$ se muestra que si existe relación muy baja entre resiliencia y el rasgo de personalidad inestabilidad emocional en docentes.

Identificación del p valor: $p = 0,139$

Decisión estadística: Siendo p valor = 0,139 por lo tanto $0,139 > 0,05$ entonces se acepta la hipótesis nula H_0 y se rechaza la hipótesis alterna H_a .

Conclusión estadística: Se concluye que no existe relación significativa entre resiliencia y el rasgo de personalidad inestabilidad emocional en docentes de instituciones educativas de Lima metropolitana en contexto de pandemia COVID-19, 2021.

ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS

Al inicio de la investigación se formuló el objetivo general determinar la relación entre resiliencia y los rasgos de personalidad en docentes de instituciones educativas de Lima metropolitana en contexto de pandemia COVID-19, 2021. Luego de aplicar los instrumentos de investigación se tiene los siguientes resultados. Aplicando rho de Spearman $r_s = 0,367$ se muestra que sí existe relación significativa entre resiliencia y los rasgos de personalidad en docentes de la muestra. además, siendo $p \text{ valor} = 0,001 < 0,05$.

Contrastando con la investigación de Villaverde et al. (2019) quienes plantearon como objetivo determinar el valor predictivo de los rasgos de personalidad y el Síndrome de Quemarse en la cual participaron 375 profesores de educación básica de la Ciudad de México, los resultados indicaron correlaciones significativas y concluyeron que en la población de docentes los resultados arrojaron rasgos de personalidad asociados al síndrome. Cabe resaltar que, según la teoría, las distintas dimensiones del Síndrome de quemarse guardan relación con las dimensiones de la resiliencia, es así que la dimensión del síndrome de quemarse “ilusión por el trabajo”, está relacionada con la dimensión de resiliencia docente, “autoestima y aprendizaje” dado que suponen un deseo de superación promovidas por el aprendizaje, así mismo la dimensión del síndrome de quemarse “desgaste psíquico” y la dimensión de resiliencia docente “percepción de apoyo” están relacionadas de tal manera, que mientras que el primero presenta desgaste emocional por las relaciones conflictivas en el trabajo, el segundo es una dimensión relacionada con el apoyo y respaldo que perciben los docentes, de sus colegas y autoridades.

Para Rirkin (como se citó en Henderson y Milstein, 2003) la resiliencia es la capacidad humana relacionada con la recuperación y adaptación exitosa, ante una situación desfavorable con

características aversivas, aquellas personas resilientes, en el proceso desarrollan competencias con las que mejoran su propia sociabilidad, así mismo académicamente y vocacionalmente tienden a superarse a pesar de la constante dificultad, esta definición se contrasta con la teoría de rasgos de personalidad de Costa y McCrae (1985) señalan que al hablar de personalidad se está describiendo a un grupo específico de rasgos psicológicos que a través de la vida una persona va construyendo, estas se establecen en la edad adulta y suelen afectar en la forma de pensar, la forma de sentir y la forma de actuar. Por tal motivo, dichas teorías se ajustan a los resultados obtenidos, dado que los docentes que poseen rasgos de personalidad que influyen positivamente en su capacidad resiliente, tienen la capacidad de sobreponerse y adaptarse con éxito frente la adversidad, por ello en la presente investigación se observa que el 12,5% de la muestra manifiestan un nivel bajo de resiliencia, el 41,3% tienen un nivel medio, finalmente el 46% de la muestra manifiestan tener un nivel alto de resiliencia, por otro lado se observa que es 1 docente que representa el 1,3% de la muestra, el cual manifiesta rasgo bajo en el promedio de los rasgos de personalidad, son 75 docentes que representan el 93,8% de la muestra, quienes manifiestan rasgos medios en el promedio de los rasgos de personalidad, finalmente son 4 docentes que representa el 5% de la muestra, quienes manifiestan tener rasgo alto en el promedio de los rasgos de personalidad.

Por lo tanto, los rasgos de personalidad influyen en la labor pedagógica de los docentes frente a los cambios originados por el contexto de pandemia COVID-19.

En cuanto al objetivo específico 1: Determinar la relación entre resiliencia y el rasgo de personalidad apertura a la experiencia en docentes de instituciones educativas de Lima metropolitana en contexto de pandemia COVID-19, 2021. Luego de aplicar los instrumentos de investigación se tiene los siguientes resultados, aplicando rho de Spearman $r_s = 0,485$ se muestra

que sí existe relación significativa entre resiliencia y el rasgo de personalidad de apertura a la experiencia en docentes. además, siendo $p \text{ valor} = 0,000 < 0,05$.

A nivel internacional la investigación de Villaverde et al. (2019) al correlacionar rasgos de personalidad y SQT en la población de docentes mexicanos, los resultados arrojaron rasgos de personalidad asociados al síndrome, haciéndolos vulnerables al síndrome de quemarse. Estos resultados no concuerdan con los resultados de la presente investigación, dado que el 83,8% de la muestra de docentes presenta niveles altos de apertura a la experiencia, haciéndolos más flexibles y adaptables a los cambios, por tal motivo se enmarca a la teoría de Costa y McCrae (1985) quienes mencionan que la apertura a la experiencia está relacionada con la fantasía, estética, sentimientos, acciones, ideas y valores. Por lo tanto, las personas con grados elevados en esta dimensión, suelen ser creativos, y flexibles, siendo lo opuesto a rígidos, además tienden a ser individuos con mente abierta, a las cuales les interesa su bienestar interior y exterior., así mismo Anicama y Chumbimuni (2018) mencionan que dicha dimensión se entiende como la forma única en que las personas suelen imaginar, valorar y expresar artísticamente sus ideas divergentes, están dispuestos a aprender y tener nuevas experiencias. Las personas con un alto rasgo de apertura a la experiencia sienten curiosidad por la sabiduría, y las costumbres, además tienen bien establecidos sus valores y respetan a las personas que los tienen. Es por ello que los docentes del presente estudio al tener niveles elevados del rasgo de personalidad de apertura a la experiencia tienden a la resiliencia, haciéndolos menos vulnerables al síndrome de quemarse como lo que se citó en el estudio de Villaverde et al. (2019).

Por otro lado, a nivel descriptivo se observa que el 5% de la muestra manifiestan un rasgo bajo de personalidad de apertura, el 11,3% tienen un desarrollo de rasgo medio, finalmente el

83,8% de la muestra manifiestan tener rasgo alto. Lo que implica que la mayoría de la cantidad de docentes muestran rasgo alto de personalidad de apertura a la experiencia lo que les permite ser resilientes en contextos aversivos y de cambio por la pandemia COVID-19.

En cuanto al objetivo específico 2: Determinar la relación entre resiliencia y el rasgo de personalidad amabilidad en docentes de instituciones educativas de Lima metropolitana en contexto de pandemia COVID-19, 2021. Posteriormente se obtuvieron los siguientes resultados, aplicando rho de Spearman $r_s = 0,233$ se muestra que no existe relación significativa entre resiliencia y el rasgo de personalidad amabilidad en docentes. Siendo $p \text{ valor} = 0,200 > 0,05$.

De igual manera a nivel internacional, Santamaría (2020) en su tesis la cual tuvo como objetivo evaluar la influencia de la Inteligencia Emocional con respecto a la capacidad de resiliencia en el profesorado de las etapas de Educación Infantil, los resultados arrojaron una relación entre las dimensiones de Inteligencia Emocional y resiliencia, por lo que concluyeron que la Inteligencia Emocional ejerce influencias en la capacidad de resiliencia del profesorado. Se enmarca la conceptualización de Costa y McCrae (1985) quienes mencionan que la agradabilidad hace referencia a la confianza, la honradez, el altruismo, el cumplimiento, la modestia y la sensibilidad. Por lo tanto, es la capacidad que tienen las personas de ser altruistas, compasivos con los demás, confiados, francos y sensibles. Compartiendo una definición similar, Anicama y Chumbimuni (2018) refieren que el rasgo de personalidad amabilidad, hace referencia a la capacidad que tiene una persona de ser empática a diferencia de otras, suelen trabajar en equipo y suelen mostrar preocupación por otros, es por ello que les nace cooperar con las personas. Además de ser amables y serviciales con los demás está relacionado con poseer elevados niveles de sociabilidad, por tal motivo, una de sus características es mantener relaciones sociales saludables

evitando así las situaciones conflictivas con los demás. Por lo tanto, el tener un nivel alto de rasgo de personalidad amabilidad está relacionado con la alta capacidad de inteligencia emocional, y al igual que la investigación de Santamaría (2020), ambas guardan relación con la resiliencia.

Así mismo a nivel descriptivo se observa que el 37,5% de la muestra manifiestan un rasgo bajo de amabilidad, el 40% de la muestra manifiestan un desarrollo de rasgo medio, finalmente el 22,5% de la muestra manifiestan tener rasgo alto. Lo que implica que el rasgo amabilidad en los docentes probablemente ha sido afectado por los cambios generados por el contexto de pandemia el distanciamiento y la virtualización por la pandemia COVID-19.

Respecto al objetivo específico 3: Determinar la relación entre resiliencia y el rasgo de personalidad responsabilidad en docentes de instituciones educativas de Lima metropolitana en contexto de pandemia COVID-19, 2021. Luego de aplicar los instrumentos de investigación se tiene los siguientes resultados aplicando rho de Spearman $r_s = 0,359$ se muestra que sí existe relación significativa entre resiliencia y el rasgo de personalidad responsabilidad en docentes, además siendo $p \text{ valor} = 0,001 < 0,05$.

De la misma manera investigó García (2017) en su investigación la cual tuvo como objetivo conocer la relación entre el estrés laboral y la resiliencia en profesores de educación básica de nivel primaria. Los resultados indican que las maestras son más resilientes (268.57 Media) en comparación con los maestros (254.90 Media), lo cual indica que ellas de alguna manera tienen mejor afrontamiento ante la adversidad. Se concluyó que no existe una relación estadísticamente significativa entre el estrés laboral y la resiliencia en los docentes de educación básica de nivel primaria. En cuanto a responsabilidad según Costa y McCrae (1985) el rasgo de personalidad conciencia, hace referencia a la manera sistemática en que las personas realizan sus obligaciones,

lo que se manifiesta en el nivel de organización, control de impulsos, respeto, apego a las normas y normas sociales, así como un alto grado de planificación para cumplir objetivos. De manera similar Anicama y Chumbimuni (2018) refieren que el rasgo de personalidad responsabilidad guarda relación con la manera sistemática en que las personas realizan sus obligaciones, lo que se manifiesta en el nivel de organización, control de impulsos, respeto, apego a las normas y normas sociales, así como un alto grado de planificación para cumplir objetivos.

Así mismo a nivel descriptivo se observa que el 30% de la muestra manifiestan un rasgo medio de responsabilidad, el 70% manifiestan un desarrollo de rasgo alto de responsabilidad. Lo que implica que más de la mitad de la cantidad de docentes muestran rasgo alto de responsabilidad por lo que tienden a la autodisciplina sin embargo dicha disciplina tiende a influir en el estrés, sin embargo, los docentes han sabido manejarlo por lo que el 46% de la muestra manifiestan tener un nivel alto de resiliencia.

En cuanto al objetivo específico 4: Determinar la relación entre resiliencia y el rasgo de personalidad extraversión en docentes de instituciones educativas de Lima metropolitana en contexto de pandemia COVID-19, 2021. luego de aplicar los instrumentos de investigación se tiene los siguientes resultados aplicando rho de Spearman $r_s = 0,356$ se muestra que sí existe relación significativa entre resiliencia y el rasgo de personalidad extraversión en docentes. Además, siendo $p \text{ valor} = 0,001 < 0,05$.

De igual manera Rodríguez (2019) en su investigación la cual tuvo como objetivo establecer si existe correlación entre las variables tipos temperamentales de la personalidad y la ansiedad de rasgo en los docentes, el cual tuvo como resultados un chi-cuadrado de 16,23 evidenciando así un rango de confiabilidad del 95% ($\alpha = 0.05$) el cual reveló que las dos variables

de estudio se encontraban asociadas, concluyeron que el tipo temperamental de personalidad está relacionado con la ansiedad de rasgo en los docentes

Estos resultados coinciden con lo argumentado por Eysenck y Eysenck (1987) los cuales mediante sus aportes acerca de las teorías de personalidad refieren que está organizada de tal manera que tienden a la estabilidad y al dinamismo. Ellos mencionan también que el carácter, el nivel temperamental, la intelectualidad y el físico establecen la singular adaptabilidad de los individuos en cualquier contexto, así mismo según los fundamentos teóricos de Costa y McCrae (1985) refieren que la extroversión guarda relación con el afecto, el gregarismo, el asertividad que poseen las personas, así como también, está relacionada con la actividad, la búsqueda de emociones y a las emociones positivas. Por lo tanto, los extravertidos tienden a ser sociables, además tienen facilidad en hacer amigos por lo que tienden a ser conversadores, aman las experiencias de riesgo y por ello suelen aventurarse. Una de las características de las personas con alto grado de extroversión es que tienden a la impulsividad, les gusta hacer reír a los demás con bromas y jugarretas y suelen ser poco preocupados.

Así mismo, a nivel descriptivo se observa que es el 1,3% de la muestra manifiestan un rasgo bajo de rasgo de personalidad de extraversión, el 6,3% manifiestan un desarrollo de rasgo medio, finalmente el 92,5% de la muestra manifiestan tener rasgo alto. Lo que implica que la mayoría de la cantidad de docentes muestran rasgo alto de extraversión lo cual significa que las emociones positivas que presentan los docentes extrovertidos, reducen la ansiedad y por lo tanto influye en la capacidad de afronte resiliente en contextos de incertidumbre y cambio como el de pandemia COVID-19.

En cuanto al objetivo específico 5: Determinar la relación entre resiliencia y el rasgo de personalidad inestabilidad emocional en docentes de instituciones educativas de Lima metropolitana en contexto de pandemia COVID-19, 2021. Luego de aplicar los instrumentos de investigación se tiene los siguientes resultados aplicando rho de Spearman $r_s = 0,167$ se muestra que no existe relación significativa entre resiliencia y el rasgo de personalidad inestabilidad emocional en docentes, además siendo $p \text{ valor} = 0,139 > 0,05$.

De igual manera a nivel internacional, Santamaría (2020) en su tesis la cual tuvo como objetivo evaluar la influencia de la Inteligencia Emocional con respecto a la capacidad de resiliencia en el profesorado de las etapas de Educación Infantil, los resultados arrojaron una relación entre las dimensiones de Inteligencia Emocional y resiliencia, por lo que concluyeron que la Inteligencia Emocional ejerce influencias en la capacidad de resiliencia del profesorado.

Enmarcando la conceptualización de Costa y McCrae (1985) acerca de la inestabilidad emocional, refieren que está asociada con el afecto, gregarismo, asertividad que poseen las personas, así como también, con la actividad, la búsqueda de emociones y a las emociones positivas. Por lo tanto, los extravertidos tienden a ser sociables, además tienen facilidad en hacer amigos por lo que tienden a ser conversadores, aman las experiencias de riesgo y por ello suelen aventurarse. Una de las características de las personas con alto grado de extroversión es que tienden a la impulsividad, les gusta hacer reír a los demás con bromas y jugarretas y suelen ser poco preocupados.

Así mismo a nivel descriptivo se observa que son el 8,8% de docentes manifiestan un rasgo bajo de rasgo de inestabilidad emocional, el 33,8% de la muestra manifiestan un desarrollo de rasgo medio, finalmente el 57,5% manifiestan tener rasgo alto. Lo que implica que más de la mitad

de la cantidad de docentes muestran rasgo alto de inestabilidad emocional, lo cual, influye en la capacidad de afronte resiliente en algunos docentes, por lo que a mayor inestabilidad emocional menor será la resiliencia por la vulnerabilidad y a mayor inteligencia emocional mayor será la resiliencia.

CONCLUSIONES

Respecto al objetivo general: Aplicando rho de Spearman $r_s = 0,367$ se muestra que sí existe relación directa entre resiliencia y los rasgos de personalidad en docentes de la muestra. además, siendo p valor = $0,001 < 0,05$. Se determinó que existe relación significativa entre resiliencia y los rasgos de personalidad en docentes de instituciones educativas de Lima metropolitana en contexto de pandemia COVID-19, 2021. Por lo tanto, se acepta la hipótesis alterna H_a y se rechaza la hipótesis nula H_0 , así mismo se tiene que el 46% de la muestra manifiestan tener un nivel alto de resiliencia y el 93,8% un desarrollo de rasgo medio de personalidad, por lo que se afirma que a mayor resiliencia mejor desarrollo de rasgo de personalidad en los docentes.

En cuanto al objetivo específico 1: Aplicando rho de Spearman $r_s = 0,485$ se muestra que sí existe relación directa entre resiliencia y el rasgo de personalidad de apertura a la experiencia en docentes de instituciones educativas de Lima metropolitana en contexto de pandemia COVID-19, 2021. Además, siendo p valor = $0,000 < 0,05$ entonces se acepta la hipótesis alterna H_a y se rechaza la hipótesis nula H_0 por lo que se concluye que sí existe relación significativa. Así mismo, se tiene que el 83,8% de la muestra tienen rasgo de personalidad alto de apertura a la experiencia, por lo que se concluye que la mayoría del personal docente demuestran disponibilidad por el aprendizaje y vivencia de nuevas experiencias favoreciendo así el nivel de resiliencia en este contexto de incertidumbre, de virtualización y educación a distancia por la pandemia del COVID-19.

En cuanto al objetivo específico 2: Aplicando rho de Spearman $r_s = 0,173$ se muestra que sí existe relación baja entre resiliencia y el rasgo de personalidad amabilidad en docentes. Siendo

p valor = $0,200 > 0,05$ entonces se acepta la hipótesis nula H_0 y se rechaza la hipótesis alterna H_a , por lo que se concluye que no existe relación significativa solo una relación baja entre resiliencia y el rasgo de personalidad amabilidad en docentes de instituciones educativas de Lima metropolitana en contexto de pandemia COVID-19, 2021. Así mismo, se observa que el 40% de la muestra manifiestan un desarrollo de personalidad de rasgo medio de amabilidad por lo que se concluye que el ser empático, colaborativo, prestar buen trato y ayuda a los demás no determina el nivel de resiliencia en docentes de instituciones educativas de Lima metropolitana en contexto de pandemia COVID-9, 2021.

Respecto al objetivo específico 3: Aplicando rho de Spearman $r_s = 0,359$ se muestra que, sí existe relación directa entre resiliencia y el rasgo de personalidad responsabilidad en docentes, además siendo p valor = $0,001 < 0,05$ entonces se acepta la hipótesis alterna H_a y se rechaza la hipótesis nula H_0 por lo que se concluye que sí existe relación significativa entre resiliencia y el rasgo de personalidad responsabilidad en docentes de instituciones educativas de Lima metropolitana en contexto de pandemia COVID-19, 2021. Así mismo, se tiene que el 70% manifiestan un desarrollo de rasgo alto de responsabilidad, por lo que se concluye que los docentes más organizados, que respetan las normas, poseen control de impulsos y planifican, tienden a tener un mayor nivel de resiliencia en este contexto de incertidumbre, de virtualización y educación a distancia por la pandemia del COVID-19.

En cuanto al objetivo específico 4: Aplicando rho de Spearman $r_s = 0,356$ se muestra que sí existe relación directa entre resiliencia y el rasgo de personalidad extraversión en docentes de instituciones educativas de Lima metropolitana en contexto de pandemia COVID-19, 2021. Además, siendo p valor = $0,001 < 0,05$. entonces se acepta la hipótesis alterna H_a y se rechaza la

hipótesis nula H_0 , por lo que se concluye que sí existe relación significativa. Así mismo se tiene que el 92,5% manifiestan tener rasgo alto de personalidad de extraversión, por lo que se concluye que la mayoría de docentes se manifiesta sociable y prevalece en ellos el expresar de emociones positivas, en consecuencia, poseen un mayor nivel de resiliencia en este contexto de incertidumbre, de virtualización y educación a distancia por la pandemia del COVID-19.

Respecto al objetivo específico 5: Aplicando rho de Spearman $r_s = 0,167$ se muestra que si existe relación muy baja entre resiliencia y el rasgo de personalidad inestabilidad emocional en docentes, además siendo $p \text{ valor} = 0,139 > 0,05$ entonces se acepta la hipótesis nula H_0 y se rechaza la hipótesis alterna H_a , por lo que se concluye que no existe relación significativa solo muy baja entre resiliencia y el rasgo de personalidad inestabilidad emocional en docentes de instituciones educativas de Lima metropolitana en contexto de pandemia COVID-19, 2021. Así mismo, se tiene que el 57,5% manifiestan tener rasgo de personalidad de inestabilidad alto, por lo que se concluye que los docentes que experimentan emociones negativas altas, que se destacan por ser hostiles, depresivos y ansiosos tienden a ser poco resilientes en este contexto de incertidumbre, de virtualización y educación a distancia por la pandemia del COVID-19.

RECOMENDACIONES

A las autoridades de la Universidad Peruana Los Andes se les recomienda publicar estos resultados para comparar con la comunidad científica.

A las autoridades de los centros educativos de Lima Metropolitana se les recomienda realizar talleres de fortalecimiento de la resiliencia para los docentes en tiempos de COVID-19.

A las autoridades de los centros educativos de Lima Metropolitana se les recomienda realizar Reuniones de inter aprendizaje acerca de los rasgos de personalidad para los docentes en tiempos de COVID-19.

A los docentes de Lima metropolitana se le recomienda generar espacios de interaprendizaje para fortalecer la amabilidad y disminuir la inestabilidad emocional entre los docentes, con el propósito de aumentar la resiliencia.

A los futuros investigadores, es recomendable que las evaluaciones se hagan de manera presencial por los distintos factores que dificultan la obtención de datos.

REFERENCIAS
BIBLIOGRÁFICAS

Allport, W. (1937). *Personalidad*. Holt Co.

Anicama, J. y. (2018). *Manual: Cuestionario breve de personalidad de los*. Lima: Fondo Editorial-CIPMOC.

Aragón, J., & Cruz, M. (15 de Julio de 2020). *Gobierno y Políticas Públicas PUCP*. Obtenido de 2020: el año de las maestras y maestros en el Perú: <https://escuela.pucp.edu.pe/gobierno/investigacion/reportes-tematicos-2/2020-el-ano-de-las-maestras-y-maestros-en-el-peru/>

Bandura, A. (1977). *Social learning theory*. Englewood Cliff: Prentice Hall. Englewood Cliff: Prentice Hall.

Becoña, E. (2006). *Resiliencia: definición, características y unidad de concepto*. España. Obtenido de <http://revistas.uned.es/index.php/RPPC/article/view/4024/3878>

Bernson, M., & Levine, D. (1996). *Estadística básica en administración*. (6 ed.).

Bolaños, G., & Jara, E. (2016). Un análisis longitudinal de la comunicación entre madres y adolescentes. *Revista Apuntes de Psicología* 25(3), 267 - 284.

Bronfenbrenner, U. (1979). *La ecología el desarrollo humano: experimentos en entornos naturales y diseñados*. Barcelona: Paidós.

Cabrera, L. (2020). Efectos del coronavirus en el sistema de enseñanza: aumenta la desigualdad de oportunidades educativas en España. *Revista de Sociología de la Educación-RASE*, 13

(2)Especial, COVID-19. *Revista de Sociología de la Educación-RASE*, 114-139.
doi:<http://dx.doi.org/10.7203/RASE.13.2>.

Caprara, G. B. (1993). *The Big Five Questionnaire: A new Questionnaire for the measurement of the five factor model. Personality and Individual Differences*. 15, pp. 281-288.

Carver, C., & Scheier, M. (1997). *Teorías de la Personalidad*. Mexico D.F.: Prentice Hall.

Cattell, R. (1943). The description of personality. the foundations of trait measurements. *Psychological Review*, 50, 476-507.

CEPAL. (2020). *América Latina y el Caribe ante la pandemia del COVID-19 [version PDF]*.

Obtenido de https://www.cepal.org/sites/default/files/publication/files/45337/S2000264_es.pdf

Cloninger, R. (1994). *Temperament and personality. Current opinion in neurobiology*. 4, 266-273.

Costa, P., & McCrae, R. (1985). *The NEO Personality Inventory Manual*. Odessa: Psychology Assessment Resources.

Díaz Sánchez, C., & Barra Almagiá, E. (2017). *Resiliencia y satisfacción laboral en profesores de instituciones educativas municipales y particulares subvencionados de la comuna de Machalí*.

Díaz, C., & Barra, E. (2017). *Resiliencia y satisfacción laboral en profesores de colegios municipales y particulares subvencionados de la comuna de Machalí. Estudios Pedagógicos*, 43(1), 75-86. Obtenido de <https://scielo.conicyt.cl/pdf/estped/v43n1/art0>

- Ehrensaft, E., & Tousignant, M. (2003). *Ecología humana y social de la resiliencia*. En M. Manciaux (Comp.). *La resiliencia: resistir y rehacerse*. pp. (214-227). Barcelona: Gedisa.
- Eysenck, H., & Eysenck, M. (1987). *Personalidad y diferencias individuales*. Madrid: TEA Ediciones.
- Fergus, S., & Zimmerman, M. (2005). *Adolescent resilience: A framework for understanding healthy development in the face of risk*. *Annual Review of Public Health*. 26, 1-26.
- Fergusson, D.M., Beau.
- Fiske, D. (1949). Consistency of the factorial structures of personality ratings for different sources. *Journal of Abnormal and Social Psychology*, 44, 329-344.
- García Cruz, M. (2017). *El estrés laboral y su interrelación con la resiliencia en un grupo de profesores de Ixtapalca estado de México*. México. Obtenido de <http://132.248.9.195/ptd2017/agosto/0763421/Index.html>
- Garnezy, N. (1991). Resiliency and vulnerability to adverse developmental outcomes associated with poverty. *American Behavioral Scientist*, 31, 416-430.
- Gil, G. (2010). *Los procesos holísticos de resiliencia en el desarrollo de identidades autorreferenciadas en lesbianas, gays y bisexuales*. (Tesis Doctoral, Universidad de las Palmas de Gran Canarias). Obtenido de <https://acceda.ulpgc.es/bitstream/10553/4498/7/T>
- Goldberg, L. (1989). *The magical number five, plus or minus two: Factor representations of personality-trait terms*. Amsterdam: First European Congress of Psychology.

- Greco, C., Ison, M., & Morelato, G. (2007). Emociones positivas: una herramienta psicológica para promocionar el proceso de resiliencia infantil. *Revista Psicodebate*.1(7)., 81-94. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5645315>
- Grotberg. (2006). *La resiliencia en el mundo de hoy. Cómo superar las adversidades [version PDF]*. Gedisa.
- Grotberg, E. (1996). *Guía de promoción de la resiliencia en los niños, para fortalecer el espíritu humano*. Buenos Aires: Fundación Bernard Van Leer.
- Guerra, J. (2013). Construcción, validez y confiabilidad de la Escala de Resiliencia Docente. (P. y, Ed.) *Propósitos y Representaciones*, 1(1)(59-86). doi:<http://dx.doi.org/10.20511/pyr2013.v1n1.7>
- Henderson, & Milstein. (2003). *Resiliencia en las escuelas*. Buenos Aires: Paidós.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2010). *Metodología de la investigación*. México: McGraw-Hill.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. (6ed.). México: Mc Graw Hill.
- Hjelle, L., & Ziegler, D. (1992). *Personality Theories; basic assumptions, research, and applications*. New York: McGraw-Hill.
- Huanca Velásquez, L. A. (2020). *Síndrome de Burnout y Resiliencia en docentes de secundaria en la UGEL 02, 2020*. Lima. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/51308/Huanca_VLA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Hull, C. (1943). *Principles of behavior*. New York: Appleton.
- Infante, F. (2005). *La Resiliencia como proceso: una revisión de la literatura reciente*. En A. Melillo & E. Suárez. *Resiliencia descubriendo las propias fortalezas*. . Buenos Aires: Paidós.
- Kinncar, T., & James, T. (1998). *Investigación de mercados un enfoque aplicado*.
- Luthar, S. (1993). Methodological and conceptual issues in research on childhood resilience. *Journal of Child Psychology and Psychiatry*. 34, 441-453.
- Luthar, S., & Cushing, G. (1999). *Measurement issues in the empirical study of resilience: An overview*. En M.D. Glantz y J.L. Johnson (Eds.), *Resilience and development. Positive Ufe adaptations (pp. 129-160)*. Nueva York: Kluwer Academic/Plenum Press.
- MINEDU. (2018). *Ministerio de Educación*. Obtenido de Encuesta nacional a docentes: <http://www.minedu.gob.pe/politicas/docencia/encuesta-nacional-a-docentes-endo.php>
- Morelato, G. (2011). Resiliencia en el maltrato infantil: aportes para la comprensión de factores desde un modelo ecológico. *Revista de Psicología*. *Revista de Psicología*. 29(2), 205-224.
- Morris, G., & Maisto, A. (2005). *Psicología*. México: Prentice Hall.
- Muñoz, C. (2011). *Cómo elaborar y asesorar una investigación de Tesis*. Mexico: Pearson Educacion.
- Norman, W. (1963). Toward an adequate taxonomy of personality attributes: replicated factor structure in peer nomination personality ratings. *Journal of Abnormal and Social Psychology*, 66, 574-583.

- Olsson, C., Bond, L., Bums, J., Vella-Brodrick, D., & Sawyer, S. (2003). Adolescent resilience: a concept analysis. 26. *Journal of Adolescence*, 1-11.
- OMS. (2020). *Organización Mundial de la Salud*. Obtenido de Información básica sobre la COVID-19: <https://www.who.int/es/news-room/q-a-detail/coronavirus-disease-covid-19>
- ONU. (2020). *Naciones Unidas*. Obtenido de Objetivo 4: Garantizar una educación inclusiva, equitativa y de calidad y promover oportunidades de aprendizaje durante toda la vida para todos: <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/education/>
- Paredes, K. (2021). *Dimensiones de personalidad y estrés laboral en docentes de una corporación educativa de Lima Sur*. Obtenido de <http://repositorio.autonoma>
- Paredes-Chacín, A. I.-P. (2020). Educación superior e investigación en Latinoamérica: Transición al uso de tecnologías digitales por Covid-19. *Revista de Ciencias Sociales (Ve)*, XXVI(3), 98-117. Obtenido de <https://produccioncientificaluz.org/index.php/rcs/article/view/33236/34902>
- Pervin, L., & John, O. (1998). *Personalidad: Teoría e investigación*. México: Manual Moderno.
- Porlán, R. (2020). El cambio de la enseñanza y el aprendizaje en tiempos de pandemia. *Revista de Educación Ambiental y Sostenibilidad* 2(1), 1502. Obtenido de <https://revistas.uca.es/index.php/REAYS/article/view/6168/6358>
- Ramos Chávarri, B. A. (2020). *Relación entre rasgos de personalidad y ausentismo laboral en profesores*. Pontificia Universidad Católica del Perú. Obtenido de <http://hdl.handle.net/20.500.12404/15908>

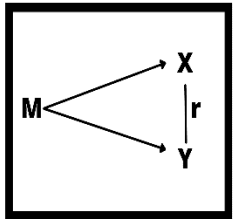
- Vergel Guerrero, E. (2018). *Resiliencia como estrategia en el ejercicio docente de la Institución Educativa Rafael Uribe Uribe del Corregimiento de Media Luna, Cesar – Colombia*. Panamá. Obtenido de <https://repositorio.umecit.edu.pa/bitstream/handle/001/2499/TESIS%20EDE%20JHOHANA%20VERGEL%20GUERRERO.pdf?sequence=2&isAllowed=y>
- Vicent, M., Inglés, C., Gonzálvez, C., Sanmarin, R., & García-Fernández, J. (2016). Perfeccionismo socialmente prescrito y los cinco grandes rasgos de la personalidad en niños españoles. *European Journal of Investigation in Health*. 6(2), 107-118. Obtenido de https://rua.ua.es/dspace/bitstream/10045/57295/1/2016_Vicent_etal_EJIHPE.pdf
- Villaverde, D. U. (2019). *Rasgos de personalidad predictores del Síndrome de Quemarse por el Trabajo en profesores mexicanos*. Propósitos y representaciones, 7(3), 41. doi:<http://dx.doi.org/10.20511/pyr2019.v7n3.346>
- Wagnild, & Young. (1993). *Development and Psychmetric Evaluation of the Journal of Nursing Measurement*.

ANEXOS

ANEXO 1

MATRIZ DE CONSISTENCIA

RESILIENCIA Y RASGOS DE PERSONALIDAD EN DOCENTES DE INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE LIMA METROPOLITANA EN CONTEXTO DE PANDEMIA COVID-19, 2021.

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	METODOLOGÍA
<p>Problema General ¿Cuál es la relación existente entre los rasgos de personalidad y resiliencia en docentes de instituciones educativas de Lima metropolitana en contexto de pandemia, COVID-19, 2021?</p> <p>Problemas Específicos</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ ¿Cuál es la relación entre resiliencia y el rasgo de personalidad apertura a la experiencia en docentes de instituciones educativas de Lima metropolitana en 	<p>Objetivo General</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Determinar la relación entre resiliencia y los rasgos de personalidad en docentes de instituciones educativas de Lima metropolitana en contexto de pandemia COVID-19, 2021. <p>Objetivos Específicos</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Determinar la relación entre resiliencia y el rasgo de personalidad apertura a la experiencia en docentes de instituciones educativas de Lima metropolitana en contexto de pandemia COVID-19, 2021. 	<p>Hipótesis General</p> <p>HI Existe relación significativa entre resiliencia y los rasgos de personalidad en docentes de instituciones educativas de Lima metropolitana en contexto de pandemia COVID-19, 2021.</p> <p>H0 No existe relación significativa entre resiliencia y los rasgos de personalidad en docentes de instituciones educativas de Lima metropolitana en contexto de pandemia COVID-19, 2021.</p> <p>Hipótesis específica</p> <p>He1 Existe relación significativa entre resiliencia y el rasgo de personalidad apertura a la experiencia en docentes de instituciones educativas de Lima</p>	<p>Variable 1:</p> <p>Resiliencia</p> <p>Variable 2:</p> <p>Rasgos de Personalidad</p> <p>Dimensiones:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Apertura a la experiencia - Amabilidad -Responsabilidad -Extraversión -Inestabilidad emocional. 	<p>Tipo de investigación Básica</p> <p>Nivel de investigación Relacional</p> <p>Diseño de investigación correlacional no experimental transversal.</p> <div style="text-align: center;">  <pre> graph LR M --> X M --> Y X -- r --- Y </pre> </div> <p>Población la población de la presente investigación estará constituida por la totalidad de docentes (84), que laboran en las Instituciones Educativas</p>

<p>contexto de pandemia COVID-19, 2021?</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ ¿Cuál es la relación entre resiliencia y el rasgo de personalidad amabilidad en docentes de instituciones educativas de Lima metropolitana en contexto de pandemia COVID-19, 2021? ▪ ¿Cuál es la relación entre resiliencia y el rasgo de personalidad responsabilidad en docentes de instituciones educativas de Lima metropolitana en contexto de pandemia COVID-19, 2021? ▪ ¿Cuál es la relación entre resiliencia y el rasgo de personalidad extraversión en docentes de instituciones educativas de Lima metropolitana en contexto de pandemia COVID-19, 2021? 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Determinar la relación entre resiliencia y el rasgo de personalidad amabilidad en docentes de instituciones educativas de Lima metropolitana en contexto de pandemia COVID-19, 2021. ▪ Determinar la relación entre resiliencia y el rasgo de personalidad responsabilidad en docentes de instituciones educativas de Lima metropolitana en contexto de pandemia COVID-19, 2021. ▪ Determinar la relación entre resiliencia y el rasgo de personalidad extraversión en docentes de instituciones educativas de Lima metropolitana en contexto de pandemia COVID-19, 2021. ▪ Determinar la relación entre resiliencia y el rasgo de personalidad inestabilidad emocional en docentes de instituciones educativas de Lima metropolitana en contexto de pandemia COVID-19, 2021. 	<p>metropolitana en contexto de pandemia COVID-19, 2021.</p> <p>H01 No existe relación significativa entre resiliencia y el rasgo de personalidad apertura a la experiencia en docentes de instituciones educativas de Lima metropolitana en contexto de pandemia, 2021.</p> <p>He2 Existe relación significativa entre resiliencia y el rasgo de personalidad amabilidad en docentes de instituciones educativas de Lima metropolitana en contexto de pandemia COVID-19, 2021.</p> <p>H02 No existe relación significativa entre resiliencia y el rasgo de personalidad amabilidad en docentes de instituciones educativas de Lima metropolitana en contexto de pandemia COVID-19, 2021.</p> <p>He3 Existe relación significativa entre resiliencia y el rasgo de personalidad responsabilidad en docentes de instituciones educativas de Lima metropolitana en contexto de pandemia COVID-19, 2021.</p> <p>H03 No existe relación significativa entre resiliencia y el rasgo de personalidad responsabilidad en docentes de instituciones educativas de Lima</p>		<p>Fe y Alegría 59 de Ventanilla con dirección en Calle Nicaragua Mz. G-1 Lote 1-A, A.H. Olivos de la Paz, Pachacutec, provincia de Lima, Región Lima y en la I.E. De Acción Conjunta Padre Iluminato con dirección en Av. Pedro Miota 221 Zona B, San Juan de Miraflores, ambas instituciones pertenecen a Lima.</p> <p>Técnicas de muestreo Muestreo no probabilístico por conveniencia.</p> <p>Instrumentos de recolección de datos Cuestionario Breve de los Cinco grandes Factores de la personalidad CBP-LRC</p> <p>Escala de Resiliencia Docente (ER - D)</p> <p>Técnicas de recolección de datos encuesta</p>
---	--	---	--	--

<p>educativas de Lima metropolitana en contexto de pandemia COVID-19 2021?</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ ¿Cuál es la relación entre resiliencia y el rasgo de personalidad inestabilidad emocional en docentes de instituciones educativas de Lima metropolitana en contexto de pandemia COVID-19, 2021? 		<p>metropolitana en contexto de pandemia COVID-19, 2021.</p> <p>He4 Existe relación significativa entre resiliencia y el rasgo de personalidad extraversión en docentes de instituciones educativas de Lima metropolitana en contexto de pandemia COVID-19, 2021.</p> <p>H04 No existe relación significativa entre resiliencia y el rasgo de personalidad extraversión en docentes de instituciones educativas de Lima metropolitana en contexto de pandemia COVID-19, 2021.</p> <p>He5 Existe relación significativa entre resiliencia y el rasgo de personalidad inestabilidad emocional en docentes de instituciones educativas de Lima metropolitana en contexto de pandemia COVID-19, 2021.</p> <p>H05 No existe relación significativa entre resiliencia y el rasgo de personalidad inestabilidad emocional en docentes de instituciones educativas de Lima metropolitana en contexto de pandemia COVID-19, 2021.</p>		
--	--	--	--	--

ANEXO 2

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

Variable1	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de Medición
Resiliencia	Para Rirkín (como se citó en Henderson y Milstein, 2003) la resiliencia es la 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.	Guerra (2013), refiere que la resiliencia docente comprende cuatro dimensiones: Participación significativa, conducta prosocial, autoestima y aprendizaje y percepción de apoyo. Para medir la resiliencia en esta investigación se utilizará el instrumento titulado, Escala de Resiliencia Docente (ER - D).	Participación significativa	Elabora y modifica las políticas y las reglas; se siente valorado en el desempeño de su rol; valora el aumento de responsabilidad del establecimiento educativo, como medio de asegurar la intervención del docente en la adopción de decisiones; dedica el tiempo en adquirir las habilidades requeridas para participar con eficacia; está al tanto de lo que sucede y tomar parte en los éxitos de la escuela.	<p>Ítems positivos: 2, 3, 7, 8, 9, 11, 12, 13, 15, 18, 20, 25, 27, 28, 29, 30, 32, 33, 35, 36, 37, 38, 39, 40, 42, 44, 45, 55, 56, 61, 62, 64, 66, 69.</p> <p>Ítems negativos: 6, 48, 49 y 52.</p>	Ordinal
			Conducta prosocial	Busca oportunidades de interactuar con otros, presta ayuda y la recibe de otros educadores; tiene sensación de pertenencia a través de mensajes de valoración y apoyo; demuestra confianza en su propio potencial de excelencia y en el de los demás.	<p>Ítems positivos: 4</p> <p>Ítems negativos: 1, 5, 14, 17, 19, 22, 24, 26, 31, 43, 47, 50, 51, 57, 60, 63 y 65.</p>	
			Autoestima y aprendizaje	Tiene una elevada autoestima que es promovida por oportunidades de aprendizaje.	<p>Ítems positivos: 21, 23, 67, 54 y 68.</p>	
			Percepción de apoyo	Piensa que la comunidad respalda las actividades de los educadores Se siente respaldado por las autoridades en el	<p>Ítems positivos: 41, 46, 58, 59</p>	

				cumplimiento de sus experiencias laborales.	Ítems negativos: 10, 16, 34 y 53.	
Variable2	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de Medición
Rasgos de Personalidad	Costa y McCrae (1985), definen a la personalidad como el conjunto de rasgos psicológicos que influyen en los pensamientos, emociones, y acciones. Es hereditaria, genética e influenciada por la cultura y va desarrollándose desde la niñez hasta convertirse en una estructura estable en la adultez, siendo formada por cinco grandes Rasgos.	Conjunto de grandes rasgos relativamente permanentes y dinámicos en la constitución física, el carácter y el temperamento, que definen a la persona como única, estos grandes rasgos son: apertura a la experiencia, extraversión, amabilidad, responsabilidad e inestabilidad emocional (Anicama y Chumbimuni, 2018). Para esta investigación se utilizará el Cuestionario Breve de los Cinco grandes Factores de la personalidad CBP-LRC.	Apertura a la experiencia	Imagina o expresa de forma artística, aprecia sus diferentes ideas, tiene una disponibilidad por el aprendizaje y vivencia de nuevas experiencias.	1,2,3,4,5	Ordinal
			Extraversión	Posee características conductuales de locuacidad, sociabilidad, energía	6,7,8,9,10	
			Amabilidad	Tendencia al trato agradable, tiene la capacidad de disfrutar cordialmente en relación con otras personas, es cordial, bondadoso, posee confianza en sí mismo, es tolerante y cortes.	11,12, 13,14,24	
			Responsabilidad	Relacionado al esfuerzo y motivación que los estudiantes y personas ponen por alcanzar sus objetivos	15,16,17, 18,19	
			Inestabilidad Emocional	hace referencia a conductas que caracterizan a las personas con altos niveles de ansiedad, consecuencia de la preocupación excesiva	20, 21, 22, 23,25	
			ESCALA DE DESEABILIDAD SOCIAL			

ANEXO 3

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DEL INSTRUMENTO

Escala de Resiliencia Docente (ER - D)

Variable1	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala	Rango	Instrumento
Resiliencia	Participación significativa	Elabora y modifica las políticas y las reglas; se siente valorado en el desempeño de su rol; valora el aumento de responsabilidad del establecimiento educativo, como medio de asegurar la intervención del docente en la adopción de decisiones; dedica el tiempo en adquirir las habilidades requeridas para participar con eficacia; está al tanto de lo que sucede y tomar parte en los éxitos de la escuela.	<p>Ítems positivos:</p> <p>2. Conozco cuáles son mis deberes en la institución educativa.</p> <p>3. Participo en cursos de corta duración programados por el MINEDU u otras instituciones.</p> <p>7. Estoy dispuesto a interactuar con todos los docentes de mi institución educativa a pesar de los problemas que puedan surgir.</p> <p>8. Cumpló con la entrega de documentación que me solicita la dirección en el tiempo requerido.</p> <p>9. Me capacito en el aprendizaje de otros idiomas.</p> <p>11. Creo que puedo alcanzar mis objetivos profesionales dentro de mi institución educativa.</p> <p>12. Asumo de buen grado responsabilidades extracurriculares, que están fuera de mi carga horaria.</p> <p>13. Dialogo con frecuencia con los docentes, alumnos y padres de familia de mi institución educativa.</p> <p>15. Asisto a cursos de capacitación referidos a mejorar mi desempeño profesional.</p> <p>18. Asumo de buen grado responsabilidades tutoriales, que están fuera de mi carga horaria ya sea con mis alumnos o padres de familia.</p> <p>20. Acepto de buen grado los procedimientos administrativos que se solicitan en mi institución educativa (justificaciones, uso de equipos, solicitudes).</p> <p>25. Interactúo fácilmente con todos los miembros de la institución educativa.</p> <p>27. Me siento orgulloso de mi trabajo y de lo que estudio.</p> <p>28. Expreso mensajes de valoración y apoyo a mis colegas.</p> <p>29. Siento que mi desempeño en la escuela es valorado por los demás.</p> <p>30. Aprovecho el tiempo que la institución brinda para capacitaciones, jornadas pedagógicas y otras dentro o fuera del horario de trabajo.</p> <p>32. Colaboro para que las reglas y políticas de mi institución educativa sean mejoradas y entendidas por todos los miembros.</p>	Likert	<p>Nivel alto</p> <p>Nivel medio</p> <p>Nivel bajo</p>	<p>Escala de Resiliencia Docente (ER - D)</p>

		<p>33. Creo que soy bueno en mi trabajo.</p> <p>35. Siento que mi esfuerzo por enseñar es valorado por mis alumnos.</p> <p>36. Participo en las capacitaciones o jornadas de trabajo que la institución ha programado.</p> <p>37. Me resulta fácil dialogar y/o trabajar con las personas que ocupan cargos de menor jerarquía en la institución educativa.</p> <p>38. Cuando no estoy de acuerdo con algunas reglas de mi institución educativa, intervengo sugiriendo su cambio.</p> <p>39. Estoy satisfecho con lo que he logrado en mi vida profesional hasta ahora.</p> <p>40. Animo o ayudo a mis colegas a tomar iniciativas para bien de ellos o de la institución educativa.</p> <p>42. Percibo que las capacitaciones me sirven para adquirir nuevas habilidades.</p> <p>44. He adquirido nuevas habilidades en el transcurso de mi labor docente.</p> <p>45. Ayudo a mis compañeros docentes que pudieran presentar algunas dificultades en su vida personal y profesional.</p> <p>55. Puedo trabajar en equipo con todos los miembros de mi institución educativa.</p> <p>56. Amplíe el currículo de estudio mediante la implementación de proyectos, módulos, innovaciones, investigaciones.</p> <p>61. Trabajo en equipo en las comisiones que se me asignan en la institución educativa.</p> <p>62. Me involucro apasionadamente en los proyectos que mi escuela planifica y ejecuta.</p> <p>64. Fomento la formación de círculos de estudio para el mejoramiento del desempeño profesional de los docentes de mi institución educativa (seminarios, talleres, capacitaciones).</p> <p>66. Considero que soy parte de la consecución de logros en la escuela.</p> <p>69. Participo en actividades estimulantes y significativas en mi trabajo para el desarrollo de la escuela.</p> <p>Ítems negativos:</p> <p>6. Me incomoda asumir responsabilidades administrativas que están fuera de mi carga horaria.</p> <p>48. Pienso que no poseo suficientes habilidades para participar con eficacia en la escuela.</p> <p>49. Me disgusta planificar mis unidades didácticas con otros docentes de mi área o nivel.</p> <p>52. Creo que es innecesario que se recompense todas las iniciativas educativas individuales.</p>			
--	--	---	--	--	--

	<p>Conducta prosocial</p>	<p>Busca oportunidades de interactuar con otros, presta ayuda y la recibe de otros educadores; tiene sensación de pertenencia a través de mensajes de valoración y apoyo; demuestra confianza en su propio potencial de excelencia y en el de los demás.</p>	<p>Ítems positivos:</p> <p>4. He recibido alguna felicitación o recompensa que haya aumentado mi sentido de pertenencia hacia mi institución educativa.</p> <p>Ítems negativos:</p> <p>1. Me cuesta aceptar las sugerencias de los otros.</p> <p>5. Me siento inseguro de mi capacidad profesional.</p> <p>14. Frecuentemente me sancionan por incumplir con mis obligaciones.</p> <p>17. Creo que obstaculizo el alcanzar la misión y objetivos de mi institución educativa.</p> <p>19. Casi no participo en reuniones sociales, de camaraderías, paseos u otros con los demás docentes de mi institución.</p> <p>22. Las actividades que propongo no suelen ser escuchadas por la comunidad educativa.</p> <p>24. No acepto las propuestas de participación cuando el colegio me lo sugiere.</p> <p>26. Casi no participo en la elaboración del reglamento interno de mi institución educativa.</p> <p>31. Me resulta difícil dialogar y/o trabajar con las personas que ocupan cargos superiores en la institución educativa.</p> <p>43. Hago distinciones en el trato con los otros, de acuerdo a la jerarquía que ocupan.</p> <p>47. La institución educativa no me concede el tiempo suficiente para realizar las actividades de enseñanza-aprendizaje con los alumnos.</p> <p>50. Soy inconstante a la hora de planificar y ejecutar las sesiones de enseñanza-aprendizaje dentro y fuera del aula.</p> <p>51. Me cuesta recibir ayuda de otros cuando tengo alguna dificultad.</p> <p>57. Me es difícil escuchar las sugerencias que otros puedan hacerme sobre mi desempeño profesional.</p> <p>60. Siento que los éxitos de la escuela no son mis éxitos.</p> <p>63. Desconozco lo que acontece en mi institución.</p> <p>65. Me intimidan los retos y las oportunidades existentes en mi escuela.</p>	<p>Likert</p>		
--	---------------------------	--	--	---------------	--	--

	Autoestima y aprendizaje	Tiene una elevada autoestima que es promovida por oportunidades de aprendizaje.	<p>Ítems positivos:</p> <p>21. Tengo una buena opinión de mi desempeño profesional.</p> <p>23. Mis colegas poseen potencial que garantice la excelencia en la laboreducativa.</p> <p>54. Estoy convencido que para aprender es necesario dedicarle tiempo.</p> <p>67. Siento que merezco un mejor sueldo para el trabajo que realizo.</p> <p>68. Me gustaría conocer más los requerimientos de la escuela para poderaportar con un trabajo más significativo.</p>	Likert		
	Percepción de apoyo	Piensa que la comunidad respalda las actividades de los educadores Se siente respaldado por las autoridades en el cumplimiento de sus experiencias laborales.	<p>Ítems positivos:</p> <p>41. Siento que los directivos valoran mi profesión de maestro de escuela pública.</p> <p>46. La institución educativa suele apoyar las iniciativas de los docentes dentro y fuera del aula.</p> <p>58. Pienso que el personal recibe incentivos, reconocimientos y gratificaciones cuando lo merece por parte de la institución educativa.</p> <p>59. Estoy satisfecho con la remuneración que percibo.</p> <p>Ítems negativos:</p> <p>10. Tengo la percepción de que no soy valorado por mi institución educativa.</p> <p>16. Me siento ajeno a mi institución educativa.</p> <p>34. No suelo recibir ningún aliciente en mi trabajo.</p> <p>53. Siento que los directivos de la institución no apoyan las propuestas innovadoras que puedo aportar.</p>	Likert		

Cuestionario Breve de los Cinco grandes Factores

Variable2	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala	Rango	Instrumento
Rasgos de personalidad	Apertura a la experiencia	Imagina o expresa de forma artística, aprecia sus diferentes ideas, tiene una disponibilidad por el aprendizaje y vivencia de nuevas experiencias.	<ol style="list-style-type: none"> 1. ¿Hace cosas nuevas? 2. ¿Le interesa aprender de otras culturas (danzas, costumbres, idiomas, comidas, etc.)? 3. ¿Te gusta que las cosas se hagan como tú quieres? 4. ¿Recibe consejo de otras personas? 5. ¿Siempre da las gracias? 	Likert	Nivel alto	Cuestionario Breve de los Cinco grandes Factores CBP-LRC
	Extraversión	Posee características conductuales de locuacidad, sociabilidad, energía	<ol style="list-style-type: none"> 6. ¿Tiene dificultades para relacionarse con otras personas? 7. ¿Se divierte y ríe con facilidad? 8. ¿Le gusta decir lo que piensa y siente? 9. ¿Siempre tiene que estar haciendo alguna cosa? 10. ¿Contesta siempre las llamadas por teléfono o los mensajes? 	Likert	Nivel bajo	
	Amabilidad	Tendencia al trato agradable, tiene la capacidad de disfrutar cordialmente en relación con otras personas, es cordial, bondadoso, posee confianza en sí mismo, es tolerante y cortés.	<ol style="list-style-type: none"> 11. ¿Le molestan los defectos de otras personas? 12. ¿Confía rápidamente en personas que no conoce? 13. ¿Ayudas a otras personas? 14. ¿Tiene problemas por su forma de pensar? 24. ¿Alguna vez ha tenido una sonrisa falsa? 	Likert		
	Responsabilidad	Relacionado al esfuerzo y motivación que los estudiantes y personas ponen por alcanzar sus objetivos	<ol style="list-style-type: none"> 15. ¿Hace cosas, sin pensar en las consecuencias? 16. ¿Programas tus actividades del día o la semana? 17. ¿Trabaja o estudia hasta conseguir lo que quiere? 18. ¿Deja las actividades que hace para otro momento? 19. ¿Alguna vez se ha reído de un chiste grosero? 	Likert		
	Inestabilidad Emocional	hace referencia a conductas que caracterizan a las personas con altos niveles de ansiedad, consecuencia de la preocupación excesiva	<ol style="list-style-type: none"> 20. ¿Se enoja o se pone triste fácilmente? 21. ¿Eres una persona preocupada? 22. ¿Se siente solo (a)? 23. ¿Es una persona nervioso (a)? 25. ¿Siempre quiere ganar en los juegos que participa? 	Likert		

ANEXO 4

CONSTANCIA DE APLICACIÓN DEL INSTRUMENTO



Institución Educativa
Fe y Alegría N° 59
Pachacútec – Ventanilla

**“AÑO DEL BICENTARIO DEL PERÚ: 200 AÑOS DE
INDEPENDENCIA”**

CONSTANCIA

Yo, Zoila Beatriz Briceño Chang - Directora de la IE Fe y Alegría N° 59. Hago constancia que el bachiller: Marco Antonio Segura Pinto, egresado de la Escuela profesional de Psicología de la Facultad de Ciencias de la Salud, de la Universidad Peruana Los Andes – Filial Lima, quien ha aplicado satisfactoriamente su trabajo de investigación titulado **“RESILIENCIA Y RASGOS DE PERSONALIDAD EN DOCENTES DE INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE LIMA METROPOLITANA EN CONTEXTO DE PANDEMIA COVID-19, 2021.”**

Trabajo que ha realizado, satisfactoriamente aplicando los instrumentos al personal docente de la Institución.

Se expide la presente constancia al interesado, para los fines que crea conveniente.

Atentamente,

Pachacútec, 17 de noviembre del 2021


Mag. Briceño Chang, Zoila Beatriz
I.E. FE Y ALEGRÍA N° 59
DIRECTORA






INSTITUCION EDUCATIVA DE ACCIÓN CONJUNTA
PADRE ILUMINATO
UGEL 01 - SJM - LIMA SUR

CONSTANCIA

Lima, 16 de noviembre del 2021

Yo María Soledad Martínez Ramos, directora de la I.E.A.C Padre Iluminato, hago constancia que el bachiller: Marco Antonio Segura Pinto, egresado de la Escuela profesional de Psicología, de la Facultad de Ciencias de la Salud, de la Universidad Peruana Los Andes – Filial Lima, ha aplicado los instrumentos de su trabajo de investigación titulado “RESILIENCIA Y RASGOS DE PERSONALIDAD EN DOCENTES DE INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE LIMA METROPOLITANA EN CONTEXTO DE PANDEMIA COVID-19, 2021”, al personal docente de la institución, cuyos resultados podrán emplearse en la investigación; empero, los datos de la institución educativa, no deberán ser explicitados en dicho estudio.

Se expide la presente constancia a solicitud del interesado, para los fines que crea conveniente.

Atentamente,




.....
María Soledad Martínez Ramos
Directora

ANEXO 5

INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

Escala de Resiliencia Docente (ER - D)

ESCALA DE RESILIENCIA

DATOS GENERALES

Sexo: Masculino Femenino

Nivel: Inicial Primaria

Turno: Mañana Tarde

Edad:

Cantidad de horas semanales:

Cantidad de años que lleva en la escuela:

¿Trabaja en otra escuela?

¿En qué zona se encuentra ubicada?

INSTRUCCIONES

1- Lea detenidamente cada ítem. Cada uno tiene cinco respuestas posibles

TOTALMENTE DE ACUERDO	DE ACUERDO	INDECISO	EN DESACUERDO	TOTALMENTE EN DESACUERDO
5	4	3	2	1

2- Encierre en un círculo o marque con una X el número que, según su opinión, mejor refleje o describa su actitud con respecto a lo expuesto en cada ítem.

3- Recuerde que no hay respuesta correcta o incorrecta, solo le pedimos contestar con la mayor sinceridad.

¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!

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

Nº	ITEM	RESPUESTA
1	Me cuesta aceptar las sugerencias de los otros.	5 4 3 2 1
2	Conozco cuáles son mis deberes en la institución educativa.	5 4 3 2 1
3	Participo en cursos de corta duración programados por el MINEDU u otras instituciones.	5 4 3 2 1
4	He recibido alguna felicitación o recompensa que haya aumentado mi sentido de pertenencia hacia mi institución educativa.	5 4 3 2 1
5	Me siento inseguro de mi capacidad profesional.	5 4 3 2 1
6	Me incomoda asumir responsabilidades administrativas que están fuera de mi carga horaria.	5 4 3 2 1
7	Estoy dispuesto a interactuar con todos los docentes de mi institución educativa a pesar de los problemas que puedan surgir.	5 4 3 2 1
8	Cumplo con la entrega de documentación que me solicita la dirección en el tiempo requerido.	5 4 3 2 1
9	Me capacito en el aprendizaje de otros idiomas.	5 4 3 2 1
10	Tengo la percepción de que no soy valorado por mi institución educativa.	5 4 3 2 1
11	Creo que puedo alcanzar mis objetivos profesionales dentro de mi institución educativa.	5 4 3 2 1
12	Asumo de buen grado responsabilidades extracurriculares, que están fuera de mi carga horaria.	5 4 3 2 1
13	Dialogo con frecuencia con los docentes, alumnos y padres de familia de mi institución educativa.	5 4 3 2 1
14	Frecuentemente me sancionan por incumplir con mis obligaciones.	5 4 3 2 1
15	Asisto a cursos de capacitación referidos a mejorar mi desempeño profesional.	5 4 3 2 1
16	Me siento ajeno a mi institución educativa.	5 4 3 2 1
17	Creo que obstaculizo el alcanzar la misión y objetivos de mi institución educativa.	5 4 3 2 1
18	Asumo de buen grado responsabilidades tutoriales, que están fuera de mi carga horaria ya sea con mis alumnos o padres de familia.	5 4 3 2 1
19	Casi no participo en reuniones sociales, de camaraderías, paseos u otros con los demás docentes de mi institución.	5 4 3 2 1
20	Acepto de buen grado los procedimientos administrativos que se solicitan en mi institución educativa (justificaciones, uso de equipos, solicitudes).	5 4 3 2 1

21	Tengo una buena opinión de mi desempeño profesional.	5 4 3 2 1
22	Las actividades que propongo no suelen ser escuchadas por la comunidad educativa.	5 4 3 2 1
23	Mis colegas poseen potencial que garantice la excelencia en la labor educativa.	5 4 3 2 1
24	No acepto las propuestas de participación cuando el colegio me lo sugiere.	5 4 3 2 1
25	Interactúo fácilmente con todos los miembros de la institución educativa.	5 4 3 2 1
26	Casi no participo en la elaboración del reglamento interno de mi institución educativa.	5 4 3 2 1
27	Me siento orgulloso de mi trabajo y de lo que estudio.	5 4 3 2 1
28	Expreso mensajes de valoración y apoyo a mis colegas.	5 4 3 2 1
29	Siento que mi desempeño en la escuela es valorado por los demás.	5 4 3 2 1
30	Aprovecho el tiempo que la institución brinda para capacitaciones, jornadas pedagógicas y otras dentro o fuera del horario de trabajo.	5 4 3 2 1
31	Me resulta difícil dialogar y/o trabajar con las personas que ocupan cargos superiores en la institución educativa.	5 4 3 2 1
32	Colaboro para que las reglas y políticas de mi institución educativa sean mejoradas y entendidas por todos los miembros.	5 4 3 2 1
33	Creo que soy bueno en mi trabajo.	5 4 3 2 1
34	No suelo recibir ningún aliciente en mi trabajo.	5 4 3 2 1
35	Siento que mi esfuerzo por enseñar es valorado por mis alumnos.	5 4 3 2 1
36	Participo en las capacitaciones o jornadas de trabajo que la institución ha programado.	5 4 3 2 1
37	Me resulta fácil dialogar y/o trabajar con las personas que ocupan cargos de menor jerarquía en la institución educativa.	5 4 3 2 1
38	Cuando no estoy de acuerdo con algunas reglas de mi institución educativa, intervengo sugiriendo su cambio.	5 4 3 2 1
39	Estoy satisfecho con lo que he logrado en mi vida profesional hasta ahora.	5 4 3 2 1
40	Animo o ayudo a mis colegas a tomar iniciativas para bien de ellos o de la institución educativa.	5 4 3 2 1
41	Siento que los directivos valoran mi profesión de maestro de escuela pública.	5 4 3 2 1
42	Percibo que las capacitaciones me sirven para adquirir nuevas habilidades.	5 4 3 2 1
43	Hago distinciones en el trato con los otros, de acuerdo a la jerarquía que ocupan.	5 4 3 2 1
44	He adquirido nuevas habilidades en el transcurso de mi labor docente.	5 4 3 2 1
45	Ayudo a mis compañeros docentes que pudieran presentar algunas dificultades en su vida personal y profesional.	5 4 3 2 1
46	La institución educativa suele apoyar las iniciativas de los docentes dentro y fuera del aula.	5 4 3 2 1

47	La institución educativa no me concede el tiempo suficiente para realizar las actividades de enseñanza-aprendizaje con los alumnos.	5 4 3 2 1
48	Pienso que no poseo suficientes habilidades para participar con eficacia en la escuela.	5 4 3 2 1
49	Me disgusta planificar mis unidades didácticas con otros docentes de mi área o nivel.	5 4 3 2 1
50	Soy inconstante a la hora de planificar y ejecutar las sesiones de enseñanza-aprendizaje dentro y fuera del aula.	5 4 3 2 1
51	Me cuesta recibir ayuda de otros cuando tengo alguna dificultad.	5 4 3 2 1
52	Creo que es innecesario que se recompense todas las iniciativas educativas individuales.	5 4 3 2 1
53	Siento que los directivos de la institución no apoyan las propuestas innovadoras que puedo aportar.	5 4 3 2 1
54	Estoy convencido que para aprender es necesario dedicarle tiempo.	5 4 3 2 1
55	Puedo trabajar en equipo con todos los miembros de mi institución educativa.	5 4 3 2 1
56	Amplíe el currículo de estudio mediante la implementación de proyectos, módulos, innovaciones, investigaciones.	5 4 3 2 1
57	Me es difícil escuchar las sugerencias que otros puedan hacerme sobre mi desempeño profesional.	5 4 3 2 1
58	Pienso que el personal recibe incentivos, reconocimientos y gratificaciones cuando lo merece por parte de la institución educativa.	5 4 3 2 1
59	Estoy satisfecho con la remuneración que percibo.	5 4 3 2 1
60	Siento que los éxitos de la escuela no son mis éxitos.	5 4 3 2 1
61	Trabajo en equipo en las comisiones que se me asignan en la institución educativa.	5 4 3 2 1
62	Me involucro apasionadamente en los proyectos que mi escuela planifica y ejecuta.	5 4 3 2 1
63	Desconozco lo que acontece en mi institución.	5 4 3 2 1
64	Fomento la formación de círculos de estudio para el mejoramiento del desempeño profesional de los docentes de mi institución educativa (seminarios, talleres, capacitaciones).	5 4 3 2 1
65	Me intimidan los retos y las oportunidades existentes en mi escuela.	5 4 3 2 1
66	Considero que soy parte de la consecución de logros en la escuela.	5 4 3 2 1
67	Siento que merezco un mejor sueldo para el trabajo que realizo.	5 4 3 2 1
68	Me gustaría conocer más los requerimientos de la escuela para poder aportar con un trabajo más significativo.	5 4 3 2 1
69	Participo en actividades estimulantes y significativas en mi trabajo para el desarrollo de la escuela.	5 4 3 2 1

**CUESTIONARIO BREVE DE PERSONALIDAD DE LOS CINCO GRANDES
FACTORES CBP- LRC**

Anicama & Chumbimuni (2018)

Nombres y Apellidos:..... Edad: Género: (M) (F)

Grado de instrucción:..... N° H.C.:

INSTRUCCIONES

Lea atentamente cada una de las oraciones que describen eventos, intereses y actitudes de la vida cotidiana, responda marcando con un X solo en una de las opciones, lo más espontáneo posible de acuerdo a la siguiente escala:

**NUNCA
CASI NUNCA
AVECES
CASI SIEMPRE
SIEMPRE**

N°	Ítem	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi	Siempre
1	¿Hace cosas nuevas?					
2	¿Le interesa aprender de otras culturas (danzas, costumbres, idiomas, comidas, etc.)?					
3	¿Te gusta que las cosas se hagan como tú quieres?					
4	¿Recibe consejo de otras personas?					
5	¿Siempre da las gracias?					
6	¿Tiene dificultades para relacionarse con otras personas?					
7	¿Se divierte y ríe con facilidad?					
8	¿Le gusta decir lo que piensa y siente?					
9	¿Siempre tiene que estar haciendo alguna cosa?					
10	¿Contesta siempre las llamadas por teléfono o los mensajes?					
11	¿Le molestan los defectos de otras personas?					
12	¿Confía rápidamente en personas que no conoce?					
13	¿Ayuda a otras personas?					
14	¿Tiene problemas por su forma de pensar?					
15	¿Hace cosas, sin pensar en las consecuencias?					
16	¿Programas tus actividades del día o la semana?					
17	¿Trabaja o estudia hasta conseguir lo que quiere?					
18	¿Deja las actividades que hace para otro momento?					
19	¿Alguna vez se ha reído de un chiste grosero?					
20	¿Se enoja o se pone triste fácilmente?					
21	¿Eres una persona preocupada?					
22	¿Se siente solo (a)?					
23	¿Es una persona nervioso (a)?					
24	¿Alguna vez ha tenido una sonrisa falsa?					
25	¿Siempre quiere ganar en los juegos que participa?					

ANEXO 6

VALIDEZ Y CONFIABILIDAD DE LOS INSTRUMENTOS

Confiabilidad del Instrumento

Escala de Resiliencia Docente (ER - D)

ENCUESTADOS	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34			
E1	5	5	4	4	5	4	5	5	5	1	5	5	3	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5		
E2	5	4	4	4	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4		
E3	3	5	4	3	3	4	5	5	3	3	4	4	5	4	3	4	3	4	3	3	4	5	5	2	5	3	5	5	5	5	4	3	5	3	3	3	
E4	4	4	4	2	5	5	5	5	2	4	4	4	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
E5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	
E6	5	5	5	4	5	4	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
E7	4	4	4	1	5	5	4	4	4	3	4	3	4	4	5	3	5	5	2	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	1	4	4	5	4	4	5	
E8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
E9	2	5	4	4	5	4	5	5	3	3	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
E10	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
E11	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
E12	2	5	4	4	5	3	4	5	5	5	3	3	4	4	5	5	5	3	5	5	3	5	3	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	5	3
E13	4	5	3	3	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
E14	5	4	3	3	5	5	5	4	5	1	5	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
E15	4	5	4	4	5	5	5	5	3	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
E16	5	5	4	4	5	5	5	5	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
E17	4	5	4	4	5	3	4	5	3	5	4	3	4	5	5	5	5	3	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
E18	5	5	5	2	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
E19	5	5	3	4	5	5	5	5	3	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
E20	2	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
VARIANZA	1.09	0.19	0.36	1.09	0.26	0.45	0.21	0.13	1.39	0.55	1.13	0.66	0.25	0.36	0.54	0.39	0.23	0.73	0.45	0.91	0.25	1.21	0.44	0.65	0.24	0.43	0.03	0.23	0.64	0.24	1.21	0.55	1.01	0.61	0.61		
SUMATORIAS DE VARIANZAS																																					
VARIANZA DE LA SUMA DE LOS ITEMS																																					



ITEMS																																			SOMA																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																							
35	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45	46	47	48	49	50	51	52	53	54	55	56	57	58	59	60	61	62	63	64	65	66	67	68	69	70	71	72	73	74	75	76	77	78	79	80	81	82	83	84	85	86	87	88	89	90	91	92	93	94	95	96	97	98	99	100	101	102	103	104	105	106	107	108	109	110	111	112	113	114	115	116	117	118	119	120	121	122	123	124	125	126	127	128	129	130	131	132	133	134	135	136	137	138	139	140	141	142	143	144	145	146	147	148	149	150	151	152	153	154	155	156	157	158	159	160	161	162	163	164	165	166	167	168	169	170	171	172	173	174	175	176	177	178	179	180	181	182	183	184	185	186	187	188	189	190	191	192	193	194	195	196	197	198	199	200	201	202	203	204	205	206	207	208	209	210	211	212	213	214	215	216	217	218	219	220	221	222	223	224	225	226	227	228	229	230	231	232	233	234	235	236	237	238	239	240	241	242	243	244	245	246	247	248	249	250	251	252	253	254	255	256	257	258	259	260	261	262	263	264	265	266	267	268	269	270	271	272	273	274	275	276	277	278	279	280	281	282	283	284	285	286	287	288	289	290	291	292	293	294	295	296	297	298	299	300	301	302	303	304	305	306	307	308	309	310	311	312	313	314	315	316	317	318	319	320	321	322	323	324	325	326	327	328	329	330	331	332	333	334	335	336	337	338	339	340	341	342	343	344	345	346	347	348	349	350	351	352	353	354	355	356	357	358	359	360	361	362	363	364	365	366	367	368	369	370	371	372	373	374	375	376	377	378	379	380	381	382	383	384	385	386	387	388	389	390	391	392	393	394	395	396	397	398	399	400	401	402	403	404	405	406	407	408	409	410	411	412	413	414	415	416	417	418	419	420	421	422	423	424	425	426	427	428	429	430	431	432	433	434	435	436	437	438	439	440	441	442	443	444	445	446	447	448	449	450	451	452	453	454	455	456	457	458	459	460	461	462	463	464	465	466	467	468	469	470	471	472	473	474	475	476	477	478	479	480	481	482	483	484	485	486	487	488	489	490	491	492	493	494	495	496	497	498	499	500	501	502	503	504	505	506	507	508	509	510	511	512	513	514	515	516	517	518	519	520	521	522	523	524	525	526	527	528	529	530	531	532	533	534	535	536	537	538	539	540	541	542	543	544	545	546	547	548	549	550	551	552	553	554	555	556	557	558	559	560	561	562	563	564	565	566	567	568	569	570	571	572	573	574	575	576	577	578	579	580	581	582	583	584	585	586	587	588	589	590	591	592	593	594	595	596	597	598	599	600	601	602	603	604	605	606	607	608	609	610	611	612	613	614	615	616	617	618	619	620	621	622	623	624	625	626	627	628	629	630	631	632	633	634	635	636	637	638	639	640	641	642	643	644	645	646	647	648	649	650	651	652	653	654	655	656	657	658	659	660	661	662	663	664	665	666	667	668	669	670	671	672	673	674	675	676	677	678	679	680	681	682	683	684	685	686	687	688	689	690	691	692	693	694	695	696	697	698	699	700	701	702	703	704	705	706	707	708	709	710	711	712	713	714	715	716	717	718	719	720	721	722	723	724	725	726	727	728	729	730	731	732	733	734	735	736	737	738	739	740	741	742	743	744	745	746	747	748	749	750	751	752	753	754	755	756	757	758	759	760	761	762	763	764	765	766	767	768	769	770	771	772	773	774	775	776	777	778	779	780	781	782	783	784	785	786	787	788	789	790	791	792	793	794	795	796	797	798	799	800	801	802	803	804	805	806	807	808	809	810	811	812	813	814	815	816	817	818	819	820	821	822	823	824	825	826	827	828	829	830	831	832	833	834	835	836	837	838	839	840	841	842	843	844	845	846	847	848	849	850	851	852	853	854	855	856	857	858	859	860	861	862	863	864	865	866	867	868	869	870	871	872	873	874	875	876	877	878	879	880	881	882	883	884	885	886	887	888	889	890	891	892	893	894	895	896	897	898	899	900	901	902	903	904	905	906	907	908	909	910	911	912	913	914	915	916	917	918	919	920	921	922	923	924	925	926	927	928	929	930	931	932	933	934	935	936	937	938	939	940	941	942	943	944	945	946	947	948	949	950	951	952	953	954	955	956	957	958	959	960	961	962	963	964	965	966	967	968	969	970	971	972	973	974	975	976	977	978	979	980	981	982	983	984	985	986	987	988	989	990	991	992	993	994	995	996	997	998	999	1000	1001	1002	1003	1004	1005	1006	1007	1008	1009	1010	1011	1012	1013	1014	1015	1016	1017	1018	1019	1020	1021	1022	1023	1024	1025	1026	1027	1028	1029	1030	1031	1032	1033	1034	1035	1036	1037	1038	1039	1040	1041	1042	1043	1044	1045	1046	1047	1048	1049	1050	1051	1052	1053	1054	1055	1056	1057	1058	1059	1060	1061	1062	1063	1064	1065	1066	1067	1068	1069	1070	1071	1072	1073	1074	1075	1076	1077	1078	1079	1080	1081	1082	1083	1084	1085	1086	1087	1088	1089	1090	1091	1092	1093	1094	1095	1096	1097	1098	1099	1100	1101	1102	1103	1104	1105	1106	1107	1108	1109	1110	1111	1112	1113	1114	1115	1116	1117	1118	1119	1120	1121	1122	1123	1124	1125	1126	1127	1128	1129	1130	1131	1132	1133	1134	1135	1136	1137	1138	1139	1140	1141	1142	1143	1144	1145	1146	1147	1148	1149	1150	1151	1152	1153	1154	1155	1156	1157	1158	1159	1160	1161	1162	1163	1164	1165	1166	1167	1168	1169	1170	1171	1172	1173	1174	1175	1176	1177	1178	1179	1180	1181	1182	1183	1184	1185	1186	1187	1188	1189	1190	1191	1192	1193	1194	1195	1196	1197	1198	1199	1200	1201	1202	1203	1204	1205	1206	1207	1208	1209	1210	1211	1212	1213	1214	1215	1216	1217	1218	1219	1220	1221	1222	1223	1224	1225	1226	1227	1228	1229	1230	1231	1232	1233	1234	1235	1236	1237	1238	1239	1240	1241	1242	1243	1244	1245	1246	1247	1248	1249	1250	1251	1252	1253	1254	1255	1256	1257	1258	1259	1260	1261	1262	1263	1264	1265	1266	1267	1268	1269	1270	1271	1272	1273	1274	1275	1276	1277	1278	1279	1280	1281	1282	1283	1284	1285	1286	1287	1288	1289	1290	1291	1292	1293	1294	1295	1296	1297	1298	1299	1300	1301	1302	1303	1304	1305	1306	1307	1308	1309	1310	1311	1312	1313	1314	1315	1316	1317	1318	1319	1320	1321	1322	1323	1324	1325	1326	1327	1328	1329	1330	1331	1332	1333	1334	1335	1336	1337	1338	1339	1340	1341	1342	1343	1344	1345	1346	1347	1348	1349	1350	1351	1352	1353	1354	1355	1356	1357	1358	1359	1360	1361	1362	1363	1364	1365	1366	1367	1368	1369	1370	1371	1372	1373	1374	1375	1376	1377	1378	1379	1380	1381	1382	1383	1384	1385	1386	1387	1388	1389	1390	1391	1392	1393	1394	1395	1396	1397	1398	1399	1400	1401	1402	1403	1404	1405	1406	1407	1408	1409	1410	1411	1412	1413	1414	1415	1416	1417	1418	1419	1420	1421	1422	1423	1424	1425	1426	1427	1428	1429	1430	1431	1432	1433	1434	1435	1436	1437	1438	1439	1440	1441	1442	1443	1444	1445	1446	1447	1448	1449	1450	1451	1452	1453	1454	1455	1456	1457	1458	1459	1460	1461	1462	1463	1464	1465	1466	1467	1468	1469	1470	1471	1472	1473	1474	1475	1476	1477	1478	1479	1480	1481	1482	1483	1484	1485	1486	1487	1488	1489	1490	1491	1492	1493	1494	1495	1496	1497	1498	1499	1500	1501	1502	1503	1504	1505	1506	1507	1508	1509	1510	1511	1512	1513	1514	1515	1516	

Confiabilidad del Instrumento

Cuestionario Breve de los Cinco grandes Factores CBP-LRC

	ITEMS																									
ENCUESTADOS	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	SUMA
E1	4	4	3	4	5	2	4	4	4	5	3	3	5	1	1	5	5	2	3	3	5	1	2	2	3	83
E2	4	5	3	4	5	1	4	4	4	4	2	2	5	2	1	5	4	1	2	2	3	2	2	1	3	75
E3	5	4	3	5	5	3	5	5	5	3	3	2	5	3	3	3	4	2	3	1	1	1	1	1	2	78
E4	4	4	4	4	5	2	5	5	4	5	2	2	5	3	2	4	4	2	4	2	5	2	3	2	2	86
E5	3	4	3	4	4	2	4	4	4	4	3	3	5	3	3	5	5	3	3	2	3	3	3	3	4	87
E6	5	3	2	5	5	1	5	5	4	5	3	3	5	2	1	5	5	2	2	3	1	1	1	1	3	79
E7	5	5	2	5	5	1	4	5	3	5	1	1	5	3	1	5	1	5	5	5	5	5	5	3	3	93
E8	5	4	3	3	5	2	5	5	4	4	2	2	5	2	2	3	4	2	4	2	1	2	2	2	3	78
E9	4	4	3	4	5	2	5	5	4	4	2	4	4	2	2	3	3	3	5	3	5	2	3	1	4	86
E10	3	4	3	4	5	2	5	3	4	4	3	3	4	3	2	4	4	2	3	3	4	2	3	3	1	81
E11	5	5	2	5	5	1	5	5	2	5	1	1	5	1	1	5	5	1	3	1	5	1	1	1	1	73
E12	4	5	2	4	5	2	4	5	2	3	2	4	2	2	4	5	3	4	2	3	1	1	1	1	4	77
E13	3	5	3	5	5	1	5	4	4	5	1	3	5	1	1	5	5	2	2	2	4	1	2	2	3	79
E14	1	1	3	1	1	1	1	1	1	2	5	1	1	3	3	1	2	3	3	3	3	5	3	4	3	56
E15	4	5	4	5	5	2	5	4	4	4	2	4	5	1	2	4	5	4	4	3	2	1	3	2	4	88
E16	4	5	2	5	5	1	5	3	5	5	1	3	5	1	1	5	4	2	2	1	4	1	1	1	2	74
E17	3	4	3	3	5	2	1	4	4	4	3	4	4	3	2	4	5	2	2	2	3	1	2	2	4	76
E18	5	5	3	3	5	1	5	5	5	5	3	2	5	1	1	5	5	1	3	1	3	1	1	1	5	80
E19	4	2	2	4	4	1	4	4	4	4	1	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	2	78
E20	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	2	1	29
VARIANZA	14	15	0.5	14	15	0.3	19	14	13	11	1	11	14	0.7	0.6	15	16	0.9	1	1	17	15	11	0.8	12	
SUMATORIAS DE VARIANZAS	29.8																									
VARIANZA DE LA SUMA DE LOS ITEMS	174.26																									

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S_T^2} \right]$$

α : Coeficiente de confiabilidad del cuestionario	0.86
K: Número de items del instrumento	25
E: Sumatoria de las varianzas de los items	30
S: Varianza total del instrumento	174

RANGO	CONFIABILIDAD
0.53 a menos	Confiabilidad nula
0.54 a 0.59	Confiabilidad baja
0.60 a 0.65	Confiable
0.66 a 0.71	Muy confiable
0.72 a 0.99	Excelente confiabilidad
1	Confiabilidad perfecta

Validez del instrumento

Criterio de Jueces 01

CRITERIO DE JUECES

NOMBRE Y APELLIDO DEL EXPERTO : Luis Alfredo Benites Morales
TÍTULO PROFESIONAL : Psicólogo
GRADO OBTENIDO (PREGRADO) : Bachiller en Psicología
CENTRO ACADÉMICO DE FORMACIÓN: UNMSM
GRADO OBTENIDO (POSGRADO) : Maestría
CENTRO ACADÉMICO DE FORMACIÓN: USMP
ESPECIALIDAD : Psicología Educativa
AÑOS DE EXPERIENCIA : 40 años
INSTITUCIÓN EN LA QUE LABORA : UCV-UNMSM
CARGO LABORAL/ RESPONSABLE : Docente Post Grado
TRABAJOS PUBLICADOS : Libros, Capítulos de libros, Artículos Científicos.
OTROS MERITOS : Premio Nacional CPs.P., Decano CPs.CDN

EN RESUMEN, CUAL ES SU OPINIÓN SOBRE EL INSTRUMENTO

“ESCALA DE RESILIENCIA DOCENTE (ER – D)”

ADECUADO 1 MEDIANAMENTE ADECUADO 2 INADECUADO 3

OBSERVACIONES:.....

Lima, 3 de octubre del 2021


Firma
Luis Alfredo Benites Morales
Psicólogo
C.P.S.P. 0213

DNI 07229950

Constancia

Juicio de experto

Yo, Luis Alfredo Benites Morales, con Documento Nacional de Identidad N° 07229950 certifico que realicé el juicio de experto del instrumento ESCALA DE RESILIENCIA DOCENTE (ER - D), visto, cuyo responsable es Marco Antonio, Segura Pinto con DNI N°46402703 y, el cual solicita el apoyo a fin de realizar la investigación: En el departamento de Lima 2021.

Lima, 3 de octubre del 2021



Firma
.....
Luis Alfredo Benites Morales
Psicólogo
C.P.S. 0213

DNI 07229950

JUICIO DE EXPERTOS

Experto: Luis Alfredo Benites Morales

Profesión: Psicólogo

Cargo: Docente

Región: Lima

INSTRUCCION

A continuación, usted tiene columnas enumeradas por cuadros para evaluar cada una de las preguntas del Instrumento ESCALA DE RESILIENCIA DOCENTE (ER - D), respectivamente en seis columnas con criterios diferentes:

Marque en el espacio en blanco para cada pregunta con un check (✓) si no le encuentra ninguna objeción, o una (X) si tiene que modificarse en ese aspecto la pregunta.

La modificación de algunos términos o agregados que deba realizarse podrá ser detallada en la columna de observaciones o al final.

Por favor utilice letra legible y sea ordenado, a fin de hacer más fácil la interpretación del mismo.

NOMBRE DEL INSTRUMENTOS: ESCALA DE RESILIENCIA DOCENTE (ER - D)

Nº	ÍTEM	JUICIO						OBSERVACIONES Y/O SUGERENCIAS
		¿Esta pregunta permitirá alcanzar el objetivo planteado en el estudio?	¿La pregunta está formulada en forma clara y precisa?	¿El orden de esta pregunta es el adecuado?	¿La redacción es entendible o coherente con el propósito del estudio?	¿El contenido corresponde con el propósito del estudio?	¿El vocabulario de esta pregunta es el adecuado?	
1	DIMENSIÓN 1: PARTICIPACIÓN SIGNIFICATIVA							
	3º	PREGUNTAS						
		Ítems positivos:						
	1	2. Conozco cuáles son mis deberes en la institución educativa.	✓	✓	✓	✓	✓	
	2	3. Participo en cursos de corta duración programados por el MINEDU u otras instituciones.	✓	✓	✓	✓	✓	
	3	7. Estoy dispuesto a interactuar con todos los docentes de mi institución educativa a pesar de los problemas que puedan surgir.	✓	✓	✓	✓	✓	
	4	8. Cumplo con la entrega de documentación que me solicita la dirección en el tiempo requerido.	✓	✓	✓	✓	✓	
	5	9. Me capacito en el aprendizaje de otros idiomas.	✓	✓	✓	✓	✓	
	6	11. Creo que puedo alcanzar mis objetivos profesionales dentro de mi institución educativa.	✓	✓	✓	✓	✓	
	7	12. Asumo de buen grado responsabilidades extracurriculares, que están fuera de mi carga horaria.	✓	✓	✓	✓	✓	
	8	13. Diálogo con frecuencia con los docentes, alumnos y padres de familia de mi institución educativa.	✓	✓	✓	✓	✓	
	9	15. Asisto a cursos de capacitación referidos a mejorar mi desempeño profesional.	✓	✓	✓	✓	✓	
	10	18. Asumo de buen grado responsabilidades tutoriales, que están fuera de mi carga horaria ya sea con mis alumnos o padres de familia.	✓	✓	✓	✓	✓	
	11	20. Acepto de buen grado los procedimientos administrativos que se solicitan en mi institución educativa (justificaciones, uso de equipos, solicitudes).	✓	✓	✓	✓	✓	
	12	25. Interactúo fácilmente con todos los miembros de la institución educativa.	✓	✓	✓	✓	✓	
	13	27. Me siento orgulloso de mi trabajo y de lo que estudio.	✓	✓	✓	✓	✓	
	14	28. Exgreno mensajes de valoración y apoyo a mis colegas.	✓	✓	✓	✓	✓	
	15	29. Siento que mi desempeño en la escuela es valorado por los demás.	✓	✓	✓	✓	✓	
	16	30. Aprovecho el tiempo que la institución brinda para capacitaciones, jornadas pedagógicas y otras dentro o fuera del horario de trabajo.	✓	✓	✓	✓	✓	
	17	32. Colaboro para que las reglas y políticas de mi institución educativa sean mejoradas y entendidas por todos los miembros.	✓	✓	✓	✓	✓	
	18	33. Creo que soy bueno en mi trabajo.	✓	✓	✓	✓	✓	
	19	35. Siento que mi esfuerzo por enseñar es valorado por mis alumnos.	✓	✓	✓	✓	✓	
	20	36. Participo en las capacitaciones o jornadas de trabajo que la institución ha programado.	✓	✓	✓	✓	✓	
	21	37. Me resulta fácil dialogar y/o trabajar con las personas que ocupan cargos de menor jerarquía en la institución educativa.	✓	X	✓	✓	✓	Eliminar letra y

22	38. Cuando no estoy de acuerdo con algunas reglas de mi institución educativa, intervengo sugiriendo su cambio.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
23	39. Estoy satisfecho con lo que he logrado en mi vida profesional hasta ahora.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
24	40. Animo o ayudo a mis colegas a tomar iniciativas para bien de ellos o de la institución educativa.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
25	42. Percibo que las capacitaciones me sirven para adquirir nuevas habilidades.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
26	44. He adquirido nuevas habilidades en el transcurso de mi labor docente.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
27	45. Ayudo a mis compañeros docentes que pudiesen presentar algunas dificultades en su vida personal y profesional.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
28	55. Puedo trabajar en equipo con todos los miembros de mi institución educativa.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
29	56. Amplio el currículo de estudio mediante la implementación de proyectos, módulos, innovaciones, investigaciones.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
30	61. Trabajo en equipo en las comisiones que se me asignan en la institución educativa.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
31	62. Me involucro apasionadamente en los proyectos que mi escuela planifica y ejecuta.	✓	X	✓	✓	✓	✓	Cambiar O por Y
32	64. Fomento la formación de círculos de estudio para el mejoramiento del desempeño profesional de los docentes de mi institución educativa (seminarios, talleres, capacitaciones).	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
33	66. Considero que soy parte de la consecución de logros en la escuela.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
34	69. Participo en actividades estimulantes y significativas en mi trabajo para el desarrollo de la escuela.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
	Ítems negativos:							
35	6. Me incomoda asumir responsabilidades administrativas que están fuera de mi carga horaria.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
36	48. Pienso que no poseo suficientes habilidades para participar con eficacia en la escuela.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
37	49. Me disgusta planificar mis unidades didácticas con otros docentes de mi área o nivel.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
38	52. Creo que es innecesario que se recompense todas las iniciativas educativas individuales.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	

2	DIMENSIÓN 2: CONDUCTA PROSOCIAL							
	Nº	PREGUNTA						
		Ítems positivos:						
	39	4. He recibido alguna felicitación o recompensa que haya aumentado mi sentido de pertenencia hacia mi institución educativa.	✓	✓	✓	✓	✓	✓
		Ítems negativos:						
	40	1. Me cuesta aceptar las sugerencias de los otros.	✓	✓	✓	✓	✓	✓
	41	5. Me siento inseguro de mi capacidad profesional.	✓	✓	✓	✓	✓	✓
	42	14. Frecuentemente me sancionan por incumplir con mis obligaciones.	✓	✓	✓	✓	✓	✓
	43	17. Creo que obstaculizo el alcanzar la misión y objetivos de mi institución educativa.	✓	✓	✓	✓	✓	✓
	44	19. Casi no participo en reuniones sociales, de camaraderías, pases o otros con los demás docentes de mi institución.	✓	✓	✓	✓	✓	✓
	45	22. Las actividades que propongo no suelen ser escuchadas por la comunidad educativa.	✓	✓	✓	✓	✓	✓
	46	24. No acepto las propuestas de participación cuando el colegio me lo sugiere.	✓	✓	✓	✓	✓	✓
	47	26. Casi no participo en la elaboración del reglamento interno de mi institución educativa.	✓	✓	✓	✓	✓	✓
	48	31. Me resulta difícil dialogar y/o trabajar con las personas que ocupan cargos superiores en la institución educativa.	✓	X	✓	✓	✓	✓
	49	43. Hago distinciones en el trato con los otros, de acuerdo a la jerarquía que ocupan.	✓	✓	✓	✓	✓	✓
50	47. La institución educativa no me concede el tiempo suficiente para realizar las actividades de enseñanza-aprendizaje con los alumnos.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
51	50. Soy inconstante a la hora de planificar y ejecutar las sesiones de enseñanza-aprendizaje dentro y fuera del aula.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
52	51. Me cuesta recibir ayuda de otros cuando tengo alguna dificultad.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	

	53	57. Me es difícil escuchar las sugerencias que otros puedan hacerme sobre mi desempeño profesional.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
	54	60. Siento que los éxitos de la escuela no son mis éxitos.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
	55	63. Desconozco lo que acontece en mi institución.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
	56	65. Me intimidan los retos y las oportunidades existentes en mi escuela.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
3	DIMENSION 3: AUTOESTIMA Y APRENDIZAJE								
	10	PREGUNTA							
		Ítems positivos:							
	57	71. Tengo una buena opinión de mi desempeño profesional.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
	58	73. Mis colegas poseen potencial que garantice la excelencia en la labor educativa.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
	59	54. Estoy convencido que para aprender es necesario dedicarle tiempo.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
	60	67. Siento que merezco un mejor sueldo para el trabajo que realizo.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
	61	68. Me gustaría conocer más los requerimientos de la escuela para poder aportar con un trabajo más significativo.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
4	DIMENSION 4: PERCEPCIÓN DE APOYO								
	10	PREGUNTA							
		Ítems positivos:							
	62	41. Siento que los directivos valoran mi profesión de maestro de escuela pública.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
	63	46. La institución educativa suele apoyar las iniciativas de los docentes dentro y fuera del aula.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
	64	58. Pienso que el personal recibe incentivos, reconocimientos y gratificaciones cuando lo merece por parte de la institución educativa.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
	65	59. Estoy satisfecho con la remuneración que percibo.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
		Ítems negativos:							
66	10. Tengo la percepción de que no soy valorado por mi institución educativa.	✓	✓	✓	✓	✓	✓		

	67	16. Me siento ajeno a mi institución educativa.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
	68	34. No suelo recibir ningún aliciente en mi trabajo.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
	69	53. Siento que los directivos de la institución no apoyan las propuestas innovadoras que puedo aportar.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	

OTROS APORTES QUE CONSIDERA PUEDE SER VALIOSO PARA LA INVESTIGACIÓN (formulación de preguntas; alguna dimensión no ha sido considerada en el instrumento y que es de relevancia para ser considerado, otros): En los casos que sea posible eliminar la letra Y por la letra O (Disyunción; cualquiera de las dos)

Lima 3 de octubre del 2021


 Firma
 Luis Alfredo Balcázar B. M. CASAS
 Psicólogo
 C. P. P. 0713
 DNI 07229950

CRITERIO DE JUECES

NOMBRE Y APELLIDO DEL EXPERTO : Luis Alfredo Benites Morales
TÍTULO PROFESIONAL : Psicólogo
GRADO OBTENIDO (PREGRADO) : Bachiller en Psicología
CENTRO ACADÉMICO DE FORMACIÓN: UNMSM
GRADO OBTENIDO (POSGRADO) : Maestría
CENTRO ACADÉMICO DE FORMACIÓN: USMP
ESPECIALIDAD : Psicología Educativa
AÑOS DE EXPERIENCIA : 40 años
INSTITUCIÓN EN LA QUE LABORA : UCV-UNMSM
CARGO LABORAL/ RESPONSABLE : Docente Post Grado
TRABAJOS PUBLICADOS : Libros, Capítulos de libros, Artículos Científicos.
OTROS MERITOS : Premio Nacional CPs.P., Decano CPs.CDN

EN RESUMEN, CUAL ES SU OPINIÓN SOBRE EL INSTRUMENTO

“CUESTIONARIO BREVE DE LOS CINCO GRANDES FACTORES CBP-LRC”

ADECUADO 1 MEDIANAMENTE ADECUADO 2 INADECUADO 3

OBSERVACIONES:.....

Lima, 3 de octubre del 2021


Firma
Luis Alfredo Benites Morales
Psicólogo
C.Ps.P. 0213

DNI 07229950

Constancia

Juicio de experto

Yo, Luis Alfredo Benites Morales, con Documento Nacional de Identidad N°_07229950 certifico que realicé el juicio de experto del instrumento CUESTIONARIO BREVE DE LOS CINCO GRANDES FACTORES CBP-LRC visto, cuyo responsable es Marco Antonio, Segura Pinto con DNI N°46402703 y, el cual solicita el apoyo a fin de realizar la investigación: En el departamento de Lima 2021.

Lima, 3 de octubre del 2021



Firma
.....
Luis Alfredo Benites Morales
Psicólogo
C.P.S. 0213

DNI 07229950

JUICIO DE EXPERTOS

Experto: LUIS ALFREDO BENITES MORALES

Profesión: PSICÓLOGO

Cargo: DOCENTE

Región: LIMA

INSTRUCCIONES:

A continuación, usted tiene columnas enumeradas por cuadros para evaluar cada una de las preguntas del Instrumento CUESTIONARIO BREVE DE LOS CINCO GRANDES FACTORES CBP-LRC, respectivamente en seis columnas con criterios diferentes:

Marque en el espacio en blanco para cada pregunta con un check (✓) si no le encuentra ninguna objeción, o una (X) si tiene que modificarse en ese aspecto la pregunta.

La modificación de algunos términos o agregados que deba realizarse podrá ser detallada en la columna de observaciones o al final.

Por favor utilice letra legible y sea ordenado, a fin de hacer más fácil la interpretación del mismo.

NOMBRE DEL INSTRUMENTOS: CUESTIONARIO BREVE DE LOS CINCO GRANDES FACTORES CBP-LRC

Nº	ÍTEM	JUICIO						OBSERVACIONES O SUGERENCIAS
		¿Esta pregunta permitirá alcanzar el objetivo planteado en el estudio?	¿La pregunta está formulada en forma clara y precisa?	¿El orden de esta pregunta es el adecuado?	¿La redacción es entendible o coherente con el propósito del estudio?	¿El contenido corresponde con el propósito del estudio?	¿El vocabulario de esta pregunta es el adecuado?	
1	DIMENSIÓN 1: APERTURA A LA EXPERIENCIA							
	Nº PREGUNTAS							
	1	1. ¿Hace cosas nuevas?	✓	✓	✓	✓	✓	✓
	2	2. ¿Le interesa aprender de otras culturas (danzas, costumbres, idiomas, comidas, etc.)?	✓	✓	✓	✓	✓	✓
	3	3. ¿Te gusta que las cosas se hagan como tú quieres?	✓	✓	✓	✓	✓	✓
	4	4. ¿Recibe consejo de otras personas?	✓	✓	✓	✓	✓	✓
5	5. ¿Siempre da las gracias?	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
2	DIMENSIÓN 2: EXTRAVERSIÓN							
	Nº PREGUNTAS							
3	6. ¿Tiene dificultades para relacionarse con otras personas?	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
	7. ¿Se divierte y ríe con facilidad?	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
	8. ¿Le gusta decir lo que piensa y siente?	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
	9. ¿Siempre tiene que estar haciendo alguna cosa?	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
	10. ¿Contesta siempre las llamadas por teléfono o los mensajes?	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
	DIMENSIÓN 3: AMABILIDAD							
	Nº PREGUNTAS							
	11	11. ¿Le molestan los defectos de otras personas?	✓	✓	✓	✓	✓	✓
	12	12. ¿Confía rápidamente en personas que no conoce?	✓	✓	✓	✓	✓	✓
	13	13. ¿Ayudas a otras personas?	✓	✓	✓	✓	✓	✓
14	14. ¿Tiene problemas por su forma de pensar?	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
15	15. ¿Alguna vez ha tenido una sonrisa falsa?	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
4	DIMENSIÓN 4: RESPONSABILIDAD							
	Nº PREGUNTAS							
	16	16. ¿Hace cosas, sin pensar en las consecuencias?	✓	✓	✓	✓	✓	✓
	17	17. ¿Programas tus actividades del día o la semana?	✓	✓	✓	✓	✓	✓
	18	18. ¿Trabaja o estudia hasta conseguir lo que quiere?	✓	✓	✓	✓	✓	✓
	19	19. ¿Deja las actividades que hace para otro momento?	✓	✓	✓	✓	✓	✓
20	20. ¿Alguna vez se ha reído de un chiste grosero?	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
5	DIMENSIÓN 5: INESTABILIDAD EMOCIONAL							
	Nº PREGUNTAS							
	21	21. ¿Se enoja o se pone triste fácilmente?	✓	✓	✓	✓	✓	✓
	22	22. ¿Eres una persona preocupada?	✓	✓	✓	✓	✓	✓
	23	23. ¿Se siente solo (a)?	✓	✓	✓	✓	✓	✓
	24	24. ¿Es una persona nerviosa?	✓	✓	✓	✓	✓	✓
25	25. ¿Siempre quiere ganar en los juegos que participa?	✓	✓	✓	✓	✓	✓	

OTROS APORTES QUE CONSIDERA PUEDE SER VALIOSO PARA LA INVESTIGACIÓN (formulación de preguntas, alguna dimensión no ha sido considerada en el instrumento y que es de relevancia para ser considerado, otros): Sugiero unificar la formulación de las preguntas a un solo tipo, algunas están referidas en términos de segunda persona (tu) y otras en tercera persona (Ud.)

Lima, 3 de octubre del 2021



.....
Firma
.....
Luis Alfredo Ruiz Riquelme
Psicólogo
C.P.S. 0713

DNI 07229950

Validez del instrumento

Criterio de Jueces 02

CRITERIO DE JUECES

NOMBRE Y APELLIDO DEL EXPERTO : Luren Teresa De Jesús Echeandía Morán
TÍTULO PROFESIONAL : Licenciada en Psicología
GRADO OBTENIDO (PREGRADO) : Bachiller en Psicología
CENTRO ACADÉMICO DE FORMACIÓN: Universidad Inca Garcilaso De La Vega
GRADO OBTENIDO (POSGRADO) :
CENTRO ACADÉMICO DE FORMACIÓN:
ESPECIALIDAD : Psicología Educativa y Clínica
AÑOS DE EXPERIENCIA : 13 años
INSTITUCIÓN EN LA QUE LABORA : Ministerio de defensa
CARGO LABORAL/ RESPONSABLE : Psicóloga
TRABAJOS PUBLICADOS :
OTROS MERITOS :

EN RESUMEN, CUAL ES SU OPINIÓN SOBRE EL INSTRUMENTO

“ESCALA DE RESILIENCIA DOCENTE (ER - D)”

ADECUADO 1 MEDIANAMENTE ADECUADO 2 INADECUADO 3

OBSERVACIONES:.....

Lima, 5 de octubre del 2021


Firma
Nombre y Apellidos LOREN ECHENDÍA MORÁN
DNI N° 0621471

Lic. Luren Echeandía Morán
CSPS - PSICÓLOGA
CP# 21420

Constancia

Juicio de experto

Yo, Luren Teresa De Jesús Echeandía Morán con Documento Nacional de Identidad N° 09827471 certifico que realicé el juicio de experto del instrumento ESCALA DE RESILIENCIA DOCENTE (ER – D) visto, cuyo responsable es Marco Antonio, Segura Pinto con DNI N°46402703 y, el cual solicita el apoyo a fin de realizar la investigación: En el departamento de Lima 2021.

Lima, 5 de octubre del 2021


Firma
Nombre y Apellidos LUREN ECHEDIÁ MORÁN
DNI N° 09827471

Lic. Luren Echeandía Morán
CSPS - PSICÓLOGA
CPS. #: 21420

22	38. Cuando no estoy de acuerdo con algunas reglas de mi institución educativa, intervengo sugiriendo su cambio.	✓	✓	✓	✓	✓	✓
23	39. Estoy satisfecho con lo que he logrado en mi vida profesional hasta ahora.	✓	✓	✓	✓	✓	✓
24	40. Animo o ayudo a mis colegas a tomar iniciativas para bien de ellos o de la institución educativa.	✓	✓	✓	✓	✓	✓
25	42. Perfito que las capacitaciones me sirven para adquirir nuevas habilidades.	✓	✓	✓	✓	✓	✓
26	44. He adquirido nuevas habilidades en el transcurso de mi labor docente.	✓	✓	✓	✓	✓	✓
27	45. Ayudo a mis compañeros docentes que pudieran presentar algunas dificultades en su vida personal y profesional.	✓	✓	✓	✓	✓	✓
28	55. Puedo trabajar en equipo con todos los miembros de mi institución educativa.	✓	✓	✓	✓	✓	✓
29	56. Amplio el currículo de estudio mediante la implementación de proyectos, módulos, innovaciones, investigaciones.	✓	✓	✓	✓	✓	✓
30	61. Trabajo en equipo en las comisiones que se me asignan en la institución educativa.	✓	✓	✓	✓	✓	✓
31	62. Me involucro apasionadamente en los proyectos que mi escuela planifica y ejecuta.	✓	✓	✓	✓	✓	✓
32	64. Fomento la formación de círculos de estudio para el mejoramiento del desempeño profesional de los docentes de mi institución educativa (seminarios, talleres, capacitaciones).	✓	✓	✓	✓	✓	✓
33	66. Considero que soy parte de la consecución de logros en la escuela.	✓	✓	✓	✓	✓	✓
34	69. Participo en actividades estimulantes y significativas en mi trabajo para el desarrollo de la escuela.	✓	✓	✓	✓	✓	✓
	Ítems negativos:	✓	✓	✓	✓	✓	✓
35	6. Me incomoda asumir responsabilidades administrativas que están fuera de mi carga horaria.	✓	✓	✓	✓	✓	✓
36	48. Pienso que no poseo suficientes habilidades para participar con eficacia en la escuela.	✓	✓	✓	✓	✓	✓
37	49. Me disgusta planificar mis unidades didácticas con otros docentes de mi área o nivel.	✓	✓	✓	✓	✓	✓
38	52. Creo que es innecesario que se recompense todas las iniciativas educativas individuales.	✓	✓	✓	✓	✓	✓

2	DIMENSIÓN 2: CONDUCTA PROSOCIAL						
	37	PREGUNTA					
		Ítems positivos:					
	39	4. He recibido alguna felicitación o recompensa que haya aumentado mi sentido de pertenencia hacia mi institución educativa.	✓	✓	✓	✓	✓
		Ítems negativos:					
	40	1. Me cuesta aceptar las sugerencias de los otros.	✓	✓	✓	✓	✓
	41	5. Me siento inseguro de mi capacidad profesional.	✓	✓	✓	✓	✓
	42	14. Frecuentemente me sancionan por incumplir con mis obligaciones.	✓	✓	✓	✓	✓
	43	17. Creo que obstaculizo el alcanzar la misión y objetivos de mi institución educativa.	✓	✓	✓	✓	✓
	44	19. Casi no participo en reuniones sociales, de camaradería, paseos u otros con los demás docentes de mi institución.	✓	✓	✓	✓	✓
	45	22. Las actividades que propongo no suelen ser escuchadas por la comunidad educativa.	✓	✓	✓	✓	✓
	46	24. No acepto las propuestas de participación cuando el colegio me lo sugiere.	✓	✓	✓	✓	✓
	47	26. Casi no participo en la elaboración del reglamento interno de mi institución educativa.	✓	✓	✓	✓	✓
	48	31. Me resulta difícil dialogar y/o trabajar con las personas que ocupan cargos superiores en la institución educativa.	✓	✓	✓	✓	✓
49	43. Hago distinciones en el trato con los otros, de acuerdo a la jerarquía que ocupan.	✓	✓	✓	✓	✓	
50	47. La institución educativa no me concede el tiempo suficiente para realizar las actividades de enseñanza-aprendizaje con los alumnos.	✓	✓	✓	✓	✓	
51	50. Soy inconstante a la hora de planificar y ejecutar las sesiones de enseñanza-aprendizaje dentro y fuera del aula.	✓	✓	✓	✓	✓	
52	51. Me cuesta recibir ayuda de otros cuando tengo alguna dificultad.	✓	✓	✓	✓	✓	

53	57. Me es difícil escuchar las sugerencias que otros puedan hacerme sobre mi desempeño profesional.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
54	60. Siento que los éxitos de la escuela no son mis éxitos.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
55	63. Desconozco lo que acontece en mi institución.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
56	65. Me intimidan los retos y las oportunidades existentes en mi escuela.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
3	DIMENSION 3: AUTOESTIMA Y APRENDIZAJE							
	31° PREGUNTA							
	Ítems positivos:							
	57	71. Tengo una buena opinión de mi desempeño profesional.	✓	✓	✓	✓	✓	✓
	58	73. Mis colegas poseen potencial que garantice la excelencia en la labor educativa.	✓	✓	✓	✓	✓	✓
	59	74. Estoy convencido que para aprender es necesario dedicarle tiempo.	✓	✓	✓	✓	✓	✓
	60	67. Siento que merezco un mejor sueldo para el trabajo que realizo.	✓	✓	✓	✓	✓	✓
	61	68. Me gustaría conocer más los requerimientos de la escuela para poder aportar con un trabajo más significativo.	✓	✓	✓	✓	✓	✓
4	DIMENSION 4: PERCEPCIÓN DE APOYO							
	32° PREGUNTA							
	Ítems positivos:							
	62	41. Siento que los directivos valoran mi profesión de maestro de escuela pública.	✓	✓	✓	✓	✓	✓
	63	46. La institución educativa suele apoyar las iniciativas de los docentes dentro y fuera del aula.	✓	✓	✓	✓	✓	✓
	64	58. Pienso que el personal recibe incentivos, reconocimientos y gratificaciones cuando lo merece por parte de la institución educativa.	✓	✓	✓	✓	✓	✓
	65	59. Estoy satisfecho con la remuneración que percibo.	✓	✓	✓	✓	✓	✓
		Ítems negativos:	✓	✓	✓	✓	✓	✓

66	10. Tengo la percepción de que no soy valorado por mi institución educativa.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
67	16. Me siento ajeno a mi institución educativa.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
68	34. No suelo recibir ningún aliento en mi trabajo.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
69	53. Siento que los directivos de la institución no apoyan las propuestas innovadoras que puedo aportar.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓

OTROS APORTES QUE CONSIDERA PUEDE SER VALIOSO PARA LA INVESTIGACIÓN (formulación de preguntas, alguna dimensión no ha sido considerada en el instrumento y que es de relevancia para ser considerado, otros):

Lima 5 de octubre del 2021


 Nombre y Apellido: Luzmila Echevarría Arce
 DNI N°: 05881491
 Lic. Luzmila Echevarría Arce
 CAPS - PSICÓLOGA
 DPL # 21439

CRITERIO DE JUECES

NOMBRE Y APELLIDO DEL EXPERTO : Luren Teresa De Jesús Echeandía Morán
TÍTULO PROFESIONAL : Licenciada en Psicología
GRADO OBTENIDO (PREGRADO) : Bachiller en Psicología
CENTRO ACADÉMICO DE FORMACIÓN: Universidad Inca Garcilaso De La Vega
GRADO OBTENIDO (POSGRADO) :
CENTRO ACADÉMICO DE FORMACIÓN:
ESPECIALIDAD : Psicología Educativa y Clínica
AÑOS DE EXPERIENCIA : 13 años
INSTITUCIÓN EN LA QUE LABORA : Ministerio de defensa
CARGO LABORAL/ RESPONSABLE : Psicóloga
TRABAJOS PUBLICADOS :
OTROS MERITOS :

EN RESUMEN, CUAL ES SU OPINIÓN SOBRE EL INSTRUMENTO

“CUESTIONARIO BREVE DE LOS CINCO GRANDES FACTORES CBP-LRC”

ADECUADO 1 MEDIANAMENTE ADECUADO 2 INADECUADO 3

OBSERVACIONES:

Lima, 5 de octubre del 2021


Firma
Nombre y Apellidos LUREN ECHEANDÍA MORÁN
DNI N° 09821441

Lic. Luren Echeandía Morán
CSPS - PSICOLOGA
CPs. #. 21420

Constancia

Juicio de experto

Yo, Luren Teresa De Jesús Echeandia Morán, con Documento Nacional de Identidad N° 09827471 certifico que realicé el juicio de experto del instrumento CUESTIONARIO BREVE DE LOS CINCO GRANDES FACTORES CBP-LRC visto, cuyo responsable es Marco Antonio, Segura Pinto con DNI N°46402703 y, el cual solicita el apoyo a fin de realizar la investigación: En el departamento de Lima 2021.

Lima, 5 de octubre del 2021


Firma
Nombre y Apellidos: LOREN ECHEDANDIA MORAN
DNI N° 09827471

Lic. Luren Echeandia Moran
CSPS - PSICÓLOGA
CP. N. 21420

JUICIO DE EXPERTOS

Experto: Luren Teresa De Jesús Echeandía Morán

Profesión: Psicóloga

Cargo: Psicóloga

Región: Lima

INSTRUCCIONES:

A continuación, usted tiene columnas enumeradas por cuadros para evaluar cada una de las preguntas del Instrumento CUESTIONARIO BREVE DE LOS CINCO GRANDES FACTORES CBP-LRC, respectivamente en seis columnas con criterios diferentes:

Marque en el espacio en blanco para cada pregunta con un check (✓) si no le encuentra ninguna objeción, o una (X) si tiene que modificarse en ese aspecto la pregunta.

La modificación de algunos términos o agregados que deba realizarse podrá ser detallada en la columna de observaciones o al final.

Por favor utilice letra legible y sea ordenado, a fin de hacer más fácil la interpretación del mismo.

NOMBRE DEL INSTRUMENTOS: CUESTIONARIO BREVE DE LOS CINCO GRANDES FACTORES CBP-LRC

N°	JUICIO ÍTEM		¿Esta pregunta permitirá alcanzar el objetivo planteado en el estudio?	¿La pregunta está formulada en forma clara y precisa?	¿El orden de esta pregunta es el adecuado?	¿La redacción es entendible o coherente con el propósito del estudio?	¿El contenido corresponde con el propósito del estudio?	¿El vocabulario de esta pregunta es el adecuado?	OBSERVACIONES E Y SUGERENCIAS
1	DIMENSIÓN 1: APERTURA A LA EXPERIENCIA								
	N°	PREGUNTAS							
	1	1. ¿Hace cosas nuevas?	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
	2	2. ¿Le interesa aprender de otras culturas (danzas, costumbres, idiomas, comidas, etc.)?	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
	3	3. ¿Te gusta que las cosas se hagan como tú quieres?	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
	4	4. ¿Recibe consejo de otras personas?	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
5	5. ¿Siempre da las gracias?	✓	✓	✓	✓	✓	✓		
2	DIMENSIÓN 2: EXTRAVERSIÓN								
	N°	PREGUNTAS							
	6	6. ¿Tiene dificultades para relacionarse con otras personas?	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
	7	7. ¿Se divierte y ríe con facilidad?	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
	8	8. ¿Le gusta decir lo que piensa y siente?	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
	9	9. ¿Siempre tiene que estar haciendo alguna cosa?	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
10	10. ¿Contesta siempre las llamadas por teléfono o los mensajes?	✓	✓	✓	✓	✓	✓		
3	DIMENSIÓN 3: AMABILIDAD								
	N°	PREGUNTAS							
	11	11. ¿Le molestan los defectos de otras personas?	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
	12	12. ¿Confía rápidamente en personas que no conoce?	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
	13	13. ¿Ayudas a otras personas?	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
	14	14. ¿Tiene problemas por su forma de pensar?	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
15	15. ¿Alguna vez ha tenido una sonrisa falsa?	✓	✓	✓	✓	✓	✓		
4	DIMENSIÓN 4: RESPONSABILIDAD								
	N°	PREGUNTAS							
	16	16. ¿Hace cosas, sin pensar en las consecuencias?	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
	17	17. ¿Programas tus actividades del día o la semana?	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
	18	18. ¿Trabaja o estudia hasta conseguir lo que quiere?	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
	19	19. ¿Deja las actividades que hace para otro momento?	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
20	20. ¿Alguna vez se ha reído de un chiste grosero?	✓	✓	✓	✓	✓	✓		
5	DIMENSIÓN 5: INESTABILIDAD EMOCIONAL								
	N°	PREGUNTAS							

21	20. ¿Se enoja o se pone triste fácilmente?	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
22	21. ¿Eres una persona preocupada?	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
23	22. ¿Se siente solo (a)?	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
24	23. ¿Es una persona nerviosa?	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
25	25. ¿Siempre quiere ganar en los juegos que participa?	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓

OTROS APORTES QUE CONSIDERA PUEDE SER VALIOSO PARA LA INVESTIGACIÓN (formulación de preguntas, alguna dimensión no ha sido considerada en el instrumento y que es de relevancia para ser considerado, otros):

Lima, 5 de octubre del 2021


 Nombre y Apellidos: LOREA ECHEANDÍA ARCE
 DNI N°: 0907471
 Lic. Lorea Echeandía Morán
 C.O.P. PSICÓLOGA
 C.P. N. 20020

Validez del instrumento

Criterio de Jueces 03

CRITERIO DE JUECES

NOMBRE Y APELLIDO DEL EXPERTO : Gudelia Haydee Curi Llallico
TÍTULO PROFESIONAL : Licenciada en Psicología
GRADO OBTENIDO (PREGRADO) : Bachiller en Psicología
CENTRO ACADÉMICO DE FORMACIÓN: Universidad Inca Garcilaso De La Vega
GRADO OBTENIDO (POSGRADO) : Egresada de Maestría
CENTRO ACADÉMICO DE FORMACIÓN: Universidad Nacional Federico Villarreal
ESPECIALIDAD : Psicología Educativa
AÑOS DE EXPERIENCIA : 30 años
INSTITUCIÓN EN LA QUE LABORA : Cebe Nuestra Señora De Guadalupe
CARGO LABORAL/ RESPONSABLE : Psicóloga
TRABAJOS PUBLICADOS :
OTROS MERITOS : Resoluciones Del M.E

EN RESUMEN, CUAL ES SU OPINIÓN SOBRE EL INSTRUMENTO

“ESCALA DE RESILIENCIA DOCENTE (ER - D)”

ADECUADO 1 MEDIANAMENTE ADECUADO 2 INADECUADO 3

OBSERVACIONES:.....

Lima, 8 de octubre del 2021



Firma

Nombre y Apellidos: GUDELIA HAYDEE CURI LLALLICO

DNI N° 08365422

C. P. P. # 1723

Constancia

Juicio de experto

Yo, Gudelia Haydee Curi Llallico con Documento Nacional de Identidad N° 08365422 certifico que realicé el juicio de experto del instrumento ESCALA DE RESILIENCIA DOCENTE (ER – D) visto, cuyo responsable es Marco Antonio, Segura Pinto con DNI N°46402703 y, el cual solicita el apoyo a fin de realizar la investigación: En el departamento de Lima 2021.

Lima, 8 de octubre del 2021



Firma

Nombre y Apellidos: GUDELIA HAYDEE CURÍ LLALLICO
DNI N° 08365422
C. P. P. # 1723

JUICIO DE EXPERTOS

Experto: Gudelia Haydee Curi Llallico

Profesión: Psicóloga

Cargo: Psicóloga

Región: Lima

INSTRUCCION

A continuación, usted tiene columnas enumeradas por cuadros para evaluar cada una de las preguntas del Instrumento ESCALA DE RESILIENCIA DOCENTE (ER - D), respectivamente en seis columnas con criterios diferentes:

Marque en el espacio en blanco para cada pregunta con un check (✓) si no le encuentra ninguna objeción, o una (X) si tiene que modificarse en ese aspecto la pregunta.

La modificación de algunos términos o agregados que deba realizarse podrá ser detallada en la columna de observaciones o al final.

Por favor utilice letra legible y sea ordenado, a fin de hacer más fácil la interpretación del mismo.

NOMBRE DEL INSTRUMENTOS: ESCALA DE RESILIENCIA DOCENTE (ER - D)

Nº	ÍTEM	JUICIO						OBSERVACIONES Y/O SUGERENCIAS	
		¿Esta pregunta permitirá alcanzar el objetivo planteado en el estudio?	¿La pregunta está formulada en forma clara y precisa?	¿El orden de esta pregunta es el adecuado?	¿La redacción es entendible o coherente con el propósito del estudio?	¿El contenido corresponde con el propósito del estudio?	¿El vocabulario de esta pregunta es el adecuado?		
1	DIMENSIÓN 1: PARTICIPACIÓN SIGNIFICATIVA								
	PREGUNTAS								
	Ítems positivos:								
	1	2. Conozco cuáles son mis deberes en la institución educativa.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
	2	3. Participo en cursos de corta duración programados por el MINEDU o otras instituciones.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
3	7. Estoy dispuesto a interactuar con todos los docentes de mi institución educativa a pesar de los problemas que puedan surgir.	✓	✓	✓	✓	✓	✓		

4	8. Cumpló con la entrega de documentación que me solicita la dirección en el tiempo requerido.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
5	9. Me capacito en el aprendizaje de otros idiomas.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
6	11. Creo que puedo alcanzar mis objetivos profesionales dentro de mi institución educativa.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
7	12. Assumo de buen grado responsabilidades extracurriculares, que están fuera de mi carga horaria.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
8	13. Diálogo con frecuencia con los docentes, alumnos y padres de familia de mi institución educativa.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
9	15. Asisto a cursos de capacitación referidos a mejorar mi desempeño profesional.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
10	18. Assumo de buen grado responsabilidades tutoriales, que están fuera de mi carga horaria ya sea con mis alumnos o padres de familia.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
11	20. Acepto de buen grado los procedimientos administrativos que se solicitan en mi institución educativa (justificaciones, uso de equipos, solicitudes).	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
12	25. Interactúo fácilmente con todos los miembros de la institución educativa.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
13	27. Me siento orgulloso de mi trabajo y de lo que estudio.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
14	28. Expreso mensajes de valoración y apoyo a mis colegas.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
15	29. Siento que mi desempeño en la escuela es valorado por los demás.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
16	30. Aprovecho el tiempo que la institución brinda para capacitaciones, jornadas pedagógicas y otras dentro o fuera del horario de trabajo.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
17	32. Colaboro para que las reglas y políticas de mi institución educativa sean mejoradas y entendidas por todos los miembros.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
18	33. Creo que soy bueno en mi trabajo.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
19	35. Siento que mi esfuerzo por enseñar es valorado por mis alumnos.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
20	36. Participo en las capacitaciones o jornadas de trabajo que la institución ha programado.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
21	37. Me resulta fácil dialogar y/o trabajar con las personas que ocupan cargos de menor jerarquía en la institución educativa.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	

22	38. Cuando no estoy de acuerdo con algunas reglas de mi institución educativa, intervengo sugiriendo su cambio.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
23	39. Estoy satisfecho con lo que he logrado en mi vida profesional hasta ahora.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
24	40. Animo o ayudo a mis colegas a tomar iniciativas para bien de ellos o de la institución educativa.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
25	42. Peribo que las capacitaciones me sirven para adquirir nuevas habilidades.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
26	44. He adquirido nuevas habilidades en el transcurso de mi labor docente.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
27	45. Ayudo a mis compañeros docentes que pudieran presentar algunas dificultades en su vida personal y profesional.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
28	55. Puedo trabajar en equipo con todos los miembros de mi institución educativa.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
29	56. Amplio el currículo de estudio mediante la implementación de proyectos, módulos, innovaciones, investigaciones.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
30	61. Trabajo en equipo en las comisiones que se me asignan en la institución educativa.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
31	62. Me involucro apasionadamente en los proyectos que mi escuela planifica y ejecuta.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
32	64. Fomento la formación de círculos de estudio para el mejoramiento del desempeño profesional de los docentes de mi institución educativa (seminarios, talleres, capacitaciones).	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
33	66. Considero que soy parte de la consecución de logros en la escuela.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
34	69. Participo en actividades estimulantes y significativas en mi trabajo para el desarrollo de la escuela.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
	Ítems negativos:	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
35	6. Me incomoda asumir responsabilidades administrativas que están fuera de mi carga horaria.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
36	48. Pienso que no poseo suficientes habilidades para participar con eficacia en la escuela.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
37	49. Me disgusta planificar mis unidades didácticas con otros docentes de mi área o nivel.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
38	52. Creo que es innecesario que se recompense todas las iniciativas educativas individuales.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓

2	DIMENSIÓN 2: CONDUCTA PROSOCIAL							
	39	Ítems positivos: 4. He recibido alguna felicitación o recompensa que haya aumentado mi sentido de pertenencia hacia mi institución educativa.	✓	✓	✓	✓	✓	✓
		Ítems negativos:						
	40	1. Me cuesta aceptar las sugerencias de los otros.	✓	✓	✓	✓	✓	✓
	41	5. Me siento inseguro de mi capacidad profesional.	✓	✓	✓	✓	✓	✓
	42	14. Frecuentemente me sancionan por incumplir con mis obligaciones.	✓	✓	✓	✓	✓	✓
	43	17. Creo que obstaculizo el alcanzar la misión y objetivos de mi institución educativa.	✓	✓	✓	✓	✓	✓
	44	19. Casi no participo en reuniones sociales, de camaradería, paseos u otros con los demás docentes de mi institución.	✓	✓	✓	✓	✓	✓
	45	22. Las actividades que propongo no suelen ser escuchadas por la comunidad educativa.	✓	✓	✓	✓	✓	✓
	46	24. No acepto las propuestas de participación cuando el colegio me lo sugiere.	✓	✓	✓	✓	✓	✓
	47	26. Casi no participo en la elaboración del reglamento interno de mi institución educativa.	✓	✓	✓	✓	✓	✓
	48	31. Me resulta difícil dialogar y/o trabajar con las personas que ocupan cargos superiores en la institución educativa.	✓	✓	✓	✓	✓	✓
	49	43. Hago distinciones en el trato con los otros, de acuerdo a la jerarquía que ocupan.	✓	✓	✓	✓	✓	✓
	50	47. La institución educativa no me concede el tiempo suficiente para realizar las actividades de enseñanza-aprendizaje con los alumnos.	✓	✓	✓	✓	✓	✓
	51	50. Soy inconstante a la hora de planificar y ejecutar las sesiones de enseñanza-aprendizaje dentro y fuera del aula.	✓	✓	✓	✓	✓	✓
	52	51. Me cuesta recibir ayuda de otros cuando tengo alguna dificultad.	✓	✓	✓	✓	✓	✓

53	57. Me es difícil escuchar las sugerencias que otros puedan hacerme sobre mi desempeño profesional.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
54	60. Siento que los éxitos de la escuela no son mis éxitos.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
55	63. Desconozco lo que acontece en mi institución.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
56	65. Me reinvidan los retos y las oportunidades existentes en mi escuela.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
3	DIMENSION 3: AUTOESTIMA Y APRENDIZAJE							
	Nº	PREGUNTA						
		Ítems positivos:						
	57	71. Tengo una buena opinión de mi desempeño profesional.	✓	✓	✓	✓	✓	✓
	58	73. Mis colegas poseen potencial que garantice la excelencia en la labor educativa.	✓	✓	✓	✓	✓	✓
	59	54. Estoy convencido que para aprender es necesario dedicarle tiempo.	✓	✓	✓	✓	✓	✓
	60	67. Siento que merezco un mejor sueldo para el trabajo que realizo.	✓	✓	✓	✓	✓	✓
	61	68. Me gustaría conocer más los requerimientos de la escuela para poder aportar con un trabajo más significativo.	✓	✓	✓	✓	✓	✓
	4	DIMENSION 4: PERCEPCIÓN DE APOYO						
Nº		PREGUNTA						
		Ítems positivos:						
62		41. Siento que los directivos valoran mi profesión de maestro de escuela pública.	✓	✓	✓	✓	✓	✓
63		46. La institución educativa suele apoyar las iniciativas de los docentes dentro y fuera del aula.	✓	✓	✓	✓	✓	✓
64		58. Pienso que el personal recibe incentivos, reconocimientos y gratificaciones cuando lo merece por parte de la institución educativa.	✓	✓	✓	✓	✓	✓
65		59. Estoy satisfecho con la remuneración que percibo.	✓	✓	✓	✓	✓	✓
		Ítems negativos:	✓	✓	✓	✓	✓	✓

66	10. Tengo la percepción de que no soy valorado por mi institución educativa.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
67	16. Me siento ajeno a mi institución educativa.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
68	34. No suelo recibir ningún aliento en mi trabajo.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
69	53. Siento que los directivos de la institución no apoyan las propuestas innovadoras que puedo aportar.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓

OTROS APORTES QUE CONSIDERA PUEDE SER VALIOSO PARA LA INVESTIGACIÓN (formulación de preguntas, alguna dimensión no ha sido considerada en el instrumento y que es de relevancia para ser considerado, otros):

Lima 8 de octubre del 2021

Guadalupe
Firma
Nombre y Apellidos: GUADALUPE HAYDEE CURI LALLICO
DNI Nº: 08365432
C. P. F. # 1723

CRITERIO DE JUECES

NOMBRE Y APELLIDO DEL EXPERTO : Gudelia Haydee Curi Llallico
TÍTULO PROFESIONAL : Licenciada en Psicología
GRADO OBTENIDO (PREGRADO) : Bachiller en Psicología
CENTRO ACADÉMICO DE FORMACIÓN: Universidad Inca Garcilaso De La Vega
GRADO OBTENIDO (POSGRADO) : Egresada de Maestría
CENTRO ACADÉMICO DE FORMACIÓN: Universidad Nacional Federico Villarreal
ESPECIALIDAD : Psicología Educativa
AÑOS DE EXPERIENCIA : 30 años
INSTITUCIÓN EN LA QUE LABORA : Cebe Nuestra Señora De Guadalupe
CARGO LABORAL/ RESPONSABLE : Psicóloga
TRABAJOS PUBLICADOS :
OTROS MERITOS : Resoluciones Del M.E

EN RESUMEN, CUAL ES SU OPINIÓN SOBRE EL INSTRUMENTO

“CUESTIONARIO BREVE DE LOS CINCO GRANDES FACTORES CBP-LRC”

ADECUADO 1 MEDIANAMENTE ADECUADO 2 INADECUADO 3

OBSERVACIONES:

Lima, 8 de octubre del 2021



Firma

Nombre y Apellidos: GUDELIA HAYDEE CURRI LLALICO

DNI N° 08365432

C. Ps P. # 1723

Constancia

Juicio de experto

Yo, Gudelia Haydee Curi Llallico, con Documento Nacional de Identidad N° 08365422 certifico que realicé el juicio de experto del instrumento CUESTIONARIO BREVE DE LOS CINCO GRANDES FACTORES CBP-LRC visto, cuyo responsable es Marco Antonio, Segura Pinto con DNI N°46402703 y, el cual solicita el apoyo a fin de realizar la investigación: En el departamento de Lima 2021.

Lima, 8 de octubre del 2021



Firma

Nombre y Apellidos: GUDELIA HAYDEE CURI LLALICO

DNI N° 08365422

C. P. P. # 1723

JUICIO DE EXPERTOS

Experto: Gudelia Haydee Curi Llallico Profesión: Psicóloga Cargo: Psicóloga Región: Lima

INSTRUCCIONES:

A continuación, usted tiene columnas enumeradas por cuadros para evaluar cada una de las preguntas del Instrumento CUESTIONARIO BREVE DE LOS CINCO GRANDES FACTORES CBP-LRC, respectivamente en seis columnas con criterios diferentes:

Marque en el espacio en blanco para cada pregunta con un check (✓) si no le encuentra ninguna objeción, o una (X) si tiene que modificarse en ese aspecto la pregunta.

La modificación de algunos términos o agregados que deba realizarse podrá ser detallada en la columna de observaciones o al final.

Por favor utilice letra legible y sea ordenado, a fin de hacer más fácil la interpretación del mismo.

NOMBRE DEL INSTRUMENTOS: CUESTIONARIO BREVE DE LOS CINCO GRANDES FACTORES CBP-LRC

Nº	ÍTEM		JUICIO						OBSERVACIONES Y/O SUGERENCIAS
			¿Esta pregunta permitirá alcanzar el objetivo planteado en el estudio?	¿La pregunta está formulada en forma clara y precisa?	¿El orden de esta pregunta es el adecuado?	¿La redacción es entendible o coherente con el propósito del estudio?	¿El contenido corresponde con el propósito del estudio?	¿El vocabulario de esta pregunta es el adecuado?	
1	DIMENSIÓN 1: APERTURA A LA EXPERIENCIA								
	Nº	PREGUNTAS							
	1	1. ¿Hace cosas nuevas?	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
	2	2. ¿Le interesa aprender de otras culturas (danzas, costumbres, idiomas, comidas, etc)?	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
	3	3. ¿Te gusta que las cosas se hagan como tú quieres?	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
	4	4. ¿Recibe consejo de otras personas?	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
2	DIMENSIÓN 2: EXTRAVERSIÓN								
	Nº	PREGUNTAS							
	5	5. ¿Siempre da las gracias?	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
	6	6. ¿Se divierte y ríe con facilidad?	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
	7	7. ¿Le gusta decir lo que piensa y siente?	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
	8	8. ¿Siempre tiene que estar haciendo alguna cosa?	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
3	DIMENSIÓN 3: AMABILIDAD								
	Nº	PREGUNTAS							
	9	9. ¿Contesta siempre las llamadas por teléfono o los mensajes?	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
	10	10. ¿Alguna vez ha tenido una sonrisa falsa?	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
	11	11. ¿Le molestan los defectos de otras personas?	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
	12	12. ¿Confía rápidamente en personas que no conoce?	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
4	DIMENSIÓN 4: RESPONSABILIDAD								
	Nº	PREGUNTAS							
	13	13. ¿Ayudas a otras personas?	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
	14	14. ¿Tiene problemas por su forma de pensar?	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
	15	15. ¿Hace cosas, sin pensar en las consecuencias?	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
	16	16. ¿Programas tus actividades del día o la semana?	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
5	DIMENSIÓN 5: INESTABILIDAD EMOCIONAL								
	Nº	PREGUNTAS							
	17	17. ¿Trabaja o estudia hasta conseguir lo que quiere?	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
	18	18. ¿Deja las actividades que hace para otro momento?	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
	19	19. ¿Alguna vez se ha reído de un chiste grosero?	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
	20	20. ¿Se enoja o se pone triste fácilmente?	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
	Nº	PREGUNTAS							
	21	21. ¿Eres una persona preocupada?	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
	22	22. ¿Se siente solo (a)?	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
	23	23. ¿Es una persona nerviosa?	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
	24	24. ¿Siempre quiere ganar en los juegos que participa?	✓	✓	✓	✓	✓	✓	

OTROS APORTES QUE CONSIDERA PUEDE SER VALIOSO PARA LA INVESTIGACIÓN (formulación de preguntas, alguna dimensión no ha sido considerada en el instrumento y que es de relevancia para ser considerado, otros):

Lima, 8 de octubre del 2021



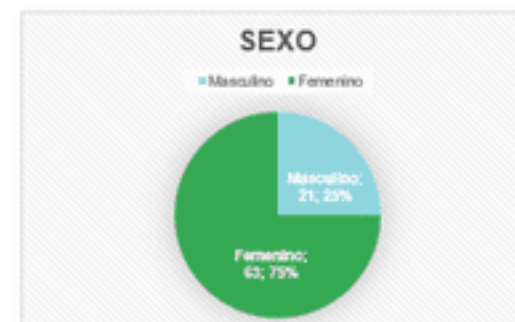
Firma

Nombre y Apellidos: GUILLERMO HAYDEE CURI REALICO
DNI N° 07305422
C. P. P. # 1723

ANEXO 7

DATA DE PROCESAMIENTO DE DATOS

DATA DE INVESTIGACIÓN
FINAL: 84



N°	Marca temporal	Acepto participar por	Centro Educativo	Sexo	Edad	Nivel de enseñanza	Turno	Cantidad de horas semanales	Cantidad de años que lleva en la escuela
1	10/19/2021 21:54:31	Sí	Fe y Alegría 59	Femenino	54	Secundaria	Mañana	40	14
2	10/13/2021 9:41:22	Sí	Fe y Alegría 59	Masculino	27	Secundaria	Mañana	20	2
3	10/13/2021 9:47:21	Sí	Fe y Alegría 59	Femenino	57	Secundaria	Mañana	15	1
4	10/13/2021 9:49:59	Sí	Fe y Alegría 59	Femenino	36	Secundaria	Mañana	35	6
5	10/13/2021 9:50:26	Sí	Fe y Alegría 59	Femenino	45	Primaria	Mañana	40	16
6	10/13/2021 9:51:35	Sí	Fe y Alegría 59	Masculino	48	Secundaria	Mañana	30	5
7	10/13/2021 10:08:52	Sí	Fe y Alegría 59	Femenino	29	Secundaria	Mañana	30	2
8	10/13/2021 10:15:14	Sí	Fe y Alegría 59	Femenino	52	Secundaria	Mañana	5	14
9	10/13/2021 10:30:47	Sí	Fe y Alegría 59	Masculino	45	Secundaria	Mañana	30	2
10	10/13/2021 10:49:25	Sí	Fe y Alegría 59	Femenino	38	Primaria	Mañana	30	1
11	10/13/2021 10:52:41	Sí	Fe y Alegría 59	Femenino	27	Secundaria	Mañana	30	5
12	10/13/2021 11:12:14	Sí	Fe y Alegría 59	Femenino	38	Primaria	Mañana	30	15
13	10/13/2021 11:18:48	Sí	Fe y Alegría 59	Femenino	46	Primaria	Mañana	30	18
14	10/13/2021 11:19:27	Sí	Fe y Alegría 59	Masculino	40	Secundaria	Mañana	28	8
15	10/13/2021 11:21:04	Sí	Fe y Alegría 59	Femenino	43	Secundaria	Mañana	30	2
16	10/13/2021 11:40:49	Sí	Fe y Alegría 59	Femenino	42	Secundaria	Mañana	15	13
17	10/13/2021 11:49:53	Sí	Fe y Alegría 59	Masculino	50	Secundaria	Mañana	30	5
18	10/13/2021 12:40:22	Sí	Fe y Alegría 59	Femenino	47	Secundaria	Mañana	30	6
19	10/13/2021 12:43:37	Sí	Fe y Alegría 59	Femenino	42	Secundaria	Mañana	30	11
20	10/13/2021 13:30:48	Sí	Fe y Alegría 59	Masculino	52	Secundaria	Mañana	30	10

21	10/13/2021 15:09:25	SI	Fe y Alegria 59	Femenino	37	Inicial	Mañana	--	7
22	10/13/2021 18:37:07	SI	Fe y Alegria 59	Femenino	36	Primaria	Mañana	30	3
23	10/13/2021 21:10:40	SI	Fe y Alegria 59	Femenino	51	Secundaria	Mañana	32	10
24	10/13/2021 23:30:54	SI	Fe y Alegria 59	Femenino	27	Secundaria	Mañana	12	4
25	10/13/2021 23:51:37	SI	Fe y Alegria 59	Femenino	47	Primaria	Mañana	30	12
26	10/14/2021 0:37:50	SI	Fe y Alegria 59	Femenino	48	Secundaria	Mañana	30	6
27	10/14/2021 11:45:56	SI	Fe y Alegria 59	Masculino	33	Secundaria	Mañana	30	3
28	10/14/2021 11:45:58	SI	Fe y Alegria 59	Femenino	43	Primaria	Mañana	30	19
29	10/14/2021 11:46:19	SI	Fe y Alegria 59	Masculino	32	Secundaria	Mañana	30	2
30	10/14/2021 11:56:58	SI	Fe y Alegria 59	Femenino	45	Primaria	Mañana	30	19
31	10/14/2021 12:52:37	SI	Fe y Alegria 59	Femenino	36	Secundaria	Mañana	35	6
32	10/14/2021 13:44:11	SI	Fe y Alegria 59	Femenino	51	Secundaria	Mañana	30	15
33	10/14/2021 13:49:43	SI	Fe y Alegria 59	Masculino	40	Secundaria	Mañana	30	5
34	10/14/2021 14:38:42	SI	Fe y Alegria 59	Femenino	41	Primaria	Mañana	30	15
35	10/14/2021 14:43:24	SI	Fe y Alegria 59	Femenino	43	Secundaria	Mañana	36	9
36	10/14/2021 15:27:24	SI	Fe y Alegria 59	Masculino	45	Secundaria	Mañana	40	15
37	10/14/2021 15:34:35	SI	Fe y Alegria 59	Femenino	46	Primaria	Mañana	30	12
38	10/14/2021 16:32:22	SI	Fe y Alegria 59	Femenino	45	Primaria	Mañana	30	10
39	10/14/2021 17:36:49	SI	Fe y Alegria 59	Femenino	45	Primaria	Mañana	30	9
40	10/15/2021 10:48:20	SI	Fe y Alegria 59	Femenino	43	Inicial	Mañana	30	11
41	10/15/2021 11:03:20	SI	Fe y Alegria 59	Femenino	52	Inicial	Mañana	30	5
42	10/15/2021 15:51:02	SI	Fe y Alegria 59	Femenino	41	Primaria	Mañana	30	15
43	10/17/2021 20:42:09	SI	Fe y Alegria 59	Femenino	37	Secundaria	Mañana	13	14
44	10/19/2021 21:20:42	SI	Fe y Alegria 59	Femenino	57	Secundaria	Mañana	27	3
45	10/19/2021 23:05:27	SI	Fe y Alegria 59	Femenino	58	Secundaria	Mañana	40	22
46	10/20/2021 16:33:44	SI	IE Padre Iluminato	Femenino	41	Inicial	Mañana	15	4
47	10/20/2021 19:31:36	SI	IE Padre Iluminato	Femenino	29	Primaria	Mañana	7	7
48	10/20/2021 23:27:59	SI	IE Padre Iluminato	Femenino	36	Inicial	Mañana	8	12
49	10/22/2021 12:36:39	SI	IE Padre Iluminato	Masculino	53	Primaria	Mañana	40	23
50	10/22/2021 12:54:17	SI	IE Padre Iluminato	Masculino	63	Secundaria	Mañana	32	20
51	10/22/2021 12:55:47	SI	IE Padre Iluminato	Femenino	57	Secundaria	Mañana	32	12
52	10/22/2021 13:24:03	SI	IE Padre Iluminato	Masculino	56	Secundaria	Mañana	30	20
53	10/22/2021 14:03:17	SI	IE Padre Iluminato	Femenino	49	Inicial	Mañana	30	9
54	10/22/2021 15:40:22	SI	IE Padre Iluminato	Femenino	36	Secundaria	Mañana	30	2
55	10/22/2021 17:01:40	SI	IE Padre Iluminato	Masculino	57	Secundaria	Mañana	24	7
56	10/22/2021 19:38:15	SI	IE Padre Iluminato	Femenino	42	Secundaria	Mañana	30	2
57	10/22/2021 20:02:07	SI	IE Padre Iluminato	Femenino	22	Secundaria	Mañana	30	15
58	10/22/2021 20:10:27	SI	IE Padre Iluminato	Femenino	34	Primaria	Mañana	30	5
59	10/22/2021 20:15:00	SI	IE Padre Iluminato	Femenino	29	Secundaria	Mañana	30	1

60	10/22/2021 21:14:21	SI	LE Padre iluminato	Femenino	29	Inicial	Mañana	35	1
61	10/22/2021 21:34:42	SI	LE Padre iluminato	Masculino	45	Secundaria	Mañana	30	5
62	10/23/2021 3:40:45	SI	LE Padre iluminato	Femenino	55	Secundaria	Mañana	24	3
63	10/25/2021 13:30:38	SI	LE Padre iluminato	Masculino	38	Secundaria	Mañana	24	1
64	10/25/2021 13:27:02	SI	LE Padre iluminato	Femenino	44	Secundaria	Mañana	32	2
65	10/25/2021 13:50:34	SI	LE Padre iluminato	Femenino	47	Secundaria	Mañana	30	53
66	10/25/2021 16:33:42	SI	LE Padre iluminato	Femenino	34	Secundaria	Mañana	30	1
67	10/25/2021 16:51:32	SI	LE Padre iluminato	Femenino	33	Secundaria	Mañana	25	4
68	10/25/2021 18:02:09	SI	LE Padre iluminato	Femenino	47	Primaria	Mañana	30	21
69	10/26/2021 12:28:36	SI	LE Padre iluminato	Masculino	25	Secundaria	Mañana	6	5
70	10/26/2021 13:01:19	SI	LE Padre iluminato	Femenino	29	Inicial	Mañana	8	6
71	10/26/2021 14:24:34	SI	LE Padre iluminato	Femenino	40	Inicial	Mañana	30	4
72	10/26/2021 17:29:13	SI	LE Padre iluminato	Masculino	38	Secundaria	Mañana	30	1
73	10/27/2021 13:05:53	SI	LE Padre iluminato	Femenino	53	Secundaria	Mañana	30	8
74	10/29/2021 10:38:47	SI	LE Padre iluminato	Femenino	57	Primaria	Mañana	40	10
75	10/29/2021 10:49:21	SI	LE Padre iluminato	Femenino	25	Secundaria	Mañana	30	5
76	10/30/2021 10:15:32	SI	LE Padre iluminato	Masculino	29	Secundaria	Mañana	30	6
77	11/9/2021 10:15:36	SI	LE Padre iluminato	Femenino	40	Inicial	Mañana	30	4
78	11/9/2021 10:25:10	SI	LE Padre iluminato	Femenino	38	Secundaria	Mañana	24	1
79	11/9/2021 10:37:41	SI	LE Padre iluminato	Masculino	53	Secundaria	Mañana	30	8
80	11/9/2021 11:38:23	SI	LE Padre iluminato	Femenino	57	Primaria	Mañana	30	18
81	11/9/2021 12:15:30	SI	LE Padre iluminato	Femenino	63.5	Inicial	Mañana	30	20
82	11/2/2021 12:18:17	SI	LE Padre iluminato	Femenino	70.1	Secundaria	Mañana	26	15
83	11/2/2021 13:30:22	SI	LE Padre iluminato	Masculino	76.7	Primaria	Mañana	30	7
84	11/2/2021 13:38:05	SI	LE Padre iluminato	Femenino	83.3	Primaria	Mañana	30	12

ANEXO 8

DECLARACIÓN DE CONFIDENCIALIDAD

DECLARACIÓN DE CONFIDENCIALIDAD

Yo, Marco Antonio Segura Pinto identificado con DNI N° 46402703, egresado de la escuela profesional de Psicología, vengo implementando el proyecto de investigación titulado "RESILIENCIA Y RASGOS DE PERSONALIDAD EN DOCENTES DE INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE LIMA METROPOLITANA EN CONTEXTO DE PANDEMIA COVID-19, 2021", en ese contexto declaro bajo juramento que los datos que se generen como producto de la investigación, así como la identidad de los participantes serán preservados y serán usados únicamente con fines de investigación de acuerdo a lo especificado en los artículos 27 y 28 del Reglamento General de Investigación y en los artículos 4 y 5 del Código de Ética para la investigación Científica de la Universidad Peruana Los Andes, salvo con autorización expresa y documentada de alguno de ellos.

Lima, 03 de octubre 2021.



Apellidos y nombres: Segura Pinto Marco Antonio

Responsable de investigación

ANEXO 9

CONSENTIMIENTO INFORMADO



UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Luego de haber sido debidamente informado de los objetivos, procedimientos y riesgos hacia mi persona como parte de la investigación denominada “RESILIENCIA Y RASGOS DE PERSONALIDAD EN DOCENTES DE INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE LIMA METROPOLITANA EN CONTEXTO DE PANDEMIA COVID-19, 2021”.

Mediante la firma de este documento acepto participar voluntariamente en el trabajo que se está llevando a cabo conducido por el investigador responsable: Marco Antonio Segura Pinto.

Se me ha notificado que mi participación es totalmente libre y voluntaria y que aun después de iniciada puedo reusarme a responder cualquier de las preguntas o decidir suspender mi participación en cualquier momento, sin que ello me ocasione ningún perjuicio. Asimismo, se me ha dicho que mis respuestas a las preguntas y aportes serán absolutamente confidenciales y que las conocerá solo el equipo de profesionales involucradas en la investigación; y se me ha informado que se resguardará mi identidad en la obtención, elaboración y divulgación del material producido.

Entendido que los resultados de la investigación me serán proporcionados si los solicito y que todas las preguntas acerca del estudio o sobre los derechos a participar en el mismo me serán respondidas.

Lima... 19... de... octubre.2021



[Empty box for signature]

(Participante)

Apellidos y nombres: Cay

Nº DNI :

[Empty box for name and DNI]



UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Luego de haber sido debidamente informado de los objetivos, procedimientos y riesgos hacia mi persona como parte de la investigación denominada "RESILIENCIA Y RASGOS DE PERSONALIDAD EN DOCENTES DE INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE LIMA METROPOLITANA EN CONTEXTO DE PANDEMIA COVID-19, 2021".

Mediante la firma de este documento acepto participar voluntariamente en el trabajo que se está llevando a cabo conducido por el investigador responsable: Marco Antonio Segura Pinto.

Se me ha notificado que mi participación es totalmente libre y voluntaria y que aun después de iniciada puedo reusarme a responder cualquier de las preguntas o decidir suspender mi participación en cualquier momento, sin que ello me ocasione ningún perjuicio. Asimismo, se me ha dicho que mis respuestas a las preguntas y aportes serán absolutamente confidenciales y que las conocerá solo el equipo de profesionales involucradas en la investigación, y se me ha informado que se resguardará mi identidad en la obtención, elaboración y divulgación del material producido.

Entendido que los resultados de la investigación me serán proporcionados si los solicito y que todas las preguntas acerca del estudio o sobre los derechos a participar en el mismo me serán respondidas.

Lima 21 de octubre 2021



[Redacted signature area]
[Redacted name area] na Jar
Apellidos y nombres
N° D [Redacted ID number]



UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Luego de haber sido debidamente informado de los objetivos, procedimientos y riesgos hacia mi persona como parte de la investigación denominada "RESILIENCIA Y RASGOS DE PERSONALIDAD EN DOCENTES DE INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE LIMA METROPOLITANA EN CONTEXTO DE PANDEMIA COVID-19, 2021".

Mediante la firma de este documento acepto participar voluntariamente en el trabajo que se está llevando a cabo conducido por el investigador responsable: Marco Antonio Segura Pinto.

Se me ha notificado que mi participación es totalmente libre y voluntaria y que aun después de iniciada puedo reusarme a responder cualquier de las preguntas o decidir suspender mi participación en cualquier momento, sin que ello me ocasione ningún perjuicio. Asimismo, se me ha dicho que mis respuestas a las preguntas y aportes serán absolutamente confidenciales y que las conocerá solo el equipo de profesionales involucradas en la investigación, y se me ha informado que se resguardará mi identidad en la obtención, elaboración y divulgación del material producido.

Entendido que los resultados de la investigación me serán proporcionados si los solicito y que todas las preguntas acerca del estudio o sobre los derechos a participar en el mismo me serán respondidas.

Lima 20 de Octubre 2021



Apellidos y nombres: [Redacted]
N° DNI : [Redacted]

[Redacted Signature]
(Participante)

ANEXO 10

FOTOS DE APLICACIÓN DEL INSTRUMENTO

RESILIENCIA Y RASGOS DE PERSONALIDAD EN DOCENTES DE INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE LIMA METROPOLITANA EN CONTEXTO DE PANDEMIA COVID-19, 2021.

Saludos cordiales, mi nombre es Marco Segura y actualmente soy Bachiller de Psicología. Agradezco su participación en esta investigación, la cual es un paso importante para mi desarrollo profesional y, además, contribuirá a la educación del Perú.

Muchas gracias!!!

marcsegurapinto@gmail.com [Cambiar de cuenta](#)



*Obligatorio

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Luego de haber sido debidamente informado/a de los objetivos, procedimientos y riesgos hacia mi persona como parte de la investigación denominada "RESILIENCIA Y RASGOS DE PERSONALIDAD EN DOCENTES DE INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE LIMA METROPOLITANA EN CONTEXTO DE PANDEMIA COVID-19, 2021", mediante este documento acepto participar voluntariamente en el trabajo que se está llevando a cabo, conducido por el investigador responsable: Segura Pinto Marco Antonio.

Se me ha notificado que mi participación es totalmente libre y voluntaria y que aún después de iniciada puedo rehusarme a responder cualquiera de las preguntas o decidir suspender mi participación en cualquier momento, sin que ello me ocasione ningún perjuicio. Así mismo, se me ha dicho que mis respuestas a las preguntas y aportes serán absolutamente confidenciales y que las conocerá solo el equipo de profesionales involucrados en la investigación; y se me ha informado que se resguardará mi identidad en la obtención, elaboración y divulgación del material producido.

Entiendo que los resultados de la investigación me serán proporcionados si los solicito y que todas las preguntas acerca del estudio o sobre los derechos a participar en el mismo me serán respondidas.

Acepto participar por voluntad propia en la investigación

Sí

No

DATOS GENERALES

Correo Electrónico *

Tu respuesta

Sexo *

Elige

Edad *

Tu respuesta

Turno *

Elige

Cantidad de horas semanales

Tu respuesta

Cantidad de años que lleva en la escuela

Tu respuesta

Siguiente

Página 1 de 3

Borrar formulario

CUESTIONARIO DE RESILIENCIA DOCENTE

Lea con atención cada pregunta, elige la alternativa más conveniente según sea tu caso y responde con sinceridad.

TOTALMENTE DE ACUERDO	DE ACUERDO	INDECISO	EN DESACUERDO	TOTALMENTE EN DESACUERDO
5	4	3	2	1

*

5 4 3 2 1

Me cuesta aceptar las sugerencias de los otros.

Participo en cursos de corta duración programados por el MINEDU u otras instituciones.

He recibido alguna felicitación o recompensa que haya aumentado mi sentido de pertenencia hacia mi institución educativa.

Me siento inseguro de mi capacidad profesional.

Me incomoda asumir responsabilidades administrativas que están fuera de mi carga horaria.

CUESTIONARIO DE PERSONALIDAD

Lea atentamente cada una de las oraciones que describen eventos, intereses y actitudes de la vida cotidiana, responda marcando solo una de las respuestas (Nunca, Casi nunca, A veces, Casi siempre o siempre. Sea lo más espontáneo posible.

*

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

	1	2	3	4	5
¿Hace cosas nuevas?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
¿Le interesa aprender de otras culturas (danzas, costumbres,	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
¿Te gusta que las cosas se hagan como tú quieres?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
¿Recibe consejo de otras personas?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
¿Siempre da las gracias?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
¿Tiene dificultades para relacionarse con otras personas?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
¿Se divierte y ríe con facilidad?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
¿Le gusta decir lo que piensa y siente?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
¿Siempre tiene que estar haciendo alguna	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>