

UNIVERSIDAD PARA EL DESARROLLO ANDINO

“Anti Hatun Yachay Wasi Iskay Simi Yachachiypi Umalliq”

FACULTAD DE HUMANIDADES Y CIENCIAS SOCIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE EDUCACIÓN INICIAL Y BILINGÜE



TESIS

**FACTORES SOCIOLABORALES Y RESILIENCIA EN DOCENTES DE
EDUCACIÓN INICIAL DE LIRCAY- HUANCVELICA, 2023**

**Para obtener el título profesional de
LICENCIADA EN EDUCACIÓN INICIAL Y BILINGÜE**

Presentado por:

RUTH MARY SAYAS GAVILAN

Asesor:

Mg. MARIO CHAHUAYO QUISPE

Lircay – Angaraes – Huancavelica – Perú

2023

**FACTORES SOCIOLABORALES Y RESILIENCIA EN DOCENTES
DE EDUCACIÓN INICIAL DE LIRCAY- HUANCAVELICA, 2023**



Autor

Ruth Mary Sayas Gavilan

Presentada para obtener el Título de Licenciada en Educación Inicial y Bilingüe

Asesor

Mg. MARIO CHAHUAYO QUISPE

UNIVERSIDAD PARA EL DESARROLLO ANDINO

FACULTAD DE HUMANIDADES Y CIENCIAS SOCIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE EDUCACIÓN INICIAL Y BILINGÜE

Lircay

2023

**FACTORES SOCIOLABORALES Y RESILIENCIA EN DOCENTES DE
EDUCACIÓN INICIAL DE LIRCAY- HUANCVELICA, 2023**

**Factores Sociolaborales y Resiliencia en Docentes de Educación Inicial de Lircay-
Huancavelica, 2023**

Ruth Mary Sayas Gavilan

Universidad para el Desarrollo Andino

Facultad de Humanidades y Ciencias Sociales

Escuela Profesional de Educación Inicial y Bilingüe

Lircay - Angaraes - Huancavelica - Perú

Nota del autor

Ruth Mary Sayas Gavilan, con DNI N° 70784873, Mg. Mario Chahuayo Quispe con DNI N° 20089147, con código <https://orcid.org/0000-0002-0405-0545>, Facultad de Humanidades y Ciencias Sociales, Universidad para el Desarrollo Andino, Av. Ricardo Fernández N° 103, E-mail: ruthmarysayasgavilan@gmail.com



N° 015-2023-CA-GT/UDEA

La que suscribe, Jefa de la Oficina de Grados y Títulos de la Universidad para el Desarrollo Andino – UDEA, expide la presente

CONSTANCIA

A, **RUTH MARY SAYAS GAVILAN** ha levantado las observaciones encontradas en el proceso de REVISIÓN ANTIPLAGIO, ejecutado con el Software de Anti plagio, en consecuencia, se deja constancia de que la tesis titulado, **FACTORES SOCIOLABORALES Y RESILIENCIA EN DOCENTES DE EDUCACIÓN INICIAL DE LIRCAY – HUANCAMELICA, 2023**, presenta el 17% de textos plagiados, la cual es el porcentaje requerido para obtener dicha constancia.

Se otorga la presente, a petición escrita de la interesada, para los fines que estime por conveniente.

Lircay, 13 de noviembre de 2023



R. Lucila Chillcce Buendía
ROCIO LUCILA CHILLCCE BUENDIA
Jefa de Grados y Títulos

CONSTANCIA DE APROBACIÓN DEL ASESOR

En condición de asesor de la tesis titulado “Factores Sociolaborales y Resiliencia en Docentes de Educación Inicial de Lircay- Huancavelica, 2023”, presentado por Ruth Mary Sayas Gavilan, para optar título profesional como Licenciada en Educación Inicial y Bilingüe, una vez revisado el contenido doy por fe dicho trabajo y reúne los requisitos, méritos suficientes para ser sometido a presentación y evaluación por parte del jurado examinador que se designe. La elaboración de tesis esta culminada en su plenitud, en tal sentido, declaro ***APROBADO.***



Mg. Mario Chahuayo Quispe

UNIVERSIDAD PARA EL DESARROLLO ANDINO
FACULTAD DE HUMANIDADES Y CIENCIAS SOCIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE EDUCACIÓN INICIAL Y BILINGÜE

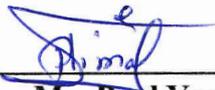
TESIS

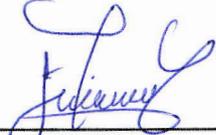
FACTORES SOCIOLABORALES Y RESILIENCIA EN DOCENTES DE EDUCACIÓN INICIAL DE LIRCAY- HUANCAVELICA, 2023

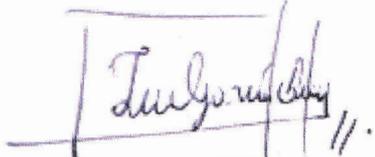
PRESENTA A LA DIRECCIÓN DE LA ESCUELA PROFESIONAL DE EDUCACIÓN INICIAL Y BILINGÜE COMO REQUISITO PARCIAL PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

LICENCIADA EN EDUCACIÓN INICIAL Y BILINGÜE

APROBADO POR:

PRESIDENTE : 
Mg. Paul Ynquillay Lima

SECRETARIO : 
Mg. Edith Nilda Guzmán Zúñiga

VOCAL : 
Mg. Indira García Quispe

ASESOR : 
Mg. Mario Chahuayo Quispe

DEDICATORIA

Esta tesis dedico a mis padres Rubén y Alicia por su gran apoyo moral y económico. Para Harumi mi dulce compañía filial. Quienes me dieron la motivación para alcanzar mis metas y objetivos.

AGRADECIMIENTO

Agradezco a Dios y a mi familia por su apoyo moral durante estos 5 años en especial a mi pareja por su apoyo incondicional y a todos los docentes de la escuela profesional de educación inicial y bilingüe, por los conocimientos brindadas durante mi paso por la UDEA.

A las directoras de las diferentes instituciones educativas, quienes me brindaron la oportunidad de ejecutar mi tesis como bachiller.

ÍNDICE

DEDICATORIA	vii
AGRADECIMIENTO.....	viii
ÍNDICE	ix
ÍNDICE DE TABLAS	xii
ÍNDICE DE FIGURA	xiii
RESUMEN.....	xiv
ABSTRACT	xv
CHINTI	xvi
CAPITULO I.....	1
INTRODUCCIÓN	1
1.1 Situación del Problema.....	2
1.2 Formulación de Problema.....	4
1.2.1 Problema General	4
1.2.2 Problemas Específicos	4
1.3 Fundamentación Teórica	5
1.4 Fundamentación Practica.....	5
1.5 Objetivos de la Investigación	6
1.5.1 Objetivo General.....	6
1.5.2 Objetivo Específico	6
1.6 Hipótesis de Investigación.....	6
1.6.1 Hipótesis General.....	6
1.6.2 Hipótesis Específico	6
CAPITULO II	8
MARCO TEÓRICO.....	8
2.1 Marco Teórico	8
2.1.1 Factores Sociolaborales	8

2.1.1.2 Dimensiones de los factores sociolaborales	8
2.1.2 Resiliencia.....	11
2.2 Antecedentes de la investigación.....	17
2.2.1 A Nivel Internacional	17
2.2.2 A Nivel Nacional	18
CAPITULO III	19
METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN	19
3.1 Tipo de Investigación	19
3.2 Matriz de Consistencia	19
3.2.1 Variable X: Factores sociolabores	19
3.2.2 Variable Y: Resiliencia.....	19
3.2.3 Operacionalización de Variables	19
3.3 Nivel de Investigación.....	19
3.4 Diseño de Investigación	20
3.5 Población y Muestra	20
3.5.1 Descripción de la Población	20
3.5.2 Selección de la Muestra	21
3.5.3 Tipo de Muestreo	23
3.6 Recolección de Datos	23
3.6.1 Aplicación de Instrumentos de Evaluación, Tabulación y Procesamiento.....	24
3.6.1.1 Aplicación de Instrumentos de Evaluación	24
3.6.1.2 Tabulación y Procesamiento.....	24
CAPITULO IV	25
ANÁLISES DE RESULTADOS	25
4.1 Análisis de Resultados.....	25
4.1.1 Confiabilidad de los instrumentos	25
4.1.2 Análisis de Datos Estadísticos	26

4.2 Discusiones.....	39
CAPITULO V	41
CONCLUSIONES	41
CAPITULO VI.....	42
RECOMENDACIONES	42
REFERENCIAS	43
ANEXO.....	47
Anexo A: Matriz de Consistencia.....	48
Anexo B: Operacionalización de Variable	49
Anexo C: Tabulación de Datos Estadísticos	50
Anexo D: Instrumentos de Recolección de Datos	53
Anexo E: Evidencia fotográficas y solicitudes.....	55

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 <i>Distribución de la muestra</i>	21
Tabla 2 <i>Confiabilidad de factores sociales</i>	25
Tabla 3 <i>Confiabilidad de resiliencia y dimensiones</i>	25
Tabla 4 <i>Año de experiencia y condición laboral de los docentes</i>	26
Tabla 5 <i>Nivel de resiliencia según años de experiencia de trabajo</i>	27
Tabla 6 <i>Nivel de resiliencia según dimensiones y años de experiencia</i>	29
Tabla 7 <i>Nivel de resiliencia según edad de docentes</i>	30
Tabla 8 <i>Nivel de resiliencia según condición laboral</i>	31
Tabla 9 <i>Nivel de resiliencia según institución educativa</i>	32
Tabla 10 <i>Nivel de resiliencia por dimensiones e instituciones educativas</i>	33
Tabla 11 <i>Normalidad de las variables y dimensiones</i>	35
Tabla 12 <i>Rho de Spearman de factores sociolaborales y resiliencia</i>	36
Tabla 13 <i>Relación de factores laborales y competencia personal</i>	37
Tabla 14 <i>Relación entre factores laborales aceptación de uno mismo</i>	37
Tabla 15 <i>Relación entre resiliencia y dimensiones de factores laborales</i>	38
Tabla 16 <i>Matriz de consistencia</i>	48
Tabla 17 <i>Operacionalización de variable de estudio</i>	49

ÍNDICE DE FIGURA

Figura 1 <i>Distribución de la muestra por sexo</i>	22
Figura 2 <i>Porcentaje de docentes según institución</i>	22
Figura 3 <i>Años de servicio de docentes</i>	26
Figura 4 <i>Condición laborales de docentes</i>	27
Figura 5 <i>Nivel de resiliencia por años de experiencia</i>	28
Figura 6 <i>Nivel de resiliencia de participantes</i>	28
Figura 7 <i>Nivel de dimensión Competencia personal</i>	29
Figura 8 <i>Nivel de dimensión aceptación de uno mismo y de la vida</i>	30
Figura 9 <i>Resiliencia según edad de los docentes</i>	31
Figura 10 <i>Resiliencia según condición laboral de docentes</i>	32
Figura 11 <i>Resiliencia según instituciones</i>	33
Figura 12 <i>Competencia personal según institución educativa</i>	34
Figura 13 <i>Nivel de aceptación de uno mismo y de la vida por institución</i>	34
Figura 14 <i>Histograma de distribución de factores sociolaborales</i>	35
Figura 15 <i>Histograma de distribución de resiliencia</i>	36

RESUMEN

La presente investigación se desarrolló bajo un enfoque cuantitativo, diseño no experimental, nivel descriptivo correlacional y tipo aplicada. Tuvo como objetivo principal de establecer si existe relación directa entre los factores sociolaborales y la resiliencia en docentes de educación inicial de la ciudad de Lircay, 2023, Angaraes Huancavelica. La muestra lo conformaron 67 docentes de educación inicial de Lircay pertenecientes a las instituciones educativas, N° 35 Zoraida Manrique de pueblo nuevo, N° 128 de Bellavista, N° 37 cuna de Bellavista y N° 148 de Pueblo viejo. Se aplicaron como técnica la encuestas a través de los instrumentos escala de resiliencia Rs-14 de Wagnild de 14 ítems y el cuestionario de factores socio labores de 19 reactivos, ambos instrumentos de respuesta múltiple tipo Likert. A la escala se aplicó la confiabilidad por alfa de Cronbach donde obtuvo .949 y el cuestionario de .857 que indica que es altamente confiable. El procesamiento de datos se realizó con el software estadístico SPSS versión 27 y la realización de las figuras con Microsoft Excel. Los resultados encontrados luego de empelar el estadístico no paramétrico Rho de Spearman indican que no existe correlación entre factores sociolaborales y resiliencia ($Rho = .149$), al ser p mayor a .05 ($p = .228$), tampoco se encontró relación ($p > .05$) entre factores laborales con las dimensiones competencia personal ($Rho = .135$) y aceptación de uno mismo y de la vida ($Rho = .162$); y entre la resiliencia apoyo social ($Rho = -.028$) y clima laboral ($Rho = .052$) de los docentes, no obstante, si se encontró relación baja con las dimensiones discriminación ($Rho = .258$), remuneración ($Rho = .047$), condición de empleo ($Rho = .270$) al ser $p < .05$.

PALABRAS CLAVE: factores sociales, resiliencia factores laborales y familiares.

ABSTRACT

This research was developed under a quantitative approach, non-experimental design, descriptive correlational level and applied type. Its main objective was to establish whether there is a direct relationship between socio-labor factors and resilience in early childhood education teachers in the city of Lircay, 2023, Angaraes Huancavelica. The sample was made up of 67 early education teachers from Lircay belonging to the following educational institutions: No. 35 Zoraida Manrique de Pueblo Nuevo, No. 128 de Bellavista, No. 37 Cuna de Bellavista and No. 148 de Pueblo Viejo. Surveys were applied as a technique through the Wagnild's Rs-14 resilience scale of 14 items and the questionnaire of socio-labor factors of 19 items, both instruments of multiple response Likert type. Cronbach's alpha reliability was applied to the scale, where it obtained .949 and the questionnaire .857, which indicates that it is highly reliable. Data processing was carried out with SPSS version 27 statistical software and the figures were created with Microsoft Excel. The results found after using Spearman's Rho non-parametric statistic indicate that there is no correlation between socio-labor factors and resilience ($Rho = .149$), since p was greater than .05 ($p = .228$), nor was a relationship found ($p > .05$) between labor factors with the dimensions personal competence ($Rho = .135$) and acceptance of oneself and life ($Rho = .162$); and between resilience and social support ($Rho = .135$), and acceptance of oneself and life ($Rho = .162$); and between resilience, social support ($Rho = -.028$) and work climate ($Rho = .052$) of the teachers, however, a low relationship was found with the dimensions discrimination ($Rho = .258$), remuneration ($Rho = .047$), employment condition ($Rho = .270$), being ($p < .05$)

KEY WORDS: social factors, resilience, work and family factors.

CHINTI

Kay yachay maskayqa ruwakurqa huk asuykuy cuantitativo nisqa diseño mana experimental kaqwan, wipachiynin descriptivo correlacional kaqwan, tipo aplicado kaqwan, kay patqayninmi sichus kan huk parischay imaynam llamkaykuna kaqwan resiliencia kaqwan kay yachay warmakuna yachachiqkunapi Lircay llaqtapi, Angaraes - Huancavelica llaqtapi. Kay muestrapiqa 67 yachachiqkunam karqaku Lircay llaqtamanta yachaywasikunapi yachaywasikunamanta, Yupaychasqa 35 Zoraida Manrique nisqan musuq llaqtamanta, Yupaychasqa 128 Bellavistamanta, Yupaychasqa 37 Uña wawachakunapaq Bellavistamanta hinaspa yupaychasqa 148 mawka llaqtamanta. Wagnildpa Rs-14 kay escala resiliencia nisqawan 14 itemkuna, imaynam kawsay-llamkaykuna nisqawan tapukuywanmi 19 itemkuna instrumentukuna hina churasqa karqa, iskayninku Likert-tipo achka kutichiy. Cronbachpa alfa confiabilidadninqa churakurqa chay escalapi maypichus .949 tarisqa chaymanta tapuykunata .857 tarisqa. Chay ruwasqakuna tarisqakuna Spearmanpa Rho nisqawan llamkachisqamantaqa qawarichinmi mana parinchachisqa kasqanmanta chawpichasqa llamkaykunamanta nisqawan resiliencia ($Rho = .149$) nisqawan, p aswan hatun kasqanrayku .05 ($p = .228$), nitaqmi tarikurqachu huk parischay tupu nisqawan ($p > .05$) llamkay factorkuna ukhupi dimensiones, kikin yachay ($Rho = .135$), hinallataq kikinta, kawsaytapas chaskikuy ($Rho = .162$) hinallataq resilienciawan yanapakuy socialwan chawpipi ($Rho = -.028$), hinallatak yachachikkunapak llankay pacha ($Rho = .052$). chaypas Sichus pisi relación tarikurqa chay dimensiones de sapaqchay nisqawan ($Rho = .258$), qullqi quy ($Rho = .047$), llamkaypa kaynin ($Rho = .270$) Tukuyninpiqa, tarikurqa 48% yachachiqkunam tarikunku wakillan chawpi qawachisqankuta.

SIMIKUNA: Imanna kawsasqanku, ñawpaqman luqsiy llamkay hinaspa aylluchasqa.

CAPITULO I

INTRODUCCIÓN

La sociedad está sumida en una crisis de índole económico, donde el sueldo mínimo queda corto para cubrir las necesidades básicas diarias, según el INEI (2019), la cifra de pobreza se ha incrementado en los últimos años, además de la inseguridad, la corrupción, discriminación al que tiene que afrontar. En esta realidad de problemas sociales el maestro cumple sus funciones sumado al desprestigio social, remuneración por debajo de lo esperado que compensa su trabajo. Este ambiente genera en el docente una presión en su trabajo, entorno familiar y social, en ese sentido Oramas y Almirall (2007) refiere que los factores sociolaborales ocasionan en el docente problemas psicológicos que desencadenan en estrés, ansiedad y depresión.

La siguiente indagación científica busco establecer la relación entre los factores sociolaborales y la resiliencia en docentes de educación inicial de la ciudad de Lircay para lo cual se divide en seis capítulos que abarcan diversos puntos:

En el capítulo I se consideró el planteamiento de problema, formulación de problemas generales y derivadas, fundamentación teórica, objetivo general e hipótesis general y específicos.

En cuanto al capítulo II se consideró el marco teórico de las dos variables como definiciones, características tipos, dimensiones y teorías según corresponde, así como los antecedentes a nivel internacional y nacional.

El capítulo III se consideró la metodología de indagación donde se abarca el diseño, nivel y tipo de estudio, la selección de la población, muestra y muestreo, los instrumentos que se empelaron en la recolección de datos y el proceso de tabulación y procesamiento de información.

Asimismo el capítulo IV se expone los resultados de la investigación, donde abarca la confiabilidad de los instrumentos distribución de muestra, análisis de datos y discusión de la indagación.

Por último en el capítulo V se consideró las conclusiones a las que se llegó en la investigación y en el capítulo VI se presenta las recomendaciones a seguir en futuros estudios. Además de referencias, anexos como instrumentos, matriz de operacionalización, base de datos y fotografías.

1.1 Situación del Problema

La formación pedagógica en el último siglo a potencializado la sociedad en su calidad de vida, para lo cual priorizó dos pilares de los cuatro propuestos Organización de las naciones unidad para la educación, ciencia y la cultura (UNESCO) presidida por Delors (1996), que es *aprender a aprender y aprender a vivir juntos*, estos pilares son los cimientos para el cambio educativo. Con el estudio, se busca dar una mirada distinta a las diferentes situaciones que dificultan la labor docente de enseñanza aprendizaje en las instituciones educativas que en ocasiones generan frustración, en ese sentido, el Ministerio de Educación (Minedu) no ofrece soluciones puntuales, no obstante tiende a ser llevadero frente al trabajo de los maestros en los contextos rurales y urbanos del país.

Según la Organización mundial de salud (OMS, 2016) la mitad de la población mundial contribuyen al desarrollo social y económico de muchos países, por lo tanto la salud y bienestar de los maestros es importante, más aún si está condicionada a factores de riesgo, sociales e individuales. 8 uno de los problemas que se da en los docentes es que se encuentran poco calificados ello lo demuestra la Organización de las Naciones Unidas para la educación, la ciencia y a cultura UNESCO, (2020), donde encontró que el 80% maestros de primaria, 78% de secundaria se encuentran poco calificados, por lo que se debe capacitar a los docentes.

Nuestro país no es ajeno a esta realidad en el estudio realizado por Sancho (2018) sobre el compromiso organizacional en función a los 5 factores sociolaborales se encontró que el tiempo de servicio es un factor de desvinculación y en cuanto a sexo, se encontró que ambos se desempeñan en la misma medida.

Sin embargo, la discriminación socio laboral no solo se presenta en el acceso al empleo, también suela darse cuando ya se encuentra laborando, se manifiesta de diversa manera al mismo tiempo, la actual crisis post pandemia y social, las practicas e instituciones del mercado laboral refuerzan o generan la discriminación (Adanaqué et al, 2020)

Los factores sociolaborales y resiliencia laboral se define como el ambiente y las condiciones de trabajo favorables, que protegen y promueven la satisfacción de los docentes y oportunidades de desarrollo personal, brindando una sensación subjetiva de bienestar, debido a las características sociales y personales que envuelve, no obstante, también implica todo aquello impositivo relacionado al ámbito en el que se labora, independientemente si el personal presta servicios en instituciones públicas o privadas (Patlán, 2017).

A nivel internacional la población enfrenta diversos retos y desafíos como las diferencias socioeconómicas, conflictos sociales, pandemia sanitaria, entre otros. Los seres humanos hacen frente tratando de sobreponerse a las situaciones difíciles (Segovia-Quesada, 2020). Asimismo los diversos avances científicos provocan en las personas un ritmo acelerado de vida, estos avances generan inestabilidad emocional en los profesionales, siendo los maestros los más afectados, he aquí donde toma mayor importancia el desarrollo de resiliencia en los profesionales de la educación (Chávez y Peralta, 2020; Casimiro et al, 2020).

Las investigaciones indican a las escuelas como escenarios cruciales donde los estudiantes desarrollen la capacidad de sobreponerse a la adversidad, se adapten a las presiones y problemas que enfrentan a diario y adquieran las competencias sociales, académicas indispensables para salir adelante, contando con la presencia del docente resiliente (Henderson y Milstein, 2003).

El espíritu resiliente del individuo puede desarrollarse a través de interacciones con sus pares y demás grupos de los distintos niveles, integrando aspectos moleculares, ecológicos, sociales y culturales. También, incluyen componentes y circunstancias del entorno familiar, escuela, compañerismo y la colectividad, que se refleja y manifiesta en el entorno donde se desenvuelve.

Para Lit et al (2019) los docentes constituyen en modelos para sus alumnos, quienes pueden inculcarles habilidades para desarrollar el espíritu resiliente. Por esta razón ellos deben tener la capacidad de resiliencia. ¿Cómo se puede esperar que los educandos enfrenten los desafíos con hábitos y conductas resilientes, si los educadores no tienen desarrollados el espíritu resiliente y no promueven? Lastimosamente existen diversos factores de los cuales afectan al momento de realizar su trabajo, muchas veces, les hace muy difícil el desarrollo de esas habilidades, peor aun cuando su rol social se encuentra desvalorizado y son objeto de crecientes críticas negativas por parte de la sociedad.

Por otro lado, Díaz y Barra, (2017) indican que la salud emocional del maestro está en una situación de riesgo constante, por causas económicas que afectan su entorno laboral. Frente a ello la actitud del docente para contraponer estas adversidades es importante, porque permite demostrar y promover la resiliencia en su entorno al ser influyentes en la reacción de sus estudiantes (Flores, 2017)

No obstante, no todos los maestros son resilientes, por lo que existe una necesidad de fomentar y desarrollar la resiliencia en los maestros que les permita enfrentar las adversidades

que encuentren en el proceso de ejercicio de enseñanza y aprendizaje en el ámbito educativo, si bien es un procedimiento engorroso que parte desde el diseño curricular, elaboración y cumplimiento de las sesiones de aprendizaje, es primordial trabajar y formar los factores resilientes desde la formación de los docentes. Los profesores encuentran en sus aulas, alumnos de entornos vulnerables, que requiere que el personal docente se encuentre con una mayor predisposición a realizar un trabajo multinivel que permite enfrentar, desplegar e incrementar una serie de capacidades y habilidades para cumplir con el quehacer laboral (Vicente y Gabari, 2019).

Por lo tanto los docentes de aula han de formarse y/o desarrollar la resiliencia en vida personal y profesional, con la finalidad de tener un autocontrol emocional y pueda buscar soluciones factibles a las adversidades que enfrente en su quehacer laboral para beneficio de su comunidad educativa (Campos,2018).

La indagación aspira a que la educación sea socialmente construida, reflexiva y consciente, asumida con voluntad y compromiso pleno; hecho que se realiza en las prácticas educativas, las que deben responder a la demanda social, sin olvidar al individuo como objeto y parte de esta misma, por ello la investigación se realizara en docentes de educación inicial de la ciudad de Lircay quienes se encuentran laborando y afrontan diversas dificultades y adversidades para cumplir sus labores. Luego de la revisión bibliográfica y la experiencia de haber laborado en las instituciones surge el interés de elaborar el siguiente proyecto de investigación y surge la pregunta general que se plantea a continuación.

1.2 Formulación de Problema

1.2.1 Problema General

¿Cuál es la relación entre los factores sociolaborales y la resiliencia en docentes de educación inicial de la ciudad de Lircay, 2023?

1.2.2 Problemas Específicos

¿Cuál es la relación entre los factores sociolaborales y la Competencia personal de los docentes de educación inicial de la ciudad de Lircay, 2023?

¿Cuál es la relación entre los factores sociolaborales y la aceptación de uno mismo y de la vida de los docentes de educación inicial de la ciudad de Lircay, 2023?

¿Cuál es la relación entre la resiliencia y discriminación en los docentes de educación inicial de la ciudad de Lircay, 2023?

¿Cuál es la relación entre la resiliencia y remuneración en los docentes de educación inicial de la ciudad de Lircay, 2023?

¿Cuál es la relación entre la resiliencia y condición de empleo en los docentes de educación inicial de la ciudad de Lircay, 2023?

¿Cuál es la relación entre la resiliencia y apoyo social en los docentes de educación inicial de la ciudad de Lircay, 2023?

¿Cuál es la relación entre la resiliencia y clima laboral en los docentes de educación inicial de la ciudad de Lircay, 2023?

1.3 Fundamentación Teórica

En la actualidad, la escuela y la familia está demandada a mejorar la autoeficacia de los docentes, por lo que se ha trabajado con la enseñanza explícita de las estrategias lectoras, el aumento de horas de clase, la exposición a múltiples tipos de texto, haciéndose cargo de los procesos fríos de la lectura. Sin embargo, se ha dejado de lado la exploración de los procesos cálidos que también afectan el desarrollo de la autoeficacia, como aspectos autorreferenciales y motivacionales (Sánchez, 2009). Por esta razón la motivación de realizar esta investigación fue conocer cuáles son los factores sociolaborales asociados a la autoeficacia de los educadores. A partir del enfoque cuantitativo se busca conocer cuáles son los factores familiares que nutren el desarrollo de la autoeficacia de los estudiantes.

1.4 Fundamentación Práctica

La importancia de las creencias que han construido los docentes respecto a sus propias capacidades para enseñar radica en cómo estas creencias impactan en la forma de enfrentar el aprendizaje de los estudiantes. A partir de la información recogida y las conclusiones realizadas, se entregan sugerencias que puedan aportar un nuevo foco de trabajo para las maestras de educación inicial con el objetivo primordial de mejorar la autoeficacia de las educadoras.

1.5 Objetivos de la Investigación

1.5.1 Objetivo General

Establecer la relación entre los factores sociolaborales y resiliencia en los docentes de educación inicial en Lircay- Huancavelica, 2023.

1.5.2 Objetivo Específico

Determinar la relación que existe entre los factores sociolaborales y la Competencia personal de los docentes de educación inicial de la ciudad de Lircay, 2023

Determinar la relación que existe entre los factores sociolaborales y la aceptación de uno mismo y de la vida de los docentes de educación inicial de la ciudad de Lircay, 2023.

Establecer la relación que existe entre la resiliencia y discriminación en los docentes de educación inicial de la ciudad de Lircay, 2023.

Establecer es la relación que existe entre la resiliencia y remuneración en los docentes de educación inicial de la ciudad de Lircay, 2023.

Establecer la relación que existe entre la resiliencia y condición de empleo en los docentes de educación inicial de la ciudad de Lircay, 2023

Establecer la relación que existe entre la resiliencia y apoyo social en los docentes de educación inicial de la ciudad de Lircay, 2023.

Establecer la relación que existe entre la resiliencia y clima laboral en los docentes de educación inicial de la ciudad de Lircay, 2023.

1.6 Hipótesis de Investigación

1.6.1 Hipótesis General

Existe relación entre la los factores sociolaborales y la resiliencia en los docentes de educación inicial en Lircay- Huancavelica, 2023

1.6.2 Hipótesis Específico

La relación es positiva entre los factores sociolaborales y la Competencia personal de los docentes de educación inicial de la ciudad de Lircay, 2023

La relación es positiva entre los factores sociolaborales y la aceptación de uno mismo y de la vida de los docentes de educación inicial de la ciudad de Lircay, 2023.

Existe relación directa entre la resiliencia y discriminación en los docentes de educación inicial de la ciudad de Lircay, 2023.

Existe relación directa entre la resiliencia y remuneración en los docentes de educación inicial de la ciudad de Lircay, 2023

Existe relación directa entre la resiliencia y condición de empleo en los docentes de educación inicial de la ciudad de Lircay, 2023

Existe relación directa entre la resiliencia y apoyo social en los docentes de educación inicial de la ciudad de Lircay, 2023

Existe relación directa entre la resiliencia y clima laboral en los docentes de educación inicial de la ciudad de Lircay, 2023.

CAPITULO II

MARCO TEÓRICO

2.1 Marco Teórico

2.1.1 Factores Sociolaborales

Definición de factores sociolaborales. Castellares y Castro (2022) indica que son aquellos elementos que afectan a las personas en su ejercicio laboral donde se encuentre ejerciendo.

Para Díaz y Soto (2020) son condiciones, tanto endógenas como exógenas de una organización, teniendo en cuenta las cualidades humanísticas y el espacio de trabajo de las personas, a su vez la escuela de relaciones Humanas, argumentan que las organizaciones están relacionadas a la sociedad, en el que se habla de niveles sociales, roles, expectativas y personalidad.

Es innegable el reconocimiento que el estado socioemocional del colaborador es importante para un desempeño óptimo y un adecuado compromiso, por ello, se procura que los colaboradores se lleguen a sentir identificados con la institución en la que prestan servicio, con el fin de observar una mejor actitud para las funciones que se desempeñan (Ramírez y Mapén, 2019)

2.1.1.2 Dimensiones de los factores sociolaborales

Las dimensiones de los factores sociolaborales según Adanaqué et al. (2020). son 5:

Discriminación socio laboral

La discriminación laboral se entiende a la situación en la que un trabajador se ve perjudicado profesional, salarial o moralmente respecto a sus compañeros por motivos que no están directamente relacionados con su desempeño laboral. En el trabajo es un potente factor desestabilizador en las empresas que tiene a su vez un hondo impacto en la sociedad. Sucede que determinados tipos de discriminación son sobradamente conocidos por la mayoría de la población, pero otros son tan sutiles o aparentemente menores que apenas suscitan atención. No obstante, cualquier empleado que se siente discriminado experimenta un considerable sufrimiento psicológico.

Los comportamientos discriminatorios pueden darse tanto a nivel individual y espontáneo (en ocasiones pueden producirse de manera inconsciente) como a nivel grupal y de manera premeditada (sin duda, los casos más graves).

Por ejemplo, un grupo de empleados puede discriminar a un nuevo compañero porque procede de otro país, dando rienda suelta a todo tipo de tópicos sobre esta circunstancia (esto es más habitual cuando el trabajador en cuestión presenta diferencias físicas, como sucede con los asiáticos o los africanos).

En otras ocasiones, es la personalidad de la víctima la que propicia una situación de discriminación en el trabajo timidez, falta de iniciativa, personalidad sumisa, sea como fuere, estos trabajadores se ven sometidos a mayores niveles de estrés que sus compañeros y son más propensos por tanto a padecer trastornos.

Clima laboral

Clima laboral es una “cualidad” del medio ambiente de una organización, que la experimentan sus miembros e influye en su conducta. El clima laboral es un elemento clave para el éxito o fracaso de una organización; dado que influye en el accionar, en el estado de bienestar, en la forma de pensar de sus miembros; e impacta en el desempeño del personal y por ende en la productividad de la organización.

Apoyo social

Se aborda como integración social. Este nivel de análisis se centra en el número y fuerza de las asociaciones de una persona con los otros significativos. No se hace relación a la calidad de las relaciones sino a las características estructurales de la red social de una persona. El apoyo social, es un recurso que ayuda a superar los momentos más difíciles de la vida, de manera que, al compartir los problemas, preocupaciones y tensiones, marca una gran diferencia entre la salud y la enfermedad.

Además, está estrechamente vinculado a la salud mental positiva mediante tres dominios: la medida en que las personas tienen lazos afectivos con otros, la evaluación cognitiva que hace del apoyo que recibe y la respuesta de otros al apoyo brindado OMS. Por tanto, es considerado como una necesidad imprescindible en la salud y bienestar de las personas. La perspectiva del apoyo social como "relaciones de calidad" añade una importante cuestión al nivel anterior. Desde este punto de vista se atiende a la calidad de las relaciones, aunque estas no sean muy numerosas. Son varias las vías por las que pueden influir las relaciones de calidad sobre la salud y bienestar psicológico: contribuyen a satisfacer las

necesidades de afiliación, cubren las necesidades de afecto, proporcionan un sentimiento de identidad y pertenencia, son fuente de evaluación positiva, proporciona sentimientos de control de la situación.

Condición de empleo

Condiciones de trabajo se entiende al conjunto de circunstancias y características ambientales, materiales, técnicas, económicas, sociales, políticas y organizacionales que condicionan la actividad y las relaciones laborales, constituyendo a la vez factores de riesgo y también oportunidades de desarrollo positivo. Este escenario laboral incide sobre la calidad del trabajo, sobre el bienestar, la salud, la seguridad, la motivación, el compromiso, la satisfacción y el rendimiento laboral, aunque también sobre la conflictividad, el ausentismo, la rotación, el abandono, la accidentabilidad y las enfermedades laborales.

Según la Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo, los factores psicosociales están entre los riesgos laborales más importantes para los trabajadores europeos, cuyo impacto puede agravarse además cuando se combina con factores como la precariedad en el empleo, la sensación de inseguridad, los horarios irregulares, la intensificación del ritmo de trabajo, la creciente complejidad de tareas, el envejecimiento de la población activa y las nuevas exigencias cognitivas, emocionales y tecnológicas en el trato con las personas (pacientes, clientes, usuarios, etc.), especialmente en el sector de los servicios de atención al público.

Las condiciones de trabajo pueden incluir elementos que funcionen como factores de protección psicosocial, fortaleciendo la salud y el bienestar laboral; pero también pueden funcionar como factores de riesgo laboral. El riesgo laboral es concebido como la probabilidad de ocurrencia de patologías, lesiones o daños laborales imputables a algún aspecto de las condiciones de trabajo. La legislación sobre el tema contempla tanto los aspectos referidos al entorno físico como al social e interpersonal, dando cada vez mayor importancia a los factores de riesgo psicosocial. Por riesgo psicosocial en el trabajo se entiende la probabilidad de un impacto.

Remuneración

La remuneración mínima vital (RMV) es considerada como el umbral mínimo de ingresos que debe percibir un trabajador que labora una jornada completa de trabajo de 8 horas diarias o 48 horas semanales. El parámetro también se utiliza para determinar la subvención mínima que deben percibir aquellas personas que realizan modalidades formativas laborales en

una jornada completa. La canasta básica, en el Perú, ha ido incrementando en el transcurso de los años y guarda relación con la remuneración mínima vital la cual actualmente es S/1025.00, monto que en muchos casos no permite acceder a una canasta básica si se considera a una familia de cuatro personas y solo uno es la cabeza de familia (27). La nueva aprobación de la remuneración, para el profesional de educación, basado en el Decreto Legislativo es de 2800 nuevos soles

2.1.2 Resiliencia

2.1.2.1 Definición de Resiliencia.

La resiliencia es una palabra que se dio origen en la metalurgia e ingeniería, que hacía referencia a la capacidad que presentaban algunos metales de recobrar su forma original después de haber estado sometido a presiones muy altas. Siendo adaptado e insertado al campo de estudio por las ciencias sociales en la década de los sesenta (Uriarte, 2005). Comenzando a emplear el termino para referirse como “la facultad que permite a las personas sobreponerse a situaciones adversas e incluso sacar beneficios de ellas” (Rutter, 1991, p.25).

Por otro lado, Luther et al (1993) refieren que la resiliencia es un proceso cognitivo continuo de adecuación positiva del ser humano frente a las adversidades a lo largo de su vida. en esta misma línea Suarez (2004) indica que es la capacidad de superponerse a las adversidades de las personas, luego de haber sufrido diversas inclemencias.

Por su parte, Gordiano (2017) define la resiliencia como “un conjunto de atributos y habilidades innatas que posee el ser humano para afrontar adecuadamente situaciones adversas, situaciones riesgosas y factores estresantes” (p.34)

2.1.2.2 Características de la Resiliencia

Wolin y Wolin (1993), describen siete características esenciales que toda persona resiliente debe tener, son:

- **Introspección:** debe tener la capacidad de cuestionarse a sí mismo sobre la idoneidad sus acciones y estados ánimo, otorgándose una respuesta sincera.
- **Iniciativa:** capacidad de anticiparse a los demás al resto actuando de forma directa o procediendo a elaborar una propuesta de solución.
- **Independencia:** es tener la disposición y competencia de saber fijar límites entre la persona y su entorno sin que conlleve al descuido del aspecto físico y emocional.

- Creatividad: capacidad de iniciativa y creatividad.
- Moralidad: capacidad de aumentar el bienestar personal a toda la comunidad, dándole el lugar que le corresponde a cada uno.
- Capacidad de relacionarse: característica que posibilita unir lazos íntimos de amistad con personas del entorno por necesidad propia o para brindar afecto a otros
- Humor: tener la disposición y facilidad de hallar la comedia en momentos adversos que le toca vivenciar u observar.

2.1.2.3 Modelo Teórico de Resiliencia

Modelo explicativo de Wagnild y Young

Modelo planteado en 1993 por Wagnild y Young, Los autores indican que la resiliencia tiene una asociación directa con el incremento de habilidades, relacionadas con el entorno familiar y social de la persona resiliente, esto permite que el ser humano se adapte acertadamente de cara a las adversidades y conductas de riesgo. De igual modo, los autores refieren que la resiliencia no se da por separado frente a un hecho o escenario nefasto, sino que pasa por una valoración previa. Bajo los cuales los autores proponen 5 aspectos que se debe tener para una mejor comprensión de la resiliencia, estos son:

- Satisfacción personal: relacionada en la búsqueda de la razón de ser.
- Ecuanimidad: aspecto relacionado de como la persona percibe las adversidades de la vida.
- Sentirse bien solo: aspecto vinculado a la valoración individual por encima de su entorno, importa que el ser humano se sienta feliz.
- Perseverancia, aspecto descrito como el impulsor de energía que permite sobreponerse a las adversidades.
- Confianza en sí mismo: que es una autovaloración de sus habilidades y debilidades para emplearlo en los momentos oportunos.

2.1.2.4 Dimensiones de la resiliencia

Las dimensiones de la resiliencia según Wagnild (2009), son dos:

Competencia Personal: dimensión que mide la satisfacción personal y de cómo el ser humano percibe las diversas adversidades.

Aceptación de uno mismo y de la vida. dimensión que evalúa la autovaloración de las cualidades que presenta la persona para emplear como propulsor de sobreponerse frente a las adversidades de la vida.

2.1.2.5 Factores que inhiben la resiliencia

Henderson y Milstein (2003) refieren la existencia de dos factores dentro de la escuela que afecta el desarrollo de la resiliencia docente y son:

Factores ambientales

Para Henderson y Milstein (2003) La sensación de bienestar y la eficacia de los educadores se ven afectadas por tres elementos ambientales. Primero los cambios en las expectativas sobre lo que deben hacer cómo lo deben hacer las escuelas. Segundo el rápido incremento en los usos de la tecnología ha impuesto demandas a las escuelas para que sean más creativas, dinámicas, innovadoras y flexibles. Pero en la mayoría de los casos, estas expectativas no han ido acompañadas de apoyo y capacitación, como tampoco de un aumento de recursos que permita implementar dichos cambios.

Por último la composición del alumnado está cambiando en la mayoría de las escuelas, provienen de diversos niveles socioeconómicos y representa un desafío mucho mayor para los maestros que en cualquier otra época pasada. Por lo tanto, la preparación inicial y el posterior desarrollo profesional de los docentes, no brindar elementos necesarios para enfrentar este desafío con determinación y destreza.

Actualmente se ven afectadas por las permanentes críticas por parte de las comunidades, que en muchos casos, menosprecian el desempeño y los resultados de sus integrantes. Esto se ve reflejado en los estudios sobre diversas ocupaciones, donde los docentes siempre reciben una puntuación baja e incluso los propios docentes se otorgan una puntuación aun inferior a la otorgada por la población en general

Factores internos

Además de la serie de elementos ambientales en rápido cambio, existen tres elementos propios de la escuela que afectan la resiliencia del docente, según lo manifiestan Henderson y Milstein (2003).

En primer lugar, los docentes son de edad significativamente mayor que en el pasado. En décadas anteriores, ante la disponibilidad de otras opciones laborales, muchos docentes jóvenes decidían abandonar la enseñanza tras algunos años de trabajo. Otros decidían entrar y salir del sistema educativo según sus situaciones familiares. La realidad actual es que el personal de la mayoría de las escuelas se caracteriza por su longevidad profesional.

En segundo lugar, muchos de los docentes veteranos no han integrado grandes cambios a sus funciones actuales. Permanecen en el mismo cargo, e incluso en la misma escuela, esta combinación podría llevar a la percepción que se está en un estado de estancamiento (Bardwick, 1986; Milstein, 1990), lo cual afectaría la resiliencia. Los estudios sobre el estancamiento profesional en general, indican que las personas aprenden su trabajo en un periodo de tres a cinco años. Al permanecer por más tiempo en el mismo cargo, experimentan una carencia de incentivos, lo que puede dar por resultado falta de motivación, poco entusiasmo y mayor estancamiento (Henderson y Milstein, 2003).

Finalmente, existen restricciones estructurales dentro del sistema que limitan los intentos individuales e institucionales de construir resiliencia. Entre ellas se cuenta con un sistema que no premia el esfuerzo individual y una serie de reglas y políticas que pueden resultar frustrantes y abrumadoras, como complejos procedimientos para solicitar materiales, restricciones al uso personal de los teléfonos de la escuela, disposiciones disciplinarias inadecuadas o poco claras. Esto frecuentemente va acompañado por una cultura institucional que es reactiva, antes que proactiva (Stenhausen, 2003).

2.1.2.6 Factores que Favorecen la Resiliencia

Existen seis factores constructores de resiliencia que pueden ser aplicados a los docentes. Así lo sostienen Henderson y Milstein (2003). Proponen el modelo de la “Rueda de la resiliencia”, como estrategia para desarrollarla en la escuela. Comprende seis pasos, que se pueden dividir en dos momentos. Los tres primeros pasos que van a permitir mitigar el riesgo son:

Enriquecer los vínculos. En la mayoría de los casos, la vida profesional de los docentes transcurre casi por completo en compañía de sus alumnos, sin la posibilidad de interactuar

regularmente con sus colegas. Inclusive, las evaluaciones de desempeño profesional de docentes solo guardan relación con lo que éstos realizan en sus aulas y no tienen en cuenta el trabajo en equipo que permitan vincularlos. Un primer aspecto podría ser la modificación de la jornada escolar, de modo tal que se dé una interacción del equipo de docentes, pues así se promueven las relaciones afectivas y la sensación de pertenecer a un equipo. En segundo lugar, la convocatoria a que los miembros del personal contribuyan a determinar los cometidos de la escuela puede hacerles sentir que pertenecen a algo más grande que los involucra y, a la vez, incrementar las perspectivas de desarrollar programas educativos eficaces que mejoren la resiliencia de los docentes.

Establecer límites claros y firmes. Los docentes llevan a cabo sus actividades dentro de un complejo sistema de "reglas" (por ejemplo, entrega de informes, horarios de salida, servicios requeridos, expectativas respecto de la disciplina de los alumnos) que a menudo son poco claras.

Se piensa que la libertad, la creatividad y el crecimiento -metas admirables requieren que haya pocas restricciones, o ninguna. En realidad, la creatividad y el crecimiento solo son posibles con expectativas que no sean arbitrarias, caprichosas o desigualmente aplicadas. Los docentes se sienten seguros cuando tienen claros los límites dentro de los cuales se manejan. (Henderson y Milstein, 2003, p.65).

Enseñar habilidades para la vida. Los educadores necesitan desarrollo profesional para responder a los variados y crecientes desafíos que enfrentan. La rapidez con que surgen nuevos datos, avances tecnológicos y cambios sociales pronto hace que estos mínimos conocimientos y habilidades resulten obsoletos.

Las escuelas pueden brindar oportunidades de desarrollo profesional significativo. Esto requiere que los docentes y directivos determinen cuáles son sus necesidades más apremiantes en materia de desarrollo profesional, y no que el personal del Ministerio establezca los objetivos y el contenido de los cursos a impartir.

También requiere que el estado asigne recursos a esos fines. Además, la concepción estrecha de desarrollo profesional, normalmente referida a la mejora en el desempeño de la tarea docente, puede ampliarse al modo de incluir procesos interactivos tales como los de fijar metas, manejar conflictos, comunicarse y resolver problemas y autovaloración del docente. es decir, poner en práctica habilidades básicas que contribuyan a una mayor resiliencia.

Brindar afecto y apoyo. La principal recompensa de los educadores, como profesionales, radica en la satisfacción intrínseca de saber que está cumpliendo una función importante. Necesitan recibir retroalimentación, de parte de los directivos, supervisores y pares, que les transmitan mensajes de estar haciendo bien su trabajo, pues de lo contrario podrían interpretar el silencio como un indicio de fracaso.

La práctica constante de recibir el aprecio y el estímulo por su trabajo adquiere especial relevancia, debido al modo en que suelen distribuirse las recompensas extrínsecas (de por sí muy limitadas). Las políticas salariales y la relativa ausencia de fondos para otorgar reconocimientos especiales no propician la concesión de recompensas extrínsecas significativas a los desempeños individuales.

Es importante modificar el sistema de recompensas establecidos. Un cambio posible sería introducir desafíos profesionales y gratificaciones diferenciales para quienes los asuman, el cual podría implementarse a través de un sistema de premios que reconozca los aportes sobresalientes, o bien sustituir la política salarial existente por otra que prevea recompensas diferenciales basadas en el esfuerzo y el efecto registrados. Estas sugerencias tal vez sean políticamente inquietantes, pero lo mismo podría decirse de cualquier cambio significativo que se intente. Gratificar los desempeños excepcionales e inducir a otros a tomar más iniciativas o perder su posición privilegiada puede ser justamente lo que se necesita. (Henderson y Milstein, 2003, p. 66).

2.1.2.7 El Docente un ser en Resiliencia

Al hablar del docente es hacer referencia a aquellos rasgos que caracterizan la profesión en sí misma, como una labor en permanente proceso de adquisición de cualidades relevantes para la humanidad. De ahí que los hechos adquieren carácter en función de su propio existir y se manifiesta en cada ocasión y cada hecho, con sus complicaciones y complejidades, cargada de problemas y situaciones adversas. Un docente resiliente tiene la capacidad de reaccionar y salir adelante a pesar de las situaciones estresantes y adversas que vive en el día a día. La potencialidad humana implica logra responder constructivamente ante situaciones conflictivas, e incluso muy traumáticas a nivel cognitivos, emocionales y sociales. Por lo tanto la resiliencia está asociada al bienestar cultural de las personas que permite desarrollar las capacidades y habilidades que pueden conducir hacia la transformación del ser (Wang, 2021).

En este sentido Segovia et al (2020) refieren que la resiliencia en educación es considerada como una cualidad que facilita acomodarse y restablecerse con facilidad frente a las adversidades e infortunio buscando demostrar competitividad en lo social, académico y laboral, pese a estar en contacto con eventos adversos o estrés inherentes al mundo de hoy. El señalamiento de los autores permite inferir que el docente resiliente tiene la posibilidad de transformar su ser en beneficio propio y el de sus estudiantes.

Desde este mismo pensar Benites-Corona y Barrón Tirado (2018) indican que el docente competente tiene mayor posibilidad de ser resiliente y a pesar de sus miedos no deja de impregnarse de elevados niveles de confianza, esto lo lleva ser más humano y, por lo tanto, estar dispuesto a fomentar las relaciones que le hacen crecer como persona, evitando las situaciones deletéreas, siempre buscando la creatividad, la transformación y la unión. Es una actitud y estado que permite estar despiertos y orientarse positivamente en la vida, hacer uso de ese poder para beneficio propio y común y caminar hacia la evolución psíquica.

2.2 Antecedentes de la investigación

2.2.1 A Nivel Internacional

Ramírez-Ocaña et al (2020), realizaron el estudio: *“riesgos psicosociales, análisis sociodemográfico y sociolaboral en una universidad ecuatoriana”*. Su objetivo fue indagar sobre la especificidad de los factores de riesgo psicosocial en relación a variables sociodemográficas y sociolaborales. La Metodología fue cuantitativo, diseño transversal no experimental. La muestra fue de 559 docentes de ambos sexos. Instrumento empleado fue el F-PSICO 3.1 Los resultados evidencian los factores de riesgo psicosocial se incrementan en el personal con ciertas características, un 25% tiene una percepción desfavorable a factores de riesgo, los factores de riesgo psicosocial encontrados son la edad, sexo y tiempo de servicio y dentro de los factores protectores encontrados están el ser varón y tener más edad.

Ibarra-García et al. (2017), realizaron el siguiente artículo: *“Condiciones sociolaborales y estados de salud en docentes universitarios de Ecuador”*. El objetivo fue determinar la asociación entre las condiciones de trabajo y el estado de salud en docentes de la facultad de ciencias de la salud. Estudio de tipo descriptiva correlacional, diseño no experimental. Empleo una muestra censal de 72 docentes. Se aplicó el cuestionario de sociodemográfico y el de condiciones de trabajo y salud. Los resultados muestran que el 78%

de docentes presentan un estado de salud y condiciones de trabajo excelente, además indican que los problemas de salud afectan en su desempeño de sus actividades.

2.2.2 A Nivel Nacional

Castellares y Castro (2022). Elaboraron el estudio “factor sociolaboral y calidad de vida en el trabajo del profesional de enfermería en centros de salud, Huancavelica” con el objetivo de determinar la relación de resiliencia y la calidad de vida en el trabajo del profesional de enfermería. Nivel de investigación correlacional, diseño no experimental, transversal. Muestra constituida por 50 licenciadas en enfermería. Los instrumentos fueron la Escala sobre factor sociolaboral y Escala sobre calidad de vida en el trabajo. Los resultados indican que el 86% de profesionales de enfermería presentan una calidad de vida alta en el trabajo. El 10% nivel medio. El 46% de profesionales presentan una calidad de vida y remuneración alta, 44% calidad de vida alta pero remuneración baja. Asimismo no se encontró relación estadística entre el factor socio laboral y la calidad de vida en el trabajo manera general y específica.

Ávila (2021). La investigación tuvo como objetivo principal determinar la relación de la resiliencia y el desempeño docente en tiempo de pandemia en instituciones educativas de secundaria. Pataz 2021. Enfoque mixto, método hipotético-inductivo deductivo, diseño descriptivo-correlacional. La muestra lo integro 250 docentes, El recojo de información se dio a través de encuestas con un cuestionario online, para ver la correlación se empleó el Coeficiente Rho de Spearman. Los resultados, evidencia una correlación positiva moderada altamente significativa entre resiliencia y desempeño docente en tiempos de pandemia ($Rho=.479$), además el resultado del p-valor (0.000) es menor que 0.01 por lo que se rechaza la hipótesis nula, es decir la correlación encontrada es altamente significativa asimismo se elabora una propuesta o plan de mejora para el objetivo general.

Adanaqué et al. (2020). Realizo su estudio con la finalidad de determinar si los factores sociolaborales están asociados a la calidad de vida del profesional de enfermería de una clínica privada de Lima. Estudio cuantitativo, tipo explicativo, diseño no experimental, de corte transversal. La muestra fue de 109, elegido mediante muestreo no probabilístico por conveniencia. Los instrumentos empleados para los factores sociolaborales, fue elaborado por los investigadores y para medir calidad de vida, se utilizó el cuestionario “CVT-GOHISALO”. Los Resultados indican que el 76,1% encuestados presenta Calidad de vida media en el trabajo, 16,5% alta, y 7,3% baja. Y también encontró relación significativa ($rho=.523$) entre los factores sociolaborales y la calidad de vida en el trabajo de los profesionales de enfermería.

CAPITULO III

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1 Tipo de Investigación

La investigación fue de tipo aplicada, Para Carrasco (2019), los estudios aplicados buscan establecer relación de las teorías existentes con el problema de estudio, siendo el soporte teórico científicos de las bases teóricas. El propósito del estudio fue encontrar la relación entre las variables factores sociolaborales y la resiliencia en docentes de educación inicial de la ciudad de Lircay.

3.2 Matriz de Consistencia

3.2.1 Variable X: Factores socio labores

3.2.2 Variable Y: Resiliencia

3.2.3 Operacionalización de Variables

Factores Sociolaborales

Los factores sociolaborales tienen 05 dimensiones: discriminación socio laboral, remuneración, condiciones de empleo, clima laboral y apoyo social. Basado en el cuestionario de castellares y castro (2022) que consta de 19 ítems.

Resiliencia

Para evaluar la resiliencia se trabaja con puntuación directa que se obtiene de la escala de resiliencia RS-14 elaborado por Waling en 2009, la escala mide la variable bajo dos dimensiones que son factores personales y aceptación de uno mismo y de la vida.

3.3 Nivel de Investigación

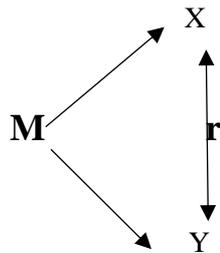
El nivel de investigación o el alcance fue correlacional. Las investigaciones correlacionales cuantitativas miden el nivel de conexión entre dos o más variables que son esenciales para la revisión, y después miden si estas se relacionan entre los factores de la revisión.

De acuerdo al nivel de investigación, el presente estudio corresponde al tipo no experimental, correlacional el cual, según Chávez, (2015) estudia objetos, situaciones,

instituciones o individuos en su contexto; no se manipula ni las condiciones, ni las variables de manera deliberada.

3.4 Diseño de Investigación

Es no experimental ya que según Ramírez (2018), este tipo de estudio la investigadora no manipulo en forma alguna ninguna de las variables; además, es correlacional por establecer la vinculación entre lo estudiado. En ese sentido, Sánchez y Reyes (2015) menciona que se caracteriza por no experimentar con los participantes en el estudio. El diseño empelado fue el siguiente:



Donde:

M : Docentes de educación inicial de la ciudad de Lircay.

X : Factores sociolaborales

Y : Resiliencia

r : Relación de variables.

3.5 Población y Muestra

3.5.1 Descripción de la Población

La población estuvo conformada por 85 docentes de educación inicial de la ciudad de Lircay, Angaraes-Huancavelica de las Instituciones educativas N°128 de Bellavista, 148 de pueblo Viejo, 279 de Santa Rosa, 37 de Bellavista y la 35 de Pueblo Nuevo. La población es un universo de personas u objetos de quienes se requiere averiguar una información (Carrasco, 2019).

3.5.2 Selección de la Muestra

La muestra estará conformada por la totalidad de la población 85 docentes muestra censal. Para Carrasco (2019), la muestra censal es la obtención de datos de todas las unidades del universo de estudio, al ser la población pequeña y finita.

Fuente: dirección de cada I.E.I 2023

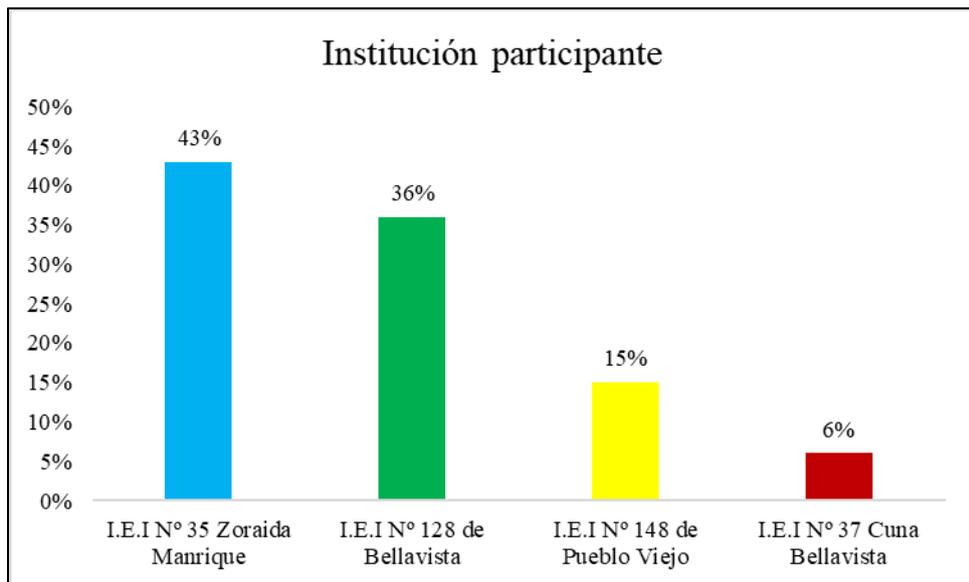
Tabla 1

Distribución de la muestra

Instituciones participantes	Condición Laboral				Total	
	Contratado		Nombrada		N	%
	N	%	N	%		
I.E.I N° 35 Zoraida Manrique	22	76%	7	24%	29	43%
I.E.I N° 128 de Bellavista	15	63%	9	37%	24	36%
I.E.I N° 148 de Pueblo Viejo	8	80%	2	20%	10	15%
I.E.I N° 37 Cuna Bellavista	0	0%	4	100%	4	6%
Total	45	100%	22	100%	67	100%

Nota: N= muestra, %= porcentaje de participantes

La Tabla 1, muestra que el 76% de evaluados de la institución educativa Zoraida Manrique son contratados y el 24% nombrados. El 63% de participantes de la institución educativa 128 bellavista son contratados y el 37% nombrados; el 80% de la institución de pueblo viejo son contratados t solo el 20% son nombrados y el 100% de la cuna N°37 son nombrados.

Figura 1*Distribución de la muestra por sexo***Figura 2***Porcentaje de docentes según institución*

La Figura 2, muestra que el 43% de evaluados pertenecen a la institución educativa N° 35 de pueblo nuevo, el 36% a la institución N° 128 de bellavista, 15% a la institución N° 148 de pueblo viejo y el 6% a la cuna N° 37.

Criterio de inclusión

Como criterios de inclusión se emplearán los siguientes. Docentes nombradas, con contrato 2023, docentes de aula, auxiliares de las instituciones seleccionadas y que acepten participar voluntariamente en el estudio.

Criterio de exclusión

En cuanto a los criterios de exclusión a emplearse serán: docentes que cuenten con contrato, docente que dejen en blanco alguna sección de los cuestionarios y docentes que no desene participar

3.5.3 Tipo de Muestreo

El muestreo a emplear corresponde al tipo no probabilístico por conveniencia al respecto Hernández et al. (2014) indicó que los muestreos por conveniencia el investigador elije a la muestra bajo su criterio, donde no todos tiene la misma posibilidad de ser parte del estudio.

3.6 Recolección de Datos

La técnica a emplear en el recojo de datos de ambas variables será la técnica de la encuesta y la observación, como instrumento se emplearon la el cuestionario de factores sociolaborales y la escala de resiliencia r-14, con la finalidad de cumplir los objetivos del estudio.

La encuesta

La encuesta, radica en buscar la respuesta a diversos constructos y problemas en aspectos descriptivos, comparativos y relacionales posterior a la recolección de los datos y análisis correspondientes, dependiendo al diseño empleado previamente para cumplir el rigor científico información obtenida.

La observación

Sin la observación no es pertinente realizar investigación, Carrasco (2019), indica que la observación es necesaria en los estudios, estas observaciones deben ser confiables y puedan ser confirmadas por cualquier otro investigador u observador, de otro modo no sería posible el conocimiento científico.

3.6.1 Aplicación de Instrumentos de Evaluación, Tabulación y Procesamiento

3.6.1.1 Aplicación de Instrumentos de Evaluación. La variable factores sociolaborales fue medida con la escala de factores laborales elaborado por Castellares y Castro (2022), adaptado por la autora para fines de la indagación. La escala cuenta con 19 preguntas dividido en 5 dimensiones: apoyo social 4 reactivos, clima laboral 5 reactivos, discriminación sociolaboral 3 reactivos, condiciones de empleo 4 reactivos y remuneración 3 reactivos. La escala es ordinal con respuesta de tipo Likert con cinco alternativas que van de nunca= 0, a siempre=4.

En cuanto a la segunda variable se utilizó la escala de Resiliencia RS-14 elaborado por Wagnild (2009), con la finalidad el nivel de resiliencia reflejado en competencia personal y aceptación de uno mismo. En el Perú fue adaptado por Gonzales y Crisostomo (2020), la escala está distribuido en 14 preguntas de escala ordinal, divididos en dos dimensiones, competencia personal con 11 ítems y aceptación de uno mismo con 3 ítems con respuesta tipo Likert donde 1= totalmente en desacuerdo hasta 7= totalmente de acuerdo.

3.6.1.2 Tabulación y Procesamiento

Posterior a las solicitudes de permiso, se recogió los datos empleando la técnica de la encuesta para la recolección de información, utilizando como instrumento los cuestionarios de factores sociolaborales y escala de resiliencia R-14. Una vez recogida la información, se trasladó las respuestas al Excel y SPSS versión 27 para Windows, donde se realizaron los análisis estadísticos a nivel descriptivo para obtener las frecuencias estadísticas, porcentaje, media moda e inferencial para conocer el grado de correlación entre las variables. Además se obtuvo la confiabilidad de los instrumentos a partir del coeficiente de Alfa de Cronbach, por otro lado para la contratación de la hipótesis se utilizando el estadístico para datos no paramétricos según la distribución de los datos, específicamente la Rho de Spearman. Los resultados serán presentados en el capítulo de resultados a través de tablas y figuras según se requiera.

CAPITULO IV

ANÁLISES DE RESULTADOS

4.1 Análisis de Resultados

4.1.1 Confiabilidad de los instrumentos

Tabla 2

Confiabilidad de factores sociales

Variable y Dimensiones	Alfa de Cronbach	Nº de elementos
Factores Sociolaborales	.857	19
Discriminación socio laboral	.943	3
Clima laboral	.815	5
Apoyo social	.830	4
Condición de empleo	.863	4
Remuneración	.792	3

La tabla 2, muestra la confiabilidad por alfa de Cronbach de la variable factores socio laborales de .857, dimensión remuneración de .792, condición de empleo .863, apoyo social de .830, clima social de .815 y discriminación sociolaboral de .943, las cuales indican una confiabilidad alta para el estudio.

Tabla 3

Confiabilidad de resiliencia y dimensiones

Variable y Dimensiones	Alfa de Cronbach	Nº de elementos
Resiliencia	.949	14
Competencia personal	.933	11
Aceptación de uno mismo y de la vida	.677	3

En la tabla 3, se presenta la confiabilidad de la variable resiliencia y dimensiones hallada por alfa de Cronbach donde se observa una fiabilidad muy alta para resiliencia de .949 y la dimensión competencia personal de .933, una confiabilidad moderada para la dimensión aceptación de uno mismo de la vida de .677.

4.1.2 Análisis de Datos Estadísticos

Tabla 4

Año de experiencia y condición laboral de los docentes

Año de experiencia	Condición Laboral				Total	
	Contratado		Nombrada		N	%
	N	%	N	%		
1 a 5 años	29	64%	3	14%	32	48%
6 a 10 años	13	29%	9	41%	22	33%
11 a 15 años	1	2%	4	18%	5	8%
16 a 20 años	2	4%	2	9%	4	6%
26 a 30 años	0	0%	1	5%	1	1%
31a años	0	0%	3	14%	3	4%
Total	45	67%	22	33%	67	100%

Nota: N= muestra, %= porcentaje de participantes

La tabla 4, muestra los años de servicio como docentes de las evaluadas, donde indica que el 48% tiene entre 1 a 5 años de experiencia, el 33% de 6 a 10 años, el 8% tiene de 11 a 15 años, el 6% tiene de 16 a 20 años y solo el 45 de evaluados tiene mas de 31 años de experiencia como se puede ver con mayor detalle en la figura 3.

Figura 3

Años de servicio de docentes

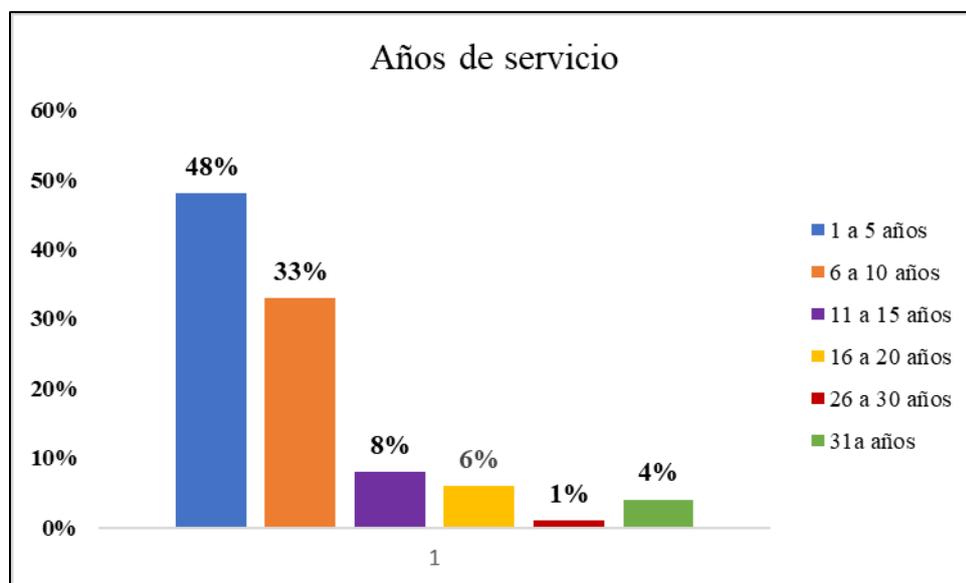
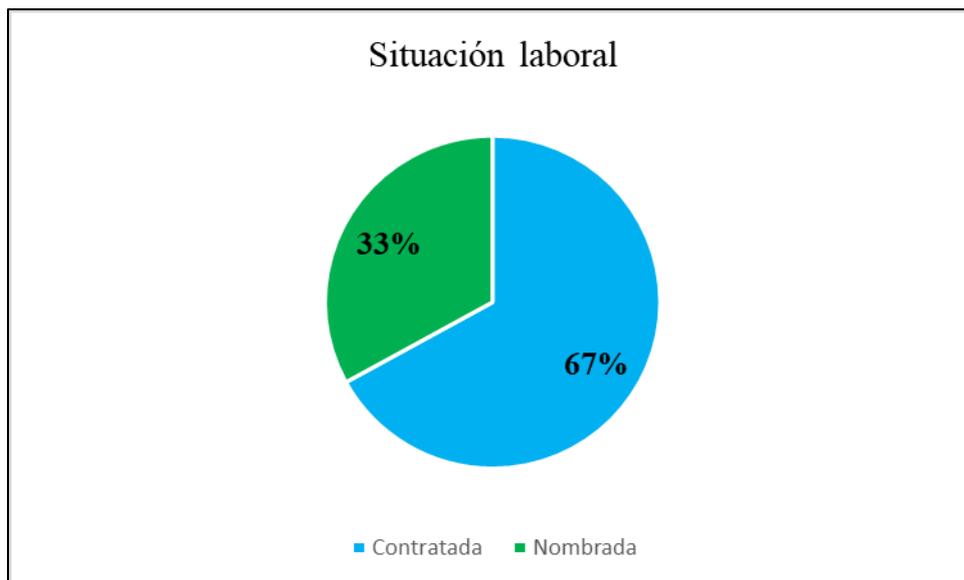


Figura 4*Condición laborales de docentes*

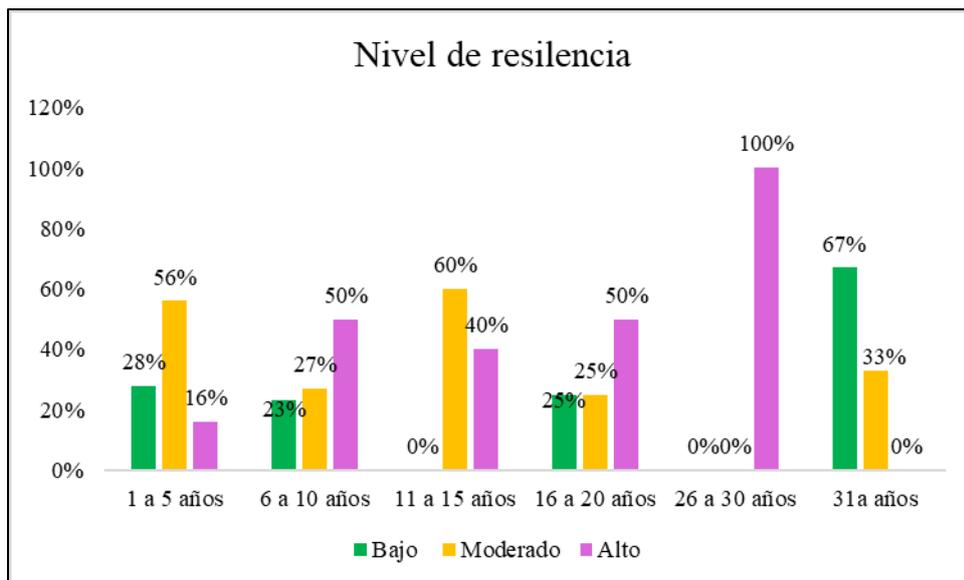
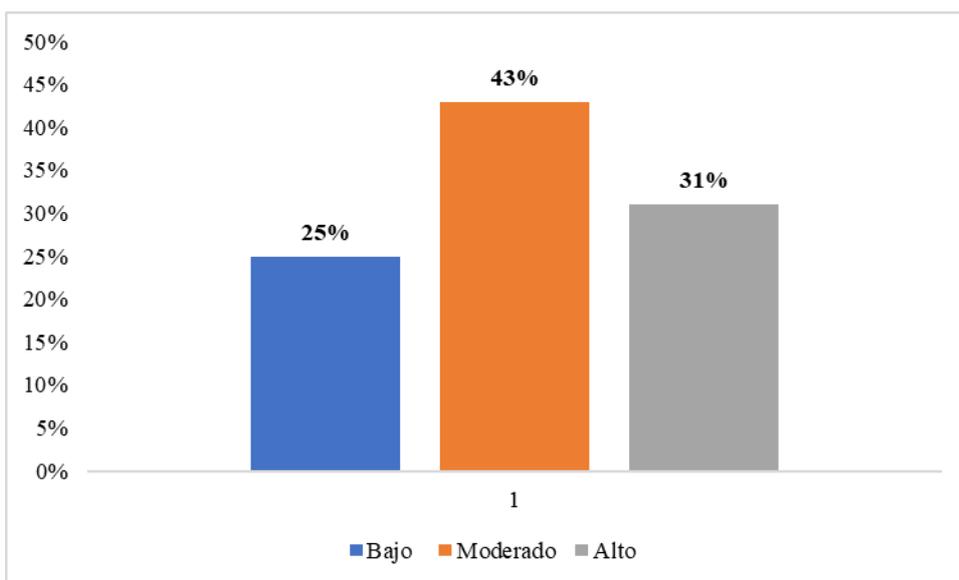
La figura 4 indica que el 67% de participantes de los docentes son contra todos y solo el 33% son nombrados.

Tabla 5*Nivel de resiliencia según años de experiencia de trabajo*

Año de experiencia	Resiliencia					
	Bajo		Moderado		Alto	
	N	%	N	%	N	%
1 a 5 años	9	28%	18	56%	5	16%
6 a 10 años	5	23%	6	27%	11	50%
11 a 15 años	0	0%	3	60%	2	40%
16 a 20 años	1	25%	1	25%	2	50%
26 a 30 años	0	0%	0	0%	1	100%
31a años	2	67%	1	33%	0	0%
Total	17	25%	29	43%	21	31%

Nota: N= muestra, %= porcentaje de participantes

La tabla 5 y la figura 5 muestra el nivel de resiliencia según años de experiencia de los docentes, donde el 56% de 1 a 5 años de experiencia, el 60% de 6 a 10 años, el 25% de 16 a 20 años y el 33% de más de 31 años de experiencia tiene resiliencia moderada.

Figura 5*Nivel de resiliencia por años de experiencia***Figura 6***Nivel de resiliencia de participantes*

La figura 6, muestra que el 43% de docentes tiene resiliencia moderada, el 31% nivel alto y el 25% tienen un nivel bajo de resiliencia

Tabla 6*Nivel de resiliencia según dimensiones y años de experiencia*

Año de experiencia	Competencia personal						Aceptación de uno mismo y de la vida					
	Bajo		Moderado		Alto		Bajo		Moderado		Alto	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
1 a 5 años	9	28%	19	59%	4	13%	11	34%	11	34%	10	31%
6 a 10 años	5	23%	6	27%	11	50%	6	27%	5	23%	11	50%
11 a 15 años	0	0%	3	60%	2	40%	0	0%	3	60%	2	40%
16 a 20 años	2	50%	0	0%	2	50%	1	25%	1	25%	2	50%
26 a 30 años	0	0%	1	100%	0	0%	0	0%	0	0%	1	100%
31a años	2	67%	1	33%	0	0%	1	33%	2	67%	0	0%
Total	18	27%	30	45%	19	28%	19	28%	22	33%	26	39%

Nota: N= muestra, %= porcentaje de participantes

La tabla 6, muestra los niveles de resiliencia de los docentes por dimensiones donde se observa que la dimensión aceptación de uno mismo y de la vida tienen más desarrollada independiente de los años de servicio (figura 8), en cuanto a la dimensión competencia personal los docentes de 6 a 10 años y de 16 a 20 de experiencia tienen niveles altos figura 7.

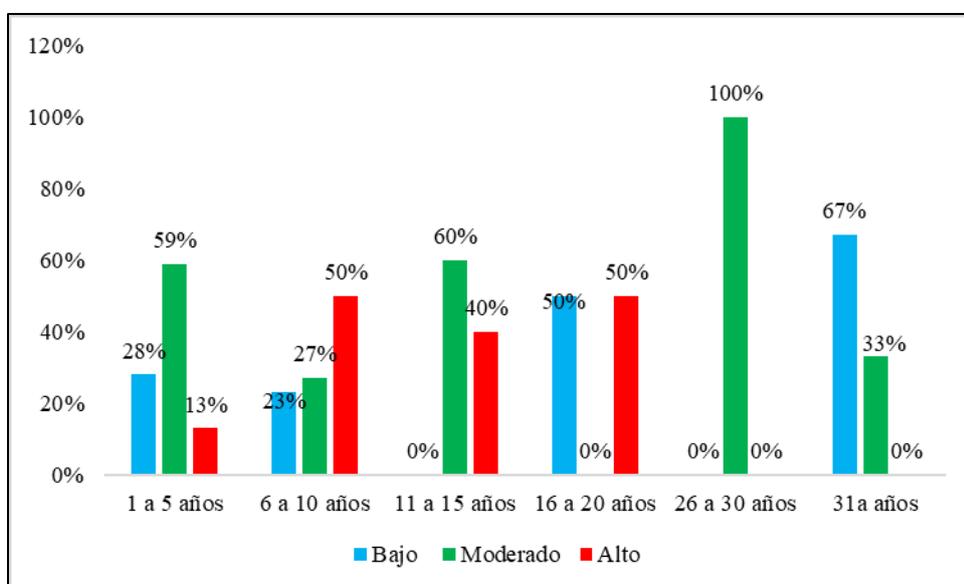
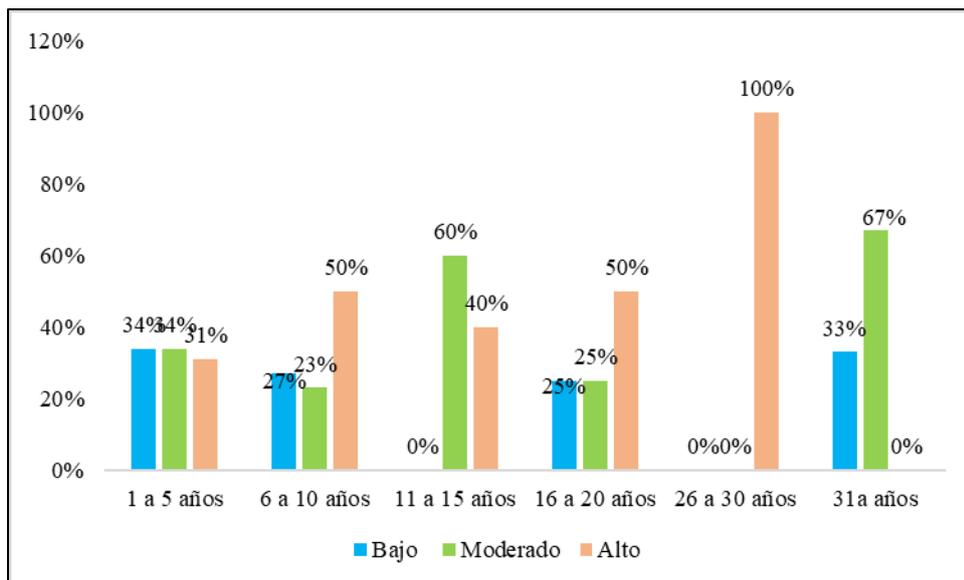
Figura 7*Nivel de dimensión Competencia personal*

Figura 8

Nivel de dimensión aceptación de uno mismo y de la vida

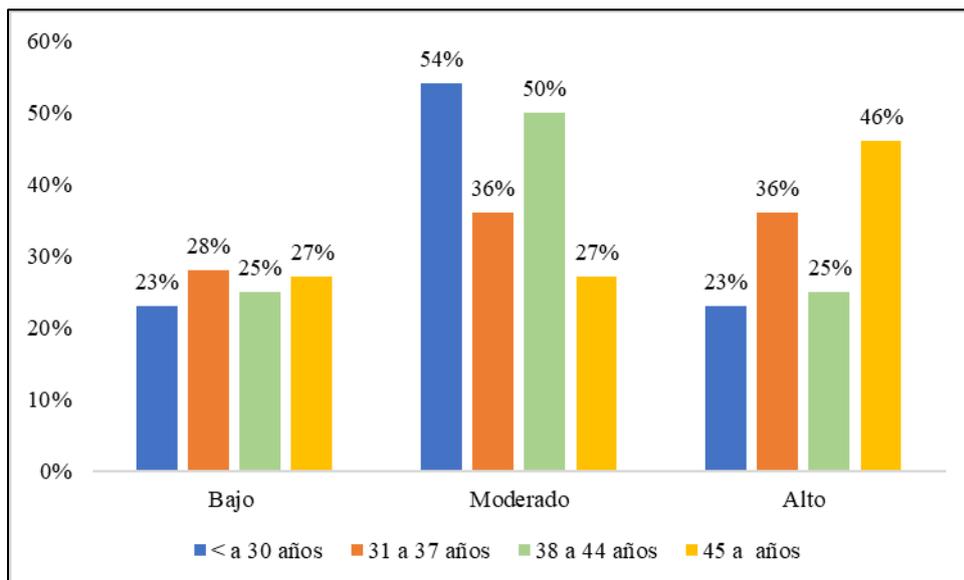
**Tabla 7**

Nivel de resiliencia según edad de docentes

Edad	Resiliencia						Total	
	Bajo		Moderado		Alto			
	N	%	N	%	N	%	N	%
Menor a 30 años	6	23%	14	54%	6	23%	26	39%
31 a 37 años	4	28%	5	36%	5	36%	14	20%
38 a 44 años	3	25%	6	50%	3	25%	12	19%
45 años	4	27%	4	27%	7	46%	15	22%
Total							67	100%

Nota: N= muestra, %= porcentaje de participantes

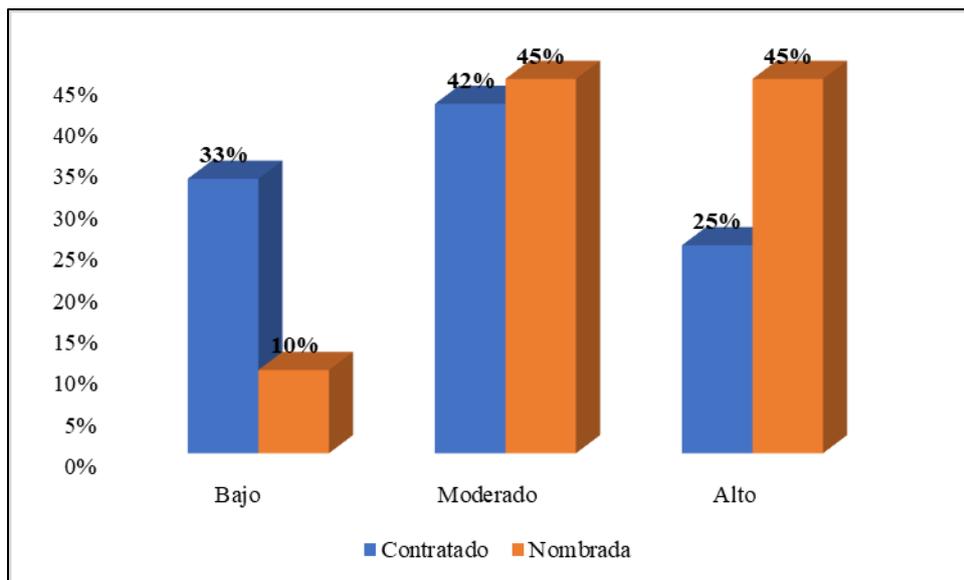
La tabla 7 y figura 9, presenta los resultados del nivel de resiliencia de los docentes de acuerdo a su edad, el 46% de docentes de 45 años a más, el 36% de 31 a 37 años tienen niveles altos de resiliencia, es decir son más decididos, solo el 23% que tiene menos de 30 años tienen un nivel alto de resiliencia.

Figura 9*Resiliencia según edad de los docentes***Tabla 8***Nivel de resiliencia según condición laboral*

Situación Laboral	Nivel de Resiliencia						Total	
	Bajo		Moderado		Alto		N	%
	N	%	N	%	N	%	N	%
Contratado	15	33%	19	42%	11	25%	45	67%
Nombrada	2	10%	10	45%	10	45%	22	33%
Total							67	100%

Nota: N= muestra, %= porcentaje de participantes

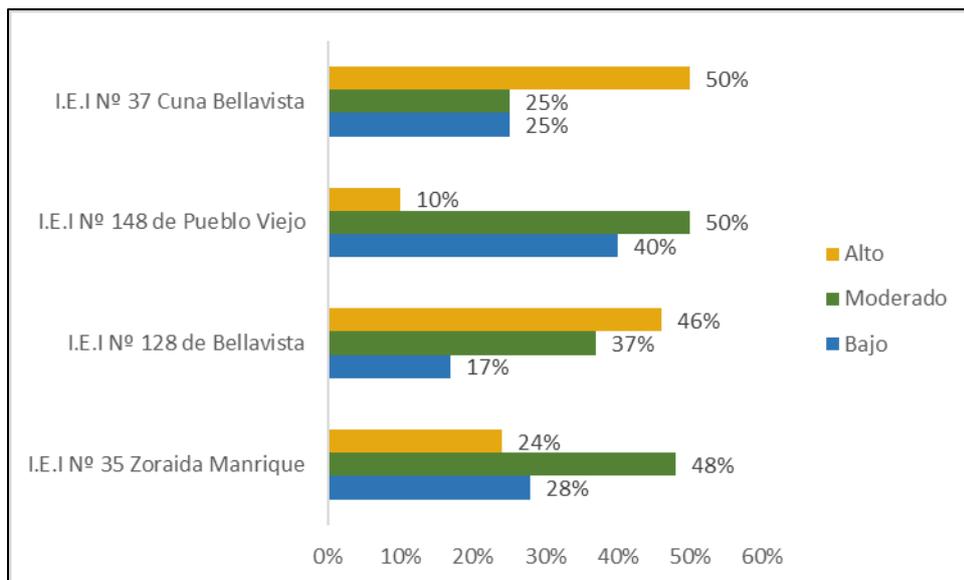
Según condición laboral el 45% de nombrados y 25% de contratados presentan niveles altos de resiliencia, el 45% de contratado y 42% de nombrados presentan niveles moderados de resiliencia como lo indica la tabla 8 y figura 10.

Figura 10*Resiliencia según condición laboral de docentes***Tabla 9***Nivel de resiliencia según institución educativa*

I.E	Nivel de resiliencia						Total	
	Bajo		Moderado		Alto		N	%
	N	%	N	%	N	%		
I.E.I N° 35 Zoraida Manrique	8	28%	14	48%	7	24%	29	43%
I.E.I N° 128 de Bellavista	4	17%	9	37%	11	46%	24	36%
I.E.I N° 148 de Pueblo Viejo	4	40%	5	50%	1	10%	10	15%
I.E.I N° 37 Cuna Bellavista	1	25%	1	25%	2	50%	4	6%
Total							67	100%

Nota: N= muestra, %= porcentaje de participantes

En la tabla 9, se muestra que el 48% de docentes de la institución educativa tiene un nivel moderado de resiliencia, un 28 % nivel bajo y un 24% nivel alto; el 46% de docentes de bellavista tiene nivel alto, 37% moderado y el 17% nivel bajo. En la I.E. N° 128 de pueblo viejo el 50% tiene nivel moderado, 40% nivel bajo y solo 10% nivel alto (ver figura 11)

Figura 11*Resiliencia según instituciones***Tabla 10***Nivel de resiliencia por dimensiones e instituciones educativas*

	Competencia personal						Aceptación de uno mismo y de la vida					
	Bajo		Moderado		Alto		Bajo		Moderado		Alto	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
I.E.I N° 35 Zoraida Manrique	10	34%	13	45%	6	21%	11	38%	10	34%	8	28%
I.E.I N° 128 de Bellavista	3	13%	11	46%	10	42%	4	17%	7	29%	13	54%
I.E.I N° 148 de Pueblo Viejo	4	40%	5	50%	1	10%	4	40%	3	30%	3	30%
I.E.I N° 37 Cuna Bellavista	1	25%	1	25%	2	50%	0	0%	2	50%	2	50%

Nota: N= muestra, %= porcentaje de participantes

La tabla 10 muestra los niveles de las dimensiones de resiliencia según instituciones educativas, el 42% de docentes de la I.E N° 128 y el 50% de la cuna bellavista presentan niveles altos en competencia personal; en cuanto a la dimensión aceptación de uno mismo y de la vida el 54% de la N° 128 y 50% de cuna bellavista tienen niveles altos (figura 13).

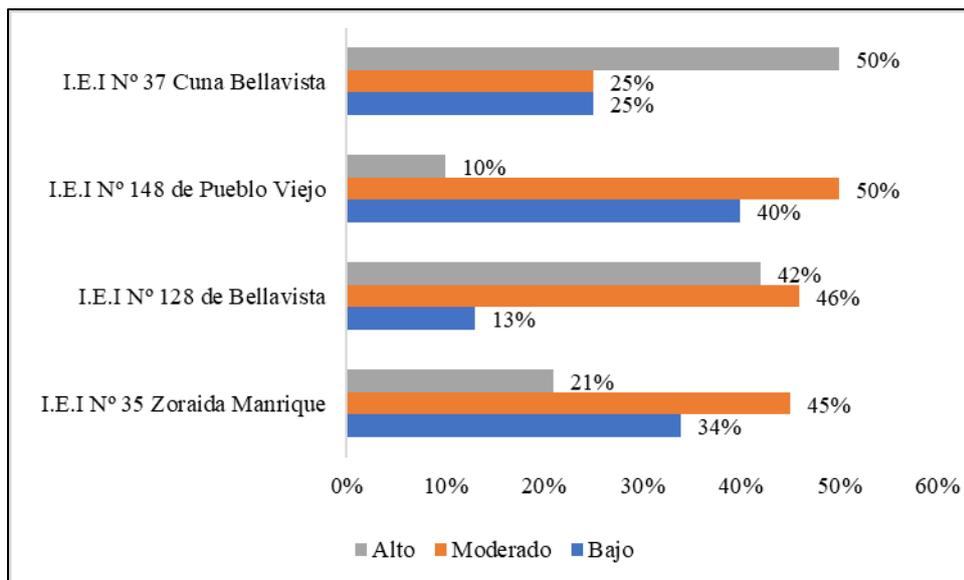
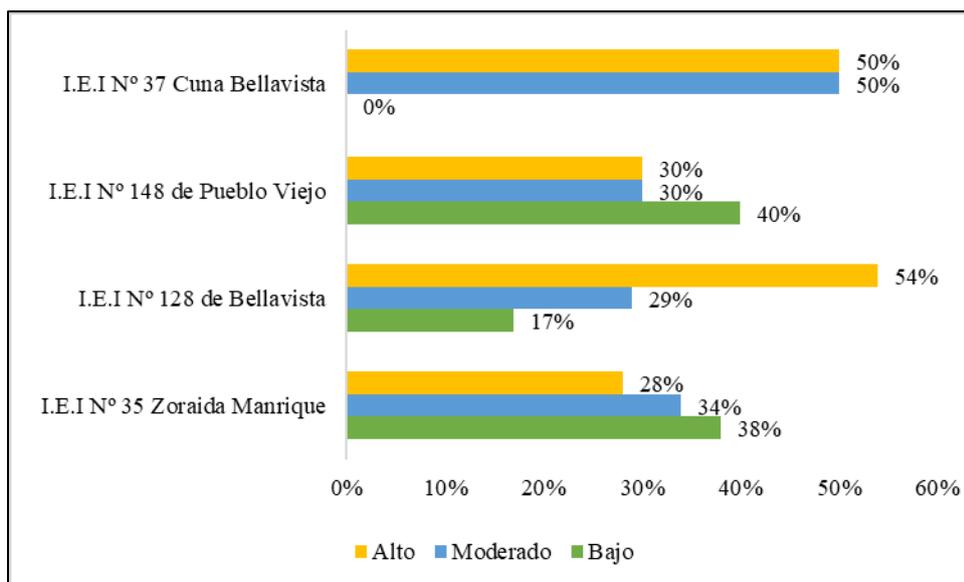
Figura 12*Competencia personal según institución educativa***Figura 13***Nivel de aceptación de uno mismo y de la vida por institución*

Tabla 11*Normalidad de las variables y dimensiones*

Variables	Estadístico	Shapiro-Wilk	
		n	p
RESILIENCIA	,865	67	,000
Competencia personal	,879	67	,000
Aceptación de uno mismo y de la vida	,825	67	,000
FACTORES SOCIOLABORALES	,930	67	,001
Discriminación socio laboral	,564	67	,000
Clima laboral	,940	67	,000
Apoyo social	,913	67	,000
Condición de empleo	,902	67	,000
Remuneración	,872	67	,003

Nota: n= muestra, p= significancia p valor

Los datos de la tabla 11, muestran la distribución de normalidad según Shapiro Wilk, las que indican que los datos no se ajustan a una normalidad al ser $p < .05$ como se observa en las figuras 14 y 15. Por lo que se emplearon los estadísticos no paramétricos.

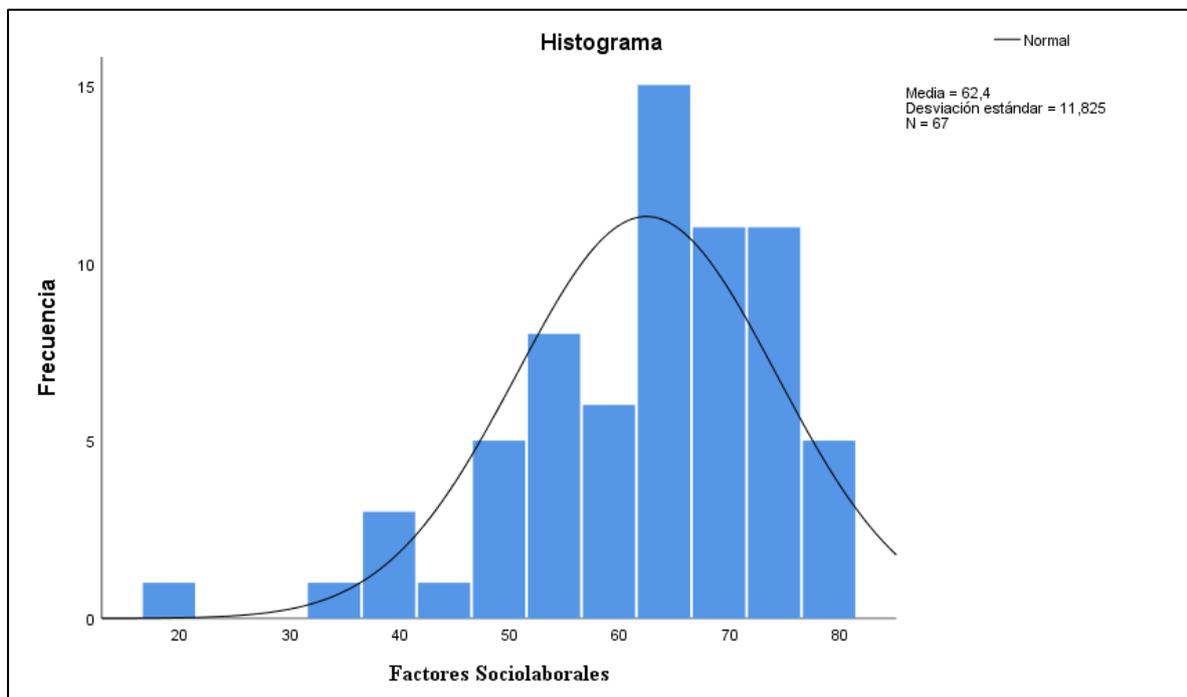
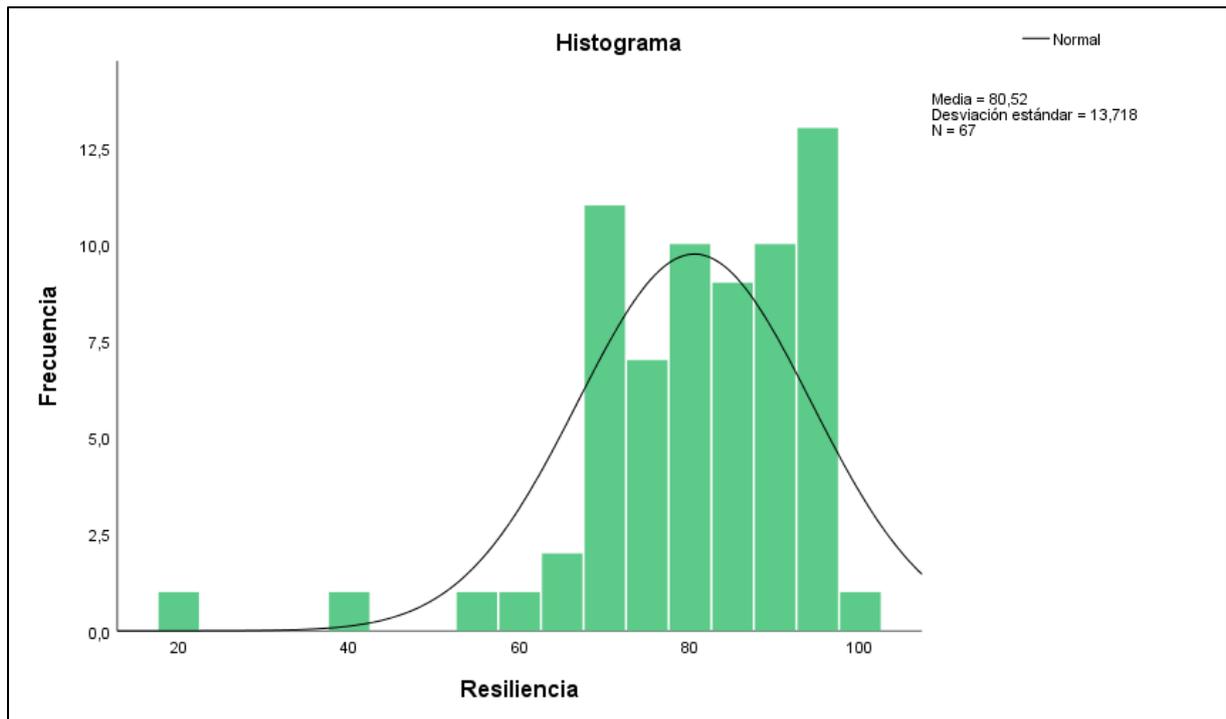
Figura 14*Histograma de distribución de factores sociolaborales*

Figura 15*Histograma de distribución de resiliencia***Tabla 12***Rho de Spearman de factores sociolaborales y resiliencia*

		Resiliencia
Factores sociolaborales	<i>Rho</i>	,149
	<i>p</i>	,228
	<i>n</i>	67

Nota: n= muestra, p= significancia valor Rho= relación Spearman

La tabla 12 presenta los resultados de correlación de Rho de Spearman, los cuales indican que entre resiliencia y factores socio laborales no existe relación al ser $p > .05$. es decir ambas variables son independientes.

Tabla 13*Relación de factores laborales y competencia personal*

		Competencia personal
Factores sociolaborales	<i>Rho</i>	,135
	<i>p</i>	,277
	<i>n</i>	67

Nota: n= muestra, p= significancia valor y Rho= relación Spearman

En la tabla 13, se observa el análisis de correlación, las cuales indica que entre los factores sociolaborales y la dimensión competencia personal no existe relación ($Rho=.135$), $P=.277$ mayor que .05.

Tabla 14*Relación entre factores laborales aceptación de uno mismo*

		Aceptación de uno mismo y de la vida
Factores sociolaborales	<i>Rho</i>	,162
	<i>p</i>	,190
	<i>n</i>	67

Nota: n= muestra, p= significancia valor y Rho= relación Spearman

Los datos de la tabla 14 indican que entre los factores sociolaborales y la dimensión aceptación de uno mismo y de la vida de la resiliencia no existe relación ($Rho=.162$) al ser p valor mayor de .05.

Tabla 15*relación entre resiliencia y dimensiones de factores laborales*

		Discriminación	Remuneración	Condición de empleo	Apoyo social	Clima laboral
	<i>Rho</i>	,258*	,047	,270*	-,028	,052
Resiliencia	<i>p</i>	,035	,035	,027	,823	,678
	<i>n</i>	67	67	67	67	67

Nota: n= muestra, p= significancia valor Rho= relación Spearman

Los datos de la tabla 15 indican que entre la resiliencia y la dimensión discriminación ($Rho=.258$), remuneración ($Rho=0.047$) y condición de empleo ($Rho=.270$) de factores sociolaborales si existe relación de asociación baja $p<.05$. por otro lado, no se encontró relación con las dimensiones apoyo social y clima laboral

4.2 Discusiones

Los factores sociolaborales son aquellos elementos que afectan a la persona y están relacionadas a condiciones endógenas y exógenas de una institución considerando las cualidades humanas Díaz y Soto (2020) en ese sentido en el análisis del estudio muestra los resultados descriptivos de la investigación refieren que las maestras de educación inicial 43% presentan nivel moderado de resiliencia, seguido de 25% nivel bajo y 31% nivel alto, vale decir solo 3 de cada 10 docentes presentan resiliencia adecuado para hacer frente a las diversas adversidades que enfrentan en el día a día del ejercicio de sus funciones. Además en cuanto a dimensiones se puede observar que la dimensión que tienen más desarrollada es la de aceptación de uno mismo y de la vida donde el 40%, porque tienen una adecuada condición de empleo, apoyo social y remuneración, es decir toman las cosas con calma y presentan un nivel adecuado de autoestima obtuvo niveles altos de resiliencia a diferencia de la dimensión competencia personal donde el 67% tiene nivel baja, son poco decididos y sus vidas no tienen sentido, estos resultados difieren a los encontrados por Ramírez-Ocaña et al (2020) que encontró solo un 25 % que presentan percepciones desfavorables a remuneración y apoyo social.

En cuanto a los resultados que dan respuesta al objetivo propuesto en el estudio que fue establecer los factores sociolaborales y resiliencia en los docentes de inicial de Lircay, Angaraes. los resultados de la Tabla 12 muestran que entre la resiliencia y los factores sociolaborales no existe una relación el cual indica que ambas variables son independientes. Los resultados hallados permiten rechazar la hipótesis general propuesta en el que hacer científico, además estos se contraponen a los alcanzados por Ávila (2021), quien encontró relación moderada en estudiantes de Huaraz, los docentes son decididos, van logrando cosas importantes en la vida, su vida tiene sentido significado así como cuentan con herramientas adecuadas ara hacer frente a las adversidades

En cuanto al primer y segundo objetivo específico que indica determinar la relación entre factores sociolaborales y las dimensiones aceptación de uno mismo y de la vida y competencia personal en las maestras de educación inicial, los resultados de la Tabla 13 y 14 indican que no existen una correlación al sr p valor mayor .05 ($p=277$ y $p=.190$), independientemente que las maestras reciban apoyo de sus familiares, presenten autonomía y son reconocidos en sus centro de labores no aceptan la vida como debe ser cuentan pocas competencias personales para enfrentar las adversidades que se les presenta en el ejercicio de

sus labores. Los resultados son idénticos a los de Adanaqué et al (2020) además que la resiliencia mejora la calidad de vida. castellares y Castro (2022)

Respecto al tercer, cuarto y quinto objetivo específico propuestos que referida establecer la relación entre la resiliencia y dimensión discriminación ($Rho=.258$), remuneración ($Rho=.047$), y condición de empleo ($Rho=.270$), o los resultados de la tabla 15 muestran que existe una relación directa de asociación baja y débil, las maestras indican que el salario percibido es de acuerdo al trabajo, tienen un clima laboral óptimo que permite mejorar su calidad de vida, además que sus opiniones son tomados en cuenta. Estos hallazgos permiten aceptar la tercera, cuarta y quinta hipótesis específica. No obstante los resultados difieren a los de Ávila (2021) que no encontró relación en manifiesta que el nivel de resiliencia no influye en estas dimensiones. Sin embargo son similares a los presentado por Ibarra y García et al (2017).

Por último, en cuanto al sexto y séptimo objetivo específico planteado que indicaba establece la relación entre la resiliencia y las dimensiones apoyo social ($Rho=-.028$) y clima laboral ($Rho=.052$) de factores sociolaborales, los resultados de la tabla 15 indican que no presentan relación alguna las ser p mayor que lo esperado ($p=.823$ y $p=.678$), es decir la variable y dimensiones son independientes no dependen de nadie no se diferencia si la institución brinda oportunidad a todos y el personal no recibe inducción alguna al iniciar sus labores institucionales. En consecuencia a estos resultados se rechazan las hipótesis específicas de la indagación científica. Por otro lado los hallazgos son semejantes a los encontrados en Huaraz por Ávila (2021) y en Ecuador por Ramírez-Ocaña et al (2020) y son distintos a los encontrados por (Ibarra y García et al. 2017).

CAPITULO V

CONCLUSIONES

Posterior al análisis de resultados y discusión de las mismas se llegan a las siguientes conclusiones:

1. Los factores sociolaborales no se relacionan con la resiliencia ($p=.228$) siendo p mayor que $.05$ en las docentes de educación inicial de la ciudad de Lircay.
2. Se encontró que no existe relación los factores sociolaborales y la dimensión competencia personal de resiliencia, ($Rho=.135$) y ($p=.227$) en las docentes de educación inicial de la ciudad de Lircay.
3. No existe relación entre factores sociolaborales y la dimensión aceptación de uno mismo y de la vida de la resiliencia ($Rho=.162$), ($p=.190$) en las docentes de educación inicial de la ciudad de Lircay.
4. Se encontró una relación positiva baja entre resiliencia y la dimensión discriminación de factores sociolaborales ($Rho=.258^*$) en las docentes de educación inicial de la ciudad de Lircay.
5. Se encontró que existe una relación directa débil ($Rho=.047$), entre resiliencia y la dimensión remuneración y relación baja con la dimensión condición de empleo ($Rho=.445^{**}$) de los factores sociolaborales en las docentes de educación inicial de la ciudad de Lircay.
6. No se encontró relación entre resiliencia y la dimensión apoyo social ($Rho=-.027$), y clima laboral ($Rho=.445^{**}$) de los factores sociolaborales en las docentes de educación inicial de la ciudad de Lircay.
7. Se evidencia que el 43% de maestras de nivel inicial tiene un nivel moderado de resiliencia, el 25% nivel bajo y solo un 30% de docentes manifiestan niveles altos de resiliencia.

CAPITULO VI

RECOMENDACIONES

1. A las directoras de la I.E.I. de nivel inicial de la ciudad de Lircay, realizar capacitaciones talleres para sus docentes que tienen niveles bajos de resiliencia, e identificación de factores sociolaborales con apoyo de especialistas del nivel inicial en los temas de dominio y competencia personal, aceptación de uno mismo y de la vida y apoyo social.
2. Se sugiere a las maestras, trabajar en sus competencias personales, con el fin de promover experiencias positivas en sus estudiantes,
3. A la UGEL implementar políticas de buena convivencia para promover un clima social laboral grato en los docentes donde puedan manifestar sus inquietudes.
4. Recomienda a futuras indagaciones trabajar con una muestra más amplia en toda la provincia así poder tener datos precisos y generalizar los resultados y establecer mejor los niveles de resiliencia y diferencias sociolaborales

REFERENCIAS

- Adanaqué, J., Reynoso, A & Contreras, F.L (2020). *Factores sociolaborales asociados a la calidad de vida en el trabajo del profesional de enfermería que labora en una clínica privada, Lima, 2020*. Revista Científica de Ciencias de la Salud.13 (1). 59- 66. <https://doi.org/10.17162/rccs.v13i1.1347>
- Ávila-Valdiviezo, B; Carbonell-García, C y Salas-Sánchez, R (2021) Resiliencia y desempeño docente en tiempo de pandemia en instituciones educativas de secundaria peruana. Revista Arbitrada Interdisciplinaria Koinonía, ISSN-e 2542-3088, Vol. 6, (12) págs. 467-480. <http://dx.doi.org/10.35381/r.k.v6i12.1300>
- Benítez-Corona, L & Barron.Tirado, M. (2018) análisis cualitativo de resiliencia en estudiantes de posgrado. Educare. 22(1) 125-145 <http://dx.doi.org/10.15359/ree.22-1.7>
- Campos, S. (2018). Resiliencia en la escuela: Un camino saludable. Apuntes de Ciencia & Sociedad, 8(1), 7-20. <https://doi.org/10.18259/acs.2018002>
- Carrasco, S. (2019). *Metodología de la investigación científica*. Editorial san Marcos
- Casimiro, W. H., Casimiro, C. N., Barbachán, E. A., y Casimiro, J. F. (2020). Stress, anguish, anxiety and resilience of university teachers in the face of covid-19. Utopía y Praxis Latinoamericana, 25(7), 453-464.
- Castellares, E., Castro, R. (2022). *Factor sociolaboral y calidad de vida en el trabajo del profesional de enfermería en centros de salud, Huancavelica* [Universidad Nacional de Huancavelica]. <https://apirepositorio.unh.edu.pe/server/api/core/bitstreams/c7ff2723-0909-49b3-8007-8ede1d59c0dc/content>
- Chávez, J. R., y Peralta, R. Y. (2019). Estrés académico y autoestima en estudiantes de enfermería, Arequipa-Perú. Revista de Ciencias Sociales (Ve), XXV(E-1), 384-399. <https://doi.org/10.31876/rsc.v25i1.29629>
- Chávez, R. (2015) introducción a la metodología de la investigación. Universidad Técnica de Machala. <http://repositorio.utmachala.edu.ec/handle/48000/6785>
- Díaz, A. & Soto, J. (2020). Factores que influyen en el clima laboral en las organizaciones. [Trabajo de investigación, Institución Universitaria Politécnico Grancolombiano]. <https://alejandria.poligran.edu.co/handle/10823/1997>

- Díaz, C., y 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. <https://doi.org/10.4067/S0718-07052017000100005>
- Flores, M. R. (2017). Motivación y resiliencia en el docente. Fortaleza y oportunidad para la escuela en El Salvador. *Revista Latinoamericana de estudios educativos* 47(3-4), 141-154. <https://doi.org/10.48102/rlee.2017.47.3-4.139>
- Gonzales, K. C. (2021). *Evidencias psicométricas de la versión breve de la escala de Resiliencia (ER-14) en estudiantes universitarios de Lima*. [Tesis de Licenciatura, Universidad Peruana Unión, Lima]. <http://hdl.handle.net/20.500.12840/4756>
- Gordiano, E. (2017). *El clima familiar y el nivel de resiliencia en los estudiantes de educación secundaria de la institución educativa Julio Cesar Tello de Ate*. [tesis de maestría, Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle, Lima]
- Hernández, R., & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta* (1ra ed.). México: McGraw Hill.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, M. (2014). *metodología de la investigación* (Sexta ed.): Mc Graw Hill.
- Ibarra-García, M., Rojas-González, L., Ganchozo-Macias, E (2019). Condiciones sociolaborales y estado de salud en docentes universitarios *Redieluz*. 9(1). 42-54. <https://produccioncientificaluz.org/index.php/redieluz/article/view/31645/32879>
- Li, Q., Gu, Q., y He, W. (2019). Resilience of Chinese teachers: Why perceived work conditions and relational trust matter. *Measurement: Interdisciplinary Research and Perspectives*, 17(3), 143-159. <https://doi.org/10.1080/15366367.2019.1588593>
- Luther, S., Doemberger, C., & Zigler, E. (1993). Resilience is not a unidimensional construct: Insights from a prospective study on inner city adolescents. *Development and psychopathology*, 703 - 717.
- OMS. (2020) Garantizar la seguridad de los trabajadores de la salud para preservar la de los pacientes. [Online].: <https://www.who.int/es/news/item/17-09-2020-keep-health-workers-safe-tokeep-patients-safe-who>
- Patlán J. (2017) *Calidad de vida en el trabajo*. Primera ed. México: El manual moderno
- Ramírez, T. (1997). *¿Cómo hacer un proyecto de investigación*. Caracas: Panapo.

- Ramírez, V. & Mapén, F. (2019). Evaluación del Compromiso Organizacional de Servidores Públicos en México. *Revista Arbitrada Interdisciplinaria Koinonía*, 4(8). <https://www.redalyc.org/journal/5768/576861156008/576861156008.pdf>
- Ramírez-Ocaña, X., Zumárraga-Espinosa, M., Segovia-Marín, J., Lima-Acosta, E & Pilajo-Salcedo, G (2020). Riesgos psicosociales: Análisis sociodemográfico y sociolaboral en una universidad privada ecuatoriana. *Revista Iberoamericana de Psicología*. 13 (2), 57-68. <https://doi.org/10.33881/2027-1786.rip.13207>
- Rutter, M. (1991). Resilience some conceptual considerations initiatives. Conference on Fostering Resilience. Washington DC, December
- Sánchez, H., & Reyes, C. (2015). *Metodología y diseños de investigación científica*. Lima: Busness Support.
- Sancho, E. (2018). Compromiso organizacional según variables sociolaborales en trabajadores de una Institución Educativa de Lima Metropolitana. [Tesis de Licenciatura, Universidad San Ignacio Loyola]. <https://repositorio.usil.edu.pe/server/api/core/bitstreams/574297f9-6432-4862-b2d9-213beb51ae3d/content7>
- Segovia-Quesada, S., Fuster-Guillen, D., y Ocaña-Fernández, Y. (2020). Resiliencia del docente en situaciones de enseñanza y aprendizaje en escuelas rurales de Perú. *Revista Electrónica Educare*, 24(2), 1-26. <https://doi.org/10.15359/ree.24-2.20>
- Unesco. (2020). Hoja informativa sobre el Día Mundial de los Docentes 2020. http://uis.unesco.org/sites/default/files/documents/world_teachers_day_fact_sheet_2020-sp.pdf
- Uriarte, J. (2005). La resiliencia una nueva perspectiva en psicopatología del desarrollo. *Revista de psicodidáctica*, 10(2), 61 - 80. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=17510206>
- Vicente, M. I., y Gabari, M. I. (2019a). Emociones positivas: una herramienta psicológica que contribuye al proceso de resiliencia en los profesionales de la educación. *International Journal of Developmental and Educational Psychology*. *Revista INFAD de Psicología*, 4(1), 159-172. <https://doi.org/10.17060/ijodaep.2019.n1.v4.1539>
- Wagnild, G. (2009). *The resilience scale user's guide for the US english version of the resilience scale and the 14-item resilience scale*. Warden, Montana (USA): The resilience center.

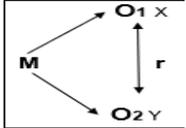
- Wagnild, G., & Young, H. (1993). Desarrollo y evaluación psicométrica de la escala de resiliencia. *Journal of Nursing Measurement*, 1(2), 165 - 178.
- Wang, Y. (2021). Building teachers' resilience: Practical applications for teacher education of China. *Frontiers in Psychology*, 12. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.738606>
- Wolin, S., & Wolin, S. (1993). *The resilient self how survivors of troubled families rise above adversity*. : Vilard.

ANEXO

Anexo A: Matriz de Consistencia

Tabla 16

Matriz de consistencia

PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	HIPOTESIS GENERAL	VARIABLES METODOLOGIA
<p>¿Cuál es la relación que existe entre los factores sociolaborales y resiliencia en los docentes de educación inicial en Lircay. Huancavelica 2023?</p> <p>Problemas específicos:</p> <p>1-¿Cuál es la relación entre los factores sociolaborales y la Competencia personal de los docentes de educación inicial de la ciudad de Lircay, 2023?</p> <p>2-¿Cuál es la relación entre los factores sociolaborales y la aceptación de uno mismo y de la vida de los docentes de educación inicial de la ciudad de Lircay, 2023?</p> <p>3-¿Cuál es la relación entre la resiliencia y discriminación en los docentes de educación inicial de la ciudad de Lircay?</p> <p>4-¿Cuál es la relación entre la resiliencia y remuneración en los docentes de educación inicial de la ciudad de Lircay, 2023?</p> <p>5-¿Cuál es la relación entre la resiliencia y condición de empleo en los docentes de educación inicial de la ciudad de Lircay, ?</p> <p>6-¿Cuál es la relación entre la resiliencia y apoyo social en los docentes de educación inicial de la ciudad de Lircay, 2023?</p> <p>7-¿Cuál es la relación entre la resiliencia y clima laboral en los docentes de educación inicial de la ciudad de Lircay, 2023?</p>	<p>Establecer la relación entre los factores sociolaborales y resiliencia en los docentes de educación inicial en Lircay. Huancavelica 2023.</p> <p>Objetivos específicos</p> <p>1-Determinar la relación que existe entre los factores sociolaborales y la Competencia personal de los docentes de educación inicial de la ciudad de Lircay.</p> <p>2-Determinar la relación entre los factores sociolaborales y la aceptación de uno mismo y de la vida de los docentes de educación inicial de la ciudad de Lircay.</p> <p>3-Establecer la relación que existe entre la resiliencia y discriminación en los docentes de educación inicial de la ciudad de Lircay.</p> <p>4-Establecer es la relación que existe entre la resiliencia y remuneración en los docentes de educación inicial de la ciudad de Lircay, 2023</p> <p>5-Establecer la relación que existe entre la resiliencia y condición de empleo en los docentes de educación inicial de la ciudad de Lircay, 2023</p> <p>6-Establecer la relación que existe entre la resiliencia y apoyo social en los docentes de educación inicial de la ciudad de Lircay, 2023</p> <p>7-Establecer la relación que existe entre la resiliencia y clima laboral en los docentes de educación inicial de la ciudad de Lircay, 2023</p>	<p>Existe relación directa entre los factores sociolaborales y resiliencia en los docentes de educación inicial en Lircay. Huancavelica 2023.</p> <p>Hipótesis específicas:</p> <p>1 La relación es positiva entre los factores sociolaborales y la Competencia personal de los docentes de educación inicial de la ciudad de Lircay, 2023</p> <p>2-La relación es positiva entre los factores sociolaborales y la aceptación de uno mismo y de la vida de los docentes de educación inicial de la ciudad de Lircay.</p> <p>3-Existe relación directa entre la resiliencia y discriminación en los docentes de educación inicial de la ciudad de Lircay.</p> <p>4-Existe relación directa entre la resiliencia y remuneración en los docentes de educación inicial de la ciudad de Lircay.</p> <p>5-Existe relación directa entre la resiliencia y condición de empleo en los docentes de educación inicial de la ciudad de Lircay.</p> <p>6-Existe relación directa entre la resiliencia y apoyo social en los docentes de educación inicial de la ciudad de Lircay, 2023</p> <p>7-Existe relación directa entre la resiliencia y clima laboral en los docentes de educación inicial de la ciudad de Lircay, 2023.</p>	<p>Tipo Aplicada</p> <p>Variable 1 Factor sociolaboral Nivel Descriptivo Correlacional</p> <p>Diseño Correlacional</p>  <p>Variable 2 Resiliencia Población 67 docentes Muestra 67 docentes</p>

Anexo B: Operacionalización de Variable

Tabla 17

Operacionalización de variable de estudio

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Reactivos	Escala de medición
FACTORES SOCIOLABORALES	Gardner (2018), define como las condiciones de trabajo que destacan las características sociales, laborales que influyen en el desempeño docente.	Los factores sociolaborales se medirán con la escala de 19 ítems con una puntuación directa, a través de las 5 dimensiones y se medirá como alto, medio y bajo.	Discriminación socio laboral	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Institución ✓ Compañero 	1,2,3	Ordinal Nunca=0 Casi nunca=1 Algunas veces=2 Casi siempre=3 Siempre=4
			Clima laboral	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Oportunidades. ✓ Educación continua ✓ Respeto 	7,8,9,10, 15	
			Apoyo social	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Familiares o compañeros. ✓ Apoyo y respeto 	16,17,18,19	
			Condición de empleo	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Tiempo ✓ Entorno ✓ Autonomía 	11,12,13,14	
			Remuneración	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Beneficio equitativo. ✓ Acorde a trabajo ✓ Calidad de vida 	4,5,6	
RESILIENCIA	capacidad de resistir, tolerar la presión, obstáculos, y pese a ellos realizar las cosas correctas cuando todo parece actuar en nuestra contra” (Wagnild y Young, 1993. p. 6)	La resiliencia será valorada con la escala de resiliencia RS-14 de Wagnild que valora la resiliencia general con 14 reactivos divididos en dos dimensiones con una calificación múltiple. La valoración se realiza con puntuaciones directas divididas en 5 niveles que van resiliencia muy baja, baja, moderado, alta y muy alta.	Competencia personal	<ul style="list-style-type: none"> - Autoconfianza - Independencia. - Perseverancia 	1,2,5,6,7,9 10,11,12,13,14	Escala de resiliencia ER-14 Escala ordinal Muy alta 82 > Alta 64-81 Moderado 49-63 Bajo 30-47 Muy bajo <29
			Aceptación de uno mismo y de la vida	<ul style="list-style-type: none"> - Adaptabilidad - Flexibilidad. - Perspectiva de la Vida. 	3,4,8	

Anexo C: Tabulación de Datos Estadísticos

*datos.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

1: rtt 3,00 Visible: 54 de 54 variabl

	I.E. l	e Se d xo a.	Sesta E do_ R. civil	C o n.	Hi jo s	F1	F2	F3	F4	F5	F6	F7	F8	F9	F10	F11	F12	F13	F14	F15	F16	F17	F18	F19	R1	R2	R3	R4	R5	R6	R7	R8	R9	R10	R11	R12	R13	R14	RET	D1R	D2R	SLT	SD1	SD5	SD2	SD4	SD3	Et Ac RI		
1	3	49	0	17	1	1	1	1	1	5	4	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	96	75	21	78	3	14	23	18	20			
2	3	44	0	8	1	1	2	1	1	5	4	5	3	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	96	75	21	79	3	14	23	19	20			
3	3	39	0	9	1	1	2	2	1	4	3	5	2	4	3	3	4	4	4	4	4	2	4	4	5	6	5	7	5	6	6	6	6	5	6	6	6	5	80	62	18	62	4	12	16	16	14			
4	3	54	0	36	1	1	2	1	1	1	2	2	1	4	5	4	5	5	3	2	3	1	2	3	2	6	5	5	7	2	5	5	6	5	5	5	2	2	7	67	49	18	48	3	5	17	15	8		
5	2	37	0	4	0	0	1	1	1	4	4	4	3	5	3	4	4	4	4	3	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	70	55	15	67	3	12	18	16	18		
6	2	51	0	13	2	1	2	2	1	5	4	5	3	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	6	6	6	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	93	74	19	80	4	14	23	19	20			
7	2	28	0	1	0	0	0	1	1	3	5	4	3	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	3	7	7	7	6	6	5	7	6	6	6	6	6	6	84	63	21	75	3	12	23	17	20			
8	2	57	0	6	1	2	6	2	3	1	4	4	4	3	4	4	5	4	3	4	3	4	2	3	4	3	5	5	5	6	5	5	5	5	6	5	5	5	5	70	55	15	65	6	12	20	14	13		
9	2	22	0	2	0	2	1	1	1	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	20	17	3	68	3	13	20	16	16			
10	2	57	0	33	1	1	3	3	1	1	4	4	5	2	5	4	5	5	4	4	5	5	4	4	2	7	6	5	7	7	5	5	6	7	4	5	6	4	6	80	62	18	69	5	13	21	18	12		
11	2	22	0	1	0	2	0	1	1	1	2	2	3	2	4	2	3	3	4	4	3	4	3	4	4	5	7	6	6	5	6	5	5	6	5	6	6	6	6	80	63	17	54	3	7	15	14	15		
12	2	35	0	1	1	0	3	1	1	1	4	4	4	3	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	3	6	7	6	6	7	7	7	7	7	4	6	7	6	7	90	71	19	74	3	12	23	19	17		
13	2	38	0	5	1	0	3	1	1	3	5	4	4	5	4	4	5	4	5	4	3	3	5	5	5	5	5	7	5	6	7	5	6	7	5	5	6	6	7	82	64	18	71	3	12	20	18	18		
14	2	55	0	19	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	5	6	2	6	5	2	1	2	1	2	6	7	7	6	58	48	10	19	3	3	5	4	4			
15	0	35	0	10	0	2	2	3	3	1	4	4	5	3	5	4	4	3	1	3	3	4	5	5	7	7	7	7	5	7	7	6	7	7	7	7	7	7	95	75	20	69	7	13	19	11	19			
16	0	34	0	8	1	0	2	1	1	1	2	4	5	3	3	3	4	4	4	3	4	5	2	2	4	4	4	5	6	5	4	5	4	4	5	6	5	5	6	6	70	55	15	59	3	11	18	15	12	
17	0	31	0	1	0	2	1	3	3	4	5	3	4	3	4	4	3	4	4	2	4	4	3	3	4	5	6	5	4	5	5	4	4	5	5	3	5	5	65	50	15	67	10	12	19	13	13			
18	0	30	0	5	0	1	2	3	3	2	4	2	4	3	4	3	3	4	4	4	3	3	4	3	5	7	4	6	5	6	7	5	7	6	7	7	7	7	86	71	15	62	8	10	16	15	13			
19	0	45	0	8	2	1	1	1	1	3	3	5	2	4	2	3	3	5	4	3	2	4	3	4	5	6	5	4	5	3	5	6	4	7	6	7	7	6	76	61	15	56	3	11	13	15	14			
20	0	43	0	6	1	0	2	1	1	1	1	3	3	4	4	4	3	2	3	2	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	70	55	15	53	3	5	17	12	16			
21	0	37	0	5	1	0	2	1	1	1	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	1	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	68	53	15	56	3	9	17	14	13			
22	0	33	0	7	1	1	2	1	1	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	74	67	17	65	3	13	18	16	16			

Vista de datos Vista de variables

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda																																																					
1: rtt 3,00 Visible: 54 de 54 variables																																																					
	I.E. I	e Se dxo a.	Sesta do_ R. civil	C on. n.	Hi jo s	F1	F2	F3	F4	F5	F6	F7	F8	F9	F10	F11	F12	F13	F14	F15	F16	F17	F18	F19	R1	R2	R3	R4	R5	R6	R7	R8	R9	R10	R11	R12	R13	R14	RET	D1R	D2R	SLT	SD1	SD5	SD2	SD4	SD3	EI Ac RI					
22	0	33	0	7	1	1	3	1	1	1	4	4	4	2	4	4	4	4	3	5	4	4	5	5	2	5	5	5	5	3	5	6	7	5	4	5	7	7	5	74	57	17	65	3	12	18	16	16					
23	0	30	0	3	0	2	0	1	1	1	1	4	4	4	4	1	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	70	55	15	67	3	9	18	17	20					
24	0	28	0	4	1	2	1	1	1	1	3	3	4	1	2	1	3	4	5	2	3	4	4	3	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56	44	12	55	3	10	11	14	17					
25	0	27	0	1	1	2	1	1	1	1	3	3	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	6	6	6	6	94	73	21	71	3	11	24	17	16					
26	0	41	0	9	0	0	1	1	1	1	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	5	4	5	3	5	6	5	6	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	70	54	16	65	3	12	18	15	17					
27	0	35	0	4	1	0	2	1	1	1	4	4	4	5	5	3	4	5	5	5	4	3	4	5	5	4	5	7	6	6	7	6	7	7	7	5	6	7	7	7	90	71	19	72	3	12	20	19	18				
28	0	28	0	3	0	0	1	1	1	1	5	4	4	3	4	4	5	4	4	3	5	4	5	5	5	5	5	5	6	6	5	4	5	5	5	5	5	6	6	5	73	56	17	72	3	13	20	16	20				
29	0	29	0	2	0	0	0	1	1	1	5	4	4	3	4	4	5	4	4	3	5	4	5	5	5	5	5	6	6	6	5	4	5	5	5	7	5	7	7	6	79	62	17	72	3	13	20	16	20				
30	0	29	0	8	0	0	0	1	1	1	3	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	3	5	5	5	6	7	6	7	7	6	7	6	6	7	7	7	7	7	93	74	19	69	3	11	21	16	18					
31	0	31	0	7	1	1	1	1	1	1	3	2	5	4	4	1	4	3	3	4	3	5	4	4	5	5	6	7	7	7	6	7	7	7	7	6	7	7	7	95	74	21	62	3	10	18	13	18					
32	0	26	0	1	0	0	1	2	2	1	3	3	3	2	2	2	3	4	1	2	3	2	3	2	4	4	5	5	5	6	5	4	5	5	6	6	5	5	5	6	73	57	16	48	5	9	11	10	13				
33	0	50	0	17	0	1	2	2	2	1	3	3	3	2	2	2	4	5	1	2	3	2	3	2	3	3	5	5	5	6	5	4	5	6	6	5	5	5	5	6	73	56	17	48	5	9	12	11	11				
34	0	25	0	1	0	2	0	4	3	1	3	4	4	3	5	4	4	3	5	4	5	5	5	5	5	5	7	6	6	5	4	5	5	5	5	6	6	7	6	78	61	17	76	8	11	21	16	20					
35	0	39	0	10	1	0	1	1	1	1	5	5	5	3	5	3	5	4	5	4	5	5	4	4	5	5	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	41	32	9	75	3	15	21	18	18					
36	0	30	0	8	0	0	0	1	1	1	4	3	4	2	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	7	7	5	7	6	7	7	6	7	6	6	7	7	6	91	73	18	63	3	11	17	16	16					
37	0	25	0	1	1	2	1	1	1	1	4	4	5	3	5	3	5	4	3	3	3	4	4	4	5	4	7	5	6	5	6	7	7	6	6	6	6	6	6	86	69	17	66	3	13	20	13	17					
38	0	30	0	4	1	0	2	2	1	1	3	3	5	4	2	5	5	5	4	4	4	5	3	5	5	3	5	6	6	5	5	6	7	7	7	7	5	5	7	7	85	67	18	69	4	11	21	17	16				
39	0	28	0	4	0	0	0	1	1	1	1	4	4	5	5	1	5	4	3	4	5	2	5	3	5	5	6	7	6	5	5	4	5	6	6	5	6	6	5	77	60	17	64	3	9	18	16	18					
40	0	23	0	1	1	2	1	1	1	1	5	4	3	3	4	4	5	4	3	3	4	4	3	4	4	5	7	7	7	6	5	7	7	7	7	7	7	5	6	6	91	71	20	65	3	12	19	15	16				
41	0	25	0	2	0	2	2	1	1	1	4	4	5	1	5	5	3	5	3	2	4	5	3	5	4	3	5	5	7	6	6	5	6	6	5	6	7	6	7	83	64	19	64	3	13	19	14	15					
42	0	40	0	15	1	0	3	2	1	1	3	2	5	4	5	3	4	4	5	4	5	4	5	4	4	6	6	4	7	6	4	7	7	7	7	5	6	7	6	85	67	18	70	4	10	20	18	18					
43	0	35	0	10	1	0	0	1	1	1	5	4	4	5	4	4	3	5	5	5	5	5	5	5	7	7	6	7	6	7	6	6	6	6	7	5	7	7	84	72	10	72	3	12	21	16	20						

Archivo										Editar		Ver		Datos		Transformar		Analizar		Gráficos		Utilidades		Ampliaciones		Ventana		Ayuda																										
1: rtt										3,00		Visible: 54 de 54 variable																																										
	I.E.	Sexo	Estado Civil	Categoría	Hijos	F1	F2	F3	F4	F5	F6	F7	F8	F9	F10	F11	F12	F13	F14	F15	F16	F17	F18	F19	R1	R2	R3	R4	R5	R6	R7	R8	R9	R10	R11	R12	R13	R14	RET	D1R	D2R	SLT	SD1	SD5	SD2	SD4	SD3	EI	ARI					
43	0	35	0	10	1	0	2	1	1	1	5	4	4	5	4	3	4	4	4	3	5	5	5	5	5	7	7	6	7	6	7	7	6	6	6	7	5	7	7	91	72	19	73	3	13	21	16	20						
44	1	42	0	7	1	0	3	1	1	1	5	5	5	2	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	98	77	21	77	3	15	21	18	20								
45	1	49	0	13	0	1	3	1	1	1	5	5	5	2	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					
46	1	60	0	32	3	1	2	1	1	1	1	1	1	1	5	5	5	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	5	5	5	5	5	5			
47	1	27	0	2	0	0	0	2	1	1	5	4	2	4	2	3	3	3	3	3	5	5	3	3	3	6	6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5			
48	1	45	0	19	1	2	2	1	1	1	4	5	5	4	4	4	2	5	5	5	2	5	5	5	5	6	6	6	6	6	6	6	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7			
49	1	35	0	10	1	0	1	5	5	5	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4	1	3	3	5	7	5	7	6	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7			
50	1	26	0	2	0	0	0	5	5	5	1	2	5	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	3	3	5	7	5	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7		
51	1	57	0	30	1	1	2	5	5	5	2	1	4	1	1	1	1	1	2	2	3	1	3	5	3	5	7	7	7	7	2	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	
52	1	45	0	12	0	1	2	5	5	5	2	1	3	1	1	1	1	1	2	2	3	1	3	5	3	5	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	
53	1	46	0	10	1	1	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	2	5	5	7	7	6	7	7	6	6	6	7	6	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	
54	1	48	0	10	1	1	2	2	1	2	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	4	5	5	4	5	7	6	7	7	7	6	7	7	6	6	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	
55	1	36	0	9	0	1	3	2	1	2	2	2	5	3	2	2	3	3	3	3	3	5	5	5	5	5	5	7	5	7	6	7	6	7	7	6	7	7	7	6	90	71	19	61	5	9	15	12	20					
56	1	23	0	1	0	2	0	1	1	1	4	4	4	3	2	5	5	5	5	5	2	5	3	3	5	3	1	1	5	6	6	7	7	5	5	4	4	4	7	7	69	53	16	66	3	12	20	17	14					
57	1	40	0	8	3	0	2	1	1	3	2	2	5	1	3	1	3	2	2	4	4	5	3	3	5	5	5	7	5	5	7	7	5	7	5	5	7	5	5	82	65	17	55	5	9	13	12	16						
58	1	37	0	5	1	0	3	1	2	1	3	3	3	1	3	1	3	4	4	1	4	5	2	5	5	5	5	7	6	7	6	7	7	6	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7		
59	1	28	0	2	0	0	1	1	1	1	3	3	3	2	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	5	5	6	6	5	7	7	7	4	5	6	5	6	7	7	6	84	67	17	60	3	9	16	14	18					
60	1	27	0	1	0	0	1	2	2	1	1	3	4	2	2	2	2	2	2	2	2	4	4	4	5	5	5	5	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	
61	1	27	0	2	0	0	0	1	1	1	5	4	4	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	3	4	3	4	7	5	5	5	1	2	5	4	4	7	7	6	6	68	53	15	73	3	13	24	18	15					
62	1	29	0	4	0	0	1	2	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	3	2	2	1	2	2	1	3	5	6	6	6	5	5	6	5	6	6	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	
63	1	40	0	15	0	1	1	1	1	1	3	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	6	5	5	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6
64	1	26	0	2	0	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1

Vista de datos Vista de variables

Anexo D: Instrumentos de Recolección de Datos**INSTRUMENTO: Factores Sociolaborales**

Edad _____ Institución _____ Sexo _____

Estado civil _____ Número de hijos _____

Condición laboral _____ tiempo de servicio _____

Estimada maestra el presente cuestionario pretende recopilar información sobre los factores sociolaborales en docentes. Por ello, le solicito responder con sinceridad las preguntas, Marcando con una (X) en el casillero que más se identifica.

Alternativas				
Nunca	Casi nunca	Algunas veces	Casi siempre	Siempre
1	2	3	4	5

Nº	ÍTEMS	1	2	3	4	5
1	Has sentido discriminación en algún momento en la institución donde laboró					
2	Siento discriminación de mis compañeros de trabajo					
3	Siento discriminación de parte de la directora de la I.E					
4	El salario que percibo compensa el trabajo que realizo.					
5	Los beneficios son equitativos en relación con el trabajo que realizo					
6	Las facilidades y el buen clima laboral mejoran mi calidad de vida					
7	Existen programas de educación continua para todo el personal de la I.E					
8	En la Institución se brinda igualdad de oportunidades y facilidades a nombrados y contratados					
9	El personal nuevo recibe una inducción y o capacitación					
10	La directora respalda al personal docente en la toma de decisiones					
11	Respetan y consideran mis opiniones en la institución que laboro					
12	El horario de trabajo, ritmo, descansos favorecen mi calidad de vida					
13	El entorno, instalaciones y equipamiento de la I.E son adecuadas para desarrollar mis actividades					
14	El contrato laboral que cuento es adecuado a mis necesidades					
15	Tengo autonomía de decisión en la institución que laboro					
16	Algún familiar, amigo o compañero reconoce las cosas que hago bien					
17	Cuento con personas que están conmigo en los momentos difíciles					
18	Recibo apoyo de mi familia cuando lo necesito					
19	Puedo hablar a mis familiares de mis problemas					

INSTRUMENTO: RESILIENCIA R-14

Estimada maestra el presente cuestionario de resiliencia pretende recopilar información para el desarrollo del presente quehacer científico. Por ello, rogaría a usted poder responder con sinceridad, seriedad y en forma personal a las preguntas del cuestionario. **Marcar una (X) en el casillero que consideres la respuesta correcta, según la leyenda que corresponda.**

Ítems		Totalmente en desacuerdo	Muy en desacuerdo	En desacuerdo	Ni en desacuerdo ni en acuerdo	De Acuerdo	Muy de Acuerdo	Totalmente de Acuerdo
1	Normalmente, me las arreglo de una manera u otra.	1	2	3	4	5	6	7
2	Me siento orgulloso(a) de haber logrado cosas en la vida	1	2	3	4	5	6	7
3	En general me tomo las cosas con calma.	1	2	3	4	5	6	7
4	Soy una persona con una adecuada autoestima.	1	2	3	4	5	6	7
5	Siento que puedo mejorar muchas situaciones a la vez.	1	2	3	4	5	6	7
6	Soy decidido.	1	2	3	4	5	6	7
7	No me asusta sufrir dificultades porque ya las he experimentado anteriormente	1	2	3	4	5	6	7
8	Soy una persona disciplinada.	1	2	3	4	5	6	7
9	Pongo interés en las cosas	1	2	3	4	5	6	7
10	Puedo encontrar generalmente algo, sobre que reírme.	1	2	3	4	5	6	7
11	La seguridad en mí mismo me ayuda en los momentos difíciles.	1	2	3	4	5	6	7
12	Mi vida tiene sentido.	1	2	3	4	5	6	7
13	Mi vida tiene significado.	1	2	3	4	5	6	7
14	Cuando estoy en una situación difícil generalmente encuentro una salida.	1	2	3	4	5	6	7

Anexo E: Evidencia fotográficas y solicitudes

I.E. N° 148 PUEBLO VIEJO



I.E N° 128 BELLAVISTA



I.E. N° 37 CUNA BELLAVISTA



I.E.I N°35 ZORAYDA MANRIQUE

