



UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN EDUCACIÓN



TESIS

**RESILIENCIA Y EL DESEMPEÑO EN EL TELETRABAJO EN TIEMPOS DE
PANDEMIA DE LAS DOCENTES DE EDUCACIÓN INICIAL DE LA UNIDAD
DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL CHUCUITO JULI – 2022**

PRESENTADA POR:

YOVANA ARIAS GUEVARA

PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:

MAESTRO EN EDUCACIÓN

CON MENCIÓN EN: DIDÁCTICA DE LA EDUCACIÓN SUPERIOR

PUNO, PERÚ

2023

Reporte de similitud

NOMBRE DEL TRABAJO

**RESILIENCIA Y EL DESEMPEÑO EN EL TE
LETRABAJO EN TIEMPOS DE PANDEMIA
DE LAS DOCENTES DE EDUCACIÓN INIC
IAL DE LA UNIDAD DE GESTIÓN EDUCAT
IVA LOCAL CHUCUITO JULI – 2022**

AUTOR

YOVANA ARIAS GUEVARA

RECuento DE PALABRAS

19864 Words

RECuento DE CARACTERES

111910 Characters

RECuento DE PÁGINAS

92 Pages

TAMAÑO DEL ARCHIVO

2.0MB

FECHA DE ENTREGA

Sep 12, 2024 10:43 AM GMT-5

FECHA DEL INFORME

Sep 12, 2024 10:45 AM GMT-5

● **12% de similitud general**

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para cada base de datos.

- 10% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 7% Base de datos de trabajos entregados
- 2% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de contenido publicado de Crossref

● **Excluir del Reporte de Similitud**

- Material bibliográfico
- Material citado
- Material citado
- Coincidencia baja (menos de 12 palabras)



DRA. PATRICIA GELDRECH SANCHEZ
UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO



Resumen



UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN EDUCACIÓN

TESIS

RESILIENCIA Y EL DESEMPEÑO EN EL TELETRABAJO EN TIEMPOS DE PANDEMIA DE LAS DOCENTES DE EDUCACIÓN INICIAL DE LA UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL CHUCUITO JULI 2022



PRESENTADA POR:

YOVANA ARIAS GUEVARA

PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:

MAESTRO EN EDUCACIÓN

CON MENCIÓN EN: DIDÁCTICA DE LA EDUCACIÓN SUPERIOR

APROBADA POR EL JURADO SIGUIENTE:

PRESIDENTE

.....
Dr. GODOFREDO HUAMAN MONROY

PRIMER MIEMBRO

.....
M.Sc. REBECA ALANOCA GUTIERREZ

SEGUNDO MIEMBRO

.....
M.Sc. ESTANISLAO PACOMPIA CARI

ASESOR DE TESIS

.....
M.Sc. PATRICIA GELDRECH SANCHEZ

Puno, 13 de enero de 2023.

ÁREA: Calidad de la educación superior.

TEMA: Resiliencia y el desempeño en el trabajo en tiempos de pandemia de las docentes de educación Inicial de la Unidad de Gestión Educativo Local Chucuito Juli -2022.

LÍNEA: Comportamiento de los sujetos educativos.



DEDICATORIA

A mi amada hija Stephany Khalesy por ser mi bendición y fuente de motivación, mi mayor fuerza de superación.

A mi amada madre que en vida fue Nancy Graciela Guevara Lupara por haberme moldeado con buenos valores, por haber sido siempre mi apoyo incondicional y su constancia, porque persistentemente tuvo esa esperanza en su única hija que lograrse su propósito.

A mi padre don José Arias Aquino por confiar en mí, darme el ánimo para seguir y permitir que esto sea posible.

a todos los maestros(as) que han avivado en mí, las ansias de desarrollar nuevos retos. Lo que a conllevado a la obtención de este logro.

Yovana Arias Guevara.



AGRADECIMIENTOS

Quiero agradecer al altísimo creador por concederme salud, sobre todo por tener una bonita experiencia dentro del post grado de la Universidad Nacional del Altiplano por permitirme graduarme como una profesional en lo que tanto me apasiona. Gracias a cada maestro que aportó en mi formación. y prueba de ello es esta tesis, que permanecerá a lo largo del tiempo y dentro de la epistemología por consiguiente de las demás descendencias que están por llegar.

Seguidamente quiero agradecer a la Unidad Gestión Educativa Local Chucuito-Juli la especialidad de Educación Inicial por abrirme las puertas en tiempos difíciles, dándonos su confianza y la facilidad para poder realizar esta investigación. Principalmente a los maestros (as) de Educación Inicial de diferentes redes educativas por tener esa predisposición en responder los cuestionarios y a todos aquellos que hicieron posible que se ejecute este estudio.

Finalmente, mi profundo agradecimiento a mi familia, amigos y personas especiales en mi vida, que durante estos 2 años estuvieron a mi lado apoyándome.

Yovana Arias Guevara.



ÍNDICE GENERAL

	Pág.
DEDICATORIA	i
AGRADECIMIENTOS	ii
ÍNDICE GENERAL	iii
ÍNDICE DE TABLAS	v
ÍNDICE DE FIGURAS	vi
ÍNDICE DE ANEXOS	vii
ACRÓNIMOS	viii
RESUMEN	1
ABSTRACT	2
INTRODUCCIÓN	3
CAPÍTULO I	
REVISIÓN DE LITERATURA	
1.1 Marco teórico	5
1.1.1 Resiliencia	5
1.1.2 Desempeño	11
1.1.3 Teletrabajo	12
1.2 Antecedentes	16
1.2.1 Internacionales	16
1.2.2 Nacionales	18
1.2.3 Locales	22
CAPÍTULO II	
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	
2.1 Identificación del problema	24
2.2 Enunciados del problema	25
2.2.1 Problema general	25
2.2.2 Problemas específicos	26
2.3 Justificación	26
2.4 Objetivos	27
2.4.1 Objetivo general	27
2.4.2 Objetivos específicos	28
2.5 Hipótesis	28
	iii



2.5.1	Hipótesis general	28
2.5.2	Hipótesis específicas	28
CAPÍTULO III		
MATERIALES Y MÉTODOS		
3.1	Lugar de estudio	29
3.2	Población	29
3.3	Muestra	30
3.4	Método de investigación	32
3.4.1	Tipo de investigación	32
3.4.2	Diseño	32
3.5	Descripción detallada de métodos por objetivos específicos	33
3.5.1	Descripción detallada por objetivos	33
3.5.2	Técnicas e instrumentos de recolección de datos	35
3.5.3	Validez y confiabilidad de los instrumentos	36
3.5.4	Aplicación de prueba estadística Inferencia	37
3.5.5	Estadística para la prueba de hipótesis	39
3.5.6	Plan de recolección de datos	40
CAPÍTULO IV		
RESULTADOS Y DISCUSIÓN		
4.1	Resultados	42
4.1.1	Resultados descriptivos del nivel de la escala de resiliencia de las docentes de Educación Inicial	42
4.1.2	Resultados descriptivos de la variable Nivel de desempeño en el teletrabajo	45
4.1.3	Grado de coeficiente de correlacion	49
4.2	Discusión	56
	CONCLUSIONES	58
	RECOMENDACIONES	59
	BIBLIOGRAFÍA	60
	ANEXOS	69



ÍNDICE DE TABLAS

	Pág.
1. Población de estudio Unidad gestión Educativa Local Chucuito Juli	30
2. Muestra probabilística de los docentes de la UGEL Chucuito Juli	32
3. Puntos de escala del instrumento escala de resiliencia	35
4. Puntos de escala del instrumento desempeño en el teletrabajo	36
5. Prueba de normalidad	38
6. Grado de relación según coeficiente de correlación de Rho de Spearman	39
7. Variable de la resiliencia	42
8. Competencia personal y aceptación de uno mismo	44
9. Resultados del nivel de desempeño en el teletrabajo	45
10. Dimensiones de desempeño en el teletrabajo	47
11. Coeficiente de correlación entre la resiliencia y el desempeño en el teletrabajo de las docentes de educación inicial	49
12. Resumen del modelo (R ²)	51
13. Coeficiente de correlación entre la competencia personal y el desempeño en el teletrabajo de las docentes de educación inicial	51
14. Resumen del modelo (R ²)	53
15. Coeficiente de correlación de aceptación de uno mismo y el desempeño en el teletrabajo	54
16. Resumen del modelo (R ²)	56



ÍNDICE DE FIGURAS

	Pág.
1. Lugar de estudio, Unidad de Gestión Educativa Chucuito - Juli	29
2. Cálculo del tamaño de la muestra	31
3. Dispersión de puntos con relación a la resiliencia y el desempeño en el teletrabajo en las docentes de Educación Inicial	50
4. Dispersión de puntos con relación a la competencia personal y el desempeño en el teletrabajo en las docentes de Educación Inicial	52
5. Dispersión de puntos con relación a la aceptación a uno mismo y el desempeño en el teletrabajo en las docentes de Educación Inicial	55
6. Porcentaje del nivel de resiliencia de las docentes del nivel inicial de la UGEL Chucuito – Juli.	80
7. Competencia personal y aceptación de uno mismo de los docentes educación inicial de la UGEL Chucuito – Juli	80
8. Porcentaje del nivel de desempeño en el teletrabajo	81
9. Dimensiones del desempeño del teletrabajo	81



ÍNDICE DE ANEXOS

	Pág.
1. Matriz de consistencia	69
2. Matriz de operacionalización de variables	70
3. Instrumentos del estudio	73
4. Prueba de hipótesis estadística según correlación de Spearman	77
5. Figuras de los resultados de las 2 variables	80



ACRÓNIMOS

OIT	:	Organización Internacional del Trabajo
SENA	:	Servicio Nacional de Aprendizaje
TIC	:	Tecnologías de la Información y las Comunicaciones
UNESCO	:	Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura
UGEL	:	Unidad de Gestión Educativa Local



RESUMEN

En el contexto de las adaptaciones laborales provocadas por la pandemia, el teletrabajo se convirtió en una modalidad esencial para muchos profesionales de la educación. Esta investigación se centró determinar la relación entre el nivel de resiliencia y el desempeño en el teletrabajo en tiempos de pandemia de las docentes de educación inicial de la Unidad de Gestión Educativa Local (UGEL) Chucuito Juli 2022. Se empleó un enfoque cuantitativo, diseño no experimental y nivel correlacional. La muestra consistió en 120 docentes seleccionadas aleatoriamente de una población de 305. Se utilizaron dos cuestionarios como instrumento: la escala de resiliencia de Wagnild y Young (confiabilidad $\alpha = 0,86$) y una escala de desempeño en teletrabajo (confiabilidad $\alpha = 0,82$). Los datos se analizaron con SPSS V°27, utilizando el coeficiente Rho de Spearman. Los resultados revelaron una correlación positiva alta ($Rho = 0,734$) entre las variables, concluyendo que, a mayor nivel de resiliencia, mejor es el desempeño en el teletrabajo en tiempos de pandemia entre las docentes de la UGEL Chucuito Juli.

Palabras clave: Desempeño, docentes, educación inicial, pandemia, resiliencia, teletrabajo.

ABSTRACT

In the context of work adaptations caused by the pandemic, teleworking became an essential modality for many education professionals. This research focused on determining the relationship between the level of resilience and performance in teleworking in times of pandemic of the initial education teachers of the Local Educational Management Units (UGEL) Chucuito Juli 2022. A quantitative approach, non-experimental design and correlational level were used. The sample consisted of 120 teachers randomly selected from a population of 305. Two questionnaires were used as instruments: the Wagnild and Young resilience scale (reliability $\alpha = 0.86$) and a teleworking performance scale (reliability $\alpha = 0.86$). 82). The data were analyzed with SPSS V°27, using Spearman's Rho coefficient. The results revealed a high positive correlation ($Rho = 0.734$) between the variables, concluding that, the higher the level of resilience, the better the performance in teleworking in times of pandemic among the teachers at UGEL Chucuito Juli.

Keywords: performance, teachers, initial education, pandemic, resilience, teleworking.

INTRODUCCIÓN

La investigación es acerca de la resiliencia y su relación con el desempeño en el teletrabajo en época de pandemia de los docentes de nivel de educación inicial en la Unidad de Gestión Educativa Local Chucuito Juli durante el año académico 2022.

Esta crisis del COVID 19 ha generado diversas dificultades, y una de ellas se ha dado en el ámbito educativo; en educación tuvo como consecuencia el cierre de todas las actividades presenciales en las EBR y universidades en todo el mundo cabe precisar, que muchos docentes se enfrentaron a pérdidas de sus seres queridos ya que muchos de ellos tenían que seguir laborando sobre todo adaptándose y sobreponiéndose a situaciones adversas. La resiliencia en educación es la capacidad para afrontar las novedades de la vida tanto en lo personal, familiar, profesional a su vez es la habilidad de resistir frente a las adversidades.

Ante esta situación el Estado peruano tomó cartas en el asunto y declaró el Decreto de Emergencia N° (026-, 2020) norma que dispone que el teletrabajo se llevara a cabo desde la virtualidad sometida con la imagen corporal desde la comodidad de su hogar o lugar de confinamiento domiciliario, empleando cualquier recurso digital que propicie ejecutar las labores fuera del centro de trabajo.

Por otro lado, se debe entender que la efectividad de la enseñanza trabajando de forma remota requiere que los docentes realicen algunos cambios en sus estrategias de enseñanza y aprendizaje, así como también se adapten a nuevos contextos utilizando recursos. Los recursos virtuales permiten la enseñanza interactiva entre docentes y alumnos. La investigación tiene el propósito: Determinar la correlación entre resiliencia y el desempeño en el teletrabajo en tiempos de pandemia de las docentes de educación inicial de la UGEL, en donde se realizó una investigación detallada. El método de investigación es un enfoque cuantitativo de tipo no empírico con un diseño metodológico basado en la correlación transversal.

El trabajo de investigación consta de cuatro capítulos: En el primer capítulo, trata sobre la revisión de la literatura, en donde se evidencia el sustento teórico referente a resiliencia y desempeño en el teletrabajo, antecedentes de investigación, variables de estudios. En el segundo capítulo, cubre la formulación del problema, en el que se han



desarrollado la descripción del problema, la justificación, las preguntas de investigación, los objetivos de la investigación y las hipótesis. En el tercer capítulo, engloba métodos de investigación, variables de investigación, herramientas de recolección de datos, validez y confiabilidad del mismo modo la prueba de normalidad. En el cuarto Capítulo, presenta los resultados de la investigación y las discusiones, y finalmente se termina con las conclusiones, recomendaciones, bibliografía y anexos.

CAPÍTULO I

REVISIÓN DE LITERATURA

1.1 Marco teórico

Como sustento para la investigación está en función información recopilada de diferentes fuentes bibliográficas.

1.1.1 Resiliencia

Alzamora (2018) sostiene que la resiliencia en educación es la forma que tiene una persona para afrontar las novedades de la vida tanto en lo personal, familiar, profesional a su vez es la habilidad de resistir frente a las adversidades.

HeartMath (2014) señala que la resiliencia es la habilidad que tiene una persona para poder prepararse, al mismo tiempo poder recuperarse y por último adaptarse ante el estrés, retos o adversidad. para Friedman la resiliencia es la potencia de un país viene fijada no solo por su capacidad militar y económica, sino por su resiliencia, una nueva forma de poder en la geopolítica actual. citado por (Ortega, 2020).

Para Rutter (1993) la resiliencia no debe entenderse como la falta de entusiasmo ante los eventos vitales severos, el dolor y las cicatrices, sino la capacidad de continuar a pesar del sufrimiento citado por (Uriarte, 2005, p.66). Con un espíritu similar, Wolin y Wolin (1993) describe la resiliencia como tener la posibilidad de superar, sobrellevar el dolor y mejorar personalmente.

De igual forma Suárez (1993) señaló que la resiliencia es un conjunto de componentes que posibilitan que un infante, una persona, enfrente y supere los inconvenientes y dificultades de la vida y se apoye en ellos, transformando así los componentes hostiles en estímulos y proyecciones.

Por otro lado, Garmezy (1991) señala que la resiliencia se refiere a las habilidades, destrezas, conocimientos acumulados a lo largo del tiempo y cómo las personas se esfuerzan por superar las adversidades y afrontar los desafíos.

La definición más aceptada es la de Garmezy (1991) quien tiene como definición lo siguiente “la capacidad de recuperar y mantener la conducta

adaptativa después del fracaso o incapacidad inicial cuando comienza un evento estresante.” (pág. 459).

Por otro lado, Masten (2001) habla de una anomalía con buenas consecuencias a pesar de las serias amenazas para superar la adversidad.

Luthar (2003) da como definición la resiliencia como, un proceso dinámico que involucra una adaptación activa frente a la adversidad severa.

Vanistendael (1994) aduce que la resiliencia tiene dos significados, la capacidad de resistir la pérdida, es decir de mantener la integridad en entornos adversos; el otro significado es poner una postura positiva frente a problemas. Por lo tanto, se podría pensar que la resiliencia está más allá de un reto (...).

La calidad del concepto del autor citado radica en la personalidad que tiene el sujeto y la constante interacción con ciertos componentes del contexto. ejecutando con facilidad la resistencia y fortaleza. Esta habilidad llamada resiliencia, podría estar encubierta en función de la experiencia de uno.

Fergus y Zimerm (2005, como se citó en Becoña, 2006) mencionan que la resiliencia hace referencia al proceso de afrontar las consecuencias negativas de la exhibición al riesgo, afrontar con triunfo esas rutinas de amargura y obviar caminos negativos de peligro.

Por otro lado, para Kumpfer et al. (1998) como se citó en Becoña (2006) la resiliencia es la capacidad de recuperarse de eventos vitales traumáticos como la muerte de uno de los padres, el divorcio de los padres, el abuso sexual, el sinhogarismo o el desastre. y otros tipos de adversidad para lograr una recuperación permanente o una función mejorada.

Para Grotberg (1996) la resiliencia significa hacer frente a la adversidad, utilizando habilidades para superar la adversidad en la vida y volverse más fuerte, incluso a través de la transformación. Estas desgracias pueden darse en el espacio familiar o laboral, en la vida social, accidente, enfermedad, desunión, hambre, frío, abandono, etc.

Según la Real Academia Española, la resiliencia RAE (2023) es “la capacidad que tiene un organismo vivo para adaptarse ante un factor alarmante, condición o situación adversa”.

La resiliencia es saber reponerse antes las adversidades de la vida, sobre todo reanimarse antes las desgracias, impresiones, angustias, problemas de salud, cuestiones familiares, dilemas personales e situaciones angustiosas en lo económico o laboral.

También podemos decir que la resiliencia es un comportamiento natural que logramos conseguir en el camino de la vida. En su mayoría podemos alcanzar a ser resilientes siempre y cuando modifiquemos ciertas costumbres y manera de ser.

A. Dimensiones de la resiliencia

A.1 Dimensión 1: competencia personal

Luthar (2003, como se citó en Uriarte, 2005) señala que la competencia social es una de las virtudes más preponderantes de las personas que viene a ser resilientes, debido a que pueden interactuar de forma positiva y efectivamente en una variedad de contextos.

Marcal y Hernández (2006) señalan que es la creencia de que una persona está completamente capacitada y lista para enfrentar cualquier situación que se le presente, incluso si es imprevista, con un “sentido de poder” logrado a través del autoconocimiento y las impresiones positivas.

Megías y Castro (2018) indican a la competencia, que integrada por un grupo de comportamientos, habilidades y tácticas que le consienten a una persona moldear su propia identidad, interactuar de manera competente con los demás y enfrentar desafíos, problemas y dificultades de la vida.

Por otro lado Bisquerra (2007) define la competencia social como la capacidad de mantener buenas relaciones con los demás. La competencia social es la capacidad de sostener una hermosa comunicación con los demás.

A.2 Dimensión 2: aceptación de sí mismo y de su vida

Klussman et al. (2022) señalan que la admisión es el primer paso para empezar a construir la propia vida y el crecimiento personal. Por el contrario, el desinterés significa el camino a la destrucción. Muchos estudios muestran que las personas resilientes son más optimistas acerca de la vida porque están abiertas a nuevas experiencias y tienen altos niveles de emociones positivas (Uriarte, 2005). Esto lleva a concluir que las personas que son percibidas como resilientes o altamente resilientes se desempeñan mejor en el lugar de trabajo dejando de lado o superando con optimismo¹⁴ los problemas o adversidades actuales.

- **Confianza:** Cuando sabemos que tenemos la capacidad emocional para afrontar de la mejor manera los problemas que se nos presentan, ya sea por la experiencia que tengamos o por una mayor capacidad, sobre todo de carácter emocional.
- **Persistencia:** Se entiende como la capacidad de un individuo para perseguir de manera persistente un objetivo que está segura de lograr. Esto se debe a la motivación personal, la determinación y el esfuerzo dedicado para alcanzar lo que se desea. Para ello, es fundamental estar emocionalmente convencido de que se puede alcanzar el objetivo.
- **Calma:** es tener como capacidad de un individuo para conservar una estabilidad psicológica, puede evitar todo tipo de inconveniente que produciría la reducción de su estado emocional, se puede decir que es una persona con equilibrio emocional.

B. Características de la resiliencia

Uriarte (2005) señaló que una de las características de la resiliencia, su inmediatez, es la resiliencia.

Controlar el proceso de recordar experiencias traumáticas.

Composición de la memoria y la influencia.

- Orden de los efectos relacionados con la lesión
- Control de síntomas
- Autoestima
- Coherencia interna (pensamientos, apegos y acciones)
- Establecer un vínculo seguro
- Comprender el impacto del trauma
- Crear un significado positivo

C. Tipos de resiliencia

Rodriguez (2020) argumenta que existen cuatro tipos de resistencia que podemos percibir e identificar formas de ejercitarnos de manera efectiva, las cuales se detallan a continuación:

C.1 Resiliencia Psicologica

Cuanto más fuerte es una persona, más posibilidades tiene un líder de superar los problemas de salud mental. "Es importante saber qué tan dispuesta está la mente para superar la adversidad, por grande que sea".

C.2 Resiliencia emocional

Es superar cualquier emoción y sentimiento que pueda interferir con la estabilidad, la felicidad y posee una capacidad que le permite la toma de decisiones para ser un líder, como el temor, la angustia, la inquietud y el estrés, etc.

C.3 Resiliencia corporal

Es la habilidad para resolver problemas con mejor fisicalidad y aún así tener más oportunidades de trabajar con mayor dignidad. Un cuerpo débil sin resistencia enfrentará muchas dificultades, no importa cuán espirituales sean, dijo el profesor de liderazgo.

C.4 Resiliencia comunitaria

Es la capacidad de solidarizarse con los más débiles y contribuir al desarrollo de la sociedad.

Este no es un desafío individual, sino un desafío colectivo. Si algo ha quedado claro con esta crisis es que no hay futuro para un segmento de la población que actúa de manera egoísta, el liderazgo individual es importante, pero a menos que se sume el colectivo, de lo contrario no seremos capaces de superar los desafíos que enfrentamos.

D. Factores de resiliencia

López (2021) hace referencia a los factores de resiliencia lo que llamamos factores protectores son como un contraveneno, contra la derrota, el comienzo de nuestra capacidad de adaptación y resistencia dentro de ella tenemos 5.

D.1 factor de apoyo social

Se trata acerca a las relaciones humanas, de gente que nos ayuda que nos inspira o que nos escucha en momentos tristes, lo central de la práctica humana es sentirse consentido porque uno es. que muestran la manera de interpretar las acciones que las personas realizan. En la otra forma se puede decir que es una práctica para valorar y afrontar las dificultades, orientación hacia la operación.

D.2 Factor protector es la autoestima

Son las posibilidades de salir adelante dependen de cómo nos miramos a nosotros mismos antes las dificultades pueden disminuir o aumentar como nos cuidamos. sí creemos que somos preparados o tontos, apuestos, o feos, si nos mimamos bien o nos autoflagelamos acérrimamente todos ellos posibilita o des posibilita nuestras energías ante los problemas.

D.3 Factor protector que es tener competencias

Es tener habilidades proactivas frecuentes y de manera especial, tener habilidades sociales, saber escuchar, pedir perdón, saber comunicarnos, hacer o recibir críticas todo lo dicho también se pone en juego ante las dificultades.

D.4 Factor protector de dar sentido a lo vivido

Es tener resultados e interrogantes como ¿Por qué o para me levanto en la mañana? o también a las pequeñas preguntas cotidianas ¿Por qué estoy aquí frente a la cámara, hablándolos a los estudiantes? Esta habilidad se pone a prueba en las situaciones difíciles o complicadas y esto nos ayuda a encontrar razones para guerrear o, incluso para entender que hay sufrimientos inútiles y otros que nos ayudan a prosperar.

D.5 Factor del sentido del humor

Nos dice que es aceptar la debilidad como parte de nuestra condición humana y reírnos un poco de nosotros mismos, es una señal de inteligencia ante las adversidades a su vez la habilidad de distinguir lo fundamental o lo secundario.

1.1.2 Desempeño

Espinal (2021) señala que el rendimiento consiste en movilizar a una persona para que realice sus funciones de forma remota, cuando se requieren ciertas habilidades para que el método funcione.

Chunga (2006) expone que el desempeño docente es la práctica de una persona cumpliendo con sus funciones profesionales.

Franco y Jaimes (2020) señalan que el desempeño de los docentes hace referencia a la experiencia educativa que los docentes traen al aula, específicamente la relación con los estudiantes en el proceso de enseñanza y aprendizaje.

Cruz (2009) define que el desempeño laboral determina el desempeño profesional en el que deben trabajar los docentes, midiendo diversas condiciones, como la puntualidad, el comportamiento y la disponibilidad para trabajar.

El desempeño se conoce también como la productividad del ser humano en el cumplimiento de sus funciones es decir a la aptitud de servicio que le pone un docente o trabajador común dentro de una institución o organización.

1.1.3 Teletrabajo

Chaparro (1995) hace una afirmación muy sucinta: el teletrabajo es una tarea a distancia con el uso de tics y el costo de otros. Por otro lado, Camacho (2020) define el teletrabajo como una manera de trabajar a distancia utilizando las TIC para conseguir sus objetivos. En la misma línea Gray et al. (1995) conceptua el teletrabajo como una forma flexible de organización del trabajo que incluye el desempeño de actividades profesionales en las que los empleados no están presentes en la empresa durante una parte significativa del tiempo de trabajo. Según Martín (1995), el teletrabajo es la prestación de servicios a otros fuera del lugar de trabajo, principalmente en el hogar.

La Organización Internacional del Trabajo [OIT] (2010) señala que traer puestos de trabajo a los trabajadores, no trabajadores que traen puestos de trabajo. En un espíritu similar, añade OIT que un modo de trabajo realizada en un ocasión alejado de una oficina principal o centro de trabajo requiere tecnologías nuevas que permita la separación y facilite la comunicación.

Con un espíritu similar Gray et al. (1995) indican que el trabajo a distancia es una modalidad flexible de organización laboral que permite realizar tareas profesionales sin necesidad de que los empleados estén necesariamente en la empresa durante una parte significativa de su jornada. Este tipo de trabajo requiere el uso frecuente de herramientas electrónicas para el manejo de la información y de tecnologías de telecomunicaciones específicas que faciliten la conexión. Por tanto, es el trabajo realizado a distancia (en casa, en un centro satélite, centro de telecomunicaciones, en las instalaciones de un cliente o a través de un teléfono móvil), utilizando instalaciones de telecomunicaciones (fax, telecomunicaciones, teleconferencia o transmisión de voz, datos e imágenes), realizado por cuenta de otros en diversas modalidades contractuales (Saco, 2007).

Colombo (2021) señala que para desarrollar el concepto de teletrabajo vamos a explicar 3 parámetros. El primero hace referencia al sitio de trabajo. Es el espacio físico donde se realiza la tarea e incluye equipos, ambientes, herramientas, etc. La ubicación donde se lleva a cabo el trabajo remoto es diferente a la sede corporativa. El segundo Colombo (2021) define un parámetro

como una tecnología que permite resolver tareas utilizando las TIC para proporcionar acceso a la información y comunicación bidireccional.

El teletrabajo es parte del trabajo que se lleva a cabo desde la distancia es decir, desde la comodidad de su casa por diferentes medios utilizando herramientas tecnológicas para logra una comunicación sincrónica en tiempo real y de esa manera cumplir las responsabilidades proceso de aprendizaje y enseñanza.

A. Tipos de teletrabajador

Según el SENA (1985) la organización del trabajo contempla tres elementos a saber:

Según el tipo de lugar se realice la actividad puede hacer referencia a:

A.1 Teletrabajo en casa o domicilio

Es forma de trabajo permite al trabajador desarrollar sus actividades desde la comodidad de su hogar a través del uso de los tics en donde salvaguarda la salud del trabajador.

A.2 Teletrabajo móvil

El trabajador lleva a cabo sus actividades en diversos lugares y se desplaza utilizando exclusivamente las TIC. Esta modalidad es característica de aquellos empleados que necesitan visitar clientes con frecuencia, así como de aquellos que realizan su labor principalmente en el campo, gestionando clientes o negociando acuerdos fuera de las instalaciones de la empresa (Bonilla et al., 2014).

A.3 Teletrabajo en telecentros

Son lugares equipadas como oficina que están adecuadas para desarrollar las actividades del trabajo remoto; en donde pueden ser proporcionados por el estado o por la empresa como uso exclusivo para la empresa o compartidos por diferentes entidades. El desplazamiento se realiza hacia el telecentro, con el propósito de minimizar los viajes de los

trabajadores, ubicando estos centros en lugares cercanos a sus residencias (Bonilla et al., 2014).

A.4 Blended learning

Esta modalidad de enseñanza o preparación implica utilizar nuevos elementos de tecnología y comunicación y desconocidas estrategias pedagógicas en donde el aprendizaje que armoniza (clases asíncronas-síncronas) haciendo uso las dos modalidades de aprendizaje experiencias presenciales y a distancia (Ramírez-Sosa y Peña-Estrada, 2022).

B. Características personales del teletrabajador

Para implantar con éxito el trabajo remoto, se deben tener en cuenta varios factores clave, entre los que es necesario identificar las características personales que facilitan a los empleados la realización de actividades fuera de la empresa y la organización.

Según Uribe et al. (2021) las cualidades personales que debe poseer un trabajador remoto son la responsabilidad, el compromiso, la disciplina, la confianza, la organización, la iniciativa, la empatía y la capacidad de resolución de conflictos. Este tipo de trabajo requiere habilidades técnicas, incluido el conocimiento y uso de las TIC, así como la capacidad de adaptación, que es una característica importante de estar acostumbrado a trabajar con relaciones sociales limitadas. Asimismo, en este tipo de trabajo, la flexibilidad es importante porque los empleados deben estar preparados para adaptarse a condiciones en constante cambio.

C. Dimensiones del teletrabajo

Suares (2020) sostiene que el teletrabajo cuenta con 4 dimensiones que se detalla de la siguiente manera.

C.1 Cultura organizacional

La definición de la cultura en las organizaciones surge como un conjunto de representaciones y diagramas mentales interiorizados y compartidos por las entidades que integran la organización y se comunican

como medio de transmisión de estas representaciones a lo largo de la organización y en todas direcciones.

Colombo (2021) sostiene que la comunicación organizacional es una máquina que establece mecanismos específicos para reproducir y reforzar la cultura dentro de una organización. En otras palabras, las organizaciones necesitan comunicar los patrones, estándares y reglas que definen el comportamiento para alcanzar o lograr las metas organizacionales.

C.2 Herramientas tecnológicas

Colombo (2021) se destaca que las tecnologías de la información y la comunicación están diseñadas para mejorar la calidad de vida de las personas en un entorno interconectado y complementario. Estas tecnologías comprenden una variedad de servicios, redes, software y hardware que, mediante su uso, facilitan el procesamiento, almacenamiento y distribución de información.. En 1990 nació la World Wide Web (WWW), que en la actualidad es el servicio más utilizado en Internet, también conocido como web. Nació de un concepto original basado en páginas permanentes diseñadas con código HTML.

C.3 Optimización de procesos

Jablonsky y Skocdopolova (2017) define la optimización de procesos como un principio de ajuste continuo de los procesos para mejorarlos. Para ello, es necesario realizar un análisis, identificando así las carencias y encontrando soluciones para mejorarlas. Con todo, su objetivo es minimizar los costos y maximizar la productividad, la productividad y la eficiencia.

La eficacia de una empresa depende de sus procesos. Y por eso es necesaria la optimización para lograr la competitividad esperada y convertirse en la norma en el mercado. ¿Te interesa profundizar en la optimización de procesos? Sigue leyendo, ya que en este artículo te proporcionaremos toda la información que necesitas para comprender este tema en detalle.

C.4 Capacitación

Siliceo (2006) afirma que existen varias definiciones, la siguiente es una de las más acertadas para el desarrollo de este trabajo. “El aprendizaje consiste en actividades planificadas en base a las necesidades reales de la empresa u organización y encaminadas a modificar los conocimientos, habilidades y actitudes de los empleados”

Cruz (2018) señala que el aprendizaje es el intercambio de conocimientos y habilidades, que se logra mediante el aprendizaje participativo y el aprendizaje por parte de un grupo de personas; En nuestro caso, los participantes adquirieron las nuevas habilidades necesarias para desarrollar una nueva tarea o tarea de manera correcta y eficiente. Los participantes deben estar bien capacitados antes de asumir un nuevo desafío, porque de esta manera el trabajo se realizará felizmente.

1.2 Antecedentes

Revisando los catálogos de tesis de la Escuela de postgrado de la mención Educación de la Universidad Nacional del Altiplano, no se halló trabajos en particular de investigación, referentes a la relación resiliencia y el desempeño en el teletrabajo. Pero en algunos repositorios virtuales si se logró encontrar que guardan cierta relación. En seguida se presenta algunos antecedentes del estudio.

1.2.1 Internacionales

Sotomayor (2020) en su estudio “Resiliencia en los docentes de la Unidad Educativa Puyango, Ecuador 2019”. Su propósito fue aplicar métodos, charlas y seminarios para mantener y fortalecer un buen nivel de inmunidad para los docentes del Departamento de Educación de Puyango. El método de investigación es descriptivo, el objeto de investigación comprende a 35 docentes de la unidad educativa Puyango, de los cuales 30 son contratados bajo contrato, 5 son docentes contrato temporal, laborando durante el año académico 2019-2020. También se probó en cada aspecto estudiado en que el grupo es alto, por lo que una de las conclusiones es que el 80% de los docentes de la División Educativa Puyango son altamente resilientes.

Perdomo (2019) en su estudio “La resiliencia comunitaria como estrategia de recuperación psicosocial”. Un estudio de caso tiene como objetivo desarrollar la resiliencia comunitaria mediante el desarrollo de un sentido de comunidad, capital social y habilidades sociales entre un grupo de víctimas del desplazamiento forzado. La población de estudio incluyó a 43 personas de 30 a 65 años. De la prueba de incertidumbre se puede inferir que el resultado fue favorable porque logró comprimir el trauma psicosocial. La salud mental, el sentido de comunidad y las habilidades de comunicación de los participantes mejoraron.

Morales (2017) en su investigación titulada “Afrontamiento y resiliencia estudiantil: desarrollo y validación de herramientas de evaluación” destinadas al desarrollo y validación inicial de un cuestionario de afrontamiento que tenga en cuenta las situaciones de los estudiantes. Se administró una prueba de factibilidad voluntaria a 408 estudiantes, de los cuales el 42% eran mujeres y el 58% hombres. Los resultados de CAFU e IAF son generalmente significativos y en la dirección esperada.

Vera y Flecha (2018) en su estudio, "Resiliencia, Género y rendimiento académico en los estudios universitario", tuvo como objetivo examinar las diferencias de rendimiento que pueden existir entre hombres y mujeres en la escuela de la Universidad de Sevilla. La población de estudio estuvo conformada por hombres y mujeres con una edad media de 18,30 años. Los resultados obtenidos se relacionan con el rendimiento académico de las mujeres y con la diferencia en el proceso que atraviesan ambos sexos para incrementar su nivel educativo. Además, se vinculan entre la resiliencia y el rendimiento académico y la identidad de género.

Vela (2020) en su estudio titulado “Estudio sobre Estrés, Resiliencia y Satisfacción en Familias con Hijos con Discapacidad”, tuvo como objetivo comprender las características de las familias con/con hijo profundizando en el estudio del estrés, la resiliencia y la satisfacción. de estas familias. El enfoque es de correlación cuantitativa, la muestra no es razonable en términos de accesibilidad, incluidas 248 familias, incluidas 127 familias con niños con discapacidad y 121 familias con niños con discapacidad. Los resultados o datos obtenidos durante el estudio nos muestran que se trata de variables relacionadas,

pero, por el contrario, las familias con hijos con discapacidad son más resilientes y, por tanto, el nivel de estrés más bajo.

Franco (2020) en su estudio titulado “directores docentes resilientes”, una propuesta para encarar la realidad educativa dentro de las instituciones educativas oficiales del municipio de Bucaramanga, Colombia con el propósito de analizar la gestión del director docente en las instituciones educativas. de la ciudad. Bucaramanga como base de la propuesta formación en resiliencia para directores. El equipo de investigación utilizó un método de selección aleatoria que involucró a 156 directores de instituciones educativas, distribuidos entre 48 instituciones educativas. En consecuencia, los directores educativos deben tener en cuenta la información pedagógica y administrativo-social ya que deben liderar los procesos de planificación, organización y control, y deben esforzarse por mantener un ambiente de trabajo, buen trabajo y contribuir al campo de la pedagogía.

1.2.2 Nacionales

Según Yauri (2016) el estudio 'Resiliencia y estrés laboral en docentes de Educación Básica de Colcabamba-Huancavelica' tuvo como objetivo 'determinar el grado de asociación entre resiliencia y estrés laboral en docentes de educación primaria'. Primer nivel. La muestra de investigación incluye 102 docentes seleccionados de acuerdo a los criterios disponibles (muestra probabilística). Los resultados obtenidos muestran una ocurrencia más frecuente de bajo nivel de resiliencia y alto nivel de resistencia al estrés entre los docentes de la muestra. La hipótesis del estudio se puede confirmar al constatar una relación inversa muy significativa entre la resiliencia y el estrés laboral, tanto en términos generales como en términos de los parámetros analizados.

Según Suares (2020) en su estudio “La implementación del teletrabajo y la calidad del servicio por parte de la autoridad educativa local de San Pablo en el 2020”, la finalidad es determinar la correlación entre la implementación del teletrabajo y la calidad del servicio. Educativa Local San Pablo, el equipo de investigación estuvo conformado por 40 empleados de la UGEL San Pablo que trabajaban a distancia y no se contó con una muestra debido a que el estudio fue para toda la población. Pudimos verificar que existe una correlación positiva significativa de 0.661 grados entre el teletrabajo y la calidad de servicio, lo que

indica que la UGEL San Pablo brinda calidad de servicio al implementar el trabajo remoto, he aquí una ventaja para lograr tus objetivos.

Córdova (2021) en su estudio “Actividad física y estrés laboral en docentes Remotos Relacionados con el COVID-19 en la Universidad Peruana Unión 2020” persiguió el objetivo; Determinación de la relación entre la actividad física y el estrés laboral en docentes que trabajan a distancia en relación con el COVID-19 de la Universidad Peruana Unión, 2020. La muestra estuvo compuesta por 273 profesores de la Universidad del Perú en cinco facultades: ciencias empresariales, ingeniería y arquitectura, salud, teología y humanidades, y educación; También incluye a los docentes de la universidad de la misma institución educativa. Sus resultados fueron negativos y bajos. Según la hipótesis general del estudio, existe una relación inversa y débil entre la actividad física y el estrés laboral, donde $Rho = -0,085$ (p valor 0,283).

Armando (2021) en su estudio titulado “Resiliencia de los estudiantes de la Universidad Awajun Rioja frente a la educación a distancia durante el Covid 2021”, para explicar la resiliencia de los estudiantes Cómo han contribuido los miembros de la Universidad Awajun en el enfrentamiento a la educación a distancia en tiempos del Covid, 2021 . El método de investigación es un enfoque cualitativo del diseño fenomenológico, ya que intenta explicar y comprender los fenómenos. El equipo estuvo conformado por todos los estudiantes de la comunidad indígena Awajuna, de varios ciclos y programas, de 18 a 27 años. Los resultados del estudio muestran que la resiliencia y el carácter de los universitarios de la comunidad de Awahun Rioja juegan un papel muy importante a la hora de afrontar la educación a distancia de cada uno de sus campus durante el periodo COVID.

Cobeñas (2021) en su estudio titulado “La resiliencia para los tiempos de COVID-19 de los estudiantes de primaria en las instituciones educativas N° 11522 - Pukara”, tiene como objetivo: Proponer un modelo didáctico basado en la resiliencia estudiantil ante el COVID 19 Institución Educativa 11522 - Pukara. La muestra de la investigación es una muestra no probabilística, compuesta por 97 estudiantes de 4°, 5° y 6° grado de la escuela primaria I.E.11522 - Pukara. Sus resultados son los siguientes; El 72,2 % de los estudiantes tenía miedo al COVID

19, el 69,1 % dijo sentirse estresado al autoaislarse, el 82,5 % dijo tener miedo de contraer el COVID 19, el 90,7 % dijo tener miedo de contagiar a sus seres queridos, el 78,4 % está aburrido y preocupado por esta enfermedad. En última instancia, se sabe al 100% que la enfermedad COVID-19 conduce a la muerte.

Pérez (2021) en su estudio “Habilidades digitales y trabajo remoto de los docentes de primaria de la ciudad de Moyobamba 2020”, tuvo como objetivo determinar la relación entre las habilidades digitales de los docentes y el trabajo remoto de la Escuela Primaria de la ciudad de Moyobamba 2020. El método de investigación es básico, con un enfoque cuantitativo, con un diseño no experimental y de correlación. La población de estudio fue una muestra no probabilística de 34 profesores a quienes se les solicitó completar un cuestionario. Sus resultados son que existe un vínculo significativo entre el trabajo remoto y las habilidades digitales; instrumental (0,501), didáctico (0,398) y cognitivo (0,691). Se encontró que las habilidades digitales están directa y significativamente relacionadas con el trabajo remoto entre los docentes noveles en Moyobamba, 2020.

Tenazoa (2021) en su estudio titulado “trabajo remoto y desempeño laboral en el ministerio Público de Tarapoto – 2021”, cuya finalidad es Determinar la relación entre el teletrabajo y el desempeño laboral del ministerio público de Tarapoto - 2021. Metodología de investigación con enfoque cuantitativo de correlación cruzada. El equipo de investigación está formado por 130 personas y su muestra incluye 67 empleados. Además, existe una relación moderadamente positiva entre planificación y ejecución en el conjunto (Rho de Spearman = 0,598 y relación bidireccional significativa en 0,01). Asimismo, existe una relación modestamente positiva entre la implementación y el desempeño del trabajo de la aplicación en el conjunto (Rho de Spearman = 0,476 y significación bidireccional 0,01).

Rojas (2021) en su estudio titulado “Gestión remota del trabajo y eficiencia laboral en la Biblioteca Nacional del Perú – 2020”, el objetivo del estudio fue; identificar las relaciones que existen entre estos conceptos o variables según la percepción del personal de la Biblioteca Nacional del Perú en el 2020. El equipo de investigación estaba formado por 195 teletrabajadores de tiempo

completo y, por conveniencia, el prototipo no era viable con 60 personas. Los resultados incluidos son correlación vía Rho de Spearman de $r = 0.649$, es decir, la relación es moderada, por lo que se refuta la hipótesis nula y se admite la hipótesis de la investigación. Por lo tanto, se puede concluir que hay una relación entre estas dos variables.

Uceda (2020) en su investigación titulada “La enseñanza en el contexto del trabajo a distancia de los docentes de primaria de Nuevo Chimbote, 2020” tiene como objetivo comprender y explicar la efectividad de la enseñanza en el contexto del trabajo a distancia de los docentes de primaria de Nuevo Chimbote, 2020. El equipo estuvo integrado por 200 docentes de la zona de Nuevo Chimbote. El resultado al que me refiero es que la eficacia de la docencia en el contexto del trabajo a distancia se puede conocer a partir de la descripción de los siguientes aspectos: desarrollo profesional e identidad docente, preparación, formación creada para enseñar a los alumnos a un nivel normal por dificultades. en la planificación del trabajo pedagógico y tecnológico.

Veliz (2021) en su estudio titulado “Teletrabajo, percepción del estrés y salud mental del personal del colegio tecnológico de la salud del Perú durante la pandemia 2020” tuvo como objetivo determinar la relación de relación entre el trabajo remoto y la percepción del estrés y la salud mental. Personal del Colegio Peruano de Tecnología Médica durante la pandemia, 2020 La población de estudio es incierta, la muestra fue de 60 trabajadores del Colegio Peruano de Tecnología en Salud. Sus puntajes fueron 0.958.0903 y 0.972, respectivamente. De manera similar, se utilizó el estadístico de prueba de correlación Rho de Spearman de orden 0 (por pares) para el análisis de datos inferenciales con puntajes moderados; mientras que en general correlaciones del orden de múltiplos de 1 (1,2,3) se encontraron resultados de alta correlación.

Barreno (2021) en su estudio titulado “Relación entre teletrabajo y rendimiento académico en un colegio nacional de Chiclayo 2021” para determinar la relación entre trabajo a distancia y rendimiento académico Pasante en un colegio nacional de Chiclayo, 2021. El equipo de investigación estuvo integrado por 56 docentes de una institución educativa. Los resultados que abordaron

muestran que existe una relación modesta y positiva entre el teletrabajo y el desempeño docente.

1.2.3 Locales

Lipa-Tudela (2022) en su estudio “Consumo de Alcohol y Resiliencia de Jóvenes de la Escuela Secundaria María Auxiliadora” tuvo como finalidad de determinar la relación entre el consumo de alcohol y la resiliencia de los jóvenes de la Escuela Secundaria María Auxiliadora. La muestra fue conformada por 702 estudiantes de 12 a 17 años, 11 meses y 29 días, quienes completaron la prueba escala AUDIT de consumo y tolerancia al alcohol. Los resultados fueron los siguientes: 40% 12-14 años, 50% mujeres, 16% estudiantes de 5to grado, 39% bebedores por primera vez, 63% bebedores 12-14 años, 55% resistencia moderada (introspección), 62% - baja objeción (independiente), 51% - objeción moderada (interactiva), 45% - objeción moderada (iniciativa), 40% - objeción moderada (humor), 37% - objeción media (creativa), 63% - objeción alta (ética), 64 % bajo riesgo de consumo de alcohol y resistencia moderada.

Puma (2019) en su estudio “Factores individuales y familiares relacionados con la resiliencia y agresividad de adolescentes de instituciones educativas públicas de la ciudad de Puno, 2018” tuvo como objetivo analizar “factores personales y familiares asociados a la resiliencia y agresividad de estudiantes de secundaria”. Instituciones educativas públicas de la ciudad de Puno» Población Se trata de 9104 estudiantes y una muestra estratificada de 368 estudiantes. Los resultados mostraron que los estudiantes de secundaria de la ciudad de Puno tenían resiliencia promedio. Los factores individuales estudiados, como el sexo, la satisfacción con la alimentación, el vestido, la educación y la salud, se asociaron con la resistencia a la adicción.

Huaquisto (2020) en su estudio titulado “Desarrollo de resiliencia organizacional en niños y adolescentes que viven en hogares de ancianos”. Juan de Dios" tenía un objetivo; explicar cómo se desarrolla la resistencia, describir experiencias a largo plazo, comprender las causas de la resistencia, probar la población. Según los resultados, creo que incluye el hecho de que la estabilidad de los adolescentes se ha vuelto tangible; Conciencia, esperanza, sueños, objetivos



y conocimiento que desea hacer, por ejemplo: lograr una carrera profesional, ser un jugador de fútbol o recrear una familia.

Tito (2022) en su tesis titulado “El trabajo remoto y su influencia en el desempeño laboral del personal administrativo de la DRE Puno -2020 tuvo como objetivo general, Determinar el grado de influencia del trabajo remoto en el desempeño laboral del personal administrativo de la DRE Puno, la metodología fue descriptivo explicativo diseño no experimental transversal , los resultados que abordaron fue que el trabajo remoto influye positivamente en el desempeño laboral del personal administrativo de la DRE Puno.

CAPÍTULO II

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

2.1 Identificación del problema

La presente investigación surge a consecuencia de la agresiva pandemia COVID-19 que ha sido comunicado en una conferencia de prensa por primera vez por la organización Mundial de la Salud OMS (2019) como una situación de emergencia a nivel mundial que fue notificado en Wuhan (China) el 31 de diciembre de 2019. En la misma línea la Organización de las Naciones Unidas UNESCO (2020b) sostiene que la pandemia COVID 19 ha provocado una crisis sanitaria en toda la población en todos los ámbitos del trabajo remoto en la enseñanza, ha dado lugar al aislamiento en sus domicilios cerrando las actividades presenciales en la EBR y universidades en todo el mundo.

En el Perú el mandatario Presidencia del Consejo de Ministros (2020) comunicó la interrupción del transporte internacional ya sea por vía terrestre, aéreo y litoral fomentando el cierre general de las fronteras estableciendo la pausa en la jornada presencial laboral y promoviendo la implementación del teletrabajo para el sector educación. así mismo el Gobierno del Perú (2020), promulgo el Decreto de Urgencia N° 026-2020 en donde señala que “el trabajo remoto se caracteriza por la prestación de servicios sometida con la figura física del trabajador en su domicilio o lugar de aislamiento domiciliario, utilizando cualquier medio que posibilite realizar las labores fuera del centro de trabajo”.

Delgado (2020) sostiene que el “trabajo remoto” aparece en el país como régimen profesional urgente y excepcional en un contexto de una crisis sanitaria del COVID-19, no deseada ni anhelada para ningún país, cuyo objetivo principal es trasladar a los profesores a sus moradas de manera concreta, a fin de cumplir sus labores a distancia y resguardar las relaciones de trabajo, y en consecuencia, evitar la ruptura del desempeño docente, además de cuidar la salud y preservar por otra parte la vida de la población del profesorado como objetivo nacional.

Los docentes están pasando por un momento difícil debido a que el 100% que pertenecen al sector educación como son las instituciones de educación primaria de la región Puno, en especial de la UGEL Chucuito, se ven obligadas a trabajar a distancia con grapas, por lo que es necesario atender los problemas que tienen los docentes. , luego

están los temas psicológicos, familiares, económicos, muchas personas sufren de estrés relacionado con la pérdida de familiares por el COVID 19, la mayoría de los docentes con los que hablamos se sentían normales, paz y tranquilidad más que ansiedad, dónde está la explicación? La explicación se encuentra en la extraordinaria resistencia humana. Uriarte (2005) señala que una persona resiliente se describe como alguien que está motivado y tiene habilidades de afrontamiento positivas para hacer frente a situaciones adversas, aunque esto puede no ser para todos. Se puede mencionar que la resiliencia viene a ser habilidad global y de forma general que involucra otras habilidades y destrezas específicas. Con un espíritu similar, Wolin y Wolin (1993) argumenta que trabajar con niños pequeños puede ser una actividad creativamente estimulante. Esto obliga en ocasiones a los docentes a ser flexibles, es decir, a ser proactivos y creativos, persistiendo en ciertos patrones, como la autoestima, el compromiso, la creatividad y la capacidad de tener una actitud positiva.

Ministerio de Educación (MINEDU, 2021) considera que el trabajo articulado, es el eje fundamental para conseguir salir adelante de la dificultad actual y potenciar el cierre de brechas, desde la metamorfosis de los problemas estructurales, todo ello abonado a fortalecer nuestro desarrollo emocional, personal, social y profesional formando mejores ciudadanos.

Es por ello que la investigación busca determinar la relación entre la resiliencia y el teletrabajo en tiempos de pandemia de los docentes de educación inicial de la UGEL Chucuito Juli. MINEDU (2021) señala que hoy más que nunca la crisis actual de la COVID 19 nos enseñaron cuan resiliente somos, si tenemos la capacidad de sobreponernos ante las adversidades en la comunidad educativa.

2.2 Enunciados del problema

2.2.1 Problema general

- ¿Cuál es la relación que existe entre la Resiliencia y el desempeño en el teletrabajo en tiempos de pandemia de las docentes de Educación inicial de la UGEL Chucuito Juli - 2022?

2.2.2 Problemas específicos

- ¿Cuál es la relación entre la competencia personal y el desempeño en el teletrabajo en tiempos de pandemia de las docentes de Educación Inicial?
- ¿Cuál es la relación entre la aceptación de uno mismo y de la vida con el desempeño en el teletrabajo en tiempos de pandemia de las docentes de Educación Inicial?

2.3 Justificación

A causa de la pandemia a nivel mundial 63 millones de docentes fueron perjudicados por la crisis a causa de la COVID 19, esta crisis sanitaria ha generado diversas dificultades una de ellas, se ha dado en el ámbito educativo por tanto en educación se realizó aislamiento domiciliario cerrando las actividades presenciales dando lugar al trabajo remoto que se convirtió un reto en la educación básica Regular.

Según Gonzales (2022) la tasa de mortalidad en Perú (9%) y viene a ser muy superior al promedio que se presenta mundialmente (3%), lo que muestra que solamente hacen exámenes a gente con síntomas críticos y el número de casos realmente enferma mucho, superior a la declarada. Berríos (2020) también señala que cerca de 40.000 docentes han sido víctimas del Covid-19. Como muchos de ellos contrajeron el virus mientras visitaban su institución educativa para recibir alimentos o libros de trabajo de Kali Varma, a pesar de las precauciones remotas, los maestros continuaron con su labor docente.

Muchos docentes aún continúan enfrentando esta crisis de la COVID 19, lo cual ha provocado fallecimientos de familias enteras, a ello se suma un ataque emocional sobre la pérdida. Además, la incapacidad de aceptar la muerte de un ser querido, muchas veces Un desconsuelo intenso y malestar emocional, que a veces incluye pena o dolor. Esta situación a obligado a todos desarrollar la capacidad de sobreponerse a las adversidades que la vida les ha puesto. los docentes son conscientes del deber moral social que tienen con los estudiantes del país, tomamos en cuenta que los desempeños de los docentes profesan un elemento elemental en el performance de las competencias y capacidades de los educandos. Mardones (2021) sostiene que el teletrabajo nos ha impuesto hoy más que nunca, a compatibilizar nuestra vida familiar y laboral y compartir funciones domésticas, entre otros cambios.

Las clases virtuales parecían ser la mejor forma de continuar brindando experiencias de aprendizaje en las instituciones educativas. Aunque existían las brechas digitales sin embargo fue aceptado y tomado de la mejor manera por parte de los docentes ya que, consigo trajo la alfabetización de los entornos virtuales. al mismo tiempos la Directora General de la UNESCO, Audrey Azoulay, la Directora Ejecutiva del UNICEF, Henrietta Fore, el Director General de la OIT, Guy Ryder, y el Secretario General de la Internacional de la Educación, David Edwards, citado por UNESCO (2020a) suscribieron que “para reforzar la resiliencia del profesorado en tiempos de crisis, todos los docentes deberían adquirir las competencias digitales y pedagógicas necesarias para enseñar a distancia, en línea y mediante métodos de aprendizaje mixtos o híbridos, cualquiera que sea el nivel de tecnología disponible”(p.2).

UNESCO (2020) sostiene que, en esta época de incertidumbre, la resiliencia viene a ser la clave para sobresalir los desdenes y adaptarse rápidamente a la situación actual. la medida más notable y efectiva fue permitir a los docentes del nivel inicial, enfocar su carga laboral de manera positiva a pesar de las dificultades.

Grotberg (1996) sostiene que la resiliencia es como un grupo de habilidades con características innatas con la finalidad de enfrentar diversas situaciones adversas que enfrenta una persona. Entonces ves que hay que fortalecer esta destreza para lograr afrontar los diversos problemas que aparecen en la vida, superarlas y salir de ellas con dureza y aún más fuerte.

La resiliencia se cree conscientemente más que se aprende a ser resiliente tanto en el trabajo remoto como en el hogar o la comunidad, es por ello que Mardones (2021) señala que como empleados debemos estar agradecidos por la situación y ser capaces de adaptarnos a ella respetando ubicaciones y horarios de trabajo remotos en nuestra vida diaria, está claro que para un desempeño completo y bueno, debemos estar físicamente saludables y mentalmente.

2.4 Objetivos

2.4.1 Objetivo general

- Determinar la relación que existe entre el nivel de resiliencia y el desempeño en el teletrabajo en tiempos de pandemia de las docentes de Educación Inicial de la UGEL Chucuito Juli 2022.

2.4.2 Objetivos específicos

- Identificar la relación que existe entre competencia personal y el desempeño en el teletrabajo en tiempos de pandemia de las docentes de Educación Inicial de la UGEL Chucuito Juli 2022.
- Identificar la relación que existe entre la aceptación de uno mismo y de la vida y el desempeño en el teletrabajo en tiempos de pandemia de las docentes de Educación Inicial de la UGEL Chucuito Juli 2022.

2.5 Hipótesis

2.5.1 Hipótesis general

- Existe una relación directa alta entre el nivel de Resiliencia y el desempeño en el teletrabajo en tiempos de pandemia de las docentes de Educación Inicial de la UGEL Chucuito Juli.2022.

2.5.2 Hipótesis específicas

- La relación entre la competencia personal y el desempeño en el teletrabajo en tiempos de pandemia es alta de las docentes de Educación Inicial de la UGEL Chucuito Juli, 2022.
- La relación entre aceptación de uno mismo y de la vida y el desempeño en el teletrabajo en tiempos de pandemia es alto de las docentes de Educación Inicial de UGEL Chucuito Juli, 2022.

CAPÍTULO III

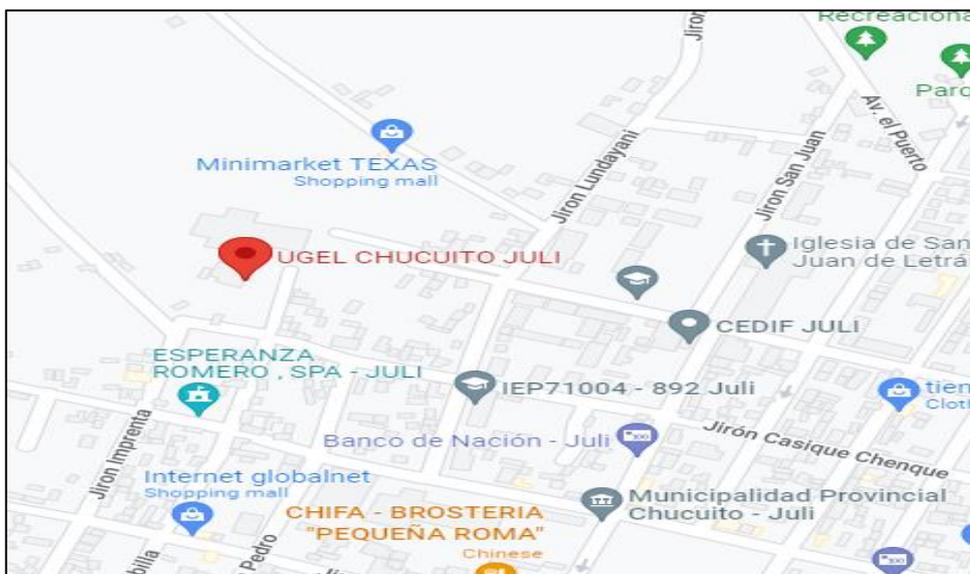
MATERIALES Y MÉTODOS

3.1 Lugar de estudio

El estudio se ejecutó en la región de Puno provincia de Chucuito Juli en la circunscripción urbano y rural de la Unidad de Gestión Educativa Local Chucuito Juli que geográficamente se ubica entre las coordenadas -16.2133 de latitud y Longitud -69.4592, latitud 16° 12' 48" Sur, longitud 69° 27' 33" Oeste cuya población y muestra fueron los docentes de la UGEL Chucuito Juli para determinar la importancia en relación de la resiliencia y el desempeño en el teletrabajo en tiempos de pandemia.

Figura 1

Lugar de estudio, Unidad de Gestión Educativa Chucuito - Juli



Nota. Obtenido de Google maps.

3.2 Población

La población de estudio estuvo constituida por 305 docentes de educación inicial de la Unidad gestión Educativa Local Chucuito Juli información recabada del registro de escalafón. Hernández-Sampieri y Mendoza (2018) señalan que “la población de estudio es total de los elementos de interés en la investigación los que poseen comunes y constituyen el fenómeno a estudiar”.

Tabla 1*Población de estudio Unidad gestión Educativa Local Chucuito Juli*

Docentes de la UGEL Chucuito Juli	Población	
	N	%
Red N°3 Juli “Preparadas Para El Cambio”	35	11,5%
Red N° 1 Juli- Zona Alta	20	6,6%
Red N° Juli- Molino	10	3,3%
Red N° 5 Zepita Zona Lago	35	11,5%
Red N° Zepita Zona Alta	18	5,9%
Red N° 6 Alto Zepita	20	6,6%
Red N°4 “Pomata”	41	13,4%
Red N° Huacullani	18	5,9%
Red N° Piscacoma	15	4,9%
Red N° Desaguadero	41	13,4%
Red N° Juli Pronoei	12	3,9%
Red N° Pomata Pronoei	15	4,9%
Red N° Desaguadero-Zepita Pronoei	15	4,9%
Red N° Kelluyo Huacullani, Pisacoma Pronoei	10	3,3%
Total	305	100%

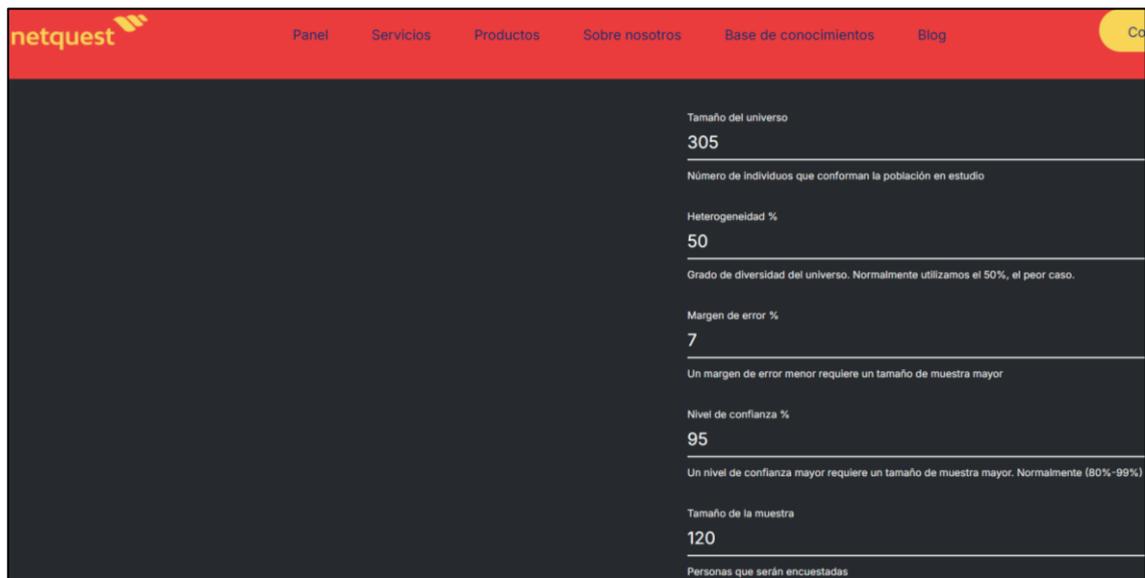
Nota. Registro de escalafón de la UGEL-Chucuito.

3.3 Muestra

La muestra es un subconjunto o parte de una población particular que ha sido extraída con características similares a la población, lo que posibilita obtener inferencias y resultados a lo que queda de la muestra con un corto error (Ñaupas et al., 2018), La muestra estuvo consensuada en 120 docentes de Inicial de la UGEL Chucuito Juli de 2022. La selección del tipo de muestra será una muestra probabilística estratificada, la cual se extrae mediante la herramienta en línea netquest con alta precisión, 95% de confianza y Error de muestreo de probabilidad del 7%.

Figura 2

Cálculo del tamaño de la muestra



Nota. Tomada de *Statistical calculators*, por Netquest <https://www.netquest.com/en/panel>.

Para lograr la determinación y confirmación del tamaño de la muestra se utilizó el software netquest con una heterogeneidad de 50% ya que la población general tuvo características comunes porque trabajaron con el programa APRENDO EN CASA y en una mínima parte con otras estrategias. tales como video autograbado, audios imágenes. Etc. esto se da con las docentes que desconocen de las nuevas tecnologías.

Tabla 2*Muestra probabilística de los docentes de la UGEL Chucuito Juli*

Docentes de la UGEL Chucuito Juli	Muestra N
Red N°3 Juli “Preparadas Para El Cambio”	14
Red N° 1 Juli- Zona Alta	8
Red N° Juli- Molino	4
Red N° 5 Zepita Zona Lago	14
Red N° Zepita Zona Alta	7
Red N° 6 Alto Zepita	8
Red N°4 “Pomata”	16
Red N° Huacullani	7
Red N° Piscacoma	6
Red N° Desaguadero	16
Red N° Juli Pronoei	5
Red N° Pomata Pronoei	6
Red N° Desaguadero-Zepita Pronoei	6
Red N° Kelluyo Huacullani, Pisacoma Pronoei	4
TOTAL	120

Nota. Calculada mediante *Statistical calculators*, por Netquest.
<https://www.netquest.com/en/panel>.

3.4 Método de investigación

3.4.1 Tipo de investigación

El estudio se basa en un método cuantitativo no experimental de correlación cruzada para medir las variables de investigación, la resiliencia y la productividad mientras realiza el trabajo de forma remota tal como ocurren en un contexto natural para el análisis (Hernández-Sampieri y Mendoza, 2018).

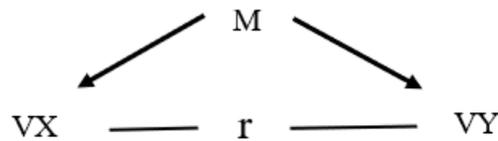
3.4.2 Diseño

Hernández-Sampieri y Mendoza (2018) afirman que el modelo de investigación utilizado al respecto es el de correlación cruzada, “donde se permite relacionar la relación entre dos variables de investigación con la sostenibilidad y eficacia resiliencia y el trabajo remoto de las docente de educación inicial de la

UGEL Chucuito julio de 2022”, se presentan los datos recopilados a la misma hora y al mismo tiempo para dar a conocer las características de las variables y poder realizar el análisis de los hechos sobre las variables y sus relaciones en un momento dado, en el plan estadístico de correlación IBM SPSS v 27.

Esquema del Diseño.

El diseño correlacional se resume en el siguiente esquema.



Donde:

- M: representa la muestra de estudio
- VX: indica la variable Resiliencia
- VY: indica la variable Desempeño en el teletrabajo
- r: Coeficiente de correlación

3.5 Descripción detallada de métodos por objetivos específicos

3.5.1 Descripción detallada por objetivos

A. Para el objetivo general

En el estudio los métodos han sido usados para obtener el objetivo común serán el método de la encuesta y las herramientas del cuestionario, la Escala de resiliencia de WAGNILD YOUNG de tipo Likert y el cuestionario de teletrabajo fueron aplicados a las docentes educación inicial. UGEL Chucuito Juli. Determinación de la relación entre resiliencia y efectividad del teletrabajo durante la pandemia por docentes de Inicial de la UGEL de Chucuito, Juli de 2022.

B. Para el objetivo específico 1

Los métodos usados para obtener el objetivo específico fue el cuestionario, de escala de resiliencia de tipo Likert de la misma forma para el desempeño del teletrabajo, las cuales fueron aplicadas a las docentes de educación Inicial de la UGEL Chucuito Juli para determinar el grado de



correlación entre las dimensiones de competencia personal con el desempeño en el teletrabajo.

C. Para el objetivo específico 2

Los métodos usados para obtener el objetivo específico fue el cuestionario la escala de resiliencia de tipo Likert para el desempeño en el Teletrabajo, las cuales se aplicaron a las docentes de educación inicial de la UGEL Chucuito Juli para determinar el grado de correlación. entre dimensiones se conoce así mismo con el desempeño en el trabajo remoto.

3.5.2 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

A. Técnica de recolección de datos

La técnica utilizada en la investigación fue la encuesta – Cuestionario para medir la escala de resiliencia y el desempeño en el teletrabajo.

B. Instrumentos de recolección de datos

Para el estudio, se hizo uso dos instrumentos para poder realizar la medición de la resiliencia se empleó la escala de resiliencia de WAGNILD YOUNG y para la segunda variable desempeño en el teletrabajo un cuestionario del desempeño en el teletrabajo y ambos instrumentos fueron de tipo Likert.

B.1 Escala de resiliencia (ER): proporcionando información sobre los diferentes niveles de recuperación, la herramienta consta de 25 preguntas presentadas de manera de afirmaciones o también en juicios sobre tales se pide a los encuestados que brinden información y en una escala de 1 a 5, Las opciones se presentan gradualmente (totalmente en desacuerdo a totalmente de acuerdo), esta escala fue establecida en 1988 y recalibrada en 1993 por el mismo autor, los estadounidenses WAGNILD Y YANG, con alta confiabilidad. Alfa de Chonbach = 0,86, utilizada en este estudio.

Tabla 3

Puntos de escala del instrumento escala de resiliencia

Escala cualitativa	Escala Cuantitativa
Totalmente en Desacuerdo	1
En desacuerdo	2
Ni de acuerdo Ni desacuerdo	3
Muy de acuerdo	4
Totalmente de acuerdo	5

B.2 Cuestionario para el desempeño en el teletrabajo: Para el cambio de productividad en el trabajo remoto se utilizó un cuestionario que consta de 25 ítems, abarcando 4 aspectos: cultura organizacional, herramientas tecnológicas y capacitación. presentadas en forma de enunciados o proposiciones que se les pedía a los sujetos que respondieran para obtener información, con cinco opciones presentadas paso a paso en la Tabla 4, utilizadas en el trabajo de investigación con Alfa de Crombach = 0.931, por lo que se puede concluir que la confiabilidad del instrumento es alta.

Tabla 4

Puntos de escala del instrumento desempeño en el teletrabajo

Escala cualitativa	Escala Cuantitativa
Nunca	1
Casi nunca	2
Algunas veces	3
Casi siempre	4
Siempre	5

3.5.3 Validez y confiabilidad de los instrumentos

A. Validez de los instrumentos

Las herramientas de la escala de estabilidad fueron probadas por WAGNILD Y YOUNG de 1993, quienes realizaron una prueba piloto de análisis factorial correspondiente a una solidez positiva cuando miré 25 ítems agrupados según el cambio de tamaño.

La herramienta utilizada para la variable desempeño en el teletrabajo consistió 25 ítems agrupados por dimensiones para establecer las relaciones que hay entre las diversas variables, así lo confirmaron los expertos que han verificado la compatibilidad, el Dr. Godofredo González González y el Dr. Iván Pereda Guanilo, profesor de Cesar Vallejo. Universidad. Confirmado en un artículo científico (Suarez, 2020).

B. Confiabilidad de los instrumentos

Para la fiabilidad del instrumento, se ha utilizado una herramienta conocida artículo confiable "Validación psicométrica de la escala resiliencia en este adolescente portugués " con una elevada confiabilidad de Alpha Crombach= 0.86 ya que estos valores son similares a WANGNILD Y YOUNG en 1993 (Rua y Andreu, 2011).

En el caso de la segunda variable, se utilizó una herramienta hecha en el trabajo de "implementación y calidad de servicio para la gestión de la educación local en San Pablo en 2020", recibiendo alfa o consistencia interna de rendimiento variable en la televisión en Alpha -Crombach = 0.931, por lo que puede determinar que la confiabilidad de las herramientas altas (Suarez, 2020).

3.5.4 Aplicación de prueba estadística Inferencia

A. Prueba de grado de correlación de Rho de Spearman

Se empleó la prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov debido al tamaño de la muestra era mayor a 50, que en este caso fue de 120 y el nivel de significancia resultó ser inferior al 0,05, esto en comparación con el p-valor que fue de $<0,001$, lo que indica que los datos no siguen una distribución normal, por lo que se utilizó la prueba no paramétrica de ρ de Spearman. Sin embargo, si la muestra es menor a 50, la prueba de normalidad es Shapiro Wilk (Hernández-Sampieri y Mendoza, 2018).

Tabla 5

Prueba de normalidad

	Kolmogorov-Smirnova			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Competencia personal	0,194	120	<0,001	0,898	120	<0,001
Aceptación de uno mismo	0,172	120	<0,001	0,904	120	<0,001
Resiliencia de la docente	0,167	120	<0,001	0,883	120	<0,001
Desempeño en el teletrabajo	0,137	120	<0,001	0,933	120	<0,001

Nota. a. Corrección de significación de Lilliefors.

La significancia del coeficiente de correlación de Rho de Spearman (ρ de Spearman) varía de -1 a 1, donde:

El signo indica la dirección de la correlación

- Un valor cercano a la unidad indica un vínculo de relación perfecto.
- Un valor de 0 sugiere que no existe una relación de rango.
- Un valor de nivel de -1 indica una relación negativa perfecta entre rangos.

El grado de correlación, tal como se muestra en la Tabla 6, representa la fuerza y dirección de la relación entre las variables según el coeficiente de Spearman (Hernández-Sampieri y Mendoza, 2018).

Tabla 6

Grado de relación según coeficiente de correlación de Rho de Spearman

Valor	Interpretación Correlación:
-1.00	Negativa grande y perfecta
-0.90 a -0.99	Negativa muy alta
-0.70 a -0.89	Negativa alta
-0.40 a -0.69	Negativa moderada
-0.20 a -0.39	Negativa baja
-0.01 a -0.19	Negativa muy baja
0	Nula.
+0.01 a +0.19	Positiva muy baja
+0.20 a +0.39	Positiva baja
+0.40 a +0.69	Positiva moderada
+0.70 a +0.89	Positiva alta
+0.90 a +0.99	Positiva muy alta
+1.00	Positiva grande y perfecta

Nota. Adaptada de *Metodología de la investigación*, por Hernández et al. (2014), McGRAWHill.

3.5.5 Estadística para la prueba de hipótesis

El dato del coeficiente correlacional calculado, el valor conseguido de la muestra determina que las variables X y Y se encuentran relacionadas entre sí, tienen un coeficiente de correlación significativo, con cierta probabilidad distinta de cero (0). Para realizar esta evaluación, se deben considerar los siguientes supuestos.

A. Hipótesis alterna (H_a)

Ha: Hay una relación alta entre la resiliencia y el desempeño en el teletrabajo en tiempos de pandemia de las docentes de Educación inicial

de la Unidad de Gestión Educativa Local Chucuito Juli - 2022 Ha: $P_{xy} \neq 0$

B. Hipótesis nula (H_0)

H₀: No hay una relación alta entre la resiliencia y el desempeño en el teletrabajo en tiempos de pandemia de las docentes de Educación inicial de la Unidad de Gestión Educativa Local Chucuito Juli – 2022 Ho: $P_{xy} = 0$

C. Nivel de significancia

Para afirmar el nivel de significancia se toma en cuenta cuando el valor de p es inferior que 0,05 se deriva que el nivel de relación es significativo al 5% margen de error.

3.5.6 Plan de recolección de datos

Los datos fueron acopiados por medio de Google formulario en la Secretaría de la UGEL Chucuito Juli utilizando dos herramientas, una de ellas es la Escala de resiliencia y el Cuestionario de desempeño del teletrabajo, donde han sido desarrollado y argumentado de acuerdo al siguiente procedimiento:

- A la Especialista en Educación Inicial, se gestionó acceder a la solicitud para la aplicación de los cuestionarios.
- Se han entregado dos herramientas, la Escala de Resiliencia y el Cuestionario de Teletrabajo, al Grupo de Whatsapp de Educación Inicial - Chucuito Juli.
- A través de Google Meet, se explicó a todos los docentes cómo completar el cuestionario.
- Los datos recolectados fueron analizados, luego tabulados y finalmente clasificados de acuerdo a los propósitos del estudio utilizando el software Microsoft Excel y el software estadístico SPSS v27 para establecer el nivel de asociación por el coeficiente de correlación Rho de Spearman.



- Las cifras tabuladas se presentan mediante tablas y estadísticas, muchas de las cuales incluyen columnas para cada variable estudiada.
- Finalmente se analizó, se interpretó a su vez se hizo la discusión de todas las tablas estadísticas y sus gráficos, teniendo en cuenta el marco referencial expuesto, los propósitos planteados y las conjeturas consideradas en el estudio.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1 Resultados

Los resultados se muestran con intenciones específicas que buscan interpretar la información que se encuentra en las tablas y/o figuras, indicando la aceptación o rechazo de la hipótesis planteada mediante pruebas estadísticas. En este apartado se muestra los resultados del estudio organizados de la siguiente manera:

En primer lugar, se dieron a conocer los efectos de la escala de resistencia de WAGNILD YOUNG y sus parámetros y, en tercer lugar, se presentaron los resultados del trabajo remoto y sus parámetros. En cuarto lugar, el nivel de correlación de las variables de investigación se expresa a través del coeficiente de correlación de Spearman (Rho). En quinto lugar, para aceptar o rechazar la hipótesis se realiza una prueba estadística de la hipótesis y por último se hará una discusión de los hallazgos del estudio.

4.1.1 Resultados descriptivos del nivel de la escala de resiliencia de las docentes de Educación Inicial

Tabla 7

Variable de la resiliencia

Escala de calificación		Resiliencia de los docentes de Educación Inicial.	
Descriptiva	Intervalo	fi	%
Totalmente de acuerdo	[105 - 125]	16	13,3%
Muy de acuerdo	[85 - 104]	80	66,7%
Ni de acuerdo ni de desacuerdo	[65 - 84]	14	11,7%
En desacuerdo	[45 - 64]	8	6,7%
Totalmente en desacuerdo	[25 - 44]	2	1,7%
TOTAL		120	100,0%

Nota. Data obtenida de la escala de resiliencia de wagnild y young (1993).

En la Tabla 7 se puede ver que los niveles de la escala de resiliencia de las profesoras de educación inicial, la mayoría de los docentes se encuentran en rango muy de acuerdo 66,7%, que representan a 80 maestros, seguida de totalmente de acuerdo del 13,3% de 16 maestros, 11,7% permanecieron indiferentes; mientras que, el 6,7% como resultado del desacuerdo y no estar completamente de acuerdo con 1,7% que representó solo 2 maestro. La mayoría de los maestros muestran competencias personales y se aceptan a sí mismos, lo que indica que la estabilidad significa, que las maestras muestran habilidades, aptitudes que adquieren en el momento de enfrentar una dificultad y resolver problemas, esto también se puede definir como la capacidad de restaurar y mantener comportamiento adaptativo después del desistimiento a una incertidumbre.

Los resultados coincidieron con los encontrados por Sotomayor (2020), en su investigación; La estabilidad de los maestros de la Unidad de Educación de Puyango, Ecuador 2019, en su resultado final, se prueba en cada medición de la investigación de que el 80% de los maestros tienen alta estabilidad, también Franco (2020), en su investigación; Gerentes educativos sostenibles, una propuesta práctica educativa en las instituciones educativas oficiales de la comuna de Bucaramanga, Colombia, como resultado de la confirmación que los infractores deben tener en cuenta la información pedagógica y la sociedad, porque los procesos de planificación deben enviarse a la organización y control, deben controlar, deben Trate de mantener un buen ambiente de trabajo y contribuir al campo pedagógico.

Tabla 8

Competencia personal y aceptación de uno mismo

Escala de valoración	Competencia personal		Aceptación de uno mismo	
	fi	%	fi	%
Descriptiva	fi	%	fi	%
Totalmente de acuerdo	22	18%	26	22%
Muy de acuerdo	70	58%	72	60%
Ni de acuerdo ni de desacuerdo	18	15%	14	12%
En desacuerdo	6	5%	6	5%
Totalmente en desacuerdo	4	3%	2	2%
TOTAL	120	100%	120	100%

Nota. Data del cuestionario de wagnild y young (1993).

En la Tabla 8 los indicadores de evaluación de la competencia personal, se puede observar que el 18% de los docentes está completamente de acuerdo con la escala, el 58% de los docentes está completamente de acuerdo con la escala, esto es que la mayoría de los docentes están completamente preparados y capacitados para poder afrontar a cualquier situación que aparezca, incluso si es imprevista, y solo el 5% de los docentes está en desacuerdo y completamente el 3% en desacuerdo con la escala.

La competencia personal engloba al grupo de conductas y habilidades mas permiten a los docentes de inicial moldear su propia identidad e interactuar adecuadamente con sus pares y el público para afrontar los desafíos y apuros que aparecen en la vida cotidiana. Bisquerra (2007) define “la competencia social como la capacidad de mantener buenas relaciones con los demás. La competencia social es la capacidad de mantener buenas relaciones con los demás” (p. 72).

En base a los indicadores de autopercepción se puede apreciar que el 22% de los docentes está completamente de acuerdo con la escala, el 60% de los docentes está completamente de acuerdo con la escala, en la cual la mayoría de los docentes manifiestan reconocer sus debilidades, limitaciones y falencias. Las personas que se aceptan a sí mismas saben que han cometido errores, no se avergüenzan de fallar y ven aspectos de su personalidad que necesitan mejorar, no

tienen miedo al fracaso y aman tener éxito, pero cuando fallan, reflexionan sobre ello. Lo que sucedió, solo el 5% de los docentes estuvo en disconformidad y completamente en desacuerdo el 2% en la escala.

Las investigaciones muestran que las personas resilientes tienen una perspectiva más optimista de la vida porque están abiertas a nuevas experiencias y tienen altos niveles de emociones positivas, lo que sugiere que los docentes con alta resiliencia tendrán más oportunidades para hacer su trabajo. Mantenerse alejado de las adversidades que se presentan en un momento dado. Klusman et al. (2022) señala que la aceptación es el primer paso para empezar a construir la propia vida y el crecimiento personal. Por el contrario, la abnegación significa el camino a la destrucción.

4.1.2 Resultados descriptivos de la variable Nivel de desempeño en el teletrabajo

Tabla 9

Resultados del nivel de desempeño en el teletrabajo

Escala de valoración		Desempeño en el teletrabajo en tiempos de pandemia	
Descriptiva	Puntaje	f _i	%
Siempre	[105 - 125]	22	18,3%
Casi siempre	[85 - 104]	72	60,0%
Algunas veces	[65 - 84]	18	15,0%
Casi nunca	[45 - 64]	6	5,0%
Nunca	[25 - 44]	2	1,7%
TOTAL		120	100%

Nota. En base a la data del cuestionario del desempeño en el teletrabajo

En la Tabla 9 se visualiza sobre el nivel del desempeño en el teletrabajo de los docentes de Educación inicial, gran parte de los profesores se ubican en el rango “siempre” 18,3%, correspondiente a 22 docentes y en la escala “casi siempre” con un 60,0% de 72 docentes, algunas veces fue el 15,0% y solo 6 docentes el 5,0% en la escala de “casi nunca” y “nunca” el 1,7%. La mayoría de los docentes enfatizan la creencia en el aprendizaje a distancia para facilitar la situación educativa y también se puede argumentar que la gran parte del personal

docente han desarrollado estrategias de aprendizaje desde la comodidad de su casa haciendo uso de los tics, remotamente. Las emergencias de salud requieren que los maestros practiquen habilidades tecnológicas uso de herramientas virtuales a través del teletrabajo no solo en tiempos de crisis, sino se desarrollen planes de acción de aprendizaje efectivos que conduzcan a resultados de aprendizaje significativos de los estudiantes para promover una educación sostenible en el tiempo por lo que los docentes desarrollen métodos de trabajo en lo socioemocional, cognitivo comunicación.

Los resultados son consistentes con los obtenidos por Chaparro (1995), quien muy sucintamente afirmaba: “el teletrabajo es trabajar a distancia, utilizando las tics y ha costa de los demás. Por otro lado, Camacho (2020) define el teletrabajo como una forma de trabajar a distancia utilizando las TIC para conseguir sus objetivos. En la misma línea Gray et al. (1995) define el teletrabajo como “una forma flexible de organización del trabajo, que implica el desempeño de actividades profesionales sin la presencia física de los empleados en la empresa durante una parte significativa del tiempo de trabajo”, y finalmente Suares (2020), en su estudio “Introducción al trabajo remoto y calidad de servicio de la gestión local de San Pablo Educación 2020” se puede encontrar que existe una correlación positiva significativa de 0,661 grados entre el teletrabajo y la calidad del servicio, lo que indica que la UGEL San Pablo brinda calidad de servicio al introducir el teletrabajo, lo cual es una ventaja para lograr su objetivo.

Tabla 10

Dimensiones de desempeño en el teletrabajo

Escala de valoración	Cultura organizacional		Herramientas tecnológicas		Optimización de procesos		Capacitación	
	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
Siempre	28	23%	52	43%	16	13%	54	45%
Casi siempre	56	47%	30	25%	62	52%	48	40%
Algunas veces	28	23%	30	25%	34	28%	8	7%
Casi nunca	6	5%	8	7%	6	5%	8	7%
Nunca	2	2%	0	0%	2	2%	2	2%
TOTAL	120	100%	120	100%	120	100%	120	100%

Nota. Recopilada del cuestionario del desempeño en el teletrabajo

En la Tabla 10, se puede observar en la cultura organizacional que el 23% de los maestros están en siempre de la escala de valoración y el 47% en casi siempre, y en la escala de algunas veces el 23% y casi nunca el 5% y nunca el 2%, el resultado significa que las maestras educativas iniciales de la UGEL Chucuito - Juli a menudo tratan con la cultura de la organización es una parte del poder de la empresa, que todas las instituciones educativas deben tomar medidas, porque tal problema promueve el estilo apropiado de los valores morales y la ética de liderazgo para ser el contexto de su realidad, y también comunicarse bien y al grupo. lograr beneficios comunes para los intereses del sexo de la organización.

Los resultados son consistentes con los resultados de Colombo (2021), quien afirmó que la comunicación organizacional es una máquina que establece mecanismos específicos para reproducir y reforzar la cultura dentro de una organización. La organización permite orientar el comportamiento para obtener o efectuar con los propósitos educativos de la organización.

En la tabla 10 muestran en la dimensión de “Herramientas tecnológicas”, el 43% de los maestras están en “siempre” en la escala, el 25% casi siempre y algunas veces en la escala, 8% en casi nunca y ninguno en nunca. Los resultados muestran que los docentes de educación inicial UGEL Chucuito - Juli utilizan

constantemente las herramientas tecnológicas como herramientas que están muy relacionadas con su vida cotidiana, lo que les permite ahorrar recursos y acelerar la tarea para la que fueron creados, si estas herramientas son utilizadas en la enseñanza pueden colaborar en la adquisición, desarrollo y transferencia de conocimientos. Al contrario, muy diversa y adaptable a diferentes tipos de clases. Como resultado, las utilización de herramientas digitales se dan software o hardware, clases sincronicas ya sea asincronicas cursos online videos interactivos o foros de discusión, y muchas otras opciones que facilitan el aprendizaje de los estudiantes.

Los resultados concuerdan con los resultados de Colombo (2021), quien señaló que las TIC fueron creadas para mejorar la calidad de vida de todos en un ambiente interconectado y complementario. Así, un medio tecnológico es una agrupación de herramientas online que esta a la disposicon del cliente en redes, mediante una computadora u ordenador que, al manipularlos, pueden procesar, almacenar y difundir información entre los estudiantes.

En la Tabla 10 muestran que en el aspecto de optimización de procesos el 13% de los docentes estan en la escala siempre y el 52% en casi siempre y 28% en escala de algunas veces, el 5% se encuentran en casi nunca y nunca solo el 2%, Los resultados muestran que el docente de la educacion inicial UGEL Chucuito-Juli siempre optimiza los procesos estructurando el proceso educativo, de modo que los principios de aprendizaje, el contenido del tema de investigación, las posibles formas y métodos de aprendizaje, las oportunidades reales de aprendizaje, las características del grupo analizadas en sus lecciones y, a partir del análisis de todos estos datos, elige la mejor opción para desarrollar un proceso educativo y realizar correctamente la sesión de formación.

Estos resultados son consistentes con los resultados de Jablonsky y Skocdopolova (2017) quienes definen la optimización de procesos como un principio de ajuste continuo de los procesos para mejorarlos. Para ello, es necesario realizar un análisis, identificando así las carencias y encontrando soluciones para mejorarlas. Con todo, su objetivo es minimizar los costos y maximizar la productividad, la productividad y la eficiencia.

En la Tabla 10 muestran que en la dimensión educación, el 45% de las docentes se ubicaron en la escala “siempre”, el 40% en la escala “casi siempre”, el 7% en “casi nunca” algunas veces”, mientras que, en “nunca” solo el 2%. Los resultados muestran que las docentes del nivel inicial UGEL Chucuito - Juli buscan constantemente mejorar la actitud, conocimientos, habilidades o comportamientos de su colectivo de trabajo. conocimiento, lo que suele ocurrir con los profesores mayores si no han recibido formación adicional. Lo que es más importante, puede adaptarse a los cambios en las diversas demandas de la sociedad, los productos, los servicios y los mercados, lo que permite que los sucesores se adapten rápida y eficientemente a las nuevas funciones.

Estos resultados son consistentes con los resultados de Siliceo (2006) quien argumentó que el aprendizaje consiste en actividades que se planifican con base en las necesidades reales de la empresa u organización y que apuntan a cambiar las actitudes, saberes, destrezas y actitudes de los docentes.

4.1.3 Grado de coeficiente de correlacion

A. Correlación entre la resiliencia y el Desempeño en el teletrabajo

Tabla 11

Coefficiente de correlación entre la resiliencia y el desempeño en el teletrabajo de las docentes de educación inicial

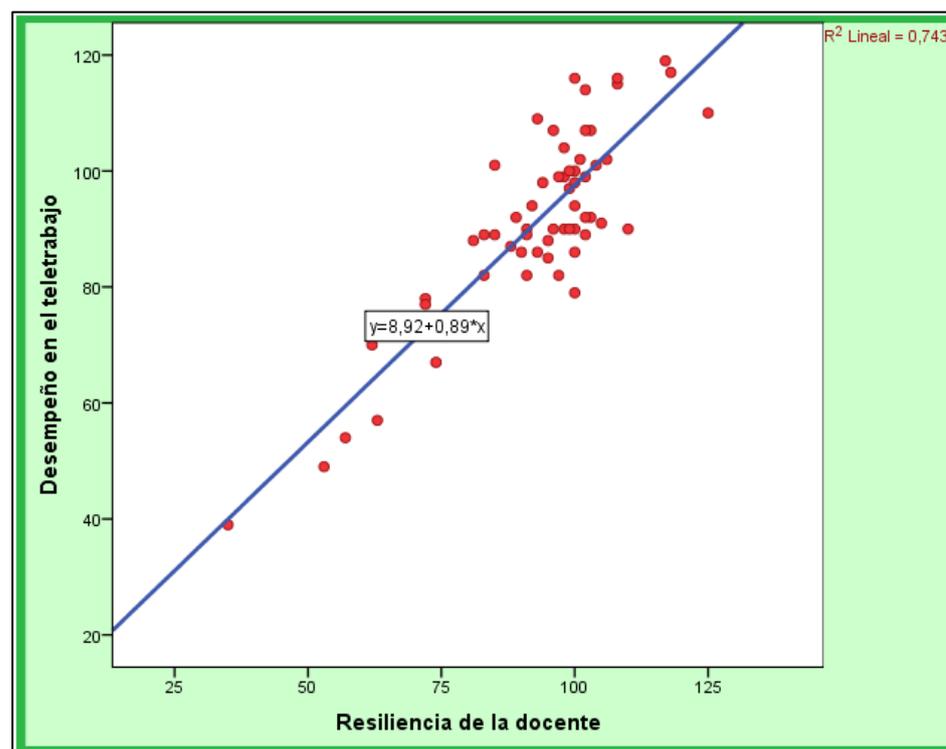
		Resiliencia de la docente	Desempeño en el teletrabajo
Resiliencia de la docente	Correlación de Spearman	1	0,734**
	Sig. (bilateral)		<0,001
	N	120	120
Desempeño en el teletrabajo	Correlación de Spearman	0,734**	1
	Sig. (bilateral)	<0,001	
	N	120	120

Nota. **. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Conforme a la tabla 11, se visualiza el grado de el coeficiente de correlación de Spearman, entre la resiliencia de la docente y el desempeño en el teletrabajo es equivalente a 0,734 esta conclusión se encuentra en una correlación positiva alta entre la resiliencia de la docente y el desempeño en el trabajo a distancia de las maestras de educación inicial de la UGEL Chucuito-Juli. El resultado hallado denota que, si en la estimación de la resiliencia de las docentes están totalmente conforme y de acuerdo, será mayor el desempeño en el teletrabajo en sus dimensiones de cultura organizacional, herramientas tecnológicas, optimización de procesos y capacitación.

Figura 3

Dispersión de puntos con relación a la resiliencia y el desempeño en el teletrabajo en las docentes de Educación Inicial



En la figura 3, se visualiza que hay una relación directa entre la resiliencia sobre el desempeño en el teletrabajo de las docentes de educación inicial de la UGEL de Chucuito-Juli, puesto son explicados por la concentración de puntos sobre la línea tendencial, en el que se nota un R^2 línea = 0,743.

A.1 Coeficiente de determinación

El coeficiente de determinación en porcentaje muestra que el 74.3% de los docentes siempre y casi siempre mejoran su desempeño cuando trabajan de forma remota, lo que se explica por la resiliencia docente, la cual puede manifestarse en competencias, habilidades, conocimientos, perdurabilidad en el tiempo y en definitiva, cómo las personas superan la adversidad y enfrentan desafíos, tienen la posibilidad de recuperarse y sostener su comportamiento microadaptación luego de un rechazo inicial o la discapacidad.

Tabla 12

Resumen del modelo (R²)

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
1	0,862 ^a	0,743	0,739	8,334

Nota. a. Predictores: (Constante), Resiliencia de la docente.

B. Resultados de coeficiente de correlación entre la competencia personal y el desempeño en el teletrabajo de las docentes de educación inicial

Tabla 13

Coefficiente de correlación entre la competencia personal y el desempeño en el teletrabajo de las docentes de educación inicial

		Competencia personal	Desempeño en el teletrabajo
Competencia personal	Correlación de Spearman	1	0,630**
	Sig. (bilateral)		<0,001
	N	120	120
Desempeño en el teletrabajo	Correlación de Spearman	0,630**	1
	Sig. (bilateral)	<0.001	
	N	120	120

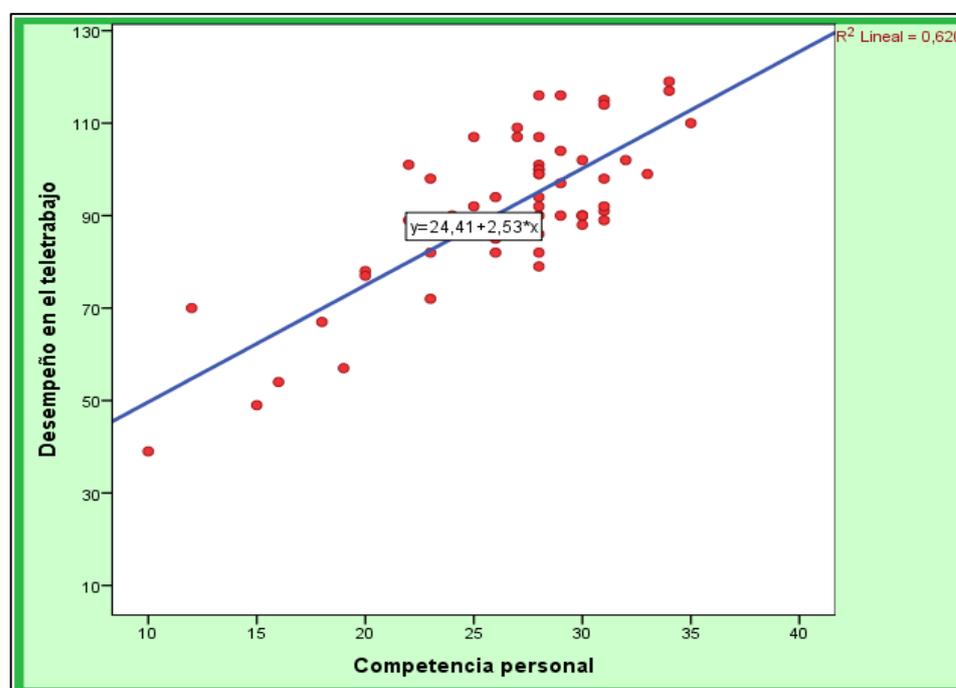
Nota. **. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

En la tabla 13, se visualiza el coeficiente de correlación de Spearman, que considera la competencia personal y el desempeño en el

teletrabajo es equivalente a 0,630 este hallazgo se encuentra situado en una correlación positiva moderada entre la competencia personal y el desempeño en el teletrabajo de las docentes de educación inicial de la UGEL Chucuito-Juli. El resultado hallado denota que, si en la evaluación de la competencia personal están totalmente de acuerdo y de acuerdo, será mayor el desempeño en el teletrabajo en sus dimensiones de cultura organizacional, herramientas tecnológicas, optimización de procesos y capacitación.

Figura 4

Dispersión de puntos con relación a la competencia personal y el desempeño en el teletrabajo en las docentes de Educación Inicial



En la figura 4, se observa la correlación de las dimensiones, revela que hay una correlación directa y positiva entre la competencia personal y el desempeño en el teletrabajo de las docentes de educación inicial de la UGEL de Chucuito-Juli, puesto esta detallado por la concentración de puntos sobre la línea tendencial, en el que se nota un $R^2 \text{ línea} = 0,620$

B.1 Línea tendencial de datos

La línea de tendencia de los datos de la variable de correlación le permite definir un punto o línea de ajuste entre su puntaje de competencia

personal que está directamente relacionado con su puntaje de teletrabajo. Del mismo modo, se confirma que hay una relación directa y de forma positiva debido a la dirección de la curva de puntaje, mostrando que a medida que aumenta el puntaje logrado en la variable competencia personal del docente, también aumenta el puntaje logrado en la variable desempeño en el trabajo a distancia.

B.2 Coeficiente de determinación

El coeficiente de determinación en porcentaje muestra que el 62,0% de los docentes siempre y casi siempre mejoran sus resultados al trabajar a distancia, lo que se explica por la competencia individual, expresada en el plan de actividades, solucionar diversos problemas que se aparecen en el transcurso de la vida diaria sin depender de los demás. , así también la creencia de que uno está completamente apto y listo para hacer afrontar a alguna situación que se sucite, incluso si es inesperada.

Tabla 14

Resumen del modelo (R²)

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
1	0,788 ^a	0,620	0,614	10,126

Nota. a. Predictores: (Constante). Competencia personal.

C. Correlación de la Aceptación de uno mismo y el Desempeño en el teletrabajo

Tabla 15

Coefficiente de correlación de aceptación de uno mismo y el desempeño en el teletrabajo

		Aceptación de uno mismo	Desempeño en el teletrabajo
Aceptación de uno mismo	Correlación de Spearman	1	0,725**
	Sig. (bilateral)		<0,001
	N	120	120
Desempeño en el teletrabajo	Correlación de Spearman	0,725**	1
	Sig. (bilateral)	<0,001	
	N	120	120

Nota. **. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

En la tabla 15 se observa que el coeficiente de correlación de Spearman entre la autoaceptación y el desempeño laboral remoto es de 0,725, lo que significa que existe una alta correlación positiva entre la competencia personal y el desempeño laboral remoto de las docentes de inicial de la UGEL Chucuito-Juli. Los resultados obtenidos indican que, si están completamente de acuerdo y de acuerdo en la valoración de la autoaceptación, la efectividad del trabajo remoto será mayor en aspectos de cultura organizacional, herramientas y herramientas tecnológicas, optimización de procesos y aprendizaje.

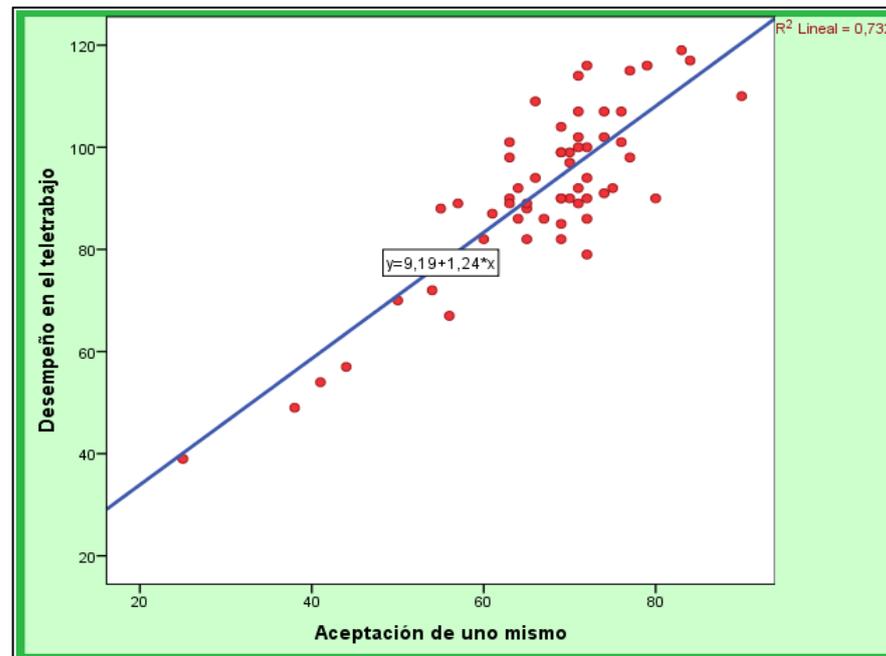
C.1 Línea tendencial de datos

La línea de tendencia de correlación de datos variables le permite definir una línea de puntuación entre las puntuaciones de autoaceptación que están directamente relacionadas con las puntuaciones de teletrabajo. De igual forma, se ha confirmado que existe una relación directa y positiva para la importancia de la línea de puntuación, mostrando que cuando

aumenta la puntuación alcanzada en la variable autoaceptación del docente, también aumenta la puntuación.

Figura 5

Dispersión de puntos con relación a la aceptación a uno mismo y el desempeño en el teletrabajo en las docentes de Educación Inicial



En la Figura 5 se presenta el diagrama de dispersion de la correlación de variables mostrando que hay una correlación directa y de forma positiva entre la competencia personal y el desempeño laboral a distancia de las docentes de Educacion Inicial UGEL Chucuito-Juli, ya que se explican por la concentración de los resultados en la tendencia. línea donde está marcada la línea $R^2 = 0,732$.

C.2 Coeficiente de determinación

El coeficiente de determinación en porcentaje muestra que el 73,2% de las docentes siempre y casi siempre mejoran sus resultados cuando trabajan de forma remota, lo que se explica por la autoaceptación, como se muestra en la siguiente figura, aceptando las propias debilidades, limitaciones y fracasos. se dan cuenta de que son ellos los que cometen errores, no se avergüenzan de fallar y ven los aspectos de su carácter que

necesitan mejorar, no tienen miedo a fallar y les encanta triunfar, pero cuando fallan, reflexionarán sobre lo que sucedió.

Tabla 16

Resumen del modelo (R2)

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
1	0,856 ^a	0,732	0,727	8,507

Nota. a. Predictores: (Constante). Competencia personal.

4.2 Discusión

Conforme a los resultados alcanzados en esta indagación acerca de la resiliencia y el desempeño en el teletrabajo en tiempos de pandemia de las Docentes de Educación Inicial de la UGEL Chucuito, es relevante mencionar los hallazgos de Sotomayor (2020) quien en su tesis resiliencia de los maestros de la Unidad de Educación de Puyango Ecuador 2019, concluye que el 80% de los docentes de la División Educativa Puyango son capaces de enfrentar cualquier adversidad en la misma posición.

Pérez (2021) en su investigación, los resultados obtenidos se asemejaron al estudio, por tanto, concluye que existe una vinculo significativa entre el trabajo remoto y las habilidades digitales entre los docentes noveles de Moyobamba.

En la misma posición Tenazoa (2021) en su investigación evidenció que existe una relación moderadamente positiva entre la implementación y el desempeño del trabajo de la aplicación en el conjunto Rho de Spearman = 0,476.

Por otro lado, según Yauri (2016) los resultados obtenidos muestran una ocurrencia más frecuente de bajo nivel de resiliencia y alto nivel de resistencia al estrés entre los docentes ya que la hipótesis planteada se confirma al constatar una relación inversa muy significativa entre la resiliencia y el estrés laboral.

Los resultados abordados se relacionan con el estudio realizado por Barreno (2021) en ya que los resultados encontrados muestran que existe una relación moderada positiva entre el teletrabajo y desempeño docente.

Por otro lado, la correlación que existe entre la dimensión competencia personal en el teletrabajo es positiva, por tanto, cuantas más habilidades tienen una persona mejor



desarrolla su desempeño en el teletrabajo del mismo modo en la dimensión aceptación de si mismo y de su vida. Estos hallazgos concuerdan con lo que señala, Klussman et al. (2022) quienes indican que la autoaceptación es un primer paso fundamental para el crecimiento personal.

Ademas, Uriarte (2005) afirma que las personas percibidas como resilientes o altamente resilientes tienden a destacarse en el entorno laboral, ya que poseen la capacidad de persistir en sus objetivos con la certeza de que los alcanzarán.

CONCLUSIONES

- PRIMERO:** Existe una alta relación positiva entre la resiliencia y el desempeño en el teletrabajo de las maestras de educación de nivel inicial de la UGEL Chucuito Juli, 2022 acorde al coeficiente de correlación Spearman = 0,734, vale decir de acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula. Lo que significa mientras más docentes esté totalmente de acuerdo y de acuerdo en superar las dificultades, problemas y mantener una conducta positiva después de atravesar inconvenientes, será mayor el desempeño en el teletrabajo en sus dimensiones de su cultura organizacional, herramientas tecnológicas, optimización de procesos y capacitación.
- SEGUNDO:** Estadísticamente existe una correlación moderada entre la competencia personal y el desempeño en el teletrabajo de las docentes de educación inicial de la UGEL Chucuito -Juli, 2022. acorde a la precisión del coeficiente de correlación de Spearman = 0,630. Lo que significa entre tanto más maestras estén totalmente de acuerdo y de acuerdo, ostentan certeza de lo piensan y están listos para lidiar con cualquier situación adversa, por tanto, siempre desarrollan estrategias académicas optimas utilizando las tecnologías de la información, como la interacción síncrona y asíncronas lo que lleva a importantes resultados.
- TERCERO:** La relación entre la dimensión de la aceptación de sí mismo y el desempeño en el Teletrabajo de las docentes de educación inicial de la UGEL Chucuito Juli 2022. Acorde a la precisión del coeficiente de correlación de Spearman = 0,725. Lo que significa una correlación altamente positiva, evidencia que los profesores resilientes son más optimistas acerca de la vida porque están abiertas a nuevas experiencias y se aceptan así mismo como son, por lo que se desempeñan mejor en el lugar de trabajo dejando los problemas a un lado, además no se apena cuando falla y por ende tiene una estabilidad alturada.
- CUARTO:** Los resultados hallados denotan que, existe una correlación en sus variables a su vez en sus dimensiones del estudio en donde conlleva a resultados significativos a través del uso de entornos virtuales por ende se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula.

RECOMENDACIONES

- PRIMERO:** Se recomienda fortalecer a los docentes con afinidad a la resiliencia y el desempeño en el teletrabajo ya que los docentes cumplen un rol fundamental en el aprendizaje de los estudiantes por ello se debe incorporar soporte emocional a todos los docentes con el propósito de gestionar sus emociones y actitudes positivas frente a adversidades para coadyuvar el desempeño en la virtualidad.
- SEGUNDO:** Se sugiere gestionar talleres de capacitación a los docentes con la finalidad de promover la competencia personal para enfrentar adversidades, problemas, dificultades, de tal manera sobrepongan a situaciones críticas en el desempeño del teletrabajo.
- TERCERO:** Se aconseja realizar una implementación de seminarios para la capacitación y concientización a los docentes del nivel inicial para fortalecer la aceptación de uno mismo para que los docentes continúen trabajando remotamente de tal manera sean eficiente en el desempeño docente aun frente a las adversidades de la vida.
- CUARTO:** Se sugiere que la UGEL conozca de los resultados obtenidos en la investigación y puedan tomar estrategias adecuadas sugeridas encontradas en la investigación.

BIBLIOGRAFÍA

- Alzamora, E. (2018). *Resiliencia, Expectativas investigativas y Prospectivas* (1era ed.).
<https://doi.org/10.17993/EcoOrgyCso.2018.43>
- Armando Frank, O. J. (2021). *La resiliencia en estudiantes universitarios Awajún - Rioja, frente a la educación remota, en tiempos de Covid, 2021* [Tesis de posgrado, Universidad César Vallejo], Repositorio UV.
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/68491>
- Barreno, M. A. (2021). *Relación entre teletrabajo y desempeño docente en una institución educativa nacional de Chiclayo, 2021* [Tesis de pregrado, Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional UCV.
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/75191>
- Becoña, E. (2006). Resiliencia: Definición, Características y utilidad del concepto. *Resiliencia: Definición, Características y Utilidad Del Concepto*, 11(3), 125–146.
<https://www.aepcp.net/wp-content/uploads/2020/05/01.20063.Becona.pdf>
- Berrios, M. (2020). *COVID-19 se llevó a 247 maestros y los deudos reciben tardía atención*. La República. <https://larepublica.pe/sociedad/2020/12/29/covid-19-se-llevo-a-247-maestros-y-los-deudos-reciben-tardia-atencion>
- Bisquerra, R. (2007). Las competencias emocionales. *Educación XXI*, 10, 61–82.
<https://www.ub.edu/grop/wp-content/uploads/2014/03/Las-competencias-emocionales.pdf>
- Bonilla, L. A., Plaza Rocha, D. C., De Cerquera, G. S. y Riaño-Casallas, M. I. (2014). Teletrabajo y su Relación con la Seguridad y Salud en el Trabajo. *Ciencia y Trabajo*, 16(49), 38–42. <https://doi.org/10.4067/S0718-24492014000100007>
- Camacho, J. I. (2020). El teletrabajo, la utilidad digital por la pandemia del COVID-19. *Revista Latinoamericana de Derecho Social*, 1(32), 125.
<https://doi.org/10.22201/ijj.24487899e.2021.32.15312>
- Chaparro, F. (1995). *El Teletrabajo una nueva sociedad laboral en la era de la tecnología*. Mc GrawyGill.

- Chunga, S. C. (2006). *Evaluacion desempeño Docente*.
<https://educared.fundaciontelefonica.com.pe/wp-content/uploads/2021/08/96723594-40.pdf>
- Cobeñas Villareal, P. L. (2021). *La Resiliencia para los tiempos de COVID 19 en los estudiantes de primaria de la Institución Educativa N° 11522 – Pucalá* [Tesis de posgrado, Universidad César Vallejo]. Repositorio UCV.
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/60529>
- Colombo, D. M. (2021). *Impacto Del Teletrabajo En La Cultura Organizacional. Intervenciones posibles desde el campo de la comunicación* [Repositorio institucional de CEIL]. Tesis de pregrado, Centro de Investigaciones Laborales.
https://perio.unlp.edu.ar/sistemas/biblioteca/files/CSI_Col_Tdig_pdf_-_12796.pdf
- https://perio.unlp.edu.ar/sistemas/biblioteca/files/CSI_Col_Tdig_pdf_-_12796.pdf
- Córdova, P. J. (2021). *La actividad física y el estrés laboral en los docentes con trabajo remoto por COVID-19 de la Universidad Peruana Unión, 2020* [Tesis de Maestría, Universidad Peruana Unión]. Programa: Educación con Mención en Investigación y Docencia Universitaria, 2021.
<http://hdl.handle.net/20.500.12840/4476>
- Cruz, E. (2018). Importancia del manejo de competencias tecnológicas en las prácticas docentes de la Universidad Nacional Experimental de la Seguridad (UNES). *Revista Educación*, 196–218. <https://doi.org/10.15517/revedu.v43i1.27120>
- Cruz, M. (2009). Reflexiones sobre la Educación bilingüe Intercultural para el sordo en México. *Revista Latinoamericana de Educación Inclusiva*, 3(1), 133–145.
<http://www.rinace.net/rlei/numeros/vol3-num1/art9.pdf>
- Delgado, Á. (2020). El trabajo remoto en el Perú en tiempos del covid 19. *Asociación Iberoamericana de Derecho Del Trabajo y de La Seguridad Social “Guillermo Cabanellas,”* 2(3), 73–84.
<https://revistaiberoamericana.net/index.php/main/article/view/34>
- Espinal, L. (2021). *Medicion de la Gestion del desempeño en el teletrabajo*. Empresa y Laboral. <https://revistaempresarial.com/author/lina-e/>



- Franco, L. (2020). Directivos Docentes Resilientes. *Universidad Metropolitana de Educación, Ciencia y Tecnología, Panamá*, 13(8).
<http://portal.amelica.org/ameli/jatsRepo/328/3282644003/index.html>
- Franco, L. y Jaimes, W. (2020). *Análisis a la importancia de directivos profesores resilientes al interior de las instituciones educativas* [Tesis doctoral]. Universidad Metropolitana de Educación, Ciencia y Tecnología Colombia.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8724061>
- Garmezy, N. (1991). Resilience in Children's Adaptation to Negative Life Events and Stressed Environments. *Pediatric Annals*, 20(9), 459–466.
<https://doi.org/10.3928/0090-4481-19910901-05>
- Gonzales, G. F. (2022). ¿Es Perú el país con mayor tasa de mortalidad en el mundo?: un análisis situacional. *Revista de La Sociedad Peruana de Medicina Interna*, 35(4), e701. <https://doi.org/10.36393/spmi.v35i4.701>
- Gray, M., Gordon, G. y Hodson, N. (1995). *El teletrabajo. Aspectos generales*. Fundación Universidad-Empresa.
- Grotberg, E. H. (1996). *Guía de promoción de la resiliencia en los niños para fortalecer el espíritu humano*. Fundación Bernard van Leer.
<https://www.ugr.es/~javera/pdf/2-3-resiliencia%20OMS.pdf>
- HeartMath. (2014). *Construyendo Resiliencia Personal: Habilidades HeartMath® para la Efectividad Personal*. <https://www.ccc.org.co/file/2017/11/RESILIENCIA-BPR-Guide-Spanish.pdf>
- Hernández-Sampieri, R. y Mendoza, C. (2018). Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. *Mc Graw Hill*, 1(Mexico), 714.
- Huaquisto, H. (2020). *Desarrollo de la resiliencia organizacional de los niños y adolescentes albergados en el hogar de menores San Juan de Dios* [Tesis maestría Universidad Nacional del Altiplano]. Repositorio Institucional UNAP.
<http://tesis.unap.edu.pe/handle/20.500.14082/15722>

- Jablonsky, J. y Skocdopolova, V. (2017). Análisis y Optimización del Proceso de Producción en una Empresa Procesadora de Leche. *Información Tecnológica*, 28(4), 39–46. <https://doi.org/10.4067/S0718-07642017000400006>
- Klussman, K., Curtin, N., Langer, J. y Nichols, A. L. (2022). The importance of awareness, acceptance, and alignment with the self: A framework for understanding self-connection. *Europe's Journal of Psychology*, 18(1), 120–131. <https://doi.org/10.5964/ejop.3707>
- Lipa-Tudela, F. (2022). Consumo de alcohol y resiliencia en adolescentes de una institución educativa secundaria peruana. In *Actas del Congreso Internacional de Innovación, Ciencia y Tecnología (INUDI – UH, 2022)* (pp. 336–348). Instituto Universitario de Innovación Ciencia y Tecnología Inudi Perú. <https://doi.org/10.35622/inudi.c.01.24>
- López, P. (2021, 21. March). *¿Hundirnos o salir fortalecidos? 5 factores clave para el desarrollo de la resiliencia*. Fundación Pere Tarrés. <https://www.peretarres.org/es/conocimiento/blog/5-factores-clave-desarrollo-resiliencia>
- Luthar, S. S. (2003). *Resilience and Vulnerability* (S. S. Luthar, Ed.). Cambridge University Press. <https://doi.org/10.1017/CBO9780511615788>
- Marcal, F. y Hernández, F. (2006). *El proceso de compresión emocional en la construcción de la identidad docente*. Universidad de Barcelona, Facultad de Bellas Artes. https://www.tdx.cat/bitstream/handle/10803/80196/IMFM_TESIS.pdf?sequence=1
- Mardones, L. (2021). *Resiliencia en tiempos de pandemia*. <https://ucsc.cl/medios-ucsc/blogs-academicos/resiliencia-en-tiempos-de-pandemia/>
- Martín, L. (1995). Outsourcing y teletrabajo: consideraciones sobre los nuevos sistemas de organización del trabajo. *Civitas. Revista Española de Derecho Del Trabajo*, 1(71), 401–426. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=96970>
- Masten, A. S. (2001). Ordinary magic: Resilience processes in development. *American Psychologist*, 56(3), 227–238. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.56.3.227>

- Megías, Francisco y Castro, F. J. (2018). Competencia personal y social. las habilidades sociales. *Metas de Enfermería*, 21(4), 10.
<https://doi.org/10.35667/MetasEnf.2019.21.1003081236>
- Ministerio de Educación [MINEDU]. (2021). *Decreto Supremo N.º 014-2021-MINEDU*.
<https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/2160546/DS%20N%C2%B0%20014-2021-MINEDU%20%28NL%2BDL%29.pdf.pdf?v=1631060545>
- Morales, H. (2017). *Afrontamiento y resiliencia en estudiantes universitarios : desarrollo y validación de instrumentos de evaluación* [Tesis doctoral, Departamento de Psicología Biológica y de la Salud, Universidad Autónoma de Madrid]. Repositorio institucional UAM. <https://repositorio.uam.es/handle/10486/679830>
- Ñaupas, H., Valdivia, R. M., Palacios, J. J. y Romero, H. E. (2018). Metodología de la investigación cuantitativa-cualitativa y redacción de la tesis. In *Ediciones de la U* (5th ed.). Ediciones de la U.
- Novella, A. (2002). *Incremento de la resiliencia luego de la aplicación de un programa de psicoterapia breve en madres adolescentes*. Tesis de Magíster en Psicología Clínica y de la Salud, Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
<https://www.scirp.org/reference/referencespapers?referenceid=3447287>
- Organización Internacional del Trabajo [OIT]. (2010). *Trabajadores*.
<https://www.ilo.org/es/temas/administracion-e-inspeccion-del-trabajo/biblioteca-de-recursos/la-seguridad-y-salud-en-el-trabajo-guia-para-inspectores-del-trabajo-y/trabajadores>
- Organización Mundial de la Salud [OMS]. (2019). *Brote de enfermedad por coronavirus (COVID-19)*. https://www.who.int/es/emergencias/diseases/novel-coronavirus-2019?gclid=Cj0KCQjwMCKBhDAARIsAG-2Eu_O5mhgFIpcAPx-sMBJRWZXCtnSz59SJ2th40HfP6THlh82HES0tYsaAjrDEALw_wcB
- Ortega, A. (2020, 15. December). *La fuerza de la resiliencia*. Real Instituto Elcano.
<https://www.realinstitutoelcano.org/comentarios/la-fuerza-de-la-resiliencia/>
- Perdomo, M. (2019). *Resiliencia Comunitaria como estrategia de recuperación psicosocial. Un estudio de casos* [Tesis doctoral, Departamento de Psicología]



- Social y Metodología, Universidad Autónoma de Madrid]. Repositorio Institucional UAM. <https://repositorio.uam.es/handle/10486/689468>
- Pérez, L. (2021). *Competencias digitales y trabajo remoto en docentes del nivel inicial, ciudad de Moyobamba, 2020* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio UCV. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/59899>
- Presidencia de la República del Perú. (2020). *Decreto de Urgencia N.º 026-2020*. <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/566447/DU026-20201864948-1.pdf?v=1584330370>
- Presidencia del Consejo de Ministros. (2020). *Decreto Supremo N.º 044-2020-PCM*. https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/566448/DS044-PCM_1864948-2.pdf?v=1584330685
- Puma, O. (2019). *Factores personales y familiares relacionados con la resiliencia y agresividad en adolescentes de instituciones educativas públicas de la ciudad de Puno, 2018* [Tesis doctoral, Universidad Nacional del Altiplano]. Repositorio Institucional UNAP. <http://repositorio.unap.edu.pe/handle/20.500.14082/12181>
- Ramírez-Sosa, M. A. y Peña-Estrada, C. C. (2022). B-learning para Mejorar el Proceso de Enseñanza y Aprendizaje. *Revista Tecnológica-Educativa Docentes 2.0*, 15(2), 5–16. <https://doi.org/10.37843/rted.v15i2.309>
- Real Academia Española [RAE]. (2023, 28. July). *Real Academia Española*. <https://dle.rae.es/resiliencia>
- Rodríguez, M. (2020, 1. April). *Los cuatro tipos de resiliencia para ser un buen líder en medio de esta crisis social*. Editorial La República. <https://www.larepublica.co/economia/los-cuatro-tipos-de-resiliencia-para-ser-un-buen-lider-en-medio-de-esta-crisis-social-2986413>
- Rojas, C. (2021). *Gestión del trabajo remoto y el desempeño laboral en la Biblioteca Nacional del Perú - 2020* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio institucional UCV. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/53992>

- Rua, M. C. y Andreu, J. M. (2011). Validación psicométrica de la escala de resiliencia (RS) en una muestra de adolescentes portugueses. *Psicopatología Clínica Legal y Forense*, 11(1), 51–65. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6383207>
- Rutter, M. (1993). Resilience: Some conceptual considerations. *Journal of Adolescent Health*, 14(8), 626–631. [https://doi.org/10.1016/1054-139X\(93\)90196-V](https://doi.org/10.1016/1054-139X(93)90196-V)
- Saco, R. (2007). El teletrabajo. *Derecho PUCP*, 60, 325–350. <https://doi.org/10.18800/derechopucp.200701.011>
- Servicio Nacional de Aprendizaje [SENA]. (1985). *El Desarrollo Económico y la Organización del Trabajo - Cartilla No. 6*. <https://www.cervantesvirtual.com/obra/el-desarrollo-economico-y-la-organizacion-del-trabajo--cartilla-no-6-894825/>
- Siliceo, A. (2006). *Capacitación y desarrollo de personal*. Editorial Limusa. https://books.google.com/cu/books/about/Capacitaci%C3%B3n_y_desarrollo_de_personal.html?id=CJhlsrSuIMUCyredir_esc=y
- Sotomayor, T. (2020). *Resiliencia en los docentes de la Unidad Educativa Puyango, Ecuador, 2019* [Tesis de pregrado, Repositorio de la Universidad César Vallejo. Repositorio institucional UCV]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/50172>
- Suares, L. (2020). *Implementación del Teletrabajo y Calidad de Servicio de la Unidad de Gestión Educativa Loal San Pablo, año 2020* [Tesis de posgrado, Universidad César Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/46386>
- Suárez, O. (1993). Resiliencia, o capacidad de sobreponerse a la adversidad. *Medicina y Sociedad*, 16(3), 18–22. <http://190.111.234.218/pergamo/documento.php?ui=3yrecno=124816yid=PERGAMO.3.124816>
- Tenazoa, J. M. (2021). *Trabajo remoto y desempeño laboral en el Ministerio Público del Distrito de Tarapoto – 2021* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio institucional UCV. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/66396>



- Tito, M. (2022). *El Trabajo remoto y su influencia en el desempeño laboral de la dirección regional de educación puno en el periodo 2020* [tesis de repositorio de la UNAP]. <http://repositorio.unap.edu.pe/handle/20.500.14082/20214>
- Uceda, J. B. (2020). *Desempeño docente en el contexto del trabajo remoto en docentes de educación inicial de Nuevo Chimbote, 2020* [Tesis doctoral. Universidad César Vallejo]. Repositorio institucional UCV. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/64204>
- UNESCO. (2020a). *Herencia Mundial*. <https://www.unesco.org/es>
- UNESCO. (2020b). *Informe CEPAL, OREALC y UNESCO: “La educación en tiempos de la pandemia de COVID-19.”* <https://www.iesalc.unesco.org/2020/08/25/informe-cepal-y-unesco-la-educacion-en-tiempos-de-la-pandemia-de-covid-19/>
- Uriarte, J. de D. (2005). La resiliencia. Una nueva perspectiva en psicopatología del desarrollo. *Revista de Psicodidáctica*, 10(2), 61–80. <https://ojs.ehu.es/index.php/psicodidactica/article/view/190/186>
- Uribe, J., Jiménez de Aliaga, K. M., Vargas Dávila, J. G., Rey de Castro Hidalgo, D. E., Bashualdo Pérez, M. Á. y Geraldo Campos, L. A. (2021). El trabajo remoto y la gestión de las emociones en tiempos de la COVID-19: Una mirada de estudiantes de maestría desde el rol de trabajadores, Lima-Perú (2020). *Industrial Data*, 24(1), 179–199. <https://doi.org/10.15381/idata.v24i1.19858>
- Vanistendael, S. (1994). Resilience: a few key issues. *Malta: International Catholic Child Bureau*.
- Vela, E. (2020). *Estudio sobre el estrés, la resiliencia y la satisfacción en familias con hijos/as con discapacidad* [Tesis doctoral, Universidad Nacional de Educación a Distancia]. Repositorio Institucional UNED. <https://portalcientifico.uned.es/documentos/606c5697bd14d863687ff992>
- Veliz, F. S. (2021). *Trabajo remoto, estrés percibido y salud mental, en trabajadores del Colegio Tecnólogo Médico del Perú, en tiempos de pandemia, 2020* [Tesis doctoral, Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional UCV. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/59996>



- Vera, S. y Flecha, C. (2018). *Resiliencia, género y rendimiento académico en los estudios universitarios* [Tesis Doctoral Inédita. Universidad de Sevilla, Sevilla.].
<https://idus.us.es/handle/11441/79956>
- Wolin, S. y Wolin, S. (1993). *The Resilient Self: How Survivors of Troubled Families Arise above Adversity*. New York: Villard Books.
- Yauri Balbín, E. D. (2016). *Resiliencia y estrés laboral en docentes de instituciones educativa de nivel primario del Distrito de Colcabamba-Huancavelica* [Tesis de maestría, Universidad Nacional del Centro del Perú]. Repositorio UNCP.
<http://hdl.handle.net/20.500.12894/4519>

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de consistencia

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	METODOLOGIA	INSTRUMENTOS
¿Cuál es la relación que existe entre la resiliencia y el desempeño en el teletrabajo en tiempos de pandemia de las docentes de Educación inicial de la Unidad de Gestión Educativa Local Chucuito Juli - 2022?	Determinar la relación que existe entre la Resiliencia y el desempeño en el teletrabajo en tiempos de pandemia de las docentes de Educación inicial de la Unidad de Gestión Educativa Local Chucuito Juli - 2022	Existe una relación entre la Resiliencia y el desempeño en el teletrabajo en tiempos de pandemia de las docentes de Educación inicial de la Unidad Educativa Local Chucuito Juli - 2022?	Variable x Resiliencia	Competencia personal Aceptación de si mismo	Enfoque: Cuantitativo Tipo: No experimental Diseño: Correlacional	tipo escala de Likert se usa la escala de resiliencia Wagnild y Young (1993) adaptado por norvella en el peru Totalmente en Desacuerdo En desacuerdo Ni de acuerdo Ni desacuerdo Muy de acuerdo Totalmente de acuerdo
Problema específico ¿Cuál es la relación entre la competencia personal con el desempeño en el teletrabajo en tiempos de pandemia de las docentes de Educación Inicial?	Objetivos específicos •Identificar la relación que existe entre la competencia personal con el desempeño en el teletrabajo en tiempos de pandemia de las docentes de Educación Inicial	Hipótesis Específicos La relación entre la competencia personal con el desempeño en el teletrabajo en tiempos de pandemia es alto de las docentes de Educación Inicia	variable y Desempeño en el teletrabajo	Cultura organizacional		cuestionario de teletrabajo Impacto del teletrabajo Suarez (2020) instrumento validado Nunca Casi nunca Alguna veces Casi siempre siempre
¿Cuál es la relación entre la aceptación de uno mismo con el desempeño en el teletrabajo en tiempos de pandemia de las docentes de Educación Inicial?	•Identificar la relación que existe entre la aceptación de uno mismo con el desempeño en el teletrabajo en tiempos de pandemia de las docentes de Educación Inicial	La relación entre aceptación de uno mismo con el desempeño en el teletrabajo en tiempos de pandemia es alto de las docentes de Educación Inicial.		Herramientas tecnológicas Optimización de procesos capacitación		

Anexo 2. Matriz de operacionalización de variables

VARIABLE	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	DEFINICIÓN OPERACIONAL	INDICADOR	ITEMS	INSTRUMENTOS
<p>la resiliencia</p> <p>Para Garnezy (1991) la resiliencia es la capacidad que las personas muestran para soportar las preocupaciones, sobreponerse a pesar de la adversidad, responder adaptativamente y crecer positivamente.</p>	<p>La resiliencia es cuando el ser humano muestra la capacidad de sobreponerse a pesar de la adversidad tanto en la competencia personal y aceptación de uno mismo y de la vida, observable a través de ítems y valorado cuantitativamente.</p>	<p>Competencia personal</p>	<p>Es la convicción de que se está lo suficientemente capacitado y preparado para poder hacer frente a cualquier situación que se nos presente, aunque sea imprevista. observable a través de ítems valorado cuantitativamente.</p>	<p>Siente satisfacción personal al sobreponerse.</p>	<p>Cuando planeo algo lo realizo.</p>	<p>Escala tipo escala de Likert se usa la escala de resiliencia Wagnild y Young (1993) por adaptado por norvella en el peru</p>
					<p>Tiene alto nivel de ecuanimidad</p>	
	<p>Aceptación de si mismo</p>		<p>Diversos estudios demuestran la aceptación de uno mismo es el primer paso para construir una vida propia de crecimiento personal. Y los altos niveles de emocionalidad positiva observable a través de ítems valorado cuantitativamente.</p>	<p>Se sentirse bien solo</p>	<p>Me siento bien conmigo mismo (a).</p> <p>Siento que puedo manejar varias cosas al mismo tiempo.</p> <p>Soy decidido (a).</p> <p>Soy amigo de mis mismo.</p> <p>Rara vez me pregunto sobre la finalidad de las cosas</p> <p>Me tomo las cosas una por una.</p> <p>puedo superar las dificultades porque anteriormente he experimentado situaciones similares.</p> <p>soy autodisciplinado (a).</p> <p>por lo general encuentro de que reírme.</p> <p>la confianza en mis mismo me permite atravesar momentos difíciles.</p> <p>en una emergencia soy alguien en quien pueden confiar.</p> <p>Usualmente puedo ver una situación desde varios puntos de vista.</p> <p>A veces me obligo a hacer cosas me gusten o no</p> <p>Mi vida tiene sentido.</p> <p>no me lamento de las cosas por las cosas que no puedo hacer nada.</p>	
					<p>Demuestra perseverancia</p>	

	<p>Desempeño en el Teletrabajo</p> <p>Gray et al. (1995) conceptualizan el teletrabajo como "una forma flexible de organización del trabajo, que consiste en el desempeño de la actividad profesional sin la presencia física del trabajador en la empresa durante parte importante del horario laboral.</p>		<p>El teletrabajo es una forma flexible de organización del trabajo que consiste en el desempeño de la actividad profesional sin la presencia física en la institución en donde se considera el perfil del teletrabajador y formación del teletrabajador y el manejo de las TICs que es medible a través de ítems y valorado cuantitativamente cuando se demuestra</p>	<p>Cultura organizacional</p>	<p>Colombo (2021), sostiene que la comunicación organizacional es el coche que establece los mecanismos específicos de reproducción y consolidación de la cultura dentro de una organización</p>	<p>cuando estoy en una situación difícil generalmente encuentro una salida. tengo la energía suficiente para hacer lo que debo hacer. acepto que hay personas a la que yo no les agrado. siente que esta nueva modalidad de trabajo, le ha permitido fácilmente adaptarse a ella. siente que es importante su trabajo, como parte del equipo que labora a distancia. se siente motivado para aportar o mejorar actividades que están más allá de las responsabilidades formales de su puesto. Considera que la comunicación existente en todos los niveles de la Institución es buena. Permiten participar en la Institución con opiniones o sugerencias. Se siente motivado a dar todo lo mejor de usted en las actividades de su trabajo. siente que la institución valora el desempeño desarrollado por su persona. Recibe la retroalimentación/feedback necesaria y continua sobre la manera en que se desempeña. Tiene dominio en el manejo y uso de las herramientas telemáticas tales como: correo electrónico, navegación Web, entre otros. Mantiene comunicación a través de mensajería de grupo, telefónicamente, videoconferencia, Skype, entre otros..</p>	<p>Cuestionario de desempeño en el teletrabajo Impacto del teletrabajo Suares (2020) instrumento validado</p> <p>Nunca Casi nunca algunas veces casi siempre siempre</p>
Compromiso							
Comunicación							
Desempeño							
Conocimiento							
Equipos informáticos interne		<p>Herramientas tecnológicas</p>	<p>Colombo (2021) señala que las Tecnologías de la Información y la Comunicación nacieron con el fin de mejorar la</p>				

<p>calidad de vida de las personas, en un entorno interconectado y complementario.</p>	<p>Herramientas de la comunicación</p>	<p>Puede acceder desde cualquier lugar a su información que guarda en su computador de trabajo a través de acceso remoto</p>	
		<p>Utiliza la telefonía celular, para comunicarse y para cumplir con sus actividades de trabajo.</p>	
		<p>Utiliza el WhatsApp y correo electrónico, para enviar y recibir información, de su trabajo.</p>	
	<p>Herramientas de videoconferencia</p>	<p>Utiliza aplicaciones como Zoom, Webex Cisco, Skype, entre otros para video conferencias de reuniones y capacitaciones.</p>	
		<p>Planifica sus actividades con la finalidad de poder desarrollarlas con esta nueva modalidad de trabajo.</p>	
	<p>Optimización de procesos</p>	<p>Coordinación</p>	<p>Coordina con los funcionarios responsables lo relativo al mejoramiento de los procesos que realizan en la UGEL..</p>
		<p>Organización</p>	<p>Sea ha especificado los procedimientos o pautas para el cumplimiento</p>
	<p>Siliceo (2006) sostiene que "La capacitación consiste en una actividad planeada y basada en necesidades reales de una empresa u organización y orientada hacia un cambio en los conocimientos, habilidades y actitudes del colaborador"</p>	<p>Monitoreo</p>	<p>Los jefes de área monitorean el cumplimiento de actividades</p>
		<p>evaluación</p>	<p>Los de área evalúan el cumplimiento de actividades</p>
		<p>participantes</p>	<p>Se preocupan que las capacitaciones que se desarrollan sean con la participación de todos los colaboradores.</p>
<p>capacitación</p>	<p>Tiempo</p>	<p>Considera que el tiempo del desarrollo de la capacitación es lo suficiente.</p>	
	<p>Satisfacción</p>	<p>Los temas de capacitaciones brindadas satisfacen sus expectativas.</p>	
	<p>Asistencia</p>	<p>Siempre participa en las capacitaciones.</p>	

Anexo 3. Instrumentos del estudio

ESCALA DE RESILIENCIA

(de WAGNILD y YOUNG)

1. INFORMACION GENERAL:

- 2. NOMBRE LA INSTITUCION DONDE LABORA:
- 3. NOMBRE Y APELLIDOS.....
- 4. NIVEL DE ESTUDIOS.....EDAD.....FECHA.....HORA DE INICIO.....
- 5. PROCEDENCIA.....

6. INSTRUCCIONES: Estimados participantes a continuación, le presentamos algunas afirmaciones sobre la resiliencia. Lea detenidamente cada frase e indique el grado de acuerdo desacuerdo respecto a las mismas. Escriba con x la respuesta que más se aproxime a sus referencias no hay respuesta correcta o incorrectas, ni buenas o malas. No utilice mucho tiempo en Cada respuesta.

Como su nombre indica. Está conformado de 25 ítems que deben ser puntuados con una escala tipo Likert de cuatro puntos desde 0 (Totalmente desacuerdo)1(En desacuerdo) 2(Ni De acuerdo, Ni desacuerdo)3 De acuerdo) 4 (Totalmente de acuerdo)

1	2	3	4	5
Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo Ni desacuerdo	Muy de acuerdo	Totalmente de acuerdo

7. TABLA DE AFIRMACIÓN PARA COMPLETAR

N°	ITEMS	1	2	3	4	5
competencia personal						
1.-	Cuando planeo algo lo realizo.					
2.-	Soy capaz de resolver mis problemas					
3.-	Soy capaz de hacer las cosas por mi mismo sin depender de los demas.					
4.-	Para mi es importante mantenerse interesado(a) en algo					
5.-	Puedo estar solo si tengo que hacerlo.					
6.-	Me siento orgulloso de haber logrado cosas en mi vida.					
7.-	Generalmente me tomo las cosas con calma.					
Aceptación de si mismo						
8.-	Me siento bien conmigo mismo (a).					
9.-	Siento que puedo manejar varias cosas al mismo tiempo.					
10.-	Soy decidido (a).					
11.-	Soy amigo (a) de mis mismo.					
12.-	Rara vez me pregunto sobre la finalidad de las cosas.					
13.-	Tomo las cosas una por una.					



14.-	puedo superar las dificultades porque anteriormente he experimentado situaciones similares.					
15.-	Me mantengo interesado(a) en las cosas					
16.-	soy autodisciplinado (a).					
17.-	por lo general encuentro de que reírme.					
18.-	la confianza en mis mismo me permite atravesar momentos difíciles.					
19.-	en una emergencia soy alguien en quien pueden confiar.					
20.-	Usualmente puedo ver una situación desde varios puntos de vista.					
21.-	A veces me obligo a hacer cosas me gusten o no.					
22.-	Mi vida tiene sentido.					
23.-	no me lamento de las cosas por las cosas que no puedo hacer nada.					
24.-	cuando estoy en una situación difícil generalmente encuentro una salida.					
25.-	tengo la energía suficiente para hacer lo que debo hacer.					
	TOTAL					

CUESTIONARIO DEL DESEMPEÑO EN EL TELETRABAJO

1. INFORMACION GENERAL:

2. **NOMBRE LA INSTITUCION DONDE LABORA:**.....
3. **NOMBRE Y APELLIDOS;**.....
4. **NIVEL** **DE ESTUDIOS:**.....**EDAD**.....**FECHA**.....**HORA DE INICIO**.....
5. **PROCEDENCIA**.....
-

6. **INSTRUCCIONES:** Estimados participantes a continuación, le presentamos algunas afirmaciones sobre el teletrabajo. Lea detenidamente cada frase e indique el grado de acuerdo desacuerdo respecto a las mismas. Escriba con x la respuesta que más le aproxime a sus referencias no hay respuesta correcta o incorrectas, ni buenas o malas. No utilice mucho tiempo en Cada respuesta.

Como su nombre indica. Está conformado de 25 ítems y que deben ser puntuados con una escala tipo Likert de cuatro puntos desde 1(nunca)2 (casi nunca) 3(algunas veces)4 (casi siempre) 5 (siempre)

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

7. TABLA DE AFIRMACIÓN PARA COMPLETAR

N°	ITEMS O PREGUNTAS	1	2	3	4	5
1.-	siente que esta nueva modalidad de trabajo le ha permitido fácilmente adaptarse a ella.					
2.-	siente que es importante su trabajo, como parte del equipo que labora a distancia.					
3.-	se siente motivado para aportar o mejorar actividades que están más allá de las responsabilidades formales de su puesto.					
4.-	Considera que la comunicación existente en todos los niveles de la Institución es buena.					
5.-	Permiten participar en la Institución con opiniones o sugerencias.					
6.-	Se siente motivado a dar todo lo mejor de usted en las actividades de su trabajo.					
7.-	siente que la institución valora el desempeño desarrollado por su persona.					
8.-	Recibe la retroalimentación/feedback necesaria y continua sobre la manera en que se desempeña.					
9.-	Tiene dominio en el manejo y uso de las herramientas telemáticas tales como: correo electrónico, navegación Web, entre otros.					

10.-	Mantiene comunicación a través de mensajería de grupo, telefónicamente, videoconferencia, Skype, entre otros.						
11.-	Cuenta con recursos o equipos tecnológicos como laptop, computadora de escritorio, impresora entre otros para el desarrollo de sus actividades de forma eficiente.						
12.-	Cuenta con acceso a internet.						
13.-	Puede acceder desde cualquier lugar a su información que guarda en su computador de trabajo a través de acceso remoto						
14.-	Utiliza la telefonía celular, para comunicarse y para cumplir con sus actividades de trabajo.						
15.-	Utiliza el WhatsApp y correo electrónico, para enviar y recibir información, de su trabajo.						
16.-	Utiliza aplicaciones como Zoom, Webex Cisco, Skype, entre otros para video conferencias de reuniones y capacitaciones.						
17.-	Planifica sus actividades con la finalidad de poder desarrollarlas con esta nueva modalidad de trabajo.						
18.-	Coordina con los funcionarios responsables lo relativo al mejoramiento de los procesos que realizan en la UGEL..						
19.-	Sea ha especificado los procedimientos o pautas para el cumplimiento						
20.-	Los jefes de área monitorean el cumplimiento de actividades						
21.-	Los de área evalúan el cumplimiento de actividades						
22.-	Se preocupan que las capacitaciones que se desarrollan sean con la participación de todos los colaboradores.						
23.-	Considera que el tiempo del desarrollo de la capacitación es lo suficiente.						
24.-	Los temas de capacitaciones brindadas satisfacen sus expectativas.						
25.-	Siempre participa en las capacitaciones.						
	TOTAL						

Anexo 4. Prueba de hipótesis estadística según correlación de Spearman

Datos para correlación de Rho de Spearman, para correlación de Resiliencia y desempeño en el teletrabajo. La competencia personal y Aceptación de uno mismo con el desempeño en el teletrabajo.

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

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

	Nombre	Tipo	Anchura	Decimales	Etiqueta	Valores	Perdidos	Columnas	Alineación	Medida	Rol
1	V1_Resiliencia	Numérico	8	2	Resiliencia	Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Escala	Entrada
2	V1_D1_Compentencia	Numérico	8	2	Competencia p...	Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Escala	Entrada
3	V1_D2_Aceptacion	Numérico	8	2	Aceptación de ...	Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Escala	Entrada
4	V2_Desempeño	Numérico	8	2	Desempeño en ...	Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Escala	Entrada
5	VAR00001	Numérico	8	1		Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Desconocido	Entrada
6											

	V1_Resiliencia	V1_D1_Compentencia	V1_D2_Aceptacion	V2_Desempeño
1	104,00	28,00	76,00	101,00
2	92,00	26,00	66,00	94,00
3	100,00	30,00	70,00	90,00
4	95,00	26,00	69,00	85,00
5	108,00	31,00	77,00	115,00
6	57,00	16,00	41,00	54,00
7	125,00	35,00	90,00	110,00
8	90,00	26,00	64,00	86,00
9	102,00	31,00	71,00	114,00
10	100,00	28,00	72,00	79,00
11	98,00	29,00	69,00	90,00
12	63,00	19,00	44,00	57,00
13	88,00	27,00	61,00	87,00
14	89,00	25,00	64,00	92,00
15	103,00	27,00	76,00	107,00
16	102,00	31,00	71,00	89,00
17	110,00	30,00	80,00	90,00
18	100,00	28,00	72,00	100,00
19	77,00	23,00	54,00	72,00
20	85,00	22,00	63,00	101,00
21	100,00	28,00	72,00	94,00
22	99,00	30,00	69,00	90,00
23	53,00	15,00	38,00	49,00
24	108,00	29,00	79,00	116,00
25	102,00	28,00	74,00	107,00
26	103,00	28,00	75,00	92,00
27	101,00	30,00	71,00	102,00



	V1_Resiliencia	V1_D1_Competencia	V1_D2_Aceptacion	V2_Desempeño
28	35,00	10,00	25,00	39,00
29	97,00	28,00	69,00	82,00
30	102,00	33,00	69,00	99,00
31	91,00	26,00	65,00	82,00
32	95,00	30,00	65,00	88,00
33	118,00	34,00	84,00	117,00
34	74,00	18,00	56,00	67,00
35	106,00	32,00	74,00	102,00
36	105,00	31,00	74,00	91,00
37	98,00	28,00	70,00	99,00
38	99,00	29,00	70,00	97,00
39	99,00	28,00	71,00	100,00
40	117,00	34,00	83,00	119,00
41	83,00	26,00	57,00	89,00
42	98,00	29,00	69,00	104,00
43	96,00	25,00	71,00	107,00
44	93,00	27,00	66,00	109,00
45	91,00	28,00	63,00	90,00
46	100,00	23,00	77,00	98,00
47	91,00	26,00	65,00	89,00
48	83,00	23,00	60,00	82,00
49	81,00	26,00	55,00	88,00
50	72,00	20,00	52,00	78,00
51	93,00	26,00	67,00	86,00
52	100,00	28,00	72,00	116,00
53	72,00	20,00	52,00	77,00
54	85,00	22,00	63,00	89,00
55	96,00	24,00	72,00	90,00
56	94,00	31,00	63,00	98,00
57	62,00	12,00	50,00	70,00
58	97,00	28,00	69,00	99,00
59	102,00	31,00	71,00	92,00
60	100,00	28,00	72,00	86,00
61	104,00	28,00	76,00	101,00
62	92,00	26,00	66,00	94,00
63	100,00	30,00	70,00	90,00
64	95,00	26,00	69,00	85,00
65	108,00	31,00	77,00	115,00
66	57,00	16,00	41,00	54,00
67	125,00	35,00	90,00	110,00
68	90,00	26,00	64,00	86,00
69	102,00	31,00	71,00	114,00
70	100,00	28,00	72,00	79,00
71	98,00	29,00	69,00	90,00
72	63,00	19,00	44,00	57,00
73	88,00	27,00	61,00	87,00
74	89,00	25,00	64,00	92,00
75	103,00	27,00	76,00	107,00

	V1_Resiliencia	V1_D1_Competencia	V1_D2_Aceptacion	V2_Desempeño
76	102,00	31,00	71,00	89,00
77	110,00	30,00	80,00	90,00
78	100,00	28,00	72,00	100,00
79	77,00	23,00	54,00	72,00
80	85,00	22,00	63,00	101,00
81	100,00	28,00	72,00	94,00
82	99,00	30,00	69,00	90,00
83	53,00	15,00	38,00	49,00
84	108,00	29,00	79,00	116,00
85	102,00	28,00	74,00	107,00
86	103,00	28,00	75,00	92,00
87	101,00	30,00	71,00	102,00
88	35,00	10,00	25,00	39,00
89	97,00	28,00	69,00	82,00
90	102,00	33,00	69,00	99,00
91	91,00	26,00	65,00	82,00
92	95,00	30,00	65,00	88,00
93	118,00	34,00	84,00	117,00
94	74,00	18,00	56,00	67,00
95	106,00	32,00	74,00	102,00
96	105,00	31,00	74,00	91,00
97	98,00	28,00	70,00	99,00
98	99,00	29,00	70,00	97,00
99	99,00	28,00	71,00	100,00
100	117,00	34,00	83,00	119,00
101	83,00	26,00	57,00	89,00
102	98,00	29,00	69,00	104,00
103	96,00	25,00	71,00	107,00
104	93,00	27,00	66,00	109,00
105	91,00	28,00	63,00	90,00
106	100,00	23,00	77,00	98,00
107	91,00	26,00	65,00	89,00
108	83,00	23,00	60,00	82,00
109	81,00	26,00	55,00	88,00
110	72,00	20,00	52,00	78,00
111	93,00	26,00	67,00	86,00
112	100,00	28,00	72,00	116,00
113	72,00	20,00	52,00	77,00
114	85,00	22,00	63,00	89,00
115	96,00	24,00	72,00	90,00
116	94,00	31,00	63,00	98,00
117	62,00	12,00	50,00	70,00
118	97,00	28,00	69,00	99,00
119	102,00	31,00	71,00	92,00
120	100,00	28,00	72,00	86,00

Anexo 5. Figuras de los resultados de las 2 variables

Figura 6

Porcentaje del nivel de resiliencia de las docentes del nivel inicial de la UGEL Chucuito – Juli.

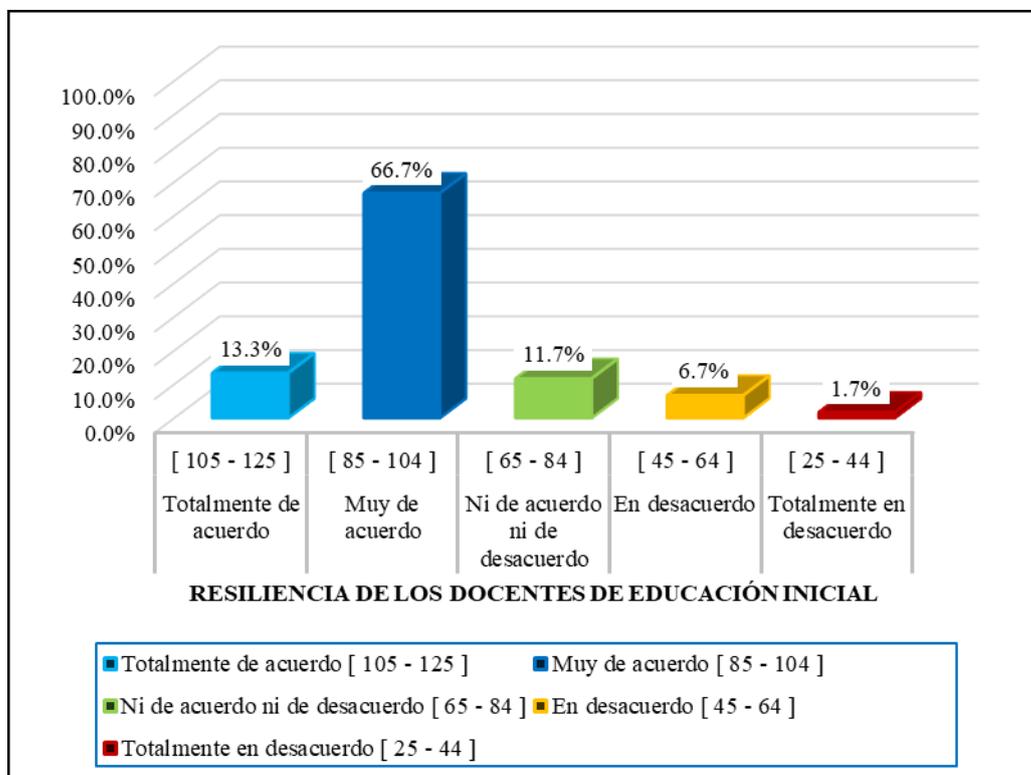


Figura 7

Competencia personal y aceptación de uno mismo de los docentes educación inicial de la UGEL Chucuito – Juli

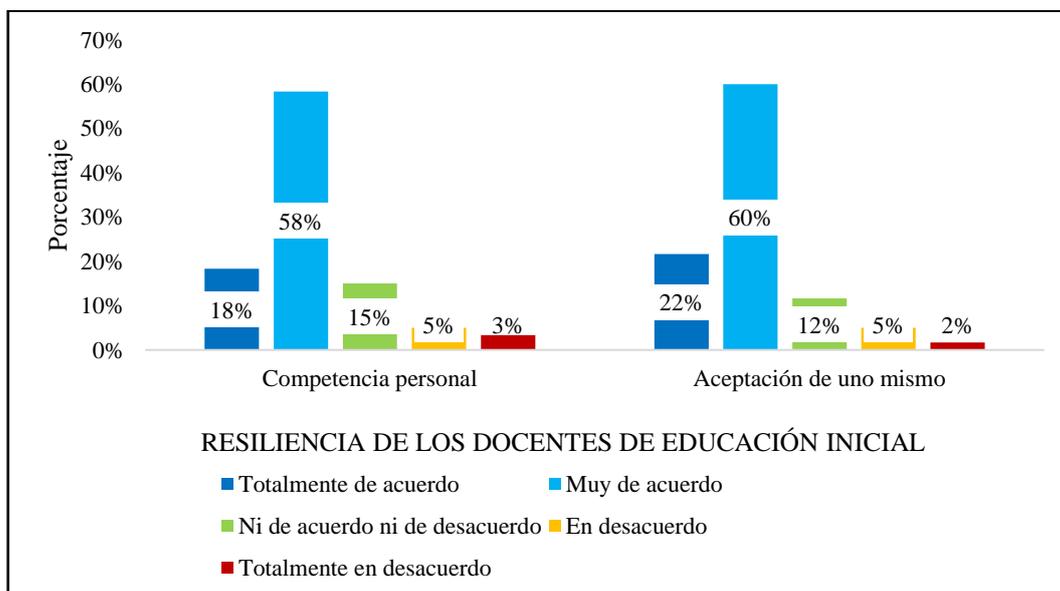


Figura 8

Porcentaje del nivel de desempeño en el teletrabajo

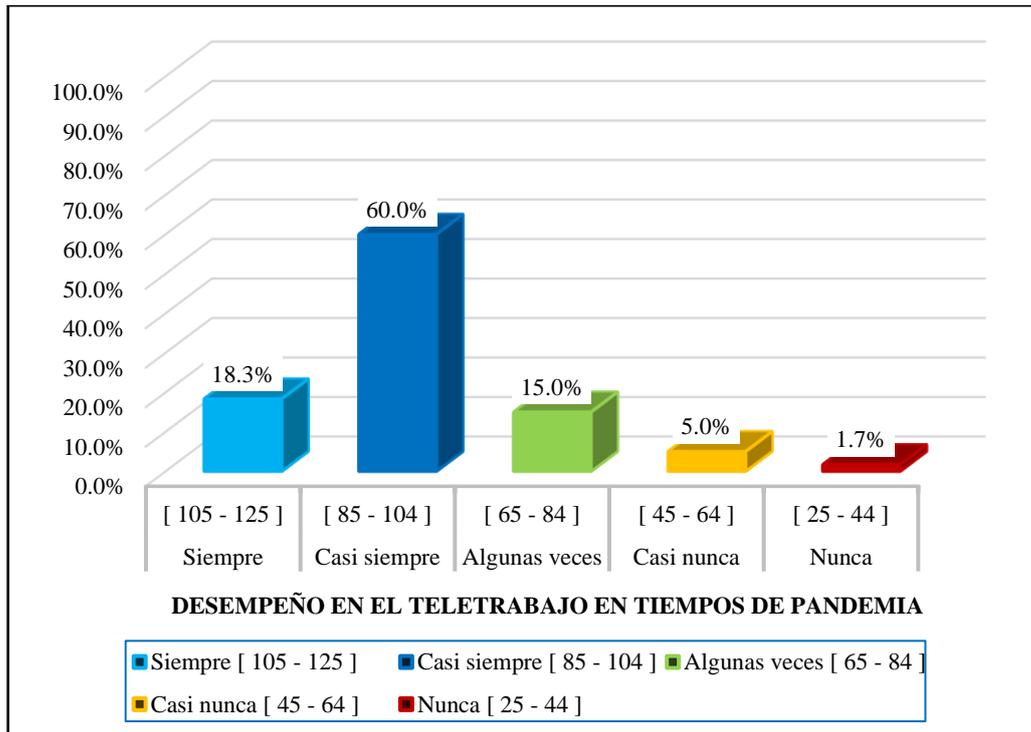
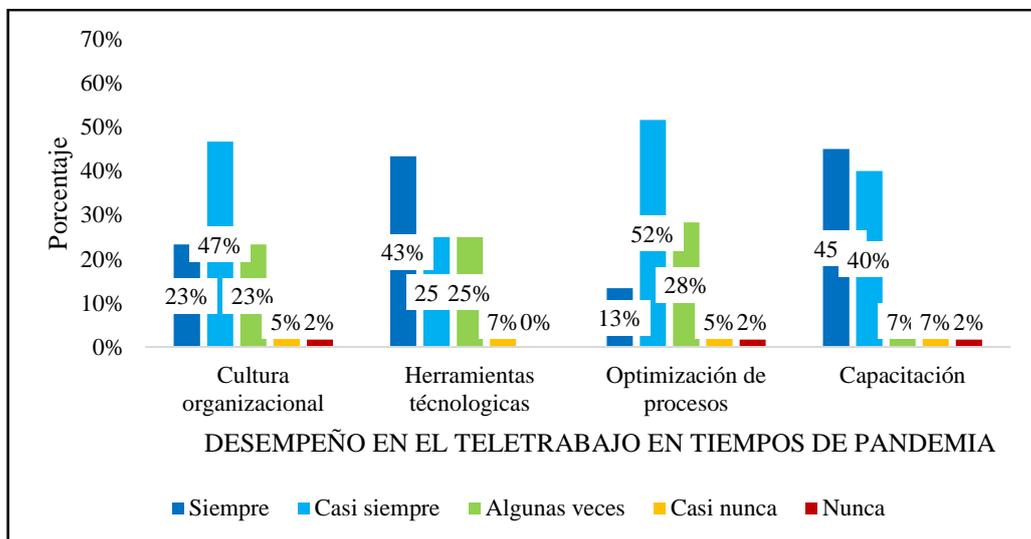


Figura 9

Dimensiones del desempeño del teletrabajo





Universidad Nacional del
Altiplano Puno



Vicerrectorado de
Investigación



Repositorio
Institucional

DECLARACIÓN JURADA DE AUTENTICIDAD DE TESIS

Por el presente documento, Yo **YOVANA ARIAS GUEVARA** identificado(a) con N° DNI: **46459803** en mi condición de egresado(a) de la:

MAESTRÍA EN EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN DIDÁCTICA DE LA EDUCACIÓN SUPERIOR

con código de matrícula N° 173513, informo que he elaborado la tesis denominada:

“RESILIENCIA Y EL DESEMPEÑO EN EL TELETRABAJO EN TIEMPOS DE PANDEMIA DE LAS DOCENTES DE EDUCACIÓN INICIAL DE LA UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL CHUCUITO JULI – 2022”.

Es un tema original.

Declaro que el presente trabajo de tesis es elaborado por mi persona y no existe plagio/copia de ninguna naturaleza, en especial de otro documento de investigación (tesis, revista, texto, congreso, o similar) presentado por persona natural o jurídica alguna ante instituciones académicas, profesionales, de investigación o similares, en el país o en el extranjero.

Dejo constancia que las citas de otros autores han sido debidamente identificadas en el trabajo de investigación, por lo que no asumiré como tuyas las opiniones vertidas por terceros, ya sea de fuentes encontradas en medios escritos, digitales o Internet.

Asimismo, ratifico que soy plenamente consciente de todo el contenido de la tesis y asumo la responsabilidad de cualquier error u omisión en el documento, así como de las connotaciones éticas y legales involucradas.

En caso de incumplimiento de esta declaración, me someto a las disposiciones legales vigentes y a las sanciones correspondientes de igual forma me someto a las sanciones establecidas en las Directivas y otras normas internas, así como las que me alcancen del Código Civil y Normas Legales conexas por el incumplimiento del presente compromiso

Puno, 12 de Septiembre del 2024.

FIRMA (Obligatorio)



Huella



Universidad Nacional del
Altiplano Puno



VRI
Vicerrectorado de
Investigación



Repositorio
Institucional

AUTORIZACIÓN PARA EL DEPÓSITO DE TESIS O TRABAJO DE INVESTIGACIÓN EN EL REPOSITORIO INSTITUCIONAL

Por el presente documento, Yo **YOVANA ARIAS GUEVARA** identificado(a) con N° DNI: **46459803**, en mi condición de egresado(a) del **Programa de Maestría o Doctorado:**

MAESTRÍA EN EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN DIDÁCTICA DE LA EDUCACIÓN SUPERIOR, informo que he elaborado la tesis denominada:

“RESILIENCIA Y EL DESEMPEÑO EN EL TELETRABAJO EN TIEMPOS DE PANDEMIA DE LAS DOCENTES DE EDUCACIÓN INICIAL DE LA UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL CHUCUITO JULI – 2022”.

para la obtención de **Grado.**

Por medio del presente documento, afirmo y garantizo ser el legítimo, único y exclusivo titular de todos los derechos de propiedad intelectual sobre los documentos arriba mencionados, las obras, los contenidos, los productos y/o las creaciones en general (en adelante, los “Contenidos”) que serán incluidos en el repositorio institucional de la Universidad Nacional del Altiplano de Puno.

También, doy seguridad de que los contenidos entregados se encuentran libres de toda contraseña, restricción o medida tecnológica de protección, con la finalidad de permitir que se puedan leer, descargar, reproducir, distribuir, imprimir, buscar y enlazar los textos completos, sin limitación alguna.

Autorizo a la Universidad Nacional del Altiplano de Puno a publicar los Contenidos en el Repositorio Institucional y, en consecuencia, en el Repositorio Nacional Digital de Ciencia, Tecnología e Innovación de Acceso Abierto, sobre la base de lo establecido en la Ley N° 30035, sus normas reglamentarias, modificatorias, sustitutorias y conexas, y de acuerdo con las políticas de acceso abierto que la Universidad aplique en relación con sus Repositorios Institucionales. Autorizo expresamente toda consulta y uso de los Contenidos, por parte de cualquier persona, por el tiempo de duración de los derechos patrimoniales de autor y derechos conexos, a título gratuito y a nivel mundial.

En consecuencia, la Universidad tendrá la posibilidad de divulgar y difundir los Contenidos, de manera total o parcial, sin limitación alguna y sin derecho a pago de contraprestación, remuneración ni regalía alguna a favor mío; en los medios, canales y plataformas que la Universidad y/o el Estado de la República del Perú determinen, a nivel mundial, sin restricción geográfica alguna y de manera indefinida, pudiendo crear y/o extraer los metadatos sobre los Contenidos, e incluir los Contenidos en los índices y buscadores que estimen necesarios para promover su difusión.

Autorizo que los Contenidos sean puestos a disposición del público a través de la siguiente licencia:

Creative Commons Reconocimiento-NoComercial-CompartirIgual 4.0 Internacional. Para ver una copia de esta licencia, visita: <https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/>

En señal de conformidad, suscribo el presente documento.

Puno, 12 de Septiembre del 2024.

FIRMA (Obligatorio)



Huella