

## Resiliencia y motivación laboral en docentes de una UGEL de Lima metropolitana. 2020

Resilience and work motivation in teachers of a in UGEL in Metropolitan Lima. 2020.

### Maritza Roxana Campos Campos

Docente del Área de Educación para el Trabajo, especialidad computación e Informática, UNMS, Lima, Peru  
Maestra en Tecnología Educativa, Universidad Cesar Vallejo, Lima, Perú,  
maritzacamposcampos26@gmail.com, ORCID: 0000-0002-2070-879X,  
<https://scholar.google.es/citations?hl=es&user=sgEAF0AAAAJ>

### Mery Rosa Espino Uribe

Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud, Universidad Cesar Vallejo, Lima Peru  
Meryrosa21@hotmail.com, ORCID: 0000-0002-3262-8586  
[https://scholar.google.es/citations?view\\_op=new\\_articles&hl=es&imq=mery+Espino#](https://scholar.google.es/citations?view_op=new_articles&hl=es&imq=mery+Espino#)

### RESUMEN

El presente artículo tiene por objetivo hacer una correlación entre la resiliencia y la motivación laboral en docentes de una UGEL de Lima Metropolitana, 2020. Se plantean algunos antecedentes de ambas variables; posteriormente se realiza una conceptualización de la Resiliencia como una manera de mejora en la capacidad de afrontamiento y finalmente, se enfatiza en la motivación laboral como base para el desarrollo de la institución. Se concluyó que existe evidencia para afirmar que la Resiliencia se relaciona con la motivación laboral en los docentes de una UGEL de LM encuestados, siendo coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0.862 indica nivel de correlación alta de las variables.

**Palabras clave:** Resiliencia, Motivación Laboral, Productividad

JOURNAL OF BUSINESS  
and entrepreneurial  
**studies**

ISSN: 2576-0971



<https://doi.org/10.37956/jbes.v4i2.84>

Atribución/Reconocimiento-NoComercial- CompartirIgual 4.0 Licencia Pública Internacional — CC

**BY-NC-SA 4.0**

<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/legalcode.es>

Journal of Business and entrepreneurial  
E1

<http://journalbusinesses.com/index.php/revista>  
eISSN: 2576-0971

[journalbusinessentrepreneurial@gmail.com](mailto:journalbusinessentrepreneurial@gmail.com)

## ABSTRACT

The objective of this article is to make a correlation between resilience and work motivation in a teacher of UGEL of Metropolitan Lima, 2020. Some antecedents of both variables are raised; Subsequently, a conceptualization of Resilience is carried out as a way to improve coping capacity and finally, emphasis is placed on work motivation as a basis for the development of the institution. It was concluded that there is evidence to affirm that Resilience is related to work motivation in the teachers of a UGEL of BF surveyed, being Spearman's Rho correlation coefficient of 0.862 indicates a high level of correlation of the variables

**Keywords:** Resilience, Work Motivation, Productivity.

## I. Introducción

En la presente investigación se pretende establecer si la resiliencia y la motivación laboral en docentes de una UGEL de Lima Metropolitana están relacionadas, dentro del ambiente laboral se presentan a menudo situaciones en que los docentes no afronten los problemas de su vida personal y laboral y que eso afecte su desempeño laboral, el manejo inadecuado de sus reacciones y emociones van a terminar afectando su rendimiento, de la variedad de características que pueden desarrollar los docentes resilientes, se enfatiza la motivación al logro como habilidades de origen cognoscitivo que implican formas específicas de autorregulación y que tienen un fuerte impacto en el desempeño laboral docente.

El contexto escolar, aun a pesar de las dificultades relacionadas con aspectos de presupuesto y políticas educativas en América Latina, sigue siendo un organismo protector. Esto se debe a que la escuela no solamente cumple funciones educativas sino también de socialización y formación de valores humanos, entre otras cosas. Sin embargo, actualmente muchas escuelas estatales que reciben población de entornos vulnerables atraviesan una gran diversidad de problemáticas sociales que se han ido agudizando. Por lo tanto, sus educadores deben sortear una gran cantidad de dificultades, que los lleva a poner en marcha una serie de recursos personales y contextuales frente a diversas situaciones de riesgo cotidianas. De este modo, como plantea Cyrulnik (2009), el docente puede convertirse en un guía o tutor de resiliencia. Sin embargo, esto solo puede darse si él mismo ha desarrollado a su vez mecanismos de resiliencia, ya que ello influye de modo importante en el fortalecimiento de las habilidades de los estudiantes (Aguaded, Gómez, 2016).

Los docentes resilientes pueden posicionarse como adultos significativos para sus alumnos, proveyendo modelos de resolución y liderazgo, así como formación específica para reducir la vulnerabilidad ante las problemáticas que se presenten. Para esto, en principio se considera necesario establecer colaborativamente estrategias para mejorar las categorías que no están aportando al desarrollo de la resiliencia en los docentes. Posteriormente, involucrar a los docentes en una formación desde un enfoque complejo e interdisciplinario que les permita comprender y atender problemáticas con acciones pertinentes desde los espacios escolares. Todo ello, en conjunto, podrá contribuir a que

los docentes, alumnos y comunidad en general emprendan acciones para enfrentar cualquier problemática y disminuir las afectaciones que son causadas por las mismas. (González Gaudiano, 2017).

La noción de resiliencia se entiende como la capacidad de sobreponerse y afrontar situaciones difíciles. Cuando el personal docente atraviesa situaciones adversas por diversas razones que inciden en el proceso de enseñanza-aprendizaje, se requiere de esta capacidad de resiliencia para poder enfrentar las dificultades con serenidad, tolerancia, desarrollado bajo la iniciativa de acceso abierto autonomía, entre otras habilidades que deben ser compartidas con el estudiantado. En los últimos años, la resiliencia desempeña un rol importante en la educación. Según Knakal (2011), la resiliencia en educadores del primer ciclo permite responder con éxito ante la adversidad, al usar las herramientas apropiadas para un aula y autocuidado del propio cuerpo docente. La necesidad del desarrollo de la resiliencia de docentes en situaciones de enseñanza y aprendizaje en la educación es un proceso complejo que inicia en la diversificación curricular como parte del proyecto educativo institucional hasta la concretización de las sesiones de aprendizaje. (Segovia, Silvia. Fuster, Doris, 2020).

La resiliencia se compone por un conjunto de procesos sociales e intrapsíquicos que posibilitan tener una vida “sana” en un medio “insano”, la resiliencia es, pues, la capacidad humana de enfrentar factores negativos como el estrés, adversidad o contexto negativo obteniendo como resultado una adaptación positiva, posibilitando un equilibrio físico y mental que permiten obtener una mejor calidad de vida en las personas, en el ámbito escolar, los docentes resilientes son capaces de implicarse en un proyecto educativo compartido con el resto de la comunidad, que buscan expresamente el desarrollo de todos los alumnos, la capacidad de ocuparse de la formación de sujetos inmaduros, dependientes, necesitados de muchas cosas, de niños afectados por experiencias adversas supone que los maestros son suficientemente resilientes, es decir, emocionalmente estables, con alta motivación de logro, buena tolerancia a la frustración, de espíritu animoso e identificados con su trabajo, el profesor resiliente construye resiliencia en los alumnos cuando los acepta y aprecia tal cual son, al margen de su rendimiento académico. (Flores, Moisés, 2017).

Existen muchas definiciones de resiliencia, de acuerdo con Werner y Smith, (2001), consideran a la resiliencia como una adaptación positiva que supera las exposiciones de riesgo o la vulnerabilidad. Igualmente, Lee y Cranford, (2008), consideran la resiliencia como una capacidad o habilidad para afrontar exitosamente las adversidades, Así, Infante, (2008), considera que la resiliencia es el producto de una interrelación de factores que se activan como un proceso dinámico. En ese sentido, Connor y Davidson, (2003), implica la existencia de un rasgo individual que contribuye a que la persona afronte la adversidad positivamente y consiga un ajuste óptimo, Por ello, Harvey y Delfabbro, (2004), está en función de los resultados del comportamiento de la persona que pueden ayudar a recuperarse positivamente de la adversidad. Finalmente, Fergus y Zimmerman, (2005), considera a la resiliencia como un proceso dinámico donde las personas se adaptan activamente y se recuperan con mucha rapidez de las adversidades.

En cuanto a la motivación laboral, los trabajadores son fundamentales para el éxito de cualquier organización, ya que son ellos quienes hacen uso de los demás recursos que posee toda organización para alcanzar los objetivos planteados. Para que esto sea posible, es necesario que los trabajadores se sientan motivados, pues de estos factores depende su desempeño individual y grupal. Se ha visto que cuando las personas están motivadas pueden esforzarse más por alcanzar sus metas y las de la organización, de tal manera que puedan sentirse satisfechos con el trabajo que realizan, además podrán realizar sus actividades de la mejor manera, el comportamiento se orienta hacia objetivos y que en la raíz del comportamiento existe un impulso, un deseo, una necesidad, una tendencia, que nos mostrará los motivos del comportamiento. (Charaja, Yesenia, 2014). Actualmente a nivel organizacional se presentan un sinnúmero de escenarios que conllevan para tener en cuenta la rapidez con la que fluyen las nuevas tecnologías, la globalización, el permanente cambio del contexto y la valoración del conocimiento, tomando en cuenta que los tiempos actuales están sujetos a cambios drásticos y exponenciales que dan paso a la realización de procesos de cambio en secuencia dentro de las organizaciones empresariales. Cabe destacar que, como elemento fundamental en el desarrollo asertivo de la organización, la motivación guarda una estrecha relación con la satisfacción laboral, las relaciones laborales y el entorno laboral. Todas las empresas que mantienen un alto grado de motivación en sus empleados también tendrán un alto grado de satisfacción hacia sus clientes. (Coromoto, Humberto, 2018).

Motivación en el ámbito laboral docente es la fuerza interior que empuja al maestro a cuidar su tarea. La motivación en los ambientes laborales escolares se deriva de factores independientes y específicos, los primeros, denominados factores de higiene están asociados con los sentimientos negativos o de insatisfacción que los docentes aseguraban experimentar en sus trabajos y que atribuían al contexto de sus puestos de trabajo. El segundo conjunto, denominados factores motivadores, se asociaba con las experiencias satisfactorias que los docentes experimentaban. Entre éstos se incluyen aspectos tales como la sensación de realización personal que se obtiene en el puesto de trabajo. García y Uscanga (2008) relacionan los factores de Herzberg con motivos saciables: (higienizantes), fisiológicos y de seguridad, dejan de actuar como motivadores en el momento en que pasan a estar razonablemente atendidos, e insaciables: (motivadores), afecto, logro, autoestima, autorrealización, de los cuales nunca tenemos bastante y, aunque estén atendidos, siguen siendo poderosos motivadores del comportamiento humano.

Existen muchas definiciones de motivación laboral, de acuerdo con Garrote, (2016), Motivación es el proceso de estimular a un individuo para que se realice una acción que satisfaga alguna de sus necesidades y alcance alguna meta deseada para el motivador. Igualmente, Coromoto, (2018), la motivación laboral de los recursos humanos consiste fundamentalmente en mantener culturas y valores corporativos que conduzcan a un alto desempeño. Así como Manjarrez, (2020), Motivación laboral es la necesidad de esforzarse para cumplir con los objetivos de la entidad a la par de cumplir un deseo

personal y que se concatena con los valores de la misma. Por ello, Serra, (2019), es la conexión entre el trabajador y el entorno laboral que se da en su entidad, como interactúa con ella da como resultado el efecto motivacional

Se examinó trabajos previos internacionales como: Lagos (2015). Su objetivo fue determinar la relación entre la motivación laboral y el desempeño organizacional. Descriptivo, Correlacional, no experimental, cuantitativo. Concluyó que la motivación laboral influye en el comportamiento de los empleados, el clima de los grupos de trabajo influye en los resultados. Si dicho clima es positivo, éste motiva a los empleados a mejorar el desempeño de su cargo al ir más allá de las expectativas del trabajo. Igualmente, Cadena (2019). Su objetivo fue determinar la relación entre la motivación laboral y el desempeño laboral. Descriptivo, correlacional, no experimental, cuantitativo. Concluyó que existe relación entre la motivación y el desempeño laboral ya que ambas variables son coincidentes para el logro de metas evidenciando una correlación alta. Es por ello que, Enríquez (2015). Su objetivo fue determinar la relación entre la motivación laboral y el desempeño laboral. Descriptivo, correlacional, no experimental, cuantitativo. Concluyó que existe relación entre la motivación y el desempeño laboral ya que en relación al grado de motivación se pudo observar que los empleados tienen una autopercepción de la motivación que va de muy buena a excelente. Diaz, (2017). Resiliencia y satisfacción laboral. Su objetivo fue determinar la relación de variables. Descriptivo, correlacional, no experimental, cuantitativo. Concluyo que Se encontró una relación positiva significativa entre resiliencia y satisfacción laboral en la muestra de profesores estudiados, lo cual indicaría que las características disposicionales de la resiliencia serían factores que permiten, en alguna medida, que los profesores deriven satisfacción de su desempeño laboral a pesar del complejo escenario en el cual desempeñan su rol docente.

Con relación a los trabajos previos nacionales podemos mencionar: Terrones (2016), su objetivo fue determinar la correlación de motivación laboral y desempeño laboral, descriptivo, correlacional, no experimental, cuantitativa. Concluyó que se evidencia correlación entre motivación y el desempeño laboral de los trabajadores de la UE-400 DIRES San Martín. Por eso, Linares (2017), su objetivo fue determinar la correlación de motivación laboral y desempeño laboral, descriptivo, correlacional, no experimental, cuantitativa. Concluyó que se puede afirmar con un nivel de confianza del 95% que existe relación significativa entre la motivación y desempeño laboral una correlación significativa muy alta. Entonces, Pauro (2016). Su objetivo fue determinar la correlación de motivación laboral y satisfacción laboral, descriptivo, correlacional, no experimental, cuantitativa. Concluyó que se acepta la hipótesis alterna es decir que existe relación significativa entre la motivación y la satisfacción laboral. Por ello. Lévano, (2018). Resiliencia laboral en los trabajadores de una institución educativa. determinar el nivel de

Resiliencia Laboral y sus dimensiones en los trabajadores de una institución educativa. descriptivo, no experimental, cuantitativa. Concluyó que, la predominancia del nivel medio alto en resiliencia laboral en los trabajadores. Sin embargo, en las dimensiones el nivel promedio es bajo, pero no existe una diferencia significativa en todos los casos

Entre las teorías relacionadas a la resiliencia, Diferencias tales como las implicadas en las definiciones de resiliencia, han llevado a la aparición de dos posiciones teóricas respecto de este concepto (Grotberg, M, 1995). Una de ellas, de corte cognitivo conductual, señala que serían las conductas adaptativas frente a situaciones estresantes acumulativas del medio en el que el sujeto se desenvuelve, las que promoverían la aparición de patrones comportamentales resilientes, los cuales existen innatamente en la personalidad de los individuos, por lo que se adscribe a la teoría personalista del concepto. Mientras que la otra, que combina perspectivas de sistemas, interaccionismo y otras corrientes teóricas, sostiene que la resiliencia sería una cualidad potencial de los seres humanos, que se va desarrollando a medida que el individuo se enfrenta a situaciones de riesgo o traumáticas que suceden en su entorno, sumado a la presencia de ciertos factores resilientes que promueven su desarrollo desde la infancia (Siebert, A, 2007).

Con relación a las teorías de motivación laboral, Jerarquía de las necesidades humanas (Maslow), También conocida como la pirámide de Maslow, establece que para poder ser feliz se deben cumplir una serie de niveles. Cada nivel se activa únicamente cuando los niveles inferiores se ven satisfechos. Teoría de los Factores higiénicos de Herzberg: Distingue entre dos tipos de factores que afectan a la motivación de las personas. Factores higiénicos: aquellos que si existen no motivan, pero si no se cumplen sí desmotivan. Ejemplos de estos factores son el salario, privilegios o un entorno de trabajo adecuado. Factores motivadores: hacen referencia al trabajo en sí. Teoría de las expectativas (Vroom) Afirma que la fuerza de la motivación no sólo reside en el valor de la recompensa, sino que también tiene en cuenta la probabilidad del logro., si asignas a alguien una tarea que no va a ser capaz de realizar, su motivación va a ser nula por muy grande que pueda ser la recompensa a recibir. Teoría de los logros (Locke), Determina que la intención de alcanzar una meta es una fuente básica de motivación. Las metas son importantes puesto que motivan y guían nuestros actos y nos impulsan a dar mejor rendimiento. Teoría X y Teoría Y de McGregor Son dos teorías totalmente opuestas. La teoría X supone que todos los seres humanos son perezosos, que no quieren responsabilidad y sólo trabajarán si se les controla. Mientras que la teoría Y considera a las personas disfrutan con el trabajo, son capaces de resolver problemas de forma creativa, autónomos y capaces de auto dirigirse. (Coromoto, H, 2018).

A partir de las teorías expuestas podemos formular el problema general: ¿Qué relación existe entre la resiliencia y la motivación en los docentes de una UGEL de Lima Metropolitana, 2020? La justificación teórica es dar a conocer los diferentes conceptos y teorías que refuerzan a los docentes que están incorporando la resiliencia y la

motivación laboral. Tiene como propósito brindar un aporte en los conocimientos teóricos y científicos. También se justificó de forma práctica porque la presente investigación va a permitir que los docentes desarrollen capacidades resilientes y tengan conocimiento de la correlación que hay entre ambas variables, vista desde una perspectiva docente, a fin de que se empleen en la forma correcta, práctica y oportuna para incrementar sus conocimientos y puedan tener un mejor desempeño laboral que redundará en beneficio de la entidad. Finalmente se justificó metodológicamente ya que el trabajo es tipo básico ya que aporta al conocimiento científico, se utilizará correctamente el instrumento de medición la cual es una encuesta validada por juicio de expertos. Dadas las razones expuestas conlleva a plantear el objetivo general: Determinar qué relación existe entre la resiliencia y la motivación en los docentes de una UGEL de Lima Metropolitana, 2020. De igual manera se planteó la hipótesis general: Existe relación directa entre la resiliencia y la motivación en los docentes de una UGEL de Lima Metropolitana, 2020. En esta UGEL de Lima Metropolitana, las evaluaciones de resiliencia y motivación laboral no se han realizado, son muy pocas las capacitaciones referentes al manejo de la capacidad de afrontamiento y niveles de motivación laboral en los docentes, se percibe poca motivación, observamos escasa capacitación en temas relacionados con habilidades blandas, manejo de conflictos y coaching. Esto no conlleva a un buen desempeño laboral del docente. Es por ello que la investigación tiene como fin establecer la correlación entre las variables de estudio en la UGEL de Lima Metropolitana.

## 2. Materiales y métodos

La presente investigación fue de enfoque cuantitativo porque usa la recaudación de datos con el fin de comprobar la hipótesis y estadística. (Hernández, Fernández y Baptista, 2014). El tipo de investigación fue básica porque contribuye al conocimiento de la problemática de estudio (Hernández, Fernández y Baptista 2010). El diseño de la investigación es no experimental, porque no se van a alterar las variables de estudio, según (Hernández, Fernández y Baptista 2010). “La investigación no experimental, es aquella que se realiza sin manipular deliberadamente variables y en la que sólo se observan los fenómenos en su ambiente natural para después analizarlos”, y de corte transversal; ya que se realizó en un momento único. (Hernández et al, 2006). Así mismo es correlacional, por estudiar la relación entre variables en una investigación. (Hernández, Fernández, y Baptista, 2014). El método fue hipotético deductivo, ya que se probaron las hipótesis y se obtuvo conclusiones. (Hernández et al, 2006).

Se empleó una población censal, se seleccionó el total de la población comprendida por 120 docentes de una UGEL de Lima Metropolitana, cuya participación en esta encuesta fue voluntaria y con el consentimiento de los directivos de la entidad.

Los instrumentos utilizados para medir las variables fueron validados por juicio de expertos, se verificaron los contenidos y la estructura de los ítems, también se efectuó la validez de constructo y de criterio, para alcanzar la confiabilidad de los instrumentos

se utilizó el método estadístico del alfa de Cronbach que dio como resultado para la variable resiliencia (Alfa = 0.973) y para la variable motivación laboral (Alfa = 0.966); dichas validaciones y confiabilidad de los instrumentos, se ejecutaron a partir de los datos que se obtuvieron de la prueba piloto.

La técnica utilizada fue la encuesta, como método estadístico se aplicó la estadística descriptiva para los niveles de las variables, dimensiones y la estadística inferencial para la contrastación de hipótesis. Si se incrementa la resiliencia mejorara la motivación laboral, en la medida que los docentes sean mejor entendidos, por lo tanto, se refleja en la calidad de atención en esta UGEL. Ambas variables van a generar en la entidad una ventaja de calidad educativa.

### 3. Resultados

Se aplicó estadística descriptiva para los niveles de las variables y dimensiones y la estadística inferencial para la contrastación de hipótesis. Se realizó el método de Baremación para las variables resiliencia y motivación laboral, con el fin de determinar los rangos y niveles de los resultados, se tomó en cuenta la cantidad de preguntas y la escala de Likert aplicada en el instrumento (tabla 1)

Tabla 1

#### La Baremación de variables

Var. Resiliencia		Var. Motivación Laboral	
General	Cualitativo	General	Cualitativo
127 – 175	Alta Prev.	120 – 160	Alta
76 - 126	Media. Prev.	76 - 119	Media
25 – 75	Baja Prev.	32 – 75	Baja

Fuente: Propia

Luego de realizar la Baremación se procedió a analizar los datos recolectados por medio del software SPSS 26, se obtuvieron los siguientes resultados:

Tabla 2

#### Resiliencia y la motivación.

		Resiliencia			Total
		Baja prevalencia	Mediana prevalencia	Alta prevalencia	
Motivación	Baja	N 7	0	0	7
		% 5,8%	0,0%	0,0%	5,8%
	Media	0	44	1	45
		0,0%	36,7%	0,8%	37,5%
	Alta	1	7	60	68
		0,8%	5,8%	50,0%	56,7%
Total		8	51	61	120

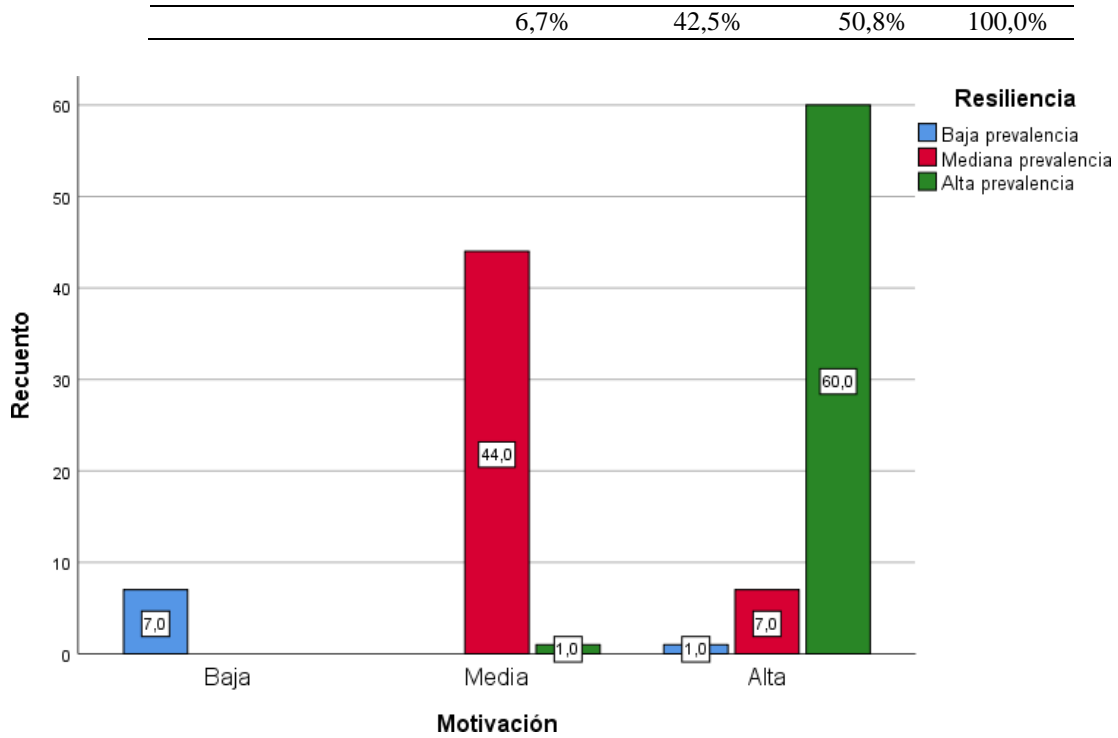


Figura 1. Resiliencia y Motivación

**Interpretación**

Como se observa en la tabla 2 y figura 1; en un nivel de motivación baja, el 5.8% de la muestra encuestada presenta un nivel de resiliencia de baja prevalencia; por otro, en un nivel de motivación media, el 36.7% de la muestra encuestada presenta un nivel de resiliencia de mediana prevalencia. Así mismo, en un nivel de motivación alta, el 50% de la muestra encuestada presenta un nivel de resiliencia de alta prevalencia.

**Contrastacion de la Hipótesis**

**Hipótesis general**

H0: No existe relación directa entre la resiliencia y la motivación en los docentes de una UGEL de Lima Metropolitana, 2020.

H: Existe relación directa entre la resiliencia y la motivación en los docentes de una UGEL de Lima Metropolitana, 2020.

Regla de decisión;

Si Valor p > 0.01, se acepta la Hipótesis Nula (Ho)

Si Valor p < 0.01, se rechaza la Hipótesis Nula (Ho). Y, se acepta Ha

Tabla 3

**Correlación resiliencia y la motivación**

			Resiliencia	Motivación
Rho de Spearman	Resiliencia	Coefficiente de correlación	1,000	,862**

	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	120	120
Motivación	Coefficiente de correlación	,862**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	120	120

\*\* La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

El resultado del coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0.862 indica que existe relación positiva entre las variables además se encuentra en el nivel de correlación alta y siendo el nivel de significancia bilateral  $p=0.000 < 0.01$  (altamente significativo), se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis general; se concluye que: Existe relación directa entre la resiliencia y la motivación en los docentes de una UGEL de Lima Metropolitana, 2020.

#### 4. Discusión

En la investigación presentada “Resiliencia y la motivación en los docentes de una UGEL de Lima Metropolitana, 2020”, se obtuvo que el coeficiente de Rho de Spearman de 0.862 indica que existe relación positiva entre las variables además se encuentra en el nivel de correlación alta y siendo el nivel de significancia bilateral  $p=0.000 < 0.01$  (altamente significativo), señala que se encuentra en el nivel de correlación alto entre las variables de estudio. se rechazó la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis general; se concluyéndose que: Existe relación directa entre la resiliencia y la motivación en los docentes de una UGEL de Lima Metropolitana, 2020; lo que descriptivamente implicó que, en un nivel de motivación baja, el 7% de la muestra encuestada presenta un nivel de resiliencia de baja prevalencia; por otro, en un nivel de motivación media, el 44% de la muestra encuestada presenta un nivel de resiliencia de mediana prevalencia. Así mismo, en un nivel de motivación alta, el 60% de la muestra encuestada presenta un nivel de resiliencia de alta prevalencia; lo que corrobora lo planteado por Enríquez (2015), puesto que efectivamente queda evidenciado que entre las variables en estudio resiliencia y motivación, existe unas correlaciones altas (Rho Spearman de 0.862), al igual que en sus dimensiones. Si  $r > 0$  Hay correlación positiva: las dos variables se correlacionan en sentido directo. A valores altos de una le corresponden valores altos de la otra e igualmente con los valores bajos. Cuánto más próximo a +1 esté el coeficiente de correlación más patente será esta covariación. Si  $r = 1$  hablaremos de correlación positiva perfecta lo que supone una determinación absoluta entre las dos variables (en sentido directo): Existe una relación lineal perfecta (con pendiente positiva), (Hernández, et al, 2014, p, 142). Significa también que los autores de los antecedentes coinciden en la similitud de correlación alta con el presente trabajo de investigación. La resiliencia implica reestructurar nuestros recursos psicológicos en función de las nuevas circunstancias y de nuestras necesidades, de esta manera, las personas resilientes no solo son capaces de sobreponerse a las adversidades que les ha tocado vivir, sino que van un

paso más allá y utilizan esas situaciones para crecer y desarrollar al máximo su potencial mejorando sustancialmente con una adecuada motivación, (Sanmer, 2018, p.2). Es importante comprender como la resiliencia puede multiplicarse en sus efectos cuando los factores motivacionales positivos incentivan a la persona a sobreponerse a cualquier circunstancia negativa durante su vida.

## 5. Conclusiones

La presente investigación respecto al objetivo general, demuestra que existe relación directa entre la resiliencia y la motivación en los docentes de una UGEL de Lima Metropolitana, 2020; siendo que el coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0.862, demostró una moderada asociación entre las variables; además de ser la correlación positiva. Si  $r > 0$  Hay correlación positiva: las dos variables se correlacionan en sentido directo. A valores altos de una le corresponden valores altos de la otra e igualmente con los valores bajos. Cuánto más próximo a  $+1$  esté el coeficiente de correlación más patente será esta covariación. Si  $r = 1$  hablaremos de correlación positiva perfecta lo que supone una determinación absoluta entre las dos variables (en sentido directo): Existe una relación lineal perfecta (con pendiente positiva),

Si la aplicación de uso de la evaluación de la resiliencia de los docentes fuera constante, entonces se considerará de uso frecuente, por lo tanto, los docentes serán beneficiados mayores herramientas de afrontamiento para situaciones adversas lo que mejoraría su desempeño laboral.

La motivación laboral es muy relevante para la plana docente y para las UGEL entonces como es de suma importancia para lograr un mejor desempeño laboral, por lo tanto, deben capacitarse en el empleo de la motivación laboral para lograr un mejor desempeño laboral.

## I Referencias

- Aguaded, Gómez. (2016). La resiliencia del docente como factor crucial para superar las adversidades en una sociedad de cambio. *Tendencias pedagógicas*, 28, 167-180. <http://dx.doi.org/10.15366/tp2016.28.012>
- Connor, K.C. y Davidson, J.R.T. (2003). Development of a new resilience scale: The Connor-Davidson Resilience Scale (CD-RISC). *Depression and Anxiety*, 18(2), 76–82. Disponible en: Development of a new resilience scale: the Connor-Davidson Resilience Scale (CD-RISC) – Pub Med (nih.gov)

- Coromoto, Humberto (2018). Motivación Laboral. Elemento Fundamental en el Éxito Organizacional. Instituto Internacional de Investigación y Desarrollo Tecnológico Educativo INDTEC, C.A. DOI: <https://doi.org/10.29394/Scientific.issn.2542-2987.2018.3.7.9.177-192>
- Cadena, A. (2019). La motivación y su relación con el desempeño laboral en la empresa Envatub S.A. de la provincia de Pichincha. (Tesis). PUCE. Ecuador. Recuperado de: <https://repositorio.pucesa.edu.ec/bitstream/123456789/2877/1/77044.p>
- Charaja Yesenia. (2014). Satisfacción laboral y motivación de los trabajadores de la dirección regional de comercio exterior y turismo - Puno - Perú, 2013. Comuni@ccion: Revista de Investigación en Comunicación y Desarrollo, 5(1),5-13. ISSN: 2219-7168. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=4498/449844867001>
- Díaz, S. (2017). Resiliencia y satisfacción laboral en profesores de colegios municipales y particulares subvencionados de la comuna de Machalí. Rev. Estudios Pedagógicos XLIII, N° 1: 75-86, 2017. Disponible en: <https://scielo.conicyt.cl/pdf/estped/v43n1/art05.pdf>
- Enríquez, L. (2015). Motivación y desempeño laboral de los empleados del Instituto de la Visión en México. (Tesis). Universidad de Montemorelos. México. Recuperado de: <http://dspace.biblioteca.um.edu.mx/xmlui/bitstream/handle/20.500.11972/99/>
- Flores, Moisés. (2017). Motivación y resiliencia en el docente. Fortaleza y oportunidad para la escuela en El Salvador. Revista Latinoamericana de Estudios Educativos (México), vol. XLVII, núm. 3-4, 2017. Disponible en: <https://www.redalyc.org/jatsRepo/270/27054113008/html/index.html>
- Fergus, S. y Zimmerman, M.A. (2005). Adolescent resilience: A Framework for Understanding Healthy Development in the Face of Risk. Annual Review of Public Health, 26, 399-419. Disponible en: (PDF) Fergus S, Zimmerman MA. Adolescent resilience: a framework for Understanding Healthy development in the face of risk (researchgate.net)
- Garrote. R. (2016). Factores Influyentes en Motivación y Estrategias de Aprendizaje en los Alumnos de Grado. REICE. Revista Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación, 14(2),31-44. ISSN. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=551/55144743002>
- Grotberg, E. (1995). Una guía para promover la resiliencia en niños: fortaleciendo el espíritu humano, proyecto internacional de la resiliencia. La Haya: Bernard Van Leer Foundation.
- González Gaudiano. (2017). El papel de la educación en la resiliencia comunitaria. Teoría Educativa, v. 29, n. 1, p. 273-294, 2017. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/autor?codigo=197418>

- Harvey, J. y Delfabbro, P.H. (2004). Psychological resilience in disadvantaged youth: A critical overview. *Australian Psychologist*, 39(1), 3–13. Disponible en: Psychological resilience in disadvantaged youth: A critical overview - Harvey - 2004 - Australian Psychologist - Wiley Online Library
- Infante, F. (2008). La resiliencia como proceso: una revisión de la literatura reciente. En A. Melillo y E.N. Suárez (Comps.). *Resiliencia Descubriendo las propias fortalezas*, (31-54). Buenos Aires, Argentina: Editorial Paidós.
- Lee, H. H. y Cranford, J. A. (2008). Does resilience moderate the associations between parental problem drinking and adolescents' internalizing and externalizing behaviours? A study of Korean. Adolescents. *Drug and alcohol Dependence*, 96, 213-221. Disponible en: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/18440164/>
- Lagos, C. (2015). La motivación laboral y su incidencia en el desempeño organizacional en empresas Copelec. (Tesis). Universidad Bio-Bio. Chile. Recuperado de: <http://repobib.ubiobio.cl/jspui/bitstream/123456789/1533/1/Lagos%20Cortes%20C%20Victor.pdf>
- Lévano, A. (2018). Resiliencia laboral en los trabajadores de una institución educativa del distrito de San Miguel. (Tesis). UIGV. Lima. Disponible en: [http://repositorio.uigv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.11818/3401/TRAB.SUF.PROF\\_Milagros%20Mercedes%20L%C3%A9vano%20Acu%C3%Bl.pdf?sequence=2&isAllowed=y](http://repositorio.uigv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.11818/3401/TRAB.SUF.PROF_Milagros%20Mercedes%20L%C3%A9vano%20Acu%C3%Bl.pdf?sequence=2&isAllowed=y)
- Linares, F. (2016). Características de la resiliencia. Recuperado de: <https://www.losandes.com.ar/caracteristicas-de-la-resiliencia/>
- Manjarrez, Fuentes. (2020). La motivación laboral en el desempeño laboral de los empleados de los hoteles en el cantón Quevedo, Ecuador. *Universidad y Sociedad*, 11(5), 359-365. Disponible en: <http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v12n1/2218-3620-rus-12-01-359.pdf>
- Pauro, M. (2016). Motivación y satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial Mariscal Nieto, Moquegua – 2016. (Tesis). UCV. Recuperado de: <http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/20895/Pauro>
- Diego Jorge González. (2019). Una concepción integradora de la motivación humana. *Psicología em Estudo*, 24, e44183. Epub June 10, 2019. <https://dx.doi.org/10.4025/psicoestud.v24i0.44183>
- Segovia, Silvia. Fuster, Doris. (2020). Resiliencia del docente en situaciones de enseñanza y aprendizaje en escuelas rurales de Perú. *Revista Electrónica Educare*, vol. 24, núm. 2, 2020 Universidad Nacional. CIDE Disponible en: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=194163269020>

- Siebert, A. (2007). *La resiliencia: construir en la adversidad: cómo dominar el cambio, sobrevivir a la presión y recuperarse de los contratiempos*. Barcelona: Alienta
- Terrones, V. (2016). *Motivación y desempeño laboral de los trabajadores de la unidad ejecutora 400 DIRES San Martín 2014*. (Tesis). UCV. Recuperado de: [http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/13021/ruiz\\_cs.pdf?sequence=1](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/13021/ruiz_cs.pdf?sequence=1)
- Werner, E. E. y Smith, R. S. (2001). *Journeys from childhood to midlife: Risk, resilience, and recovery*. N.Y.: Cornell University Press. *Pediatrics* August 2004, 114 (2) 492; DOI: <https://doi.org/10.1542/peds.114.2.492>. Disponible en: <https://pediatrics.aappublications.org/content/114/2/492.1>