



**FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES
ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA**

TESIS

**RESILIENCIA EN EL PERÚ, 2015 - 2020
PARA OPTAR POR EL TITULO PROFESIONAL DE
LICENCIADO EN PSICOLOGIA**

Autora:

Bach. Carmen Chorres Magda Juana

ID ORCID: 0000-0003-4120-0052

Asesor:

MSc. Montenegro Ordoñez Juan

ID ORCID: 0000-0002-7997-8735

Línea de Investigación

Comunicación Y Desarrollo Humano

Pimentel - Perú

2021

APROBACIÓN DEL JURADO
RESILIENCIA EN EL PERÚ, 2015 - 2020

Bach. Carmen Chorres Magda Juana

Autora

MSc. Montenegro Ordoñez Juan

Asesor

Mg. Carmona Brenis Karina Paola

Presidente de Jurado

Mg. López Ñiquén Karla Elizabeth

Secretario de Jurado

Mg. Asenjo Zapata Cornelia Yajaira

Vocal de Jurado

DEDICATORIA

Dedico este trabajo de investigación a toda mi familia, por siempre estar a mi lado apoyándome y creer en mí, que si se puede lograr todo con mucho esfuerzo y dedicación, a mi amado esposo Julio Cisneros por apoyarme en lo que necesitaba, a mis amados hijos Carlos y Nayeli Cisneros que me ayudaron muchísimo y sobre todo por comprender las veces que me ausentaba por estudiar, a mi pequeño hijo Luciano Cisneros que fue la inspiración de formarme como psicóloga para poder ayudarlo mejor para seguir su camino ya que es Autista, a mis amados padres Carlos y Juana que siempre se mostraron orgullosos de mí y nunca me dejaron sola y a mis hermanos que siempre confiaron en mí, me siento bendecida por tener una familia maravillosa que nunca me abandonó y apoyó todos mis proyectos, por lo que siento que todo sacrificio tiene su recompensa.

Magda Juana Carmen Chorres

AGRADECIMIENTOS

En primer lugar, agradecida con Dios por nunca abandonarme, por guiar mi camino día con día y porque en los momentos más difíciles nunca me dejó caer.

Agradezco al MSc. Juan Montenegro, por el apoyo que me brindo con sus enseñanzas, por ser un gran ser humano y muy comprensivo.

Agradezco a toda mi familia, por brindarme su apoyo incondicional, por brindarme el amor y comprensión, sobre todo por la fe que tienen en mí.

¡Gracias!

RESUMEN

El presente estudio del arte sobre la Resiliencia en el País. Cuyo objetivo principal es analizar el efecto de la resiliencia en el Perú, 2015 - 2020. Responde a la pregunta: ¿Cuál es el efecto de la resiliencia en el Perú, 2015 - 2020? Este estudio se enmarca a partir de una revisión teórica y conceptual de artículos que brindan una visión general de aportes con base en un marco referencial sobre la resiliencia para señalar puntos comunes y sobresalientes que permitan una mayor comprensión sobre la misma y el comportamiento organizacional. Los factores que destacan en la revisión de la literatura provienen del aprendizaje, de su interiorización, de innovar en los sistemas de gestión, de su clima laboral y la capacidad de adaptación, ya que no contar con un número de estas condiciones, llevará al debilitamiento y declive de una empresa. La principal conclusión es analizar el efecto de la Resiliencia en nuestro país desde los años 2015 - 2020, la aplicación a la pluralidad de culturas e idiosincrasia de nuestras raíces es compleja; por lo tanto, se requiere de líderes resilientes; con capacidad para transformarse frente a los cambios, que sean poseedores de autoestima, seguridad, creatividad y la habilidad de hacer frente a cualquier evento.

Palabras clave: Resiliencia, organización, capacidad de adaptación.

ABSTRAC

The present study of art on Resilience in the Country. Whose main objective is to analyze the effect of resilience in Peru, 2015-2020. Answer the question: What is the effect of resilience in Peru, 2015 - 2020? This study is framed from a theoretical and conceptual review of articles that provide an overview of contributions based on a referential framework on resilience to point out common and salient points that allow a greater understanding of it and organizational behavior. The factors that stand out in the literature review come from learning, from its internalization, from innovating in management systems, from its working environment and the ability to adapt, since not having a number of these conditions will lead to weakening. and decline of a company. The main conclusion is to analyze the effect of Resilience in our country from the years 2015 - 2020, the application to the plurality of cultures and idiosyncrasies of our roots is complex; therefore, resilient leaders are required; with the ability to transform in the face of change, who are possessors of self-esteem, security, creativity and the ability to face any event.

Keyword: Resilience, organization, adaptability.

ÍNDICE

APROBACIÓN DEL JURADO	II
DEDICATORIA	III
AGRADECIMIENTOS	IV
RESUMEN	V
ABSTRAC	VI
ÍNDICE	VII
I. INTRODUCCIÓN	9
1.1. Realidad problemática.	10
1.2. Antecedentes de estudio	18
1.3. Teorías relacionadas al tema	23
1.4. Formulación del problema.	29
1.5. Justificación e importancia	29
1.6. Hipótesis	31
1.7. Objetivos	31
II. MATERIAL Y MÉTODO	32
2.1. Tipo y diseño de la investigación.	32
2.2. Escenario de estudio	32
2.3. Caracterización de sujetos	32
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	32
2.5. Procedimientos para la recolección de datos	33
2.6. Procedimiento de análisis de datos	33
2.7. Criterios éticos	33
2.8. Criterios rigor científico	34
III. REPORTE DE RESULTADOS.	36

3.1. Análisis y discusión de resultados.	36
3.2. Consideraciones finales	38
REFERENCIAS	40
ANEXOS	48

I. INTRODUCCIÓN

La resiliencia permite a las personas aceptar situaciones y adaptarse a ellas y seguir adelante. Por tanto, la resiliencia se define típicamente como la capacidad de recuperarse de eventos difíciles de la vida. Es aquella capacidad para resistir la adversidad y recuperarse y crecer a pesar de las recesiones de la vida. La resiliencia no es un trampolín en el que uno baja en un momento y sube al siguiente. Es más como escalar una montaña sin un mapa de senderos. Se necesita tiempo, fuerza y ayuda de las personas que te rodean, y es probable que experimentes contratiempos en el camino. Pero eventualmente llegas a la cima y miras lo lejos que has llegado (Hiver & Solarte, 2021).

La resiliencia no elimina el estrés ni borra las dificultades de la vida. Las personas que poseen esta cualidad no ven la vida a través de lentes de color rosa; Entienden que los contratiempos ocurren y que, a veces, la vida es dura y dolorosa (Tarba et al., 2019). Todavía experimentan las emociones negativas que surgen después de una tragedia, pero su perspectiva mental les permite superar estos sentimientos y recuperarse.

La resiliencia les da a las personas la fuerza para abordar los problemas de frente, superar la adversidad y seguir adelante con sus vidas (Maree, 2017). A raíz de traumas como los ataques del 11 de septiembre, el desastre del huracán Katrina o el terremoto que acaeció en Pisco en el año 2007, muchas personas demostraron comportamientos que caracterizan la resiliencia y, como resultado, experimentaron menos síntomas de depresión.

En el Perú, se han mostrado señales de resiliencia, sobre todo luego de haber soportado muchas adversidades tales como el Fenómeno del Niño, terremotos en diversas ciudades tales como Pisco, Ica y Chincha, toma de mando de gobierno, etc., siendo estos eventos, llamadas de atención: oportunidades para aprender de la experiencia y reconstruir estructuras y comunidades más resilientes. Por esta razón, se evidencia la importancia de analizar el efecto de la Resiliencia Perú en el periodo 2015 - 2020.

1.1. Realidad problemática.

Hoy en día el mundo vive una innovación tecnológica y científica constante que viene seguida de variaciones en las normas políticas-gubernamentales, adecuadas a cada país o por la influencia de la globalización y en el ámbito de la psicología con las nuevas formas de liderazgo transformacional, forjando que el ciclo de desarrollo de las organizaciones continuamente se enfrente a dificultades de distinta naturaleza, requiriendo una imperante evaluación del comportamiento organizacional, especialmente cuando las amenazas son impredecibles (Schwarz, 2018).

Los tiempos en que vivimos hoy son indudablemente tiempos de cambio marcado y acelerado y si hay tiempo o período que en la historia de la humanidad podemos calificar como un momento de grandes cambios es sin duda el tiempo presente. Nunca los cambios han sido tan rápidos y tan transformadores como en tiempo presente (Luthar et al., 2016).

La resiliencia es conceptualizada como el procedimiento para adaptarse correctamente ante el infortunio, tragedia, o tensiones muy altas, tales como problemas en la familia o amicales, enfermedades serias o niveles altos de estrés por trabajo o economía. Quiere decir “rebotar” de un momento difícil, siendo la persona una especie de resorte (American Psychological Association, 2016).

Herbane (2020) define a la resiliencia como la capacidad de responder y adaptarse a las crisis, conceptualizamos y examinamos la resiliencia organizacional a través de cuatro componentes (activo, temporal, postura y desempeño). Esta visión multidimensional de la resiliencia combina la percepción de los altos directivos y otros indicadores, incluida la presencia y la naturaleza del manejo formal para proseguir con la compañía.

Dentro de la organización, la resiliencia es la capacidad para tomar la delantera, anticiparse, dar respuesta y acomodarse a las transformaciones que son más grandes y a las dificultades inesperadas cuyo objetivo será mantenerse y mejorar. Asimismo, la resiliencia, supera al manejo de los riesgos sobre una visión más integral sobre los logros y salud organizacional. Según García et al. (2016), la empresa resiliente es la que no solo perdura en un largo tiempo, ya que además crecer, yendo más allá al ensayo del tiempo.

Por otro lado, la resiliencia es considerada una completa estrategia para que la empresa crezca en el entorno dinámico y relacionado de la actualidad (Reeves & Whitaker, 2020). No es una práctica única, sino que se obtiene en el tiempo y en un periodo largo.

Con respecto a la resiliencia humana, si bien la capacidad de crecer y seguir adelante ante la desgracia es el punto en el que la mayoría de los autores están de acuerdo, sigue existiendo mucha ambigüedad en torno a las características y procesos subyacentes entendidos en la resiliencia, tales como: por ejemplo, si las cualidades de resiliencia son aprendidas o forman parte de la herencia genética de un individuo, lo cual es un debate bastante común (Richardson, 2016).

Las estrategias innovadoras para evaluar, monitorear y apoyar la salud, la competencia y la resiliencia también están surgiendo a medida que avanza la tecnología. Estos incluyen dispositivos portátiles, mensajes de texto, redes sociales, evaluaciones momentáneas ecológicas, programas basados en aplicaciones y realidad virtual. Muchos de estos métodos tienen un potencial empoderador para que las personas y las familias se evalúen, supervisen y se eduquen a sí mismas y se conecten con redes de apoyo social y profesional. Sin embargo, a medida que la tecnología evoluciona, también lo hacen las amenazas asociadas. Aunque cada vez es más fácil identificar qué pone en peligro la salud psicológica del ser humano, no siempre es posible identificar a tiempo y prevenir daños (Masten & Barnes, 2018).

De acuerdo a lo señalado por la Organización Mundial de la Salud (2018), las enfermedades se encuentran representados en un 16% por trastornos mentales y contusiones en gente con edades de 10 y 19 años de edad; es por ello la necesidad de mantener la resiliencia en el personal que labora en instituciones educativas. La etapa de la adolescencia se origina entre los 10-19 años siendo un único momento y de formación. A pesar de que los adolescentes cuentan con buena salud mental, los distintos cambios tanto físicos como mentales además del problema de la pobreza y violencia, aumenta sus posibilidades de poseer problemas de salud mental. Promocionar la salud mental y cuidar a los adolescentes de malas experiencias y ciertos factores de riesgo que afectarían para

progresar su salud a lo largo de la adolescencia, sino además sobre su salud física o mental en la etapa adulta.

Por otro lado, el desarrollo organizacional está presente en las actividades cotidianas de las organizaciones y, consecuentemente, en el día-día de los trabajadores involucrados. Al mismo tiempo que el individuo tiende a satisfacer sus intereses personales, la organización busca satisfacer los suyos. Es importante aclarar que uno percibe un paso entre la resiliencia del individuo y la resiliencia de la organización, como señala Grzybovski (2018). Del mismo modo, Queiroz (2017) observó que para las competencias profesionales no hay un alto consenso de su importancia en las empresas pero que este sí es primordial debido a los aportes de cada trabajador de forma individual, de ese modo, la resiliencia organizacional incluye dichos aportes individuales agregados por procesos que promueven su realización diaria. Cimentado en dos aspectos: capacidad de recuperación y la capacidad de la organización.

Es primordial que las empresas entiendan a acumular su experiencia para sobrevivir y crecer, se aprende mediante experiencias pasadas con personas, su pensamientos y acciones, mediante la experiencia indirecta, de aprender de los demás como consultores (Vargas, 2015). Según Delio (2015), la empresa debe facilitar condiciones para efectuar el aprendizaje empresarial, para generar y adquirir conocimiento por parte de la organización se dé cuando se haya establecido una ideología de aprendizaje, formación, estrategias y ayuda.

Según Diario Expreso (2017), nuestro país está en el quinto lugar en resiliencia en la región según el "Ranking Change Readiness Index 2017", dicha investigación hace una medición sobre la capacidad de cada estado de pronosticar, manejar y dar respuesta sobre los cambios de la parte social, económica y social para bien de los grupos de interés. Esta investigación se focaliza en tres aspectos: capacidad de las empresas tanto privadas como públicas, capacidad de gobierno y de la comunidad, quienes fueron estudiados junto a un grupo de indicadores que establecen las fortalezas y debilidades sobre los cambios a hacer frente (KPMG International, 2017).

Aquellos elementos que influyen en las organizaciones son las que definirán que tan adaptables son, es por eso que existen empresas con un nivel alto de resiliencia y otras que tienen un menor nivel de resiliencia, a su vez la resiliencia se

marca de acuerdo al tipo de exigencia con el que se encuentren, identidad de la organización siendo esto una oportunidad para adaptarse al cambio, (Rodríguez & Vargas, 2019). La gestión del conocimiento en las empresas se origina como la actitud de gestionar de forma eficaz los flujos de conocimiento en el interior organizacional con el objetivo de garantizar el acceso y reutilización constante para promover la innovación, desarrollar mejores procesos y crear nuevos conocimientos (Rincón, 2017).

Sin importar la forma y tamaño de la amenaza o la interrupción, el hecho es que las organizaciones siempre enfrentan adversidades a diario, y la forma en que una organización confronta y supera dicha adversidad puede hacerla inflexible y frágil, ya que responde de manera rígida, flexible y adaptable, activando un repertorio de habilidades y rutinas que restauran su efectividad y promueven el crecimiento organizacional. El propósito es sintetizar preguntas conceptuales sobre la resiliencia en el mundo del trabajo, es decir, considerando a los trabajadores y las organizaciones, proponiendo un modelo de análisis integrado (Irigaray, de Paiva, & Goldschmidt, 2017).

Según Sousa (2016), muchas prácticas organizacionales previamente inexistentes están siendo implementadas y también construidas por compañías para asegurar un desempeño marcado por la generación de resultados positivos para el medio ambiente, la sociedad y financieramente viables. La sostenibilidad debe integrarse en la estrategia comercial de la empresa y, por lo tanto, es necesario adoptar prácticas que tengan como objetivo desarrollar habilidades y competencias sostenibles de manera continua. En este contexto, utilizamos el concepto de resiliencia, que significa la habilidad que posee la organización para enfrentar al entorno complejo y dinámico. La resiliencia es una capacidad dinámica y su característica principal es la generación de habilidades. De esta manera, la perspectiva de resiliencia puede ayudar en el desarrollo de prácticas sostenibles que pueden generar nuevas capacidades para hacer frente a las demandas de sostenibilidad en un entorno altamente complejo para sistemas dinámicos.

Se debe considerar que la resiliencia, al ser entendida como un estado más que un rasgo, puede ser desarrollada y gestionada en el contexto organizacional, siendo los directivos los encargados de diseñar políticas para mejorar el nivel de resiliencia por medio de programas que enriquezcan la calidad de atención del

personal administrativo (Zúñiga, 2017). Así mismo Chávez (2015), considera relevante que el personal tome conciencia acerca de la importancia de resiliencia, participando de manera más activa en el desarrollo de dicha capacidad a fin de que pueda enfrentarse o responder a los retos de la vida laboral de manera más saludable. Así mismo, al contar con personal con un índice de resiliencia elevado, los usuarios recibirán mejor calidad de atención.

Una de las áreas más interesantes es la resiliencia y el vínculo con el aspecto físico- deportivo, subrayando como los ejercicios deportivos mejoran la capacidad de resolver problemas, así como el desarrollo de la capacidad autorregular propósitos y planes para el futuro. La actividad ayuda a conocer personalmente al individuo, sabiendo que debilidades y fortalezas posee y mejorar su autoestima, el grado de autoconcepto y su salud física y mental, que es porque sus habilidades podrían incrementarse debido al deporte (Ramírez et al., 2020).

Hoy en día, la felicidad es el elemento de la resiliencia que se da de forma inconsciente; quiere decir que no considera el valor e importancia con la que cuenta, debido a que se deja de lado lo importante en la etapa escolar y personal, que tiene que ser optimizado y experimentar de forma importante en el cumplimiento de los procedimientos de enseñar y aprender, siendo importante considerar las experiencias del resto de centros educativos (Segovia, Fuster & Ocaña, 2020). Como ejemplo se tiene que, al mostrarse inconvenientes en el cumplimiento de una clase, como se encuentra contento, se puede dar respuesta fácilmente y con autonomía frente al momento y escapar de la situación creativamente. En la enseñanza y aprendizaje, la felicidad está incluida en la resiliencia, ya que ofrece permanencia momentánea para empezar nuevamente con los desafíos con ganas y tranquilidad en beneficio al bienestar ya sea individual como escolar.

La incertidumbre en el entorno empresarial actual está impulsada por eventos tales como crisis económicas, cambio climático, terrorismo global, escasez de recursos, los escenarios de competencia y las tendencias futuras etc. (Mardones, 2019). Esto hace que los modelos tradicionales de operaciones de la cadena de suministro se vuelvan obsoletos y no puedan garantizar la sostenibilidad y la competitividad de las organizaciones. En esta situación, se define como resiliencia a la habilidad de una empresa / comunidad / entorno / personas para

recuperarse después de haber estado expuesta a un evento perturbador importante, tal es el caso de un desastre natural, una pandemia, donde se mida la capacidad de recuperación de la organización, teniendo en cuenta esta capacidad, permite estar mejor preparado para un entorno de riesgo inestable y las consecuencias posteriores al desastre (Vargas & González, 2016).

Construir resiliencia en infraestructuras críticas para ciudades inteligentes y conectadas requiere la consideración de diferentes tipos de interdependencias. Investigaciones anteriores han conceptualizado principalmente tres tipos de interdependencias, incluidas las cibernéticas, físicas y sociales. Para desarrollar estrategias de diseño, operaciones y gestión resiliente y sostenibles, el conocimiento del dominio para cada infraestructura junto con sus características organizativas debe integrarse con las de otras infraestructuras. El diseño, las operaciones y las estrategias gerenciales se identifican y clasifican en planes a corto, mediano y largo plazo que potencialmente pueden mejorar la capacidad de recuperación y la sostenibilidad de las infraestructuras subyacentes (Mohebbi et al., 2020).

Las organizaciones que se encuentran en un ambiente innovador soportan más las detenciones o interrupciones, ya que la innovación, se directa o indirecta, aporta a las organizaciones a mejorar sus habilidades que influyen significativamente a su capacidad para gestionar riesgos (Corso et al., 2020). La innovación ayuda a potenciar las habilidades de intercambio de saberes y flexibilidad en la organización además estas habilidades cuentan con un efecto importante para mejorar la capacidad de resiliencia. Por esa razón, es importante innovar para optimizar el proceso de resiliencia en la organización mientras se interrumpe la cadena de suministros.

En un ambiente cambiante, las organizaciones tienen que adaptarse. Las estrategias van a apoyar a que las organizaciones sean más competitivas en su sector industrial. Estudios previos demostraron que el cambio estratégico ayuda a brindar el cumplimiento de las metas a largo plazo mediante la resiliencia. La renovación ayuda a que las organizaciones se sostengan por encima de su competencia y desarrollar un mejor rendimiento a través de la ventaja competitiva. (Wijaya & Sudhartio, 2020). Cuando se renueva de estrategia, se hace necesario que las organizaciones desarrollen guías para el aprendizaje, competencias en

ambas direcciones, habilidad de innovación y participación de líderes que ayuden a la transformación.

Hay consecuencias sobre la denominada RP (resiliencia psicológica) a los trabajadores en su sitio de labores. En primer lugar, se debe analizar las 3 dimensiones de los efectos del capital social que son: estructural, cognitivo y relacional, en los vínculos públicos de los trabajadores. Después, las consecuencias de dichas relaciones en su desenvolvimiento positivo de las actividades de los trabajadores. Esos datos se encuentran respaldados por la aplicación de la encuesta transversal a 204 trabajadores de una compañía iraní en el que refleja los efectos positivos de 3 dimensiones del capital social de los trabajadores en su capacidad de recuperación psicológica. Además, se descubrió que estas relaciones ayudan a aumentar las actitudes positivas de trabajo para alcanzar objetivos de la empresa entre trabajadores (Jahanshahi, Maghsoudi & Nawaser, 2020).

Luego de suceder un evento catastrófico se intentó implementar acciones de seguridad. Se halló que dicho proceso violó derechos humanos, generó impactos sociales y ambientales, no permitió que los centros poblados aprendieran y generaran resiliencia, pero sí ayudó a buscar rentas, captura de la élite, entrada del crimen organizado. Para que la baja de peligros sobre catástrofes junto con la resiliencia sea efectiva, es necesario cambiar la protección civil centralizada hacia el otorgamiento del poder a las comunidades para promover la descentralización (Imperiale & Vanclay, 2020).

Desde el manejo de un crisis y referencias acerca de la resiliencia, se describe el marco conceptual para manejar la crisis que añade la resiliencia, o sea, la forma de dar respuesta, vigilar, precaver y aprender. Por ejemplo, la municipalidad de Eigersmund de Noruega, ganó un reconocimiento a la Seguridad Social en el año 2015 de la DSB por la excelente gestión frente a una inundación. Mostrándose la importancia de trabajar con resiliencia para enfrentar retos sobre aprendizaje y coordinación (Steen & Morsut, 2020).

Se sabe que las pequeñas compañías son fáciles de entrar en crisis, pero aún se desconoce como hacen frente a sucesos fortuitos como el del Covid19. Se da de pronto que la baja de la demanda dirige hacia un mayor efecto en esas pequeñas organizaciones. A diferencia de las de mayor constitución, por otro lado,

estas empresas pequeñas muestran flexibilidad frente a la crisis, se debe a que mayormente a la poca burocracia y su limitado cumplimiento de la RS (Alves et al., 2020). Dentro de los distintos tipos de estrategias de respuesta, cada organización, tomó estrategias de sobre recursos humanos flexibles. Las organizaciones cuentan con un programa y una estrategia de crisis formal previo al brote, y dichas organizaciones cuentan con mayor tiempo en el mercado, además de experiencias sobre gestión de crisis y funcionan dentro de un sector de mayor regulación.

Casi todas las empresas experimentaron los efectos del cambio climático, pero, en casos de empresas pequeñas estas se prohíben y/o se encuentran mal adaptadas al entorno local, debido a este se hace necesario establecer estrategias sobre resiliencia para adaptarse a la situación local, de igual forma, elegir estrategias de resiliencia correctas y equilibradas, haciendo una mezcla de enfoques de investigación de acción participativa para añadir conocimiento local, analizar los activos de capital para una comprensión más real de la viabilidad, y analizar el acceso de una valoración de los posibles beneficiarios (Shapiro, King, Rivera, Wang & Finley, 2020).

Ferraz (2017) en su tesis sostiene que las personas que tienen comportamientos resilientes tienen una mayor resistencia a las presiones sufridas en su trabajo diario, favoreciendo un mejor equilibrio entre su salud física y psicológica y su desarrollo profesional. Mostrando que las personas resilientes sabrán cómo responder a las distintas situaciones en las que se encuentre.

Fidel (2018) en su tesis sostiene como hipótesis que hay una relación entre las variables de estudio: cultura organizacional y la resiliencia de los alumnos del quinto grado de secundaria de la Institución Educativa Parroquial Juan XXIII de Moquegua. Concluyendo que existe evidencia estadística para afirmar que, la cultura organizacional en los estudiantes del quinto grado de secundaria de la Institución Educativa Parroquial Juan XXIII se relaciona con la resiliencia de los mismos, a través del test de correlación de Pearson al tener un significativo bilateral de 0.014. El R de Pearson es de 0.324 indicando que el grado de confiabilidad está en un nivel bajo.

Cruz (2015) en su tesis sostiene como hipótesis que si existe una relación entre la resiliencia y comportamiento en los docentes de las Instituciones

Educativas Estatales de distrito de Barranca concluyendo que si hay tal relación entre las variables de la investigación.

Rua (2015) en sus tesis sostiene que la práctica de un buen comportamiento organizacional fomenta mayor compromiso y la resiliencia puede potenciar la calidad de vida de las personas, el nivel de productividad y por ende la rentabilidad empresarial se vean afectados de manera positiva. Teniendo que los trabajadores en un 42% percibieron que el nivel organizacional es medio, considerado que esta variable promueve la resiliencia y el trabajo de equipo, comprometiendo a los trabajadores a dar lo mejor de ellos para alcanzar los objetivos de la empresa.

1.2. Antecedentes de estudio

Cooper, Brown & Leslie (2021), realizaron la investigación, *Nurse resilience for clinical practice: An integrative review*, en la Curtin University, en Perth, Australia. Asumieron como objetivo general, evaluar y sintetizar la resiliencia de las enfermeras, con el propósito de comprender qué sentimientos de las enfermeras afectan su resiliencia, sus experiencias y cómo la resiliencia puede afectar a las enfermeras, pacientes y empleadores individuales. Para la revisión, sus fuentes de datos han sido CINAHL, MEDLINE y PsycINFO, en base a una búsqueda desde la fecha en que cada base de datos estuvo disponible hasta julio de 2019. Los estudios fueron evaluados críticamente por su calidad metodológica utilizando el Marco de Evaluación de Calidad del Instituto Joanna Briggs. Los datos de cada estudio se resumieron, codificaron y los temas se identificaron lográndose obtener 27 estudios que cumplieron los criterios de inclusión. Se identificaron 08 subtemas y 03 temas principales: la enfermera resiliente, las experiencias de las enfermeras sobre la resiliencia y las condiciones de empleo y la resiliencia de las enfermeras. Se concluyó que, la resiliencia de las enfermeras es un proceso complejo y dinámico, y los altos niveles de resiliencia se asocian con una reducción del daño psicológico y un mayor bienestar.

Zanatta, Maffoni & Giardini (2020), realizaron la investigación, *Resilience in palliative healthcare professionals: a systematic review*, en la Universidad de Pavía, en Pavía, Italia. Asumieron como objetivo general, revisar de forma sistemática los

estudios cuantitativos sobre resiliencia en los profesionales sanitarios que prestan cuidados paliativos a pacientes adultos. Se realizó una búsqueda bibliográfica en las bases de datos PubMed, Scopus, Web of Science y PsycINFO. En la búsqueda inicial, se identificaron un total de 381 registros. Se evaluó la elegibilidad de 12 artículos y, finalmente, 6 estudios cumplieron con todos los criterios de inclusión. De estos, cuatro investigaciones fueron de observación y dos estudios piloto de intervención. A partir de la síntesis sistemática, la resiliencia de los proveedores de cuidados paliativos reveló estar relacionada con otros constructos psicológicos, incluido el estrés traumático secundario, el crecimiento postraumático vicario, la ansiedad por la muerte, el agotamiento, la satisfacción por la compasión, la esperanza y la toma de perspectiva. Se concluyó que, la resiliencia es considerada como un modulador y facilitador de procesos entre los profesionales de cuidados paliativos.

Brewer et al. (2019), realizaron la investigación, *Resilience in higher education students: a scoping review*, en la Curtin University, en Perth, Australia. Asumieron como objetivo general, llevar a cabo una revisión del alcance de la resiliencia específica para el contexto de la educación superior. Se realizaron búsquedas en tres bases de datos electrónicas (PsychINFO, CINAHL y ProQuest). Se incluyeron en la revisión setenta y dos artículos revisados por pares publicados entre 2007 y 2017. Si bien la revisión reafirma los problemas conceptuales y metodológicos encontrados en investigaciones de resiliencia anteriores, proporciona una crítica útil de los problemas clave en relación con la resiliencia de los estudiantes universitarios y las intervenciones para mejorar la resiliencia de los estudiantes. Se proporcionan recomendaciones para educadores e investigadores. Se concluyó que, la resiliencia es un área de interés creciente dentro de la literatura de educación superior. Si bien sigue siendo un término controvertido, la resiliencia se asoció con la salud, el bienestar y la capacidad de empleo (preparación para el lugar de trabajo) de los estudiantes.

Palacio et al. (2019), realizaron la investigación, *Resilience in Caregivers: A Systematic Review*, en la Universidad Autónoma de Barcelona, en Barcelona, España. Asumieron como objetivo general, revisar el constructo, de resiliencia y

variables asociadas en cuidadores de pacientes con enfermedad crónica, avanzada y al final de la vida. La revisión incluyó estudios publicados entre enero de 2009 y enero de 2019, utilizando los elementos de informe preferidos para informes pertenecientes a las bases de datos Medline, ScienceDirect, HINARI, PsychINFO y SciELO, a fin de identificar estudios de investigación que examinaron el impacto de la resiliencia en la adaptación y el bienestar general en los cuidadores de pacientes con enfermedades crónicas y avanzadas. Se identificaron un total de 23 estudios cuyo objetivo fue describir el papel de la resiliencia en la adaptación y afrontamiento en los cuidadores. En estos estudios, la resiliencia se asoció con un impacto positivo en la calidad de vida y la angustia emocional. La comunicación y el apoyo social aumentan las estrategias de afrontamiento resilientes. La recolección de datos utilizó escalas de evaluación relacionadas con la resiliencia y variables asociadas para los estudios cuantitativos, y entrevistas semiestructuradas para los estudios cualitativos. Se concluyó que, un estilo de afrontamiento resiliente puede disminuir el riesgo de estrés y carga, y promover la adaptación en el cuidador.

Barasa, Mbau & Gilson (2018), realizaron la investigación, *What Is Resilience and How Can It Be Nurtured? A Systematic Review of Empirical Literature on Organizational Resilience*, en la Universidad de Oxford, en Oxford, Inglaterra. Asumieron como objetivo general, realizar una revisión de la literatura empírica tanto del sector de la salud como de otros sectores para sintetizar la evidencia sobre la resiliencia organizacional. Se realizaron búsquedas sistemáticas de literatura en PubMed, Econlit, EBSCOHOST y Google Scholar, identificándose 34 artículos que cumplieron con criterios de inclusión. En general, se consideró que la resiliencia significaba la capacidad de un sistema para seguir cumpliendo sus objetivos frente a los desafíos. Los conceptos de resiliencia que se utilizaron en los artículos seleccionados enfatizaron no solo la capacidad de un sistema para resistir choques, sino también para adaptarse y transformarse. La resiliencia de las organizaciones se vio influenciada por los siguientes factores: recursos materiales, preparación y planificación, gestión de la información, vías colaterales y redundancia, procesos de gobernanza, prácticas de liderazgo, cultura organizacional, capital humano, redes sociales y colaboración. Se concluyó que, un tema común en los artículos

seleccionados es el reconocimiento de la resiliencia como una propiedad emergente de los sistemas adaptativos complejos.

Fox et al. (2018), realizaron la investigación, *A systematic review of interventions to foster physician resilience*, en la Universidad Nacional de Irlanda, en Galway, Irlanda. Asumieron como objetivo general, sintetizar la literatura que describe las intervenciones para mejorar la resiliencia entre los médicos, evaluar la calidad de esta investigación y delinear el tipo y la eficacia de las intervenciones implementadas. Las búsquedas se realizaron en abril de 2017 utilizando cinco bases de datos electrónicas. Se examinaron las listas de referencias de los estudios incluidos y los artículos de revisión existentes. Se incluyeron estudios en inglés revisados por pares que evaluaban intervenciones para mejorar la capacidad de recuperación de los médicos. Se extrajeron datos sobre el entorno, el diseño, las características y los resultados de los participantes y la intervención. La calidad metodológica se evaluó mediante la lista de verificación Downs and Black. Se incluyeron veintidós estudios. La calidad metodológica fue de baja a moderada. Las estrategias de intervención empleadas con más frecuencia fueron el entrenamiento en habilidades psicosociales y el entrenamiento en mindfulness. Los tamaños del efecto fueron heterogéneos. Se requiere una investigación metodológicamente rigurosa para establecer las mejores prácticas para mejorar la resiliencia entre los médicos y para considerar mejor cómo se deben considerar los entornos de atención médica dentro de las intervenciones.

Hwang et al. (2018), realizó la investigación, *Factors associated with caregivers' resilience in a terminal cancer care setting*, en la Gachon University Gil Medical Center, en Inchon, Corea del Sur. Asumieron como objetivo general, examinar los factores asociados con la resiliencia de los Cuidadores Familiares (CF) en un entorno de atención de cáncer terminal. Este fue un estudio transversal de 273 CF de 7 unidades de cuidados paliativos y hospicio en Corea. La resiliencia se clasificó en alta y baja, y los factores asociados con la resiliencia se agruparon o categorizaron en subescalas. Se utilizó un análisis de regresión logística multivariante para examinar los factores relevantes. La resiliencia de los CF altos se asoció significativamente con el estado de salud, la depresión y el apoyo social

de los CF. En un modelo de regresión multivariante, la percepción de buena salud de los FC (intervalo de confianza [IC] del 95%=1,16-4,40), apoyo social positivo (IC del 95%=1,07-12,87), y la ausencia de depresión (IC del 95%=1,59-6,13) se mantuvo significativamente asociada con la alta resiliencia de los CF. Se concluyó que, Los programas educativos pueden ser eficaces para mejorar la resiliencia de los cuidadores.

Van Breda (2018), realizó la investigación, *A critical review of resilience theory and its relevance for social work*, en la Universidad de Johannesburgo, en Johannesburgo, Sudáfrica. Asumió como objetivo general, ofrecer una revisión crítica de la teoría de la resiliencia, basándose en una serie de autores clave, que se remonta a cincuenta años. La revisión aborda tres aspectos de la teoría de la resiliencia: su definición, la construcción de la adversidad y los resultados, y la naturaleza y alcance de los procesos de resiliencia. La relevancia de la teoría de la resiliencia para el trabajo social en Sudáfrica se evalúa de acuerdo con tres criterios: las preguntas de investigación que genera, su contribución al conocimiento indígena y la descolonización, y su contribución al desarrollo social. Se concluyó que, la teoría de la resiliencia es de gran relevancia en Sudáfrica en un momento en que continúa traduciendo la teoría del desarrollo social en la práctica, luchando contra la pobreza y el subdesarrollo, y aprovechando la oportunidad y el desafío de descolonizar el pensamiento y la práctica del trabajo social.

Van Breda & Theron (2018), realizaron la investigación, *A critical review of South African child and youth resilience studies, 2009 - 2017*, en la Universidad de Johannesburgo, en Johannesburgo, Sudáfrica. Asumieron como objetivo general, desarrollar una revisión sistemática de la investigación realizada en Sudáfrica durante el período de 2009 a 2017 sobre la resiliencia de los niños y los jóvenes (de 0 a 24 años) desde la perspectiva de los propios jóvenes. Sirve como seguimiento y perfeccionamiento de una publicación anterior en 2010. Se revisaron un total de 61 artículos de revistas. De este estudio surgen cuatro categorías de habilitadores de resiliencia socio-ecológicos, a saber: personal, relacional, estructural y espiritual/cultural. La mayoría de los habilitadores de resiliencia

identificados en estos estudios se encuentran en los dominios personal y relacional. Se discuten varias razones para este hallazgo y se avanzan las recomendaciones emergentes para los profesionales de servicios (en particular, trabajadores sociales y psicólogos educativos) e investigadores de resiliencia juvenil. Se concluyó que, los niños y jóvenes en Sudáfrica, son vulnerables a múltiples adversidades aparentemente insolubles, empero, los profesionales de servicios son responsables de ayudar a los jóvenes vulnerables a manejar y/o superar estas adversidades, pero necesitan pautas basadas en la resiliencia para hacerlo de manera óptima.

Korber & McNaughton (2017), realizaron la investigación, *Resilience and entrepreneurship: a systematic literature review*, en la Universidad de Auckland, en Auckland, Nueva Zelanda. Asumieron como objetivo general, revisar la literatura existente en la intersección de la resiliencia y el espíritu empresarial. Identifica seis conversaciones académicas, cada una de las cuales se basa en nociones distintas de resiliencia y espíritu empresarial. Sobre la base de esas conversaciones, se discuten las deficiencias en la literatura existente y se describen las vías para la investigación futura. Una revisión multidisciplinaria sistemática de 144 artículos que se clasifican en seis conversaciones académicas para sentar las bases para una discusión crítica de cada línea de investigación. Se concluyó que, existen seis (06) corrientes de investigación en la intersección del espíritu empresarial y la resiliencia: resiliencia como rasgos o características de empresas o individuos emprendedores; resiliencia como desencadenante de intenciones empresariales; comportamiento empresarial como mejora de la resiliencia organizacional; empresas emprendedoras que fomentan el nivel macro resiliencia; resiliencia en el contexto del fracaso empresarial y; resiliencia como proceso de recuperación y transformación.

1.3. Teorías relacionadas al tema

A. Modelo HERO

Healthy and Resilient Organizations es un modelo creado para describir la funcionalidad de una organización sana y resiliente (Universitat Jaume, 2019). Dicho modelo se halla establecido por tres puntos clave, estos son:

- Gestión de procesos mediante los recursos de la empresa y sus prácticas. Ej.: autonomía.
- Salud tanto de los equipos como trabajadores que muestran alto grado de beneficio. Ej.: resiliencia.
- Resultados organizacionales saludables. Ej.: desempeño.

Las empresas resilientes tienen como fin alcanzar bienes y prestaciones de calidad y mejorar las relaciones al interior de la empresa y su ambiente, dicho modelo aporta a la importancia de la resiliencia en cada nivel organizacional desde lo individual como grupal (Universitat Jaume, 2019)

La definición del modelo HERO, Organizaciones Saludables y Resilientes nace en la actualidad con la crisis económica en el mundo refiriéndose a empresas capaces de sobrevivir y adaptarse a la crisis, haciéndolas más fuertes a experiencias totalmente inversas (Cifre et al., 2016).

Propone un procedimiento motivacional incluyendo al compromiso del trabajo, considerando a la demanda y los elementos del trabajo. El colaborador está dispuesto a tener recursos como autonomía, mejorar sus relaciones interpersonales que son importantes para alcanzar las metas de la organización y apoyar al crecimiento individual y a aprender.

Este modelo Hero nace de años de investigación del equipo WANT. Se preocupan por el bienestar y completo desarrollo del potencial de cada individuo en su ambiente laboral, focalizándose en los elementos psicosociales y la importancia de la valoración y optimización.

Iniciando con el modelo de valoración global de elementos psicosociales, esto no incluye únicamente a los riesgos psicosociales en el trabajo o lo que no se da bien en este, sino además sobre los elementos positivos del trabajo, lo que, si funciona, pero puede hacerse mejor. Desde este punto de visto, a través del modelo Recursos-Experiencia-Demanda (RED) se obtuvieron recursos importantes a ser tomados en cuenta como parte del modelo HERO. Estos son,

el diseño y validación de escalas, colocar el modelo ya sea en su forma negativa (malestar) como positiva (bienestar) o identificar demandas y añadiendo recursos individuales.

B. Modelo de Resiliencia de Espina de Pescado

Incluye cuatro tipos de estrategias que las empresas pueden considerar para desarrollar y mejorar su resiliencia: resistencia, fiabilidad, redundancia y flexibilidad. Siendo las más exitosas, según el modelo, la resistencia y flexibilidad; pero ninguna te garantiza poder recuperar del todo tu empresa durante una crisis, esto va depender de la etapa en la que se desarrolle y el grado de madurez de la empresa para enfrentar dichos momentos (Gibson & Tarrant, 2010).

Este modelo acepta que la empresa tiene varias capacidades y acciones que ocupan diariamente y que finalmente aportará a mejorar la resiliencia de la empresa. Ciertas capacidades y acciones que tiene la empresa son concretas y exactas que le ayudan a quedarse en el momento como por ejemplo que un negocio continúe que, aunque es parte de la rutina de la empresa para seguir funcionando, fortifica a la organización para resistir en su funcionalidad y le ayuda a prestar atención a ciertos cambios (Nagaraju, 2021).

Según Nagaraju (2021), parte de las características que ayudan a la resiliencia son las siguientes:

- a. Acuidad: destreza con la que cuenta la organización de saber de dónde provienen las cosas que sucedieron anteriormente y estar atentos a cambios riesgosos, concibiendo el momento actual y recogiendo información para identificar posibles alertas de posibles riesgos y como tratarlos. Se crea en el tiempo usando como origen capitalizar el conocimiento obtenido en momentos adversos.
- b. Tolerancia a la ambigüedad: habilidad de la empresa para seguir tomando decisiones acerca de la marcha aun cuando el momento tiene niveles muy altos de indecisión.

Las organizaciones se desarrollan en entornos competitivos genera confusión en las funciones y en ciertos momentos se toman decisiones de forma desacelerada además se ejecutan iniciativas que pueden ser aprovechadas por los competidores y tomar ventaja (Subekti & Nugrahaningsih, 2019).

C. El modelo de Kurt Lewin

Considera al cambio como la alteración de las fuerzas que sostienen la conducta del sistema estable. Por eso, ese comportamiento incluye dos fuerzas: las que aportan a generar el cambio (impulsoras) y las que ayudan a resistir el cambio (restrictivas) ya que quieren quedarse con el statu quo (Palazón, 2016).

Descongelar: Incluye la creación de conciencia que es necesario cambiar y eliminar cualquier cambio resistente. Cuando empieza el proceso del cambio la empresa está en equilibrio. Para esta etapa se busca evidenciar la necesidad de cambio para los trabajadores. Para esta etapa se necesita resaltar la resistencia de las personas que no permiten cambiar, pero esto se puede obtener de dos formas: incrementando las fuerzas que aportan al cambio o bajando las que lo impidan, o combinando ambas (Bhayangkara et al., 2020).

Creatividad y agilidad: habilidad que posee la empresa para funcionar de forma creativa en sus bienes y servicios en el mismo momento en el que la empresa tiene dificultades que le quitan movilidad en su interior (Bhayangkara et al., 2020).

Dentro del modelo se encuentran 3 etapas para lograr el cambio organizacional, primero, se tiene a la etapa de descongelamiento sobre antiguos procedimientos, la eliminación y finalmente aplicar los cambios dirigidos a prácticas organizacionales de mayor eficiencia (Martines, Carrasco, & Bull, 2018).

Esto sucede en el momento en el que los participantes de la empresa se persuaden que necesitan cambiar para luego efectuar el desplazamiento como la fase de mayor dificultad y luego de la etapa de normalización.

D. Teoría de la resiliencia y riesgo

Según Kamm (2016) explica la razón del por qué solo cierta cantidad de personas contestan de mejor forma frente el estrés y el infortunio que los demás. Dicha hipótesis prueba que la existencia de elementos tanto internos como externos que ofrecen herramientas contra el estrés o riesgo a la pobreza. Si el niño cuenta con elementos más fuertes, puede soportar comportamientos menos saludables que frecuentemente concluye en factores de riesgo y estrés.

Con esta teoría, como forma de intervenir las conductas tanto positivas como negativas, se usan enfoques de habilidades tales como la habilidad sociocognitiva, de resolución de problemas y aptitud social (McDonald et al., 2018).

Las características que sobresalen a los jóvenes que se adaptan a la habilidad de solucionar conflictos y social, autonomías y tener un fin. A pesar de que el medio social de estos individuos está señalado por el riesgo, además poseen habilidades preservadoras, que incluyen a personas preocupadas y que los apoyan. De igual forma, toman valor el ambiente social que se debe apoyar de las fases de reafirmación que va desde lo individual hacia lo colectivo. La resiliencia pedagógica se coloca durante el procedimiento de enseñanza, en el que pasan distintos momentos duros que los profesores se comprometen a salir libres, buscándose en la refracción crear empatía, autoconocimiento de conocer el proyecto de vida defendible y sustentable. También, subraya el compromiso como un grupo de requerimientos que en el quehacer tiene que sublevar a la autonomía, aumentar el juicio crítico y comenzar a brindar soluciones, como punto importante sobre la confianza. De igual manera, el humor es propiedad de la resiliencia correspondiente a hallarle la parte positiva de la negativa, quiere decir, hallar la comicidad al problema, así sea de cuerpo o cara, llegar a sostener una situación de imparcialidad para obtener equilibrio de la parte emocional (Fernández, 2019).

Entender la conexión entre el niño con el medio ambiente llamado orientación extensa de prevención empleando estrategias para incrementar su resiliencia y disminuyen el riesgo, que involucran a la familia y sociedad con la que convive el joven (Linkov & Palma, 2017).

E. Enfoque de la resiliencia según Richardson

El autor menciona que la resiliencia y resiliencia como una pequeña teoría que cautiva a las profesiones que se encargan de ayudar, ya que, por un lado, no está dirigido hacia los problemas, y, por otro lado, ya que da ciertas liberaciones a los expertos para indagar otros orígenes, como ejemplo, los espirituales, que apoyan a la gente (Richardson, 2002).

Podría decirse, siguiendo lo planteado que la metateoría incluye a las teorías de otras áreas, como, por ejemplo, la psiconeuroinmunología, filosofía, medicina oriental, psicología, ecología, sociología, neurociencias.

El modelo de este autor es un mecanismo a través del cual la gente, mediante las crisis o eventos que suceden en la vida, cuentan con poder elegir de manera sensata o insensata las consecuencias de la crisis (Richardson, 2016).

Asimismo, como conceptos principales se consideraron los siguientes:

Ausentismo: las empresas tienen que sostener los niveles de ausentismo en bajos en sus trabajadores ya que este factor cambia los costos sin precedentes, sin duda la empresa no podrá cumplir con sus objetivos si la gente no trabaja (Valle, 2015).

Comportamiento Organizacional: es un área que indaga en las personas, grupos o estructuras sobre su actitud en la empresa, con el objetivo de emplear lo que se adquirió como conocimiento para incrementar la eficacia de la empresa (Castañeda, 2016).

Comportamiento individual: consiste en graficar lo que trata la conducta, comportamiento y sus distintas expresiones, sus elementos y los factores que le influyen, esto da lugar al vínculo entre el comportamiento del individuo con los patrones de conducta de las personas (Valle, 2015).

Compromiso organizacional: se trata del sentido de compromiso por parte del trabajador con la empresa, sus objetivos y metas (Valle, 2015).

Crisis: suceso que perturba el capital de la empresa, lo que genera que todo el ambiente se coloque como inestable (León, 2013)

Desarrollo Organizacional: busca acercar la funcionalidad y eficiencia de las organizaciones humanas (Castañeda, 2016).

Eficacia: se trata de efectuar lo justo para lograr cumplir con los objetivos planteados (Valle, 2015).

Eficiencia: quiere decir usar correctamente los recursos (formas de producción) aptos. En otras palabras, se trata de eficacia cuando se han logrado con los objetivos anteriormente plasmados (Valle, 2015).

Estructura de la organización: se crea para determinar las funciones para que cada trabajador ejerza su deber y responsabilidad (Castañeda, 2016).

Líder: Ser que es capaz de influir y motivar a las personas con las que cuenta con un objetivo en común para lograr (León, 2013).

Motivación: si la persona está motivada podrá realizar con entusiasmo y ganas las tareas que debe realizar ya que con esto llega a satisfacer sus necesidades (León, 2013).

Nivel de Resiliencia: Medición de la cantidad de perturbación que es capaz de obtener una empresa para lograr el punto de cero retornos (León, 2013).

Objetividad: se trata de encontrar lo que realmente se está afrontando y su real origen (León, 2013).

Resiliencia: habilidad de regresar a su forma natural, luego de haber afrontado sucesos turbulentos (León, 2013).

Resiliencia Organizacional: habilidad de las empresas para superponer a cualquier problema del entorno o crisis, sin que se vean incluidos los aspectos característicos de la filosofía empresarial (León, 2013).

1.4. Formulación del problema.

¿Cuál es el estado de la resiliencia en el Perú, 2015 - 2020?

1.5. Justificación e importancia

Justificación Teórica

Esta investigación tiene por justificación teórica “cuando el propósito del estudio es generar reflexión y debate académico sobre el conocimiento existente, cuando se quiere confrontar una teoría, contrastar resultados o hacer epistemología del conocimiento existente” (Méndez, 2012). La intención de este estudio es analizar el efecto de la resiliencia en el Perú, 2015 - 2020, considerando que una organización resiliente manifestará sus atributos esenciales en la forma en que aplique un liderazgo ágil que gobierna con solidez.

Justificación Práctica

Se da una justificación práctica “cuando su desarrollo ayuda a resolver un problema o, por lo menos, propone estrategias que de aplicarlas contribuirían a resolverlo, o bien describen o analizan un problema o bien plantean estrategias que podrían solucionar problemas reales si se llevaran a cabo” (Méndez, 2012). Asimismo los resultados del estudio, serán de utilidad para los encargados de las áreas de personal de las diversas instituciones educativas, pues les permitirá obtener un diagnóstico en base a los datos obtenidos para tomar decisiones que favorezcan a la población, a través del diseño y ejecución de programas de prevención e intervención psicológica, relativo a la resiliencia, de tal manera que proporcione desplegar habilidades y destrezas para fortificar el liderazgo adecuada, enfrentando competentemente situaciones afines al medio de trabajo. Por otro lado, esta investigación exploró campos, pocos conocidos, buscando así la verdad, apelando a descubrir nuevos resultados, hechos o datos, teniendo como propósito lograr resultados, sobre determinados aspectos, para determinar la solución más adecuada al problema en estudio.

Justificación Social

Según Méndez (2012), una investigación tiene una justificación social, cuando su desarrollo ayuda a resolver un problema o, por lo menos propone estrategias que al aplicarse contribuirían a resolverlo. Finalmente, este estudio inspirará a los profesionales de psicología en el área organizacional a continuar

en la investigación, cuyo propósito será generar conocimiento y estrategias de desarrollo personal, así mismo esta investigación se utilizará como antecedente para otras investigaciones a futuro.

1.6. Hipótesis

Al tratarse de un estudio documental, no se ha tenido en consideración hipótesis alguna.

1.7. Objetivos

1.7.1. Objetivo General

Analizar los modelos el efecto de la Resiliencia Perú, 2015 - 2020.

1.7.2. Objetivos específicos

- a. Conocer el estado actual de investigaciones acerca de resiliencia en la literatura científica.
- b. Revisar las bases teóricas de la resiliencia en la literatura científica.
- c. Describir los modelos de resiliencia utilizados en el Perú, en los años 2015 - 2020.

II. MATERIAL Y MÉTODO

2.1. Tipo y diseño de la investigación.

Esta tesis fue de tipo descriptiva, dado que permitieron puntualizar momentos y situaciones, quiere decir de cómo y de qué forma se muestra cierto fenómeno e indagar sobre ciertas propiedades primordiales para las personas y grupos, o cualquier fenómeno a ser analizado (Hernández & Torres, 2018)

2.2. Escenario de estudio

La información consultada perteneció a publicaciones científicas, investigaciones académicas y otros artículos rescatados de los siguientes países: Brasil, China, Colombia, Estados Unidos, Inglaterra, México, Noruega y Perú,

2.3. Caracterización de sujetos

Por ser una investigación documental no ha sido necesaria la participación de sujetos, empero, en las pesquisas revisadas se han considerado estudios con muestras de niños pertenecientes al nivel de educación primaria.

2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnicas

Análisis documental. - Corral (2016) señala que indaga sobre el aporte de los documentos, quiere decir, representa al documento y añade las descripciones bibliográficas. Busca describir al documento, ayudando a identificarlo en una colección. Tiene datos como el nombre del autor, título, edición, número de página, etc.

Instrumentos

Ficha de resumen. - Corral (2016) herramienta cuyo objetivo es la organización de la información. Este tipo de ficha es útil a la hora de realizar diversos trabajos académicos.

2.5. Procedimientos para la recolección de datos

Se revisaron diferentes documentos relacionados con resiliencia en el Perú, Latino América y otros países del mundo, haciendo usanza de las bases de datos proporcionadas por la Universidad Señor de Sipán, entre las cuales se pudieron distinguir: EBSCO, VILEX, Proquest, Science Direct, IOP Science, entre otras más. Para lograr dicho cometido, se hizo una eficaz búsqueda de informaciones, posteriormente se seleccionaron los estudios pertinentes para proceder a destacar los esquemas e ideas para la sistematización de la información.

2.6. Procedimiento de análisis de datos

El método de investigación desplegado para el presente trabajo de investigación se fundamentó en las dos fases principales según el protocolo definido por Xiao & Watson (2017). Estas fases son: a) la búsqueda y evaluación de literatura y b) extracción y análisis de datos.

2.7. Criterios éticos

Los criterios éticos que se usarán en este informe son los enunciados por Bacallao (2015), los cuales son los siguientes:

Principio de Beneficencia: Este principio tiene como base hacer el bien y no dañar, además de ellos se basa esencialmente en que, los valores éticos están dados en el entender, lo que se traduce en buscar la salud total del individuo, psicológicamente hablando (Bacallao, 2015).

Principio de la No - Maleficencia: Este principio equivale a dejar de hacer daño, trata por todos los medios de librarse de la negligencia y de la imprudencia.

Este principio representa la inocencia de la psicología y descende de la ética psicológica (Bacallao, 2015).

Principio de la Justicia: Este principio equivale a decir que se debe de dar prioridad en primera instancia al más necesitado dentro de todos los potenciales individuos a cuidar, asimismo también reclama atender a todos los individuos de una misma manera, sin distinciones de nivel económico, etnia, raza, etnia, edad; asimismo indica que hay que dar jerarquías adecuadas a las labores que se realizarán, haciendo un uso razonado de recursos de tipo material para de esta forma impedir que haga falta algo cuando uno más necesite de ello (Bacallao, 2015).

2.8. Criterios rigor científico

Según Noreña et al. (2012), los criterios de rigor de carácter científico que fueron aplicados en toda investigación de tipo cuantitativa fueron los siguientes:

Credibilidad mediante el valor de la verdad y autenticidad

Este criterio se caracterizó porque obtuvo el resultado de aquella variable que ha sido estudiada, examinada y observada, usando los siguientes procesos: Los resultados obtenidos fueron contemplados como verdaderos por aquellas pesquisas que participaron del estudio, se observó la variable resiliencia en su hábitat natural de desenvolvimiento y, finalmente, se procedió a especificar la discusión de los resultados obtenidos haciendo uso del procedimiento de triangulación, el cual involucró los datos, el investigador y las teorías (Noreña et al., 2012).

Consistencia para la replicabilidad

Este criterio se caracterizó porque adquirió el resultado que se obtuvo haciendo uso del método mixto, usando los siguientes procedimientos: La triangulación de la información logrando así fortalecer el reporte llevado a cabo en la discusión de resultados (Noreña et al., 2012).

Confirmabilidad y neutralidad

Este criterio se caracterizó porque obtuvo resultados logrados a partir de distintas investigaciones, las cuales fueron veraces en la descripción, usando la siguiente metodología: Los resultados que se han podido lograr en la investigación, procedieron a ser constatados con aquellos resultados derivados de la revisión bibliográfica de papers de bases de datos con información fidedigna, confiable y veraz, todo ello con carácter científico, teniendo en cuenta que estos papers debieron de ser investigaciones del contexto local, nacional e internacional, los cuales mostraron ciertos parecidos con la variable objeto de estudio, con una antigüedad no mayor a los cinco (05) años, para luego ser declaradas varias informaciones, tales como la identificación del problema principal, el diseño de la justificación e importancia, las limitaciones del trabajo y los alcances obtenidos (Noreña et al., 2012).

Relevancia

Este criterio se caracterizó porque permitió la consecución de las metas planteadas de manera que se obtuvo un mayor y sobresaliente informe de la variable objeto de estudio, usando los siguientes procedimientos: Se llegó a la vasta comprensión de la variable estudiada, los resultados adquiridos tuvieron correlación con la justificación e importancia de estudio (Noreña et al., 2012).

III. REPORTE DE RESULTADOS.

3.1. Análisis y discusión de resultados.

Acerca del objetivo, Conocer el estado actual de investigaciones acerca de resiliencia en la literatura científica, se pudo determinar que, existen investigaciones realizadas acerca de la resiliencia en diversos ámbitos de la ciencia tales como los realizados por Cooper et al. (2021) en cuanto a la resiliencia de las enfermeras para la práctica clínica, Zanatta et al (2020) en cuanto a la resiliencia en profesionales de la salud paliativa, Brewer et al. (2019) en cuanto a la resiliencia en estudiantes de educación superior, Palacio et al. (2019) en cuanto a la resiliencia en trabajadores dedicados al cuidado de personas adultas, Barasa et al. (2018) en cuanto a la resiliencia en empresas de gestión del talento humano, Fox et al. (2018) en cuanto a la resiliencia en médicos cirujanos, Hwang et al. (2018) en cuanto a la resiliencia en cuidadores en un entorno de atención de cáncer terminal, Van Breda (2018) en cuanto a la resiliencia en profesionales de trabajo social, Van Breda & Theron (2018) en cuanto a la resiliencia en niños y jóvenes sudafricanos y, Korber & McNaughton (2017) en cuanto a la resiliencia en emprendedores.

Tabla 1.

Ámbitos de investigaciones acerca de resiliencia

N°	Año	Autor	Población estudiada
1	2021	Cooper et al.	Enfermeras
2	2020	Zanatta et al.	Profesionales de la salud paliativa
3	2019	Brewer et al.	Estudiantes de educación superior
4	2019	Palacio et al.	Trabajadores dedicados al cuidado de personas adultas
5	2018	Barasa et al.	Empresas de gestión del talento humano
6	2018	Fox et al.	Médicos cirujanos
7	2018	Hwang et al.	Cuidadores en un entorno de atención de cáncer terminal
8	2018	Van Breda	Profesionales de trabajo social

9	2018	Van Breda & Theron	Niños y jóvenes sudafricanos
10	2017	Korber & McNaughton	Emprendedores

Fuente, elaboración propia.

Acerca del objetivo, Revisar las bases teóricas de la resiliencia en la literatura científica, se pudieron identificar, se pudo evidenciar la existencia de cinco (05) teorías relacionadas a la resiliencia, los cuales fueron el a) Modelo HERO, b) el Modelo de Resiliencia de Espina de Pescado, c) el modelo de Kurt Lewin, d) la Teoría de la resiliencia y riesgo y, e) el enfoque de la resiliencia según Richardson.

Tabla 2.

Bases teóricas acerca de resiliencia

N°	Teoría	Año	Autor	Origen
1	Healthy and Resilient Organizations	2012	Salanova et al.	España
2	Modelo de Resiliencia de Espina de Pescado	2010	Gibson & Tarrant	Australia
3	Modelo de Resiliencia de Kurt Lewin	2012	Lewin	Estados Unidos
4	Teoría de la resiliencia y riesgo	1993	Luthar et al.	Estados Unidos
5	Enfoque de la resiliencia de Richardson	2016	Richardson	Estados Unidos

Fuente, elaboración propia.

Acerca del objetivo, Describir los modelos de resiliencia utilizados en el Perú, en los años 2015 – 2020 se describieron los cinco (05) modelos encontrados en la literatura científica y que son utilizados en investigaciones publicadas en territorio nacional, tales como los estudios de Cruz (2015) quien determinó que sí existe una relación entre la resiliencia y

comportamiento en los docentes de las Instituciones Educativas Estatales de distrito de Barranca concluyendo que si hay tal relación entre las variables de la investigación; de Fidel (2018) quien estableció que, hay una relación entre las variables de estudio: cultura organizacional y la resiliencia de los alumnos del quinto grado de secundaria de la Institución Educativa Parroquial Juan XXIII de Moquegua. En ambos casos, los autores hicieron usanza de alguno de los modelos de resiliencia encontrados previamente y lo pusieron en uso durante el desarrollo de sus aportes prácticos respectivamente.

3.2. Consideraciones finales

- a. La intención de este estudio fue analizar el estado de la Resiliencia en nuestro país desde los años 2015 - 2020, la aplicación a la pluralidad de culturas e idiosincrasia de nuestras raíces es compleja; por lo tanto, se requiere de líderes resilientes; con capacidad para transformarse frente a los cambios, que sean poseedores de autoestima, seguridad, creatividad y la habilidad de hacer frente a cualquier evento.
- b. En los últimos años el Perú se encuentra como el quinto país con la mayor resiliencia en la región, esto se obtuvo luego de medir tres partes: la capacidad de las organizaciones tanto públicas como privadas, capacidad del estado y la capacidad de la población. Esto demuestra que nuestro país cuenta con buena capacidad de adaptación.
- c. Sobre el efecto de la resiliencia en nuestro país se tuvo que en el caso de colegios rurales se hace necesario de profesores resilientes con capacidad para adaptarse a cualquier situación y con habilidades como la autoestima y creatividad, dichos docentes deben estar capacitados para ejercer su labor, manejar la realidad en la que se desenvuelven sus alumnos y transmitir conocimientos a sus alumnos.
- d. Se investigó diferentes referentes teóricos acerca de la resiliencia de los que se resaltan el modelo HERO y el modelo de Kurt Lewin, el primero resalta 3 aspectos: gestión de procesos sobre los recursos, salud de los miembros de la empresa y resultados organizacionales saludables,

mientras que el segundo considera 3 etapas: etapa de descongelamiento, desplazamiento y aplicación del cambio.

Asimismo, se recomiendan algunas sugerencias:

- a. Ampliar la investigación con el fin de obtener más información sobre el tema.
- b. Añadir otras variables para conocer cómo se desarrolla la relación con los objetivos de la investigación, además de incluir investigaciones extranjeras para aumentar los conocimientos de la investigación.
- c. Fomentar la resiliencia en nuestro país tanto de forma organizacional como de forma individual para incrementar nuestro ranking mundial de capacidad de adaptación.
- d. Considerar nuevas teorías que no fueron tomadas en la investigación para hacer más profundo el tema y abordar mayores partes.

REFERENCIAS

- Alves, J., Lok, T., Luo, Y., & Hao, W. (2020). Crisis Management for Small Business during the COVID-19 Outbreak: Survival, Resilience and Renewal Strategies of Firms in Macau. Obtenido de: <https://www.researchsquare.com/article/rs-34541/v1>
- American Psychological Association, (2016). El Camino a la Resiliencia. <http://www.apa.org/centrodeapoyo/resiliencia-camino>
- Bacallao, J. (2015). La presencia de la dimensión ética en el trabajo científico. *Revista Habanera de Ciencias Médicas*, 1(1). Recuperado de: <http://www.revhabanera.sld.cu/index.php/rhab/article/view/586>
- Barasa, E., Mbau, R., & Gilson, L. (2018). What Is Resilience and How Can It Be Nurtured? A Systematic Review of Empirical Literature on Organizational Resilience. *International journal of health policy and management*, 7(6), 491-503. Obtenido de <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC6015506/>
- Brewer, M., Van Kessel, G., Sanderson, B., Naumann, F., Lane, M., Reubenson, A., & Carter, A. (2019). Resilience in higher education students: a scoping review. *Higher Education Research & Development*, 38(6), 1105-1120. Obtenido de <https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/07294360.2019.1626810>
- Castañeda, A. (2016). *Gestión y Administración de Pymes*. Revisado el 23 de octubre del 2019. Recuperado desde: <http://gestipyme.blogspot.com/2016/03/glosario-sobre-comportamiento.html>
- Chávez, S. (2015). *Resiliencia en docentes de secundaria de instituciones educativas estatales de la provincia de Pomabamba – Ancash, 2015*. (Tesis de Pregrado). Universidad César Vallejo – UCV, Ancash, Perú. Recuperado de: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/17195>
- Cifre, E., Llorens, M., Martínez, I. & Salanova, M. (2016). We Need a Hero! Toward a Validation of the Healthy and Resilient Organization (HERO) Model. *Group & Organization Management*, Vol. 37, No. 6: 785-822. Obtenido de: http://www.want.uji.es/wp-content/uploads/2017/02/2012_Salanova-Llorens-Cifre-Mart%C3%ADnez.pdf

- Cooper, A., Brown, J., & Leslie, G. (2021). Nurse resilience for clinical practice: An integrative review. *Journal of Advanced Nursing*, 77(6), 2623-2640. Obtenido de <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1111/jan.14763>
- Corbetta, P. (2003) *Metodología y Técnicas de Investigación social*. Madrid: McGraw-Hill. Pp: 115-219 y 289-319.
- Corral, A. (marzo de 02 de 2016). ¿Qué es el análisis documental? Obtenido de <https://archivisticafacil.com/2015/03/02/que-es-el-analisis-documental/>
- Corso, S., Moreno, B., Garrosa, E., Blanco, L., & Carmona, I. (2020). Personal resources and personal vulnerability factors at work: An application of the Job Demands-Resources model among teachers at private schools in Peru. *Current Psychology*, 39(1), 325-336. Obtenido de: <https://www.researchgate.net/publication/322033116>
- Cruz, S. (2015). *Resiliencia y comportamiento organizacional en docentes de instituciones educativas estatales del nivel primaria del distrito de Barranca – 2014. (Tesis de Maestría)*. Universidad César Vallejo. Lima. Recuperado desde: <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/5577>
- Delio, I. C. (2015). Condiciones para el aprendizaje organizacional/Organizational learning conditions/Condições para a aprendizagem organizacional. *Estudios Gerenciales*, 31(134), pp. 62-67. Disponible en: <http://0-search.proquest.com/millennium.itesm.mx/docview/1697673669?accountid=1643>
- Diario Expreso. (24 de Noviembre de 2017). Perú ocupa el quinto lugar en capacidad de adaptación al cambio. Obtenido de Expreso: <https://www.expreso.com.pe/economia/peru-ocupa-el-quinto-lugar-en-capacidad-de-adaptacion-al-cambio/>
- Ferraz, S. (2017). *A resiliencia no ambiente organizacional: comportamentos resilientes entre funcionários com o cargo de especialista. (Tesis de Maestría)*. Escola de Ciências Médicas e da Saúde da Universidade Metodista de São Paulo, São Bernardo do Campo, Brasil. Recuperado de: <http://tede.metodista.br/jspui/handle/tede/1691>

- Fernández, A. (2019). Educación: Competencias, emociones y humor, perspectivas y estudios. *Educación y Humanismo*, 21(37), 51-66. [10.17081/eduhum.21.37.3365](https://doi.org/10.17081/eduhum.21.37.3365)
- Fidel, F. (2018). Relación entre la cultura organizacional y la resiliencia en los estudiantes del quinto grado de secundaria de la I.E. Parroquial "Juan XXIII" de Moquegua – 2018. (Tesis de Maestría). Universidad César Vallejo – UCV, Moquegua, Perú. Recuperado de: <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/26735>
- Fox, S., Lydon, S., Byrne, D., Madden, C., Connolly, F., & O'Connor, P. (2018). A systematic review of interventions to foster physician resilience. *Postgraduate Medical Journal*, 94(1109), 162-170. Obtenido de <https://pmj.bmj.com/content/94/1109/162>
- García, J., García, A., López, C., & Dias, P. (2016). Conceptualización teórica de la resiliencia psicosocial y su relación con la salud. *Health and Addictions*, 16(1), 59-68. Obtenido de <http://rua.ua.es/dspace/handle/10045/54245>
- Gibson, C. & Tarrant, M. (2010). A 'conceptual models' approach to organisational resilience. *The Australian Journal of Emergency Management*, 25(2). Obtenido de: <https://www.researchgate.net/publication/285685600>
- Grzybovski, D. (2018). A contribuição do desenvolvimento organizacional para promover mudanças na dinâmica dos sistemas sociais. VIII Encontro de Estudos Organizacionais da Ampad, 8. Obtenido de: http://www.anpad.org.br/admin/pdf/2014_EnEO77.pdf
- Herbane, B. (2020). Locational Contiguity and Business Continuity: Perceived Organizational Resilience of Small-and Medium-Sized Enterprises in UK Business Parks. *SAGE Open*, 10(2). Obtenido de: <https://journals.sagepub.com/doi/full/10.1177/2158244020927417>
- Hernández-Sampieri, R., & Torres, C. P. M. (2018). Metodología de la investigación (Vol. 4). México^ eD. F DF: McGraw-Hill Interamericana.
- Hiver, P., & Solarte, A. C. S. (2021). Resilience in Psychology. *The Routledge Handbook of the Psychology of Language Learning and Teaching*.

- Hwang, I., Kim, Y., Lee, Y., Choi, Y., Hwang, S., Kim, H., & Koh, S. (2018). Factors Associated With Caregivers' Resilience in a Terminal Cancer Care Setting. *American Journal of Hospice and Palliative Medicine*, 35(4), 677-683. Obtenido de <https://journals.sagepub.com/doi/full/10.1177/1049909117741110>
- Imperiale, A., & Vanclay, F. (2020). The mechanism of disaster capitalism and the failure to build community resilience in post-disaster situations: Learning from the L'Aquila earthquake. *Disasters*. Obtenido de: <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1111/disa.12431>
- Irigaray, H.; de Paiva, K. & Goldschmidt, C. (2017). Resiliência organizacional: proposição de modelo integrado e agenda de pesquisa. *Cadernos EBAPÉ*. BR, 15, 390-408. Recuperado de: <http://dx.doi.org/10.1590/1679-395158881>
- Jahanshahi, A. A., Maghsoudi, T., & Nawaser, K. (2020). The effects of social capital and psychological resilience on employees' positive work attitudes. *International Journal of Human Resources Development and Management*, 20(3-4), 231-251. Obtenido de: <https://www.researchgate.net/publication/342629012>
- Kamm, R. (09 de octubre de 2016). Me ha gustado esta nota en <https://www.abc.com.py/articulos/teoria-de-resiliencia-y-riesgo-28920.html>. Obtenido de <https://www.abc.com.py/articulos/teoria-de-resiliencia-y-riesgo-28920.html#:~:text=La%20teor%C3%ADa%20de%20resiliencia%20y,la%20ansiedad%20o%20el%20abuso>.
- Korber, S., & McNaughton, R. (2017). Resilience and entrepreneurship: a systematic literature review. *International Journal of Entrepreneurial Behavior & Research*, 24(7), 1-27. Obtenido de <https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/IJEER-10-2016-0356>
- León, P. (2013). Resiliencia Organizacional: Una aproximación. (Tesis de Grado). Universidad del Rosario. Bogotá. Recuperado desde: <https://repository.urosario.edu.co/handle/10336/4568/>
- Linkov, I., & Palma-Oliveira, J. M. (Eds.). (2017). Resilience and risk: Methods and application in environment, cyber and social domains. Springer.

- Luthar, S. S., Lyman, E. L., & Crossman, E. J. (2014). Resilience and positive psychology. In Handbook of developmental psychopathology (pp. 125-140). Springer, Boston, MA. https://link.springer.com/chapter/10.1007/978-1-4614-9608-3_7
- Mardones, H. D. (2019). Los escenarios de competencia y las tendencias futuras. Tema de Investigación Central de la Academia, 127-145. <https://www.revistaensayosmilitares.cl/index.php/tica/article/view/159>
- Maree, K. (Ed.). (2017). Psychology of career adaptability, employability and resilience. Springer.
- Martines, E., Carrasco, C., & Bull, M. (2018). Propuesta metodológica para implementar la primera fase del modelo de gestión del cambio organizacional de Lewin. Estudios Gremiales, 34(146), 88-98. doi:DOI: <https://doi.org/10.18046/j.estger.2018.146.2813>
- Masten, A. S., & Barnes, A. J. (2018). Resilience in children: Developmental perspectives. Children, 5(7), 98. Obtenido de: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/30018217/>
- Méndez, C., (2012), Metodología. Diseño y desarrollo del proceso de investigación con énfasis en ciencias empresariales, México D.F., México: Limusa S. A.
- Mohebbi, S., Zhang, Q., Wells, E. C., Zhao, T., Nguyen, H., Li, M., ... & Wu, Z. (2020). Cyber-Physical-Social Interdependencies and Organizational Resilience: A Review of Water, Transportation, and Cyber Infrastructure Systems and Processes. Sustainable Cities and Society, 102327.
- Nagaraju, T. (2021). Novel Fish Bone AI Algorithm For Probing Heterogeneous Attributes To Achieve Application Resilience. Turkish Journal of Computer and Mathematics Education (TURCOMAT), 12(10), 3514-3520. <https://www.turcomat.org/index.php/turkbilmat/article/view/5033>
- Noreña, A., Alcaraz, N., Rojas, J., & Rebolledo, D. (2012). Aplicabilidad de los criterios de rigor y éticos en la investigación cualitativa. Revista Científica Aquichan, 263-274.

- Organización Mundial de la Salud. (03 de octubre de 2018). *Salud mental*. Obtenido de <https://www.who.int/es/news-room/facts-in-pictures/detail/mental-health>
- Palacio, C., Krikorian, A., Gómez, M., & Limonero, J. (2019). Resilience in Caregivers: A Systematic Review. *American Journal of Hospice and Palliative Medicine*, 37(8), 648-658. Obtenido de <https://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1177/1049909119893977>
- Palazón, A. (29 de diciembre de 2016). LA TEORIA DEL CAMBIO SEGUN KURT LEWIN. Recuperado de <https://amandapalazon.com/la-teoria-del-cambio-segun-kurt-lewin/>
- Queiroz, G. (2017). Competências profissionais no setor logístico: um estudo com empresas familiares na cidade de João Pessoa - PB. Obtenido de:
- Ramírez, I., Sánchez, M., Zurita, F., Puertas, P., González, G., & Ubago, J. (2020). Multidimensional Self-Concept Depending on Levels of Resilience and the Motivational Climate Directed towards Sport in Schoolchildren. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(2), 534.
- Reeves, M., & Whitaker, K. (2 de Julio de 2020). A Guide to Building a More Resilient Business. Obtenido de Harvard Business Publishing: <https://hbr.org/2020/07/a-guide-to-building-a-more-resilient-business>
- Richardson, G. E. (2002). The metatheory of resilience and resiliency. *Journal of clinical psychology*, 58(3), 307-321.
- Richardson, G. (2016). Resilience and Resiliency. *The Routledge International Handbook of Psychosocial Resilience*
- Rincón, R. (2017). Gestión del conocimiento y aprendizaje organizacional: una visión integral. *Informes Psicológicos*, 17(1), 53-70.
- Rodríguez, A. & Vargas, J. (2019). El camino hacia la resiliencia organizacional: un acercamiento metodológico. A methodological approach towards organizational resilience. *Revista Internacional La Nueva Gestión Organizacional*, 4(10), 63.
- Rua, J. (2016). El comportamiento organizacional percibido por los usuarios de la municipalidad de San Juan de Lurigancho 2015. (Tesis de Maestría).

Universidad César Vallejo. Lima. Recuperado desde:
<http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/8042>

Schwarz, S. (2018). Resilience in psychology: A critical analysis of the concept. *Theory & Psychology*, 28(4), 528-541.
<https://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1177/0959354318783584>

Segovia, S., Fuster, D., & Ocaña, Y. (2020). Teacher's Resilience in Teaching-Learning Situations in Rural Schools in Peru. *Revista Electrónica Educare*, 24(2), 411-436.

Shapiro, E., King, D., Rivera, A., Wang, S., & Finley, J. (2020). A participatory framework for feasibility assessments of climate change resilience strategies for smallholders: lessons from coffee cooperatives in Latin America. *International Journal of Agricultural Sustainability*, 18(1), 21-34.

Souza, A. (2016). A resiliência como fonte de renovação da sustentabilidade organizacional. (Tesis de Maestría). Universidade de São Paulo, São Paulo, Brasil. Recuperado de: <https://teses.usp.br/teses/disponiveis/96/96132/tde-11082016-102731/pt-br.php>

Steen, R., & Morsut, C. (2020). Resilience in Crisis Management at the Municipal Level: The Synne Storm in Norway. *Risk, Hazards & Crisis in Public Policy*, 11(1), 35-60.

Subekti, A., & Nugrahaningsih, W. H. (2019). Application of the Problem Based-Fishbone Model on Reproductive System Material in SMA N 1 Dempet. *Journal of Biology Education*, 8(3), 279-285.
<https://journal.unnes.ac.id/sju/index.php/ujbe/article/view/29430>

Universitat Jaume. (12 de junio de 2019). Nuestra herramienta HERO. Obtenido de <http://www.want.uji.es/nuestra-herramienta-hero/>

Valle, E. (2015). Glosario de términos de Comportamiento Organizacional. Revisado el 23 de octubre del 2019. Recuperado desde: https://www.academia.edu/8488826/Glosario_de_terminos_de_Comportamiento_Organizacional

- Van Breda, A. (2018). A critical review of resilience theory and its relevance for social work. *Social Work*, 54(1), 1-18. Obtenido de http://www.scielo.org.za/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0037-80542018000100002
- Van Breda, A., & Theron, L. (2018). A critical review of South African child and youth resilience studies, 2009 - 2017. *Children and Youth Services Review*, 91(1), 237-247. Obtenido de <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0190740918301877>
- Vargas, J. (enero de 2019). El camino hacia la resiliencia organizacional: un acercamiento metodológico. Obtenido de https://www.researchgate.net/publication/332241040_El_camino_hacia_la_resiliencia_organizacional_un_acercamiento_metodologico_A_methodological_approach_towards_organizational_resilience
- Vargas, J., & González, D. (2016). Model to assess supply chain resilience. *International Journal of Safety and Security Engineering*, 6(2), 282-292.
- Wijaya, G., & Sudhartio, L. (2020). The Impact of Strategic Renewal in Banking Industry Performance. Available at SSRN 3623905.
- Xiao, Y. & Watson, M. (2017). Guidance on conducting a systematic literature review. *Journal of Planning Education and Research*, 39(1), 93-112. Obtenido de: <https://journals.sagepub.com/doi/full/10.1177/0739456X17723971>
- Zanatta, F., Maffoni, M., & Giardini, A. (2020). Resilience in palliative healthcare professionals: a systematic review. *Supportive Care in Cancer*, 28(3), 971-978. Obtenido de <https://link.springer.com/article/10.1007/s00520-019-05194-1>
- Zúñiga, S. (2017). Liderazgo transformacional y resiliencia en el personal administrativo de una universidad privada de Chiclayo, 2017. (Tesis de Pregrado). Universidad César Vallejo – UCV, Chiclayo, Perú. Recuperado de: <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/11363>

ANEXOS

Anexo 01: Resolución de Jurado



Pimentel, 22 de diciembre del 2020

VISTO:

El informe N° 0436-2020/FH-DPS-USS, de fecha 19 de diciembre de 2020, presentado por la Escuela Profesional de Psicología, en donde solicita se emita la resolución de asignación de jurado evaluador para los Proyectos de Investigación (tesis); y;

CONSIDERANDO:

Que, la Constitución Política del Perú en su Artículo 18° establece que: "La educación universitaria tiene como fines la formación profesional, la difusión cultural, la creación intelectual y artística y la investigación científica y tecnológica. El Estado garantiza la libertad de cátedra y rechaza la intolerancia", "Cada Universidad es autónoma en su régimen normativo, de gobierno, académico, administrativo y económico. Las universidades se rigen por sus propios Estatutos en el marco de la Constitución y de las Leyes".

Que, acorde con lo establecido en el Artículo 8° de la Ley Universitaria, Ley N° 30220, "La autonomía inherente a las Universidades se ejerce de conformidad con lo establecido en la Constitución, la presente ley demás normativa aplicable. Esta autonomía se manifiesta en los siguientes regímenes: normativo, de gobierno, académico, administrativo y económico". La Universidad Señor de Sipán desarrolla sus actividades dentro de su autonomía prevista en la Constitución Política del Estado y la Ley Universitaria N° 30220.

Según lo establecido en el Artículo 45° de la Ley Universitaria, Ley N° 30220, "Obtención de Grados y Títulos; Para la obtención de grados y títulos se realiza de acuerdo a las exigencias académicas que cada universidad establezca en sus respectivas normas internas. Los requisitos mínimos son los siguientes: Inciso 45.1 "Grado de Bachiller: requiere haber aprobado los estudios de pregrado, así como la aprobación de un trabajo de investigación y el conocimiento de un idioma extranjero, de preferencia inglés o lengua nativa".

Que, Reglamento de Grados y Títulos Versión 07 aprobado con resolución de directorio N° 086-2020/PD-USS, señala:

- Artículo 28°: "El jurado evaluador será designado mediante resolución emitida por la facultad o por la Escuela de Posgrado, el mismo que estará conformado por tres docentes, quienes cumplirán las funciones de presidente, secretario y vocal (...)".
- Artículo 29°: Son funciones del jurado evaluador: Inciso a) Emitir las observaciones en un plazo de máximo de siete días hábiles, contabilizados a partir del día siguiente de la recepción del informe. Inciso b) Verificar el levantamiento de las observaciones realizadas a través de su dictamen de expediente para sustentación, informando a la Dirección de Escuela de la sede. Inciso c) Asistir al acto de sustentación en la fecha, hora y lugar programados. Inciso d) Evaluar la sustentación y defensa de la investigación, y el secretario emite el acta de sustentación.
- Artículo 30°: "Para la sustentación, se otorgará el plazo de seis (6) meses calendario contados a partir del día hábil siguiente en que se obtuvo el dictamen de expediente para la sustentación (...)".
- Artículo 31°: "Se deberá presentar al Director de Escuela de la Sede, al Coordinador de Escuela Profesional de Filial o al Director de la Escuela de Posgrado, según corresponda, tres (3) anillados del trabajo de investigación o de la tesis, con una antelación de 10 días hábiles al acto de sustentación programado, a fin de que estos sean remitidos al jurado evaluador (presidente, secretario y vocal)".
- Artículo 32°: "Cuando la sustentación obtenga la calificación de Deficiente (desaprobado), podrá requerir nueva fecha de sustentación, después de haber transcurrido un plazo de 30 días calendario contados a partir de la fecha en que desaprobó".
- Artículo 33°: "Si el egresado desaprobado no solicita nueva fecha de sustentación, el plazo para sustentar la misma tesis vence a los seis meses, contando dicho plazo desde la fecha que sustentó por primera vez. Vencido el plazo, se debe presentar nuevo tema de investigación y realizar los trámites correspondientes. La decisión del jurado evaluador es impugnables".
- Artículo 40°: Si el(los) autor(es) de la investigación no logra(n) el nivel de preparación hasta en una tercera sustentación, será(n) desaprobado(s). En este caso tiene(n) la posibilidad de reiniciar el trámite, desde la presentación de un nuevo proyecto.

ADMISIÓN E INFORMES

074 481610 - 074 481632

CAMPUS USS

Km. 5, carretera a Pimentel

Chiclayo, Perú

Estando a lo expuesto y en uso de las atribuciones conferidas y de conformidad con las normas y reglamentos vigentes.

Distribución: Rectorado, Vicerrectorado Académico, Vicerrectorado de Investigación, Decanos de Facultad, Jefes de Oficina, Jefes de Área, Archivo.

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO: DESIGNAR JURADO EVALUADOR de los proyectos de Investigación a los siguientes docentes.

N°	APELLIDOS Y NOMBRES	TEMA	JURADOS
1	- RONCAL SALAZAR HÉCTOR WILLY - HUAMAN OBANDO SAMUEL JOSE	"ESPIRITUALIDAD Y BIENESTAR PSICOLÓGICO EN PASTORES DE LA ASOCIACIÓN UNIÓN PERUANA DEL NORTE DE LA IGLESIA ADVENTISTA DEL SÉPTIMO DÍA 2020"	PRESIDENTE: DRA. MORALES HUAMÁN CARLA GIOVANNA SECRETARIO: MG. MONTENEGRO ORDOÑEZ JUAN VOCAL: MG. CRUZ ORDINOLA MARIA CELINDA
2	CARMEN CHORRES MAGDA JUANA	"RESILIENCIA EN EL PERÚ, 2015 - 2020"	PRESIDENTE: MG. CARMONA BRENIS KARINA PAOLA SECRETARIO: MG. LOPEZ NIQUEN KARLA ELIZABETH VOCAL: MG. ASENJO ZAPATA CORNELIA YAJAIRA
3	JULCA COSCOL MARITA	"ESTRATEGIAS LÚDICAS PARA DESARROLLAR HABILIDADES SOCIALES EN PRIMARIA, UNA REVISIÓN TEÓRICA"	PRESIDENTE: MG. CRUZ ORDINOLA MARIA CELINDA SECRETARIO: MG. DELGADO VEGA PAULA ELENA VOCAL: MG. OLAZABAL BOGGIO ROBERTO DANTE
4	CHAU CESPEDES ROXANA MILAGROS MERCEDES	"ESTILOS EDUCATIVOS PARENTALES EN ESCOLARES DE 11 Y 12 AÑOS DE COLEGIOS PARTICULARES DE CHICLAYO- PERÚ Y CUENCA-ECUADOR"	PRESIDENTE: MG. LOPEZ NIQUEN KARLA ELIZABETH SECRETARIO: MG. ARANA CERNA BRANCO ERNESTO VOCAL: MG. ASENJO ZAPATA CORNELIA YAJAIRA
5	SOTO VILLEGAS DIEGO ARNALDO	"PROCRASINACIÓN ACADÉMICA Y ASIENDAD EN ESTUDIANTES DE UN COLEGIO PÚBLICO DE MOQUEGUA"	PRESIDENTE: MG. MONTENEGRO ORDOÑEZ JUAN SECRETARIO: MG. DELGADO VEGA PAULA ELENA VOCAL: MG. CARMONA BRENIS KARINA PAOLA
6	ARRIBASPLATA LOZANO KARINA	"CLIMA SOCIAL FAMILIAR Y VALORES INTERPERSONALES EN ESTUDIANTES DE UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA DE PRIMARIA, LAMBAYEQUE, 2019"	PRESIDENTE: MG. OLAZABAL BOGGIO ROBERTO DANTE SECRETARIO: MG. ARANA CERNA BRANCO ERNESTO VOCAL: MG. CARMONA BRENIS KARINA PAOLA
7	- CHAVEZ MÑOPE HECTOR ALONSO - DELGADO ZAPATA LUIS ALBERTO	"SOCIALIZACIÓN PARENTAL EN ADOLESCENTES"	PRESIDENTE: MG. DELGADO VEGA PAULA ELENA SECRETARIO: MG. LOPEZ NIQUEN KARLA ELIZABETH VOCAL: MG. ASENJO ZAPATA CORNELIA YAJAIRA

ARTÍCULO SEGUNDO: DISPONER que las áreas competentes tomen conocimiento de la presente resolución con la finalidad de dar las facilidades para la ejecución de la presente Investigación.

REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE Y ARCHÍVESE


Mg. Cabrera Leonardini Daniel Guillermo
Decano Facultad de Derecho y Humanidades


Mg. Paula Elena Delgado Vega
Secretaría Académica Facultad de Derecho y Humanidades

ADMISIÓN E INFORMES

074 481610 - 074 481632

CAMPUS USS

Km. 5, carretera a Pimentel
Chiclayo, Perú

Distribución: Rectorado, Vicerrectorado Académico, Vicerrectorado de Investigación, Decanos de Facultad, Jefes de Oficina, Jefes de Área, Archivo.

Anexo 02: Análisis documental

1. MODELO HERO

AUTOR	REFERENCIA SEGÚN APA	TEORÍA	APORTE DE LA TEORÍA
Healthy and Resilient Organizations	Universitat Jaume. (12 de junio de 2019). Nuestra herramienta HERO. Obtenido de http://www.want-uji.es/nuestra-herramienta-hero/	Módulo HERO (Healthy and Resilient Organizations)	El modelo HERO está determinado por tres elementos clave, que son: Recursos y prácticas organizacionales que permiten gestionar los procesos. Ej: autonomía. Empleados/Equipos saludables que muestran elevados niveles de bienestar. Ej: resiliencia. Resultados organizacionales saludables. Ej: desempeño

CUESTIONARIO

Se aplicó la escala de Likert para evaluar el cuestionario, que va desde 0 hasta 5, las cuales son:

0= Nunca, 1= casi nunca, 2= en ocasiones, 3=con frecuencia, 4= casi siempre, 5= siempre

Variable	Valor					
	0	1	2	3	4	5
DEMANDAS LABORALES						

El trabajo que realizamos nos exige que trabajemos contra reloj						
El trabajo que realizamos nos exige que hagamos tareas desorganizadas						
El trabajo que realizamos nos exige que hagamos cosas que se harían mejor de otra manera.						
El trabajo que realizamos nos exige que hagamos tareas que se repiten día a día.						
El trabajo que realizamos nos exige que estemos pendientes y hagamos muchas cosas a la vez.						
El trabajo que realizamos nos exige que tengamos que persuadir y convencer a otros.						
Se han asignado tareas sin sentido.						
Durante las relaciones sociales con los demás tenemos que mostrar emociones que no corresponden con lo que sentimos en ese momento.						
RECURSOS Y PRACTICAS ORGANIZACIONALES SALUDABLES						
En mi grupo de trabajo hacemos nuestras tareas de la forma que creemos más conveniente.						
En mi grupo de trabajo los compañeros nos intercambiamos información sobre como realizamos el trabajo.						
En mi grupo de trabajo se valora la crítica constructiva.						
Mi grupo de trabajo tiene objetivos muy claros.						
Mi grupo de trabajo maneja eficazmente acontecimientos inesperados.						

Nuestro jefe inmediato comprende perfectamente cuales son los objetivos del grupo						
Nuestro jefe inmediato nos anima a ver los cambios como situaciones llenas de oportunidades.						
Nuestro jefe inmediato nos incita a replantearnos algunas cuestiones básicas que teníamos asumidas de nuestro trabajo.						
Nuestro jefe inmediato piensa en nuestras necesidades principales.						
Nuestro jefe inmediato nos felicita cuando hacemos un trabajo excelente.						
En la organización se han propuesto mecanismos para facilitar la conciliación en la vida laboral.						
EMPLEADOS SALUDABLES						
Somos capaces de estar pendientes y recordar muchas cosas a la vez.						
Somos capaces de persuadir o convencer a otra persona.						
Podemos hacer bien el trabajo, aunque aparezcan situaciones inesperadas.						
Durante las relaciones interpersonales que tenemos con otros compañeros y jefes intentamos simpatizar con sus emociones.						
En esta organización hay una alta confianza con la alta directiva.						
En esta organización podemos compartir nuestras ideas y emociones.						
Durante este año hemos mostrado más relajo						
Durante la realización del trabajo nos sentimos llenos de energía.						
Estamos implicados en la tarea.						

El tiempo pasa volando cuando estamos trabajando.						
Ante situaciones de crisis intentamos buscar soluciones a las situaciones difíciles.						
RESULTADOS ORGANIZACIONALES SALUDABLES						
Los trabajadores de mi grupo logramos los objetivos.						
Los trabajadores de mi grupo ayudamos a otros cuando están sobrecargados de trabajo.						
Nos gusta decir que trabajamos en esta organización.						
Hacemos sentir especial al cliente.						
En esta organización el producto o servicio que se ofrece es de excelente calidad.						

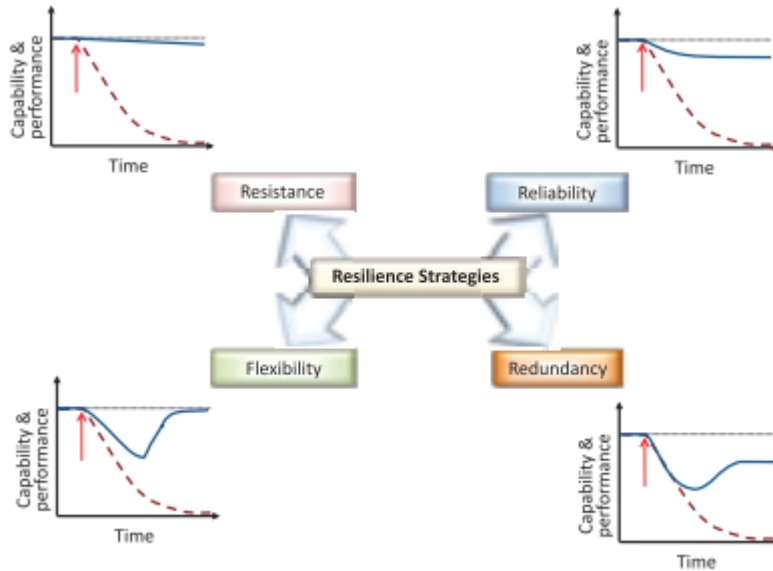
2. MODELO DE RESILIENCIA DE ESPINA DE PESCADO

AUTOR	REFERENCIA SEGÚN APA	TEORÍA	APORTE DE LA TEORÍA
Kaoru Ishikawa	Gibson, C. & Tarrant, M. (2010). 'conceptual models' approach to organisational resilience. The Australian Journal of Emergency	Modelo de Resiliencia de Espina de Pescado	Este modelo contiene cuatro tipos de estrategias que las organizaciones pueden tomar como modelo a desarrollar para mejorar su resiliencia, resistencia, fiabilidad, flexibilidad y redundancia. Este modelo sugiere la resistencia y la flexibilidad como las estrategias más exitosas

	Management, 25(2).		
--	-----------------------	--	--

FIGURA 1:

Modelo de Resiliencia de Espina de Pescado



3. MODELO DE KURT LEWIN

AUTOR	REFERENCIA SEGÚN APA	TEORÍA	APORTE DE LA TEORÍA
Kurt Lewin	Palazón, A. (29 de diciembre de 2016). LA TEORIA DEL CAMBIO SEGUN KURT LEWIN. Obtenido de https://amandapalazon.com/la-teoria-del-cambio-segun-kurt-lewin/	El modelo de Kurt Lewin	Define el cambio como una modificación de las fuerzas que mantienen el comportamiento de un sistema estable. Por ello siempre dicho comportamiento es producto de dos tipos de fuerzas: las que ayudan a que se efectúe el cambio (fuerzas impulsoras) y las que se resiste a que el cambio se produzca (fuerzas restrictivas), que desean mantener el statu quo.

4. TEORÍA DE LA RESILIENCIA Y RIESGO

AUTOR	REFERENCIAS SEGÚN APA	TEORÍA	APORTE DE LA TEORÍA
Bernard	Kamm, R. (09 de octubre de 2016). Me ha gustado esta nota en https://www.abc.com.py/articulos/teoria-de-resiliencia-y-riesgo-28920.html . Obtenido de https://www.abc.com.py/articulos/teoria-de-resiliencia-y-riesgo/	Teoría de la resiliencia y riesgo	Dicha teoría prueba que la existencia de factores internos y externos que protegen contra el estrés social o el riesgo a la pobreza, la ansiedad o el abuso. Si un/a niño/a tiene factores más fuertes entonces podrá resistir las conductas poco saludables que a menudo resultan de elementos de estrés o de riesgo.

5. ENFOQUE DE LA RESILIENCIA SEGÚN RICHARDSON

AUTOR	REFERENCIAS SEGÚN APA	TEORÍA	APORTE DE LA TEORÍA
-------	-----------------------	--------	---------------------

<p>Glenn Richardson</p>	<p>Richardson, G. (2016). The metatheory of resilience and resiliency. Journal of clinical psychology, 58(3), 307-321. Recuperado de: https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1002/jclp.10020</p>	<p>Enfoque de la resiliencia según Richardson</p>	<p>Es un medio por el cual las personas, a través de crisis o reacciones hacia los acontecimientos de la vida, tienen la oportunidad de elegir consciente o inconscientemente los resultados de crisis.</p>
-----------------------------	---	---	---