

**UNIVERSIDAD NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRION
ESCUELA DE POSGRADO**



T E S I S

**Resiliencia y desempeño en los administrativos de las Instituciones
Educativas del distrito de Echarate, provincia La Convención, Región
Cusco en el 2018.**

Para optar el grado académico de maestro en:

Gerencia e Innovación Educativa

Autor:

Bach. Darío CÁRDENAS AUGUSTO

Asesora:

Mg. Ada Gabriela VILLANES ARIAS

Cerro de Pasco – Perú - 2021

UNIVERSIDAD NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRION
ESCUELA DE POSGRADO



T E S I S

**Resiliencia y desempeño en los administrativos de las Instituciones
Educativas del distrito de Echarate, provincia La Convención, Región
Cusco en el 2018.**

Sustentada y aprobada ante los miembros del jurado:

Dr. Orlando CAMPOS SALVATIERRA
PRESIDENTE

Dra. Rocio Edith LUIS VASQUEZ
MIEMBRO

Mg. Ulises ESPINOZA APOLINARIO
MIEMBRO

DEDICATORIA

A mis padres, mi esposa,
mis hijos. Con mucho
amor, por su dedicación
y aliento a continuar mis
estudios.

RECONOCIMIENTO

En primer lugar, mi gratitud eterna a Dios por darme la vida y permitir lograr todos mis objetivos.

También hago extensivo mis agradecimientos a las instituciones y personas que hicieron posible el logro del objetivo propuesto.

- A la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión. Escuela de POSGRADO.
- A los miembros del jurado por sus orientaciones, que contribuyeron en la culminación del presente trabajo de investigación.
- A los administrativos de las Instituciones Educativas del distrito de Echarate, provincia la Convención, región Cusco en el 2018
- Al asesor por su apoyo y orientación en la ejecución y culminación con éxito de la presente tesis.
- A mis familiares, amigos y demás personas, que me apoyaron directa e indirectamente.

EL AUTOR.

RESUMEN

La investigación de tipo no experimental tuvo como objetivo establecer la relación entre Resiliencia y desempeño administrativos de las Instituciones Educativas del distrito de Echarate, provincia La Convención, región Cusco en el 2018.

La investigación se desarrolló en las Instituciones Educativas del distrito de Echarate, provincia La Convención, región Cusco en el 2018, con una muestra de 32 trabajadores administrativos que corresponde al tipo no aleatoria intencional, extraída de una población de 52 administrativos de ambos sexos.

En base a la metodología, la relación entre las variables de resiliencia y desempeño administrativo mediante el estadístico Rho Spearman de ,884* es significativa con alta correlación entre las variables de estudio. Por tanto, teniendo en cuenta lo planteado en la regla de decisión, y existiendo evidencia estadística en la tabla que el valor de $p = ,000$ es menor al nivel $p = ,05$, se rechaza la hipótesis Nula y se acepta la hipótesis de Investigación que dice: La Resiliencia y el desempeño se relacionan en los administrativos de las Instituciones Educativas del distrito de Echarate, provincia La Convención, región Cusco en el 2018.

Palabras clave: Resiliencia, administrativo, desempeño, competencias.

ABSTRACT

The non-experimental research aimed to establish the relationship between administrative resilience and performance of the educational institutions of the Echarate district, La Convencion province, and Cusco region in 2018.

The research was carried out in the educational institutions of the Echarate district, La Convencion province, Cusco region in 2018, with a sample of 32 administrative workers corresponding to the intentional non-random type, extracted from a population of 52 administrative staff of both sexes.

Based on the methodology, the relationship between resilience and administrative performance variables using the Rho Spearman statistic of, 884 * is significant with a high correlation between the study variables. Therefore, taking into account what is stated in the decision rule, and there is statistical evidence in the table that the value of $p = ,000$ is lower than the level $p = ,05$, the Null hypothesis is rejected and the Research hypothesis is accepted that says: Resilience and performance are related in the administrative institutions of the Echarate district, La Convencion province, Cusco region in 2018.

Keywords: Resilience, administrative, performance, competencies.

INTRODUCCIÓN

El presente trabajo de investigación se realizó con la seguridad de determinar la relación Resiliencia y desempeño administrativos de las Instituciones Educativas del distrito de Echarate, provincia La Convención, región Cusco en el 2018. Se resalta la resiliencia como uno de los aspectos fundamentales que debe desarrollar todas las personas en este caso el personal administrativo a fin de tener un buen desempeño en el cumplimiento de funciones en las Instituciones Educativas que prestan sus servicios personales.

Se creó y se investigó el retrato del tema, formando las cuestiones focales y explícitas, así como aclarando las razones por las que se hizo el examen, el grado, los impedimentos por último los objetivos del trabajo de exploración. El estudio de exploración consta de 4 partes, con la construcción adjunta:

Capítulo I: Se considera el planteamiento del problema, la formulación de objetivos y, asimismo, la importancia y alcances de la investigación.

Capítulo II: Se presenta el Marco Teórico, formado por los antecedentes de estudio, las bases teóricas-científicas, definición de términos básicos, hipótesis y variables en relación al problema planteado.

Capítulo III: Está constituida por la Metodología, donde se considera el tipo de diseño de investigación, población y muestra, el método, descripción de las técnicas e instrumentos de recolección de datos que se utilizaron en la investigación.

Capítulo IV: Está formada por la presentación de resultados a través de tablas y gráficos estadísticos con sus respectivos análisis.

Finalmente se ha considerado las conclusiones y recomendaciones pertinentes.

El Autor

ÍNDICE

Pág.

DEDICATORIA

RECONOCIMIENTO

RESUMEN

ABSTRACT

INTRODUCCIÓN

ÍNDICE

CAPÍTULO I

PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. Identificación y determinación del problema.....	1
1.2. Delimitación de la investigación.....	6
1.3. Formulación del problema	7
1.3.1. Problema General	7
1.3.2. Problemas específicos.....	7
1.4. Formulación de objetivos.....	7
1.4.1. Objetivo general	7
1.4.2. Objetivos específicos	7
1.5. Justificación de la investigación	8
1.6. Limitaciones de la investigación.....	9

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de estudio.....	10
2.2. Bases teóricas – científicas	14
2.3. Definición de términos básicos	29
2.4. Formulación de hipótesis	30
2.4.1. Hipótesis General	30
2.5. Identificación de variables	31
2.6. Definición operacional de variables e indicadores	31

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA Y TÉCNICAS DE INVESTIGACIÓN

3.1. Tipo y nivel de investigación	32
3.2. Métodos de investigación.....	32

3.3. Diseño de la investigación	33
3.4. Población y muestra	33
3.4.1. Población	33
3.4.2. Muestra	33
3.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	34
3.6. Técnicas de procesamiento y análisis de datos	35
3.7. Tratamiento estadístico	35
3.8. Selección, validación y confiabilidad de los instrumentos de investigación	35
3.9. Orientación ética	37

CAPITULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. Descripción del trabajo de campo	38
4.2. Presentación, análisis e interpretación de resultados	39
4.3. Prueba de hipótesis (Nivel Inferencial).....	43
4.4. Discusión de resultados.....	45

CONCLUSIONES

RECOMENDACIONES

BIBLIOGRAFÍA

ANEXOS

CAPÍTULO I

PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. Identificación y determinación del problema

Como indica Ayllón M. (2016), investigó como título "Versatilidad y ejecución del trabajo en especialistas autorizados de la Universidad Autónoma Ica". Terminó el trabajo: fue creado bajo la metodología cuantitativa, de tipo aplicado, de nivel correlacional y de configuración no test, siguiendo la técnica teórica deductiva, se trabajó con toda la población de interés y dado el tamaño de esta no fue importante planificar un ejemplo; para el surtido de información se utilizó como instrumento el Test para medir la Resiliencia de Wagnild y Young y para la evaluación de la ejecución de la ocupación se cultivó la encuesta pasándola por la interacción de aprobación. Para la contratación de las teorías propuestas, se completó el examen esclarecedor e inferencial de la información, utilizando el test factual Rho de Spearman para la prueba de relación. Los resultados ($\text{sig. (bilateral)}=0,026$ y $\text{rho}=0,352$) permiten inferir que existe una conexión inmediata entre el grado de

polivalencia y la ejecución laboral de los especialistas en regulación de la Universidad Autónoma de Ica.

Según el avance de Valdivia Y. (2018) sobre: "Versatilidad y presión laboral en especialistas de la región de Santiago, Cusco-2018". Finalizó el trabajo de examen: fomentó una investigación con metodología cuantitativa, significativa de tipo esencial y con un plan no experimental, destacando el ser correlacional por su fugacidad de tipo transversal. La población examinada estuvo conformada por 479 especialistas de la región de la región de Santiago Cusco, de los cuales se separó un ejemplo no arbitrario de 78 obreros para su alojamiento, a los cuales se les aplicó dos encuestas para recabar información, por ejemplo, la encuesta sobre fuerza de trabajo y la escala de presión de trabajo, las cuales fueron expuestas a una investigación de calidad ininterrumpida. Los resultados muestran que los factores fuerza y presión de trabajo presentan una relación moderada y hacia atrás entre ellos, llegando a un valor de - 0,693 para el coeficiente de conexión de Spearman, con una calidad inamovible medible del 5%, lo que muestra que cuanto mayor es el límite de flexibilidad, menor es el nivel de presión de trabajo que manifiestan los trabajadores.

La Organización Mundial de la Salud ha establecido que la presión es la "contagio mundial del bienestar del siglo XXI", y las investigaciones globales han demostrado que una cuarta parte de los especialistas del mundo consideran que el trabajo es la principal fuente de presión en sus vidas.

La velocidad actual del trabajo, la hiperconectividad y el peligro constante de crear un estado de agotamiento implican que la preocupación por el bienestar de los trabajadores es cada vez más incesante. En esta circunstancia única, parece

fundamental desarrollar habilidades de versatilidad para evitar que la presión del trabajo influya en nuestras vidas.

Mientras que los hechos demuestran que la versatilidad para empujar se trabaja desde numerosas pequeñas mentalidades, hay algunas prácticas y habilidades particulares relacionadas con la fuerza que se pueden utilizar para averiguar cómo adaptarse a las circunstancias angustiosas.

Este es un término que hoy se utiliza para aludir a aquellos representantes que se dan cuenta de que el universo del trabajo está cambiando constantemente y posteriormente no confían en que las organizaciones conduzcan sus profesiones, sino que se dirigen ellos mismos.

Hoy en día no es el momento de holgazanear confiando en que su gerente vendrá y le revelará que habrá una preparación lingüística dentro de un mes, tiene que buscarla con sus propios métodos. ¿Es seguro que utilizarás tus propios recursos para aprender inglés? Efectivamente, sin embargo, será en su propio turno de eventos y será impresionante.

Este examen, que busca tomar el compás de los anhelos de los trabajadores de todo el mundo, y en el que igualmente participó México, descubrió que, en esta época de vulnerabilidad, los representantes están más preocupados por tener lo importante para mantener su empleabilidad prolongada si pierden el empleo en el que trabajan ahora, que por perderlo.

De hecho, ésta es quizá la mayor preocupación: el 68% dice estar más estresado por el envejecimiento de su perspicacia o de sus habilidades que por un posible

recorte, y el 60% de los trabajadores considera inequívocamente que sus habilidades deben avanzar.

En el caso particular de México, hay noticias alentadoras, ya que los representantes coinciden con bastante más firmeza en que es esencial mantenerse al día con la evolución de la economía, con un 64% del 60% en general.

Lo normal es que los directivos informen directamente a un inigualable en el punto más alto de la cadena de mando de la asociación. Por lo tanto, en la práctica, el asistente actúa como "mano derecha" del director o jefe, manteniéndose informado sobre los asuntos de fondo. Asimismo, es evidente que para desempeñar un puesto de esta envergadura es importante tener una planificación específica: es fundamental, por ejemplo, que esta persona tenga un orden decente de PC y de los aparatos esenciales de organización.

De vez en cuando, un puesto directivo requiere una gran planificación del trabajo, ya que la obligación que debe esperar el competidor lo requiere. En el caso de que el representante deba participar en la mejora de los emprendimientos jerárquicos, debe conocer todo lo relacionado no exclusivamente con ese elemento específico sino también con el mercado exterior y aportar su experiencia e información para completar la tarea y ofrecer productividad a la organización.

En otros casos, también es necesario contar con información legal y reglamentaria para tener la opción de impulsar eficazmente los emprendimientos, por ejemplo, la realización de contratos, la instalación de viviendas o porciones, los alquileres, y diferentes tipos de actividades autorizadas para las que se necesita una preparación específica para desalentar las decisiones que puedan poner en riesgo la solidez de la asociación.

También es imprescindible que tenga habilidades comunicacionales ya que el trabajador administrativo deberá transcribir, redactar y mantener una comunicación fluida con los clientes a nombre de la organización: será la cara de la institución fuera, así mismo es imperante desempeñar buena gestión y administración de la entidad.

Un administrador con habilidades relacionales puede considerar a los clientes y proveedores como deben ser tratados y logrará mejores libertades para la organización. Al mismo tiempo, sus habilidades sociales pueden ser de gran ayuda en el crecimiento de una gran correspondencia entre la organización y sus representantes y a la inversa y dará a la fundación un ambiente útil para una naturaleza decente de trabajo.

Luego de haber realizado un breve diagnóstico de la realidad problemática sobre Resiliencia y desempeño en los administrativos de las Instituciones Educativas del distrito de Echarate, provincia La Convención, Región en el 2018, encontramos lo siguiente:

- Muchos administrativos se encuentran con mucho estrés laboral en las Instituciones Educativa del distrito de Echarate. Cusco
- Casi todos los administrativos prefieren trabajar en forma individual, casi nunca prefieren hacerlo en equipo.
- Existen administrativos que no aceptan sus errores.
- Pocos administrativos se preocupan por la mejora continua en su calificación profesional.
- Existen administrativos que no pueden controlar su tensión laboral.

- Hay administrativos que piensan que nunca se mejorará sus condiciones laborales y que no vale la pena abrigar esperanzas.
- Muchos administrativos no desarrollan con eficiencia sus trabajos por conflictos familiares.
- Un considerable grupo de administrativos no se preocupan en mejorar su calificación profesional, se conforman sólo con algunos cursos de capacitación en forma esporádica.

La **resiliencia** en esta investigación nos sirvió para procesar y adaptar las adversidades que le mencionamos antes para lograr objetivos y metas de las Instituciones Educativas del distrito de Echarate.

1.2. Delimitación de la investigación

a. Espacio geográfico

- Región: Cusco
- Provincia: La Convención
- Distrito: Echarate

b. Sujetos

Administrativos de las Instituciones Educativas del distrito de Echarate.

c. Delimitación temporal

El desarrollo del presente proyecto tuvo una duración de 8 meses desde abril a diciembre del 2018.

d. Contenido

- Variable 1: Resiliencia
- Variable 2: Desempeño administrativo

1.3. Formulación del problema

1.3.1. Problema General

¿Cómo se relaciona la Resiliencia y desempeño en los administrativos de las Instituciones Educativas del distrito de Echarate, provincia La Convención, región Cusco en el 2018?

1.3.2. Problemas específicos

- ¿Cómo es el nivel de Resiliencia en los administrativos de las Instituciones Educativas del distrito de Echarate, provincia La Convención, región Cusco en el 2018?
- ¿Cómo es el nivel de desempeño de los administrativos de las Instituciones Educativas del distrito de Echarate, provincia La Convención, región Cusco en el 2018?

1.4. Formulación de objetivos

1.4.1. Objetivo general

Determinar la relación entre la Resiliencia y desempeño en los administrativos de las Instituciones Educativas del distrito de Echarate, provincia La Convención, región Cusco en el 2018.

1.4.2. Objetivos específicos

- Evaluar el nivel de Resiliencia en los administrativos de las Instituciones Educativas del distrito de Echarate, provincia La Convención, región Cusco en el 2018.

- Evaluar el nivel de desempeño de los administrativos de las Instituciones Educativas del distrito de Echarate, provincia La Convención, región Cusco en el 2018.

1.5. Justificación de la investigación

a. Aspecto teórico

La hipótesis de la fuerza y el peligro trata de aclarar por qué algunos grupos reaccionan preferentemente al estrés y la aflicción que otros. Esta hipótesis sostiene que hay factores internos y externos que aseguran contra la presión social o el peligro a la indigencia, el malestar o el mal uso. En el caso de que un niño tenga componentes defensivos sólidos, querrá oponerse a las prácticas indeseables que regularmente resultan de estos componentes de estrés o peligro.

Los componentes defensivos internos incorporan la confianza y el control interno, mientras que los factores externos son esencialmente la ayuda amistosa de la familia y el área local, por ejemplo, buenos ejemplos positivos o administraciones de bienestar (Luthar, 1991).

Según Bernard (1991), las cualidades que reconocen a las personas versátiles son las habilidades sociales, la capacidad de compromiso, la independencia y tener un sentimiento de dirección. Aunque el clima social de estas personas está marcado por el peligro, también tienen "características defensivas, incluyendo individuos conscientes y fuertes, normas exclusivas y aperturas para la cooperación y el compromiso." (Meyer, 1998).

b. Aspecto metodológico

Consideramos que, tanto el método que se utilizó para desarrollar esta investigación como los procedimientos que se utilizaron para evaluar los instrumentos de acopio de datos pueden ser tomados por otros investigadores como guía, ya que serán desarrollados con cierta facilidad y claridad.

c. Aspecto práctico

La relación entre resiliencia y desempeño administrativo, se justifica porque los trabajadores administrativos que laboran en una institución educativa tienen la necesidad de desarrollar sus capacidades de resiliencia para enfrentarse a las adversidades que se presentan en su desempeño.

Los instrumentos de acopio de datos con validez y confiabilidad probada, pueden servir a los directivos de Instituciones Educativas para que midan las variables resiliencia y desempeño administrativo con el propósito de conocerlas y desarrollarlas.

1.6. Limitaciones de la investigación

A continuación, presentamos algunas limitaciones que estuvieron presentes en el desarrollo de esta investigación:

- a. Escasos profesionales en nuestro medio, que sean especialistas en resiliencia, así como especialistas en desempeño administrativo para que nos puedan asesorar en forma completa y oportuna en nuestra investigación.
- b. Escaso tiempo que disponemos para dedicarnos a investigar sobre las variables e instrumentos por la recargada labor en nuestras Instituciones Educativas.
- c. Pocos referentes bibliográficos sobre la variable resiliencia, así como también sobre la variable desempeño administrativo.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de estudio

a) Oliva Segura, Gerardo. (2017) dirigió una investigación sobre "Síndrome de Burnout y resiliencia en la fuerza de trabajo de bienestar del Hospital María Auxiliadora - Lima". En ella figuró los extremos que se acompañan:

- Descubrimos una relación realmente enorme entre el trastorno de Burnout y la polivalencia, por ejemplo, el personal de bienestar con baja polivalencia está múltiplemente abocado a presentar el trastorno de Burnout en contraste con los de alta fuerza.
- La medida de agotamiento entusiasta de la condición de Burnout no está relacionada con la flexibilidad, obviamente debido al gran grado de satisfacción individual.

- No se encontró ninguna relación entre la despersonalización y la flexibilidad, probablemente debido a que el nivel de individuos con un grado significativo de fuerza era comparativo entre aquellos con y sin despersonalización.
- El elemento de la satisfacción individual está relacionado con la flexibilidad, por ejemplo, la fuerza de trabajo de bienestar con alta versatilidad es dos veces más propensa a introducir el trastorno de Burnout en contraste con aquellos con alta fuerza.

b) Alvarado Berluis, Sara. (2015) dirigió un examen en la Universidad Rafael Landívar de Guatemala, sobre "Resiliencia en el manejo de estrés laboral en los participantes del área administrativa y operativa técnica de un ingenio de la Costa Sur". En él detalla las conclusiones siguientes:

- Se podría resolver con el ejemplo considerado que el 91% supervisa grados bajos de presión; sólo el 9% experimenta los efectos nocivos del nivel medio y de esta manera ninguno de los compañeros está experimentando un nivel innegable de la condición. Sin duda esto es porque a pesar de un nivel medio alto en el cansancio entusiasta, el nivel de logros individuales supera el negativo.
- En cuanto a la Resiliencia, se tomó la normal de la población que resolvió estar en un grado medio de estrés, razonando que el 76% de este ejemplo, independientemente de la presión, maneja consistentemente un grado significativo de Resiliencia.
- Otra relación que se logró fue contrastar el grado de estrés y la normal de los individuos que tienen un grado bajo de fortaleza, demostrando que el 91% de esta normal supervisa grados bajos de presión.

- Según uno de los destinos establecidos, se pudo localizar el nivel de cada uno de los atributos de la flexibilidad, el más elevado actuando con naturalidad la certeza con un 89%, en ese punto la determinación con un 86%, seguido de sentirse bien solo con un 85%, en ese punto la realización individual con un 84% y el menos por un amplio margen, la compostura con un 74%.

c) Maldonado Radillo, Sonia. (2015) dirigió una investigación en la Universidad Autónoma de Baja California en Tijuana, sobre “Desempeño laboral del personal administrativo que maneja los procesos de contratación en una universidad pública”. En ella concibió las conclusiones siguientes:

- Las consecuencias del uso del instrumento para conocer la ejecución laboral de los representantes que manejan los ciclos de contratación de productos o administraciones en una universidad financiada por el estado detallan que, desde la perspectiva de cada proveedor, la ejecución laboral tiene un nivel decente. Tal y como indican los puntos medios, Seguridad y Confianza es la variable que muestra una mayor significación, lo que pone de manifiesto que la información y la consideración mostrada por los representantes con respecto a la ayuda prestada motivan la confianza y la credibilidad; esta marca podría identificarse con los esfuerzos realizados por el colegio en cuanto a la franqueza.

- En este trabajo, la variable que más apoyo recibe es la de Elementos Tangibles, por lo que se eligió para realizar un examen intensivo de las mediciones y, como indica la valoración de las distintas cosas, destaca como la menos normal la que hace referencia a la sencillez de encontrar paradas para los proveedores que participan en las medidas de contratación. Esto demuestra que es importante evaluar las causas que están generando un impacto negativo en la

impresión de los proveedores; al ser este el ángulo más débil, se propondrá un plan de mejora en tal sentido.

d) Burga Vásquez, Guisela. (2018) dirigió un examen sobre la “Motivación y desempeño laboral del personal administrativo en una empresa agroindustrial de la región Lambayeque”. Detalló las conclusiones que acompañan:

- La organización agroindustrial situada en la Región Lambayeque muestra suficiente inspiración, esto agradecimiento a la gran administración de capacitaciones y conexiones relacionales satisfactorias, con el objetivo de que permitan producir un lugar de trabajo ideal para los asociados del Área Administrativa.

- El poder administrativo expresa que se debe considerar la compensación y las ventajas para mejorar la remuneración que obtienen por el trabajo que realizan.

- La ejecución del trabajo de la organización es satisfactoria, ya que el cuerpo docente considera que los elementos y las administraciones se dan de manera suficiente, su eficiencia es alta, y tienen una presentación y disposición ventajosa para la organización en cuanto a la productividad.

- La alta inspiración ha permitido además que la organización logre una ejecución del trabajo suficiente para beneficiarse a sí misma y a sus trabajadores, en cuanto a rentabilidad y productividad.

e) Huamán y Olarte (2017) dirigieron una investigación denominada “El clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Huancarani, Provincia Paucartambo Región Cusco, en la gestión 2016” Cusco - Perú. El objetivo fue decidir si existe relación entre el entorno jerárquico y la ejecución laboral de los especialistas de la Municipalidad Distrital de Huancarani. Metodología: la investigación se compara con la

exploración cuantitativa, a nivel social, en plan no experimental. La población examinadora estuvo compuesta por obreros de varios territorios del distrito, con 20 compañeros. Se utilizó una revisión jerárquica del entorno y una estructura de evaluación de la ejecución del trabajo para el surtido de información. Resultados: con respecto a la visión del Clima Organizacional, los especialistas llegaron a un normal de 33.9, lo que demuestra que los estados del Clima Organizacional no son del todo grandes; y con respecto al Nivel de Ejecución Laboral, se descubrió un normal de 36.45, demostrando que el grado de Ejecución Laboral es Regular en la Municipalidad Distrital de Huancarani. Determinaciones: Se obtuvo un coeficiente Rho de Spearman positivo, lo que demuestra que existe una relación directa positiva y enorme entre el clima autoritario y la ejecución laboral en los trabajadores de la localidad distrital de Huancarani.

2.2. Bases teóricas – científicas

2.2.1. Resiliencia

2.2.1.1. Concepto

La definición según (Chávez, 2015) la fuerza es la capacidad de una persona a pesar del infortunio, de seguir luchando, con dosis de persistencia, laboriosidad, disposición edificante y actividades que permiten moverse contra la corriente y sobrevivir. Otro origen convencional de la fuerza proviene de la ciencia física, cuando algunos metales, tras ser distorsionados por el calor, pueden recuperar su forma única en un breve espacio de tiempo.

Pardo (2002) La resiliencia es la capacidad de enfrentarse a las dificultades surgiendo con más fundamento y llegando a una

condición de experto y de grandeza individual. Desde la Neurociencia se considera que los individuos más fuertes tienen un equilibrio entusiasta más destacado en circunstancias desagradables, soportando mejor la presión. Esto les da una sensación de poder sobre las ocasiones y una capacidad más destacada para afrontar las dificultades.

La resiliencia es la convicción que tiene un individuo o un grupo de conquistar los impedimentos de manera efectiva sin ponderar la pérdida a pesar de que los resultados estén en su contra, al final surge una conducta loable para aguantar en circunstancias de vulnerabilidad con resultados profundamente seguros.

Esta versatilidad se pone a prueba en circunstancias de presión sólida y retardada, como la pérdida imprevista de un amigo o familiar, el abuso o maltrato mental o real, la enfermedad impermanencia prolongada, la entrega entusiasta, la decepción, los acontecimientos catastróficos y la necesidad escandalosa.

Bien puede decirse que la versatilidad es el valor más allá de la oposición. Es la capacidad de vencer una actualización desfavorable. Ser versátil no es ser excepcional: este límite está en cada individuo. El cometido es construir este límite con porte y solidez.

Kotliarenco, María Angélica y Cáceres, Irma. (2011) consideran que la resiliencia es una interacción sociocultural, dinámica, útil e inteligente que impulsa la agilización de los RRHH y permite superar las circunstancias desfavorables. Se manifiesta en diversos

grados de perfeccionamiento, orgánico, neurofisiológico y endocrino debido a los impulsos ecológicos.

E. Chávez y E. Yturralde (2006), sostienen que la fuerza es el empeño de un individuo, a pesar de los tormentos, por seguir luchando, con dosis de determinación, entusiasmo, aire entusiasta y ejercicios, que permiten ir contra la corriente y vencerlos.

Vanistendael (1994) sugiere que la flexibilidad percibe dos partes: la disuasión incluso con la destrucción, es decir, la capacidad de garantizar la propia fiabilidad bajo presión, y después, más allá de la resistencia, la capacidad de producir un liderazgo fundamental positivo prestando poca atención a las condiciones difíciles.

La resiliencia es la capacidad de adaptarse al infortunio y de ajustarse bien a pesar de la desgracia, las lesiones, los peligros o la presión grave. Ser fuerte no significa no inclinarse por la inquietud, el tormento pasional o los problemas a pesar de la aflicción. El fallecimiento de un amigo o un familiar, una auténtica enfermedad, una desgracia laboral, auténticos problemas monetarios, etc., son ocasiones que afectan significativamente a las personas, creando una sensación de inestabilidad, vulnerabilidad y dolor emocional.

2.2.1.2. Características

Linares Rosario (2013) manifiesta que, las personas que practican la resiliencia:

a. Conocen su capacidad latente y sus limitaciones. La autoinformación es un arma excepcionalmente increíble para enfrentarse a las desgracias y los retos, y los individuos versátiles

saben cómo utilizarla para su beneficio potencial. Estos individuos comprenden cuáles son sus principales cualidades y capacidades, así como sus restricciones e insuficiencias. De este modo, pueden establecer más objetivos que no sólo tienen en cuenta sus necesidades y sueños, sino también los recursos que tienen a su disposición para lograrlos.

b. Son imaginativos. El individuo profundamente duro no se limita a intentar arreglar el cacharro estropeado, la persona en cuestión sabe que nunca volverá atrás. El individuo duro hará un mosaico con los trozos destrozados, y cambiará su insoportable experiencia en algo encantador o valioso. De lo despreciable, saca lo significativo.

c. Confían en sus capacidades. Al ser conscientes de su potencial y sus limitaciones, las personas fuertes están seguras de lo que pueden hacer. Si hay algo que les caracteriza, es que no descartan sus objetivos y están seguros de lo que pueden lograr. No obstante, también perciben la importancia de la cooperación y no se encierran en sí mismos, sino que saben cuándo es importante pedir ayuda.

d. Aceptan los problemas como una puerta abierta para aprender. A lo largo de la vida nos enfrentamos a numerosas condiciones difíciles que nos desmotivan, pero las personas versátiles pueden ver más allá de esos minutos y no se amilanan. Estas personas aceptan las emergencias como una puerta abierta para producir cambios, para aprender y desarrollarse. Se dan

cuenta de que esos minutos no serán eternos y que su futuro dependerá de cómo respondan. Cuando se enfrentan a la aflicción, se preguntan: ¿qué voy a ganar con esto?

e. Ven la vida sin prejuicios, pero siempre a través de un cristal

esperanzador. Los individuos fuertes son ecuánimes, conocen su capacidad latente, los activos que tienen y sus objetivos, pero eso no significa que no sean idealistas. Alerta de que nada es totalmente seguro o negativo, se esfuerzan por centrarse en las perspectivas positivas y apreciar las dificultades. Estas personas fomentan un idealismo práctico, también llamado esperanza, y están convencidas de que, por muy aburrido que parezca su día, el siguiente puede ser mejor.

f. Se rodean de individuos que tienen una perspectiva

inspiradora. Los individuos que practican la flexibilidad se dan cuenta de cómo desarrollar sus relaciones de compañerismo, normalmente se rodean de individuos que tienen una perspectiva inspiradora de la vida y se mantienen alejados de los individuos que actúan como vampiros apasionados. Por lo tanto, se dan cuenta de cómo hacer un sólido grupo de personas alentadoras que los apoyan en las ocasiones más problemáticas.

g. Son adaptables a pesar de los cambios. Aunque los individuos

duros tienen un autorretrato mental excepcionalmente claro y saben con precisión lo que tienen que lograr, también son lo suficientemente adaptables como para ajustar sus disposiciones y cambiar sus objetivos cuando es fundamental. No se cierran al

cambio y son capaces de evaluar continuamente otras opciones, sin ceñirse fanáticamente a sus planes subyacentes o a un único acuerdo.

h. Son constantes en sus motivaciones. La forma en que los individuos duros son adaptables no sugiere que renuncien a sus objetivos; a pesar de lo que se espera generalmente, en el caso de que algo los reconozca, es su consistencia y su capacidad para luchar. La diferencia radica en que no luchan contra molinos de viento, sino que aprovechan la corriente y se dejan llevar por ella. Estos individuos tienen una incitación característica que les ayuda a mantenerse firmes y a luchar por los objetivos que se proponen.

i. Afrontan la aflicción con humor. Una de las cualidades fundamentales de las personas versátiles es su conciencia de lo que es realmente divertido; pueden reírse de la casualidad y ridiculizar sus desgracias. La risa es su mejor aliado, ya que les ayuda a mantener la esperanza y, sobre todo, les permite centrarse en las partes positivas de las circunstancias.

j. Buscan la ayuda de los demás y la ayuda social. En el momento en que los individuos fuertes pasan por un percance posiblemente horrendo, su primer objetivo es derrotarlo. Por lo tanto, conocen la importancia de la ayuda social y no escatiman en buscar ayuda competente cuando es necesario.

2.2.1.3. Resiliencia en el ambiente laboral

Desde la emergencia de 2002 en Argentina, cada vez son más las organizaciones fuertes que capacitan a sus representantes para mejorar su versatilidad, ya que beneficia a la organización para mejorar sus habilidades especializadas así como sus capacidades pasionales para mejorar el lugar de trabajo y enfrentar cualquier emergencia financiera o cambio significativo que pueda surgir.

El entorno de trabajo puede ser un lugar molesto debido a ciertas condiciones que requieren algún tipo de versatilidad única. La falta de luz, de componentes de trabajo, de solaz para realizar las tareas, los cambios de días y horarios o de lugares de trabajo, los enlaces relacionales que chocan, los viajes constantes, la cobertura de puestos de trabajo, los tiempos de corte de trabajo excepcionalmente solicitados, producen grados importantes de pesimismo y decepción.

Las dificultades que presentan los entornos laborales actuales suponen un peso extraordinario para la gran mayoría. Instar a la preparación para ser métodos fuertes atravesando las dificultades con la mayor normalidad posible, mantener un grado decente de habilidades relacionales, satisfacción personal en el trabajo, ejecución, eficiencia, independientemente de los problemas, son capacidades fijas que numerosas asociaciones se han embarcado en fomentar entre sus allegados en los nuevos mil años.

Las asociaciones que se forman en la polivalencia promulgan seis focos esenciales en las relaciones laborales.

- Aplican enfoques claros y consensuados por todos.

- Buscan instar el contacto visual entre los trabajadores de forma no feroz.
- Potenciar la participación y la gran conjunción.
- Se potencia el entendimiento mutuo para dar y recibir respaldo y calor.
- Establecer objetivos sensatos para fomentar la confianza de los trabajadores.
- Promover el interés de todos en la dinámica.

Si añadimos a las directrices anteriores el hecho de potenciar a los grupos para que tengan una existencia sana, mediante una dieta inteligente, la práctica y la concesión de tiempo de ocio durante las horas de trabajo, se mejorará la fuerza, mejorando así las conexiones y la capacidad de vencer las circunstancias angustiosas. La versatilidad no es simplemente una idea más dentro de la ciencia del cerebro del trabajo, sin embargo es un aparato extraordinario que da una ventaja al grupo de trabajo, para pasar por las circunstancias que crean decepción y obstrucción de una manera positiva, transformando cada segundo problemático en una oportunidad para el desarrollo.

2.2.2. Desempeño Administrativo

2.2.2.1. Concepto

Chume (2013) considera que un presidente es un individuo utilizado en la administración de una organización u otra sustancia. Su tarea consiste en solicitar, coordinar y organizar varios asuntos que están bajo su responsabilidad.

Escobar (2012) afirma que los presidentes hacen que las cosas funcionen a través de la autoridad de otros. Deciden, asignan activos y dirigen los ejercicios de los demás para lograr los objetivos. Los supervisores realizan su trabajo en una asociación. Se trata de una unidad social, deliberadamente organizada, establecida por al menos dos individuos, y que trabaja bajo una premisa generalmente ininterrumpida para lograr un objetivo o conjunto de destinos compartidos.

A la luz de esta definición, las organizaciones mecánicas y administrativas serán asociaciones, al igual que las escuelas, las clínicas, los lugares de culto, las unidades militares, los locales comerciales, las oficinas de policía y las oficinas cercanas, estatales y gubernamentales. Los individuos que administran los ejercicios de los demás y que son responsables de cumplir los objetivos en estas asociaciones son los ejecutivos (también llamados jefes, dependiendo del tipo de asociación).

La ejecución administrativa es la estimación de lo poderoso y eficaz que es un supervisor, la manera en que la persona decide o logra objetivos atractivos. Además, para lo cual es importante tener habilidades y destrezas que permitan una presentación decente.

La capacidad es la "habilidad para lograr algo", sus equivalentes son: fineza, límite, destreza, capacidad, inclinación, pericia, capacidad, entre otros. Infiere, además de la información sobre una cosa (ideas, medidas, estrategias, sus interrelaciones con "cosas diferentes"), la posibilidad de aplicarlas de forma viable, en las

condiciones fundamentales, y su transformación en técnicas de trabajo y conducta rutinaria.

Los estados de rivalidad global han creado nuevas exigencias a la administración; esto provoca la necesidad metódica de reconsiderar con nuevos objetivos la explicación de "lo que hacen", pero además la actualización constante de lo que "deben saber" (información), lo que "deben saber hacer" (habilidades) y lo que "deben saber que generalmente serán" (disposición de comportamientos). Para hacer frente a las nuevas dificultades de los ejecutivos, los jefes requieren una fuerte preparación.

2.2.2.2. Importancia del personal administrativo

Polit (2013) afirma que en una organización educativa la calidad ofrecida en cuanto a la preparación, el tratamiento y el clima es constante. El problema viene cuando uno se presenta en los lugares de trabajo autorizados para completar un sistema o resolver una decisión; uno encuentra que podría haber otra imagen o tratamiento que no va según las suposiciones, donde la obligación es con respecto a la región reguladora, donde las apariciones terribles, técnicas administrativas sin sentido, y el cierre de las entradas de la oficina en la nariz están disponibles y esto hasta cuando la cuota de costo educativo se hará.

Estas actividades son enormes modelos experimentados en cualquier organización instructiva, como un understudy, pero además como un educador o padre, cada una de estas actividades

derribar la misión y la visión de cualquier fundación instructiva, componentes que muestran el tamaño poco o falta de cualidades.

¿Por qué no se considera entonces la labor directiva como un pivote importante en el avance de la vida de un establecimiento educativo?

Como se indica en la cuestión planteada, el personal de dirección es la conexión entre los propietarios, los jefes, los instructores, los tutores y los alumnos. Son capaces desde su zona de comparación (administraciones de la escuela, relaciones, depósito, fondos, apoyo, etc.) de cumplir con el modelo instructivo de la fundación, de hacer realmente una conexión y administración genuina entre el increíble surtido de trabajos que presenta la escuela, y por lo tanto, un especialista primario que además crea trae consigo el cumplimiento de las razones de la formación.

Para decirlo de forma más inequívoca, el directivo de la escuela es un componente más del marco instructivo, y como componente, está completamente asociado al conjunto, de él depende que el marco funcione de forma fiable, aceptando las capacidades que lo merecen, y que deben estar centradas en el cumplimiento de aquellos principios y objetivos que la escuela espera lograr.

2.2.2.3. Perfil del personal administrativo

- Asumir sus capacidades como un auténtico apoyo al área local.
- Demostrar un compromiso duradero para hacer concebible la misión institucional.
- misión.
- Mostrar interés por la capacidad duradera.

- Asumir las cualidades institucionales como componentes fundamentales para su propio desarrollo y el del área local.
- desarrollo individual y del área local.
- Participar en los diversos espacios producidos por la Institución dependientes de la combinación y la cooperación.
- Integración y colaboración.
- Desempeñar sus capacidades con genuina destreza demostrable.
- Reconocer el Proyecto Educativo Institucional como un genuino diagrama de ruta, contribuyendo en un
- diagrama de ruta, contribuyendo para siempre a su dinamización.
- Tienen un alto sentimiento de tener un lugar con la Institución y desempeñan sus obligaciones con responsabilidad e imaginación.
- En sus actividades tienen valores como ensayos cotidianos que marcan un modelo para los alumnos.
- Muestran razonabilidad, autenticidad, moral y calidad humana en sus relaciones.
- Valoran la independencia de cada individuo del grupo de trabajo y amplían sus cualidades.

2.2.2.4. Habilidades del administrativo

- Asumir sus capacidades como un verdadero apoyo al área local.
- Demostrar un compromiso duradero para hacer concebible la misión institucional.
- Mostrar interés por la capacidad perpetua.
- Asumir las cualidades institucionales como componentes esenciales para su propio desarrollo y el del área local.

- Participar en los diversos espacios producidos por la Institución a través de la coordinación y la cooperación.
- Desempeñen sus capacidades con genuina destreza pulida.
- Reconozcan el Proyecto Educativo Institucional como un genuino diagrama de ruta, contribuyendo siempre a su dinamización.
- Tienen un alto sentimiento de tener un lugar con la Institución y desempeñan sus obligaciones con responsabilidad e imaginación.
- En sus actividades tienen valores como ensayos cotidianos que marcan un modelo para los alumnos.
- Muestran razonabilidad, fiabilidad, moral y calidad humana en sus relaciones.
- Valoran la distinción de cada individuo del grupo de trabajo y potencian sus cualidades.

a. Habilidades administrativas

Un método más para entender lo que hacen los directores es echar un vistazo a las habilidades o capacidades que necesitan para cumplir eficazmente sus objetivos. Robert Katz ha distinguido tres grupos de habilidades administrativas fundamentales: especializadas, humanas y aplicadas. (R.L. Katz. 2005).

b. Habilidades intelectuales

Las capacidades de estudio son aquellas importantes para crear ejercicios mentales. Las siete medidas más representativas a menudo y que conforman las capacidades académicas son:

- Aptitud numérica

- Percepción verbal
- Velocidad perceptiva
- Pensamiento inductivo
- Pensamiento deductivo
- Percepción espacial

c. Habilidades físicas

Del mismo modo que las capacidades académicas son más significativas en situaciones complejas con necesidades severas de preparación de datos, las capacidades reales explícitas se vuelven más significativas en la finalización de eventos que requieran poca experiencia y están más normalizadas. Por ejemplo, los puestos en los que se requiere perseverancia, fluidez manual, fuerza en las piernas o habilidades comparables esperan que los ejecutivos distingan las capacidades reales de un representante.

2.2.2.5. Responsabilidades del personal administrativo

Solano (2014) sostiene que un personal de regulación es la base de cualquier empresa eficaz, ya que por lo general ofrece importantes tipos de asistencia administrativa. Desde el envío de fax y réplicas hasta el cuidado del correo, la toma de notas y registros en las reuniones, y mucho más, las obligaciones de un personal de regulación sirven para dejar libre al personal de rango para concentrarse en diferentes partes de la asociación. Dependiendo del

tamaño de la organización, el personal directivo puede ir de un grupo a una gran reunión de trabajadores, algunos de los cuales pueden tener situaciones de mayor jerarquía con deberes de autoridad relacionados con su posición.

En muchas organizaciones, el personal de regulación se encarga de atender los teléfonos. Desde tomar nota de la línea principal y trasladar las llamadas a la parte del personal adecuada hasta tomar los mensajes cuando las personas no están en el lugar de trabajo, esto es tal vez muy posiblemente las piezas más significativas y ardientes del trabajo. El personal administrativo debería tener igualmente la opción de responder a las preguntas generales sobre la organización, dar datos esenciales (como las cabeceras, los tramos largos de actividad y las direcciones de los amigos). El personal debe saber manejar un teléfono multilínea y ser productivo en la atención al cliente.

Desde hacer alcanzar el correo a los individuos correctos hasta enviar el reajuste de las reuniones y los mensajes de la correspondencia interna de forma conveniente, el personal directivo es responsable de mantener a los restantes miembros del personal informados. Este grupo suele ser responsable de la planificación de reuniones exhaustivas y de garantizar que todo el mundo en el lugar de trabajo reciba información sobre cuándo y dónde tendrán lugar. Envían sugerencias generales al lugar de trabajo y se aseguran de que los demás miembros del personal estén informados sobre los enfoques de trabajo generales de la organización.

El personal administrativo también suele encargarse de la correspondencia externa de la organización. Desde la planificación, la reserva y la afirmación de la recogida de paquetes hasta el envío por fax y por correo de acuerdos importantes, este grupo debe tener la opción de ocuparse de esta parte del trabajo con eficacia y asociación. En definitiva, la pérdida de un fax o el envío de un paquete a un lugar inaceptable puede suponer un obstáculo para la organización, provocando una pérdida de negocio o un efecto monetario negativo.

2.3. Definición de términos básicos

a. Resiliencia

La palabra resiliencia alude a la capacidad de conquistar puntos cruciales en el tiempo y ajustarse después de encontrarse con una circunstancia irregular e imprevista. Asimismo, muestra una revisión de vuelta a la normalidad.

La resiliencia es una aptitud que reciben ciertas personas que se retratan y separan de los demás por su postura para vencer la aflicción y de mucho estrés, para pensar en un futuro superior.

b. Desempeño

La ejecución es el rendimiento de una sustancia en relación con un fin normal. De esta manera, por ejemplo, un especialista puede tener una exposición afortunada o desafortunada según su naturaleza emprendedora, una asociación puede tener una presentación positiva o negativa según la naturaleza de las administraciones que da como elemento de sus gastos, una máquina tendrá un grado de ejecución según los resultados obtenidos para los que fue hecha, un

estado tendrá una presentación específica según la solidez de los enfoques establecidos por la autoridad pública, etc.

c. Administrativo

Un agente es un individuo utilizado en la organización de una organización u otra sustancia. Su tarea consiste en solicitar, resolver y organizar diferentes asuntos bajo su responsabilidad.

Posiblemente los ejercicios de trabajo más amplios son los trabajos de regulación. Es absolutamente inteligente que esta sea la situación, ya que cualquier organización necesita una oficina que sea responsable de la asociación y de los ejecutivos de todo el movimiento al que está comprometido.

d. Desempeño administrativo.

un grupo de eventos configurados por una persona utilizado en la organización de una asociación u otro elemento. La empresa consiste en solicitar, ordenar y orquestar diferentes cuestiones bajo su responsabilidad.

Las personas que dirigen completan las cosas a través de otros. Deciden, designan activos y dirigen los ejercicios de los demás para lograr los objetivos. Realizan su trabajo en una asociación.

2.4. Formulación de hipótesis

2.4.1. Hipótesis General

Ho: La Resiliencia y el desempeño no se relacionan en los administrativos de las Instituciones Educativas del distrito de Echarate, provincia La Convención, región Cusco en el 2018.

H1: La Resiliencia y el desempeño se relacionan en los administrativos de las Instituciones Educativas del distrito de Echarate, provincia La Convención, región Cusco en el 2018.

2.5. Identificación de variables

Variable 1: Resiliencia

Variable 2: Desempeño administrativo

2.6. Definición operacional de variables e indicadores

VARIABLE	INDICADORES	DEFINICIÓN OP.
Resiliencia	<ul style="list-style-type: none"> - Planificación personal - Enfrentamiento a de problemas - Dependencia propia - Interés - Orgullo de vida - Amor propio - Decisión - Superación, etc. 	Capacidad que tiene un administrativo de sobreponerse a momentos críticos en base a planificación personal, enfrentamiento a problemas, dependencia propia, etc.

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	DEF. OPERAC.
Desempeño administrativo	Servicio	<ul style="list-style-type: none"> - Participación en la planificación - Control de horarios - Custodia del local - Iniciativa, etc. 	Desenvolvimiento en cada una de sus funciones que le compete al administrativo de una Institución Educativa.
	Actitudes	<ul style="list-style-type: none"> - Integración - Relaciones - Participación en trabajos - Identificación con la institución - Principios éticos, etc. 	

CAPITULO III

METODOLOGÍA Y TÉCNICAS DE INVESTIGACIÓN

3.1. Tipo y nivel de investigación

El presente estudio corresponde al tipo correlacional porque permitió analizar en forma cuantitativa la relación entre resiliencia y desempeño en los administrativos de las Instituciones Educativas del distrito de Echarate, provincia La Convención, región Cusco en el año 2018.

3.2. Métodos de investigación

El desarrollo de esta investigación estuvo orientado a través del método científico descriptivo cuyos procedimientos son:

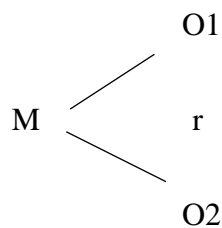
1. Formulación del problema.
2. Identificación de la información sobre las dos variables
3. Selección de instrumentos de acopio de datos.
4. Identificación de la población y muestra de estudio.
5. Aplicación de instrumentos.

6. Análisis e interpretación de resultados.

7. Formulación de conclusiones.

3.3. Diseño de la investigación

El diseño de investigación que se utilizó en el presente estudio fue el descriptivo correlacional cuyo diagrama es el siguiente:



Donde:

M: Muestra

O1: Observación de la variable resiliencia

O2: Observación de la variable desempeño administrativo

r: Coeficiente de correlación entre variables.

3.4. Población y muestra

3.4.1. Población

La población en estudio estuvo constituida por 52 administrativos que laboran en las Instituciones Educativas del distrito de Echarate, provincia La Convención, región Cusco en el año 2018.

3.4.2. Muestra

La muestra estuvo conformada por 32 administrativos que laboran en las Instituciones Educativas del distrito de Echarate, provincia La Convención, región Cusco en el año 2018. Corresponde a la muestra probabilístico aleatoria simple, que es considerada un proceso en el cual cada individuo es integrante de los trabajadores administrativos y tienen la misma posibilidad

de ser elegidos. Del mismo modo, la muestra probabilístico aleatoria simple se establece como:

La característica de muestreo más acreditada y que logra mayor firmeza científica, certificando la equis-probabilidad de nombramiento de cualquier elemento, y la libertad de selección de cualquier otro. En este procedimiento se extraen al azar un número determinado de elementos, 'n', del conjunto mayor 'N' o población (CONTRALORÍA, 2012, p.9.

Asimismo, relacionado a la muestra probabilístico aleatoria simple, Congacha, (2015) señala lo siguiente:

Este método permite que la selección de todos los individuos o elementos que constituyen la población tenga la misma condición de ser incluidos en la muestra. **Cada elemento que constituye la muestra puede haber sido seleccionado una sola vez, lo que generalmente ocurre, denominándose extracciones sin reposición (...).** La elección se puede realizar por sorteo o utilizando las tablas de números aleatorios, siendo esta última la más aconsejable, ya que han sido elaboradas con el fin de facilitar la selección, ahorrando con ello tiempo y dinero. (p. 24).

3.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

VARIABLE	TÉCNICA	INSTRUMENTO
Resiliencia	Encuesta	Test compuesto por 25 ítems que corresponden a los indicadores de la variable resiliencia.
Desempeño administrativo	Encuesta	Escala compuesta por 28 ítems, de los cuales 18 corresponden a la dimensión servicio y 10 a la dimensión actitudes.

3.6. Técnicas de procesamiento y análisis de datos

Las informaciones recabadas a través de las diversas técnicas previstas en el presente estudio fueron procesados a través del método estadístico, la misma que comprende los siguientes procedimientos:

- Organización de datos en tablas de doble entrada
- Representación de datos en gráficos
- Obtención del coeficiente de correlación
- Interpretación de la intensidad de relación entre variables
- Prueba de hipótesis a través del estadístico Rho de Spearman con un 95% de confianza.

3.7. Tratamiento estadístico

Para procesar los datos se utilizaron los programas estadísticos de Excel y SPSS.

3.8. Selección, validación y confiabilidad de los instrumentos de investigación

Teniendo en cuenta la operacionalización de variables, para medir la variable 1 se utilizó el test de Resiliencia de 25 ítems con valoración de 1 a 4 y la variable 2, se aplicó la escala sobre desempeño administrativo compuesto por 28 ítems; cuyos instrumentos fueron sometidos al procedimiento de validez y confiabilidad.

3.8.1. Validación por juicio de expertos

La validación del instrumento de test de Resiliencia fue realizada por docentes de amplia experiencia a nivel universitario dirigido por el Mg. David OSORIO ESPINOZA docente de la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión sede Yanahuanca, teniendo en cuenta varios criterios que se observan en los siguientes cuadros:

Test de Resiliencia

INDICADORES	CRITERIOS
1. REDACCIÓN	Sí, está formulado con el lenguaje apropiado.
2. TERMINOLOGÍA APROPIADA	Sí, los términos usados están al nivel de la comprensión de los administrativos de la muestra de estudio.
3. INTENCIONALIDAD	Sí, los ítems miden las variables propuestas

También, la Escala de Desempeño administrativo fue evaluado con los mismos criterios. Además, las evaluaciones cuantitativas, que establecieron como criterio de aprobación de los instrumentos de investigación, fue un calificativo del tercio superior en la escala vigesimal, vale decir entre 16 a 20 puntos.

Test de Resiliencia				
DOCENTES	REDACCIÓN	TERMINOLOGÍA APROPIADA	INTENCIO- NALIDAD	PROMEDIO TOTAL
Dr. Guillermo Gamarra Astuhuamán	18	18	17	18
Dra. Ana Goyas Baldoceca	18	17	17	17
Mg. David Osorio Espinoza	17	18	18	18
TOTAL	18	18	17	18
Resultado que otorgan los expertos al test de Resiliencia				

Escala de Desempeño administrativo				
DOCENTES	REDACCIÓN	TERMINOLOGÍA APROPIADA	INTENCIONALIDAD	PROMEDIO TOTAL
Dr. Guillermo Gamarra Astuhuamán	18	18	17	18
Dra. Ana Goyas Baldoce	18	17	17	17
Mg. David Osorio Espinoza	17	18	18	18
TOTAL	18	18	17	18
Resultado que otorgan los expertos a la escala de Desempeño Administrativo				

De acuerdo a las tablas que anteceden, el promedio de los resultados del equipo de docentes es 18 con lo cual los instrumentos de investigación fueron validados.

3.8.2. Nivel de confiabilidad

Para obtener el nivel de confiabilidad de los instrumentos del Test de Resiliencia y la escala de Desempeño Administrativo, se aplicó el estadístico Alfa de Cronbach, obteniendo como resultado 0.80. Este resultado nos indica que los instrumentos son altamente confiables.

3.9. Orientación ética

La investigación, se desarrolló en cumplimiento al Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión.

El cual orientamos la tesis desde la perspectiva ética. Revisando la bibliografía respectiva, no se ha hecho un trabajo similar en la maestría en mi lugar de residencia en el distrito de Echarate, provincia La Convención, región Cusco, con el objetivo de establecer la relación entre Resiliencia y desempeño administrativos.

CAPITULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. Descripción del trabajo de campo

La conclusión de la información recabada después de la utilización de instrumentos de Resiliencia y de desempeño administrativo de las Instituciones Educativas del distrito de Echarate, provincia La Convención, región Cusco en el 2018, se organizaron y sistematizaron en frecuencias y porcentajes, presentando en tablas y gráficos, utilizando los programas estadísticos Excel 2016 y el paquete estadístico SPSS 25.

Para analizar la relación entre las dos variables se utilizó el coeficiente de correlación de Rho de Spearman; que se determinó a partir de las puntuaciones obtenidas en una muestra en dos variables, que puede variar entre -1 y +1. Cuanto más cercana +1, más intensa es la relación. Mientras que un signo negativo indica una relación inversa, por lo tanto, un signo positivo enseña una relación directa.

4.2. Presentación, análisis e interpretación de resultados

4.2.1. A Nivel descriptivo

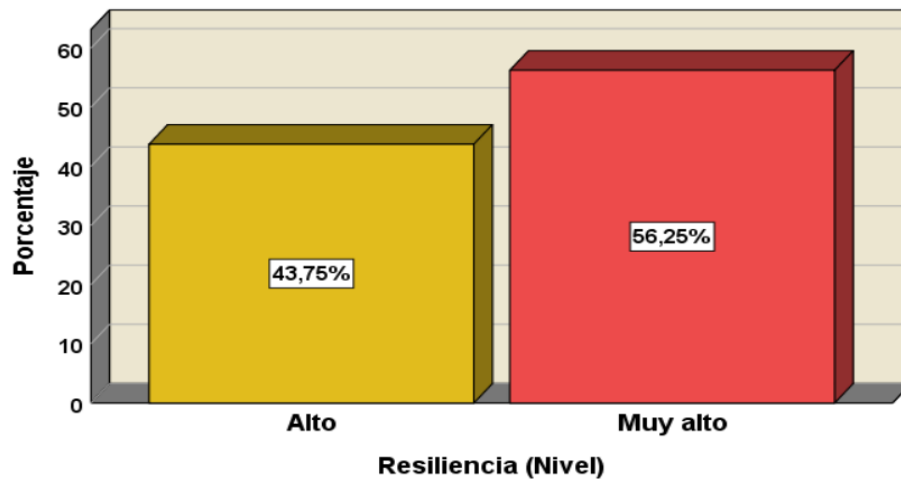
4.2.1.1. Niveles de Resiliencia de administrativos

Tabla 2: Variable de Resiliencia (Nivel)

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Alto	14	43,8
	Muy alto	18	56,3
	Total	32	100,0

Fuente: Resultado de Distribución porcentual de Resiliencia

Gráfico 1: Distribución porcentual de resiliencia.



Análisis:

En la tabla 2 y gráfico 1, se observa que, de un total de 32 trabajadores administrativos, el 43.75% (14) se ubican en el nivel alto de resiliencia y el 56.26 % se ubican en el nivel Muy alto.

De los resultados se concluye que el nivel de resiliencia de los trabajadores administrativos de la muestra de estudio es muy rescatable, que les permite una relación enfrentar con éxito de las

dificultades que se les presenta en las instituciones que brinda sus servicios personales.

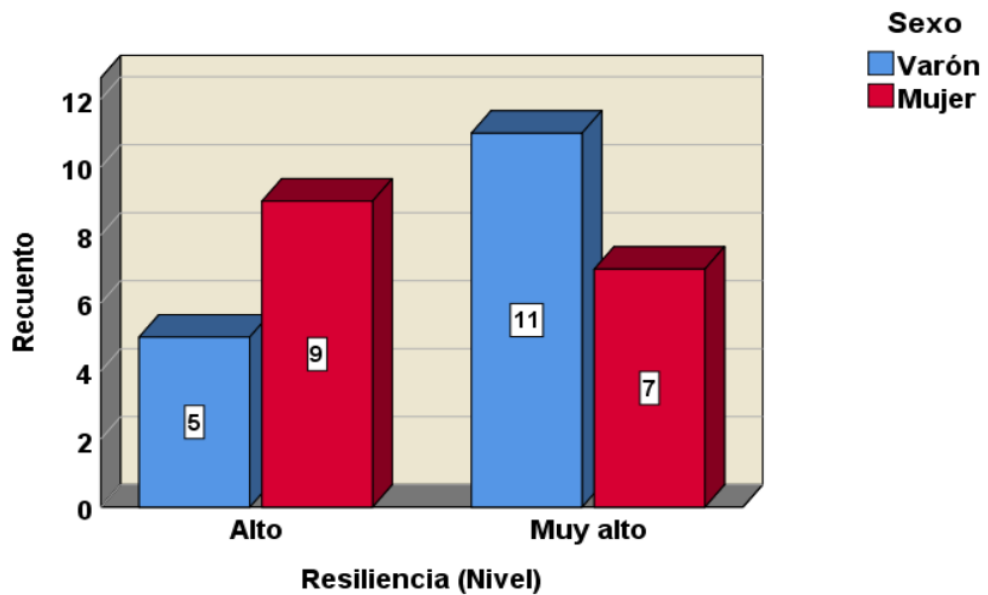
4.2.1.2. Variable de resiliencia administrativo por sexo

Tabla 3. Resiliencia (Nivel)*Sexo

		Sexo		Total
		Varón	Mujer	
Resiliencia (Nivel)	Alto	15,6%	28,1%	43,8%
	Muy alto	34,4%	21,9%	56,3%
Total		50,0%	50,0%	100,0%

Fuente: Resultados del instrumento de resiliencia

Gráfico 2: Niveles de variable resiliencia por Sexo.



Análisis:

En la tabla 3 y gráfico 2 se observan que en el nivel Alto de resiliencia administrativa se ubican el 15,6% de administrativos varones y el 28,1% de administrativos mujeres. En cambio, en el

Muy Alto, se ubican el 34,4% de administrativos varones y el 21,9% de administrativos mujeres.

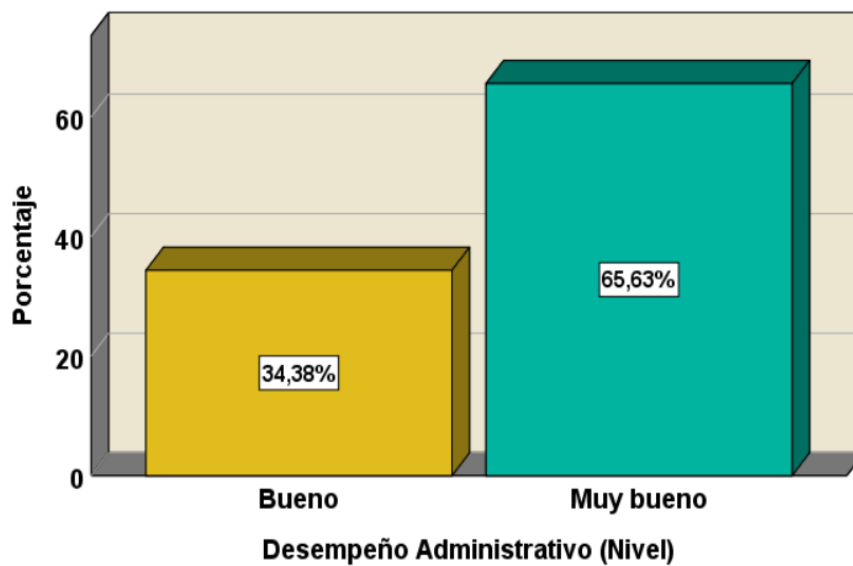
4.2.1.3. Niveles de la variable desempeño administrativo.

Tabla 4: Nivel de variable desempeño administrativo (Nivel)

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bueno	11	34,4
	Muy bueno	21	65,6
	Total	32	100,0

Fuente: Resultados del instrumento de desempeño administrativo

Gráfico 3: Niveles porcentuales de la variable desempeño administrativa.



Análisis:

De la información de la tabla 4 y gráfico 3 se observa que en el Nivel Muy bueno de la variable Desempeño administrativo se ubican el 65,6% de los administrativos de la muestra de estudio y en el Nivel

Bueno se ubican el 34,38%, representando el primero a la gran mayoría de los administrativos.

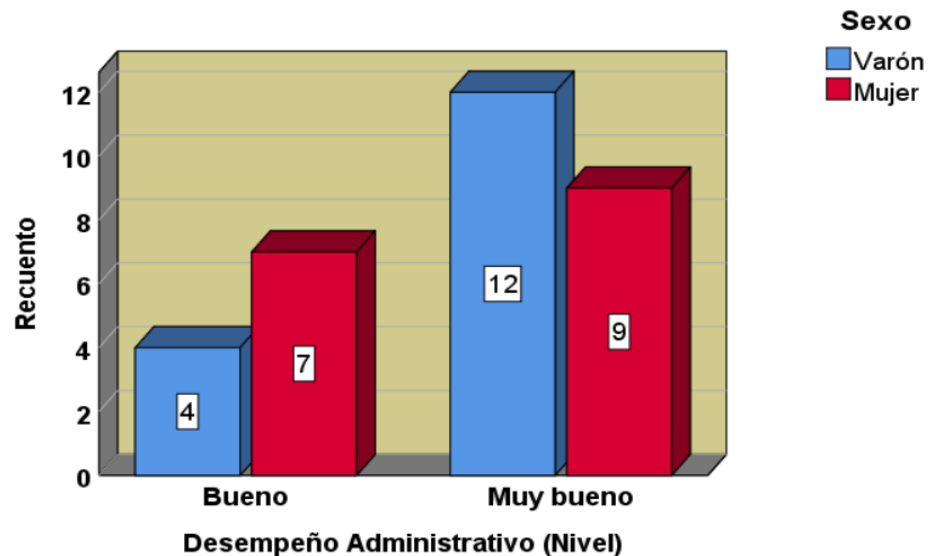
4.2.1.4. Variable Desempeño administrativo por sexo

Tabla 5: Desempeño Administrativo (Nivel)*Sexo

		Sexo		Total
		Varón	Mujer	
Desempeño Administrativo (Nivel)	Bueno	12,5%	21,9%	34,4%
	Muy bueno	37,5%	28,1%	65,6%
Total		50,0%	50,0%	100,0%

Fuente: Resultados del instrumento de desempeño administrativo

Gráfico 4: Niveles de variable por sexo de desempeño administrativo



Análisis:

En base a la información de la tabla 5 y gráfico 4 se observan que en la variable de Desempeño administrativo en el nivel Bueno se ubican el 21,9% (4) de administrativos mujeres y el 12% (4) de docentes varones. En cambio, en el nivel Muy bueno se ubican el

37,5% (12) de administrativos varones y el 28,1% (9) de mujeres administrativos.

4.3. Prueba de hipótesis (Nivel Inferencial)

Los resultados se han obtenido utilizando el software estadístico SPSS 25; mediante la técnica estadística Rho de Spearman.

Este análisis permite probar la relación entre la Resiliencia y el desempeño en los administrativos de las Instituciones Educativas del distrito de Echarate, provincia La Convención, región Cusco en el 2018.

4.3.1. Hipótesis General

Hipótesis Nula (H₀):

La Resiliencia y el desempeño no se relacionan en los administrativos de las Instituciones Educativas del distrito de Echarate, provincia La Convención, región Cusco en el 2018.

Hipótesis de Investigación (H₁)

La Resiliencia y el desempeño se relacionan en los administrativos de las Instituciones Educativas del distrito de Echarate, provincia La Convención, región Cusco en el 2018.

Regla de decisión

Si Valor $p > 0.05$, se acepta la hipótesis nula (H₀)

Si Valor $p < 0.05$, se rechaza la hipótesis nula (H₀). y, se acepta (H₁)

Tabla 6: Correlación entre Resiliencia y Desempeño administrativo

Correlaciones

			Resiliencia	Desempeño Administrativo
Rho de Spearman	Resiliencia	Coefficiente de correlación	1,000	,884**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	32	32
	Desempeño Administrativo	Coefficiente de correlación	,884**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	32	32

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

Análisis:

De los resultados que se muestran en la tabla 6, se aprecia el grado de correlación entre las variables Resiliencia y Desempeño administrativo, mediante el estadístico de Rho Spearman es ,884* que significa que existe una alta correlación entre las variables de estudio. Por tanto, teniendo en cuenta lo planteado en la regla de decisión, y existiendo evidencia estadística en la tabla que el valor de $p = ,000$ es menor al nivel $p = ,05$, se rechaza la hipótesis Nula y se acepta la hipótesis de Investigación que dice: La Resiliencia y el desempeño se relacionan en los administrativos de las Instituciones Educativas del distrito de Echarate, provincia La Convención, región Cusco en el 2018.

4.4. Discusión de resultados

En base los resultados consignados en la tabla 2 y gráfico 1, se observa que, de un total de 32 trabajadores administrativos, el 43.75% (14) se ubican en el nivel alto de resiliencia y el 56.26 % se ubican en el nivel Muy alto.

De los resultados se concluye que el nivel de resiliencia de los trabajadores administrativos de la muestra de estudio es muy rescatable, que les permite una relación enfrentar con éxito de las dificultades que se les presenta en las instituciones que brinda sus servicios personales.

De la información de la tabla 4 y gráfico 3 de un total de 32 administrativos se observa que en el Nivel Muy bueno se ubican el 65,6% de los administrativos de la muestra de estudio y en el Nivel Bueno se ubican el 34,38%, representando el primero a la gran mayoría de los administrativos.

Del mismo modo, los resultados que se muestran en la tabla 6, se aprecia el grado de correlación entre las variables Resiliencia y desempeño administrativo, mediante el estadístico de Rho Spearman es ,884* que significa que existe una alta correlación entre las variables de estudio. Por tanto, teniendo en cuenta lo planteado en la regla de decisión, y existiendo evidencia estadística en la tabla que el valor de $p = ,000$ es menor al nivel $p = ,05$, se rechaza la hipótesis Nula y se acepta la hipótesis de Investigación que dice: La Resiliencia y el desempeño se relacionan en los administrativos de las Instituciones Educativas del distrito de Echarate, provincia La Convención, región Cusco en el 2018.

CONCLUSIONES

- 1ro. La Resiliencia y el desempeño se relacionan en los administrativos de las Instituciones Educativas del distrito de Echarate, provincia La Convención, región Cusco en el 2018. (tabla 6).
- 2do. De acuerdo a los resultados de un total de 32 trabajadores administrativos, el 43.75% (14) se ubican en el nivel alto de resiliencia y el 56.26 % se ubican en el nivel Muy alto. (tabla 2 y gráfico 1).
- 3ro. Del mismo modo, de un total de 32 administrativos se observa que en el Nivel Muy bueno se ubican el 65,6% de los administrativos de la muestra de estudio y en el Nivel Bueno se ubican el 34,38%. (tabla 4 y gráfico 3).

RECOMENDACIONES

- A los directores de Instituciones Educativas que deben organizar eventos relacionados al tema de resiliencia a fin lograr cambio de actitud de los mismos.
- A la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión, a través de las instancias pertinentes realizar investigaciones similares a fin de proponer estrategias orientados al enfrentamiento de diferentes problemas que se presentan en la vida cotidiana institucional.

BIBLIOGRAFÍA

Alvarado Berluis, Sara. (2015), realizó un estudio en la Universidad Rafael Landívar de Guatemala, sobre *“Resiliencia en el manejo de estrés laboral en los colaboradores del área administrativa y operativa técnica de un ingenio de la Costa Sur”*.

Ayllón M. (2016), *“Resiliencia y desempeño laboral en los trabajadores administrativos de la Universidad Autónoma Ica”*.

Bernard, (1991) Citado por Kamn, R. *Teoría de resiliencia y riesgo*. Revista virtual, recuperado de <https://www.abc.com.py/articulos/teoria-de-resiliencia-y-riesgo-28920.html>

Burga Vásquez, Guisela. (2018), realizó un estudio sobre *“Motivación y desempeño laboral del personal administrativo en una empresa agroindustrial de la región Lamb ayeque”*.

Chávez, S. (2015) *Resiliencia En Docentes De Secundaria De Instituciones Educativas Estatales De La Provincia De Pomabamba – Ancash, 2015*. Universidad César Vallejo. Recuperado de:
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/17195/Chavez_CS_R.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Chávez, E. y Yturalde, E. (2006) citado en:
[http://es.wikipedia.org/wiki/Resiliencia_\(psicolog%C3%ADa\)](http://es.wikipedia.org/wiki/Resiliencia_(psicolog%C3%ADa))

Chiavenato, I. (1.994), *Introducción a la teoría general de la administración*. Colombia: Mc.Graw Hill.

Congacha, A.E. (2015) *Los Sistemas De Gestión De Procesos En La Administración De Prácticas Pre-Profesionales En La Escuela De Ingeniería En Sistemas Y Computación De*

La Universidad Nacional De Chimborazo En El Período 2013. Recuperado de <https://repositorio.pucesa.edu.ec/bitstream/123456789/1211/1/75714.pdf>

Congacha, J. (2015), *Estadística aplicada a la educación con actividades de aprendizaje*. Ecuador. Recuperado de <https://tinyurl.com/y957qoqn>.

Contraloría General. (2012), *Guía práctica para la construcción de muestras*. Chile. Recuperado de https://www.oas.org/juridico/PDFs/mesicic4_chl_const.pdf

Escobar, D. (2012). Poder y liderazgo en las organizaciones exitosas

Hernández Sampieri, R. (2009), *Metodología de la investigación*, México Distrito Federal: Mc Graw Hill.

Huamán y Olarte (2017), realizaron un estudio titulado “*El clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Huancarani, Provincia Paucartambo Región Cusco, en la gestión 2016*”

Yturalde, E., (2006) *¿Qué significa RESILIENCIA?* Ayuda psicológica. Recuperado de <http://www.ayuda-psicologica.es/eres-una-persona-resiliente/>

Jeans, R (2009), *Resiliencia y actitudes en los trabajadores* México: Fondo de Cultura Económica.

Katz, R. (1974) *Las 3 Habilidades Gerenciales técnica, humana, conceptual*. Recuperado de <https://blog.conducetuempresa.com/2018/07/las-3-habilidades-gerenciales-segun-katz.html>

Kotliarenco, M. y Pardo, M. (s/f). *Algunos Alcances Respecto al sustento biológico de los comportamientos resilientes*. En red [www.iacd.oas.org/educa135 /Kotliarenco2000 /kotliarenco2000.htm](http://www.iacd.oas.org/educa135/Kotliarenco2000/kotliarenco2000.htm). Recuperado: <https://www.ugr.es/~javera/pdf/2-3-AF.pdf>

- Linares, R. (2015).** Resiliencia o la adversidad como oportunidad: Una guía completa y amena para entender y poner en práctica el concepto de resiliencia. Madrid, España: Espuela plata.
- Luthar, S.S. y Zelazo, L.B. (2003).** Investigación sobre resiliencia. Un integrador revisión. En S.S. Luthar (Ed.). *Resiliencia y vulnerabilidad. Adaptación en el contexto de las adversidades de la infancia* (510-549). Cambridge: Prensa de la Universidad de Cambridge.
- Luthar, S. y Cushing, G. (1999).** "El constructo de resiliencia: implicaciones para las intervenciones y política social ". *Desarrollo y Psicopatología*, 26 (2), págs. 353–372.
- Luthar, S. (1991).** *Vulnerability and resilience: A study of high-risk adolescents. Child Development*, 62, 600-616.
- Maldonado Radillo, Sonia. (2015),** realizó un estudio en la Universidad Autónoma de Baja California de Tijuana, sobre “*Desempeño laboral del personal administrativo que maneja los procesos de contratación en una universidad pública*”.
- Maraví, T. (2011),** *Desempeño administrativo en entidades educativas.* Santiago de Chile: Pontificia Universidad Católica de Chile.
- Meyer, J. P. y Allen, N. J. (1991).** Una conceptualización de tres componentes de compromiso organizacional. *Revisión de la gestión de recursos humanos*, 1, 61–89.
- Recuperado <https://www.redalyc.org/pdf/839/83943611006.pdf>
- Meyer, J. P., Irving, G. P. y Allen, N. J. (1998).** Examen de los efectos combinados de valores laborales y experiencias laborales tempranas sobre el compromiso organizacional. *Diario de Comportamiento organizacional*, 19, 29–52.

- Monge, C. (2011),** *Metodología de la investigación Cuantitativa y Cualitativa. Guía Didáctica.* Colombia. Recuperado de <https://tinyurl.com/yaheyptx>
- Oliva Segura, Gerardo. (2017),** “*Síndrome de Burnout y resiliencia en el personal de salud del Hospital María Auxiliadora – Lima*”.
- Organización Mundial de la Salud,** ha establecido que el estrés es la “*epidemia de salud global del siglo 21*”.
- Pardo, G. (2002),** *Resiliencia para directivos emprendedores:* Buenos Aires-México: Lumen.
- Valdivia Y. (2018),** “*Resiliencia y estrés laboral en los trabajadores de la municipalidad distrital de Santiago, Cusco-2018*”.
- Vanistendael, S. (1994).** **Resilience:** a few key issues. Malta: International Catholic Child Bureau.

ANEXOS

- Matriz de consistencia (obligatorio)
- Instrumentos de recolección de datos (obligatorio)
- Otros que considere necesarios (Opcional)



Anexo1: MATRIZ DE CONSISTENCIA

**Resiliencia y desempeño en los administrativos de las
Instituciones Educativas del distrito de Echarate, provincia La
Convención, región Cusco en el 2018.**

PROBLEMA	OBJETIVO	HIPOTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	INSTRUMENTO
<p>Principal</p> <p>¿Cómo se relaciona la Resiliencia y desempeño en los administrativos de las Instituciones Educativas del distrito de Echarate, provincia La Convención, región Cusco en el 2018?</p> <p>Específicos:</p> <p>¿Cómo es el nivel de Resiliencia en los administrativos</p>	<p>Principal</p> <p>Determinar la relación entre la Resiliencia y desempeño en los administrativos de las Instituciones Educativas del distrito de Echarate, provincia La Convención, región Cusco en el 2018.</p> <p>Específicos:</p> <p>Evaluar el nivel de Resiliencia en los administrativos</p>	<p>General.</p> <p>H0: La Resiliencia y el desempeño no se relacionan en los administrativos de las Instituciones Educativas del distrito de Echarate, provincia La Convención, región Cusco en el 2018.</p> <p>H1: La Resiliencia y el desempeño se relacionan en los administrativos</p>	<p>Resiliencia</p> <p>Desempeño administrativo</p>	<p>Servicio</p> <p>Actitudes</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Planificación personal - Enfrentamiento a de problemas - Dependencia propia - Interés - Orgullo de vida - Amor propio - Decisión - Superación, etc. 	Test
					<ul style="list-style-type: none"> - Participación en la planificación - Control de horarios - Custodia del local - Iniciativa, etc. 	Escala

<p>tivos de las Instituciones Educativas del distrito de Echarate, provincia La Convención, región Cusco en el 2018?</p> <p>¿Cómo es el nivel de desempeño de los administrativos de las Instituciones Educativas del distrito de Echarate, provincia La Convención, región Cusco en el 2018?</p>	<p>ivos de las Instituciones Educativas del distrito de Echarate, provincia La Convención, región Cusco en el 2018.</p> <p>Evaluar el nivel de desempeño de los administrativos de las Instituciones Educativas del distrito de Echarate, provincia La Convención, región Cusco en el 2018.</p>	<p>ivos de las Instituciones Educativas del distrito de Echarate, provincia La Convención, región Cusco en el 2018.</p>			<ul style="list-style-type: none"> - Participación en trabajos - Identificación con la institución - Principios éticos, etc. 	
---	---	---	--	--	---	--

Anexo2: INSTRUMENTOS DE RECOLECCION DE DATOS

TEST SOBRE RESILIENCIA

Totalmente de acuerdo	De acuerdo	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
4	3	2	1

N°	ENUNCIADOS	VALORACIÓN			
		4	3	2	1
1	Cuando hago planes persisto en ellos.				
2	Normalmente enfrento los problemas de una u otra forma.				
3	Soy capaz de depender de mí mismo más que otros.				
4	Mantener el interés en las cosas es importante para mí.				
5	Puedo estar solo si es necesario.				
6	Siento orgullo por haber obtenido cosas en mi vida.				
7	Normalmente consigo cosas sin mucha preocupación.				
8	Me quiero a mí mismo.				
9	Siento que puedo ocuparme de varias cosas al mismo tiempo.				
10	Soy decidido en las cosas que hago en mi vida.				
11	Rara vez pienso por qué sucede las cosas.				
12	Hago las cosas de una cada día.				

13	Puedo superar momentos difíciles porque ya he pasado por dificultades anteriores.				
14	Soy disciplinado en las cosas que hago.				
15	Mantengo el interés en las cosas.				
16	Normalmente puedo encontrar un motivo para reír.				
17	Creer en mí mismo me hace superar momentos difíciles.				
18	En una emergencia las personas pueden contar conmigo.				
19	Normalmente trato de mirar una situación desde distintos puntos de vista				
20	A veces me obligo a hacer cosas, aunque no quiera hacerlas.				
21	Mi vida tiene significado.				
22	No me quedo pensando en las cosas que no puedo cambiar.				
23	Cuando estoy en una situación difícil normalmente encuentro una salida.				
24	Tengo energía suficiente para lo que necesito hacer.				
25	Es normal que existan personas a las que no les caigo bien.				

ESCALA SOBRE DESEMPEÑO ADMINISTRATIVO

Siempre	A veces	Casi nunca	Nunca
4	3	2	1

No.	SERVICIO	VALORACIÓN			
		4	3	2	1
1	Participa activamente en los procesos de planificación, organización y coordinación de las acciones administrativas inherentes al cargo que desempeña.				
2	Controla el ingreso y salida de los educandos de acuerdo al horario establecido.				
3	Controla y custodia el local, oficinas, equipos y materiales y/o personal que ingresa y sale de la I.E.				
4	Iniciativa, creatividad, aporte innovador en el cumplimiento de sus funciones.				
5	Es puntual y oportuno en la entrega de los trabajos encomendados				
6	Hay compromiso con los objetivos institucionales.				
7	Se esfuerza por evitar pérdidas de tiempo en el cumplimiento de sus funciones y responsable. Se capacita permanentemente.				
8	Ayuda en la confección e instalación de decorados escenográficos que programa la I.E.				

9	Con frecuencia aporta ideas e innova y a la vez hace sugerencias para mejorar los procedimientos de su trabajo.				
10	Toma decisiones racional y oportuna.				
11	Es disciplinado (a) por convicción. No necesita supervisión				
12	Informa y o registra los acontecimientos más importantes en el cuaderno de ocurrencias.				
13	Realiza eficientemente la limpieza de todos los ambientes y aulas asignadas por el director.				
14	Vela por la seguridad y mantenimiento de los muebles, equipos, herramientas y otros bienes de la I.E.				
15	Realiza y/o apoya en el inventario de los bienes, físicos del almacén y de la I.E.				
16	Cumple satisfactoriamente los trabajos encomendados por la Dirección.				
17	Realiza trabajos de mejoramiento del servicio educativo por iniciativa propia.				
18	Siempre se le encuentra en su puesto de trabajo. Solo se ausenta por causa justificada.				

No.	ACTITUDES	VALORACIÓN			
		1	2	3	4
19	Se integra a todo el equipo de trabajo. Predispuesto a colaborar, ayudar sin esperar compensación.				
20	Posee buenas relaciones interpersonales en su centro de trabajo y propicia un buen clima institucional.				
21	Participa en trabajos comunales y/o proyección social				
22	Identificado con su centro de trabajo. Se esfuerza por elevar el prestigio institucional.				
23	Participa activamente en actividades cívicas.				
24	Corrige su comportamiento ante observaciones que se le formula. Acepta con responsabilidad las consecuencias de sus acciones.				
25	No miente para salir de apuros o para obtener ventaja personal. Es recto y cabal en sus actos.				
26	Comprometido con sus funciones. Muestra valor en casos de dificultades. Mantiene en alto la moral.				
27	Posee sólidos principios éticos.				
28	Se le tiene absoluta confianza, mantiene su palabra, aunque le signifique perjuicios personales.				

INFORME

AI : Lic. Dario CÁRDENAS AUGUSTO

FECHA : Cerro de Pasco, julio de 2018

ASUNTO : Validación de instrumentos de investigación

En atención a la solicitud recepcionada, comunico que se procedió a evaluar los instrumentos que corresponden al test de Resiliencia y la escala Desempeño administrativo. Realizada las correcciones de observaciones y sugerencias para su mejora, se determinó que los indicados instrumentos cuentan con los requisitos, de acuerdo a los criterios que se especifican; por tanto, doy el veredicto de **aprobado**, los mismos que evidenciamos en los siguientes cuadros:

INSTRUMENTO:

Test de Resiliencia

INDICADORES	CRITERIOS
1. REDACCIÓN	Sí, está formulado con el lenguaje apropiado.
2. TERMINOLOGÍA APROPIADA	Sí, los términos usados están al nivel de la comprensión de los docentes de la muestra de estudio.
3. INTENCIONALIDAD	Sí, los ítems miden las variables propuestas

También, la **Escala de Desempeño administrativo** fue evaluado con los mismos criterios. Además, comunico las evaluaciones cuantitativas, que establecieron como criterio de aprobación de los instrumentos de investigación, un calificativo del tercio superior en la escala vigesimal, vale decir entre 16 a 20 puntos.

Test de Resiliencia			
REDACCIÓN	TERMINOLOGÍA APROPIADA	INTENCIONALIDAD	PROMEDIO TOTAL
18	18	17	18

Escala de Desempeño Administrativo			
REDACCIÓN	TERMINOLOGÍA APROPIADA	INTENCIONALIDAD	PROMEDIO TOTAL
18	18	17	18

De acuerdo a las tablas que anteceden, el promedio de los resultados es 18 con lo cual los instrumentos de investigación fueron validados.

Sin otro particular, muy atentamente.

UNIVERSIDAD NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRIÓN
UNIVERSIDAD NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRIÓN
ESCUELA DE POSGRADO
Dr. Guillermo Gamarrta Astuhamán



INFORME

AI : Lic. Dario CÁRDENAS AUGUSTO

FECHA : Cerro de Pasco, julio de 2018

ASUNTO : **Validación de instrumentos de investigación**

En atención a la solicitud recepcionada, comunico que se procedió a evaluar los instrumentos que corresponden al test de Resiliencia y la escala Desempeño administrativo. Realizada las correcciones de observaciones y sugerencias para su mejora, se determinó que los indicados instrumentos cuentan con los requisitos, de acuerdo a los criterios que se especifican; por tanto, doy el veredicto de **aprobado**, los mismos que evidenciamos en los siguientes cuadros:

INSTRUMENTO:

Test de Resiliencia

INDICADORES	CRITERIOS
1. REDACCIÓN	Sí, está formulado con el lenguaje apropiado.
2. TERMINOLOGÍA APROPIADA	Sí, los términos usados están al nivel de la comprensión de los docentes de la muestra de estudio.
3. INTENCIONALIDAD	Sí, los ítems miden las variables propuestas

También, la **Escala de Desempeño administrativo** fue evaluado con los mismos criterios. Además, comunico las evaluaciones cuantitativas, que establecieron como criterio de aprobación de los instrumentos de investigación, un calificativo del tercio superior en la escala vigesimal, vale decir entre 16 a 20 puntos.

Test de Resiliencia			
REDACCIÓN	TERMINOLOGÍA APROPIADA	INTENCIONALIDAD	PROMEDIO TOTAL
18	17	17	17

Escala de Desempeño Administrativo			
REDACCIÓN	TERMINOLOGÍA APROPIADA	INTENCIONALIDAD	PROMEDIO TOTAL
18	17	17	17

De acuerdo a las tablas que anteceden, el promedio de los resultados es 17 con lo cual los instrumentos de investigación fueron validados.

Sin otro particular, muy atentamente.



Dra. Ana Goyas Baldoceña

INFORME

AI : Lic. Dario CÁRDENAS AUGUSTO

FECHA : Cerro de Pasco, julio de 2018

ASUNTO : **Validación de instrumentos de investigación**

En atención a la solicitud recepcionada, comunico que se procedió a evaluar los instrumentos que corresponden al test de Resiliencia y la escala Desempeño administrativo. Realizada las correcciones de observaciones y sugerencias para su mejora, se determinó que los indicados instrumentos cuentan con los requisitos, de acuerdo a los criterios que se especifican; por tanto, doy el veredicto de **aprobado**, los mismos que evidenciamos en los siguientes cuadros:

INSTRUMENTO:

Test de Resiliencia

INDICADORES	CRITERIOS
1. REDACCIÓN	Sí, está formulado con el lenguaje apropiado.
2. TERMINOLOGÍA APROPIADA	Sí, los términos usados están al nivel de la comprensión de los docentes de la muestra de estudio.
3. INTENCIONALIDAD	Sí, los ítems miden las variables propuestas

También, la **Escala de Desempeño administrativo** fue evaluado con los mismos criterios. Además, comunico las evaluaciones cuantitativas, que establecieron como criterio de aprobación de los instrumentos de investigación, un calificativo del tercio superior en la escala vigesimal, vale decir entre 16 a 20 puntos.

Test de Resiliencia			
REDACCIÓN	TERMINOLOGÍA APROPIADA	INTENCIONALIDAD	PROMEDIO TOTAL
17	18	18	18

Escala de Desempeño Administrativo			
REDACCIÓN	TERMINOLOGÍA APROPIADA	INTENCIONALIDAD	PROMEDIO TOTAL
17	18	18	18

De acuerdo a las tablas que anteceden, el promedio de los resultados es 18 con lo cual los instrumentos de investigación fueron validados.

Sin otro particular, muy atentamente.

Mg. David OSORIO ESPINOZA
DOCENTE UNDAC-YANAHUANCA-PASCO