



**ESCUELA DE POSGRADO**  
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**La Resiliencia y su impacto en la productividad laboral  
de los trabajadores administrativos del Área de Gestión  
Pedagógica de la Dirección Regional de Educación Cusco  
2018**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:  
DOCTOR EN GESTION PÚBLICA Y GOBERNABILIDAD**

**AUTOR:**

Mg. Carreon Sutech Alain Gunnar

**ASESOR:**

Dr. Rivas Loayza, Marco Antonio

**SECCIÓN:**

Ciencias Empresariales

**LÍNEA DE INVESTIGACION:**

Desarrollo sostenible, emprendimiento y responsabilidad social

**PERÚ – 2019**

**Página del Jurado**

**Dr. Rolando Martin Barraza Sánchez**

**Presidente**

**Dr. Waldo Campana Morro**

**Secretario**

**Dr. Marco Antonio Rivas Loayza**

**Vocal**

## DEDICATORIA

Este trabajo dedico a mi padre Filiberto y Francisca que han sido el ejemplo de Perseverancia para mi formación profesional.

A mi esposa Nancy y mi hijo Álvaro que son el motor de mi vida.

A mis compañeros, docentes y asesores que han sabido guiarme en este trabajo de investigación.

Alain Carreon Sutec

## **AGRADECIMIENTO**

A la Universidad César Vallejo, a su fundador Dr. César Acuña Peralta, a los docentes que nos inculcaron sus conocimientos durante todo este tiempo de formación académica.

A la Dra. María Hilda Rozas Cáceres, que está a su cargo la coordinación de la Escuela Posgrado sede de Cusco, por el soporte dedicado, por el acompañamiento permanente a cada uno de los estudiantes que cursan estudios de posgrado para alcanzar sus objetivos personales.

Al Dr. Marco Antonio Rivas Loayza, asesor del trabajo de investigación, por su paciencia e insistencia y la amplio conocimiento que ha sido impartido a cada uno de sus alumno así para mejorar dicho trabajo de investigación.

A la directora de AGP y trabajadores de la de la Dirección Regional de Educación Cusco, por abrirme las puertas para que se pueda aplicar instrumentos de recojo de datos, que fueron necesarios para alimentar y terminar el presente trabajo de Investigación.

Alain Carreon Sutec

## DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD

Yo, Alain Gunnar Carreon Sutech, estudiante de la Escuela profesional de Doctorado, de la Universidad César Vallejo, sede filial Cusco; declaro que el trabajo académico titulado "La Resiliencia y su impacto en la productividad laboral de los trabajadores administrativos del Área de Gestión Pedagógica de la Dirección Regional de Educación Cusco 2018".

Presentada, en 102 folios para la obtención del grado académico de Doctor es de mi autoría.

Por lo tanto, declaro lo siguiente:

- He mencionado todas las fuentes empleadas en el presente trabajo de investigación, identificado correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes, de acuerdo con lo establecido por las normas de elaboración de trabajos académicos.
- No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquellas expresamente señaladas en este trabajo.
- Este trabajo de investigación no ha sido previamente presentado completa ni parcialmente para la obtención de otro grado académico.
- Soy consciente de que mi trabajo puede ser revisado electrónicamente en búsqueda de plagios.
- De encontrar uso de material ajeno sin el debido reconocimiento de su fuente o autor, me someto a las sanciones que determinan el procedimiento disciplinario.

Cusco, julio de 2019

  
Alain Gunnar Carreon Sutech  
DNI N° 23989228

## **Presentación**

Señores miembros del Jurado, les hago presente a ustedes la tesis titulada “La Resiliencia y su impacto en la productividad laboral de los trabajadores administrativos del Área de Gestión Pedagógica de la Dirección Regional de Educación Cusco 2018”. Con la finalidad de determinar y explicar cuál es el impacto que produce la resiliencia en la productividad laboral de los trabajadores de la Dirección Regional del Cusco 2018, y como y cumpliendo el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César vallejo para obtener el grado de doctorado en Gestión Pública y Gobernabilidad.

Esperando cumplir con todos los requisitos de aprobación.

El autor

## ÍNDICE

	pág.
PÁGINA DEL JURADO	ii
DEDICATORIA	iii
AGRADECIMIENTO	iv
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD	v
PRESENTACIÓN	vi
ÍNDICE	vii
RESUMEN	ix
ABSTRACT	x
I. INTRODUCCIÓN	
1.1. Realidad Problemática	12
1.2. Trabajos previos	13
1.3. Teorías relacionadas al tema	16
1.4. Formulación del problema	27
1.4.1. Formulación del problema general	
1.4.2. Formulación de los problemas específicos	
1.5. Justificación del estudio	27
1.6. Hipótesis	27
1.6.1. Hipótesis General	27
1.6.2. Hipótesis Específicas	27
1.7. Objetivos	29
1.7.1. Objetivo General	30
1.7.2. Objetivos Específicos	30
II. MÉTODO	
2.1. Diseño de Investigación	31
2.2. Variables y Operacionalización	32
2.2.1. Variables	32
2.2.2. Operacionalización	
2.3. Población, muestra y muestreo	36
2.3.1. Población	36

2.3.2. Muestra	36
2.3.3. Muestreo	36
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	37
2.4.1. Técnicas	37
2.4.2. Instrumentos de recolección de datos	37
2.4.3. Validez	37
2.4.4. Confiabilidad	37
2.5. Métodos de Análisis de Datos	39
III. RESULTADOS	
3.1. Descripción	40
3.2. Análisis descriptivo por cada variable y sus dimensiones	42
3.3. Prueba de Hipótesis	
IV. DISCUSIÓN	62
V. PROPUESTA	
VI. CONCLUSIONES	66
VII. RECOMENDACIONES	68
VIII. REFERENCIAS	75
ANEXOS	77
• Matriz de consistencia	
• Matriz de Operacionalización de variables	
• Matriz del instrumento	
• Instrumentos	
• Constancia de aplicación de encuestas	
• Fotos	



## RESUMEN

El presente trabajo de investigación tiene como objetivo Explicar cómo y en qué medida la Resiliencia impacta en la Productividad Laboral de los trabajadores administrativos del área de Gestión Pedagógica de la Dirección Regional de Educación Cusco, 2018.

La Metodología de la investigación es de un enfoque mixto, de tipo descriptivo explicativo, el diseño de investigación por los tipos de la investigación el reciente estudio es de diseño no experimental de corte transversal o transaccional correlacional, también el fenomenológico, en la misma unidad de investigación o sujetos de estudio conformada por 46 trabajadores del área de AGP de la Dirección Regional De Educación, la manera de como recogimos y procesados los datos fue de manera personal, empleando para las dos variables la técnica de encuesta y el instrumento cuestionario, focus group, todos estos datos fueron recogidos para procesarlos mediante el este programa estadístico SPSS. v. 23 para comprobar la hipótesis, se utilizó esta herramienta estadística Tau b de Kendall, debido a la existencia de un empate en el número de dimensiones, ni categorías y la hoja de cálculo Excel para hacer cuadros, gráficos estadísticos. Además se describe lo hallado en el focus group.

Entre los resultados se tiene que existe Los resultados estadísticos hallados, sobre la Resiliencia tiene un impacto positivo en la Productividad Laboral de los trabajadores administrativos del área de Gestión Pedagógica de la Dirección Regional de Educación Cusco, 2018, se asume que existe una correlación moderada de 0,554 que corresponde a un nivel correlación positiva, existiendo una correlación significativa entre el nivel de resiliencia de los trabajadores y los niveles de productividad laboral de los trabajadores. En cuanto a lo sostenido por la entrevista realizada a Jefes, Especialistas del área de AGP, asumes que existen niveles de compromiso de los trabajadores, percibiendo un adecuado compromiso frente a la labor que realizan los trabajadores. Y, en cuanto a la relación de la situación de resiliencia en el Focus Grup, se asume que han pasado por situaciones penosas en su vida, pero han sabido solucionarlos.

**PALABRAS CLAVES:** resiliencia, productividad laboral.

## ABSTRACT

The objective of this research is to explain how and to what extent Resilience impacts the Labor Productivity of administrative workers in the area of Pedagogical Management of the Regional Directorate of Education Cusco, 2018.

The methodology of the investigation was the mixed approach, of descriptive descriptive type, the research design by the characteristics of the research the present study is of non-experimental design of cross-sectional or correlational transactional, also the phenomenological, in the same research unit or subjects of study formed by 46 workers of the AGP area of the Regional Directorate of Education, the way in which the data was collected and processed was directly, applying for both variables the survey technique and the questionnaire instrument, focus group, All data collected were processed using the SPSS statistical program. v. 23 To test the hypothesis, Kendall's Tau b statistic was used, because there is a tie in the number of dimensions, no categories and the Excel to make tables, statistical graphs. It also describes what was found in the focus group.

Among the results there is that there are statistical results found, on the Resilience has a positive impact on the Labor Productivity of the administrative workers of the area of Pedagogical Management of the Regional Directorate of Education Cusco, 2018, it is assumed that there is a moderate correlation of 0.554 which corresponds to a positive correlation level, there being a significant correlation between the level of worker resilience and the levels of labor productivity of workers. As for the interview conducted by Chiefs, Specialists in the AGP area, you assume that there are levels of commitment of the workers, perceiving an adequate commitment to the work performed by the workers. And, as for the relationship of the resilience situation in the Focus Grup, it is assumed that they have gone through painful situations in their lives, but they have managed to solve them.

KEY WORDS: resilience, labor productivity.

## SOMMARIO

L'obiettivo di questa ricerca è spiegare come e in che misura la resilienza influisce sulla produttività del lavoro degli impiegati amministrativi nell'area della gestione pedagogica della direzione regionale dell'educazione Cusco, 2018.

La metodologia dell'indagine era l'approccio misto, di tipo descrittivo descrittivo, il disegno di ricerca in base alle caratteristiche della ricerca, il presente studio è di progettazione non sperimentale di transazionale trasversale o correlazionale, anche fenomenologico, nella stessa unità di ricerca o materie di studio formate da 46 lavoratori dell'area AGP della Direzione Regionale della Pubblica Istruzione, il modo in cui i dati sono stati raccolti ed elaborati è stato direttamente, applicando per entrambe le variabili la tecnica di indagine e lo strumento del questionario, focus group, Tutti i dati raccolti sono stati elaborati utilizzando il programma statistico SPSS. v. 23 Per testare l'ipotesi, è stata usata la statistica Tau b di Kendall, perché c'è un legame nel numero di dimensioni, nessuna categoria ed Excel per creare tabelle, grafici statistici. Descrive anche ciò che è stato trovato nel focus group.

Tra i risultati c'è che ci sono risultati statistici trovati, sulla resilienza ha un impatto positivo sulla produttività del lavoro degli impiegati amministrativi dell'area di gestione pedagogica della direzione regionale dell'educazione Cusco, 2018, si presume che ci sia una moderata correlazione di 0,554 che corrisponde a un livello di correlazione positivo, poiché esiste una correlazione significativa tra il livello di resilienza dei lavoratori e i livelli di produttività del lavoro dei lavoratori. Per quanto riguarda l'intervista condotta da Chiefs, Specialisti nell'area AGP, supponi che ci siano livelli di impegno dei lavoratori, percependo un adeguato impegno per il lavoro svolto dai lavoratori. E, per quanto riguarda la relazione della situazione di resilienza nel Focus Grup, si presume che abbiano attraversato situazioni dolorose nella loro vita, ma sono riusciti a risolverli.

**PAROLE CHIAVE:** resilienza, produttività del lavoro

## **I. INTRODUCCION**

### **1.1 Realidad problemática**

#### **1.1.1. El Estado de la cuestión**

El ser humano día a día se enfrenta con situaciones complicadas que a lo largo de sus vidas son muy difíciles y estas tienen que tener una salida adecuada, al no saber resolverlo se presentan muchos problemas en su propia vida y en quienes les rodean. Un aspecto a considerar es que se debe destacar algo muy importante en las personas es promover la resiliencia debido a que este permitirá que la persona tenga mejores tiempos en su vida emocional, donde la persona se sienta feliz, tranquilo, confiado y responsable, para responder de manera adecuada frente a las situaciones laborales del presente.

Ser resiliente nos lleva a actuar de manera adecuada a las situaciones que se le susciten, aprender ello puede darse en su día a día, al margen que cada persona es diferente, todos de una u otra forma aprenderemos a ser resilientes, desde los inicios de nuestras vidas aunque tengamos una infinidad de problemas y dificultades, pueden aprender en situaciones laborales a ser resilientes, esa capacidad ya desarrollada es muy importante para alcanzar los objetivos en los trabajadores y también en cualquier persona.

Al respecto Davidson (2012) indica que ser resiliente implica todo un proceso de aceleración del hemisferio izquierdo de la corteza pre frontal en relación al hemisferio derecho el cual permite tener habilidades de sobreponerse a las situaciones adversas que se le pudiera presentar, de acuerdo a este autor una persona resiliente es capaz de activar hasta treinta veces más rápido su región pre frontal del lado izquierdo que aquella persona con mínima resiliencia; lo que significa que cualquier persona tiene esa habilidad de sobreponerse frente a lo adverso que tiene la vida. Es decir todas aquellas personas que en su comportamiento es capaz de responder de manera positiva frente a los

problemas, esas personas tienen conexiones más rápidas y fuertes en su zona denominada corteza pre frontal y la amígdala. Otro autor como Kim y Whalen (2009) indican que del análisis de la corteza pre frontal se conoce que disminuyen las señales negativas que fueron emitidas de la amígdala y así la masa encefálica organiza las acciones sin tener en medio la negatividad; por ello es importante propiciar la resiliencia para alcanzar las metas que cada uno se propone a pesar de los inconvenientes que a diario uno pudiera tener en su vida.

A nivel nacional, es de nuestro discernimiento que en la actualidad existen muchos trabajadores con serios problemas de estrés que afectan su salud laboral, en muchos casos se muestran conductas irritables, molestos y esta situación se ahonda más cuando se trata de resolver momentos problemáticos de sus actividades laborales generando incomodidad y molestas en ello. En muchos casos se muestran desmotivados y generando problemas emocionales, tienen presiones y momentos angustiosos, generándose estados de ansiedad constantes; si ellos no desarrollaron su capacidad de resiliencia no podrán sentirse mejor frente a estas necesidades.

## **1.2 Trabajos previos**

En el trabajo de Investigación se tiene como variables Resiliencia y Productividad Laboral, estos fueron abordados en diversos trabajos de investigación a nivel local, nacional e internacional, entre ellos se tiene a:

### **1.2.1. En lo internacional**

Gonzáles (2013) en el estudio La Resiliencia y el Engagement y su asociación con el Rendimiento Escolar en los estudiantes de la Licenciatura de Médico Cirujano de la Facultad de Medicina de la Universidad Autónoma del Estado de México, en el año 2011, para optar el grado de licenciatura, que realizó una investigación descriptivo correlacional con una intención de asociar las variables en estudio, concluyendo lo siguiente:

En los resultados indica que no hay relación estadística significativa entre la variables resiliencia y rendimiento escolar, pero si se ha comprobado que el

Engagement se relacionó con el rendimiento escolar. Se puede probar que el rendimiento escolar es algo autónomo a la situación de resiliencia que poseen los estudiantes, pero si existe un alto nivel de relación entre el compromiso y estar satisfechos con la opción ocupacional elegida. Como segundo resultado se asume que el Engagement se asocia con buenos calificaciones en un gran porcentaje, debido a que ellos están involucrados en el desarrollo de su carrera, entusiasmándolo la relación que tienen sobre sus estudios. En cuanto a las dimensiones como son la moralidad interacción e introspección, de lo hallado se asume que irán fortaleciendo.

En los estudiantes la mayor parte son medianamente resilientes, tan igual que en las dimensiones consideradas, presentando iniciativa, regular humor, nivel de creatividad media, desarrollo regular del pensamiento crítico, por lo que considera el autor que se debe contribuir a que siga mejorando. Y, finalmente la resiliencia y el Engagement son componentes internos, hacen que los estudiantes puedan enfrentar situaciones propias de su propio espacio contextual, siempre con la intención de salir adelante.

Bonilla (2017) con la tesis doctoral La resiliencia y el síndrome de burnout en profesionales de la Salud, esta tesis es de tipo correlacional debido a que se relacionará la variable resiliencia con el síndrome de burnout, además es de un enfoque cuantitativo debido que permitió un análisis estadístico con la información conseguida en la investigación. Es de diseño no experimental, bibliográfico documental, con un corte transversal lo cual se hará en una sola aplicación.

Luego de ejecutar la investigación se determina que en base a los resultados finales se ha obtenidos que no se tenían relación entre la resiliencia y el síndrome de burnout debido a la demostración estadística de Chi 2 con una importancia exacta bilateral de 0.829 por lo cual se acepta  $H_0$  y se rechaza  $H_1$ .

El nivel de resiliencia de los profesionales de la salud del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social se determina que están : el 8% de la población presenta mínima resiliencia, el 35% mantiene un nivel moderado y el 57% restante posee un nivel alto de resiliencia, entonces el mayor porcentaje de la población se encuentra en un nivel alto lo que indica que son capaces de resistir al estrés

evitando la manifestación de síntomas disfuncionales logrando adaptabilidad y de esta manera se logró un buen funcionamiento adecuado en sus actividades.

En relación al síndrome de burnout en la población de estudio se pudo determinar que el 17% no lo presenta, el 74% manifiesta indicios del síndrome y el 9% restante si lo presenta, quiere decir que en la mayor parte de la población no se manifiesta el síndrome, lo cual podemos decir que tienen la habilidad para manejar sus emociones ante episodios de estrés que se generen en su trabajo. Es importante indicar que buena parte de los evaluados posee indicios del burnout ya que obtuvieron variaciones en alguna de sus dimensiones, situación que no determina la presencia del síndrome pero si la posibilidad de que se desarrolle.

En la prevalencia de género la mayoría de la población como femenina y masculina presenta resiliencia alta, obteniendo porcentajes parecidos en todos los indicadores, lo que manifiesta que no existe prevalencia en cuanto al género en esta variable, en relación al síndrome de burnout la mayor parte de la población de los dos géneros se ubica dentro del indicador indicios del síndrome siendo significativo este resultado para el género femenino lo que indica predisposición o adquisición de ciertas manifestaciones del síndrome con la presencia de cansancio emocional, despersonalización o baja realización personal, además en la limitada cantidad de casos que afirman la representación del síndrome de burnout es en el género masculino en el que se nota mayor parte su desarrollo.

### **1.2.2 En lo nacional:**

Huamán y Mamani (2017) tesis titulada “Satisfacción laboral y capacidad de resiliencia en enfermeras de centro quirúrgico H.R.H.D.E Arequipa – 2017”

El trabajo de investigación es de tipo cuantitativo descriptivo, de corte transversal con un diseño de correlación.

Resalta la representación de las mujeres que son enfermeras en centro quirúrgico distinguiéndose en dos grupos de edad, propios de algo nuevo en lo personal y con ello más de 20 año de trabajo (62%), involucrando criterios diferentes de percepción en relación a la satisfacción laboral.

La satisfacción laboral tiene variedad de niveles con superioridad de no satisfecha con un 40%, reflejada en la mayor parte de la inseguridad ocupacional, responsable en la infraestructura y falta de materiales de trabajo.

La capacidad de resiliencia esta con (48%), estando comprometido a la persistencia ante la adversidad (50%) con poco deseo de logro y autodisciplina y el componente de aceptación de uno mismo y de la vida mostrando falta de adaptabilidad, muy poca flexibilidad y una perspectiva de vida no estable ante la adversidad.

La relación que hay entre satisfacción laboral y las dimensiones de la resiliencia se finiquita que las enfermeras que presentan una satisfacción laboral alta, muestran ecuanimidad, confianza en sí mismo y sentirse bien (30%).

En la exposición de la hipótesis, se formó la relación estadística altamente significativa ( $p < 0.01$ ) entre el nivel de resiliencia y la satisfacción laboral en las profesionales de salud; equivalentemente con el análisis de correlación de Pearson se creó una correlación positiva ( $r = -0.9$ ) entre las dos variables.

### **1.2.3 En lo local:**

Suyo (2017) con la tesis Gestión del talento humano y la productividad laboral de los trabajadores en la municipalidad distrital de Maras-Urubamba, 2017, La presente investigación corresponde al diseño no experimental, descriptivo correlacional de corte transversal. Este tipo de investigación tiene por finalidad establecer la relación existente entre las variables Gestión del Talento Humano y Productividad laboral.

La gestión del talento humano se relaciona significativamente con la productividad laboral de los trabajadores en la municipalidad distrital de Maras Urubamba, 2017, esto se establece de la tabla N° 21, donde el 28.8% de los trabajadores mencionan que es adecuada la gestión del talento humano, esto ayuda a que haya una favorable productividad laboral, el 5.5% que indican que es muy adecuado la gestión del recurso humano mencionan que es muy propicio el nivel de productividad que tienen. Y, del valor de  $p = 0.000 < 0,05$  y  $T_b = 0.482$  se acepta la



hipótesis alterna concluyéndose que existe correlación moderada significativa entre las variables en estudio.

Donde el 47.9% de los trabajadores indican que es poco apropiado los procedimientos realizados para compensar, aplicar, capacitar, evaluar al personal que labora dentro de la parte administrativa de la municipalidad contrariamente el 45.2% mencionan que es adecuado los procedimientos ejecutados para gestionar el recurso humano dentro de la institución y sólo el 6.8% indica que es muy adecuado. Asumiendo los resultados analizados mayoritariamente es poco adecuado los procedimientos que se realizan en la institución para generar un pertinente manejo del recurso humano. Sobre la variable Productividad laboral, el 63.0% indican que es favorable las acciones visibles que realizan para demostrar la productividad que tienen los trabajadores, esto permite contribuir a la organización, el 23.3% asume que es muy favorable los diversos aspectos individuales, grupales y organizacionales que permiten que el trabajador puedan producir más dentro de la entidad. Ninguno considera que no sea favorable. Por lo tanto de los valores hallados se asume que existen diversos factores objetivos y subjetivos que contribuyen a la productividad en la municipalidad en estudio.

Las dimensiones de la Gestión del talento humano se relacionan con las dimensiones de la productividad laboral de los trabajadores, donde el valor de  $p < 0.05$  y el valor de tau B de Kendall fluctúa entre 0.284 a 0.502, que expresa una baja a moderada correlación; razón por la cual se fundamenta la asociación entre las dimensiones mencionadas de las variables

### **1.3 Teorías relacionadas al tema**

#### **1.3.1. Resiliencia**

### **1.3.1.1. Concepto**

Existen muchos estudios que se han realizado para determinar la conceptualización, entre ellos con individuos con algún trastorno mental, personas expuestas al estrés, extrema pobreza y personas que pasaron por hechos traumáticos a temprana edad, de esta forma se fue determinando como esas personas que pasaron por una serie de problemas, fueron capaces de salir por sí solos, lo que quiere decir existe una fuerza interna que permite revertir las situaciones negativas y rescatar lo mejor de ello.

De la misma manera (Gordon K, 1996) acudiendo ante todos los recursos, tanto en lo personal y ambiental. es la pericia de desarrollar una experiencia en función a los problemas presentados, apelando a los medios individuales y ambientales.

Siguiendo a (Garmezy, 1994). Es un continuo y desarrollador brote de energía y destrezas que puede ser utilizado en las luchas actuales, menciona que la resiliencia muestra competencias, capacidades y sabiduría que se internalizan en la persona para sobresalir con éxito y afrontar nuevos problemas. También al relacionar con las personas ello indica la capacidad de restablecerse de cualquier dificultad dándoles solución en el momento.

En la actualidad la resiliencia es un tema de mucha importancia que ha tomado el desarrollo y la cohesión social y la educación como un constituyente que puede vencer las inequidades de una sociedad fraccionada y con aspectos negativos de calidad e ingreso a la educación. El avance de la resiliencia en las personas concede al crecimiento del proyecto de vida y elevar todo tipo de actividades relacionadas a ellos.

### **1.3.1.2. Pilares de la Resiliencia**

Melillo y Suárez Ojeda (2001) estos autores señalan ocho importantes pilares que sostienen una actitud resiliente:

- a) Introspección: este primer pilar no dice que es la capacidad de auto investigarse.
- b) Independencia: es mantener una distancia emocional sin sentirse aislado.
- c) Capacidad de relacionarse: lograr formar lazos e intimidad con otras personas.
- d) Iniciativa: aspiración de aprender nuevas cosas en búsqueda de avanzar y lograr una auto superación.
- e) Humor: es la capacidad tomar de la mejor manera la propia tragedia, sin caer en la incapacidad ni la carencia.
- f) Creatividad: capacidad de fundar belleza, orden y que partirá del caos y el desarreglo.
- g) Moralidad: es la necesidad de anhelar el bienestar que se desea para uno y para los que nos rodean.
- h) Autoestima consistente: es la base de los demás pilares y producto del cuidado afectivo por parte de una persona significativa.

### **1.3.1.3. Características de la Resiliencia**

Según. (Domínguez, 2005). La resiliencia se caracteriza por ser un instrumento que todas las personas presentan de diferentes maneras. Es un dato clave para poder enfrentar situaciones negativas y así continuar. El ambiente es esencial en desarrollar aspectos en las cuales emociones demasiado expresivas no hacen que se puedan realizar acciones negativas sino que son retraídas y soportadas por nuestra realidad personal. Las cuales tenemos:

Localizan el inicio de la contrariedad, ya que los individuos resilientes realizan manejos para evitar situaciones en conflicto. Esto significa que debe de realizarse una introspección, debido a que en ciertas situaciones la contrariedad no es externa, sino interna.

Son conscientes de sus potencialidades y limitaciones. Razonan en función a sus capacidades y restricciones. El estudio personal representa un instrumento fuerte que resuelve problemas y las personas resilientes la utilizan a su favor. Ellas conocen principalmente sus aciertos y desaciertos, también sus capacidades y

deficiencias. Es así que pueden definir un fin real que no solamente refleja sus condiciones y un anhelo, sino que tiene medios para poder alcanzarlos.

Las personas que son resilientes saben manejar sus emociones, debido a que se presentan en ellas mismas, es decir que el primer paso se presenta en nuestra mente y luego se evoca. Estas son capaces de gobernar el modo de pensar que tienen y no se dejan influenciar por aquellos que tienen problemas y debido a ello no se dejan influenciar por sus pensamientos nocivos.

Saben manejar de forma calmada las situaciones de mucha exigencia, todas las personas pasamos etapas difíciles en el transcurrir de nuestras vidas y el detalle es saber manejar con tranquilidad cuando éstos se muestran. Las personas resilientes están preparadas para estar equilibradas emocionalmente, cuando se encuentran en una situación de peligro y desorden momentáneos.

Están tranquilos en momentos de demasiada presión, debido a que tenemos problemas en el trayecto de nuestra vida y es importante saber tener serenidad cuando hay estas situaciones se presentan en una determinada circunstancia. Los individuos que son resilientes tienen la capacidad de mantenerse equilibrados e imperturbables cuando están tienen problemas complejos y transitorios.

El resiliente desarrolla lo creativo ya que tiene la capacidad de crear otro objeto a partir de una experiencia terrible, en el cual convertirá esos hechos en algo muy magnífico y beneficioso, es decir de lo malo produce lo bonito.

Son objetivos, indicando que el optimismo solamente presenta ideas de carácter positiva, es decir niego determinados aspectos de la vida real y que son ineludibles ya que se encuentran en el diario vivir de las personas. Ser objetivos y aguardar en todo momento lo bueno, es la excelente forma de caracterizar el optimismo presente en todas las personas.

Las personas resilientes aceptan los problemas como una manera ocasional para aprender, se sabe que todos los días se encara los problemas muy profundos el cual llegan muchas veces a desanimar, pero quienes son resilientes tienen la

capacidad de tener un panorama más amplio del problema y jamás se dan por vencidos. Estas personas aceptan la dificultad como una manera para generar una evolución y de esa manera formarse y crecer. Comprenden que estas circunstancias eventuales solo serán duraderas y que el mañana se supeditará a la manera en que progresen sus decisiones.

Tienen confianza en uno mismo, las personas con la capacidad de ser resilientes ya que confían en un valor propio y su idoneidad para vencer las adversidades. Lo que se manifiesta es que si no se tiene la convicción de pensar en vencer una adversidad, desde luego no se logrará.

Se ponen en la situación de la otra persona siendo empáticas, entienden mejor como enfrentar mejor los problemas de una manera correcta las emociones de los que les rodea, entender lo que sucede a su entorno y actuar alrededor de un resultado. La identificación con los problemas de alguien, las hacen capaces de enfrentar los obstáculos de una manera atinada, ya que saben interpretar la alteración de otros, comprender lo que pasa en su alrededor y obrar en consecuencia.

Tienen la capacidad de auto motivarse, no son idénticas en su determinación. A unos tantos le fascina el reto y a otros la ocasión de transformación. Los individuos resilientes tienen la virtud de querer conocer y explorar cosas nuevas y maneras de conseguir una alegría en la existencia. Nutren su motivación por encima de todo y tienen la capacidad de localizar y halar situaciones positivas de su existencia.

Son objetivos y ven siempre a través de una forma positiva. El ser resilientes conocen cuáles son sus mejores armas, las cosas que tienen a favor de ellos y a donde quieren llegar, pero eso no quiere decir que no sean positivos. Al haber desarrollado la consciencia de que nada es totalmente positivo ni negativo, ponen toda su fuerza por centralizar sus cosas positivas y gozan mucho de los desafíos. Observan las circunstancias de la vida con frialdad, pero a través de un punto de vista óptimo. Los individuos resilientes son muy justos en su calificación, ya que conocen bien sus capacidades para solucionar dificultades, los medios que tiene a su alrededor y sus objetivos.

Se juntan con individuos que tienen una actitud preponderante, quienes saben practicar la resiliencia saben conseguir sus amistades, casi siempre se rodean con gente que tiene una actitud positiva ante lo que les rodea y rechazan a aquellos que tienen actitudes como una especie de espectro emocional. De esta manera, logra crear un cimiento de apoyo el cual podrá soportar los episodios más dificultosos. (Domínguez, 2005).

#### **1.3.1.4. Atributos que muestran las personas resilientes**

Para Fonagy y colaboradores (1997) revelan que las personas que fueron resilientes en su niñez manifestaron las características siguientes:

Temperamento fácil, mayor factor mental y sobresalientes capacidades de resolución de problemas. Mando de formas de desafíos de la vida, Empatía, conocimiento y manejo de la correspondencia entre todos y sus relaciones personales, tener una percepción del humor positivo.

Para Sanchez (2003), la resiliencia es un rasgo que se adquiere como resultado de una interrelación real entre los aspectos personales y ambientales de una persona. El lazo cariñoso que se fija en la etapa de la infancia de la vida es sumamente importante para el desarrollo de una persona competente y fiable en una sociedad.

#### **1.3.1.5. Importancia del enfoque de resiliencia para la acción**

Según la sugerencia de Rutter (1993), reconoce a una aspiración de “introducir alguna expectativa y tranquilidad dentro de la desalentadora historia de estrés y adversidad”. El concepto de resiliencia es claro ya que nació cuando fuimos conscientes de como era antes y como es ahora. Estos investigadores han avanzado e introducen lo que Werner y Smith citan el “lente correctivo”, una visión para los niños más promisorio en su destino de los niños que están atrapados en la adversidad. Esto se fortaleció por la repetida observación de que, aun entre los niños expuestos a las desventajas más graves, para más de la mitad de ellos, es inusual el fracaso. Hay una gran variedad de respuestas individuales frente a la adversidad que se presentan en las circunstancias y eventos. El camino puede ser necesario, para el trabajo de investigación y la experiencia de tratamiento de sus

tres sentidos: Inicialmente las ideas de resiliencia y vulnerabilidad, de seguridad e inseguridad, subrayan lo complejo de los trastornos mentales y sus causas: la carencia de conocer más de las relaciones entre las consecuencias, antecedentes y no perdiendo de vista las irregularidades a la regla. Segundo la revelación según sea la adversidad a los niños identificando las podrá ver, más clara las opciones y tomar alguna previsión. Tercero, su idea de la resiliencia tiene la esperanza en el trabajo clínico: aunque los resultados nos indican a un lado negativo, por ello sabemos que muchos niños huyen de su realidad que no le da garantías pero tiene la posibilidad de promoverlo.

#### **1.3.1.6. Dimensiones de la Resiliencia**

Teniendo en consideración a Wagnild & Young (1993), considera cinco dimensiones para la variable resiliencia:

**Ecuanimidad:** se puede decir que tiene un enfoque más equilibrado de la misma vida y sus experiencias; es estar lleno de muchas experiencia y esto nos dará la capacidad de saber tomar las cosas con más tranquilidad y de resolver a adecuadamente las cosas que se van presentando.

**Perseverancia:** se refiere a permanecer así encontremos dificultades o desmotivaciones; la perseverancia se concentra un fuerte deseo de seguir adelante haciendo esfuerzos para conseguir ser mejores personas, mantener el compromiso y ser muy disciplinado.

**Confianza en sí mismo:** es cuando uno mismo se siente seguro depende de uno mismo ser autónomo y ser conscientes de sus posibilidades y limitaciones que se da en la vida.

**Satisfacción personal:** refiere a sentirse bien con su vida y con la vida comprendiendo que ésta tiene un sentido (aspiraciones, metas, ideales, etc.) así como evaluar las propias aportaciones hacia el bien común.

**Sentirse bien solo:** también alude a la satisfacción por los logros alcanzados y a comprender que el sendero de la vida de cada uno es única, mientras se interactúa con muchas vivencias quedan otras que deben afrontarse solo, el sentirse bien solo nos da sentido de plenitud y singularidad.

#### **1.3.2. Productividad Laboral**

### 1.3.2.1. Concepto

Es la fusión que hay entre las materiales de los empleados y productos logrados; esto es, la cantidad de producción lograda por la cantidad de insumo que se ha empleado en su proceso de productividad. En la elaboración, la producción sirve para valorar el beneficio de los centros de producción, las maquinarias y los que laboran. Se puede decir que ser empleado es sinónimo de utilidad. (Ercole, Alberto & Etna, 2002; p.5)

Si damos un valor a la productividad a partir de un valor agregado obtendremos que el capital y el trabajo sean componentes. De acuerdo a la producción el precio dependerá de cómo este en el mercado, solo así se podrá tener ideas más claras y comparación con los demás productos. Ramos & Vicente, 2012).

En cambio García (1993) sostiene que la producción es como se utiliza el recurso para mejorar la producción y con resultado mejores. Podemos decir que la relación de la productividad está ligado en que tiempo se hace la producción teniendo en cuenta los materiales que han sido empleados. (Citado por Chacón, Chacón & Berrios, 2010; p. 507)

De acuerdo a esta definición general, la productividad es la dependencia entre la producción lograda por un servicio y recursos utilizados para conseguirla. Entonces, la productividad se determina como el uso eficiente de los insumos de trabajo, materiales, la tierra, energía, en la producción de diversos bienes y servicios de la información.

Cuando una productividad es mejor esto significa que la obtención es más pero con la misma cantidad de recursos, y cuando logramos una mejor producción en calidad y cantidad con lo mismo, como se ve en la fórmula:

$$\frac{\text{Producto}}{\text{Insumo}} = \text{Productividad.}$$

Joseph Prokopenko (1989, p 3)



### **1.3.2.2. Dimensiones de la productividad laboral.**

Cuando se terminó de revisar el texto observe que las dimensiones que se refiere a las personas son varios lo cual esto se refiere a las personas que tienen que ver con la productividad como son la participación, satisfacción laboral, motivación la formación, comunicación, clima laboral, buenos hábitos de trabajo, manejo de conflictos, toma de decisiones, cultura organización, estilo gerencial, estímulos y el liderazgo. (Antikainen y Lonqvist, 2006, Quijano, 2006; (Kemppilä, 2003) Fernández-Ríos y Sánchez, 1997).

#### **D1: factores individuales**

Todas sus variables están relacionadas con los conocimientos psicológicos de la persona o en su aspecto intrapersonal, en cómo lo recibe y cuál es su reacción ante los estímulos externos y esto está explicado en variables que se puede observar: Motivación, Satisfacción en el trabajo, Absentismo, Internalización de Objetivos, Participación, y Rotación. Cequea et al, 2010).

#### **D2: factores grupales**

Estas variables están relacionadas cuando la persona se interrelaciona con un grupo de personas se socializa con un objetivo común cumpliendo procesos psicosociales como experiencia también estas variables son observables: Moral, Recreación, Conflicto, Cohesión , Cequea et al.,2010).

#### **D3: Factores organizacionales**

En estos Factores Organizacionales, en esta parte todas sus variables se relacionan con componentes estructurales de una organización que incide directamente a las personas y los grupos que están involucrados, esto es explicado por variables observables: Gestión de la Información y la comunicación, Habilidades Interpersonales de la Dirección, Flexibilidad, Énfasis en el Logro,

Accidentalidad y Calidad. Sueldos y Salarios, Formación y Desarrollo, y Calidad. Cequea et al, 2010).-

D4: Factores de la productividad.

Este factor netamente está relacionado al producto como el resultado de la organización en consecuencia de la administración del personal de los insumos utilizables y de sus decisiones. Esto esta explicada en las variables observables: Crecimiento, Eficiencia y Producción, Cequea et al., 2010).

### **1.3.3. Marco conceptual**

Menciona que la resiliencia muestra competencias, capacidades y sabiduría que se internalizan en la persona para sobresalir con éxito y afrontar nuevos problemas. También al relacionar con las personas ello indica la capacidad de restablecerse de cualquier dificultad dándoles solución en el momento.

En la actualidad la resiliencia es un tema de mucha importancia que ha tomado el desarrollo y la cohesión social y la educación como un constituyente que puede vencer las inequidades de una sociedad fraccionada y con aspectos negativos de calidad e ingreso a la educación. El avance de la resiliencia en las personas concede al crecimiento del proyecto de vida y elevar todo tipo de actividades relacionadas a ellos. (Garmezy, 1994).

### **1.3.4. Marco normativo**

Artículo 7. Derecho a la salud mental en el marco de lo establecido por el artículo 7 de la Constitución Política del Perú, toda persona, sin discriminación alguna, tiene derecho a gozar del más alto nivel posible de salud mental. El Estado garantiza la disponibilidad de programas y servicios para la atención de la salud mental en número suficiente, en todo el territorio nacional; así como el acceso a prestaciones de salud mental adecuadas y de calidad, incluyendo intervenciones de promoción, prevención, recuperación y rehabilitación.

### **1.3.5. Marco filosófico**

Los encargados de cambiar la vida y el bienestar de los seres humanos, respecto a la salud de las personas y su entorno, de sus poblaciones, con sus organizaciones y sistemas de salud. Por tanto involucrara a los trabajadores asistenciales en salud y a los gestores de dichas instituciones, en espacios comunes donde confluyen con la Filosofía, y con especial interés en la Filosofía de las ciencias y la Bioética.

#### **1.4. Formulación del problema**

##### **1.4.1. Problema General**

¿Cómo y en qué medida la Resiliencia impacta en la Productividad Laboral de los trabajadores administrativos del área de Gestión Pedagógica de la Dirección Regional de Educación Cusco, 2018?

##### **1.4.2. Problemas específicos**

- ¿Cómo y en qué medida la Resiliencia impacta en los factores individuales de los trabajadores administrativos del área de Gestión Pedagógica de la Dirección Regional de Educación Cusco, 2018?
- ¿Cómo y en qué medida la Resiliencia impacta en los factores grupales de los trabajadores administrativos del área de Gestión Pedagógica de la Dirección Regional de Educación Cusco, 2018?
- ¿Cómo y en qué medida la Resiliencia impacta en los factores organizacionales de los trabajadores administrativos del área de Gestión Pedagógica de la Dirección Regional de Educación Cusco, 2018.
- ¿Cómo y en qué medida la Resiliencia impacta en los factores de producción de los trabajadores administrativos del área de Gestión Pedagógica de la Dirección Regional de Educación Cusco, 2018.

## **1.5 Justificación del estudio**

La investigación es conveniente porque permitirá conjugar lo necesario en elementos para su aplicación, debido a que se cuenta con las herramientas, instrumentos para el recolección de los datos, aparte de contar con bibliografía suficiente para la investigación de las variables en estudio.

La investigación servirá para poder conocer el grado de resiliencia que tienen los trabajadores y son capaces de salir de sus inconvenientes, además les permite mejorar sus acciones productivas.

La investigación aportará a la sociedad conocimiento del diagnóstico de la resiliencia en el grupo de estudio, además de poder determinar el nivel productivo de los trabajadores en estudio.

La investigación generará los siguientes beneficios, lograremos un desarrollo adecuado en la persona. Como finalidad este trabajo de investigación generara herramientas adecuadas para recoger información, también servirá como antecedentes para otros investigadores.

La investigación beneficiara a los trabajadores de dicha organización debido a que conocerán cuáles son sus fortalezas y sus debilidades.

La investigación permitirá el cambio en la manera como se concibe la resiliencia en el espacio de investigación, además será tomado en cuenta para el nivel productivo pueda mejorarse.

La investigación será útil porque servirá de diagnóstico en la investigación, debido a que permitirá recoger información sobre las variables en estudio. Esta investigación llenará el vacío de información diagnóstica de ambas variables en dicho espacio de estudio.

## **1.6.Hipótesis**

### **1.6.1. Hipótesis General**

La Resiliencia tiene un impacto positivo en la Productividad Laboral de los trabajadores administrativos del área de Gestión Pedagógica de la Dirección Regional de Educación Cusco, 2018.

### **1.6.2. Hipótesis Específicas**

- La Resiliencia impacta positivamente en los factores individuales de los trabajadores administrativos del área de Gestión Pedagógica de la Dirección Regional de Educación Cusco, 2018.
- La Resiliencia impacta positivamente en los factores grupales de los trabajadores administrativos del área de Gestión Pedagógica de la Dirección Regional de Educación Cusco, 2018.
- La Resiliencia impacta positivamente en los factores organizacionales de los trabajadores administrativos del área de Gestión Pedagógica de la Dirección Regional de Educación Cusco, 2018.
- La Resiliencia impacta positivamente en los factores de producción de los trabajadores administrativos del área de Gestión Pedagógica de la Dirección Regional de Educación Cusco, 2018.

## **1.7 Objetivos**

Explicar cómo y en qué medida la Resiliencia impacta en la Productividad Laboral de los trabajadores administrativos del área de Gestión Pedagógica de la Dirección Regional de Educación Cusco, 2018.

### **1.7.1. Objetivos Específicos**

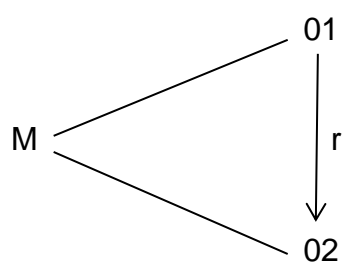
- Analizar cómo y en qué medida la Resiliencia impacta en los factores individuales de los trabajadores administrativos del área de Gestión Pedagógica de la Dirección Regional de Educación Cusco, 2018.

- Analizar cómo y en qué medida la Resiliencia impacta en los factores grupales de los trabajadores administrativos del área de Gestión Pedagógica de la Dirección Regional de Educación Cusco, 2018.
- Analizar cómo y en qué medida la Resiliencia impacta en los factores organizacionales de los trabajadores administrativos del área de Gestión Pedagógica de la Dirección Regional de Educación Cusco, 2018.
- Analizar cómo y en qué medida la Resiliencia impacta en los factores de producción de los trabajadores administrativos del área de Gestión Pedagógica de la Dirección Regional de Educación Cusco, 2018.

## **II. MÉTODO**

### **2.1 Diseño de investigación**

Por las características que maneja este diseño de investigación este estudio es tipo descriptivo correlacional. Para la parte cuantitativo se asume el diseño correlacional causal, su finalidad es ver la asociación o relación que existente entre las variables Resiliencia y Productividad Laboral, en la misma unidad de investigación o grupo de estudio. (Hernández y otros; 1998). Esquemáticamente el tipo de investigación corresponde al diseño no experimental, correlacional causal mediante el siguiente esquema:



Dónde:

m = Trabajadores del área de Gestión Pedagógica

01 = Medición de la variable Resiliencia

02= Medición de la variable Productividad Laboral

r = Grado de relación entre las variables Resiliencia y Productividad Laboral

Se utiliza para la parte cualitativa el diseño Fenomenológico, este diseño se encamina en las experiencias individuales subjetivas de los trabajadores. Respondiendo a la siguiente pregunta ¿Cuál es el significado, esencia y estructura de experiencias vividas por la persona (individual), grupo (grupal) o comunidad (colectiva) respecto a la resiliencia y la productividad laboral? El foco de investigación de estos diseños reside en la(s) experiencia(s) del participante o participantes. (Hernández et. al, 2010).

## 2.2 VARIABLES, OPERACIONALIZACIÓN

Variable de estudio 1: Resiliencia

Dimensiones

- Ecuanimidad

- Perseverancia
- Confianza en sí mismo
- Satisfacción personal
- Sentirse bien solo.

Variable de estudio 2: Productividad Laboral

Dimensiones:

- Factores individuales
- Factores grupales
- Factores organizacionales
- Factores de producción.



**TABLA DE VARIABLES PARA LA SISTEMATIZACIÓN DE INFORMACIÓN**

<b>FUENTES</b>  <b>CATEGORIAS</b>  <b>PREGUNTAS</b>	ADMINISTRATIVOS		REVISIÓN LITERARIA	
	ENTREVISTA	ENCUESTA	FOCUS	ANALISIS DE DATOS
	<p><b>1.- CONSTRUCTO MARCO NORMATIVO</b></p> <p>Ley N° 27815 – Código de Ética de la Función Pública, y su Reglamento, aprobado por Decreto Supremo N° 0332005PCM.</p> <p>1.1 Conoce sobre la asistencia de Promoción de la Salud Mental, Buen Trato y Cultura de. Paz que brinda el ministerio de salud-</p> <p>1.2 Artículo 7. Derecho a la salud mental en el marco de lo establecido por el artículo 7 de la Constitución Política del Perú.</p> <p>1.3 Los Trabajadores administrativos del área de gestión pedagógica de la dirección regional de educación se sujetan al régimen laboral en administración publica</p> <p><b>2.- CONSTRUCTO FILOSOFICO</b></p> <p>2.1 Se puede aplicar la escala de Wagnild y Young para determinar el grado de resiliencia.</p> <p>2.2 La Filosofía de la Salud Pública</p>	<p>X</p> <p>X</p>		<p>X</p> <p>X</p> <p>X</p>

<p><b>3.- CONSTRUCTO REFERENCIAL</b></p> <p>3.1. Huamán y Mamani (2017).- Satisfacción laboral y capacidad de resiliencia en enfermeras de centro quirúrgico H.R.H.D.E Arequipa – 2017”.</p> <p>3.2 Suyo (2017) con la tesis Gestión del talento humano y la productividad laboral de los trabajadores en la municipalidad distrital de Maras-Urubamba, 2017,</p> <p><b>4.-CONSTRUCTO TEORICO</b></p> <p>4.1. Menciona que la resiliencia presenta competencias, capacidades y sabiduría que se almacenan en un individuo para sobresalir con éxito y afrontar nuevos problemas. También al relacionar con las personas ello indica la capacidad de restablecerse de cualquier dificultad dándoles solución en el acto.</p> <p>4.2.la resiliencia es un rasgo que se adquiere como resultado de una interrelación positiva entre el aspecto personal y ambiental de una persona.</p> <p>4.3. Es la fusión que hay entre las materiales de los empleados y productos logrados; esto es, la cantidad de producción lograda por la cantidad de insumo que se ha empleado en su proceso de productividad. En la elaboración, la producción sirve para valorar el beneficio de los centro de producción, las maquinarias y los que laboran. Se puede decir que ser empleado es sinónimo de utilidad.</p>	<p>X</p> <p>X</p> <p>X</p> <p>X</p>	<p>X</p>	<p>los gestores de dichas instituciones, en espacios comunes donde confluyen con la Filosofía, y con especial interés en la Filosofía de las ciencias y la Bioética (Cumplido,2008).</p> <p>3.1 La presente investigación es de tipo cuantitativo descriptivo, de corte transversal con un diseño de correlación.</p> <p>3.2. Presente investigación corresponde al diseño no experimental, descriptivo correlacional de corte transversal. Este tipo de investigación tiene por finalidad establecer la relación existente entre las variables Gestión del Talento Humano y Productividad laboral.</p> <p>4.1 Garmezy, 1994</p> <p>4.2 Sánchez (2003),</p> <p>4.3 (Ercole, Alberto &amp; Etna, 2002; p.5)</p>
---	-------------------------------------	----------	--

<p>4.4.El trabajador es un ser biopsicosocial lo cual su salud, felicidad y bienestar no es solo parte de su vida también es de su trabajo, un clima positivo favorece el cumplimiento de los objetivos generales que persigue la organización a partir de la existencia de un mayor sentimiento de pertenencia hacia ella. Por el contrario, un clima negativo supone una falta de identificación con sus objetivos y metas, así como un deterioro del ambiente de trabajo, que ocasiona situaciones de conflicto, bajo rendimiento, ausencias e ineficacia. Aarons GA, Sawitzk AC.</p>	X		X	4. (Aarons GA, 2006)
<p><b>5 CONSTRUCTO CONCEPTUAL</b></p>				
<p>5.1. Que entiendes por Resiliencia (Garmezy, 1994).  Wagnild &amp; Young (1993) fundamenta las dimensiones-</p>	X	X	X	<p>5.1.- a.- Ecuanimidad: b.- Perseverancia c.- Confianza en sí mismo: d.- Satisfacción personal: e.- Sentirse bien solo:</p>
<p>5.2. Que entiendes por Productividad laboral  Una productividad mayor significa la obtención de más con la misma cantidad de recursos, o el logro de una mayor producción en volumen y calidad con el mismo insumo.</p>	X	X	X	<p>5.2 a.- factores individuales b.- factores grupales c.- Factores organizacionales d.- Factores de la productividad.</p>

## 2.3 Población y muestra

### 2.3.1. Población

La población en estudio, está constituida por 46 trabajadores del Área de Gestión Pedagógica, podemos asumir que la población que se tiene es el total de personas a quienes se sistematiza los resultados de la investigación, que se encuentran concretados por sus características comunes y por espacio y tiempo son precisados. Hernández, Fernández y Batispta (2010), estos se ve en el siguiente cuadro:

**Población en estudio**

Integrantes de la población	Total
Trabajadores	46
Total	46

Fuente: CAP (2018)

### 2.3.2. Muestra

Según establecido por Hernández, Fernández y Batispta (2010), se indica que una muestra es ajustada cuando está tiene por un número de elementos suficientes para avalar la presencia de las mismas características del universo. La Muestra está hecha por la misma cantidad de personas. El muestreo usado es el probabilístico aleatorio simple.

### Muestra en estudio

Unidad de Estudio	Sexo	N
Trabajadores	Varones	20
	Mujeres	26
TOTAL		46

Fuente: CAP (2018)

## 2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

### 2.4.1. Técnicas

Para la parte cuantitativa se utilizó, la técnica de la Encuesta para las variables Resiliencia y Productividad Laboral, esta técnica denominada la Encuesta, lo cual tiene la finalidad tiene de acumular la idea que tiene un sector de la muestra que está dentro de la población sobre el problema que está siendo motivo de estudio. (Abanto, 2014, p. 47).

Para el aspecto cualitativo se utilizó el Focus Group y la entrevista, por el cual se recogerá la información de la muestra.

### 2.4.2. Instrumentos de recolección de datos

El instrumento que se ha utilizado es el Cuestionario para la Resiliencia y Productividad Laboral, que viene hacer de varios ítems planteados textualmente para tomarla a un grupo de personas lo cual son parte de una muestra para su idea sobre un determinado asunto (Abanto, 2014. p. 47)

#### 2.4.2.1 Validez

Se hizo la tecnica de juicios de expertos con ambas variables. Ver anexo.

#### 2.4.2.2 Confiabilidad

Los instrumentos aplicados para las variables Resiliencia y Productividad Laboral está adecuada para las dimensiones establecidas, así mismo antes de la

utilización de los mismos, sobre su viabilidad se evaluó en un grupo piloto, así mismo se calculara del índice de consistencia de Alpha de Crombach.

Se calculo el valor de  $\alpha$ , se utilizará la siguiente formula:

Donde los valores son los siguientes:

$\alpha$  = Alfa de Crombach

$$\alpha = \frac{K}{K - 1} \left[ 1 - \frac{\sum Vi}{Vt} \right]$$

K = Número de Item

Vi = Varianza de cada ítem

Vt = Varianza total

### Rangos para Interpretación del Coeficiente Alpha de Crombach

Rango	Magnitud
0.01 a 0.20	Muy baja
0.21 a 0.40	Baja
0.41 a 0.60	Moderada
0.61 a 0.80	Alta
0.81 a 1.00	Muy alta

Se realizó el cálculo del coeficiente de Alfa de Crombach para cada instrumento aplicado obteniéndose:

**ESTADÍSTICOS DE FIABILIDAD PARA LA VARIABLE  
RESILIENCIA**

	Alfa de Cronbach	N de elementos
Resiliencia	0,813	25

FUENTE: Elaboración propia

**ESTADÍSTICOS DE FIABILIDAD PARA LA VARIABLE  
PRODUCTIVIDAD LABORAL**

	Alfa de Cronbach	N de elementos
Productividad Laboral	0,745	25

FUENTE: Elaboración propia

## **2.5 Métodos de análisis de datos**

Después de la aplicación de los instrumentos se obtuvieron datos, que en estos casos son los cuestionarios de las Variables Resiliencia y Productividad Laboral, la recolección de datos, serán ordenados y mostrados utilizando tablas y gráficos estadísticos de barras, con la utilización del software IBM SPSS STATISTIC versión 21 y Excel.

Para realizar el análisis descriptivo y correlacional, se aplicó el uso de porcentajes y frecuencias, la prueba estadística de  $\tau_b$  de Kendall, lo cual nos da unos resultados que estas variables están relacionadas y en qué nivel y medida de asociación que tienen.

Para el análisis cualitativo, se utilizó el atlas ti, mediante el uso de redes y nodos donde se interrelacionan los diversos códigos respondidos.

## **2.6 Aspectos éticos**

Se solicitó mediante documento el permiso correspondiente para aplicar los instrumentos de investigación a la muestra elegida.

### III. RESULTADOS

#### 3.1. Descripción

Según la recolección de datos obtenidos de la muestra a través de la aplicación de los cuestionarios, en la institución se encuentra en el anexo sobre los instrumentos, que fueron ordenados en una matriz nombrado matriz de vaciado de datos.

**Tabla N° 1**  
**VARIABLE RESILENCIA**

<b>Variable de Estudio 1</b>	<b>Dimensiones</b>	<b>Categorías</b>	<b>Valoración</b>
Resiliencia	Ecuanimidad	Bajo	1
		Medio	2
		Alto	3
		Muy alto	4
	Perseverancia	Bajo	1
		Medio	2
		Alto	3
	Confianza en sí mismo	Bajo	1
		Medio	2
		Alto	3
		Muy alto	4
	Satisfacción	Bajo	1
		Medio	2
		Alto	3
	Sentirse bien solo	Muy alto	4
		Bajo	1
Medio		2	
Alto		3	
		Muy alto	4

Según los promedios encontrados se puede decir que los valores de la variable Resiliencia son mínimos, medio, alto, muy alto lo mismo pasa con cada una de las dimensiones.

Lo mismo se asume para la variable productividad laboral de las personas, donde las categorías utilizadas son en inicio, en proceso, logro satisfactorio, logro destacado en base al promedio en cada una de las dimensiones.



**Tabla N° 02**

**VARIABLE Productividad Laboral**

<b>Variable de Estudio 2</b>	<b>Dimensiones</b>	<b>Categorías</b>	<b>Valoración</b>
Productividad Laboral	Factores individuales	En inicio	1
		En proceso	2
		Logro satisfactorio	3
		Logro destacado	4
	Factores grupales	En inicio	1
		En proceso	2
		Logro satisfactorio	3
		Logro destacado	4
	Factores organizacionales	En inicio	1
		En proceso	2
		Logro satisfactorio	3
		Logro destacado	4
	Factores de producción	En inicio	1
		En proceso	2
		Logro satisfactorio	3
		Logro destacado	4

Estos resultados nos muestran los valores fijados a cada una de las variables, Resiliencia con una batería de preguntas de 25 ítems con la valoración muy alto, alto, medio, bajo, y el otro sobre Producción Laboral con 25 preguntas, con la valoración de Destacado, logro satisfactorio, En proceso, y En inicio. Donde se fundamenta a los resultados se ha ordenado los datos mediante la estadística descriptiva e inferencial, de la manera siguiente:

### 3.2.- Análisis descriptivo por cada variable y sus dimensiones

#### 3.2.1. Variables: Resiliencia y Productividad Laboral

Haciendo uso de la medida de tendencia central moda, el porcentaje (%), se elaboraron las tablas.

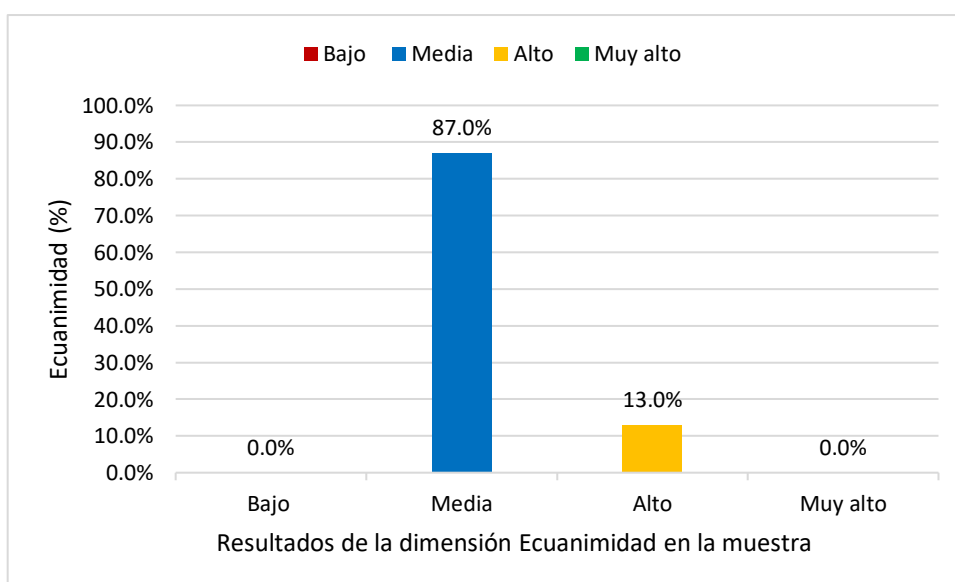
**Tabla N° 03**

#### ***Resultados obtenidos para la dimensión Ecuanimidad***

Dimensiones	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Bajo	0	0.0%	0.0%
	Media	40	87.0%	87.0%
	Alto	6	13.0%	100.0%
	Muy alto	0	0.0%	100.0%
	Total	46	100.0%	100.0%

**Figura 1**

#### ***Resultados obtenidos para la dimensión Ecuanimidad***



#### **Análisis e interpretación**

De acuerdo a la tabla N° 03, con la figura 1 al respecto de la dimensión Ecuanimidad de la variable Resiliencia, en el cual el porcentaje mayoritario de los encuestados el 87.0% que está en un nivel medio, lo que significa que tienen regularmente la habilidad para poder comunicarse de manera equilibrada con los demás, el 13.0% se encuentran en un nivel alto, y en las categorías muy alto y

bajo en la dimensión de ecuanimidad no figura nadie así teniendo en ambas categorías ningún porcentaje mayor se asumen que los trabajadores han desarrollado un nivel regular su habilidad de ser ecuánime frente a los problemas que enfrenta.

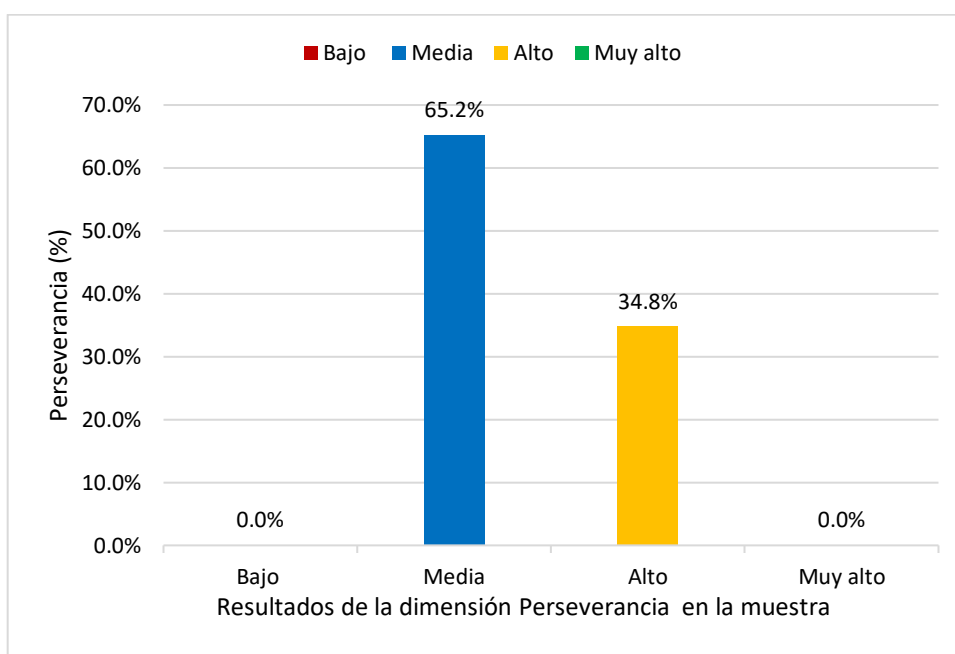
**Tabla N° 04**

***Resultados obtenidos para la dimensión Perseverancia***

Dimensiones	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Bajo	0	0.0%	0.0%	0.0%
Media	30	65.2%	65.2%	65.2%
Alto	16	34.8%	34.8%	34.8%
Muy alto	0	0.0%	0.0%	0.0%
Total	46	100.0%	100.0%	

**Figura 2**

***Resultados obtenidos para la dimensión Perseverancia***



**Análisis e interpretación**

De acuerdo a la tabla N° 04, figura 2 que en la dimensión perseverancia nos arroja q en el nivel medio tenemos el puntaje más alto con 65.2% y en el nivel alto

los indica un 34.8%, en el nivel bajo y nivel muy alto nos muestra que ambos no tienen ningún porcentaje.

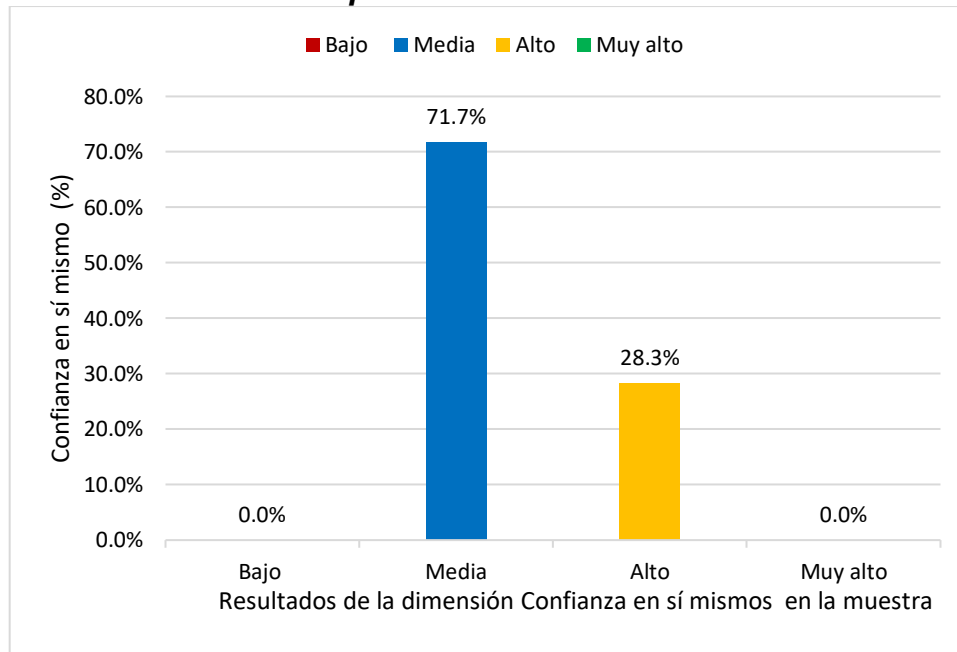
**Tabla N° 05**

**Resultados obtenidos para la dimensión Confianza en sí mismo**

Dimensiones	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Bajo	0	0.0%	0.0%
	Media	33	71.7%	71.7%
	Alto	13	28.3%	28.3%
	Muy alto	0	0.0%	0.0%
	Total	46	100.0%	100.0%

**Figura 3**

**Resultados obtenidos para la dimensión Confianza en sí Mismo**



**Análisis e interpretación**

De acuerdo a la tabla N° 05, figura 3 nos evidencia que los resultados de la dimensión confianza en si mismo lo cual podemos ver que en el nivel medio esta con un 71% y en el nivel alto nos muestra un 28.3% y en el nivel bajo como el nivel muy alto figuran con ningún porcentaje.

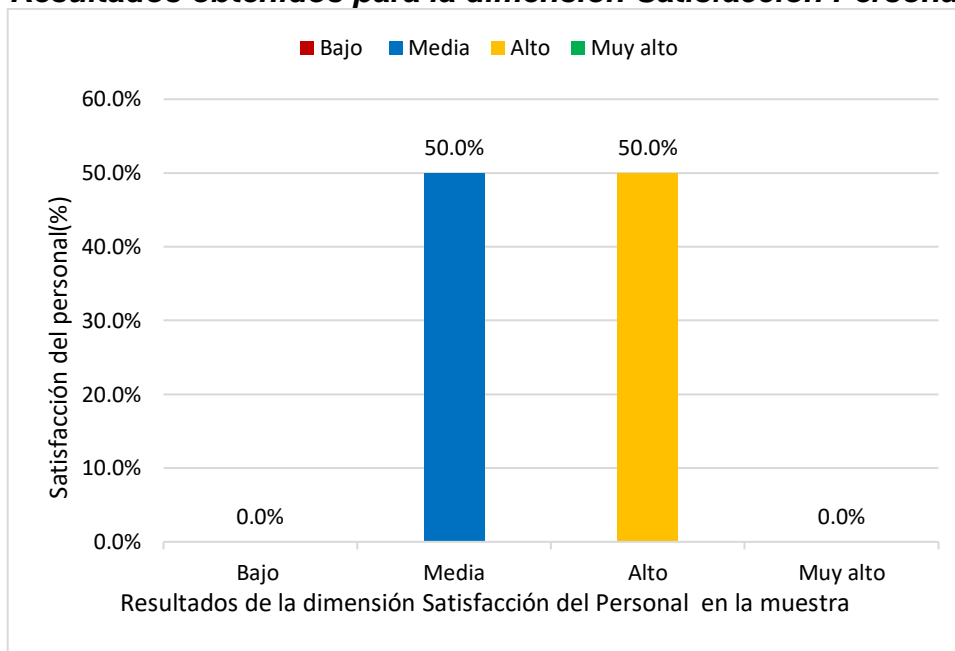
**Tabla N° 06**

**Resultados obtenidos para la dimensión Satisfacción Personal**

Dimensiones	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Bajo	0	0.0%	0.0%
	Media	23	50.0%	50.0%
	Alto	23	50.0%	50.0%
	Muy alto	0	0.0%	0.0%
	Total	46	100.0%	100.0%

**Figura 4**

**Resultados obtenidos para la dimensión Satisfacción Personal**



**Análisis e interpretación**

De acuerdo a la tabla N° 06, y figura 04, podemos apreciar que en la dimensión de satisfacción personal por demos apreciar que hay igualdad de porcentajes tanto en el nivel medio con 50% y el nivel alto con 50%, y en los otros niveles que quedan como son bajo y muy alto están con ningún porcentaje.

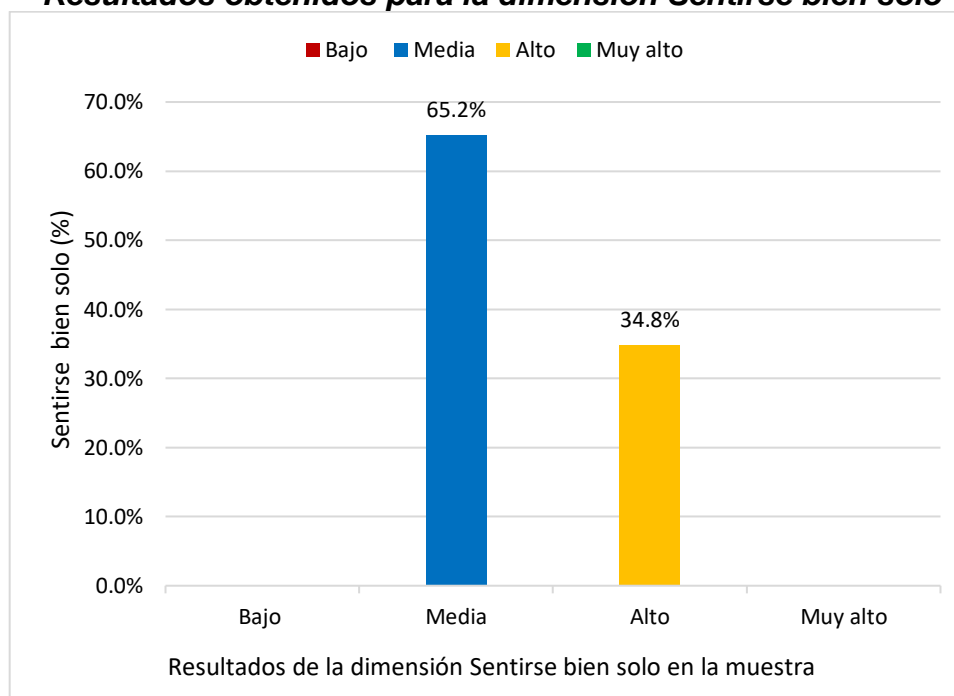
**Tabla N° 07**

**Resultados obtenidos para la dimensión Sentirse bien solo**

Dimensiones	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Bajo	0	0.0%	0.0%	0.0%
Media	30	65.2%	65.2%	65.2%
Válidos Alto	16	34.8%	34.8%	34.8%
Muy alto	0	0.0%	0.0%	0.0%
Total	46	100.0%	100.0%	

**Figura 4**

**Resultados obtenidos para la dimensión Sentirse bien solo**



**Análisis e interpretación**

De acuerdo a la tabla N° 07, y la figura 04 que nos muestra la dimensión de sentirse bien solo nos figura que en el nivel medio con un máximo de puntaje nos arroja un 65.2% y el que le sigue sería el nivel alto con un porcentaje 34.8% y ninguno en el nivel muy alto.

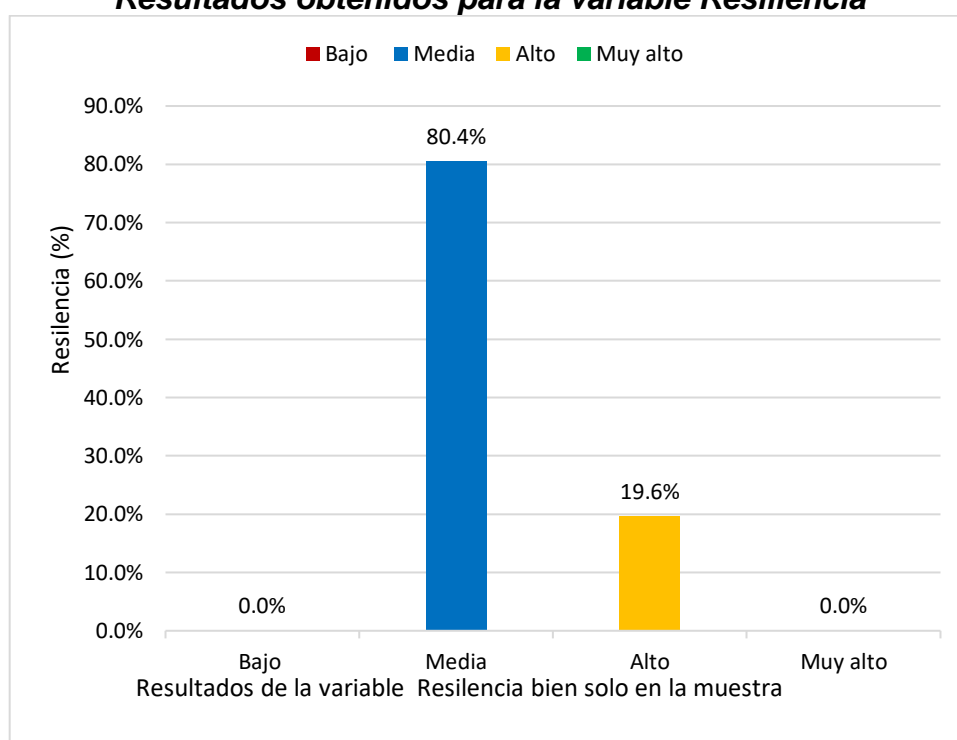
**Tabla N° 08**

**Resultados obtenidos para la variable Resiliencia**

Dimensiones	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Bajo	0	0.0%	0.0%
	Media	37	80.4%	80.4%
	Alto	9	19.6%	19.6%
	Muy alto	0	0.0%	0.0%
	Total	46	100.0%	100.0%

**Figura 06**

**Resultados obtenidos para la variable Resiliencia**



**Análisis e interpretación**

De acuerdo a la tabla N° 08, y figura 6 nos grafica que en la variable Resiliencia esta con 80.4% en su nivel medio y con un porcentaje mínimo está el nivel alto con un 19.6%, y los niveles que se encuentran con ningún porcentaje el nivel bajo y el nivel muy alto.

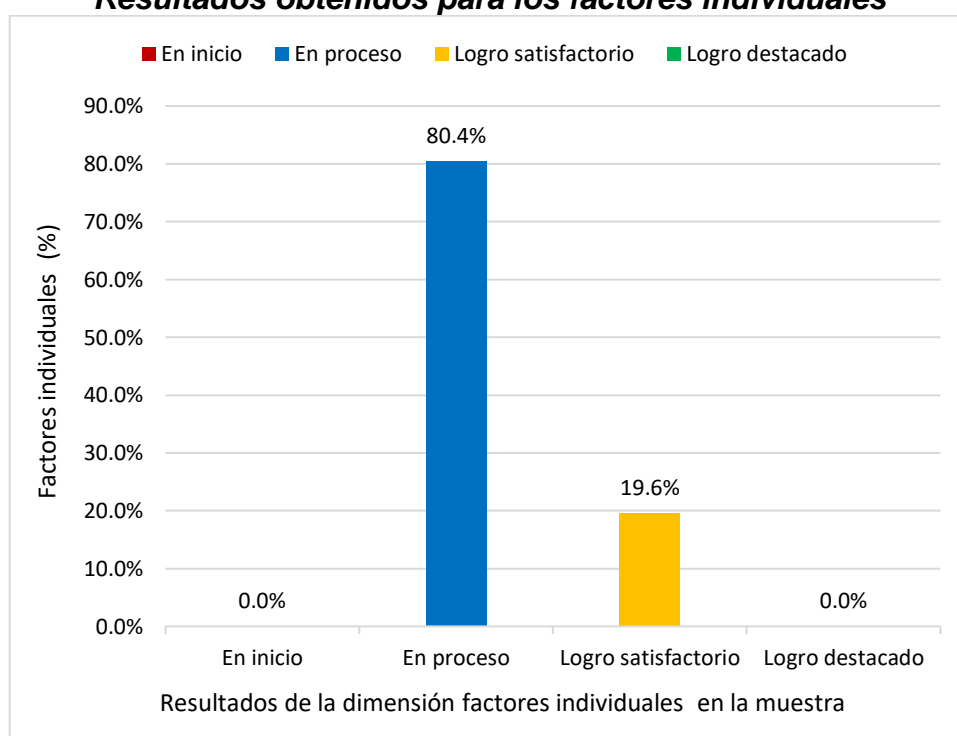
**Tabla N° 09**

**Resultados obtenidos para los factores individuales**

Dimensiones	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Bajo	0	0.0%	0.0%
	Media	37	80.4%	80.4%
	Alto	9	19.6%	19.6%
	Muy alto	0	0.0%	0.0%
	Total	46	100.0%	100.0%

**Figura 7**

**Resultados obtenidos para los factores individuales**



**Análisis e interpretación**

De acuerdo a la tabla N° 09, y figura 07, en los factores individuales nos arroja como máximo puntaje de 80.4%, quiere decir que está en proceso, y con un mínimo porcentaje de 19.6% está en logro satisfactorio, con ningún porcentaje está en inicio y logro destacado.



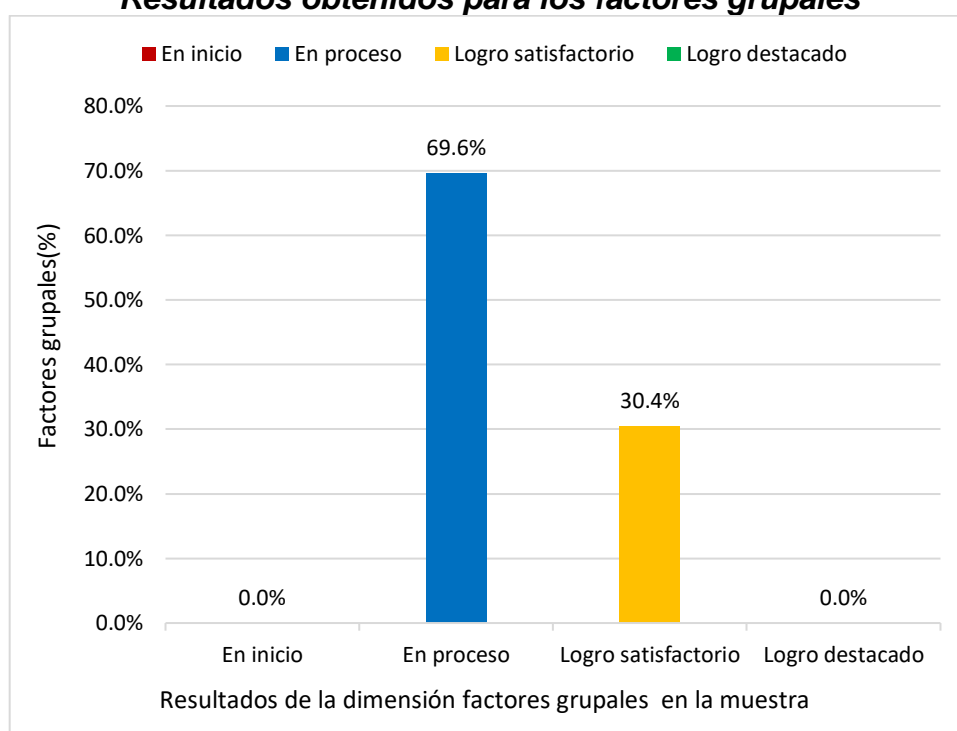
**Tabla N° 10**

**Resultados obtenidos para los factores grupales**

Dimensiones	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Bajo	0	0.0%	0.0%
	Media	32	69.6%	69.6%
	Alto	14	30.4%	30.4%
	Muy alto	0	0.0%	0.0%
	Total	46	100.0%	100.0%

**Figura 7**

**Resultados obtenidos para los factores grupales**



**Análisis e interpretación**

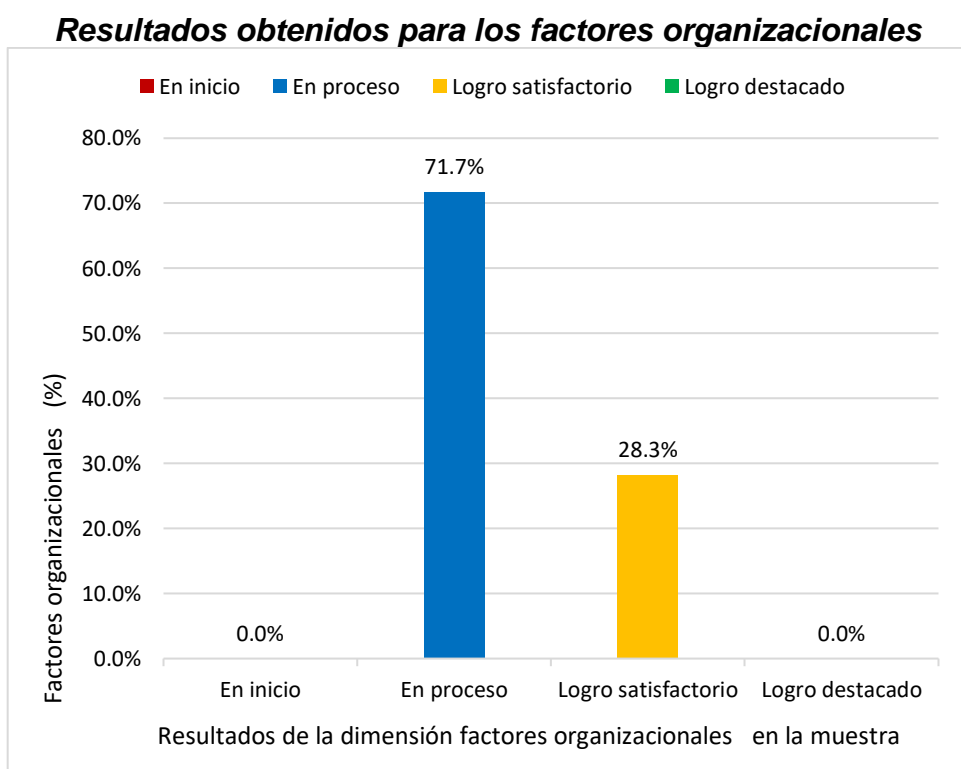
De acuerdo a la tabla N° 10, y la figura 07, nos grafica que en los factores grupales tenemos con un alto porcentaje que está en proceso con un 69%, y con logro satisfactorio estamos con 30.4%, tanto en inicio y logro destacado nos arroja con ningún porcentaje.

**Tabla N° 11**

**Resultados obtenidos para los factores organizacionales**

Dimensiones	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Bajo	0	0.0%	0.0%	0.0%
Media	33	71.7%	71.7%	71.7%
Válidos Alto	13	28.3%	28.3%	28.3%
Muy alto	0	0.0%	0.0%	0.0%
Total	46	100.0%	100.0%	

**Figura 9**



**Análisis e interpretación**

De acuerdo a la tabla N° 11 y figura 09, nos muestra que en los factores organizacionales tenemos con un porcentaje de 71.7% que está en proceso y con logro satisfactorio esta con solo 28.3%, en inicio y logro destacado nos grafica con ningún porcentaje.

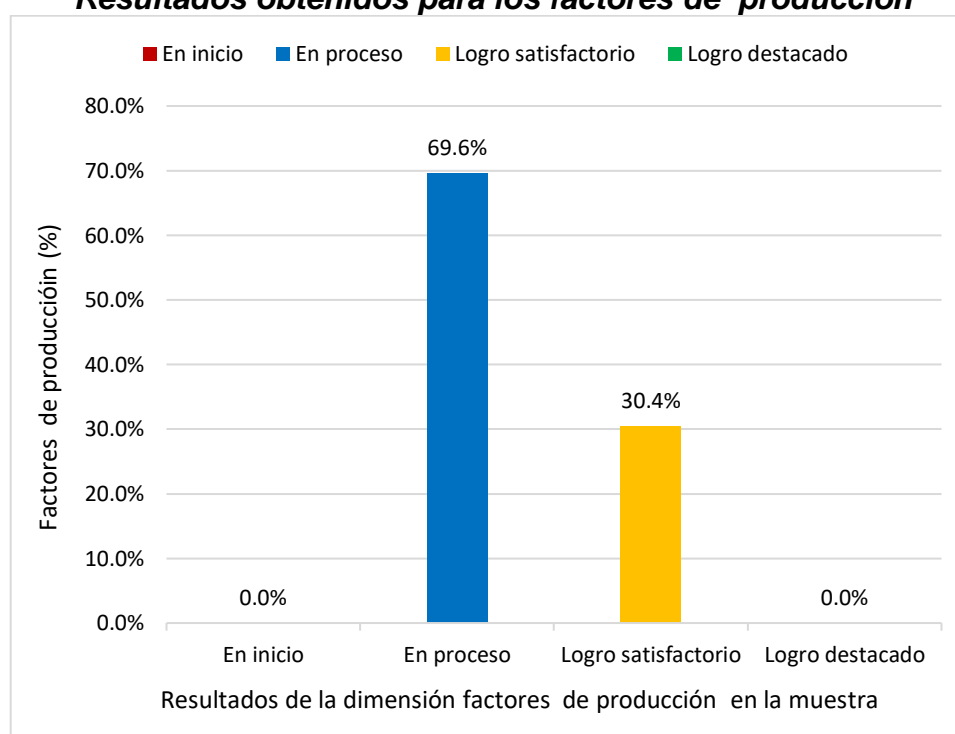
**Tabla N° 12**

**Resultados obtenidos para los factores de producción**

Dimensiones	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Bajo	0	0.0%	0.0%
	Media	32	69.6%	69.6%
	Alto	14	30.4%	30.4%
	Muy alto	0	0.0%	0.0%
	Total	46	100.0%	100.0%

**Figura 10**

**Resultados obtenidos para los factores de producción**



**Análisis e interpretación**

De acuerdo a la tabla N° 12, y la figura 10, nos grafica que en los factores de producción tenemos con un alto porcentaje que está en proceso con un 69.6%, y con logro satisfactorio estamos con 30.4%, tanto en inicio y logro destacado nos arroja con ningún porcentaje.

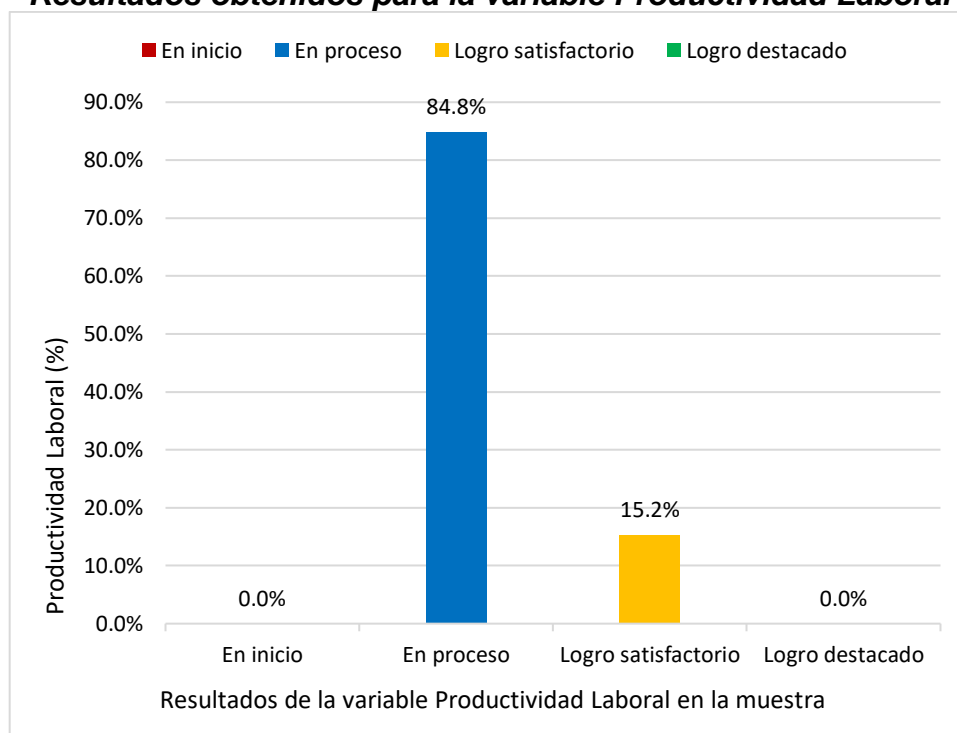
**Tabla N° 12**

***Resultados obtenidos para la variable Productividad Laboral***

Dimensiones	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Bajo	0	0.0%	0.0%	0.0%
Media	33	71.7%	71.7%	71.7%
Válidos Alto	13	28.3%	28.3%	28.3%
Muy alto	0	0.0%	0.0%	0.0%
Total	46	100.0%	100.0%	

**Figura 10**

***Resultados obtenidos para la variable Productividad Laboral***



**Análisis e interpretación**

De acuerdo a la tabla N° 12, y figura 10, en la variable productividad labora nos muestra que en el nivel en proceso esta con 84% y en el nivel de logro satisfactorio esta con solo 15%, y quedando con ningún porcentaje estaría los niveles que está en inicio y de logro destacado.

## 3.2. Contraste de hipótesis para la correlación entre las variables Resiliencia y Productividad Laboral

### 3.2.1. Prueba de Hipótesis General

Tabla N° 13

#### *Prueba de independencia CHI Cuadrado*

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	14.112	1	.000
Corrección por continuidad b	10.492	1	.001
Razón de verosimilitudes	11.308	1	.001
Asociación lineal por lineal	13.805	1	.000
N de casos válidos	46		

#### **Interpretación y análisis:**

Hipótesis estadísticas	<p>H<sub>0</sub>:. Las variables Resiliencia y Productividad Laboral son independientes una de la otra estadísticamente.</p> <p>H<sub>a</sub>: Las variables Resiliencia y Productividad Laboral no son independientes estadísticamente.</p>	
Nivel de significación	α =0.05	
Estadístico de contraste	$\chi^2 = \sum \frac{(o_i - e_i)^2}{e_i}$	X <sup>2</sup> =14.112
Valor de p calculado	p=0.000	
Conclusión	Como p<0,05, se acepta la hipótesis alterna y se finaliza que existe independencia estadística entre las variables Resiliencia y Productividad Laboral.	

Tabla N° 14

**Prueba de asociación de Tau b de Kendall entre las variables Resiliencia y Productividad Laboral**

		Valor	Error típ. asint.a	T aproximada b	Sig. Aproximada
Ordinal por ordinal	Tau-b de Kendall	.554	.161	2.456	.014
N de casos válidos		46			

**Interpretación y análisis:**

Hipótesis estadísticas	<p>H<sub>0</sub>:. No existe correlación entre las variables Resiliencia y la Productividad Laboral.</p> <p>H<sub>a</sub>: Existe correlación entre las variables Resiliencia y la Productividad Laboral.</p>
Nivel de significación	$\alpha = 0.05$
Valor de p calculado	$p = 0.014$
Estadígrafo de contraste	$Tau-b = \frac{N_s - N_d}{\sqrt{(N_s + N_d + T_y)(N_s + N_d + T_x)}}$
Valor de tau b Kendall	$T_B = 0.554$
Conclusión	Como $p < 0,05$ , se acepta la hipótesis alterna y se define que existe correlación en un nivel moderado entre las variables Resiliencia y Productividad Laboral en la muestra en estudio.

### 3.2.2. Prueba de Hipótesis específica:

#### a) Correlación de Resiliencia y Factores Individuales

Tabla N° 15

**Prueba de asociación de Tau b de Kendall entre la variable Resiliencia y Factores Individuales**

	Valor	Error típ. asint.a	T aproximada b	Sig. Aproximada
Ordinal por ordinal Tau-b de Kendall	.586	.152	2.784	.005
N de casos válidos	46			

**Interpretación y análisis:**

Hipótesis estadísticas	<p>H<sub>0</sub>: No existe correlación entre las variables Resiliencia y dimensión factores individuales</p> <p>H<sub>a</sub>: Existe una correlación entre las variables Resiliencia y la dimensión factores individuales</p>
Nivel de significación	$\alpha = 0.05$
Valor de p calculado	$p = 0.005$
Estadígrafo de contraste	$Tau-b = \frac{N_s - N_d}{\sqrt{(N_s + N_d + T_y)(N_s + N_d + T_x)}}$
Valor de tau b Kendall	$T_B = 0.586$
Conclusión	Como $p < 0,05$ , se admite la hipótesis alterna y se define que existe correlación moderada entre las variables Resiliencia y la dimensión factores individuales en la muestra en estudio. El nivel de correlación hallado fue 0.586.

**b) Correlación de Resiliencia y Factores grupales**

**Tabla N° 16**

***Prueba de asociación de Tau b de Kendall entre la variable Resiliencia y Factores Grupales***

	Valor	Error típ. asint.a	T aproximada b	Sig. Aproximada
Ordinal por ordinal    Tau-b de Kendall	.388	.151	2.262	.024
N de casos válidos	46			

***Interpretación y análisis:***

Hipótesis estadísticas	<p>H<sub>0</sub>: No existe correlación entre las variables Resiliencia y dimensión factores grupales</p> <p>H<sub>a</sub>: Existe correlación entre las variables Resiliencia y la dimensión factores grupales</p>
Nivel de significación	$\alpha = 0.05$
Valor de p calculado	$p = 0.04$
Estadígrafo de contraste	$Tau-b = \frac{N_s - N_d}{\sqrt{(N_s + N_d + T_y)(N_s + N_d + T_x)}}$
Valor de tau b Kendall	$T_B = 0.388$
Conclusión	Como $p < 0,05$ , se acepta la hipótesis alterna y se concluye que existe correlación baja entre las variables Resiliencia y la dimensión factores grupales en la muestra en estudio. El nivel de correlación hallado fue 0.388.



c) Correlación de Resiliencia y Factores Organizacionales

Tabla N° 17

**Prueba de asociación de Tau b de Kendall entre la variable Resiliencia y Factores Organizacionales**

	Valor	Error típ. asint.a	T aproximada b	Sig. Aproximada
Ordinal por ordinal    Tau-b de Kendall	.421	.152	2.372	.018
N de casos válidos	46			

**Interpretación y análisis:**

Hipótesis estadísticas	<p>H<sub>0</sub>: No existe correlación entre las variables Resiliencia y dimensión factores organizacionales</p> <p>H<sub>a</sub>: Existe correlación entre las variables Resiliencia y la dimensión factores organizacionales</p>
Nivel de significación	$\alpha = 0.05$
Valor de p calculado	$p = 0.018$
Estadígrafo de contraste	$Tau-b = \frac{N_s - N_d}{\sqrt{(N_s + N_d + T_y)(N_s + N_d + T_x)}}$
Valor de tau b Kendall	$T_B = 0.421$
Conclusión	Como $p < 0,05$ , se admite la hipótesis alterna y se define que hay correlación baja entre las variables Resiliencia y la dimensión factores organizacionales en la muestra en estudio. El nivel de correlación hallado fue 0.421.

**d) Correlación de Resiliencia y Factores de producción**

**Tabla N° 18**

***Prueba de asociación de Tau b de Kendall entre la variable Resiliencia y Factores Producción***

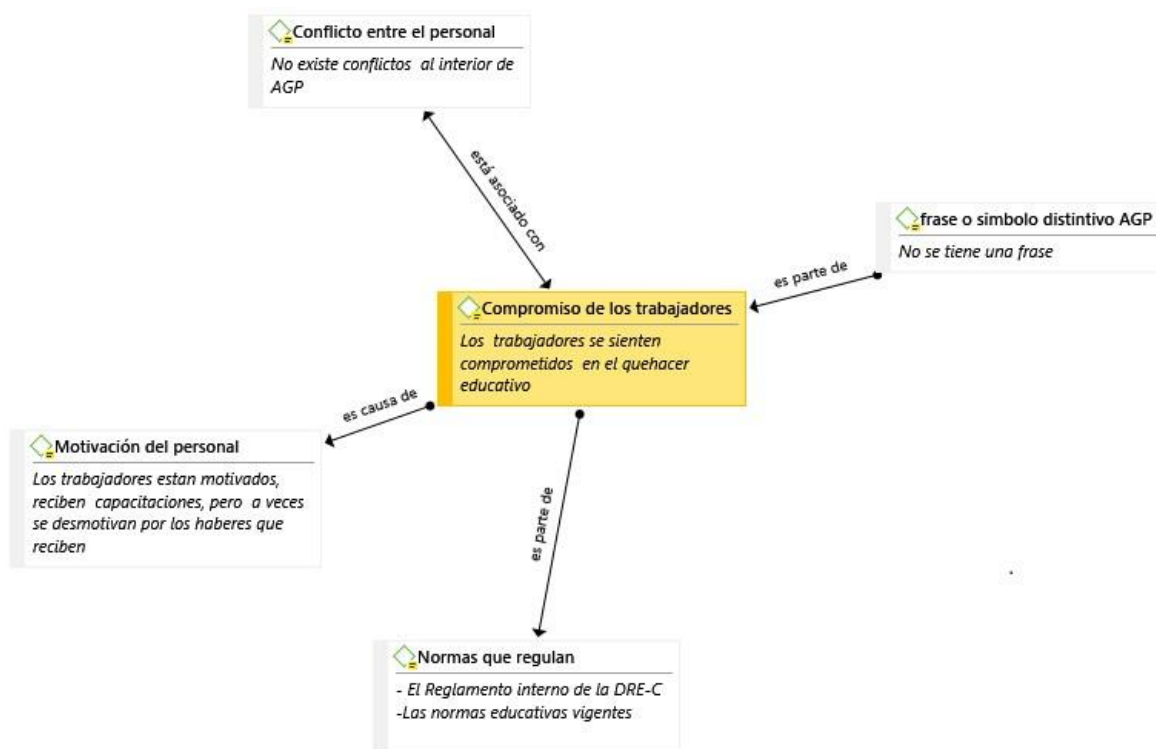
	Valor	Error típ. asint.a	T aproximada b	Sig. Aproximada
Ordinal por ordinal Tau-b de Kendall	.388	.151	2.262	.024
N de casos válidos	46			

***Interpretación y análisis:***

Hipótesis estadísticas	H <sub>0</sub> : No existe correlación entre las variables Resiliencia y dimensión factores producción H <sub>a</sub> : Existe correlación entre las variables Resiliencia y la dimensión factores producción
Nivel de significación	$\alpha = 0.05$
Valor de p calculado	$p = 0.04$
Estadígrafo de contraste	$Tau-b = \frac{N_s - N_d}{\sqrt{(N_s + N_d + T_y)(N_s + N_d + T_x)}}$
Valor de tau b Kendall	$T_B = 0.388$
Conclusión	Como $p < 0,05$ , se acepta la hipótesis alterna y se concluye que existe correlación baja entre las variables Resiliencia y la dimensión factores producción en la muestra en estudio. El nivel de correlación hallado fue 0.388.

### 3.2.3. Resultados cualitativos de la investigación

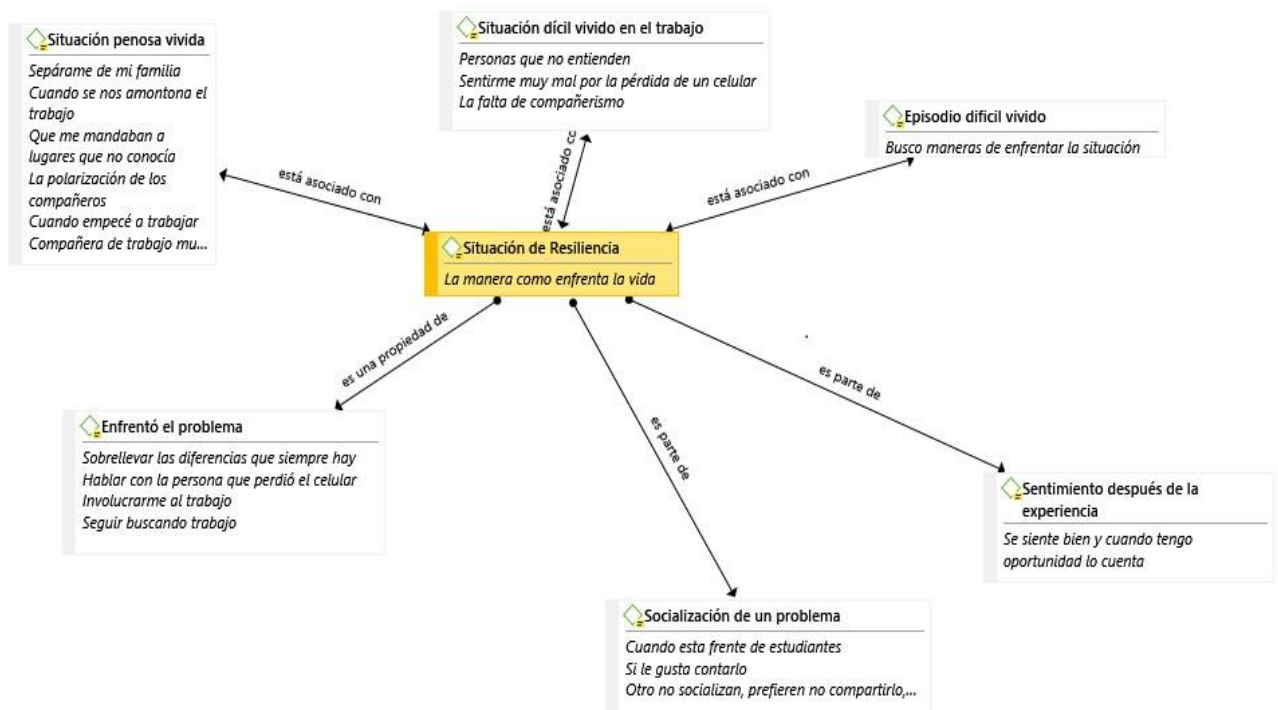
#### A) De la entrevista a los Jefes de Área y otras Autoridades de la DRE-Cusco



#### Análisis en interpretación

De la entrevista realizada a Jefes, Especialistas del área de AGP, se asume que si existen niveles de compromiso de los trabajadores, ello lo perciben si tienen compromiso frente a la labor que realizan los trabajadores, en relación a la motivación que tienen los trabajadores se sienten motivados porque recibieron capacitaciones, buen trato y otros; pero ello no limita a que a veces se sienten desmotivados principalmente consideran que es por los haberes económicos que reciben. En relación a la frase motivadora no tienen una establecida, en algunas oficinas mencionan que existen diversas frases que busca promover la cultura de trabajar en equipo y en cuanto a conflictos que pudieran existir, mencionan que no se ha presentado ninguno.

#### B) Recojo de información en el Focus Group



## Análisis en interpretación

En cuanto a la relación de la situación de resiliencia presente en los trabajadores, del Focus Grup, se asume que los trabajadores mencionan que han pasado por situaciones penosas en su vida, principalmente cuando se separaron de su familia, cuando tienen situaciones de estrés en su trabajo, polarización de compañeros, también cuando sienten que en su labor sus compañeros no se entienden, frente al episodio vivido indica que lo enfrentaron, mediante diversas acciones como sobrellevaron las diferencias que siempre existen entre compañeros, hablaron sobre la pérdida del objeto, otros buscaron trabajos, algunos apoyaron, lo cual podría manifestarse que generó en ellos acciones de resiliencia frente a los problemas presentados. Un aspecto importante es el manifestado en relación a la socialización muy pocos lo realizan varios indican que no desearían socializarlos, en cuanto al sentimiento después de lo vivido algunos consideraron sentirse bien, frente a ello.

#### IV. DISCUSIÓN

La necesidad de tener desarrollado las habilidades para relacionarse con los demás principalmente el saber enfrentar a los problemas, se asume que debería desarrollarse acciones resilientes, lo cual permitirá mejores niveles de convivencia frente al espacio en el cual se encuentran, en ese sentido en este trabajo de investigación se puede decir las siguientes hipótesis:

Los resultados estadísticos hallados, al respecto de la hipótesis La Resiliencia tiene un impacto positivo en la Productividad Laboral de los trabajadores administrativos del área de Gestión Pedagógica de la Dirección Regional de Educación Cusco, 2018, se asume que existe una correlación moderada de 0,554 que corresponde a un nivel correlación positiva, existiendo una correlación relevante entre el nivel de resiliencia de los trabajadores y los niveles de productividad laboral de los trabajadores. Esto coincide con lo mencionado por Suyo (2017) quien menciona que la gestión del talento humano se relaciona significativamente con la productividad laboral de los trabajadores en la municipalidad distrital de Maras Urubamba, 2017, esto se establece de la tabla N° 21, donde el 28.8% de los trabajadores mencionan que es adecuada la gestión del talento humano, esto ayuda a que haya una favorable productividad laboral, el 5.5% que indican que es muy adecuado la gestión del recurso humano mencionan que es muy propicio el nivel de productividad que tienen.

En cuanto a lo sostenido por la entrevista realizada a Jefes, Especialistas del área de AGP, se asume que si existen niveles de compromiso de los trabajadores, ello lo perciben si tienen compromiso frente a la labor que realizan los trabajadores, en relación a la motivación que tienen los trabajadores se sienten motivados porque recibieron capacitaciones, buen trato y otros; pero ello no limita a que a veces se sienten desmotivados principalmente consideran que es por los haberes económicos que reciben. En relación a la frase motivadora no tienen una establecida, en algunas oficinas mencionan que existen diversas frases que busca promover la cultura de trabajar en equipo y en cuanto a conflictos que pudieran existir, mencionan que no se ha presentado ninguno. Y, en cuanto a la relación de la situación de resiliencia presente en los trabajadores, del Focus Grup se asume que

han pasado por situaciones penosas en su vida, principalmente cuando se separaron de su familia, cuando tienen situaciones de estrés en su trabajo, polarización de compañeros, también cuando siente que en su labor sus compañeros no se entienden, frente al episodio vivido indica que lo enfrentaron, mediante diversas acciones como sobrellevaron las diferencias que siempre existen entre compañeros, hablaron sobre la pérdida del objeto, otros buscaron trabajos, algunos apoyaron, lo cual podría manifestarse que generó en ellos acciones de resiliencia frente a los problemas presentados. Un aspecto importante es el manifestado en relación a la socialización muy pocos lo realizan varios indican que no desearían socializarlos, en cuanto al sentimiento después de lo vivido algunos consideraron sentirse bien, frente a ello.

La Resiliencia impacta positivamente en los factores individuales de los trabajadores administrativos del área de Gestión Pedagógica de la Dirección Regional de Educación Cusco, 2018, esto se asume de los valores de  $p < 0,05$ , aceptándose la hipótesis alterna, definiendo que existe correlación moderada entre las variables Resiliencia y la dimensión factores individuales en la muestra en estudio. El nivel de correlación hallado fue 0.586, esto significa un nivel de correlación significativa. De acuerdo a lo mencionado en el focus Group vivieron situaciones penosas en su vida, principalmente cuando se separaron de su familia, cuando tienen situaciones de estrés en su trabajo, polarización de sus compañeros, esas situaciones fueron enfrentadas por lo tanto los factores individuales no pudieron ser afectados; por lo tanto su desenvolvimiento fue positivo. Rivas (2012) indica que de lo hallado se asume que existen diferencias significativas, cuyo valor de  $p < 0,05$ , cuando se utilizó el test de resiliencia, donde se ha visto en relación a dimensiones como son la aceptación positiva del cambio, mediante el cual se ha evidenciado cambios positivos, otro aspecto es la competencia personal, otra dimensión es el control y la espiritualidad, de lo hallado se asume que los educandos del primer grado han desarrollado un alto grado de resiliencia, lo cual coincide con lo hallado.

La Resiliencia impacta positivamente en los factores grupales de los trabajadores administrativos del área de Gestión Pedagógica de la Dirección Regional de Educación Cusco, 2018, esto se establece del valor de  $p < 0,05$ , donde

se define que existe correlación baja entre las variables Resiliencia y la dimensión factores grupales en la muestra en estudio, cuyo nivel de asociación positiva del valor hallado que fue 0.388, de la entrevistas realizadas se menciona que en algunas oficinas existen diversas frases que busca promover la cultura de trabajar en equipo y en cuanto a conflictos mencionan que no se ha presentado ninguno, por lo cual se considera importante el desarrollo de la resiliencia para poder trabajar en el espacio grupal. De acuerdo a Huamán y Mamani (2017) la capacidad de resiliencia es mínimo (48%), el factor de perseverancia o falta de persistencia ante la adversidad está comprometido con un (50%) con una mínima aspiración de logro y autodisciplina y el componente de aprobación de uno mismo y de la vida reflejando carencia de adaptabilidad, poca flexibilidad y una perspectiva de vida no firme ante la adversidad.

La Resiliencia impacta positivamente en los factores organizacionales de los trabajadores administrativos del área de Gestión Pedagógica de la Dirección Regional de Educación Cusco, 2018, esto se establece del valor de  $p < 0,05$ , aceptándose la hipótesis alterna donde se asume que existe una correlación baja entre las variables Resiliencia y la dimensión factores organizacionales en la muestra en estudio, cuyo valor fue 0.421. Asimismo de lo entrevistado se asume que hay acciones que dentro de la organización genera altos niveles de estrés, o cuando sientes que en su labor sus compañeros no se entienden, pero como han desarrollado niveles de resiliencia lo enfrentaron, mediante diversas acciones como sobrellevar las diferencias que siempre existen entre compañeros, buscando espacios donde compartir, entre otros. Ángeles (2016) indica que terminar la demostración de la hipótesis, se determina la relación estadística crecidamente significativa ( $p < 0.01$ ) entre los niveles de resiliencia y la satisfacción laboral en las enfermeras; de la misma manera, mediante el análisis de correlación de Pearson se estableció una buena correlación positiva ( $r = -0.9$ ) entre las dos variables, por lo tanto la resiliencia se relaciona con diversos aspectos.

La Resiliencia impacta positivamente en los factores producción de los trabajadores administrativos del área de Gestión Pedagógica de la Dirección Regional de Educación Cusco, 2018, esto se establece del valor de  $p < 0,05$ , donde se define que existe correlación baja entre las variables Resiliencia y la dimensión factores producción en la muestra en estudio, cuyo nivel de asociación positiva del

valor hallado que fue 0.388, en cuanto a conflictos mencionan que no se ha presentado ninguno, por lo cual se considera importante el desarrollo de la resiliencia para poder trabajar en el espacio grupal.

## V. CONCLUSIONES

**PRIMERO:** Los resultados estadísticos hallados, al respecto de la hipótesis La Resiliencia tiene un impacto positivo en la Productividad Laboral de los trabajadores administrativos del área de Gestión Pedagógica de la Dirección Regional de Educación Cusco, 2018, se asume que existe una correlación moderada de 0,554 que corresponde a un nivel correlación positiva, se puede decir que existe una correlación significativa entre el nivel de resiliencia de los trabajadores y los niveles de productividad laboral de los trabajadores. En cuanto a lo sostenido por la entrevista realizada a Jefes, Especialistas del área de AGP, asumes que existen niveles de compromiso de los trabajadores, percibiendo un adecuado compromiso frente a la labor que realizan los trabajadores. Y, en cuanto a la relación de la situación de resiliencia en el Focus Grup, se asume que han pasado por situaciones penosas en su vida, pero han sabido solucionarlos.

**SEGUNDO:** La Resiliencia impacta positivamente en los factores individuales de los trabajadores administrativos del área de Gestión Pedagógica de la Dirección Regional de Educación Cusco, 2018, esto se asume de los valores de  $p < 0,05$ , aceptándose la hipótesis alterna. El nivel de correlación hallado fue 0.586. De lo mencionado en el focus Group indican que vivieron situaciones penosas en su vida, principalmente cuando se separaron de su familia, cuando tienen situaciones de estrés en su trabajo, polarización de sus compañeros, esas situaciones fueron enfrentadas con sus factores individuales; por lo tanto su desenvolvimiento fue positivo.

**TERCERO:** La Resiliencia impacta positivamente en los factores grupales de los trabajadores administrativos del área de Gestión Pedagógica de la Dirección Regional de Educación Cusco, 2018, esto se establece del valor de  $p < 0,05$ , donde se concluye que existe correlación baja, cuyo nivel de asociación positiva del valor



hallado que fue 0.388, de la entrevistas realizadas se menciona que en algunas oficinas existen diversas frases que busca promover la cultura de trabajar en equipo y en cuanto a conflictos mencionan que no se ha presentado ninguno, por lo cual se considera importante el desarrollo de la resiliencia para poder trabajar en el espacio grupal.

**CUARTO:** La Resiliencia impacta positivamente en los factores organizacionales de los trabajadores administrativos del área de Gestión Pedagógica de la Dirección Regional de Educación Cusco, 2018, esto se establece del valor de  $p < 0,05$  y 0.421 donde se asume una asociación positiva. Asimismo de lo entrevistado se asume que hay acciones que dentro de la organización genera altos niveles de estrés, o cuando sientes que en su labor sus compañeros no se entienden, pero como han desarrollado niveles de resiliencia lo enfrentaron, mediante diversas acciones como sobrellevar las diferencias que siempre existen entre compañeros, buscando espacios donde compartir, entre otros.

**QUINTO:** La Resiliencia impacta positivamente en los factores producción de los trabajadores administrativos del área de Gestión Pedagógica de la Dirección Regional de Educación Cusco, 2018, esto se establece del valor de  $p < 0,05$ , donde se define que existe correlación baja entre las variables Resiliencia y la dimensión factores producción en la muestra en estudio, cuyo nivel de asociación positiva del valor hallado que fue 0.388, en cuanto a conflictos mencionan que no se ha presentado ninguno, por lo cual se considera importante el desarrollo de la resiliencia para poder trabajar en el espacio grupal.

## **VI. RECOMENDACIONES**

- Al director de la DREC, respecto de la relación entre la resiliencia y productividad laboral, se recomienda fortalecer las acciones de resiliencia, mediante talleres de formación incentivando el desarrollo personal y las habilidades para fortalecer su resiliencia en las relaciones intrapersonales e interpersonales de tal forma que se genere cada vez un buen trato entre los trabajadores.
- A los trabajadores, para que sigan fortaleciendo sus niveles resiliencia, que promueva pasantías a instituciones que tienen mayor nivel de atención con pertinencia entre sus pares, para así seguir mejorando la calidad de la organización.
- A los trabajadores se recomienda seguir fortaleciendo los espacios de convivencia democrática niveles de productividad, acciones de esparcimiento, de confraternidad, culturales, deportivos para así generar mayores niveles de seguridad.
- A los trabajadores que busquen el desarrollo de la productividad individual, trabajo en equipo, como también el desarrollo de la organización.

## VII. PROPUESTA

## **Taller de resiliencia para mejorar la productividad laboral**

### **1. Datos informativos.**

1.1 Institución	: Dirección Regional de Educación
1.2 Responsable	: Mg. Alain Gunnar Carreon Sutech
1.3 Duración	: Inicio: 18-08-2018 Término: 18-12-2018
1.4 Año	: 2018

### **2.- Fundamentación.**

Los trabajadores administrativos del Área de Gestión Pedagógica de la Dirección Regional de Educación Cusco que conocen y maniobren niveles elevados de resiliencia son idóneos de sobrellevar las adversidades con actitudes positivas, perseverancia, tenacidad, a diferencia de los que no saben manejar su resiliencia que les cuesta sobrellevar algún problema familiar o del trabajo que repercute en su productividad laboral. Existen más Instituciones que capacitan y contratan a sus empleados con el mejor manejo de la resiliencia con el propósito de que todos se superen día a día no sólo en las competencias, sino en lo emocional para mejora la productividad laboral y enfrentar cualquier crisis que se presente día a día.

### **3.- Justificación**

Rutter M. , (1985) puso en práctica el concepto de Resiliencia aplicadas en la sociedad y afirmó que “la resiliencia se comprende como la variación individual en la manera en la que las personas responden a los riesgos a lo largo del tiempo.” Es decir que la Resiliencia es la capacidad que desarrollan las personas para superar situaciones adversas y traumáticas que le han ocurrido en su vida y que han sabido aprender de ellas evitando que les afecte en contra de su trabajo.

Hay personas que han tenido situaciones difíciles o dañinas en algún momento determinado; no obstante, mientras que unas han sabido recuperarse y volver a su vida normal, otras tienden a repetir esas situaciones o no consiguen superarlas. Es aquí cuando debemos ver los factores contextuales y las características personales

que influyen en la capacidad de resiliencia, y que diferencia a estos dos tipos de personas. En este sentido, a la hora de trabajar la resiliencia es necesario tener en cuenta los factores de riesgo que afectan a las personas: aquellas características o cualidades de las personas o de la comunidad en la que viven y que puede tener un efecto negativo en su salud, además de que potencian su vulnerabilidad (Quesada, (2003)).

La resiliencia es eficiente, por lo que se trata de cualidades que se pueden aprender, adquirir y desarrollar. Frente a circunstancias adversas, el trabajador se ve empujado a generar habilidades, conocimientos y recursos para fortalecerse y salir psicológicamente y físicamente íntegro de esa experiencia. Teniendo en cuenta todo esto, es importante entender cuáles son las dificultades características de las personas que han vivido situaciones de maltrato familiar o negligencia. En primer lugar, las personas que han vivido en constantes problemas como maltrato o negligencia cuando los padres, no cubren sus necesidades básicas, no les han ayudado a aprender o a enfrentarse a situaciones difíciles, y han sido víctimas de agresión hasta por ellos mismos, todas estas situaciones han creado traumas en los niños que afectan a sus sentimientos. Esto es debido a que las personas que han sufrido situaciones de maltrato o negligencia presentan incapacidad para relacionarse, sentimientos de vergüenza y culpa, depresión, ansiedad y, en general, una gran falta de autoestima.

#### **4.- Objetivo general**

. Por todo lo nombrado con anterioridad, el objetivo general de este proyecto es promover la resiliencia en los trabajadores administrativos del área de AGP de la DREC Cusco.

#### **4.1 Objetivos específicos.**

. Ayudar a los trabajadores administrativos del área de AGP de la DREC Cusco. A gestionar y expresar sus sentimientos y emociones cuando lo necesiten enseñar a los trabajadores administrativos del área de AGP de la DREC Cusco. A valorar positivamente sus cualidades y capacidades para mejorar su autoestima.

. Ofrecer a los trabajadores administrativos del área de AGP de la DREC Cusco. Estrategias para que puedan afrontar los conflictos de manera efectiva y positiva para una mejor productividad laboral.

## **5.- Metodología, propuesta de actuación:**

Características generales del proyecto.

Se trata que esta propuesta pretenda fortalecer a los trabajadores administrativos del área de AGP de la DREC Cusco. A través del desarrollo de estrategias que mejoren sus capacidades y habilidades personales, ya que lo que se quiere lograr en trabajadores administrativos del área de AGP de la DREC Cusco. No repitan los malos manejos de sus emociones.

Lo que se quiere que esta propuesta siga poniéndose en práctica, ya que para superar cualquier problema es necesario darse tiempo y aplicando las herramientas necesaria para salir menos dañado ante cualquier situación, por otro lado esta propuesta también se puede trabajar en grupos heterogéneos se debe aplicarse con el entorno familiar día a día para así contagiar y ellos también puedan conseguir ser mejores personas

Metodología.

En función de las características de las personas a los que va dirigido la propuesta mejorara el rol de los trabajadores en actividad, pues lo que pretende es fomentar su participación y su vivencia experiencial. La aplicación de cada sesión se realizará de forma grupal con el fin de promover las relaciones entre los trabajadores y crear un clima de óptimo en el grupo. Las actividades se han seleccionado base a los contenidos fundamentales que deben aprender las personas y a competencias que deben adquirir para ser personas resilientes.

Temporalización.

La propuesta se desarrollara en un total de cinco meses (una sesiones por mes) salvo las dos últimas sesiones que se realizara en un solo mes, con una duración aproximada de 45 minutos cada una. Por consiguiente, podría ser aplicable después de la jornada laboral.

## Contenidos

La resiliencia es un conjunto de conductas, valores y actitudes. Para fomentar resiliencia en los trabajadores se les deben enseñar herramientas para que ellos pueda salir y recuperarse ante situaciones difíciles y adaptarse a ellas de manera que no les afecte de forma negativa, más bien que les haga más fuertes emocionalmente. A pesar de que los contenidos que se deben enseñar son más de los que se plasman en el presente taller, se han seleccionado los siguientes:

En primer lugar, se priorizará la autoestima, ya que es fundamental para superar cualquier tipo de adversidad; por ello, es importante que sea lo primero que se trabaja. Por ello, es importante motivar positivamente, celebrando sus logros y recordándoles las cualidades positivas que tienen cada uno.

La siguiente habla sobre los sentimientos y las emociones. Entre las características de las personas resilientes se encuentra la empatía o habilidad de ponerse en lugar del otro, de saber reconocer nuestros propios sentimientos y de los demás y de saber manejar nuestras emociones. Ser emocionalmente estable es fundamental para todos los trabajadores y para su vida familiar y social. Por ello, para mejorar la comunicación, el respeto y fortalecer las relaciones entre personas de su entorno más cercano, es necesario conocer y aplicar la inteligencia emocional. Por último, se debe trabajar la resolución positiva de los conflictos, entendiendo los conflictos como una posibilidad de crecimiento personal y social, y como una oportunidad de aprendizaje.

## Agentes que intervendrán

Recursos materiales y financieros: El material necesario para esta propuesta es mínimo, se puede conseguir fácilmente, ya que la metodología de trabajo se basa en la acción, y apenas se requieren materiales que son fáciles de conseguir.

Simplemente se necesita fotografías (extraídas de revistas, etc.), folios (que pueden ser reciclados o reutilizados), cajas de cartón, lápices de color y plastilinas (que pueden ser usados), por lo que el coste es muy bajo, llegando incluso a poder ser reducido el presupuesto en este apartado a un coste 0.

### 6.- Acciones a desarrollar en las sesiones.

Existen muchas formas mediante las cuales trabajar los contenidos de este propuesta; no obstante, se han establecido una serie de actividades que servirán de guía a los investigadores que quieran aplicarlo en futuras ocasiones, es totalmente flexible, ya que se puede adaptarse y ser modificada de acuerdo a las características de personas con el que se aplique.

### 7.- Plan de trabajo

ACTIVIDADES	CRONOGRAMA				
	2019				
	A	S	O	N	D
Sesión 1. (autoestima) denominación de la acción: el círculo	X				
Sesión 2. (autoestima) Denominación de la acción: en un futuro me imagino en mi centro laboral...		X			
Sesión 3. (autoestima) Denominación de la acción: ¿qué animal soy?			X		
Sesión 4. (los sentimientos y las emociones/ resolución positiva de conflictos) Denominación de la acción: aprendo de mis sentimientos.				X	
Sesión 5. "recordando una experiencia adversa". (resiliencia)					X
Sesión 6. "factores constructores de resiliencia en mi aula"					X

### 8.- Recursos

HUMANOS	MATERIALES	FINANCIEROS
Los trabajadores Administrativos del área de AGP de la Dirección Regional de Educación.	- Los materiales será previsto de acuerdo a cada tema que se va a trabajar.	mínimo

## **9.- Conclusiones generales.**

Considero que la presente propuesta sirve de herramienta y punto de partida para fomentar que se trabaje la resiliencia en instituciones en las que necesitamos fortalecer para mejorar su productividad laboral. Además, actitud y en la forma de enfrentarse a los problemas, haciéndoles sentirse mejor con pensamiento positivos y ser felices.

Cusco, julio de 2019.



## IX. REFERENCIAS

Abanto, 2014. p. 47)  
(s.f.).

Aarons GA,( 2006) Organizational climate partially mediates the effect of culture on work

Bonilla. (2017). *La resiliencia y el síndrome de burnout en profesionales de la Salud.*

Bonilla. (2017). *La resiliencia y el síndrome de burnout en profesionales de la Salud.* Ecuador.

Davidson. (2012). *El perfil emocional de tu cerebro.* Destino.

Davidson. (2012). *Analisis Psicometrico .* colombia.

Etna, E. y. (2002). *Productividad, Trabajo y Salud, psicosocial psicosocial.*Revista Colombiana de Psicología, 16: 203-234. Colombia.

Fernández-Ríos, M. y. (1997). *Eficacia organizacional. Concepto, desarrollo y evaluación.* Madrid: Díaz de Santos.

Fonagy, P. (1997). *mentalizacion en psicoterapia.* Barcelona.

García. (1993). *Satisfacción laboral. Una aproximación teórica. Contribuciones a las ciencias sociales recuperado de García (1993). Satisfacción laboral. Una aproximación teórica.*  
<http://www.eumed.net/rev/cccss/09/dgv.htm>.

Garmezy. (1994). *Resiliencia significa las habilidades, destrezas, conocimientos, insigth (introspección) que se acumula con el tiempo a como las personas luchan por levantarse de la adversidad y afrontar retos.*

Garmezy. (1994). *Cronic Adversities.* Oxford.

Gonzáles. (2013). *La Resiliencia y el Engagement y su asociación con el Rendimiento Escolar en los estudiantes de la Licenciatura de Médico Cirujano de la Facultad de Medicina de la Universidad Autónoma del Estado de México, en el año 2011.* México.

K., G. (1996). *describe que la resiliencia es la habilidad de crecer, madurar e incrementar sus competencias de cara a circunstancias adversas y obstáculos,.*

Kemppilä, S. a. (2003). *Subjective Productivity Measurement. The Journal of American Academy of Business, Cambridge, Vol. 2, No. 2, pp. 531-537.*

Kim, M. y. (2009). *The structural integrity of an amygdale-prefrontal pathway predicts trait anxiety". .*

Ramos & Vicente, 2012).

(Ojeda M. y., 2001)

Lonnqvist, A. y. (2006). *Knowledg Work "Producctivity*. Finlandia.

Mirza, C. (2010). *Revista Venezolana de Gerencia*. Venezuela.

Ojeda, M. y. (2001). *Resiliencia descubriendo las propias fortalezas*. Buenos Aires: Organizacion de estados Iberoamericanos.

Prokopenko. (1989). *La gestion de la productividad*. Ginebra.

Quijano. (2006). *Dirección de Recursos Humanos y Consultoría en las Organizaciones*. Barcelona: Icaria.

Rivas. (2012). *Fortalezas de carácter y resiliencia en estudiantes de Medicina de la Universidad de los Andes, Mérida realizado en Venezuela*. Venezuela.

Rutter. (1993). *Resiliencia*. New York.

Sanchez. (2003). *Escudo contra la adversidad*. El Mercurio.

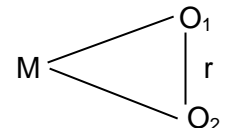
Silva. (2012).. Lima- Perú.

Wagnild, G. M. (1993). *Development and psychometric evaluation of Resilence*.

# ANEXOS

## MATRIZ DE CONSISTENCIA DE LA INVESTIGACION

**TÍTULO:** La Resiliencia y su impacto en la Productividad Laboral de los trabajadores administrativos del Área de Gestión Pedagógica de la Dirección Regional de Educación Cusco, 2018.

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES/ DIMENSIONES	METODOLOGIA
¿Cómo y en que medida la Resiliencia impacta en la Productividad Laboral de los trabajadores administrativos del Área de Gestión Pedagógica de la Dirección Regional de Educación Cusco, 2018?	Explicar cómo y en qué medida la Resiliencia impacta en la Productividad Laboral de los trabajadores administrativos del área de Gestión Pedagógica de la Dirección Regional de Educación Cusco, 2018.	La Resiliencia tiene un impacto positivo en la Productividad Laboral de los trabajadores administrativos del área de Gestión Pedagógica de la Dirección Regional de Educación Cusco, 2018.	<b>Variable 1 :</b> <b>Resiliencia</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Ecuanimidad</li> <li>- Perseverancia</li> <li>- Confianza en si mismo</li> <li>- Satisfacción personal</li> <li>- Sentirse bien solo</li> </ul>	<b>Tipo:</b> Mixto: Descriptivo explicativo correlacional Enfoque mixto  <b>Diseño:</b> No experimental correlacional fenomenológico
PROBLEMAS ESPECÍFICOS	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	HIPOTESIS ESPECÍFICAS.	<b>Variable 2 :</b> <b>Productividad Laboral</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Factores individuales</li> <li>- Factores grupales</li> <li>- Factores organizacionales</li> <li>- Factores de producción</li> </ul>	 <p style="text-align: right;"><b>Población:</b> 46 trabajadores administrativos</p> <p><b>M=</b> 46 trabajadores administrativos</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• ¿Cuál es el nivel de Resiliencia de los trabajadores administrativos del Área de Gestión Pedagógica de la Dirección Regional de Educación Cusco, 2018?</li> <li>• ¿Cual es nivel de Productividad Laboral que tiene los trabajadores administrativos del Área de</li> </ul>	Analizar cómo y en qué medida la Resiliencia impacta en los factores individuales de los trabajadores administrativos del área de Gestión Pedagógica de la Dirección Regional de Educación Cusco, 2018.	La Resiliencia impacta positivamente en los factores individuales de los trabajadores administrativos del área de Gestión Pedagógica de la Dirección Regional de Educación Cusco, 2018.  • La Resiliencia impacta positivamente en los factores grupales de los		

<p>Gestión Pedagógica de la Dirección Regional de Educación Cusco, 2018?</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• ¿Cómo se relacionan las dimensiones de la Resiliencia y las dimensiones de la Productividad Laboral de los trabajadores administrativos del Área de Gestión Pedagógica de la Dirección Regional de Educación Cusco, 2018?</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Analizar cómo y en qué medida la Resiliencia impacta en los factores grupales de los trabajadores administrativos del área de Gestión Pedagógica de la Dirección Regional de Educación Cusco, 2018.</li> <li>• Analizar cómo y en qué medida la Resiliencia impacta en los factores organizacionales de los trabajadores administrativos del área de Gestión Pedagógica de la Dirección Regional de Educación Cusco, 2018.</li> <li>• Analizar cómo y en qué medida la Resiliencia impacta en los factores de producción de los trabajadores administrativos del área de Gestión Pedagógica de la Dirección Regional de Educación Cusco, 2018.</li> </ul>	<p>trabajadores administrativos del área de Gestión Pedagógica de la Dirección Regional de Educación Cusco, 2018.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• La Resiliencia impacta positivamente en los factores organizacionales de los trabajadores administrativos del área de Gestión Pedagógica de la Dirección Regional de Educación Cusco, 2018.</li> <li>• La Resiliencia impacta positivamente en los factores de producción de los trabajadores administrativos del área de Gestión Pedagógica de la Dirección Regional de Educación Cusco, 2018.</li> </ul>		<p><b>Técnicas e instrumentos de recolección de datos:</b></p> <p><b>Técnica:</b> Encuesta</p> <p><b>Instrumento:</b> Cuestionario sobre Resiliencia y Producción Laboral.</p> <p><b>Método de análisis de datos:</b> Análisis de datos a través de paquetes estadísticos. SPSS. V. 23</p>
--	--	---	--	--

## MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE 01: RESILIENCIA

DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES
<p>Variable 1: Resiliencia</p> <p>La Resiliencia es la capacidad para resistir, tolerar la presión, los obstáculos y pese a ello hacer las cosas correctas, bien hechas, cuando todo parece actuar en nuestra contra. Puede entenderse aplicada a la psicología como la capacidad de una persona de hacer las cosas bien pese a las condiciones de vida adversas, a las frustraciones, superarlas y salir de ellas fortalecido o incluso transformado. Wagnild &amp; Young (1993)</p>	<p>La Escala de Resiliencia (ER) con el propósito de identificar el grado de resiliencia individual, considerado como una característica de personalidad positiva que permite la adaptación del individuo. Wagnild &amp; Young (1993)</p>	<p>D1: Ecuanimidad: se puede decir que tiene un enfoque más equilibrado de la misma vida y sus experiencias; es estar lleno de muchas experiencia y esto nos dará la capacidad de saber tomar las cosas con más tranquilidad y de resolver a adecuadamente las cosas que se van presentando. . Wagnild &amp; Young (1993)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Perspectiva balanceada de su propia vida.</li> <li>• Toman las situaciones como se produzcan</li> <li>• Responden adecuadamente a la adversidad</li> </ul>
		<p>D2: Perseverancia se refiere a permanecer así encontremos dificultades o desmotivaciones; la perseverancia se concentra un fuerte deseo de seguir adelante haciendo esfuerzos para conseguir ser mejores personas, mantener el compromiso y ser muy disciplinado. . Wagnild &amp; Young (1993)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Acciones de persistencia.</li> <li>• Construir cada uno su espacio.</li> <li>• Práctica de la autodisciplina.</li> </ul>
		<p>D3: Confianza en sí mismo, es cuando uno mismo se siente seguro depende de uno mismo ser autónomo y ser conscientes de sus posibilidades y limitaciones que se da en la vida. . Wagnild &amp; Young (1993)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Creer en sus capacidades.</li> <li>• Conocer sus fuerzas</li> </ul>

		<p>D4: Satisfacción personal refiere a sentirse bien con su vida y con la vida comprendiendo que ésta tiene un sentido (aspiraciones, metas, ideales, etc.) así como evaluar las propias aportaciones hacia el bien común.  . Wagnild &amp; Young (1993)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Comprender que la vida tiene significado.</li> <li>• Evaluar contribuciones.</li> </ul>
		<p>D5: Sentirse bien solo, también alude a la satisfacción por los logros alcanzados y a comprender que el sendero de la vida de cada uno es única, mientras se interactúa con muchas vivencias quedan otras que deben afrontarse solo, el sentirse bien solo nos da sentido de plenitud y singularidad.. Wagnild &amp; Young (1993)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sentirse bien cada uno.</li> <li>• Entender el propósito de ser libres.</li> </ul>

### MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE 01: RESILIENCIA

Variable	Dimensiones	Indicadores	Peso (%)	Nº de Ítems	Ítems / Índices	Escala de valoración
Resiliencia	D1: Ecuanimidad	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Perspectiva balanceada de su propia vida.</li> <li>• Toman las situaciones como se produzcan</li> <li>• Responden adecuadamente a la adversidad</li> </ul>	28%	7	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Tomo las cosas sin mucha importancia</li> <li>2. Tomo las cosas día por día</li> <li>3. Puedo sobrellevar tiempos difíciles, porque ya he experimentado lo que es la dificultad.</li> <li>4. Por lo general encuentro de qué reírme</li> <li>5. Puedo ver una situación desde diferentes puntos de vista.</li> <li>6. No me arrepiento por las situaciones por las que no puedo hacer nada</li> <li>7. Acepto el que existan personas a las que no les agrado</li> </ol>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nunca</li> <li>• A veces</li> <li>• Casi siempre</li> <li>• Siempre</li> </ul>
	D2: Perseverancia	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Acciones de persistencia.</li> <li>• Construir cada uno su espacio.</li> <li>• Práctica de la autodisciplina.</li> </ul>	20%	5	<ol style="list-style-type: none"> <li>8. Cuando planeo algo lo llevo a cabo</li> <li>9. Me siento capaz de llevar varias cosas a la vez</li> <li>10. Tengo auto disciplina</li> <li>11. Estoy interesado en realizar diversas actividades.</li> <li>12. Algunas veces me obligo a hacer cosas aunque no lo deseo</li> </ol>	



	D3: Confianza en sí mismo	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Creer en sus capacidades.</li> <li>• Conocer sus fuerzas</li> </ul>	24%	6	13. Por lo general consigo lo que deseo por uno u otro modo 14. Me siento capaz de mí mismo más que nadie 15. Soy amigo de mí mismo 16. Soy decidido 17. Rara vez me pregunto de que se trata algo 18. Puedo salir airoso(a) de situaciones difíciles	
	D4: Satisfacción en sí mismo	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Comprender que la vida tiene significado.</li> <li>• Evaluar contribuciones.</li> </ul>	16%	4	19. Me siento orgulloso de haber conseguido algunas cosas en mi vida. 20. Puedo sobrellevar el mal tiempo por mi autoestima 21. Las personas pueden confiar en mí en una emergencia 22. Tengo la energía suficiente para llevar a cabo lo que tengo que hacer	
	D5: Sentirse bien solo	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sentirse bien cada uno.</li> <li>• Entender el propósito de ser libres.</li> </ul>	12%	3	23. Para mí, es importante mantenerme interesado en las cosas 24. En caso que sea necesario, puedo estar solo 25. Mi vida está lleno de situaciones positiva	
TOTAL			100%	25		

## MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE 02: PRODUCTIVIDAD LABORAL

DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES
<p>Variable 1: Productividad laboral</p> <p>Para que el ambiente laboral se convierta en fuente de salud debe existir un clima que cree confianza y favorezca la eliminación de sentimientos y actitudes negativas hacia la organización o algunos de sus miembros. Deberá sentirse que se hace algo útil, algo que proporciona un sentido al esfuerzo que se realiza. Cada individuo debe sentir la preocupación de la organización por sus necesidades y problemas.</p>	<p>La productividad laboral es la relación entre el resultado de una actividad y los medios que han sido necesarios para obtener dicha producción.</p>	<p><b>D1: FACTORES INDIVIDUALES</b>                      ya que todas sus variables están relacionadas con los procesos psicológicos del individuo o aspectos internos de la persona, en cómo percibe lo que le pasa y cómo reacciona ante los estímulos del entorno y están explicados por las variables observables: Cequea et al.,2010)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Motivación</li> <li>- Satisfacción laboral</li> <li>- Identificación, compromiso e implicación.</li> <li>- competencias</li> </ul>
		<p><b>D2: FACTORES GRUPALES</b>                      Ya que todas sus variables están relacionadas con los procesos psicosociales que experimentan los individuos cuando interactúan o socializan con otro son grupos con un objetivo común y está explicado por las variables observables: Cequea et al.,2010)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- cohesión</li> <li>- participación</li> <li>- conflicto</li> </ul>
		<p><b>D3.- FACTORES ORGANIZACIONALES</b>                      ya que todas sus variables están relacionadas con elementos estructurales de la organización que afectan la actuación</p>	

<p>Un clima positivo favorece el cumplimiento de los objetivos generales que persigue la organización a partir de la existencia de un mayor sentimiento de pertenencia hacia ella. Por el contrario, un clima negativo supone una falta de identificación con sus objetivos y metas, así como un deterioro del ambiente de trabajo, que ocasiona situaciones de conflicto, bajo rendimiento, ausencias e ineficacia. Aarons GA, Sawitzk AC.</p>		<p>del individuo y de los grupos, explicada por las variables observables: Habilidades Interpersonales de la Dirección (Cequea et al., 2010)</p> <p>FACTOR DE LA PRODUCTIVIDAD, que está relacionada con los resultados de la organización como consecuencia del manejo que las personas realizan de los recursos disponibles y de sus decisiones. Está explicada por las variables observables) (Cequea et al., 2010)</p>	
---	--	--	--

### MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE 01: PRODUCTIVIDAD LABORAL

Variable	Dimensiones	Indicadores	Peso (%)	Nº de Ítems	Ítems / Índices	Escala de valoración
Productividad laboral	D-1 factores individuales	-Motivación -Satisfacción laboral -Identificación, compromiso e implicación. -competencias	28%	11	1-¿Ud. se siente motivado para cumplir con las funciones que les fueron asignadas? 2- ¿Ud. siente que tienen las habilidades suficientes para cumplir sus funciones?. 3- ¿Ud. considera que ha desarrollado las competencias técnicas necesarias para cumplir sus funciones adecuadamente?. 4- ¿Ud. siente que los esfuerzos que realiza en su labor son reconocidos?. 5- ¿Ud. siente que el trabajo que realiza le permitirá alcanzar sus objetivos personales?-. 6-¿Ud. ha recibido algún reconocimiento o estímulo por la labor que realiza?-. 7¿Ud. considera que es necesario identificarse con los objetivos de la institución? 8 ¿Considera Ud. que las labores que le fueron encomendadas le causa estrés?	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nunca</li> <li>• A veces</li> <li>• Casi siempre</li> <li>• Siempre</li> </ul>

					<p>9 ¿En su organización todo el personal conoce la visión y misión institucional?</p> <p>10 ¿Ud. considera que sus ideas son tomadas en cuenta dentro de su institución?</p> <p>11 ¿Ud. piensa que si le dieran mayores responsabilidades dentro de la institución, las asumiría pertinentemente?</p>	
	D2: factores grupales	<ul style="list-style-type: none"> <li>- cohesión</li> <li>- participación</li> <li>- conflicto</li> </ul>	20%	8	<p>12- ¿Ud. se siente comprometido con las actividades que se realizan fuera de su institución (campañas sociales, de salud y ferias)?-</p> <p>13- ¿Ud. se siente comprometido con las actividades que se ejecutan dentro de su institución aunque no tenga relación con sus funciones?</p> <p>14- ¿Si le proponen realizar más actividades de las que ya le fueron asignadas, Ud. lo realizaría?</p> <p>15.- ¿Ud. aporta con ideas de manera activa cuando le indican que debe trabajar en equipo?</p> <p>16- ¿Ud. piensa que en su institución existe algún interés creado por los que dirigen?</p> <p>17.- ¿En su institución cuando hay conflictos estos se resuelven fácilmente?</p>	

					<p>18-¿Ud. participa en las actividades sociales que se organizan dentro de su institución?</p> <p>19¿En su institución existen personas que actúan como mediadoras cuando existen conflictos?</p>	
	D3: factores organizacionales	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Cultura organizacional</li> </ul>	12%	3	<p>20¿Ud. participa en las actividades sociales que se organizan dentro de su institución?</p> <p>21¿Ud. es parte de algún equipo de trabajo dentro de su institución?</p> <p>22¿Ud. considera que son importante las políticas organizacionales de su institución?</p>	
	D4: factores producción	<ul style="list-style-type: none"> <li>• xxx</li> </ul>	12%	3	<p>23¿En su institución considera Ud. que las normas establecidas son adecuadas?</p> <p>24¿Ud. considera que los que dirigen su institución tienen alto nivel de liderazgo ?</p> <p>25¿Ud. considera que los demás trabajadores deberían realizar labores más productivas dentro de la organización?</p>	
TOTAL			100%	25		



-Instrumentos

## ESCALA PARA RECOGER INFORMACIÓN SOBRE RESILIENCIA

Apellidos y Nombres: \_\_\_\_\_

Grado: \_\_\_\_\_ Sección: \_\_\_\_\_ Fecha: \_\_\_\_\_

### Instrucciones:

La Escala consta de 25 reactivos, respecto de los cuales las personas deben indicar como se siente frente a cada ítem planteado, cada uno de los cuales refleja la definición teórica de Resiliencia.

De los 25 ítems presentados, indique en la escala de siempre, casi siempre, a veces, nunca; según lo que corresponda.

N°	Ítems	Nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
		1	2	3	4
1	Cuando planeo algo lo llevo a cabo				
2	Por lo general consigo lo que deseo por uno u otro modo licito.				
3	Me siento capaz de mí mismo más que nadie				
4	Estoy interesado en realizar diversas actividades.				
5	En caso que sea necesario, puedo estar solo				
6	Me siento orgulloso de haber conseguido algunas cosas en mi vida				
7	Tomo las cosas sin mucha importancia				
8	Soy amigo de mí mismo				
9	Me siento capaz de llevar varias cosas a la vez				
10	Soy decidido				
11	Rara vez me pregunto de que se trata algo				
12	Tomo las cosas día por día				
13	Puedo sobrellevar tiempos difíciles, porque ya he experimentado lo que es la dificultad				
14	Tengo auto disciplina				
15	Me mantengo interesado en las cosas				
16	Por lo general encuentro de qué reírme				



17	Puedo sobrellevar el mal tiempo por mi autoestima				
18	Las personas pueden confiar en mí en una emergencia				
19	Puedo ver una situación desde diferentes puntos de vista				
20	Algunas veces me obligo a hacer cosas malas aunque no lo deseo				
21	Me siento bien como vivo hasta el momento.				
22	No siento tristeza si no puedo terminar una tarea.				
23	Puedo salir airoso(a) de situaciones difíciles				
24	Tengo la energía suficiente para llevar a cabo lo que tengo que hacer				
25	Acepto el que existan personas a las que no les agrado				

Gracias por responder

## CUESTIONARIO SOBRE PRODUCTIVIDAD LABORAL

Condición Laboral: nombrado ( ) contratado ( ) otro ( ): \_\_\_\_\_

No	PREGUNTAS	1	2	3	4
		Nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
1	¿Ud. se siente motivado para cumplir con las funciones que le fueron asignadas?				
2	¿Ud. siente que tienen las habilidades suficientes para cumplir sus funciones?				
3	¿Ud. considera que ha desarrollado las competencias técnicas necesarias para cumplir sus funciones adecuadamente?				
4	¿Ud. siente que los esfuerzos que realiza en su labor son reconocidos?				
5	¿Ud. siente que el trabajo que realiza le permitirá alcanzar sus objetivos personales?				
6	¿Ud. ha recibido algún reconocimiento o estímulo por la labor que realiza?				
7	¿Ud. considera que es necesario identificarse con los objetivos de la institución?				
8	¿Ud. se siente comprometido con las actividades que se realizan fuera de su institución (campañas sociales, de salud y ferias)?				
9	¿Ud. se siente comprometido con las actividades que se ejecutan dentro de su institución aunque no tenga relación con sus funciones?				
10	¿Si le proponen realizar más actividades de las que ya le fueron asignadas, Ud. lo realizaría?				
11	¿Ud. se siente satisfecho cuando trabaja en equipo?				
12	¿Ud. aporta con ideas de manera activa cuando le indican que debe trabajar en equipo?				
13	¿Ud. piensa que en su institución existe algún interés creado por los que dirigen?				

14	¿En su institución cuando hay conflictos estos se resuelven fácilmente?				
15	¿En su institución existen personas que actúan como mediadoras cuando existen conflictos?				
16	¿Considera Ud. que las labores que le fueron encomendadas le causa estrés?				
17	¿Ud. participa en las actividades sociales que se organizan dentro de su institución?				
18	¿Ud. es parte de algún equipo de trabajo dentro de su institución?				
19	¿Ud. considera que son importante las políticas organizacionales de su institución?				
20	¿En su institución considera Ud. que las normas establecidas son adecuadas?				
21	¿Ud. considera que los que dirigen su institución tienen alto nivel de liderazgo ?				
22	¿En su organización todo el personal conoce la visión y misión institucional?				
23	¿Ud. considera que sus ideas son tomadas en cuenta dentro de su institución?				
24	¿Ud. piensa que si le dieran mayores responsabilidades dentro de la institución, las asumiría pertinentemente?				
25	¿Ud. considera que los demás trabajadores deberían realizar labores más productivas dentro de la organización?				

Gracias por su atención

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

**I. DATOS GENERALES:**

Título del trabajo de investigación:

La Resiliencia y su impacto en la productividad laboral de los trabajadores administrativos del Área de Gestión Pedagógica de la Dirección Regional de Educación Cusco 2018

Nombre del instrumento: CUESTIONARIO SOBRE RESILIENCIA Y PRODUCTIVIDAD LABORAL

Investigador: Alain Gunnar Carreon Suteo

**II. DATOS DEL EXPERTO:**

Nombres y Apellidos:

Lugar y fecha: Cusco 28 de junio de 2019.

**III. OBSERVACIONES EN CUANTO A:**

1. FORMA: (Ortografía, coherencia lingüística, redacción)

EL INSTRUMENTO TIENE COHERENCIA LINGÜÍSTICA Y UNA REDACCIÓN DE ACUERDO AL TEMA

2. CONTENIDO: (Coherencia en torno al instrumento. Si el indicador corresponde a los ítems y dimensiones)

LOS INDICADORES SI CORRESPONDEN A LOS ÍTEMS Y DIMENSIONES

3. ESTRUCTURA: (Profundidad de los ítems)

YA FUERON VALIDADOS Y COMPROBADOS

**IV. APORTE Y/O SUGERENCIAS:**

PROBAR CON OTROS ÍTEMS

**LUEGO DE REVISADO EL INSTRUMENTO:**

Procede su aplicación

Debe corregirse



Firma

Mg. o Dr. EDWIN JOSÉ BARRA POZO

DNI: 23886913

Teléfono: 992545894

**FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN**

**I. DATOS GENERALES:**

Título del trabajo de investigación:

La Resiliencia y su impacto en la productividad laboral de los trabajadores administrativos del Área de Gestión Pedagógica de la Dirección Regional de Educación Cusco 2018

Nombre del instrumento: Cuestionario sobre resiliencia

Investigador: Alain Gunnar Carraon sutec

CRITERIO	INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Bueno 41-60%	Muy Bueno 61-80%	Excelente 81-100%
Forma	1. REDACCIÓN	Los indicadores e ítems están redactados considerando los elementos necesarios.			X		
	2. CLARIDAD	Está formulado con un lenguaje apropiado.			X		
	3. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.				X	
Contenido	4. ACTUALIDAD	Es adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.			X		
	5. SUFICIENCIA	Los ítems son adecuados en cantidad y profundidad.				X	
	6. INTENCIONALIDAD	El instrumento mide en forma pertinente el comportamiento de las variables de investigación.				X	
Estructura	7. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica entre todos los elementos básicos de la investigación.			X		
	8. CONSISTENCIA	Se basa en aspectos teóricos científicos de la investigación educativa.			X		
	9. COHERENCIA	Existe coherencia entre los ítems, indicadores, dimensiones y variables.				X	
	10. METODOLOGÍA	La estrategia de investigación responde al propósito del diagnóstico.			X		

**II. LUEGO DE REVISADO EL INSTRUMENTO:**

85 %

Procede su aplicación

Debe corregirse

  
 \_\_\_\_\_

Firma

Mg. o Dr. EDWIN JOSE ZARZA POZO

DNI: 23886913

Teléfono: 992545894

**VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN**

**I. DATOS GENERALES:**

Título del trabajo de investigación:

La Resiliencia y su impacto en la productividad laboral de los trabajadores administrativos del Área de Gestión Pedagógica de la Dirección Regional de Educación Cusco 2018

Nombre del instrumento: cuestionario sobre productividad laboral

Investigador: Alain Gunnar Carreon Sutech

**II. DATOS DEL EXPERTO:**

Nombres y Apellidos: .....

Lugar y fecha: .....

**III. OBSERVACIONES EN CUANTO A:**

**1. FORMA: (Ortografía, coherencia lingüística, redacción)**

EL INSTRUMENTO DE LA PRODUCTIVIDAD GOZA DE COHERENCIA LINGÜÍSTICA

**2. CONTENIDO: (Coherencia en torno al instrumento. Si el indicador corresponde a los ítems y dimensiones)**

SÍ CORRESPONDE EL INDICADOR A LOS ÍTEMS Y DIMENSIONES

**3. ESTRUCTURA: (Profundidad de los ítems)**

ALGUNOS ÍTEMS FALTARÍA PROFUNDIZAR

**IV. APOORTE Y/O SUGERENCIAS:**

CUANTO MAS ÍTEMS APROPIADOS SE TENDRÁ MEJORES RESULTADOS

**LUEGO DE REVISADO EL INSTRUMENTO:**

Procede su aplicación

Debe corregirse



Firma

Mg. o Dr. EDWIN JOSÉ ZAFRA POZO

DNI: 23886913

Teléfono: 992 545894

**VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN**

**I. DATOS GENERALES:**

Título del trabajo de investigación:

La Resiliencia y su impacto en la productividad laboral de los trabajadores administrativos del Área de Gestión Pedagógica de la Dirección Regional de Educación Cusco 2018

Nombre del instrumento: CUESTIONARIO SOBRE RESILIENCIA Y PRODUCTIVIDAD LABORAL

Investigador: Alain Gunnar Carreon Suteo

**II. DATOS DEL EXPERTO:**

Nombres y Apellidos: Dr. Fredy Gonzales Quispe.

Lugar y fecha: Cusco 10 de junio de 2019.

**III. OBSERVACIONES EN CUANTO A:**

**1. FORMA: (Ortografía, coherencia lingüística, redacción)**

.....  
COHERENTE Y BUENA REDACCIÓN  
.....

**2. CONTENIDO: (Coherencia en torno al instrumento. Si el indicador corresponde a los ítems y dimensiones)**

.....  
SI CORRESPONDE  
.....

**3. ESTRUCTURA: (Profundidad de los ítems)**

.....  
CUMPLE DE ACUERDO A LA VARIABLE  
.....

**IV. APOORTE Y/O SUGERENCIAS:**

.....  
EL TEMA ES NOVEDOSO SUGIERO QUE SE APLIQUE LA  
PROPUESTA  
.....

**LUEGO DE REVISADO EL INSTRUMENTO:**

Procede su aplicación

Debe corregirse

  
.....  
DR. FREDDY FRANK GONZALES QUISPE  
C.P.P.E. 1001344083

Firma

Mg. o Dr.: FREDDY F. GONZALES Q.

DNI: 01344083

Teléfono: 961783614

**FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN**

**I. DATOS GENERALES:**

Título del trabajo de investigación:

La Resiliencia y su impacto en la productividad laboral de los trabajadores administrativos del Área de Gestión Pedagógica de la Dirección Regional de Educación Cusco 2018

Nombre del instrumento: Cuestionario sobre resiliencia

Investigador: Alain Gunnar Carreon sutec

CRITERIO	INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Bueno 41-60%	Muy Bueno 61-80%	Excelente 81-100%
Forma	1. REDACCIÓN	Los indicadores e ítems están redactados considerando los elementos necesarios.			X		
	2. CLARIDAD	Está formulado con un lenguaje apropiado.			X		
	3. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.			X		
Contenido	4. ACTUALIDAD	Es adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.		X			
	5. SUFICIENCIA	Los ítems son adecuados en cantidad y profundidad.			X		
	6. INTENCIONALIDAD	El instrumento mide en forma pertinente el comportamiento de las variables de investigación.				X	
Estructura	7. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica entre todos los elementos básicos de la investigación.			X		
	8. CONSISTENCIA	Se basa en aspectos teóricos científicos de la investigación educativa.			X		
	9. COHERENCIA	Existe coherencia entre los ítems, indicadores, dimensiones y variables.				X	
	10. METODOLOGÍA	La estrategia de investigación responde al propósito del diagnóstico.			X		

**II. LUEGO DE REVISADO EL INSTRUMENTO:**

Procede su aplicación   
Debe corregirse

*[Firma]*  
DR. FREDDY FRANK GONZALES QUISPE  
CPPe: 1001344083

Firma  
Mg. o Dr.: Freddy F. Gonzalez Q.  
DNI: 01344083  
Teléfono: 961983619



**I. DATOS GENERALES:**

Título del trabajo de investigación:

La Resiliencia y su impacto en la productividad laboral de los trabajadores administrativos del Área de Gestión Pedagógica de la Dirección Regional de Educación Cusco 2018.

Nombre del instrumento: cuestionario sobre productividad laboral

Investigador: Alain Gunnar Carreon Suteo

**II. DATOS DEL EXPERTO:**

Nombres y Apellidos: .....

Lugar y fecha: .....

**III. OBSERVACIONES EN CUANTO A:**

**1. FORMA: (Ortografía, coherencia lingüística, redacción)**

.....  
SI ES COHERENTE

**2. CONTENIDO: (Coherencia en torno al instrumento. Si el indicador corresponde a los ítems y dimensiones)**

.....  
SI CORRESPONDE

**3. ESTRUCTURA: (Profundidad de los ítems)**

.....  
SI ESTA DE ACUERDO AL TEMA

**IV. APOORTE Y/O SUGERENCIAS:**

.....  
HACER TRABAJOS EXPERIMENTALES

**LUEGO DE REVISADO EL INSTRUMENTO:**

Procede su aplicación

Debe corregirse

  
DR. FREDDY FRANK GONZALES QUISPE  
CPPG. 1001344083

Firma

Mg. o Dr.: FREDDY F. GONZALES Q.

DNI: 01344083

Teléfono: 961783614

**VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN**

**I. DATOS GENERALES:**

Título del trabajo de investigación:

La Resiliencia y su impacto en la productividad laboral de los trabajadores administrativos del Área de Gestión Pedagógica de la Dirección Regional de Educación Cusco 2018

Nombre del instrumento: CUESTIONARIO SOBRE RESILIENCIA Y PRODUCTIVIDAD LABORAL

Investigador: Alain Gunnar Carreon Sutech

**II. DATOS DEL EXPERTO:**

Nombres y Apellidos:

Lugar y fecha: Cusco de junio de 2019.

**III. OBSERVACIONES EN CUANTO A:**

**1. FORMA: (Ortografía, coherencia lingüística, redacción)**

..... *Adonada* .....

**2. CONTENIDO: (Coherencia en torno al instrumento. Si el indicador corresponde a los ítems y dimensiones)**

..... *Adonada* .....

**3. ESTRUCTURA: (Profundidad de los ítems)**

..... *Adonada* .....

**IV. APORTE Y/O SUGERENCIAS:**

..... *Ninguna* .....

**LUEGO DE REVISADO EL INSTRUMENTO:**

Procede su aplicación

Debe corregirse

  
Firma  
Mg. o Dr. *Flavio Ricardo Sánchez Ortiz*  
DNI: *23803533*  
Teléfono: *984619563*

**FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN**

**I. DATOS GENERALES:**

Título del trabajo de investigación:

La Resiliencia y su impacto en la productividad laboral de los trabajadores administrativos del Área de Gestión Pedagógica de la Dirección Regional de Educación Cusco 2018

Nombre del instrumento: Cuestionario sobre resiliencia

Investigador: Alain Gunnar Carreon sutec

CRITERIO	INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Bueno 41-60%	Muy Bueno 61-80%	Excelente 81-100%
Forma	1. REDACCIÓN	Los indicadores e ítems están redactados considerando los elementos necesarios.					X
	2. CLARIDAD	Está formulado con un lenguaje apropiado.					X
	3. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.					X
Contenido	4. ACTUALIDAD	Es adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.					X
	5. SUFICIENCIA	Los ítems son adecuados en cantidad y profundidad.				X	
	6. INTENCIONALIDAD	El instrumento mide en forma pertinente el comportamiento de las variables de investigación.					X
Estructura	7. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica entre todos los elementos básicos de la investigación.				X	
	8. CONSISTENCIA	Se basa en aspectos teóricos científicos de la investigación educativa.					X
	9. COHERENCIA	Existe coherencia entre los ítems, indicadores, dimensiones y variables					X
	10. METODOLOGÍA	La estrategia de investigación responde al propósito del diagnóstico.					X

**II. LUEGO DE REVISADO EL INSTRUMENTO:**

95 %

Procede su aplicación   
Debe corregirse

  
 Firma  
 Mg. o. Dr. Flavio Ricardo Sánchez Ortiz  
 DNI: 23803533  
 Teléfono: 984 614563

**VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN**

**I. DATOS GENERALES:**

Título del trabajo de investigación:

La Resiliencia y su impacto en la productividad laboral de los trabajadores administrativos del Área de Gestión Pedagógica de la Dirección Regional de Educación Cusco 2018

Nombre del instrumento: cuestionario sobre productividad laboral

Investigador: Alain Gunnar Carreon Suteo

**II. DATOS DEL EXPERTO:**

Nombres y Apellidos:

Flavio Ricardo Sánchez Ortiz

Lugar y fecha:

C-26-06-2019

**III. OBSERVACIONES EN CUANTO A:**

**1. FORMA: (Ortografía, coherencia lingüística, redacción)**

Adecuada

**2. CONTENIDO: (Coherencia en torno al instrumento. Si el indicador corresponde a los ítems y dimensiones)**

Adecuada

**3. ESTRUCTURA: (Profundidad de los ítems)**

Adecuada

**IV. APOORTE Y/O SUGERENCIAS:**

Ninguna

**LUEGO DE REVISADO EL INSTRUMENTO:**

Procede su aplicación

Debe corregirse

Firma

Mg. o Dr. Flavio Ricardo Sánchez Ortiz

DNI: 23803533

Teléfono: 984 614563

Constancia emitida por la institución que acredite la realización del estudio.



**GOBIERNO REGIONAL CUSCO**  
**DIRECCIÓN REGIONAL DE EDUCACIÓN CUSCO**  
**DIRECCIÓN DE GESTIÓN PEDAGÓGICA**



CONSTANCIA DE APLICACIÓN DE TESIS

La Unidad de Innovación e Investigación de DIGEP de la Dirección Regional de Educación Cusco, hace constar que, el tesista:

ALAIN GUNNAR CARREON SUTEC

Ha aplicado en los trabajadores del área de Gestión Pedagógica de la Dirección Regional de Educación Cusco la tesis intitulada:

"RESILENCIA Y SU IMPACTO EN LA PRODUCTIVIDAD LABORAL DE LOS TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS DEL ÁREA DE GESTIÓN PEDAGÓGICA DE LA DIRECCIÓN REGIONAL DE EDUCACIÓN CUSCO-2018"

Se le expide la presente constancia a petición escrita del interesado para fines de graduarse en estudios de pos grado en la universidad donde viene realizando.

Cusco, 31 de diciembre de 2018



  
Mg. Elias Aguilar Rojas  
RESPONSABLE DE LA UNIDAD DE  
INNOVACIÓN E INVESTIGACIÓN

□ Otras evidencias (fotos)



Llenado de los instrumentos por los trabajadores administrativos de la Dirección Regional De Educación Cusco.





Llenado de los instrumentos por los trabajadores administrativos de la Dirección Regional De Educación Cusco.

