

# RESILIENCIA Y DESEMPEÑO LABORAL EN LOS TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS DE LA UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE ICA, 2016

*por* Mariela Lisseth Ayllón Cárdenas

---

**Fecha de entrega:** 11-sep-2019 09:36a.m. (UTC-0500)

**Identificador de la entrega:** 1170814744

**Nombre del archivo:** INF.\_FINAL\_Resiliencia-Desempe\_o\_Laboral\_1.docx (497.88K)

**Total de palabras:** 7029

**Total de caracteres:** 28729



**TÍTULO:**

**RESILIENCIA Y <sup>1</sup>DESEMPEÑO LABORAL EN LOS  
TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS DE LA  
UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE ICA, 2016**

**DOCENTE INVESTIGADOR:**

**AYLLÓN CÁRDENAS MARIELA LISSETH**

**ICA-PERÚ**

**2016**

## INTRODUCCIÓN

La Resiliencia se estudia por el valor producido para la superación y desarrollo (Salgado, 2005), hacemos referencia al término *Resiliencia* entendiéndose como "virtud del ser humano para enfrentar las dificultades de la vida, vencerlas e, inclusive, ser reformado por ellas" (Grotberg, 1995).

El desarrollo de la investigación se realizó bajo el enfoque cuantitativo, con diseño no experimental tipificándola como aplicada, siguiendo el método hipotético deductivo, a nivel correlacional, utilizando el test que mide resiliencia de Agnild y Young para la recolección de datos.

La distribución del informe de investigación se ha dividido en VII Capítulos, en el Capítulo I, se informa en relación al planteamiento del problema, en el Capítulo II, la fundamentación teórica de la propuesta de investigación, en el Capítulo III, los objetivos de la investigación, IV las hipótesis y variables de estudio, en el Capítulo V la estrategia metodológica, VI la presentación, interpretación y discusión de resultados, VII la contrastación de las hipótesis y finalmente se presentan las conclusiones y recomendaciones.

#### Agradecimiento

A la UAI, por su preocupación y apoyo constante a la investigación científica y a sus trabajadores administrativos.

## INDICE

CARÁTULA	i
INTRODUCCION	ii
AGRADECIMIENTO	i
INDICE	v
RESUMEN	vii
I PLANTEAMIENTO EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	
1.1 Situación Problemática	8
1.2 Formulación del Problema Principal y Específicos	10
1.3 Importancia	11
II MARCO TEÓRICO DE LA INVESTIGACIÓN	
2.1 Antecedente	11
2.2 Bases Teóricas	12
2.3 Marco Conceptual	15
III OBJETIVOS	
3.1 Objetivo General	17
3.2 Objetivos Específicos	17
IV HIPOTESIS Y VARIABLES	
4.1 Hipótesis	18
4.2 Variables	19
4.3 Operacionalización de Variables	19
V ESTRATEGIA METODOLOGICA	
5.1 Tipo y Nivel de la Investigación	20
5.2 Diseño de Investigación	20
5.3 Población Muestra	20
5.4 Técnicas e Instrumentos de Recolección de Información	21
5.5 Técnicas de Análisis e Interpretación de Datos	22
VI PRESENTACIÓN, INTERPRETACIÓN	23
VII CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS	26
DISCUSIÓN DE RESULTADOS	31
CONCLUSIONES	32

RECOMENDACIONES	33
FUENTES DE INFORMACIÓN	34
<b>5</b> ANEXOS	36
Matriz de Consistencia	37
Instrumentos de recolección de datos	38
Base de datos	42

## <sup>2</sup> RESUMEN

El objetivo general de la Presente investigación es: “analizar <sup>1</sup> la relación entre el nivel de resiliencia y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Universidad Autónoma de Ica en el año 2016”. El desarrollo de la Investigación se realizó bajo el enfoque cuantitativo, el tipo de investigación fue aplicada, y el nivel de investigación correlacional, de diseño no experimental, se siguió el método deductivo, la muestra considerada es igual a la población, la misma que servirá para la recolección de datos. Para determinar la validación del Trabajo de la Resiliencia se utilizó el Test de <sup>1</sup> Agnild y Young, asimismo para la calificación del desempeño laboral se formó un cuestionario adecuado para este proceso. Para el desarrollo de la contrastación de las hipótesis se utiliza <sup>23</sup> el análisis descriptivo e inferencial de los datos, se usa la <sup>1</sup> prueba estadística Rho de Spearman para la prueba correspondiente. Los resultados (sig.(bilateral)=0,026 y rho=0,352), llegando a la conclusión que el desempeño laboral tiene una relación directa con la Resiliencia en los trabajadores de nivel administrativo de la <sup>1</sup> Universidad Autónoma de Ica.

*Palabras clave:* desempeño laboral, resiliencia

## I. PLANTEAMIENTO EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

### 1.1 Situación Problemática

La humanidad a través del tiempo ha sorteado dificultades para su supervivencia y su mejoramiento como ser humano. Dificultades que se acrecientan con el devenir de la tecnología y el buen vivir, por lo cual las personas buscan el progreso obteniendo una buena posición laboral, facultándolo a cubrir lo necesario para una buena calidad de vida, como es; un buen hogar, el buen vestir, la buena educación, excelente alimentación, otros, asimismo saber convivir con la sociedad, con el conyuge, mantener la familia, etc.

Bajo estas nuevas circunstancias el ser humano ha sufrido adversidades que han truncado su posicionamiento en la sociedad, es así que ha sabido adaptarse a las dificultades, y recuperarse por el bien personal, y obtener el éxito o fracaso. Para lograr el éxito el ser humano sufre una modificación en su pensamiento, siempre de superación, siempre de manera positiva, pensando en que puede lograrlo, y llegar a la satisfacción personal.

Numerosos trabajos indican que existen personas que han sufrido riesgos o dificultades para vivir, y que han logrado llevar una vida normal, simplemente por la capacidad de ser autosuficiente, ser positivo, enrolarse en la sociedad y poder solicitar ayuda cuando lo necesita.

En el marco de las diversas fuentes consultadas cabe destacar que “el experto en resiliencia crea resultados de inmediato y no se complica por lo que no tiene. El experto en resiliencia es capaz de confrontar la frustración, levantarse y reponerse, adaptándose fácilmente a los cambios de las indecisiones y fortalecerse de ello”,



## **Resiliencia en los trabajadores de la Organización**

El año 2016, la Universidad Autónoma de Ica cumplió diez años de creación <sup>17</sup> en la enseñanza de la Educación Superior en la Provincia de Chincha, periodo en que ha dirigido sus acciones en busca de la excelencia para alcanzar el liderazgo y reconocimiento de la sociedad en donde desarrolla sus actividades; con las directrices de sus autoridades y respaldado por el factor principal de toda Organización: el Recurso Humano.

En la Universidad Autónoma de Ica, existe preocupación por todo aquello que pueda asociarse con el desempeño de aquellos que prestan servicio a la institución. Uno de los pilares de la organización es el capital humano, cuyo desempeño contribuye en gran medida a la obtención de los objetivos y fines de la institución.

Para el trabajo de investigación considero a las personas que laboran en la parte administrativa de la Universidad, siendo estos un número de 54. Dichos trabajadores están compenetrados con la universidad aumentando su actividad laboral, y desempeño, trabajando con mucha fuerza, logrando así la mejora personal.

Observando a las personas progresistas, de éxito, se llega a la conclusión que están inmiscuidos los familiares, la sociedad, la cultura, y otros, que estos factores guardan relación con la Resiliencia.

Analizando al factor humano que conforma esta empresa, la mayoría (59%) está compuesta por mujeres y el 41% lo conforman hombres.

4

## 1.2 Formulación del Problema Principal y Específicos

### Problema Principal

¿Cuál es la relación entre el grado de Resiliencia y el Desempeño Laboral de los trabajadores administrativos de la Universidad Autónoma de Ica?

### Problema específico 1

¿Qué grado de Resiliencia presentan los trabajadores administrativos de la Universidad Autónoma de Ica?

### Problema específico 2

¿Cuál es el nivel de desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Universidad Autónoma de Ica?

### Problema específico 3

¿Cuáles son los factores resilientes, asociados al desempeño laboral que poseen los trabajadores administrativos de la Universidad Autónoma de Ica?

## 1.3 Importancia

La empresa (Universidad Autónoma de Ica) valora la capacidad de desenvolvimiento de sus trabajadores, demostrando capacidad de resolución a las dificultades, por ello se verifica la relación del desempeño del trabajador con la Resiliencia, así como determinar la relación entre ellas; la cual es de mucha utilidad para la institución, dado que fortalecerá la toma de decisiones en relación a los colaboradores quienes son el capital humano, factor decisivo para cumplir los objetivos y fines de la institución y de esa manera favorecer a la organización universitaria y la ciudadanía en general.

## II. MARCO TEÓRICO DE LA INVESTIGACIÓN

### 2.1 Antecedente

“El ser humano con cualidades resilientes tiene la capacidad de relacionarse socialmente de manera constructiva, piensa positivamente de sí mismo, problematiza demasiado, sin embargo frente a los problemas tiene el anhelo de resolverlos, crea conclusiones bajo circunstancias de estrés, toma iniciativa y se propone fines capaces de alcanzar” (Saavedra, E. 2004).

Existen estudios que demuestran que “... la carencia de alimentación en las personas, sobrevivencia, casa, entre otras, crea un ambiente posible de resiliencia básica en los trabajadores, soportando labores extresantes, sin embargo existe la proposición a las entidades que si incrementan la resiliencia en los trabajadores, se crearía un ambiente mejor de trabajo, se aumentaría la fidelidad por la institución, dando resultados positivos a las entidades y hacerlas más competitivas” (Pérez, 2014).

Larson y Luthans (2006)<sup>16</sup> descubrieron una correlación significativa entre el nivel de satisfacción y la resiliencia de los trabajadores, en la misma línea Youssef y Luthans (2007) hallaron una dependencia directa con la complacencia, responsabilidad y prosperidad del trabajador con el valor de la resiliencia. Bajo estos conceptos de los investigadores mencionados podemos considerar que ambas variables están unidas por fuertes lazos conceptuales, el triunfo con la resiliencia, la adaptación con la resiliencia, la capacidad y el desempeño con la resiliencia, dando como resultado una excelente persona.

## 2.2 Bases Teóricas

Variable 1: Resiliencia

### Definición

Según Garnezy<sup>3</sup> (1991) la resiliencia es “la facultad de recuperación y mantener una conducta adaptativa después del rechazo o la inhabilidad inicial al empezar un suceso estresante” (p. 459).

### Dimensionamiento de la variable resiliencia

La evaluación de la resiliencia se realizó a través de la; capacidad personal y conformidad consigo y de su vida, de acuerdo a la gradación Resiliencia de Wagnild y Young elaborada el año 1993.

### Dimensión 1: Competencia personal

Es la capacidad que conduce a la persona a obtener resultados resilientes. (Braverman, 1999).

La competencia se describe como el acierto de las habilidades de la persona en el mundo dando una satisfacción personal de

gratificación. (Masten y Coatsworth, 1998).

### **Dimensión 2: Aceptación de sí mismo y de su vida**

Diversos trabajos concluyen, que las personas resilientes enfrentan el vivir diario en forma optimista, debido a la capacidad de aceptar nuevas experiencias, y con niveles de emoción altas y positivas. (Block y Kremen, 1996).

Dado este concepto, se puede indicar que personas que logran aumentar su rendimiento laboral, académico, de superación personal son las que tienen un alto nivel de Resiliencia.

### **Variable 2: Desempeño**

#### **laboral Definición**

Chiavenato (2000) manifiesta que; “El desempeño del ser humano se califica por factores claros, definidos y valorados como: disciplinario, responsabilidad, discreción, iniciativa, cooperativa, presentación personal, creatividad, capacidad de realización, habilidad de seguridad, y factores operativos: calidad, cantidad, trabajo en equipo, exactitud, liderazgo y conocimiento del trabajo.”

La Real Academia Española (2001), define <sup>22</sup>desempeño, como la realización de los deberes cumplimiento de **las obligaciones** innatas **a una profesión, cargo u oficio**.

#### **Dimensiones del desempeño laboral**

Para la calificación del desempeño laboral se consideró las dimensiones efectividad, iniciativa e innovación y mejoramiento continuo de las actitudes.

### **Resiliencia y Desempeño Laboral**

La resiliencia se adecua al área o medio de trabajo dando una capacidad psicológica positiva de regresar a la normalidad, de vencer problemas y dejar los estados negativos así como los muy positivos en el lugar de trabajo. (Luthans, 2008)

“El desempeño de los empleados se ve reflejado por los entornos negativos o positivos, volviendo a laborar normalmente o mejor aún, ¿por este motivo se comunica que la Resiliencia puede indicar la conducta del ser humano con relación a los cambios imprevistos?” (Pérez, 2014.)

### **2.3 Marco Conceptual**

**Resiliencia.-**

Persona capacitada de entablar vínculos sociales productivas, su pensamiento es positivo, acrecienta las dificultades, pero tiene la confianza de resolverlos, y obtiene respuestas de las condiciones estresantes, tiene iniciativa y objetivos factibles de alcanzar. (Saavedra, 2004).

**Perseverancia.-**

Es la entereza ante las dificultades o cansancio, manifiesta la fortaleza del logro y autodisciplina. (Fuentes, 2013).

**Confianza en si mismo.-**

Es la facultad de creer en su capacidad, de poder resolver situaciones extremas sin ayuda. (Fuentes, 2013).

1

#### Satisfacción personal.-

Comprender el sentido de la vida y sus logros en ella, y sentirse bien consigo mismo. (Fuentes, 201).

#### Sentirse bien solo.-

Evoca el sentido de libertad, y congraciarse uno mismo y sentirse importante en su medio de acción. (Fuentes, 2013).

#### Relación.-

Facultad de mantener vínculos con diferentes personas o grupos y capaz de sostenerlos en el tiempo. Melillo y Suárez Ojeda (citado por Raquel y Escudero, 2014).

#### Iniciativa.-

Facultad de decisión, de coraje, de impulso, de resolver situaciones,. Melillo y Suárez Ojeda (citado por Raquel y Escudero, 2014).

#### Creatividad.-

Facultad de inventar, imaginar, diseñar, modular, ideas posibles de resolver. Melillo y Suárez Ojeda (citado por Raquel y Escudero, 2014).

#### Moralidad.-

Es la integridad de la persona manteniendo valores para beneficio y acción en bien de la humanidad. Melillo y Suárez Ojeda (citado por Raquel y Escudero, 2014).

### III. OBJETIVOS

#### 3.1 Objetivo General

1 Analizar la relación entre el nivel de resiliencia y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Universidad Autónoma de Ica en el año 2016.

#### 3.2 Objetivos Específicos

##### Objetivo Específico 1

Conocer el Grado de Resiliencia que presentan 1 los trabajadores administrativos de la Universidad Autónoma de Ica

##### Objetivo Específico 2

Conocer el nivel de desempeño laboral de los 1 trabajadores administrativos de la Universidad Autónoma de Ica.

##### Objetivo Específico 3

Determinar cuáles son los factores resilientes, asociados al desempeño laboral que poseen 1 los trabajadores administrativos de la Universidad Autónoma de Ica.



## IV. HIPOTESIS Y VARIABLES

### 4.1 Hipótesis

#### Hipótesis General

Existe una <sup>1</sup>relación directa entre el Grado de Resiliencia y el Desempeño Laboral de los trabajadores administrativos de la Universidad Autónoma de Ica.

#### Hipótesis específica 1

<sup>1</sup>Los trabajadores administrativos de la Universidad Autónoma de Ica presentan un alto grado de resiliencia.

#### Hipótesis específica 2

<sup>1</sup>El Nivel de Desempeño Laboral de los trabajadores administrativos de la universidad Autónoma de Ica es promedio.

#### Hipótesis específica 3

La Competencia Personal está asociada al <sup>1</sup>Desempeño Laboral de los trabajadores administrativos de la Universidad Autónoma de Ica.

#### Hipótesis específica 4

<sup>1</sup>La aceptación de uno mismo y de la vida está asociada al Desempeño Laboral de los trabajadores administrativos de la Universidad Autónoma de Ica.

## 4.2 Variables

- 1: Grado de Resiliencia
- 2: Desempeño Laboral

## 4.3 Operacionalización de Variables

Tabla 1

*Matriz de Operacionalización de la Resiliencia*

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES
V1: Resiliencia	Competencia Personal	Satisfacción personal
		Ecuanimidad
	Aceptación de uno mismo y de la Vida	Sentirse bien solo
		Confianza en sí mismo
		Perseverancia

Tabla 2

*Matriz de Operacionalización del Desempeño laboral*

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES
V2: Desempeño Laboral	Efectividad	Orientación a resultados Calidad
	Iniciativa e Innovación	Relaciones interpersonales Iniciativa
	Mejoramiento Continuo de las actitudes	Trabajo en equipo Organización

4

## V. ESTRATEGIA METODOLOGICA

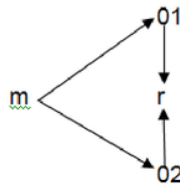
### 5.1 Tipo y Nivel de la Investigación

De acuerdo a la finalidad, el trabajo es de tipo aplicada. Al respecto Hernández, Fernández y Baptista (2010) sostienen que cuando la finalidad de la investigación es contribuir directamente con la solución de un problema es denominada aplicada.

### 5.2 Diseño de Investigación

Tiene <sup>13</sup> el diseño no experimental, transversal de tipo correlacional, por lo que no se intervendrán las variables, donde los datos se obtendrán en un tiempo, y se verifica la unión de las dos variables.

El diseño correlacional se resume en el siguiente esquema.



<sup>3</sup> Figura 1: Esquema del diseño de investigación.

Dónde:

m: representa la muestra de estudio.

O1: Indica la evaluación a la variable 1

O2: Indica la medición a la variable 2

### **5.3 Población Muestra**

#### **Población de estudio**

Lo constituye los 40 trabajadores administrativos que prestan servicio a la Universidad Autónoma de Ica.

#### **Muestra de estudio**

La muestra se consideró igual a la población, debido a que esta no es muy extensa, y son datos que se puede manejar sin dificultad, lo que favorece los resultados que describirán directamente al total de las unidades de estudio.

5

### **5.4 Técnicas e Instrumentos de Recolección de Información**

Para la recopilación de información se utiliza la técnica de la evaluación para ambas variables, que según Tamayo y Tamayo (2008) define la técnica como la forma de recolectar la información para dar respuestas a problemas en términos descriptivos y de relación de variables.

El instrumento empleado para la evaluación de la resiliencia fue el test de Wagnilg y Young y para el desempeño laboral se utilizó un cuestionario.

**4**  
**5.5 Técnicas de Análisis e Interpretación de Datos**

El análisis de los datos fue estadísticamente como corresponde en el enfoque en el que se ha desarrollado la investigación y la interpretación se realizó teniendo en cuenta los objetivos de la investigación.

**VI. PRESENTACIÓN, INTERPRETACIÓN Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS**

**PRESENTACIÓN**

Descripción del comportamiento de las variables

Tabla 3

*Distribución de trabajadores según niveles de resiliencia y desempeño laboral en la Universidad Autónoma de Ica, 2016*

		Niveles de Desempeño Laboral			Total		
		Bueno	Regular	Malo			
Niveles de Resiliencia	Alto	Recuento	24	2	0	26	
		% del total	60,0%	5,0%	0%	65,0%	
	Medio	Recuento	9	5	0	14	
		% del total	22,5%	12,5%	0%	35,0%	
			Recuento	0	0	0	0
			% del total	0,0%	0,0%	0%	0,0%
		Recuento	33	7	0	40	
		% del total	82,5%	17,5%	0%	100,0%	

Total

Fuente: base de datos (ver anexo)

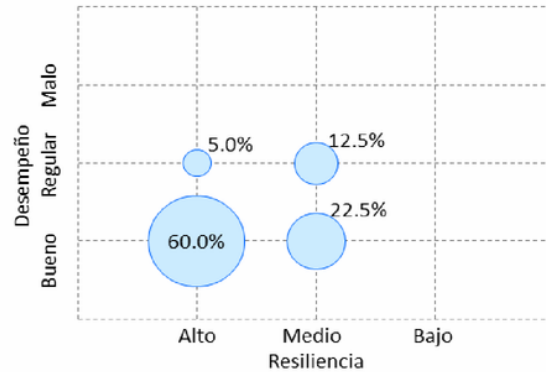


Figura 2. Porcentaje de trabajadores según su nivel de resiliencia y desempeño laboral

### Interpretación

Tanto en la tabla como en la figura se obtiene el comportamiento del desempeño versus la resiliencia. En la mayor cantidad de los trabajadores se evidencia que cuando el nivel de resiliencia es alto el nivel de desempeño es bueno y que aun siendo el nivel de resiliencia de mediano nivel igual el nivel de desempeño es bueno.

Tabla 4

*Distribución de trabajadores según niveles de competencias personales y desempeño laboral en la Universidad Autónoma de Ica, 2016*

		Niveles de Desempeño Laboral			Total	
		Bueno	Regular	Malo		
Competencia Personal	Alto	Recuento	21	1	0	22
		% del total	52,5%	2,5%	0%	55,0%
	Medio	Recuento	12	6	0	18
		% del total	30,0%	15,0%	0%	45,0%
	Bajo	Recuento	0	0	0	0
		% del total	0,0%	0,0%	0%	0,0%
		Recuento	33	7	0	40
		% del total	82,5%	17,5%	0%	100,0%

Total

Fuente: base de datos (ver anexo)

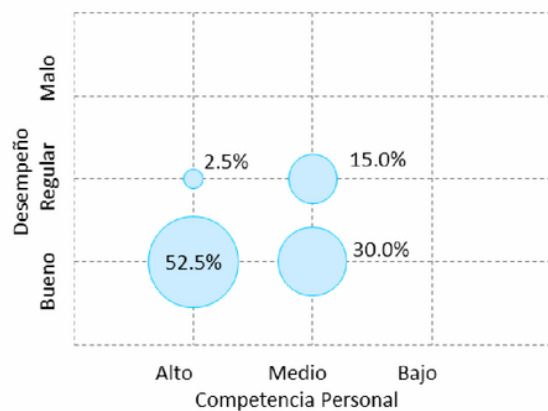


Figura 3. Porcentaje de trabajadores según su nivel de competencia personal y desempeño laboral

### Interpretación

En la tabla como en la figura se muestra el comportamiento de la dimensión competencia personal que es componente de la resiliencia en relación al desempeño laboral. En la mayor cantidad de los trabajadores se evidencia que cuando el nivel de competencia personal es alto entonces el nivel de desempeño laboral y cuando el nivel de competencia es de mediano nivel también el desempeño es bueno.

Tabla 5

Distribución de trabajadores según niveles de aceptación y desempeño laboral en la Universidad Autónoma de Ica, 2016

			Niveles de desempeño laboral			Total
			Buena	Regular	Mala	
Aceptación de uno mismo y de la vida	Alto	Recuento	28	3	0	31
		% del total	70,0%	7,5%	0%	77,5%
	Medio	Recuento	5	4	0	9
		% del total	12,5%	10,0%	0%	22,5%
	Bajo	Recuento	0	0	0	0
		% del total	0,0%	0,0%	0%	0,0%
Total		Recuento	33	7	0	40
		% del total	82,5%	17,5%	0%	100,0%

Fuente: base de datos (ver anexo)

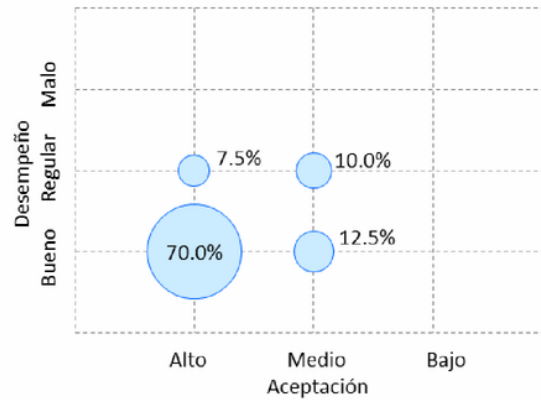


Figura 4. Porcentaje de trabajadores según su nivel de aceptación y desempeño laboral

#### Interpretación

Según lo observado <sup>4</sup> en la tabla y figura se determina que el nivel de desempeño laboral de los empleados es buena cuando el nivel de <sup>10</sup> aceptación de sí mismo y de la vida misma es alto.



## VII. CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS

Formulación de las hipótesis estadísticas para someter a prueba la hipótesis de investigación.

Ho: No Existe relación directa entre el Grado de Resiliencia y el Desempeño Laboral de los trabajadores administrativos de la Universidad Autónoma de Ica.

H<sub>1</sub>: Existe una relación directa entre el Grado de Resiliencia y el Desempeño Laboral de los trabajadores administrativos de la Universidad Autónoma de Ica.

Tabla 6

*Correlación y significancia entre resiliencia y desempeño laboral*

		Resiliencia	Desempeño laboral
	Coefficiente de correlación	1,000	,352
Resiliencia	Sig. (bilateral)	!	,026
Rho de	N	40	40
Spearman	Coefficiente de	.	.
n	correlación	,352	1,000
Desempeño	Sig. (bilateral)	,026	.
laboral	N	40	40

\*. La correlación es significativa al nivel 0,05 (bilateral).

### Interpretación:

Dado el valor de la significancia (Sig. (bilateral)  $p = 0.000$ ) se acepta la hipótesis propuesta, es decir se tiene una relación directa entre el Grado de Resiliencia y el Desempeño Laboral de los empleados administrativos de la Universidad Autónoma de Ica de acuerdo a la información recogida y procesada y el valor del coeficiente de correlación Rho de Spearman = 0,746 indicando una correlación moderada.

A continuación se someten a prueba las <sup>4</sup> hipótesis específicas

### Hipótesis específica 1

Los empleados administrativos de la Universidad Autónoma de Ica presentan un alto grado de resiliencia.

Tabla 7

Distribución de trabajadores según su niveles de resiliencia en la Universidad Autónoma de Ica, 2016

Niveles de resiliencia	Frecuencia	Porcentaje
Alto	26	65,0
Medio	14	35,0
Bajo	0	0,0
Total	40	100,0

Fuente: base de datos (ver anexo)

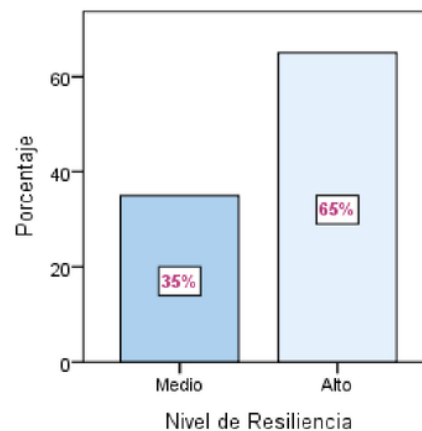


Figura 5. Porcentaje de trabajadores según su nivel de resiliencia

### Interpretación

<sup>4</sup> Se muestra en la tabla y figura que la mayor cantidad de los trabajadores (65%) tienen un alto nivel de resiliencia, el 14% mediano y en ninguno de los casos se evidenció nivel de resiliencia bajo.

### Hipótesis específica 2

El Nivel de Desempeño Laboral de los trabajadores administrativos de la universidad Autónoma de Ica es promedio

Tabla 8

Distribución de trabajadores según niveles de desempeño laboral en la Universidad Autónoma de Ica, 2016

Niveles de desempeño laboral	Frecuencia	Porcentaje
Bueno	33	82,5
Regular	7	17,5
Malo	0	0,0
Total	40	100,0

Fuente: base de datos (ver anexo)

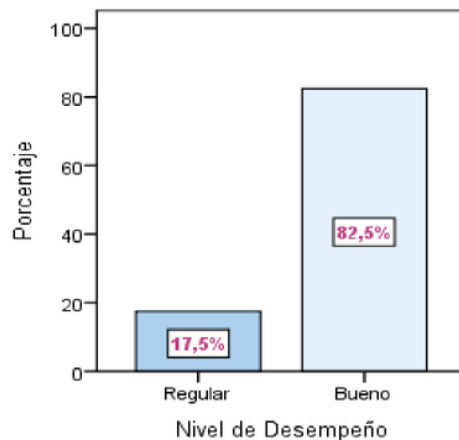


Figura 6. Porcentaje de trabajadores según su nivel de desempeño laboral

### Interpretación

Se muestra que la mayor cantidad de los trabajadores (82,5%) tienen un buen nivel de desempeño laboral, el 17,5% nivel de desempeño regular y en ninguno de los casos el nivel de desempeño de las labores es malo.

### Hipótesis específica 3

Ho: La Competencia Personal no está asociada al <sup>1</sup> Desempeño Laboral de los trabajadores administrativos de la Universidad Autónoma de Ica.

H<sub>1</sub>: La Competencia Personal está asociada al <sup>1</sup> Desempeño Laboral de los trabajadores administrativos de la Universidad Autónoma de Ica.

Tabla 9

*Correlación y significancia entre competencia personal y desempeño laboral*

		Competencia Personal	Desempeño laboral
Competencia Personal	Coeficiente de correlación	1,000	,377*
	<sup>5</sup> Sig. (bilateral)	.	,017
Rho de Spearman	N	40	40
Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	,377*	1,000
	Sig. (bilateral)	,017	.
	N	40	40

<sup>6</sup> \*. La correlación es significativa al nivel 0,05 (bilateral).

### Interpretación:

Dado el valor, la significancia (Sig. (bilateral)  $p = 0.017$ ) podemos indicar la veracidad de la hipótesis específica N°3, es decir existe una asociación de las variables estudiadas como es el desempeño laboral y la competencia personal de los trabajadores administrativos de la Universidad Autónoma,

siendo esta asociación moderada según el valor del coeficiente de correlación Rho de Spearman = 0,377 .

#### Hipótesis específica 4

Ho: La aceptación de uno mismo y de la vida no está asociada al Desempeño Laboral de los trabajadores administrativos de la Universidad Autónoma de Ica.

H<sub>1</sub>: La aceptación de uno mismo y de la vida está asociada al Desempeño Laboral de los trabajadores administrativos de la Universidad Autónoma de Ica.

Tabla 10

*Correlación y significancia entre aceptación y desempeño laboral*

		Aceptación de uno mismo y de la vida	Desempeño laboral
	Coefficiente de correlación	1,000	,382*
Aceptación de uno mismo y de la vida	Sig. (bilateral)	.	,015
		40	40
Rho de Spearman	N		
	Coefficiente de correlación	,382*	1,000
Desempeño laboral	Sig. (bilateral)	,015	.
	N	40	40

\*. La correlación es significativa al nivel 0,05 (bilateral).

#### Interpretación:

Dado el valor de la significancia (Sig. (bilateral)  $p = 0.015$ ) se acepta la hipótesis específica 4, es decir que la Aceptación de si mismo y de la vida está asociada al Desempeño Laboral de los trabajadores administrativos de la Universidad Autónoma de Ica y el valor del coeficiente de correlación Rho de Spearman = 0,382 indica que dicha correlación es

moderada.

## DISCUSIÓN DE RESULTADOS

Concluida la investigación, puedo indicar que el objetivo a analizar es el grado de afinidad de las variables del desempeño laboral con el grado de resiliencia de los empleados administrativos de la UAI en el año 2016, y desarrollada en el marco del enfoque cuantitativo, siguiendo el método hipotético deductivo con esquema no-experimental y nivel correlacional, evidencian que cuando los niveles de resiliencia de los trabajadores es alto entonces su desempeño en el cumplimiento de sus labores es bueno cumpliéndose lo que sostienen las diversas teorías e investigaciones que explican el comportamiento del desempeño laboral en relación a las capacidades resilientes dichos resultados confirman la teoría de Youssef y Luthans (2007), Peterson y Luthans (2003) y Norman (2010) en las que manifiestan que el responsabilidad del empleado con la institución es más alto cuando logra enfrentar positivamente las situaciones problemáticas en el lugar de trabajo, en cambio, los empleados con bajo nivel de capacidades resiliente tienen mayor tendencia a cambiar de empleos o cargos de trabajo, suelen ser individuos intolerantes obstaculizando sus diplomacias interpersonales confirmando la existencia de la relación entre las competencias resilientes, capacidades personales, conformidad consigo mismo y de la vida con el cumplimiento en sus centros laborales. Así mismo dichos resultados coinciden con los de Saavedra quien en su investigación realizada el año 2004, concluyo que <sup>11</sup> una persona con capacidades resilientes es capaz de establecer relaciones sociales constructivas y tiene sentido positivo de sí mismo; de igual manera con los resultados de Pérez quien el año 2014 concluye que las organizaciones trabajan en poder aumentar la resiliencia de los empleados para mejorar el ambiente de trabajo, el sentido de pertenencia de modo que fortalezcan sus instituciones.



## CONCLUSIONES

Primero: <sup>1</sup> Existe relación directa entre el nivel de resiliencia y el nivel de desempeño laboral alcanzado por los trabajadores administrativos de la Universidad Autónoma de Ica, dado el valor de la significancia  $p=0,000$  y el coeficiente de correlación de Spearman  $\rho = 0,352$

Segunda: La mayor cantidad del personal administrativo de la Universidad Autónoma de Ica (65%), evidencian alto nivel de resiliencia.

Tercera: La mayor cantidad de empleados administrativos de la Universidad Autónoma de Ica (82.5%) evidencian buen nivel de desempeño en sus labores.

Cuarta: La competencia personal está asociada al <sup>1</sup> desempeño laboral de los empleados administrativos de la Universidad Autónoma de Ica, de acuerdo a los valores de significancia y el coeficiente de correlación encontrados,  $p= 0,017$   $\rho=0,377$ .

Quinta, La aceptación de sí mismo y de la vida está asociada al <sup>1</sup> desempeño laboral de los empleados administrativos de la Universidad Autónoma de Ica, según los valores de significancia y el coeficiente de correlación encontrados,  $p= 0,017$   $\rho=0,377$  respectivamente.

## RECOMENDACIONES

A partir de las conclusiones se hace las siguientes recomendaciones:

Primera: A las autoridades y funcionarios responsables de la gestión de recursos humanos: capitalizar, las propiedades resilientes de los trabajadores y fortalecer las buenas prácticas en la planificación y administración de recursos humanos

Segunda: A los trabajadores: se les recomienda mantener y robustecer sus capacidades, los niveles de aprobación de sí mismo y de la vida y los niveles de identidad profesional e institucional de esa manera sostener el buen nivel de desempeño en sus labores.

Tercera: A los investigadores en general: profundizar las investigaciones relacionada al desempeño laboral explorando otras dimensiones de manera que se contribuya la prestación de servicio.

Cuarta: A las autoridades: disponer las condiciones para la mayor y mejor difusión de las conclusiones de la investigación de manera habrá espacios de análisis y reflexión que dirijan a las buenas decisiones para el fortalecimiento institucional.

## FUENTES DE INFORMACIÓN

- Anzola, M. (2003). *Mañana es posible. La Resiliencia como factor de protección*. Ediciones OPSU. Caracas, Venezuela.
- Bavaresco, A. (2011). *Proceso Metodológico de Investigación. Cómo hacer un diseño de investigación*. Cuarta Edición. Venezuela: Editorial de la Universidad del Zulia.
- Casas, G. Y Campos Moreira, I. (1999). *Enfoque de la Resiliencia en el Trabajo Social*. *Revista Costarricense de Trabajo Social*. Manual de intención de Casos – Familia.
- Castelan, E. y Villalobos, E. (2007). *Los resortes de la Resiliencia*. México DF. México.
- Chiavenato, I. (2007). *Gestión del Talento Humano*. México: Editorial Mc Graw Hill.
- Condia, H. (2011). *Manejo de las Crisis Personales y Profesionales desde el Enfoque de la Resiliencia*. Bogotá, Colombia: Universidad del Rosario.
- Fuentes (2013). *Resiliencia en los adolescentes entre 15 y 17 años de edad que asisten al juzgado de primera instancia de la niñez y adolescencia del área metropolitana*. (Tesis de pregrado). Universidad Rafael Landívar. Guatemala.
- Hernández, R.; Fernández, C. y Baptista, P. (2010). *Metodología de la Investigación*. México: Editorial McGraw – Hill Interamerica.
- Lera, M.J. (2009). *Impacto de la pobreza crónica en la resiliencia crónica en la resiliencia; claves para entender la perpetuidad de la miseria*.
- Manciaux M.; Vanistendael, S., Lecomte J. Y Cyrulnik, B. (2001) *La Resiliencia estado de la cuestión*. Madrid: Gedisa
- Mejía, A. (2008). *Aprendizaje organizacional, innovación y mejoramiento productivo. Co-factores para la gestión exitosa de la competitividad en organizaciones inteligentes* Cali. Colombia.

- Muniz, Santos, Kotliarenco, Suárez, Infante Y Grotberg (1998). *Manual de Identificación y promoción de la Resiliencia*. Organización Panamericana de la Salud.
- Muñoz Garrido, V, y de Pedro Sotelo, F. (2005). Educar para la resiliencia. Un cambio de mirada en la prevención de situaciones de riesgo social. *Revista Complutense de Educación*
- Pérez, A.M. (2014). *Estilos de Liderazgo y los Niveles de Resiliencia de los subordinados* (Tesis). Colombia: Universidad del Rosario. Facultad de Administración.
- Raquel y Escudero. (2014). *El empoderamiento de las mujeres como estrategia de intervención social*. Bilbao, España: Deusto Digital.
- Saavedra, E. (2005) *Resiliencia y ambientes laborales*. Séptima jornada de Tesistas en resiliencia. CEANIM
- Salgado, A.C. (2005). *Métodos para medir la resiliencia: Una alternativa peruana*. *Liberalit*. Revista de Psicología.
- Vanistendael, S. (1997). *Resiliencia*. Conferencia presentada en el Seminario: *Los aportes del concepto de resiliencia en los programas de intervención psicosocial*. Pontificia Universidad Católica de Chile. Santiago, Chile.
- Vargas, F. (2013). *Competencias en la formación y competencias en la gestión del talento humano: Convergencias y desafíos*, Montevideo, CINTERFOR - Centro de investigación para el trabajo y la formación.
- Zapata. La ecuanimidad [Mensaje en un blog]. (8 de febrero de 2014) Recuperado de <http://triflnew.blogspot.pe/2014/02/la-ecuanimidad.html>

**ANEXOS**

## Anexo 1

### Matriz de Consistencia

Título: Grado de resiliencia y nivel de desempeño laboral en los trabajadores administrativos de la Universidad Autónoma de Ica, 2016

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	METODOLOGÍA
¿Cuál es la relación entre el grado de Resiliencia y el Desempeño Laboral de los trabajadores administrativo de la Universidad Autónoma de Ica?	Analizar la relación entre el nivel de resiliencia y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Universidad Autónoma de Ica en el año 2016	Existe una relación directa entre el Grado de Resiliencia y el Desempeño Laboral de los trabajadores administrativos de la Universidad Autónoma de Ica	Grado de Resiliencia	Competencia Personal Aceptación de uno mismo y de la Vida	
Problemas Específicos	Objetivos Específicos	Hipótesis Específicas			
¿Qué grado de Resiliencia presentan los trabajadores administrativos de la Universidad Autónoma de Ica?	Conocer el Grado de Resiliencia que presentan los trabajadores administrativos de la Universidad Autónoma de Ica.	Los trabajadores administrativos de la Universidad Autónoma de Ica presentan un alto grado de resiliencia		Efectividad	Test para medir Resiliencia de Waagnita y Young
¿Cuál es el nivel de desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Universidad Autónoma de Ica?	Conocer el nivel de desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Universidad Autónoma de Ica	El Nivel de Desempeño Laboral de los trabajadores administrativos de la universidad Autónoma de Ica es promedio	Desempeño laboral	Iniciativa e Innovación	
¿Cuáles son los factores resilientes, asociados al desempeño laboral que poseen los trabajadores administrativos de la Universidad Autónoma de Ica?	Determinar cuáles son los factores resilientes, asociados al desempeño laboral que poseen los trabajadores administrativos de la Universidad Autónoma de Ica.	La Competencia Personal y la aceptación de uno mismo y de la vida, está asociado al Desempeño Laboral de los trabajadores administrativos de la Universidad Autónoma de Ica.		Mejoramiento Continuo de las actitudes	

20 **Anexo 2**  
**ESCALA DE RESILIENCIA**  
**DE AGNILD Y YOUNG**

**Instrucción:**

Marcar con una X la opción de respuesta de acuerdo a la escala:

En desacuerdo De acuerdo  
1 2 3 4 5 6 7

N°	Ítem	Escala						
		1	2	3	4	5	6	7
1	Cuando planeo algo lo realizo.	1	2	3	4	5	6	7
2	Generalmente me las arreglo de una manera u otra.	1	2	3	4	5	6	7
3	Dependo más de mí mismo que de otras personas.	1	2	3	4	5	6	7
4	Es importante para mí mantenerme interesado en las cosas.	1	2	3	4	5	6	7
5	Puedo estar solo si tengo que hacerlo.	1	2	3	4	5	6	7
6	Me siento orgulloso de haber logrado cosas en mi vida.	1	2	3	4	5	6	7
7	Usualmente veo las cosas a largo plazo.	1	2	3	4	5	6	7
8	Soy amigo de mí mismo.	1	2	3	4	5	6	7
9	Siento que puedo manejar varias cosas al mismo tiempo.	1	2	3	4	5	6	7
10	Soy decidida (o).	1	2	3	4	5	6	7
11	Rara vez me pregunto cuál es la finalidad de todo.	1	2	3	4	5	6	7
12	Tomo las cosas una por una.	1	2	3	4	5	6	7
13	Puedo enfrentar las dificultades porque las he experimentado anteriormente.	1	2	3	4	5	6	7
14	Tengo autodisciplina.	1	2	3	4	5	6	7
15	Me mantengo interesado en las cosas.	1	2	3	4	5	6	7

16	Por lo general, encuentro algo de qué reirme.	1	2	3	4	5	6	7
17	El creer en mí mismo me permite atravesar tiempos difíciles.	1	2	3	4	5	6	7
18	En una emergencia soy una persona en quien se puede confiar.	1	2	3	4	5	6	7
19	Generalmente puedo ver una situación de varias maneras.	1	2	3	4	5	6	7
20	Algunas veces me obligo a hacer cosas aunque no quiera.	1	2	3	4	5	6	7
21	Mi vida tienen significado.	1	2	3	4	5	6	7
22	No me lamento de las cosas por las cosas que no puedo hacer nada.	1	2	3	4	5	6	7
23	Cuando estoy en una situación difícil generalmente encuentro una salida.	1	2	3	4	5	6	7
24	Tengo la energía suficiente para hacer lo que debo hacer.	1	2	3	4	5	6	7
25	Acepto que hay personas a las que yo no les agrado.	1	2	3	4	5	6	7

*Muchas Gracias*

nn



**Anexo 3**

**CUESTIONARIO DE EVALUACIÓN  
DEL DESEMPEÑO LABORAL**

Buenos días, a continuación presentamos a usted un conjunto de competencias aplicables a todo trabajador administrativo. Por favor, señale lo que usted considere en relación al trabajador a su cargo tiene desarrolladas las competencias mencionadas. Marque con una X el número que mejor refleja su opinión según la escala y por favor no deje ninguna competencia sin calificar.

1. En el espacio denominado Comentarios, puede anotar alguna información adicional que considere usted pertinente, para evaluar el desempeño laboral del trabajador en evaluación.

7 AREA DEL DESEMPEÑO LABORAL	MUY BAJO	BAJO	MODE RADO	ALTO	MUY ALTO	PUNTAJE
	1	2	3	4	5	
<b>ORIENTACIÓN A RESULTADOS</b>						
Termina su trabajo oportunamente						
Cumple con las tareas que se le encomienda						
Realiza un volumen adecuado de trabajo						
<b>CALIDAD</b>						
Conoce los procedimientos, materiales, equipos requeridos para su trabajo						
No comete errores en el trabajo						
Hace uso racional de los recursos						
No Requiere de supervisión frecuente						
Muestra responsabilidad en el trabajo						
Muestra un alto nivel de compromiso con su trabajo						
Es puntual						
Se muestra respetuoso y amable en el trato						
<b>RELACIONES INTERPERSONALES</b>						
Se muestra cortés con los usuarios y sus compañeros						
Brinda una adecuada orientación a los clientes						

Evita los conflictos dentro del equipo						
--	--	--	--	--	--	--



<b>INICIATIVA</b>						
Plantea nuevas ideas para mejorar los procesos						
Se muestra asequible al cambio						
Se anticipa a las dificultades						
Manifiesta interés hacia el trabajo						
3 Tiene gran capacidad para resolver problemas						
<b>TRABAJO EN EQUIPO</b>						
Muestra aptitud para integrarse al equipo						
Se identifica fácilmente con los objetivos del equipo						
<b>ORGANIZACIÓN</b>						
Planifica sus actividades						
Planifica el tiempo en que realiza su trabajo, según el requerimiento de sus funciones						
19 Se preocupa por alcanzar las metas						
<b>PUNTAJE TOTAL:</b>						

**COMENTARIOS:**

18 *Gracias por su colaboración*

Anexo 3

Base de Datos

		Desempeño Laboral																							
		Efectividad										Iniciativa e Innovación								Mejoramiento					
		Ítems																							
N°	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	
1	3	4	4	4	2	3	3	5	5	5	5	5	4	4	2	4	2	3	3	4	4	2	3	3	
2	3	3	4	4	3	4	2	3	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3	3	4	4	3	3	2	
3	3	3	3	4	4	4	2	3	3	4	4	4	3	4	2	3	2	3	3	4	4	3	3	2	
4	3	3	3	4	3	4	3	3	4	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	
5	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	
6	3	4	3	4	3	4	2	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	
7	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	
8	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	
9	4	4	4	4	3	4	3	5	5	5	4	4	3	4	3	4	3	5	4	5	5	3	3	3	
10	4	4	4	3	4	3	5	3	5	5	5	4	4	4	3	4	4	5	4	5	5	3	3	3	
11	2	3	3	4	3	4	3	3	3	2	4	4	4	3	2	3	2	3	3	4	3	3	3	3	
12	4	4	4	4	3	4	4	5	5	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	3	3	3	
13	3	3	3	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	3	3	
14	2	2	2	2	2	2	3	3	2	5	4	4	3	4	2	2	2	3	2	3	3	3	2	2	
15	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	
16	4	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	
17	3	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	3	3	5	
18	2	2	3	3	4	4	3	3	2	4	3	3	3	1	2	3	3	2	3	3	3	3	3	2	
19	3	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	
20	3	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	
21	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	5	3	3	3	4	4	3	4	5	4	4	4	4	4	
22	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
23	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
24	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
25	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
26	2	2	3	2	3	3	4	3	3	2	3	3	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	
27	3	3	2	3	2	3	3	4	4	4	5	5	4	4	4	4	3	3	3	2	2	3	3	3	
28	3	3	2	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	
29	2	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	2	3	3	2	2	3	
30	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	

31	2	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	2	3	3
32	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4
33	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3
34	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	3	4	3	4	4	3	3	4
35	3	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	2	3	3	2	2	3
36	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
37	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	3	3
38	4	5	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	4	5
39	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5	4	4	5
40	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	4	5

		Resiliencia																							
		Competencia Personal											Aceptación de uno mismo y de la vida												
		Ítems																							
N°	16	21	22	25	7	8	11	12	5	3	19	6	9	10	13	17	18	24	1	2	4	14	15	20	23
1	7	7	6	6	7	6	3	4	7	3	6	7	7	6	6	6	7	7	6	6	6	3	6	6	6
2	5	7	5	6	6	2	3	6	7	6	6	6	5	7	7	7	6	7	7	6	7	6	6	6	7
3	5	7	5	7	7	7	2	4	6	6	7	7	5	7	4	7	6	6	6	6	7	6	7	6	7
4	7	7	5	7	6	6	7	5	7	6	6	7	6	6	5	7	7	7	7	7	6	6	6	6	6
5	6	7	4	6	4	7	3	4	7	6	6	7	6	7	6	2	7	7	6	6	7	6	7	5	5
6	4	7	7	7	4	7	1	5	7	7	4	7	7	7	7	7	7	7	7	6	7	6	7	4	7
7	6	6	4	6	5	6	3	6	6	6	6	7	5	6	4	6	6	6	6	6	6	6	6	4	6
8	4	7	4	6	4	6	4	6	3	6	5	7	6	6	4	6	6	6	6	6	5	6	4	4	6
9	4	6	3	6	5	5	6	4	6	6	6	6	5	5	4	5	6	4	5	5	5	5	5	6	5
10	6	7	7	7	7	7	6	6	7	4	7	7	4	7	6	7	7	7	6	4	6	6	7	4	6
11	6	7	6	6	6	6	6	6	5	6	7	7	6	6	7	7	7	6	6	1	6	6	7	6	6
12	2	7	3	7	2	6	3	5	6	6	5	6	5	5	3	5	6	6	6	6	7	6	6	7	5
13	6	7	5	6	6	7	1	6	7	7	6	7	7	7	6	7	7	7	5	7	6	7	7	5	7
14	5	7	7	7	6	7	1	5	7	7	7	7	5	7	7	7	7	7	7	7	7	5	7	1	7
15	3	6	5	7	7	7	2	4	7	7	7	5	7	5	6	6	6	6	6	6	5	6	5	5	5
16	5	6	4	5	3	4	3	4	6	5	5	7	5	5	6	6	6	6	5	7	7	6	5	6	6
17	2	7	2	4	5	7	6	5	6	4	5	7	6	7	6	6	7	7	7	7	6	7	7	2	7

18	4	6	6	7	7	5	2	7	6	7	6	6	4	5	5	6	6	4	4	6	6	5	5	6	6	
19	5	7	4	6	6	5	4	5	5	6	4	7	5	6	4	6	6	5	6	7	6	5	5	4	6	
20	7	6	5	7	5	7	5	4	6	7	6	7	7	6	5	7	6	7	6	7	7	6	6	5	6	
21	4	5	3	5	6	5	3	4	5	4	5	6	5	5	4	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	
22	6	6	6	6	5	7	6	6	7	6	5	6	6	6	5	6	5	6	6	6	6	6	6	6	5	
23	7	7	2	7	7	7	1	3	7	7	7	6	7	6	7	7	7	7	6	7	7	6	7	6	7	
24	5	7	6	7	4	7	4	4	7	4	6	7	6	4	5	5	6	6	6	6	5	4	5	5	5	
25	5	5	7	7	7	7	7	5	7	7	7	7	7	7	5	5	7	7	5	5	5	7	5	7	5	
26	6	7	5	7	6	7	6	5	7	6	7	7	7	7	7	7	6	7	6	6	6	6	5	5	7	
27	7	6	5	7	6	7	6	5	7	6	6	7	6	7	7	6	7	6	5	5	7	7	7	5	6	
28	5	7	2	6	4	6	3	5	5	5	6	7	6	6	6	6	6	5	6	6	7	6	6	5	5	
29	4	5	5	6	5	7	5	4	5	6	5	6	4	6	5	4	6	6	7	6	5	5	5	5	6	
30	6	7	4	4	6	7	6	6	6	6	6	7	6	6	6	7	7	7	6	6	7	6	7	5	6	
31	4	7	4	3	6	6	7	7	6	7	7	7	5	7	6	4	7	7	7	6	7	7	7	6	5	
32	7	7	5	5	2	7	5	3	5	6	4	7	5	7	6	2	7	6	6	5	6	5	6	3	6	
33	7	7	7	7	5	7	4	6	7	6	6	7	4	7	4	6	5	7	5	4	6	5	6	4	7	
34	5	7	5	3	4	4	6	3	5	6	6	3	4	6	6	7	5	7	4	7	6	6	4	4	6	
35	5	7	4	6	4	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	
36	6	6	3	4	6	4	4	4	5	4	5	6	4	6	5	4	6	6	4	5	5	5	5	4	6	
37	6	5	5	4	6	6	4	5	4	4	6	6	5	5	5	4	6	6	5	5	5	5	6	4	5	
38	6	6	3	6	4	4	3	4	6	4	4	3	5	4	5	3	6	6	5	4	6	3	4	3	5	
39	7	7	6	7	1	7	6	5	7	6	7	7	7	7	7	6	7	7	7	7	6	6	7	7	6	
40	2	6	7	3	6	6	6	7	6	6	6	7	6	6	6	6	6	6	7	7	6	3	6	2	5	7

# RESILIENCIA Y DESEMPEÑO LABORAL EN LOS TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS DE LA UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE ICA, 2016

## INFORME DE ORIGINALIDAD

<b>20%</b>	<b>20%</b>	<b>3%</b>	<b>%</b>
INDICE DE SIMILITUD	FUENTES DE INTERNET	PUBLICACIONES	TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

## FUENTES PRIMARIAS

<b>1</b>	<b>issuu.com</b> Fuente de Internet	<b>6%</b>
<b>2</b>	<b>repositorio.uade.edu.ar</b> Fuente de Internet	<b>5%</b>
<b>3</b>	<b>repositorio.ucv.edu.pe</b> Fuente de Internet	<b>2%</b>
<b>4</b>	<b>repositorio.autonomadeica.edu.pe</b> Fuente de Internet	<b>2%</b>
<b>5</b>	<b>www.scribd.com</b> Fuente de Internet	<b>1%</b>
<b>6</b>	<b>theibfr.com</b> Fuente de Internet	<b>1%</b>
<b>7</b>	<b>studylib.es</b> Fuente de Internet	<b>&lt;1%</b>
<b>8</b>	<b>repositorio.unsa.edu.pe</b> Fuente de Internet	<b>&lt;1%</b>

9	<a href="http://repositorio.ucsg.edu.ec">repositorio.ucsg.edu.ec</a> Fuente de Internet	<1%
10	<a href="http://repositorio.autonoma.edu.pe">repositorio.autonoma.edu.pe</a> Fuente de Internet	<1%
11	<a href="http://dspace.unl.edu.ec">dspace.unl.edu.ec</a> Fuente de Internet	<1%
12	<a href="http://repositorio.umsa.bo">repositorio.umsa.bo</a> Fuente de Internet	<1%
13	<a href="http://repositorio.udh.edu.pe">repositorio.udh.edu.pe</a> Fuente de Internet	<1%
14	<a href="http://repositorio.upeu.edu.pe">repositorio.upeu.edu.pe</a> Fuente de Internet	<1%
15	<a href="http://riuc.bc.uc.edu.ve">riuc.bc.uc.edu.ve</a> Fuente de Internet	<1%
16	<a href="http://www.elmundo.es">www.elmundo.es</a> Fuente de Internet	<1%
17	<a href="http://www.tvyumuri.co.cu">www.tvyumuri.co.cu</a> Fuente de Internet	<1%
18	<a href="http://www.dspace.uce.edu.ec">www.dspace.uce.edu.ec</a> Fuente de Internet	<1%
19	<a href="http://repositorio.usil.edu.pe">repositorio.usil.edu.pe</a> Fuente de Internet	<1%
20	<a href="http://cybertesis.unmsm.edu.pe">cybertesis.unmsm.edu.pe</a> Fuente de Internet	<1%

---

21 [fisica.conocimientos.com.ve](http://fisica.conocimientos.com.ve)  
Fuente de Internet

<1%

---

22 [docplayer.es](http://docplayer.es)  
Fuente de Internet

<1%

---

23 [xipe.insp.mx](http://xipe.insp.mx)  
Fuente de Internet

<1%

---

Excluir citas

Apagado

Excluir coincidencias

Apagado

Excluir bibliografía

Apagado