



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

**Resiliencia y rendimiento laboral del colaborador en Diamire
S.R.L., Santiago de Surco 2021**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciada en Administración

AUTORA:

Tame Vilca, July Milagros (ORCID:0000-0002-7262-6032)

ASESOR:

Dr. Bardales Cárdenas, Miguel (ORCID: 0000-0002-1067-9550)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de organizaciones

LIMA - PERÚ

2021

Dedicatoria

Este trabajo de investigación va dedicado a mi madre, padre, hermano y a mis abuelos por su amor y apoyo incondicional que me dieron a lo largo de mi formación profesional como personal.

Agradecimiento

Agradecerle a toda mi familia y amistades que estuvieron apoyándome en las buenas y en las malas.

A la universidad y en especial a mi asesor de tesis quien me brindó su apoyo, paciencia y dedicación a lo largo de esta investigación.

Índice de contenidos

Carátula	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas.....	v
Índice de figuras.....	vi
RESUMEN.....	vii
ABSTRACT.....	viii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	13
3.1 Tipo y diseño de la investigación	13
3.2 Variables y operacionalización.....	14
3.3 Población, muestra y muestreo	15
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	15
3.5 Procedimientos	20
3.6 Método de análisis de datos	21
3.7 Aspectos éticos.....	21
IV. RESULTADOS	22
4.1 Estadística descriptiva	22
4.2 Estadística inferencial	30
V. DISCUSIÓN.....	36
VI. CONCLUSIONES	39
VII. RECOMENDACIONES.....	40
REFERENCIAS	41
ANEXOS.....	47

Índice de tablas

Tabla 1. Información de los expertos	16
Tabla 2. Validez de los expertos de la variable resiliencia.....	17
Tabla 3. Validez de los expertos de la variable rendimiento laboral	18
Tabla 4. Escala de medición de fiabilidad	19
Tabla 5. Confiabilidad de la variable resiliencia y rendimiento laboral	19
Tabla 6. Confiabilidad de la variable resiliencia	19
Tabla 7. Confiabilidad de la variable rendimiento laboral.....	20
Tabla 8. Relación entre resiliencia y rendimiento laboral.....	22
Tabla 9. Relación entre ecuanimidad y rendimiento laboral.....	24
Tabla 10. Relación entre perseverancia y rendimiento laboral	26
Tabla 11. Relación entre confianza en sí mismo y rendimiento laboral	28
Tabla 12. Prueba de normalidad de las variables resiliencia y rendimiento laboral	30
Tabla 13. Valoración de Rho de Spearman.....	31
Tabla 14. Prueba de hipótesis de correlación resiliencia y rendimiento laboral	32
Tabla 15. Prueba de hipótesis de correlación ecuanimidad y rendimiento laboral	33
Tabla 16. Prueba de hipótesis de correlación perseverancia y rendimiento laboral	34
Tabla 17. Prueba de hipótesis de correlación confianza en sí mismo y rendimiento laboral	35

Índice de figuras

Figura 1. Relación entre la resiliencia y rendimiento laboral	22
Figura 2. Relación entre ecuanimidad y rendimiento laboral	24
Figura 3. Relación entre perseverancia y rendimiento laboral	26
Figura 4. Relación entre confianza en sí mismo y rendimiento laboral	28

RESUMEN

La investigación tuvo como objetivo general determinar la relación entre la resiliencia y rendimiento laboral del colaborador en Diamire S.R.L., Santiago de Surco 2021. La población fue conformada por 47 colaboradores que laboran en la empresa. La metodología de la investigación fue desarrollada de enfoque cuantitativo, diseño no experimental, nivel correlacional y el tipo de investigación fue aplicada. Para la recolección de datos se usó la técnica de encuesta tomando el cuestionario, que fueron validados, para demostrar la validez y la confiabilidad que fue realizada mediante el Alfa de Cronbach, dando un resultado de ambas variables de 0.895, es decir presentó una confiabilidad buena. El resultado que se obtuvo mediante el estadístico de Rho de Spearman fue de 0.809, es decir mostró una correlación positiva alta. El nivel de significancia fue de 0.000 inferior a 0.05, seguidamente se afirma que existe relación significativa entre las variables estudiadas. En conclusión se llegó que cuando mejora el nivel de resiliencia también se incrementa el nivel de rendimiento de los trabajadores.

Palabras clave: Resiliencia, rendimiento laboral, adaptación

ABSTRACT

The general objective of the research was to determine the relationship between resilience and employee performance at Diamire S.R.L., Santiago de Surco 2021. The population was made up of 47 employees who work in the company. The research methodology was developed with a quantitative approach, non-experimental design, correlational level and the type of research was applied. For data collection, the survey technique was used taking the questionnaire, which was validated, to demonstrate the validity and reliability that was carried out using Cronbach's Alpha, giving a result of both variables of 0.895, that is, it presented a good reliability . The result obtained by Spearman's Rho statistic was 0.809, that is, it showed a high positive correlation. The level of significance was 0.000 less than 0.05, then it is affirmed that there is a significant relationship between the variables studied. In conclusion, it was concluded that when the level of resilience improves, the level of worker performance also increases.

Keywords: Resilience, job performance, adaptation

I. INTRODUCCIÓN

El tema de resiliencia y el rendimiento laboral se vienen estudiando desde años anteriores, lo cual se busca el desarrollo de las compañías así como el bien de los colaboradores que forman parte ello.

Con respecto a nivel internacional, en la revista Consensus, Burgos (2018) menciona que la principal preocupación es el ser humano para lograr la eficiencia de la empresa, por lo cual las compañías de Latinoamérica han pasado por cambios que está relacionado con globalización. Según diversos estudios muestran que las empresas se han dedicado a tomar importancia el rendimiento laboral así como la motivación de los trabajadores tanto en las actividades de la empresa como de los objetivos que se proponen ellos mismos. Seguidamente con respecto a la resiliencia Salanova (2020), menciona que la situación sobre el COVID-19 causa emociones que son negativas y las personas que no se adapten pueden quedar con traumas que perjudican el nivel de resiliencia, asimismo, las empresas que no se adaptan pueden desaparecer ante las crisis. Por lo tanto, según los estudios se evidencian que el rendimiento laboral y la resiliencia son importantes en crecimiento de la organización donde el ser humano forma parte de ella por lo que se consideran como principales en el logro de los objetivos.

En cuanto a nacional Montoya (2020), menciona que los trabajadores tienen cambios en las conductas provocadas por el COVID-19, teniendo como consecuencia confinamientos y aislamientos obligatorios, lo cual se vive con nuevas estructuras puestas, causando la consecuencia de no saber cómo afrontar la situación tanto en el trabajo como en la vida social. Por su parte Angulo (2020), menciona que en estos tiempos es poco probable adaptarse a estas circunstancias, por que las personas tienen dificultad en su rendimiento laboral. Por lo tanto, las personas son afectadas por la crisis bajando así el rendimiento y la poca resiliencia afectando la productividad de las compañías tanto público como privado.

La empresa Diamire S.R.L. queda situado en distrito Santiago de Surco que brinda servicios medio ambientales como la venta y alquiler de baños portátiles,

comercialización de residuos, destrucción integral de residuos, succión de residuos líquidos y gestión integral de residuos. El problema que se presenta es en los trabajadores que no siguen las indicaciones correspondientes, por la falta de supervisión constante de parte de la empresa, por lo cual los trabajadores no cumplen con las normas de seguridad y salud ocupacional, es decir realizan sus tareas a su manera y en algunas ocasiones no usan sus uniformes en horas de trabajo, ante esta situación la empresa Diamire S.R.L. tomó medidas correspondientes como las supervisiones, para no afectar los resultados y el rendimiento, ya que si no se siguen con las indicaciones laborales los mismos trabajadores pueden perjudicarse en la salud, a causa de la crisis que se vive (COVID-19), asimismo esta empresa tuvo la necesidad en reducir personal para enfrentar la situación manteniendo la seguridad y salud de sus trabajadores.

Por ello, mediante este trabajo se estudió la importancia de adaptarse ante situaciones con temas del rendimiento y la resiliencia.

Seguidamente se presentó la formulación de problema general

¿Cómo se relaciona la resiliencia y rendimiento laboral del colaborador en Diamire S.R.L., Santiago de Surco 2021?

A continuación, se muestran los siguientes problemas específicos

- ¿Cuál es la relación entre ecuanimidad y rendimiento laboral del colaborador en Diamire S.R.L., Santiago de Surco 2021?
- ¿Cuál es la relación entre perseverancia y rendimiento laboral del colaborador en Diamire S.R.L., Santiago de Surco 2021?
- ¿Cuál es la relación entre confianza en sí mismo y rendimiento laboral del colaborador en Diamire S.R.L., Santiago de Surco 2021?

Seguidamente se detalla la justificación de esta investigación: justificación social, al hacer esta investigación en esta empresa se está ayudando a mantener a los colaboradores y para que puedan seguir en ella porque los colaboradores son la clave de seguir permaneciendo en el mercado. Justificación teórica, brinda una información valiosa de cómo la resiliencia y el rendimiento son de suma importancia para poder comprobar las teorías en la solución de problemas concretos en el

ámbito empresarial del colaborador. Justificación práctica, con la información obtenida de las dos variables se pretende mejorar al colaborador tanto físico y mentalmente para enfrentar situaciones críticas para el logro de resultados positivos fortaleciéndose a diferencia de las competencias. Justificación metodológica, en esta se tuvo la finalidad de poner la evidencia de validez mediante el proceso del enfoque cuantitativo, asimismo, recolectando información mediante encuestas para establecer la relación de las variables, por lo cual servirá a futuras investigaciones.

A continuación, se presentó el objetivo general:

Determinar la relación entre la resiliencia y rendimiento laboral del colaborador en Diamire S.R.L., Santiago de Surco 2021

Seguidamente se presentaron los objetivos específicos:

- Identificar la relación entre ecuanimidad y rendimiento laboral del colaborador en Diamire S.R.L., Santiago de Surco 2021
- Identificar la relación entre perseverancia y rendimiento laboral del colaborador en Diamire S.R.L., Santiago de Surco 2021
- Identificar la relación entre confianza en sí mismo y rendimiento laboral del colaborador en Diamire S.R.L., Santiago de Surco 2021

Asimismo, se presentó la hipótesis general:

Existe relación entre la resiliencia y rendimiento laboral del colaborador en Diamire S.R.L., Santiago de Surco 2021

Seguido por las hipótesis específicas:

- Existe la relación entre ecuanimidad y rendimiento laboral del colaborador en Diamire S.R.L., Santiago de Surco 2021
- Existe la relación entre perseverancia y rendimiento laboral del colaborador en Diamire S.R.L., Santiago de Surco 2021
- Existe la relación entre confianza en sí mismo y rendimiento laboral del colaborador en Diamire S.R.L., Santiago de Surco 2021

II. MARCO TEÓRICO

Para esta investigación se muestran los antecedentes a nivel nacional:

Según Oseda et al. (2019), mencionan en su artículo, trabajo colaborativo y rendimiento laboral en la Universidad nacional de Cañete. Tuvieron el objetivo principal: determinar relación de rendimiento laboral y trabajo colaborativo. Para este artículo se realizó la metodología de diseño correlacional transversal y aplicada. Asimismo, se empleó técnica de encuesta realizado mediante cuestionario a una muestra de 130 colaboradores. Como resultado se obtuvo, la relación existente de las variables mediante Rho de Spearman que fue 0,899 es decir una correlación positiva muy alta obteniendo como conclusión; la relación directa de variable trabajo colaborativo y el rendimiento.

De acuerdo a Carreón (2019), en su tesis *“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”*, para obtener el grado académico de doctorado en gestión pública y gobernabilidad en Universidad César Vallejo. El objetivo fue: explicar impacto de resiliencia dentro de la productividad de los trabajadores. En metodología se usó tipo descriptivo, no experimental, corte transversal y correlacional. Seguidamente la muestra fue de 46 trabajadores de área. Por lo tanto, se usó el cuestionario y la encuesta para recolectar datos. Asimismo, se obtuvo el resultado de que hay relación de las variables debido que el “r” de Pearson fue de 0.554 y $p < 0,05$ de tal manera presenta correlación positiva moderada, dando a concluir la correlación de los niveles de resiliencia y la productividad.

De acuerdo a Avalo y Huatuco (2020) en la tesis *“Competencias y rendimiento laboral del consorcio W&M contratistas generales S.R.L”*, para obtener título Licenciada en Administración en Universidad César Vallejo. Tuvo el objetivo principal: medir el nivel que genera las competencias de los trabajadores en el rendimiento laboral. La metodología que se empleó fue correlacional, corte transversal y no experimental. Se usó técnica encuesta que fue aplicado mediante el cuestionario, teniendo como muestra a 40 colaboradores. Se obtuvo resultado de 0.839 mostrando correlación positiva alta que se obtuvo mediante el “r” de

Pearson, teniendo como conclusión si hay mayor nivel de competencia, será mayor el rendimiento de los trabajadores de la empresa.

Según Castillo (2021), menciona en su tesis “*Ergonomía y rendimiento laboral del personal del centro de salud San José de Sisa, 2020*” tesis para optar grado académico magíster en Gestión Pública en Universidad César Vallejo. El objetivo fue: determinar relación de ergonomía y rendimiento laboral. Esta metodología usada fue no experimental correlacional y tipo básico. Por tanto, para recolectar datos se aplicó técnica encuesta, cuestionario y donde la muestra fue de 93 trabajadores. El resultado muestra que hay una correlación entre las variables que se aplicó mediante Rho de Spearman de 0.412 por lo cual hay relación positiva moderada con significancia 0,000, llegando a concluir que si se implementa la ergonomía mejora el rendimiento laboral así como la calidad, trabajo en equipo y la responsabilidad.

Según Valdivia (2018), menciona en su tesis “*Resiliencia y estrés laboral en los trabajadores de la municipalidad distrital de Santiago, Cusco- 2018*”, para obtener el grado académico Magíster en Gestión pública en Universidad César Vallejo. El objetivo principal fue: determinar la relación resiliencia y estrés laboral de colaboradores. Esta investigación fue enfoque cuantitativo, no experimental y transversal. La muestra fue 78 colaboradores, para recolectar datos se aplicó técnica encuesta e instrumento cuestionario. Asimismo, el resultado obtenido mediante el Rho de Spearman fue -0,693 mostrando correlación negativa moderada y confiabilidad del 5%, llegando a la conclusión que si la resiliencia es mayor, el estrés laboral de los colaboradores será menor o inversamente.

A continuación se muestran los antecedentes de nivel internacional:

Para Díaz y Barra (2017), mencionan en su artículo; resiliencia y satisfacción laboral en profesores de colegios municipales y particulares subvencionados de la comuna de Machalí. Tuvieron el objetivo de: identificar influencia de resiliencia sobre satisfacción laboral. Esta investigación fue desarrollada con diseño transversal, descriptivo correlacional y cuantitativo. Se aplicó la técnica encuesta con instrumento de cuestionario teniendo como muestra a 119 profesores que fueron encuestados. El resultado que se obtuvo mediante el “r” de Pearson fue de

0.43 es decir muestra correlación positiva moderada, concluyendo que la resiliencia son los factores que permiten la satisfacción laboral de los profesores permitiendo que su desempeño sea mejor a pesar del rol complicado.

Según Orewa (2019), en su artículo científico; estilos de liderazgo como correlación del rendimiento laboral en bibliotecas académicas en Delta State, Nigeria. El objetivo principal fue: conocer la influencia de estilos de liderazgo en rendimiento laboral en biblioteca Delta State. Se usó la metodología descriptiva, correlacional y enfoque cuantitativo y se recolectaron datos con técnica encuesta aplicando el instrumento cuestionario, teniendo como muestra de 94 miembros del personal de biblioteca. Los resultados indicaron correlación positiva baja del estilo de liderazgo y rendimiento laboral según r de Pearson que fue de 0.248 y $P < 0.05$, por lo tanto, se llegó a la conclusión que la eficacia del personal de biblioteca podría depender de los jefes, teniendo como recomendación la capacitación de liderazgo.

Para García et al. (2021), en su artículo de investigación; selección organizacional: resiliencia y desempeño de las pymes en la era de la COVID-19. Tuvieron como objetivo principal: analizar la perspectiva actual y la resiliencia de pymes. La investigación fue transversal, descriptivo y correlacional con una muestra de 112 responsables de las pymes de México y Chile. Los resultados mediante el r de Pearson fue de 0,89 y el $p < 0,01$ donde se demostró una correlación positiva alta y significativa, teniendo como conclusión: existe la relación positiva de resiliencia y desempeño en la era de COVID-19.

Según, Palacios et al. (2019) en artículo de investigación; clima laboral y su relación con el rendimiento del personal administrativo de los distritos de salud de la provincia de Manabí – Ecuador. Tuvieron el objetivo de: determinar la relación de clima laboral y el rendimiento. La metodología fue desarrollada correlacional, enfoque cuantitativo de diseño descriptivo. La muestra tomada fue de 312 trabajadores usando la técnica encuesta e instrumento cuestionario. El resultado obtenido fue 0,870 del Rho de Spearman, que significa correlación positiva alta, concluyendo que si hay mejor clima laboral mayor será el rendimiento del personal siendo así fundamental para las organizaciones.

Para Vargas y Muratalla (2018) en su artículo; impacto de la motivación en el rendimiento laboral. Caso de la compañía Cinépolis Sahuayo, México. Tuvo como objetivo primordial: analizar impacto de motivación en rendimiento laboral. La investigación fue descriptivo, correlacional transversal y enfoque mixto(cualitativo y cuantitativo). La población tomada para la muestra fue de 29 trabajadores. El tipo de instrumento que se usó fue la encuesta e instrumento cuestionario. El resultado obtenido mediante r de Pearson fue 0,698, significa correlación positiva moderada, concluyendo que hay un impacto de motivación así como la capacitación y los incentivos que influyen en el rendimiento.

Con respecto a las teorías relacionadas se presenta la primera variable sobre la resiliencia.

La resiliencia se basa en afrontar diversas situaciones y a sobreponerse, lo cual se basa en adaptarse a diferentes situaciones. También se puede decir, es una habilidad emocional que transforma positivamente las situaciones que causan daño.

Según Franken et al. (2020), mencionan que la resiliencia se ha convertido en esencial para el éxito de la organización, se define como capacidad de los colaboradores para usar recursos que ayudan a adaptarse y mejorar en los labores incluso en situaciones difíciles, A estos lo anteceden la satisfacción y la motivación laboral que mejoran la capacidad del compromiso y la actitud positiva ante los desafíos. Por tanto, es un sistema de innovación constante para superar entornos cambiantes, se sabe que es una manera de fomentar la resiliencia con efectividad ante circunstancias.

Asimismo, Chmitorz et al. (2018), definen como rasgos, habilidad que posee el individuo de mantener la salud mental ante el estrés, considerándose como orientación al resultado y proceso dinámico para la adaptación. Por otro lado, Harms et al. (2018), mencionan que la resiliencia está relacionada con los factores individuales, sociales y comunitarios que la persona puede acudir para superar de eventos traumáticos recibiendo apoyo social ya sea de familiares, comunidades entre otros.

Por lo tanto, la resiliencia es una habilidad de superación relacionada con los tres factores que son de apoyo para mejorar el estado mental de la persona.

Según, Sarah y George (2018), la resiliencia requiere la integración de los valores tanto organizacionales como personales. Los colaboradores se ven más afectados por la presión y la sobrecarga. De tal manera, en algunos casos se vió que los trabajadores no acuden al asesoramiento por miedo a ser considerados incapaces. De esta manera, Taylor (2016) citado por Sarah y George (2018), menciona que si la organización impide a sus trabajadores a ser honestos con respecto a sus emociones hay un riesgo de la disminución de resiliencia y el incremento del agotamiento.

Es decir, las organizaciones deben dar confianza para evitar a que los colaboradores no se guarden sus emociones para así evitar las sobrecargas, por ello, se debe considerarse como importante los valores para sobrellevar cualquier obstáculo.

De acuerdo a Tonkin et al. (2018), los comportamientos resilientes son influenciados por los siguientes, liderazgo, cultura de aprendizaje y un ambiente de apoyo tanto del equipo como de la organización. Es decir, el apoyo de la empresa es mucho más contribuyente, siendo un factor importante en los comportamientos resilientes de los trabajadores.

La resiliencia dentro de la organización forma parte del proceso de recursos humanos. Según Khan et al. (2019), mencionan que los recursos humanos forman parte de un proceso de resiliencia, puesto que se encargan de brindar capacitaciones, diseño de trabajo, trabajo en equipo y de incentivar (motivar), estos tienen relación con el desempeño y la satisfacción laboral, Por tanto, permite a desarrollar capacidades y habilidades en resolución de problemas, afrontamiento y la adaptación para enfrentar el estrés y optimizar la calidad de brindar servicios a los clientes. Asimismo, la resiliencia tiene relación con la psicología, Cooke et al. (2019), resaltan que la resiliencia es una de las cuatro dimensiones principales de la psicología (la esperanza y el optimismo), de tal manera que se obtiene resultados positivos tanto individuales y organizacionales.

Asimismo, Yesquén (2017) respecto a la resiliencia menciona que cuenta con tres componentes como: el compromiso que implica lograr lo propuesto con gran responsabilidad teniendo en cuenta las consecuencias, el control que se conoce como el poder de las acciones de poder cambiar la decisión si algo no sale bien y por último cambios que se enfrenta sobre los resultados no deseados, lo cual se realiza cambios positivos.

Según Sampedro (2009) citado por Inga y Zapata (2018) definen la resiliencia como una capacidad que tiene el individuo de desarrollarse de forma positiva y salir fortalecidos sobre todo vivir de forma segura a pesar de las dificultades que enfrenta. Por consiguiente, la resiliencia trata de comprender y a sobreponerse ante los problemas como familiares y desempeños.

Seguidamente, se mostrará dimensiones de variable resiliencia que son: ecuanimidad, perseverancia y confianza en sí mismo.

Seguidamente se explicará la primera dimensión sobre la ecuanimidad, según Wangild y Young (1993) citado por Inga y Zapata (2018), indican que es una capacidad de equilibrar y enfrentar con tranquilidad las situaciones difíciles manteniendo una compostura. Por su parte Sessarego y Rojas (2020) mencionan que implica estabilidad ante las adversidades lo cual consiste en ver los acontecimientos con tranquilidad y ajustando las actitudes. Por lo tanto, la ecuanimidad consiste en adaptarse cuando se presentan adversidades tomando con calma y de forma positiva teniendo una carga emocional muy alta lo cual permite mantenerse con moderación.

Con respecto a la perseverancia Ipanaque y Morales (2020), determinan como la confianza en uno mismo, las personas perseverantes luchan a pesar de las adversidades, muestran confianza y total firmeza ante los objetivos que se desean lograr, Por otro lado, Seibert (2021) define como el coraje de no rendirse ante el fracaso, se menciona que los líderes dentro de la organización deben impulsar la perseverancia a los colaboradores a seguir su propósito y su pasión alentándoles para lograr. Por lo tanto, la perseverancia es la dedicación y persistencia de realizar algo y terminarlo, implicando la conducta de autodisciplina.

Del mismo modo, confianza en sí mismo, Rospigliosi y Yeckle (2019) mencionan que se refiere a que el individuo tiene la capacidad de tener confianza y creer en uno mismo, a su vez enfrenta dificultades por lo que la persona cree en sus propias habilidades. Según Sessarego y Rojas (2020) definen la confianza como una fé que tiene la persona, lo cual actúa con la firmeza.

Por lo tanto, la confianza viene a ser que el ser humano confía en uno mismo y las enfrenta tomando decisiones con autonomía e independencia.

Por consiguiente se presenta la segunda variable rendimiento laboral

En cuanto al rendimiento se definen como acciones y comportamientos de los trabajadores de la empresa que son proporcionados en términos de competencias y los resultados que se obtienen, por lo tanto el rendimiento se consideran como conductas que se realizan en el entorno laboral dirigidos al resultado y metas dentro de la empresa. De la misma manera, Ruiton (2019) define que el rendimiento laboral es el resultado que genera el colaborador a través de trabajos en equipo, liderazgo y comunicación que se realizan dentro de la organización. Asimismo, son conductas relacionadas directamente con las estrategias de la empresa.

Para Mendieta et al. (2020), el rendimiento laboral es un logro alcanzado de las metas que son planteadas por la empresa al colaborador para su mejor desempeño, así mismo, la empresa debe equilibrar la eficiencia de cantidad y calidad que son realizadas por el trabajador para así evitar la insatisfacción ya que esas dos tienen peso en el mercado. De mismo modo, Ales (2002) citado por Marrufo (2021) define el rendimiento laboral como desarrollo personal y profesional del colaborador, manifestando a través de los labores, la obtención de resultados, metas y objetivos de organizaciones, como el buen manejo de recursos garantizando un ambiente aceptable entre trabajadores.

Seguidamente Garnica (2018) explica que es reflejado en las conductas de tal manera es entendido como la manera que el trabajador realiza su labor. Es decir, es la capacidad del trabajador que tiene para realizar, terminar y a la vez producir trabajos para obtener el objetivo propuesto. Seguidamente López y Manzano (2016) explican que la base principal es la motivación puesto que es considerado como motor para llegar a las metas y objetivos establecidos.

De tal manera, hay diversos factores que influye en el rendimiento laboral, según Luthans (2008) citado por Benavides (2019), las empresas toman en cuenta que la satisfacción laboral determina el estado de los trabajadores ya que está relacionada con las tareas que se realiza. Seguidamente, Chiavenato (2006) citado por Benavides (2019), menciona que el rendimiento laboral es la manera en que el trabajador maneja sus cargos con eficaz para obtener metas y objetivos fijados.

Asimismo Aamodt (2010) citado por Benavides (2019) asegura que el rendimiento es el resultado final esperado por la organización con respecto al trabajador en un tiempo fijado.

Por lo tanto, el rendimiento laboral según las definiciones anteriores nos muestran que es el resultado y la manera de realizar las funciones que son asignadas por la organización con fin de lograr metas y objetivos para obtener beneficio mutuo.

Asimismo, se presentan las dimensiones de la segunda variable del rendimiento laboral son: rendimiento en el puesto, desempeño laboral y motivación laboral.

Con respecto al rendimiento en el puesto, el autor Fernández, (2015) citado por Benavides (2019), explica que es el resultado que obtiene el individuo así como la puntualidad, responsabilidad, conocimientos y esfuerzos que realiza el trabajador, por ello la empresa los incentiva para el cumplimiento de las actividades asignadas.

Seguidamente, sobre el desempeño laboral Sait (2017), explica como la calidad de trabajo que realiza el colaborador dentro de la empresa. A su vez Jalagat (2017), menciona que la persona está lista para realizar las funciones, tareas, etc. que son asignados por la organización. De la misma manera, Pedraza, Amaya y Conde, (2010) citado por Benavides (2019) determina que, es todo lo que hace o realiza el trabajador, los cargos y labores que se ejecutan en la organización, así como también con la eficacia y la eficiencia que se realizan los trabajos. Por lo tanto, el desempeño laboral se refiere al momento que realiza el colaborador sus labores para lograr los objetivos.

Con respecto a la motivación laboral Gordana et al. (2017), explican que son fuerzas externas e internas que estimula al trabajador para lograr los objetivos organizacionales, también es un proceso psicológico que conduce al comportamiento relacionado con el trabajo. Según Davidescu et al. (2019), definen la motivación como una fuerza, persistencia para alcanzar metas y el deseo de realizar para satisfacer la necesidad, es un esfuerzo que realiza cada colaborador para alcanzar objetivo de la compañía y para sí mismo. Por lo tanto, la motivación se define como realizar algo con esfuerzo y la dedicación.

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de la investigación

3.1.1 Enfoque

El enfoque desarrollado fue cuantitativo, con respecto al enfoque cuantitativo Leavy (2017), menciona que este enfoque se caracteriza por enfoques deductivos del desarrollo de investigación, destinado a comprobar teorías, a su vez implica probar la relación de variables y luego correlacionar.

Es decir, este tipo de enfoque permite recolectar datos para probar o rechazar la relación de las variables estudiadas. Por ello, se incluye la objetividad y neutralidad en este enfoque.

3.1.2 Tipo

En tipo que se desarrolló fue aplicada, según el autor Baena (2017) menciona que la investigación aplicada da aportes nuevos y lleva a la práctica la teoría y da solución de manera inmediata al problema.

Por lo tanto, en esta investigación se buscó dar solución al problema planteado, obteniendo una información que permitió brindar una solución inmediata.

3.1.3 Nivel

El nivel que se empleó fue correlacional, según Sánchez et al. (2018), explican con respecto al objetivo que es establecer la correlación de las variables existentes y a la vez permite ver la asociación de variables, es decir, busca relacionar las variables que no están alteradas.

Por último, la investigación fue descriptiva, para Cabezas et al. (2018), mencionan que la investigación es elaborada sobre la realidad de los hechos, teniendo como fundamento mostrar el resultado con una interpretación clara y precisa para realizar un análisis.

Es decir, se presenta una clara interpretación de información obtenida de estudios realizados mediante encuestas.

3.1.4 Diseño

Se desarrolló el diseño no experimental con corte transversal. Según Sánchez et al. (2018), mencionan que se desarrolla la investigación sin manipular, es decir sin cambiar su forma de las variables estudiadas, por lo tanto se estudian en su forma

natural para poder analizar. Asimismo, mencionan que la investigación se dará en un solo momento dado y único.

Por lo tanto, en esta investigación no se realizó ningún experimento y tampoco se modificó las variables por lo que la investigación se hizo en su estado natural.

3.2 Variables y operacionalización

En esta se desarrolló la variable resiliencia y rendimiento laboral, por lo cual se realizó la matriz de operacionalización, se observa en Anexo 1. Seguidamente, se presenta las dos variables que son cualitativas:

3.2.1 Resiliencia

Definición conceptual

Según Sampedro (2009) citado por Inga y Zapata (2018), precisa que la resiliencia es una capacidad que el individuo puede desarrollarse de forma positiva y salir fortalecidos sobre todo vivir de forma segura a pesar de las dificultades que enfrenta.

Definición operacional

La medición de variable resiliencia se realizó con técnica de encuesta y el instrumento el cuestionario que incluyó las 3 dimensiones: ecuanimidad, perseverancia y Confianza en sí mismo y con 9 indicadores que fueron aplicados mediante la escala de tipo Likert.

3.2.2 Rendimiento laboral

Definición conceptual

Para Aamodt, (2010) citado por Benavides,(2019) asegura que el rendimiento es el resultado final esperado por la organización con respecto al trabajador en un tiempo fijado.

Definición operacional

La medición de variable rendimiento laboral se realizó con la técnica encuesta y el instrumento cuestionario contando con las 3 dimensiones: rendimiento en el puesto, desempeño laboral y motivación laboral, y con 9 indicadores que fueron aplicados mediante la escala tipo Likert.

3.3 Población, muestra y muestreo

3.3.1 Población

Con respecto a la población Carhuanchó et al. (2019), definen que es todo conjunto de elementos que comparten características que son iguales. La población es todo conjunto ya sea de individuos u objetos que se tiene en común en el lugar y el momento. La investigación contó con población finita de 47 trabajadores de empresa Diamire.

3.3.2 Criterios de selección

- **Inclusión:** En esta investigación se consideraron solo a los colaboradores que laboran dentro de la empresa que tengan contrato vigente y que realizan labores operativas.
- **Exclusión:** En la investigación no se tomaron en cuenta al personal administrativo

3.3.3 Muestra

La muestra para la investigación fue censal, según el autor López (1998) citado por Orlando (2018), determina con respecto a la muestra que es una pequeña parte en la cual esta representa población total. Por ello, la muestra censal es la población total que va a ser estudiado.

Dado que la población es pequeña, en esta investigación se aplicó a la totalidad de los 47 colaboradores.

3.3.4 Unidad de análisis

Se consideraron solo al colaborador de la empresa que realiza labores operativas.

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.4.1 Técnica

En esta investigación para recolectar datos de las dos variables fue aplicado la técnica encuesta, Obez et al. (2018), explican que la encuesta es una herramienta exploratorio porque se obtienen una información medible y estandarizada. De tal manera, esta encuesta se realizó mediante preguntas a los individuos que fueron encuestados.

Por lo tanto, la encuesta es muy práctico y se aplicó en un solo momento.

3.4.2 Instrumento de recolección de datos

Se desarrolló el instrumento cuestionario y la escala de tipo Likert que se observa en Anexo 2. Según Páramo (2017), explica que el cuestionario son preguntas que se realizan a los individuos de la muestra para tener información, por lo que las preguntas deben ser claros y entendibles. El cuestionario puede realizarse de manera escrita o también de manera virtual. Asimismo, con respecto a la escala de Likert Rahi (2017), explica la escala de Likert mide las actitudes y las observaciones, esta escala tiene entre cinco y siete categorías de respuesta.

Por lo tanto, el instrumento de recolección permite recoger datos para la medición de las variables de esta investigación mediante la escala.

Validez

Se realizó una validez de contenido, para Medina y Verdejo (2020), la validez es un juicio de interpretación de información que es obtenida con instrumento, evidencia que se usa para respaldar la interpretación. Por ello, para validar las preguntas de la investigación se contó con el juicio de los tres docentes que son expertos de la Universidad César vallejo de la carrera de Administración lo cual fue evaluada y aprobada, con el fin de evidenciar la validez de esta investigación.

Tabla 1

Información de los expertos

Nº de expertos	Información de los expertos
1	Mg. Cervantes Ramón Edgard Francisco
2	Mg. Guillen Cabrera Débora Denisse
3	Mg. Farro Ruiz Lizet Malena

La validez se realizó por los tres expertos de la universidad lo cual fueron aprobados que se presenta en la siguiente:

Tabla 2*Validez de los expertos de variable resiliencia*

Indicadores	Experto1	Experto 2	Experto 3	Total
Claridad	80%	80%	80%	240%
Objetividad	80%	80%	80%	240%
Pertinencia	80%	80%	80%	240%
Actualidad	80%	80%	80%	240%
Organización	80%	80%	80%	240%
Suficiencia	80%	80%	80%	240%
Intencionalidad	80%	80%	80%	240%
Consistencia	80%	80%	80%	240%
Coherencia	80%	80%	80%	240%
Metodología	80%	80%	80%	240%
			Total	2400%
			CV	80%

En tabla 2 se muestra la validez aprobada por los expertos que son especialistas en investigación, logrando un total de 80% lo cual se considera apta para realizar la recolección de datos de la variable resiliencia.

Tabla 3*Validez de los expertos de variable rendimiento laboral*

Indicadores	Experto1	Experto 2	Experto 3	Total
Claridad	79%	81%	82%	242%
Objetividad	79%	81%	82%	242%
Pertinencia	79%	81%	82%	242%
Actualidad	79%	81%	82%	242%
Organización	79%	81%	82%	242%
Suficiencia	79%	81%	82%	242%
Intencionalidad	79%	81%	82%	242%
Consistencia	79%	81%	82%	242%
Coherencia	79%	81%	82%	242%
Metodología	79%	81%	82%	242%
			Total	2420%
			CV	80.6%

Con respecto a tabla 3 se presenta la validez aprobada por los tres expertos, se obtuvo resultado de 80.6%, es decir es muy bueno para recolectar datos de variable rendimiento laboral

Confiabilidad

En cuanto a la fiabilidad de la escala se midió mediante estadístico del Alfa de Cronbach calculado mediante el programa SPSS, en lo cual el resultado obtenido fue más de 0.7 para ser aceptado. Con respecto a la confiabilidad Medina y Verdejo (2020), explican que la confiabilidad es la precisión de la información obtenida con el instrumento en repetidas veces dando el mismo resultado. Además, la confiabilidad es respaldada de los ítems y las respuestas del colaborador encuestado.

Tabla 4*Escala de medición de fiabilidad*

Intervalo de coeficiente del alfa de Cronbach	Valoración de la fiabilidad
0 ; 0,5	Inaceptable
0,5 ; 0,6	Pobre
0,6 ; 0,7	Débil
0,7 ; 0,8	Aceptable
0,8 ; 0,9	Bueno
0,9 ; 1	Excelente

Fuente: Chaves y Rodríguez (2017)

Tabla 5*Confiabilidad de variable resiliencia y rendimiento laboral*

Alfa de Cronbach	N de elementos
,895	34

Seguidamente en la tabla 5 se visualiza el resultado de la prueba de confiabilidad de las dos variables resiliencia y rendimiento laboral, realizada mediante el estadístico de Alfa de Cronbach obteniendo resultado de 0,895 que significa confiabilidad buena.

Tabla 6*Confiabilidad de variable resiliencia*

Alfa de Cronbach	N de elementos
,819	17

Seguidamente en la tabla 6 se presenta el resultado de confiabilidad, realizada mediante el estadístico de Alfa de Cronbach de la variable resiliencia. El nivel obtenido fue de 0,817 es decir presenta una confiabilidad buena.

Tabla 7*Confiabilidad de variable rendimiento laboral*

Alfa de Cronbach	N de elementos
,781	17

En la siguiente tabla 7 presenta un resultado de confiabilidad de variable rendimiento laboral, realizada mediante el estadístico de Alfa de Cronbach, obteniendo resultado 0,781, se manifiesta como aceptable para ser aplicado.

3.5 Procedimientos

La investigación empezó con la elaboración del título que tiene dos variables cualitativas, la elaboración de la introducción seguidamente se planteó el problema, objetivos, hipótesis y justificaciones. Posteriormente el desarrollo del marco teórico que está conformado por trabajos previos tanto nacionales e internacionales y las definiciones de las variables estudiadas, asimismo el desarrollo de la metodología teniendo en cuenta enfoque, diseño, nivel y la población conformado por 47 colaboradores que fueron encuestados de la empresa Diamire S.R.L. aplicado según la técnica de recolección.

Para realizar esta investigación se realizó una solicitud a la empresa Diamire S.R.L. y obteniendo como respuesta una carta de aceptación por el gerente general que se tiene como evidencia en el Anexo 4.

Por último, para los resultados se obtuvieron los datos que fueron analizados mediante estadística descriptiva e inferencial, lo cual fue desarrollada mediante tablas para contrastar las hipótesis, para luego elaborar discusión y conclusiones y finalmente las recomendaciones.

3.6 Método de análisis de datos

El trabajo fue desarrollado mediante el análisis de datos descriptivo e inferencial.

3.6.1 Análisis de datos descriptivo

Los datos obtenidos fueron analizados mediante el análisis descriptivo. Según Kalidayany y Kulkarni (2019), explican que la estadística descriptiva es utilizada para brindar resumen total de los datos obtenidos mediante tablas, histogramas y diagramas.

Por lo tanto, este resumen es de manera clara para entender los datos que fueron obtenidos.

3.6.2 Análisis de datos inferencial

El análisis inferencial fue desarrollado para poder realizar la contrastación de hipótesis y determinar la correlación de las variables:

Con respecto Guetterman (2019), indica que esta estadística permite al investigador a realizar conclusión de la muestra, así mismo, examina la relación entre las variables, así como también la diferencia de grupos.

3.7 Aspectos éticos

Esta investigación fue desarrollado con el consentimiento de la empresa para llevar a cabo la recolección de información, la confidencialidad y reserva de los encuestados, de la misma manera los datos que fueron obtenidos no fueron alterados, por lo tanto, la investigación se desarrolló con transparencia y autenticidad. Así mismo, se respetó el manual APA 7^a edición y los reglamentos que fueron determinados por la misma Universidad César Vallejo, así como también respeto de derechos de los autores que fueron usados.

IV. RESULTADOS

4.1 Estadística descriptiva

Tabla 8

Relación entre resiliencia y rendimiento laboral

		Rendimiento Laboral					Total
		Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre		
Resiliencia	Casi nunca	Recuento	2	0	0	0	2
		% del total	4,3%	0,0%	0,0%	0,0%	4,3%
	A veces	Recuento	1	10	4	0	15
		% del total	2,1%	21,3%	8,5%	0,0%	31,9%
Casi siempre	Recuento	0	0	26	2	28	
	% del total	0,0%	0,0%	55,3%	4,3%	59,6%	
Siempre	Recuento	0	0	1	1	2	
	% del total	0,0%	0,0%	2,1%	2,1%	4,3%	
Total		Recuento	3	10	31	3	47
		% del total	6,4%	21,3%	66,0%	6,4%	100,0%

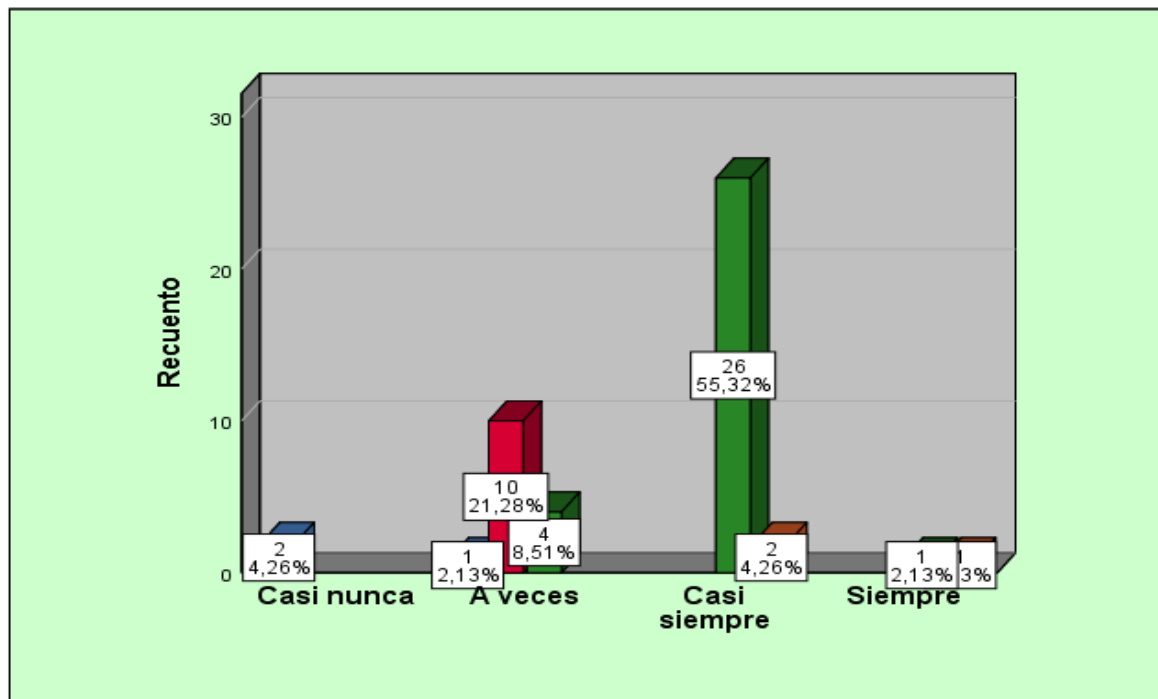


Figura 1: Relación entre resiliencia y rendimiento laboral

De acuerdo a la tabla 8 y de la figura 1, el 4.3% manifestaron que se da casi nunca la relación de resiliencia y rendimiento laboral.

El 31.9% de los encuestados indicaron que la resiliencia se da a veces, de los cuales el 2.1% manifestó que el rendimiento se da casi nunca, el 21.3% precisó que se da a veces y el 8.5% indicó que se da casi siempre.

El 59.6% de los encuestados manifestaron que la resiliencia se da casi siempre, de los cuales el 55.3% indicaron que el rendimiento se da casi siempre y el 4.3% precisaron que se da siempre.

El 4.3% de los encuestados indicaron que la resiliencia se da siempre, de los cuales el 2.1% manifestó que el rendimiento se da casi siempre y el 2.1% precisó que se da siempre.

Por consiguiente que del 100% de la resiliencia, cualquiera sea el nivel, el 6.4% manifestó que el rendimiento se da casi nunca, el 21.3% indicó que se da a veces, el 66% precisó que se da casi siempre y el 6.4% indicó que se da siempre el rendimiento.

Tabla 9

Relación entre ecuanimidad y rendimiento laboral

		Rendimiento Laboral					
			Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre	Total
Ecuanimidad	Casi nunca	Recuento	2	1	0	0	3
		% del total	4,3%	2,1%	0,0%	0,0%	6,4%
	A veces	Recuento	1	2	2	0	5
		% del total	2,1%	4,3%	4,3%	0,0%	10,6%
Casi siempre	Recuento	0	6	23	2	31	
	% del total	0,0%	12,8%	48,9%	4,3%	66,0%	
Siempre	Recuento	0	1	6	1	8	
	% del total	0,0%	2,1%	12,8%	2,1%	17,0%	
Total	Recuento	3	10	31	3	47	
	% del total	6,4%	21,3%	66,0%	6,4%	100%	

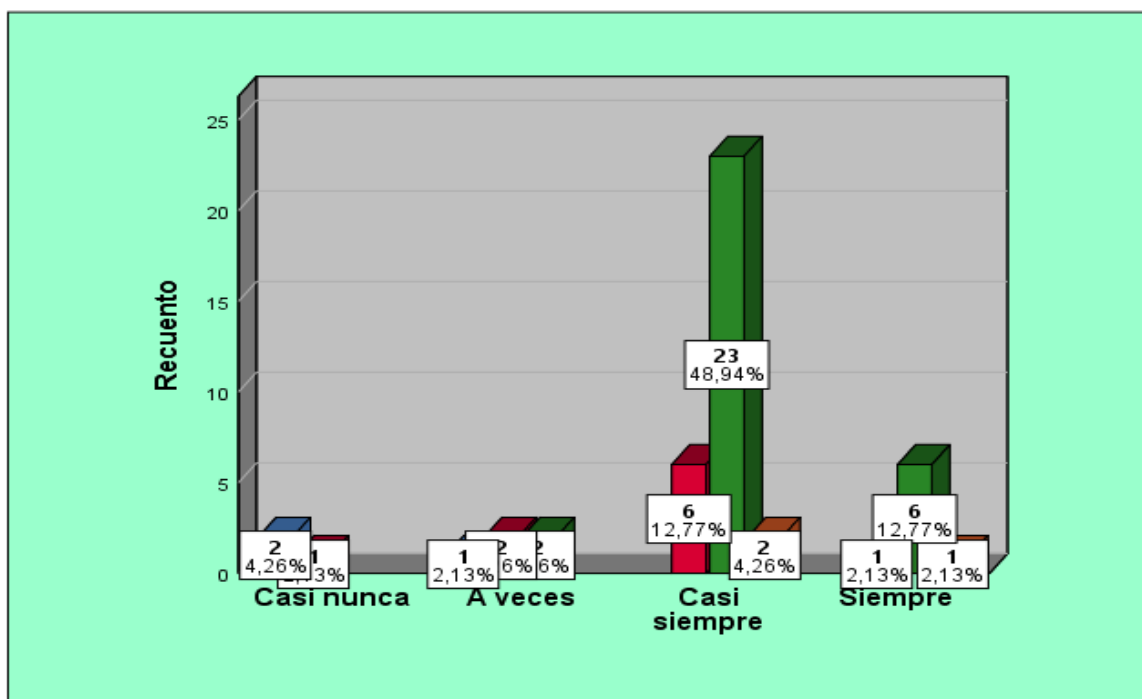


Figura 2: Relación entre ecuanimidad y rendimiento laboral

Con respecto a la tabla 9 y de la figura 2, el 6.4% de los encuestados manifestaron que la ecuanimidad se da casi nunca, de los cuales el 4.3% indicó que el rendimiento se da casi nunca y el 2.1% precisó que se da siempre.

El 10.6% de los encuestados indicaron que la ecuanimidad se da a veces, de los cuales el 2.1% manifestó que el rendimiento se da casi nunca, el 4.3% precisó que se da a veces y el 4.3% indicó que se da siempre.

El 66% de los encuestados precisaron que la ecuanimidad se da casi siempre, de los cuales el 12.8% indicó que el rendimiento se da a veces, el 48.9% manifestó que se da casi siempre y el 4.3% precisó que se da siempre el rendimiento.

El 17% de los encuestados manifestaron que la ecuanimidad se da siempre, de los cuales el 2.1% indicó que el rendimiento se da a veces, el 12.8% precisó que se da casi siempre y el 2.1% manifestó que se da siempre.

Finalmente se puede decir que del 100% de ecuanimidad, cualquiera sea el nivel, el 6.4% manifestó que el rendimiento se da casi nunca, el 21.3% precisó que se da a veces, el 66% indicó que se da casi siempre y el 6.4% manifestó que el rendimiento se da siempre.

Tabla 10

Relación entre perseverancia y rendimiento laboral

		Rendimiento Laboral				Total	
		Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre		
Perseverancia	Casi nunca	Recuento	1	6	1	0	8
		% del total	2,1%	12,8%	2,1%	0,0%	17,0%
	A veces	Recuento	2	3	8	0	13
		% del total	4,3%	6,4%	17,0%	0,0%	27,7%
Casi siempre	Recuento	0	1	17	2	20	
	% del total	0,0%	2,1%	36,2%	4,3%	42,6%	
Siempre	Recuento	0	0	5	1	6	
	% del total	0,0%	0,0%	10,6%	2,1%	12,8%	
Total		Recuento	3	10	31	3	47
		% del total	6,4%	21,3%	66,0%	6,4%	100,0%

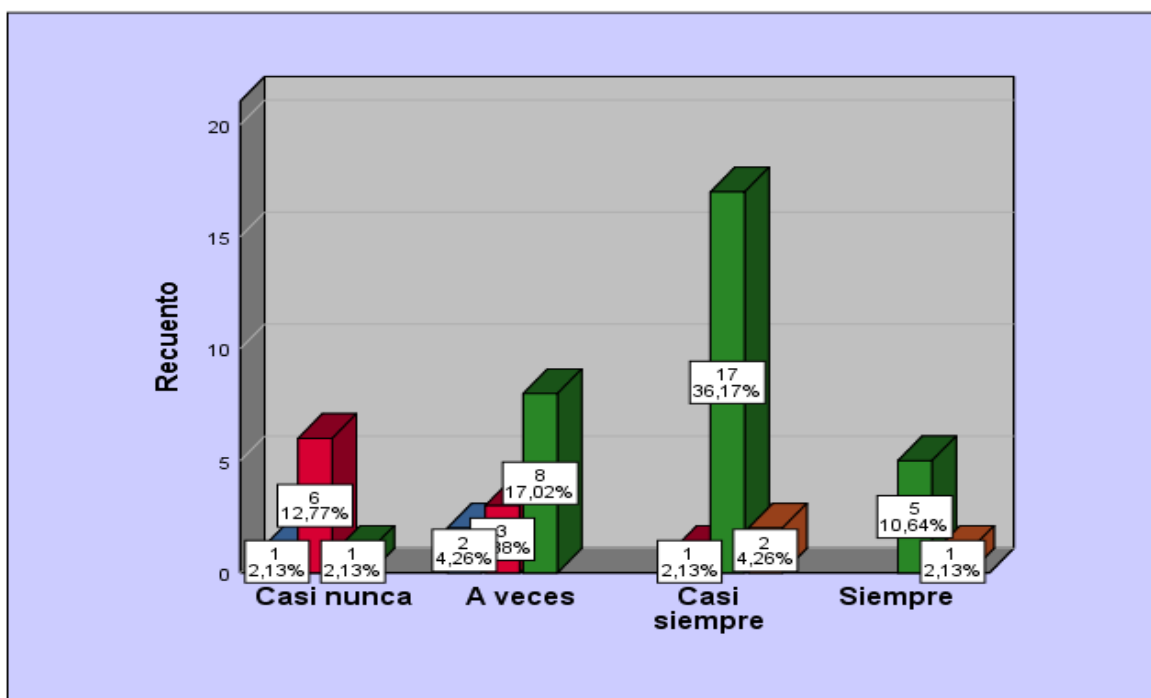


Figura 3: Relación entre perseverancia y rendimiento laboral

Se presenta en la tabla 10 y la figura 3, el 17% de los encuestados manifestaron que la perseverancia se da casi nunca, de los cuales el 2.1 % indicó que el rendimiento se da casi nunca, el 12.8% precisó que se da a veces y el 2.1% manifestó que se da casi siempre.

El 27.7% de los encuestados indicaron que la perseverancia se da a veces, de los cuales el 4.3% precisó que el rendimiento se da casi nunca, el 6.4% indicó que se da a veces y el 17% manifestó que se da casi siempre.

El 42.6% de los encuestados manifestaron que la perseverancia se da casi siempre, de los cuales el 2.1% indicó que el rendimiento se da a veces, el 36.2% manifestó que se da casi siempre y el 4.3% precisó que se da siempre el rendimiento.

Por consiguiente que del 100% de la perseverancia, cualquiera sea el nivel, el 6.4% manifestó que el rendimiento se da casi nunca, el 21.3% indicó que se da a veces, el 66% precisó que se da casi siempre y el 6.4% manifestó que el rendimiento se da siempre.

Tabla 11

Relación entre confianza en sí mismo y rendimiento laboral

		Rendimiento Laboral					Total
		Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre		
Confianza en sí mismo	Casi nunca	Recuento	2	0	0	0	2
		% del total	4,3%	0,0%	0,0%	0,0%	4,3%
	A veces	Recuento	1	9	1	0	11
		% del total	2,1%	19,1%	2,1%	0,0%	23,4%
	Casi siempre	Recuento	0	1	24	2	27
		% del total	0,0%	2,1%	51,1%	4,3%	57,4%
	Siempre	Recuento	0	0	6	1	7
		% del total	0,0%	0,0%	12,8%	2,1%	14,9%
Total		Recuento	3	10	31	3	47
		% del total	6,4%	21,3%	66,0%	6,4%	100,0%

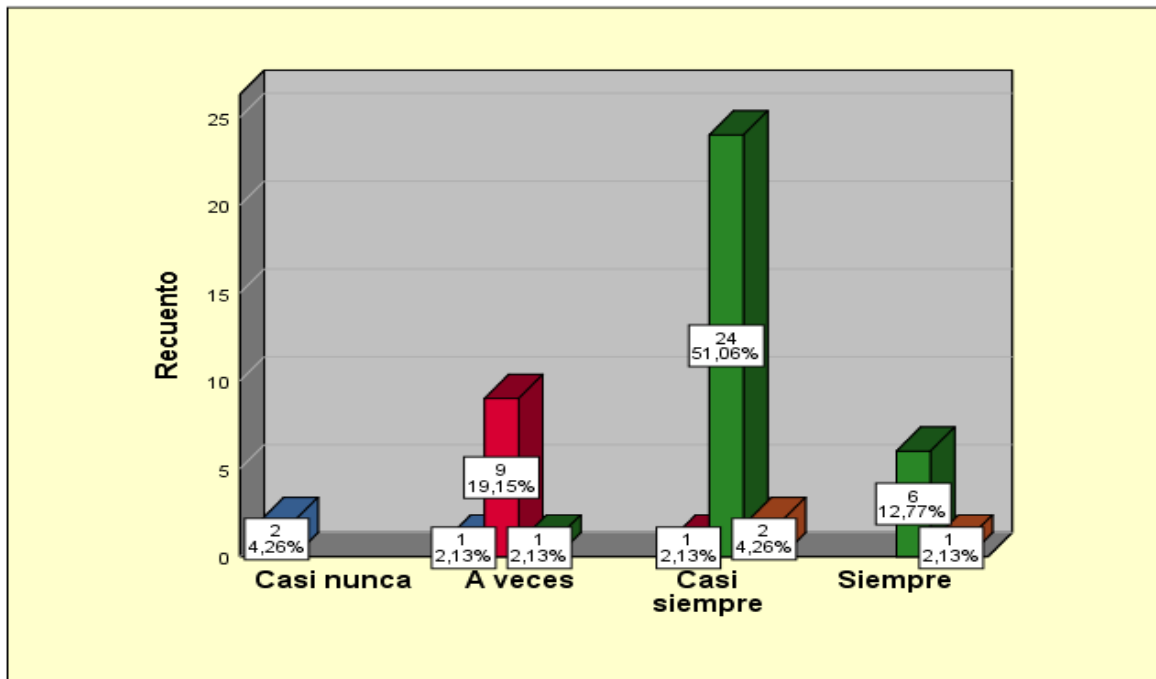


Figura 4: Relación entre confianza en sí mismo y rendimiento laboral

Con respecto a la tabla 11 y de la figura 4, el 4.3% de los encuestados manifestaron que casi nunca existe relación entre confianza en sí mismo y rendimiento laboral.

El 23.4% de los encuestados indicaron que la confianza en sí mismo se da a veces, de los cuales el 2.1% indicó que el rendimiento se da casi nunca, el 19.1% precisó que se da a veces y el 2.1% manifestó que se da casi siempre.

El 57.4% de los encuestados precisaron que la confianza en sí mismo se da casi siempre, de los cuales el 2.1% indicó que el rendimiento se da a veces, el 51.1% precisó que se da casi siempre y el 4.3% manifestó que se da siempre el rendimiento.

El 14.9% de los encuestados manifestaron que la confianza en sí mismo se da siempre, de los cuales el 12.8% indicó que el rendimiento se da casi siempre y el 2.1% precisó que se da siempre.

Por consiguiente que del 100% de la confianza en sí mismo, cualquiera sea el nivel, el 6.4% indicó que el rendimiento se da casi nunca, el 21.3% precisó que se da a veces, el 66% manifestó que se da casi siempre y el 6.4% que también indicó que el rendimiento se da siempre.

4.2 Estadística inferencial

4.2.1 Prueba de normalidad

Hipótesis de la prueba de normalidad

H₀: La distribución de la muestra es normal

H₁: La distribución de la muestra no es normal

Regla de decisión de la prueba

Si el valor de Sig. Es ≥ 0.05 se acepta la hipótesis nula (H₀)

Si el valor de Sig. Es < 0.05 se rechaza la hipótesis nula (H₀)

Tabla 12

Prueba de normalidad de las variables resiliencia y rendimiento laboral

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Resiliencia	,352	47	,000	,777	47	,000
Rendimiento Laboral	,381	47	,000	,755	47	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

Con respecto a la tabla 12 se muestra resultado de prueba de normalidad de la variable resiliencia y rendimiento laboral. Como la muestra fue inferior a 50 elementos se usó el estadístico Shapiro- Wilk. Donde el p valor resultó en 0,000 inferior a 0,05 lo cual se rechazó la hipótesis nula, de tal manera se aceptó la hipótesis alterna, a su vez se señala que la distribución de la muestra es no normal, por lo tanto se usó el estadístico de Rho de Spearman para la contrastación de hipótesis.

4.2.2 prueba de hipótesis

Tabla 13

Valoración del grado de correlación

Valoración del Rho de Spearman	Significado
-1	Correlación negativa grande y perfecta
-0.9 a -0.99	Correlación negativa muy alta
-0.7 a -0.89	Correlación negativa alta
-0.4 a -0.69	Correlación negativa moderada
-0.2 a -0.39	Correlación negativa baja
-0.01 a -0.19	Correlación negativa muy baja
0	Correlación nula
0.01 a 0.19	Correlación positiva muy baja
0.2 a 0.39	Correlación positiva baja
0.4 a 0.69	Correlación positiva moderada
0.7 a 0.89	Correlación positiva alta
0.9 a 0.99	Correlación positiva muy alta
1	Correlación positiva grande y perfecta

Fuente: Martínez y Campos (2015)

Prueba de hipótesis general

H₀: No existe relación entre resiliencia y rendimiento laboral del colaborador en Diamire S.R.L., Santiago de Surco 2021

H₁: Si existe relación entre resiliencia y rendimiento laboral del colaborador en Diamire S.R.L., Santiago de Surco 2021

Regla de decisión

Si el valor de Sig. Es ≥ 0.05 se acepta la H₀

Si el valor de Sig. Es < 0.05 se rechaza la H₀

Tabla 14

Prueba de hipótesis de correlación de resiliencia y rendimiento laboral

			Resiliencia	Rendimiento Laboral
Rho de Spearman	Resiliencia	Coeficiente de correlación	1,000	,809**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	47	47
	Rendimiento Laboral	Coeficiente de correlación	,809**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	47	47

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

Con respecto la tabla 14 se presenta resultado de contrastación de hipótesis, realizada mediante el estadístico de Rho de Spearman, dando resultado 0,809 que significa correlación positiva alta. Esta correlación muestra que es significativa en el nivel de 1%(0,01). El nivel de significancia fue menor a 0,05 seguidamente se aceptó la hipótesis alterna, a su vez indica que existe relación significativa de la variable resiliencia y rendimiento laboral.

Prueba de hipótesis específicas

Seguidamente se presenta la primera hipótesis específica:

H₀: No existe relación entre ecuanimidad y rendimiento laboral del colaborador en Diamire S.R.L., Santiago de Surco 2021

H₁: Si existe relación entre ecuanimidad y rendimiento laboral del colaborador en Diamire S.R.L., Santiago de Surco 2021

Tabla 15

Prueba de hipótesis de correlación ecuanimidad y rendimiento laboral

			Ecuanimidad	Rendimiento Laboral
Rho de Spearman	Ecuanimidad	Coeficiente de correlación	1,000	,458**
		Sig. (bilateral)	.	,001
		N	47	47
Rendimiento Laboral	Rendimiento Laboral	Coeficiente de correlación	,458**	1,000
		Sig. (bilateral)	,001	.
		N	47	47

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

En la siguiente tabla 15 se presenta resultado de contrastación de hipótesis, realizada mediante estadístico de Rho de Spearman dando el resultado 0,458, lo cual presenta correlación positiva moderada. Esta correlación demuestra que es significativa en nivel de 1%(0,01). El nivel de significancia fue inferior a 0,05, de tal manera se aceptó la hipótesis alterna, por lo tanto existe relación significativa entre la ecuanimidad y rendimiento laboral.

Seguidamente se presenta la segunda hipótesis específica:

H₀: No existe relación entre perseverancia y rendimiento laboral del colaborador en Diamire S.R.L., Santiago de Surco 2021

H₁: Si existe relación entre perseverancia y rendimiento laboral del colaborador en Diamire S.R.L., Santiago de Surco 2021

Tabla 16

Prueba de hipótesis de correlación perseverancia y rendimiento laboral

			Perseverancia	Rendimiento Laboral
Rho de Spearman	Perseverancia	Coeficiente de correlación	1,000	,643**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	47	47
Rendimiento Laboral	Rendimiento Laboral	Coeficiente de correlación	,643**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	47	47

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

En cuanto a la tabla 16 se visualiza el resultado de contrastación de hipótesis, realizada mediante el estadístico de Rho de Spearman que dio el resultado de 0,643, es decir que la correlación es positiva moderada. Esta correlación presenta que es significativa en el nivel de 1%(0,01). El nivel de significancia fue inferior a 0,05, de tal manera se aceptó la hipótesis alterna, lo cual indica que existe relación significativa entre perseverancia y rendimiento laboral.

Por último se presenta la tercera hipótesis específica:

H₀: No existe relación entre confianza en sí mismo y rendimiento laboral del colaborador en Diamire S.R.L., Santiago de Surco 2021

H₁: Si existe relación entre confianza en sí mismo y rendimiento laboral del colaborador en Diamire S.R.L., Santiago de Surco 2021

Tabla 17

Prueba de hipótesis de correlación confianza en sí mismo y rendimiento laboral

			Confianza en sí mismo	Rendimiento Laboral
Rho de Spearman	Confianza en sí mismo	Coeficiente de correlación	1,000	,770**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	47	47
	Rendimiento Laboral	Coeficiente de correlación	,770**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	47	47

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

En cuanto a la tabla 17 presenta resultado de contrastación de hipótesis, realizada mediante estadístico de Rho de Spearman dando como resultado de 0,770, es decir presenta correlación positiva alta. Esta correlación muestra que es significativa en el nivel de 1%(0,01). El nivel de significancia fue inferior a 0,05, lo cual se aceptó la hipótesis alterna, por lo tanto existe relación significativa entre confianza en sí mismo y rendimiento laboral.

V. DISCUSIÓN

La investigación presenta los resultados que se obtuvo de resiliencia y rendimiento laboral del colaborador en Diamire S.R.L., Santiago de Surco 2021, lo cual permite realizar una comparación con los trabajos previos que se muestra a continuación:

En esta investigación el objetivo general, determinar la relación entre resiliencia y rendimiento laboral del colaborador en Diamire S.R.L., Santiago de Surco 2021. El resultado que se obtuvo en la tabla 14, presenta el nivel correlación del estadístico de Rho de Spearman que fue 0,809, por lo cual se demuestra la correlación positiva alta de resiliencia y rendimiento laboral. Información que es comparado con Valdivia (2018), quién menciona en su tesis “Resiliencia y estrés laboral en los trabajadores de la municipalidad distrital de Santiago, Cusco- 2018”, obtuvo el resultado de una correlación negativa moderada mediante Rho de Spearman que fue -0,693 lo cual confirma que si hay una resiliencia mayor, el estrés de los trabajadores será menor. Estos resultados discrepan con lo obtenido, si bien es cierto ambos estudios presentan correlación ya que ambos realizan una comparación diferente, en este estudio el grado de correlación es positiva, mientras que el estudio del autor Valdivia (2018) el grado de correlación es negativa, por lo cual no coincidimos. Asimismo, Chmitorz et al. (2018), mencionan que la resiliencia son rasgos y las habilidades que posee el individuo de mantener la salud mental ante los problemas. Considerándose como orientación al resultado y proceso dinámico para la adaptación ante diversos cambios en el entorno.

Seguido el primer objetivo específico, identificar la relación entre ecuanimidad y rendimiento laboral del colaborador en Diamire S.R.L., Santiago de Surco 2021. En la tabla 15 se obtuvo el resultado, realizada mediante el estadístico de Rho de Spearman fue 0,458, mostrando nivel de correlación positiva moderada de la variable ecuanimidad y rendimiento laboral. Esta información es comparada con Vargas y Muratalla (2018) en su artículo; impacto de la motivación en el rendimiento laboral. Caso de la compañía Cinépolis Sahuayo, México. Tuvo como resultado de 0,698, es decir presenta correlación positiva moderada que fue realizada mediante el estadístico de “r” de Pearson, es decir que tanto la motivación como capacitación y los incentivos tienen una gran influencia en el rendimiento laboral. Los resultados expresan que el grado de correlación es similar al estudio de Vargas y Muratalla

(2018) según la escala de valoración presentando correlación positiva moderada de variables estudiadas, por lo cual coincidimos. Seguidamente Mendieta et al. (2020) explican con respecto al rendimiento laboral que es un logro alcanzado de las metas que son planteadas por la empresa al colaborador para su mejor desempeño. Así mismo, la empresa debe equilibrar la eficiencia de cantidad y calidad que son realizadas por el trabajador para así evitar la insatisfacción ya que esas dos tienen peso en el mercado.

Seguidamente se presenta el segundo objetivo específico, identificar la relación entre perseverancia y rendimiento laboral del colaborador en Diamire S.R.L., Santiago de Surco 2021. El resultado que se obtuvo en la tabla 16, realizada mediante el estadístico de Rho de Spearman fue 0,645 mostrando así la correlación positiva moderada de las variables perseverancia y rendimiento laboral. Este dato es comparado con Palacios et al. (2019) en su artículo; clima laboral y su relación con el rendimiento del personal administrativo de los distritos de salud de la provincia de Manabí – Ecuador. Teniendo el resultado que hay relación de las variables, realizada mediante el estadístico de Rho de Spearman que fue 0,870, es decir presenta correlación positiva alta. Según los resultados, se muestran que hay una coincidencia en cuanto a la correlación, pero se discrepa en el grado de correlación con el estudio de Palacios et al. (2019) que presenta correlación positiva alta, mientras que en este estudio realizada se obtuvo correlación positiva moderada, confirmando que hay relación de las variables perseverancia y rendimiento laboral del colaborador en Diamire S.R.L., Santiago de Surco 2021. Además Seibert (2021) explica que la perseverancia es la valentía de no rendirse ante el fracaso, se menciona que los líderes dentro de la organización deben impulsar la perseverancia a los colaboradores a seguir su propósito y su pasión alentándoles para lograr. Por lo tanto es la dedicación y persistencia de realizar algo y terminarlo.

Por último el tercer objetivo específico, identificar la relación entre confianza en sí mismo y rendimiento laboral del colaborador en Diamire S.R.L., Santiago de Surco 2021. El resultado que se obtuvo en la tabla 17, realizada mediante el estadístico de Rho de Spearman fue de 0,770, es decir presenta correlación positiva alta de la variable confianza en sí mismo y rendimiento laboral. Este dato

es comparada con Oseda et al. (2019), mencionan en su artículo, trabajo colaborativo y rendimiento laboral en la Universidad nacional de Cañete. El resultado que se obtuvo fue de 0,890 una correlación positiva alta, realizado mediante el estadístico de Rho de Spearman. Estos resultados muestran una coincidencia en el grado de correlación con el estudio de Oseda et al. (2019), según la escala de valoración ambos estudios presentan correlación positiva alta en cuanto a las variables estudiadas, de tal manera hay relación significativa de confianza en sí mismo y rendimiento laboral del colaborador en Diamire S.R.L., Santiago de Surco 2021. Seguidamente, Rospigliosi y Yeckle (2019) mencionan con respecto a la variable confianza en sí mismo es aquel individuo que tiene la capacidad de tener confianza y creer en uno mismo. Por lo tanto, la persona cree en sus habilidades y conocimientos para realizar algo o cumplir con las metas que se trazan.

VI. CONCLUSIONES

Con respecto a los objetivos desarrollados y resultados adquiridos en la investigación se concluyen de la manera siguiente:

Primera: En cuanto al objetivo general que fue determinar la relación de resiliencia y rendimiento laboral del colaborador en Diamire S.R.L., Santiago de Surco 2021, se pudo determinar la correlación entre ambas variables, con un Rho de Spearman de 0,809 que indica correlación positiva alta. Teniendo como conclusión, que cuando mejora el nivel de resiliencia también se incrementa el nivel de rendimiento laboral, de tal manera facilita a los colaboradores a cumplir los objetivos y los resultados deseados.

Segunda: En cuanto al primer objetivo específico que fue identificar la relación entre ecuanimidad y rendimiento laboral del colaborador en Diamire S.R.L., Santiago de Surco 2021, se consiguió identificar la relación presentando correlación positiva moderada que se obtuvo mediante un Rho de Spearman de 0,458. Llegando a la conclusión que al mantener una compostura de ecuanimidad en situaciones críticas mejora el resultado del rendimiento laboral, que se desea alcanzar dentro de la empresa, así como en el ámbito personal.

Tercera: En cuanto al segundo objetivo específico que fue identificar la relación entre perseverancia y rendimiento laboral del colaborador en Diamire S.R.L., Santiago de Surco 2021, se pudo identificar la correlación de ambas variables, con un Rho de Spearman de 0,643 que presenta correlación positiva moderada. Teniendo como conclusión que la perseverancia es muy importante en la obtención de resultados del rendimiento laboral, donde en esta el colaborador enfrenta a pesar de las dificultades presentadas, para conseguir lo que desea uno mismo.

Cuarta: En cuanto al tercer objetivo específico que fue identificar la relación entre confianza en sí mismo y rendimiento laboral del colaborador en Diamire S.R.L., Santiago de Surco 2021, se pudo identificar la relación presentando correlación positiva alta que se obtuvo mediante un Rho de Spearman de 0,770. Llegando a la conclusión que la confianza en sí mismo es vital para lograr cualquier objetivo y metas, se basa en creer en las habilidades que se tiene uno mismo en lograr o enfrentar diversas situaciones manteniendo los resultados del rendimiento.

VII. RECOMENDACIONES

Se presentan las recomendaciones de acuerdo a los resultados que se obtuvieron.

Primera: Se recomienda a la empresa a estar pendiente con las supervisiones constantes hacia los colaboradores, para mejorar su rendimiento y a la vez esta supervisión permita mejorar el cuidado de la salud, puesto que ellos están expuestos a contraer enfermedades al realizar sus labores operativas.

Segunda: Se sugiere a la empresa a seguir realizando las charlas con respecto a mantener la compostura y a actuar con tranquilidad sobre los problemas que los trabajadores puedan atravesar al realizar sus actividades correspondientes; por ello se deben realizar estas pequeñas charlas para evitar conflictos que pueden perjudicar tanto a la empresa como a ellos mismos.

Tercera: Se recomienda a la empresa mejorar las indicaciones correspondientes al cuidado y seguimiento de las normas de seguridad y salud, para evitar las equivocaciones de los trabajadores que realizan sus labores, sobre todo al momento de las supervisiones que estas tienen penalidad y sanciones.

Cuarta: Se recomienda a la empresa incentivar a los colaboradores a solucionar por ellos mismos los problemas que se pueden presentar, relacionado con las labores asignadas; esta recomendación busca preparar o mejorar la reacción ante un problema y ver la capacidad que tiene cada colaborador al enfrentar situaciones y solucionar sin la necesidad de intervención de la empresa.

REFERENCIAS

- Angulo, Y. (2020). *Clima laboral y la resiliencia en trabajadores de la gerencia regional de salud de Moquegua, 2020*. Tesis de licenciatura. Universidad César Vallejo, Piura. <https://acortar.link/aX75F>
- Avalo, C. y Huatuco, K. (2020). *Competencias y rendimiento laboral del Consorcio W&M Contratistas Generales S.R.L.* Tesis de licenciatura. Universidad César Vallejo, Lima. <https://bit.ly/3mdSPof>
- Baena, G. (2017). *Metodología de la investigación: Serie integral por competencias* (3 ed.). México: Grupo Editorial Patria. <https://bit.ly/3g4VaNA>
- Benavides, L. (2019). *La comunicación interna y el rendimiento laboral del personal administrativo en la UGEL- Chepén, 2019*. Tesis de licenciatura. Universidad César Vallejo, Chepén. <https://cutt.ly/6nrJYT5>
- Burgos, M. (2018). Motivación y rendimiento laboral en instituciones en el sector salud de Colombia. *Consensus*, 2(2), 21-41. <https://acortar.link/uUvB0>
- Cabezas, E., Andrade, D. y Torres, J. (2018). *Introducción a la metodología de la investigación científica*. Ecuador: Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE. <https://acortar.link/9nlbT>
- Carhuancho, I., Nolazco, F., Sicheri, L., Guerrero, M. y Casana, K. (2019). *Metodología para la investigación holística*. Guayaquil, Ecuador: UIDE Guayaquil. <https://acortar.link/vbHxQ>
- Carreón, A. (2019). *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 de grado. Universidad César Vallejo. <https://acortar.link/mB1ZS>
- Castillo, D. (2021). *Ergonomía y rendimiento laboral del personal del centro de salud San José de Sisa, 2020*. Tesis de grado. Universidad César Vallejo, Tarapoto. <https://bit.ly/3zUcQoo>

- Chaves, E. y Rodríguez, L. (2017). Análisis de confiabilidad y validez de un cuestionario sobre entornos personales de aprendizaje (PLE). *Revista Ensayos Pedagógicos*, 13(1), 71-106. <https://bit.ly/3FGGi5x>
- Chmitorz, A., Kunzler, A., Helmereich, I., Tuscher, O., Kalisch, R., Kubiak, T., wessa, M. y Lieb, K. (2018). Intervention studies to foster resilience- A systematic review and proposal for a resilience framework in future intervention studies. *Clinical Psychology Review*, 58, 78-100. <https://cutt.ly/tnP6rVY>
- Cooke, F., Cooper, B., Bartram, T., Wang, J. y Mei, H. (2019). Mapping the relationships Mapping the relationships between high-performance work systems, employee resilience and engagement: a study of the banking industry in China. *The International Journal of Human Resource Management*, 30(8), 1239- 1260. <https://cutt.ly/7nrZwAS>
- Davidescu, A., Roman, M. y Strat, V. (2019). Regional Sustainability, Individual Expectations and Work Motivation: A Multilevel Analysis. *Sustainability*, 11(12), 1-23. <https://cutt.ly/WnFRLHj>
- Díaz, C. y Barra, E. (2017). Resiliencia y satisfacción laboral en profesores de colegios municipales y particulares subvencionados de la comuna de Machalí. *Estudios pedagógicos (Valdivia)*, 43(1), 75-86. <https://bit.ly/3kW0FDt>
- Franken, E., Plimmer, G. y Malinen, S. (2020). Paradoxical leadership in public sector organisations: Its role in fostering employee resilience. *Australian Journal of Public Administration*, 79(1), 93-110. <https://doi.org/10.1111/1467-8500.12396>
- García, R., Valle, D. y Canales, R. (2021). Selección organizacional: resiliencia y desempeño de las pymes en la era de la COVID-19. *Estudios Gerenciales*, 37(158), 73-84. <https://acortar.link/g076p>
- Garnica, J. (2018). Mobbing y rendimiento laboral en personal obrero. *Revista Arbitrada Interdisciplinaria de Ciencias de la Salud. Salud y Vida*, 2(4), 110-146. <https://bit.ly/3zk6hMO>

- Gordana, S., Slagana, A., Fadbi, O. y Svetlana, G. (2017). Job motivation and job satisfaction among academic staff in higher education. *Bulgarian Comparative Education Society* , 15(4), 159-166. <https://cutt.ly/UnFWGNJ>
- Guetterman, T. (2019). Basics of statistics for primary care research. *Family Medicine and Cummunity Health*, 7(2), 11-17. <https://acortar.link/rDM2y>
- Harms, P., Brady, L., Wood, D. y Silard, A. (2018). Resilience and Well- Being. *Handbook of Well-Being. Salt Lake City, UT: DEF Publishers*, 1-12. <https://cutt.ly/anAeUgN>
- Inga, K. y Zapata, K. (2018). *Resiliencia y desempeño laboral en los colaboradores de la empresa estilos sociedad de responsabilidad limitada Huancayo – 2018*. Tesis de licenciatura. Universidad Peruana los Andes, Huancayo. <https://bit.ly/3IV4SXi>
- Ipanaque, H. y Morales, I. (2020). *Estilos de afrontamiento al estrés y resiliencia en personal de tropa de un cuartel militar, Cajamarca - 2020*. Tesis de licenciatura. Universidad Cèsar Vallejo, Lima. <https://cutt.ly/mnrZoz3>
- Jalagat, R. (2017). Determinants of job stress and its relationship on employee job performance. *American Journal of Management Science and Engineering.*, 2(1), 1-10. <https://bit.ly/3iGuY07>
- Kalidayany, F. y Kulkarni, V. (2019). Types of variables, descriptive statistics, and sample size. *Indian Dermatol Online Journal*, 10(1), 82-86. <https://acortar.link/xBeYO>
- Khan, Z., Rao, R., Akhtar, P., Tarba, S., Ahammad, M. y Vorley, T. (2019). The role of HR practices in developing employee resilience: a case study from the Pakistani telecommunications sector. *The International Journal of Human Resource Management* , 30(8), 1342-1369. <https://cutt.ly/unrLZ62>
- Leavy, P. (2017). *Research Design: quantitative, qualitative, mixed methods, arts-based, and community- based participatory research approaches*. New York: The Guilfor Press. <https://bit.ly/3krsFy2>

- López, E. y Manzano, A. (2016). Relación del sobrepeso y obesidad con el rendimiento laboral en trabajadores de una empresa metalmeccánica en México. *Revista Colombiana de Salud Ocupacional*, 6(4), 103-108. <https://bit.ly/3xnf1Qq>
- Marrufo, G. (2021). *Modelo de gestión del cambio para mejorar el rendimiento laboral de los colaboradores en la Municipalidad Provincial de Rioja, 2020*. Tesis de grado. Universidad César Vallejo, Tarapoto. <https://bit.ly/3pPZXII>
- Martínez, A. y Campos W. (2015). Correlación entre actividades de interacción social registradas con nuevas tecnologías y el grado de aislamiento social en los adultos mayores. *Revista mexicana de ingeniería biomédica*, 36(3), 181-191. <https://bit.ly/3mJlf9K>
- Medina, M. y Verdejo, A. (2020). Validez y confiabilidad en la evaluación del aprendizaje mediante las metodologías activas. *Revista de Educación*, 15(2), 270-284. <https://acortar.link/uf32s>
- Mendieta, M., Erazo, J. y Narvèez, C. (2020). Gestión por competencias: herramienta clave para el rendimiento laboral del talento humano del sector hospitalario. *Revista Arbitrada Interdisciplinaria Koinonía*, 5(10), 287-312. <https://bit.ly/3gpaoA0>
- Montoya, R. (2020). *Clima laboral en los servicios de neonatología de dos IPRESS nivel III EsSalud La Libertad, durante el COVID-19*. Tesis de grado. Universidad César Vallejo, Trujillo. <https://bit.ly/3zU8Lke>
- Obez, M., Avalos, L., Steier, M. y Balbi, M. (2018). Técnicas mixtas de recolección de datos en la investigación cualitativa : proceso de construcción de las prácticas evaluativas de los profesores expertos en la UNNE. *Universidad Nacional del Nordeste*, 1, 587-596. <https://bit.ly/3xMjaOi>
- Orewa, F. (2019). Leadership styles as correlate of job performance in academic libraries in Delta state, Nigeria. *Library philosophy and practice*, 1-13. <https://acortar.link/75WOQ>
- Orlando, C. (2018). *liderazgo y desempeño laboral de los instructores de la escuela de tecnología de la información de SENATI- Huacho en el año 2018*. Tesis

- de postgrado. Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, Huacho. <https://acortar.link/aKZ8D>
- Oseda, D., Carruitero, N. y Uribe, Y. (2019). Trabajo colaborativo y rendimiento laboral en la Universidad Nacional de Cañete. *Revista Conrado*, 15(70), 129-135. <https://bit.ly/3ACMDMv>
- Palacios, D., Villamrim, W., Villafuerte, W. y Ponce, J. (2019). El clima laboral y su relación con el rendimiento del personal administrativo de los distritos de salud de la provincia de Manabí Ecuador. *Revista Observatorio de la Economía Latinoamericana*, 1-15. <https://bit.ly/3ombElv>
- Páramo, P. (2017). *La investigación en ciencias sociales: Técnicas de recolección de información*. Bogotá: Universidad Piloto de Colombia. <https://bit.ly/3vOhu5j>
- Rahi, S. (2017). Research Design and Methods: A systematic review of research paradigms, sampling Issues and instruments development. *International Journal of Economics & Management Sciences*, 6(2), 1-5. <https://acortar.link/kXLgP>
- Rospigliosi, C. y Yeckle, I. (2019). *Resiliencia de los trabajadores de limpieza pública del área de medio ambiente de la Municipalidad Provincial de Cajamarca 2019*. Tesis de licenciatura. Universidad Privada Antonio Guillermo Urelo, Cajamarca. <https://bit.ly/3ic6zOZ>
- Ruiton, T. (2019). *Coaching y rendimiento laboral: una revisión sistemática de la literatura científica entre los años 2009 y 2019*. Universidad Privada del Norte, Cajamarca. <https://n9.cl/chg3o>
- Sait, D. (2017). Organizational commitment components and job performance: Mediating role of job satisfaction. *Pakistan Journal of Commerce and Social Sciences*, 11(3), 773-789. <https://bit.ly/3gy1SgH>
- Salanova, M. (2020). How to survive COVID-19? Notes from organisational resilience. *International Journal of Social Psychology*, 35(3), 670-676. <https://bit.ly/3zRGIHt>

- Sánchez, H., Reyes, C. y Mejía, K. (2018). *Manual de términos en investigación científica, tecnológica y humanística*. Lima, Perú: Universidad Ricardo Palma. <https://acortar.link/wsCmC>
- Sarah, R. y George, P. (2018). Surviving or thriving? enhancing the emotional resilience of social workers in their organisational settings. *Journal of social work, 20(1)*, 23-42. <https://cutt.ly/anAt0th>
- Seibert, S. (2021). Problem-based learning: A strategy to foster generation Z's critical thinking and perseverance. *Teaching and Learning in Nursing, 16(1)*, 85-88. <https://cutt.ly/8nApOUM>
- Sessarego, N. y Rojas, A. (2020). *Resiliencia y estrés laboral en trabajadores del centro de salud de Pueblo Nuevo- 2020*. Tesis de licenciatura. Universidad Autónoma de Ica, Ica - Chincha. <https://bit.ly/39BKXH4>
- Tonkin, K., Malinen, S., Naswall, K. y Kunts, J. (2018). Building employee resilience through wellbeing in organizations. *Human Resource Development Quarterly, 29(2)*, 107-124. <https://doi.org/10.1002/hrdq.21306>
- Valdivia, Y. (2018). *Resiliencia y estrés laboral en los trabajadores de la municipalidad distrital de Santiago, Cusco-2018*. Tesis de grado. Universidad César Vallejo, Cusco. <https://bit.ly/3AFIxUF>
- Vargas, J. y Muratalla, G. (2018). Impacto de la motivación en el rendimiento laboral. Caso de la compañía Cinépolis Sahuayo, México. *Ciencias Económicas, 1(15)*, 117-130. <https://bit.ly/39UKakO>
- Yesquén, Y. (2017). *Estilos de liderazgo y resiliencia en trabajadores de una empresa privada de Chiclayo- 2017*. Tesis de licenciatura. Universidad Señor de Sipán, Chiclayo. <https://bit.ly/3CWRSaB>

ANEXOS

ANEXO 1: Matriz de Operacionalización de la variable resiliencia y rendimiento laboral

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición
RESILIENCIA	Según Sampedro 2009) citado por Inga y Zapata (2018), define la resiliencia como una capacidad que tiene el individuo de desarrollarse de forma positiva y salir fortalecidos, sobre todo vivir de forma segura a pesar de las dificultades que se enfrenta.	La medición de variable resiliencia se realizó con la técnica de encuesta y el instrumento cuestionario que incluyó las 3 dimensiones: ecuanimidad, perseverancia y confianza en sí mismo y con 9 indicadores que fueron aplicados mediante la escala de tipo Likert.	Ecuanimidad	Positivismo	1-2	ORDINAL Escala de tipo Likert: 1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. casi siempre 5. Siempre
				Adaptabilidad	3-4	
				Compostura	5-6	
			Perseverancia	Dedicación	7	
				Autodisciplina	8-9	
				Persistencia	10-11	
			Confianza en sí mismo	Toma de decisiones	12-13	
				Enfrenta dificultades	14-15	
				Autoconfianza	16-17	

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición
RENDIMIENTO LABORAL	Para, Aamodt, (2010) citado por Benavides,(2019) asegura que el rendimiento es el resultado final esperado por la organización con respecto al trabajador en un tiempo fijado.	La medición de variable rendimiento laboral se realizó con la técnica encuesta y el cuestionario contando con las 3 dimensiones: rendimiento en el puesto, desempeño laboral y motivación laboral, y con 9 indicadores que fueron aplicados mediante la escala de tipo Likert.	Rendimiento en el puesto	Responsabilidad	1-2	ORDINAL
				Iniciativa	3-4	Escala de tipo Likert:
				Solución de problemas	5-6	
			Desempeño laboral	Eficacia	7-8	1.Nunca
				Eficiencia	9-10	2. Casi nunca
			Motivación laboral	Compromiso	11	3. A veces
				Satisfacción laboral	12-13	4. casi siempre
				Reconocimiento	14-15	5. Siempre
				Relaciones interpersonales	16-17	

Anexo 2: Instrumento de recolección de datos

ENCUESTA DE LA RESILIENCIA Y RENDIMIENTO LABORAL

Estimado colaborador, la presente encuesta forma parte del proyecto de investigación con el objetivo de recolectar información con fines exclusivamente académico, el cual se mantendrá en reserva la información. Deberá marcar con un aspa (x) la alternativa correspondiente. Asimismo, se le agradece por responder el siguiente cuestionario.

Nunca (N)	Casi nunca (CN)	A veces (AV)	Casi siempre(CS)	Siempre(S)
1	2	3	4	5

Dimensiones	N ^a	ÍTEMS	N	CN	AV	CS	S
		Variable 1: Resiliencia	1	2	3	4	5
Ecuanimidad	Positivismo						
	1	¿Usted se mantiene positivo (a) al enfrentar las adversidades?					
	2	¿Usted maneja el autocontrol en situaciones difíciles?					
	Adaptabilidad						
	3	¿Alguna vez ha tenido la dificultad de adaptarse en un ambiente nuevo?					
	4	¿Usted puede manejar varias situaciones al mismo tiempo?					
Compostura							

	5	¿Usted mantiene una buena compostura en situaciones difíciles?					
	6	¿Usted actúa de forma serena y con buen juicio ante las dificultades presentadas?					
Perseverancia	Dedicación						
	7	¿Usted pone la debida atención a las actividades que realiza?					
	Autodisciplina						
	8	¿Usted cuando planea algo lo cumple?					
	9	¿Usted aplica la autodisciplina para cumplir con las actividades?					
	Persistencia						
	10	¿Usted mantiene la firmeza para lograr su objetivo?					
11	¿Cree usted que es insistente en realizar bien su labor?						
Confianza en sí mismo	Toma de decisiones						
	12	¿Usted toma decisiones sin temor a equivocarse?					
	13	¿Usted tiene la confianza y seguridad al tomar una decisión?					
	Enfrenta dificultades						
	14	¿Usted cree que tiene la capacidad de resolver los problemas por sí solo?					

	15	¿Usted cree que puede encontrar soluciones a los problemas con facilidad?					
Autoconfianza							
	16	¿Usted se siente orgulloso(a) cuando logra su objetivo?					
	17	¿Alguna vez ha dudado de sí mismo al no poder alcanzar lo que quería?					

Dimensiones	Nº	ÍTEMS	N	CN	AV	CS	S
			Variable 2 : Rendimiento laboral	1	2	3	4
Rendimiento en el puesto	Responsabilidad						
	18	¿Cree usted que cumple con sus labores?					
	19	¿Cree usted que sus compañeros son responsables?					
	Iniciativa						
	20	¿Toma iniciativa para realizar sus labores en la empresa?					
	21	¿La empresa les incentiva a tomar iniciativa ante cualquier situación?					
	Solución de problemas						
	22	¿Usted puede manejar situaciones inesperadas que ocurren ante un problema?					
	23	¿Alguna vez tuvo dificultad de solucionar problemas en su labor asignada?					
	Eficacia						
24	¿Cree usted que tiene capacidad de alcanzar lo planeado en un tiempo determinado?						
25	¿Usted puede lograr objetivos establecidos por la empresa?						
Eficiencia							

Desempeño laboral	26	¿Cree usted que realiza bien sus labores?					
	27	¿Usted aprovecha oportunidades para cumplir con el objetivo de la empresa?					
	Compromiso						
	28	¿Cree usted que es importante tener un compromiso con la empresa?					
Motivación laboral	Satisfacción laboral						
	29	¿La empresa les motiva constantemente a realizar bien sus labores?					
	30	¿Usted trabaja satisfecho en la empresa?					
	Reconocimiento						
	31	¿Cuándo realiza bien su trabajo la empresa lo reconoce o lo valora?					
	32	¿Alguna vez ha recibido personalmente un cumplido o un incentivo económico de la empresa?					
	Relaciones interpersonales						
	33	¿Usted tiene buena comunicación con sus compañeros?					
	34	¿Realizan trabajo en equipo y superan dificultades?					

ANEXO 3: Validación de instrumentos



INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

- I.1. Apellidos y nombres del informante: Mg. CERVANTES RAMÓN, EDGARD FRANCISCO
I.2. Cargo e Institución donde labora: [Docente a tiempo Completo - UCV](#)
I.3. Especialidad del experto: [INVESTIGACIÓN](#)
I.4. Nombre del Instrumento motivo de la evaluación: Cuestionario
I.5. Autor(es) del instrumento: TAME VILCA, JULY MILAGROS

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

VARIABLE (1): Resiliencia

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0 - 20%	Regular 21 - 40%	Bueno 41 - 60%	Muy bueno 61 - 80%	Excelente 81 - 100%
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado				80	
OBJETIVIDAD	Esta expresado de manera coherente y lógica.				80	
PERTINENCIA	Responde a las necesidades internas y externas de la investigación				80	
ACTUALIDAD	Esta adecuado para valorar aspectos y estrategias de mejora				80	
ORGANIZACIÓN	Comprende los aspectos en calidad y claridad.				80	
SUFICIENCIA	Tiene coherencia entre indicadores y las dimensiones.				80	
INTENCIONALIDAD	Estima las estrategias que responda al propósito de la investigación				80	
CONSISTENCIA	Considera que los ítems utilizados en este instrumento son todos y cada uno propios del campo que se está investigando.				80	
COHERENCIA	Considera la estructura del presente instrumento adecuado al tipo de usuario a quienes se dirige el instrumento				80	
METODOLOGÍA	Considera que los ítems miden lo que pretende medir.				80	
PROMEDIO DE VALORACIÓN					80	

III. **OPINIÓN DE APLICACIÓN:** Válido y aplicable No valido ni aplicable

¿Qué aspectos tendría que modificar, incrementar o suprimir en los instrumentos de investigación?

IV. **PROMEDIO DE VALORACION:**

Ate, 24 de agosto del 2021

Firma de experto informante
DNI N° 06614765

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

III. DATOS GENERALES:

- I.1. Apellidos y nombres del informante: Mg. CERVANTES RAMJÓN, EDGARD FRANCISCO
 I.2. Cargo e Institución donde labora: Docente a tiempo Completo - UCV
 I.3. Especialidad del experto: INVESTIGACIÓN
 I.4. Nombre del Instrumento motivo de la evaluación: Cuestionario
 I.5. Autor(es) del instrumento: TAME VILCA, JULY MILAGROS

IV. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

VARIABLE (2): rendimiento laboral

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0 - 20%	Regular 21 - 40%	Bueno 41 - 60%	Muy bueno 61 - 80%	Excelente 81 - 100%
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado				79	
OBJETIVIDAD	Esta expresado de manera coherente y lógica.				79	
PERTINENCIA	Responde a las necesidades internas y externas de la investigación				79	
ACTUALIDAD	Esta adecuado para valorar aspectos y estrategias de mejora				79	
ORGANIZACIÓN	Comprende los aspectos en calidad y claridad.				79	
SUFICIENCIA	Tiene coherencia entre indicadores y las dimensiones.				79	
INTENCIONALIDAD	Estima las estrategias que responda al propósito de la investigación				79	
CONSISTENCIA	Considera que los ítems utilizados en este instrumento son todos y cada uno propios del campo que se está investigando.				79	
COHERENCIA	Considera la estructura del presente instrumento adecuado al tipo de usuario a quienes se dirige el instrumento				79	
METODOLOGÍA	Considera que los ítems miden lo que pretende medir.				79	
PROMEDIO DE VALORACIÓN					79	

IV. OPINIÓN DE APLICACIÓN: Válido y aplicable No valido ni aplicable

¿Qué aspectos tendría que modificar, incrementar o suprimir en los instrumentos de investigación?

.....

.....

IV. PROMEDIO DE VALORACION:

Ate, 24 de agosto del 2021



Firma de experto informante
DNI N° 06614765

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

- I.1. Apellidos y nombres del informante: Mg. GUILLEN CABRERA DEBORA DENISSE
 I.2. Cargo e Institución donde labora: **Docente a tiempo Completo - UCV**
 I.3. Especialidad del experto: **INVESTIGACIÓN**
 I.4. Nombre del Instrumento motivo de la evaluación: Cuestionario
 I.5. Autor(es) del instrumento: TAME VILCA, JULY MILAGROS

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

VARIABLE (1): Resiliencia

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0 - 20%	Regular 21 - 40%	Bueno 41 - 60%	Muy bueno 61 - 80%	Excelente 81 - 100%
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado				80	
OBJETIVIDAD	Esta expresado de manera coherente y lógica.				80	
PERTINENCIA	Responde a las necesidades internas y externas de la investigación				80	
ACTUALIDAD	Esta adecuado para valorar aspectos y estrategias de mejora				80	
ORGANIZACIÓN	Comprende los aspectos en calidad y claridad.				80	
SUFICIENCIA	Tiene coherencia entre indicadores y las dimensiones.				80	
INTENCIONALIDAD	Estima las estrategias que responda al propósito de la investigación				80	
CONSISTENCIA	Considera que los ítems utilizados en este instrumento son todos y cada uno propios del campo que se está investigando.				80	
COHERENCIA	Considera la estructura del presente instrumento adecuado al tipo de usuario a quienes se dirige el instrumento				80	
METODOLOGÍA	Considera que los ítems miden lo que pretende medir.				80	
PROMEDIO DE VALORACIÓN					80	

III. OPINIÓN DE APLICACIÓN: Válido y aplicable No valido ni aplicable


¿Qué aspectos tendría que modificar, incrementar o suprimir en los instrumentos de investigación?

.....

.....

IV. PROMEDIO DE VALORACION:

Ate, 24 de agosto del 2021



 Firma de experto informante
 DNI N° 46417339

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

III. DATOS GENERALES:

- I.1. Apellidos y nombres del informante: Mg. GUILLEN CABRERA DEBORA DENISSE
 I.2. Cargo e Institución donde labora: Docente a tiempo Completo - UCV
 I.3. Especialidad del experto: INVESTIGACIÓN
 I.4. Nombre del Instrumento motivo de la evaluación: Cuestionario
 I.5. Autor(es) del instrumento: TAME VILCA, JULY MILAGROS

ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

VARIABLE (2): rendimiento laboral

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0 - 20%	Regular 21 - 40%	Bueno 41 - 60%	Muy bueno 61 - 80%	Excelente 81 - 100%
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado					81
OBJETIVIDAD	Esta expresado de manera coherente y lógica.					81
PERTINENCIA	Responde a las necesidades internas y externas de la investigación					81
ACTUALIDAD	Esta adecuado para valorar aspectos y estrategias de mejora					81
ORGANIZACIÓN	Comprende los aspectos en calidad y claridad.					81
SUFICIENCIA	Tiene coherencia entre indicadores y las dimensiones.					81
INTENCIONALIDAD	Estima las estrategias que responda al propósito de la investigación					81
CONSISTENCIA	Considera que los ítems utilizados en este instrumento son todos y cada uno propios del campo que se está investigando.					81
COHERENCIA	Considera la estructura del presente instrumento adecuado al tipo de usuario a quienes se dirige el instrumento					81
METODOLOGÍA	Considera que los ítems miden lo que pretende medir.					81
PROMEDIO DE VALORACIÓN						81

IV. OPINIÓN DE APLICACIÓN: Válido y aplicable No valido ni aplicable

¿Qué aspectos tendría que modificar, incrementar o suprimir en los instrumentos de investigación?

IV. PROMEDIO DE VALORACION:

Ate, 24 de agosto del 2021

 Firma de experto informante
 DNI N° 46417339

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

- I.1. Apellidos y nombres del informante: Mg. FARRO RUIZ LIZET MALENA
 I.2. Cargo e Institución donde labora: Docente a tiempo Completo - UCV
 I.3. Especialidad del experto: INVESTIGACIÓN
 I.4. Nombre del Instrumento motivo de la evaluación: Cuestionario
 I.5. Autor(es) del instrumento: TAME VILCA, JULY MILAGROS

ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

VARIABLE (1): Resiliencia

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0 - 20%	Regular 21 - 40%	Bueno 41 - 60%	Muy bueno 61 - 80%	Excelente 81 - 100%
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado				80	
OBJETIVIDAD	Esta expresado de manera coherente y lógica.				80	
PERTINENCIA	Responde a las necesidades internas y externas de la investigación				80	
ACTUALIDAD	Esta adecuado para valorar aspectos y estrategias de mejora				80	
ORGANIZACIÓN	Comprende los aspectos en calidad y claridad.				80	
SUFICIENCIA	Tiene coherencia entre indicadores y las dimensiones.				80	
INTENCIONALIDAD	Estima las estrategias que responda al propósito de la investigación				80	
CONSISTENCIA	Considera que los ítems utilizados en este instrumento son todos y cada uno propios del campo que se está investigando.				80	
COHERENCIA	Considera la estructura del presente instrumento adecuado al tipo de usuario a quienes se dirige el instrumento				80	
METODOLOGÍA	Considera que los ítems miden lo que pretende medir.				80	
PROMEDIO DE VALORACIÓN					80	

III. OPINIÓN DE APLICACIÓN: Válido y aplicable No valido ni aplicable

¿Qué aspectos tendría que modificar, incrementar o suprimir en los instrumentos de investigación?

IV. PROMEDIO DE VALORACION:

Ate, 24 de agosto del 2021



 Firma de experto informante
 DNI N° 45962909

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

II. DATOS GENERALES:

- I.1. Apellidos y nombres del informante: Mg. FARRO RUIZ LIZET MALENA
 I.2. Cargo e Institución donde labora: Docente a tiempo Completo - UCV
 I.3. Especialidad del experto: INVESTIGACIÓN
 I.4. Nombre del Instrumento motivo de la evaluación: Cuestionario
 I.5. Autor(es) del instrumento: TAME VILCA, JULY MILAGROS

ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

VARIABLE (2): rendimiento laboral

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0 - 20%	Regular 21 - 40%	Bueno 41 - 60%	Muy bueno 61 - 80%	Excelente 81 - 100%
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado					82
OBJETIVIDAD	Esta expresado de manera coherente y lógica.					82
PERTINENCIA	Responde a las necesidades internas y externas de la investigación					82
ACTUALIDAD	Esta adecuado para valorar aspectos y estrategias de mejora					82
ORGANIZACIÓN	Comprende los aspectos en calidad y claridad.					82
SUFICIENCIA	Tiene coherencia entre indicadores y las dimensiones.					82
INTENCIONALIDAD	Estima las estrategias que responda al propósito de la investigación					82
CONSISTENCIA	Considera que los ítems utilizados en este instrumento son todos y cada uno propios del campo que se está investigando.					82
COHERENCIA	Considera la estructura del presente instrumento adecuado al tipo de usuario a quienes se dirige el instrumento					82
METODOLOGÍA	Considera que los ítems miden lo que pretende medir.					82
PROMEDIO DE VALORACIÓN						82

IV. OPINIÓN DE APLICACIÓN: Válido y aplicable No valido ni aplicable

¿Qué aspectos tendría que modificar, incrementar o suprimir en los instrumentos de investigación?

IV. PROMEDIO DE VALORACION:

Ate, 24 de agosto del 2021



 Firma de experto informante
 DNI N° 45962909

ANEXO 4: Carta de autorización



Somos especialistas en el alquiler y mantenimiento de baños portátiles.
Gestión y Manejo Integral de Residuos Sólidos y Líquidos. Registrados
ante el MINAN con código EO-RS-0110-18-150133.

CARTA DE AUTORIZACIÓN

27 de Mayo del 2021

Señor:

Miguel Bardales Cárdenas

Profesor del curso de Proyecto de investigación

De mi mayor consideración:

Yo, MARTHA GRACIELA SANTIAGO DE TOVAR, representante de la empresa, DIAMIRE S.R.L. Autorizo al estudiante July Milagros Tame Vilca de la carrera de Administración de la Universidad César Vallejo, para que inicie el proyecto de investigación científica, así como también el uso del nombre de la empresa.

Sin más que decir, me despido y dejo constancia de autorización de mi persona con la estudiante.

Atentamente,

DIAMIRE S.R.L.TDA

MARTHA G. SANTIAGO DE TOVAR
Gerente General

Sede Central:
Av. Alfredo Benavides 5255 Urb. Las Gardenias - Surco
Telf.: 2792415 - 2236004 - 2751401 - 998706241

Sede Planta:
Jr Talara Mz. G Lt. 10 Zona Industrial
San Juan de Miraflores Telf.: 4500204

Correos:
atencionalcliente@diamire.com
banosportatiles@diamire.com

ANEXO 5: Matriz de datos

Variable	RESILENCIA																	
Dimensiones	Ecuanimidad						Perseverancia					Confianza en sí mismo						
Indicadores	Positivismo		Adaptabilidad		Compostura		Dedicación		Autodisciplina		Persistencia		Toma de decisiones		Enfrenta dificultades		Autoconfianza	
Preguntas	Pregunta 1	Pregunta 2	Pregunta 3	Pregunta 4	Pregunta 5	Pregunta 6	Pregunta 7	Pregunta 8	Pregunta 9	Pregunta 10	Pregunta 11	Pregunta 12	Pregunta 13	Pregunta 14	Pregunta 15	Pregunta 16	Pregunta 17	
Participantes	1	5	5	5	5	4	5	4	1	5	3	3	4	3	5	2	4	5
	2	4	4	3	4	3	4	2	4	3	2	2	4	4	3	3	5	5
	3	4	4	4	5	4	2	3	2	1	3	2	3	4	2	3	4	
	4	5	4	2	3	5	5	1	3	4	5	1	3	5	3	3	5	5
	5	4	5	3	2	4	4	3	4	5	3	3	4	5	3	4	5	4
	6	2	3	1	2	5	5	3	5	4	2	4	5	5	5	1	3	2
	7	4	4	2	4	5	2	3	4	2	4	4	2	4	2	5	4	2
	8	4	2	3	2	3	3	4	1	3	5	5	5	5	4	4	3	5
	9	2	5	1	3	5	5	2	4	5	3	4	4	4	5	1	5	4
	10	4	4	3	4	5	3	3	5	3	5	5	2	5	2	2	3	1
	11	3	4	5	4	5	2	5	4	4	5	5	4	4	5	4	5	5
	12	5	3	3	5	2	5	4	5	5	5	4	4	4	3	4	5	5
	13	2	5	4	3	4	3	1	3	4	4	1	3	4	4	3	4	5
	14	5	5	5	5	4	5	3	5	5	3	4	5	5	4	3	4	4
	15	5	4	3	4	3	3	1	2	4	4	1	2	3	3	2	3	5
	16	4	5	4	5	4	2	3	2	1	3	3	2	3	4	2	3	4
	17	5	4	2	3	5	5	1	3	4	5	1	3	5	3	3	5	5
	18	4	5	5	5	5	4	3	4	5	3	3	4	5	3	4	5	4
	19	4	5	4	5	4	5	2	2	1	2	2	2	4	2	2	3	5
	20	5	3	5	4	5	4	5	4	4	3	5	4	4	5	4	5	5
	21	3	2	3	5	1	5	2	3	2	2	2	3	3	3	3	4	4
	22	4	4	5	4	4	2	3	5	4	5	3	5	4	5	4	4	5
	23	5	4	3	5	5	3	2	4	5	5	2	4	5	5	3	5	4
	24	5	5	5	5	4	5	3	5	4	3	4	5	5	4	3	4	4
	25	5	3	5	4	5	4	5	4	5	3	5	4	4	5	4	5	5
	26	3	2	3	5	1	5	2	3	2	2	2	3	3	3	3	4	4
	27	4	4	5	4	4	2	3	5	4	5	3	5	4	4	4	4	5
	28	5	5	3	4	5	3	2	4	5	5	2	4	5	1	3	5	4
	29	2	2	4	1	1	4	2	1	5	4	2	1	2	2	3	2	3
	30	4	5	5	4	4	4	2	3	4	5	2	3	5	4	3	5	4
	31	5	5	2	5	3	4	5	4	5	4	5	4	5	3	4	5	4
	32	5	4	4	5	4	5	4	2	5	5	4	2	5	4	4	4	5
	33	4	4	3	4	5	4	1	1	5	4	1	1	4	5	2	2	5
	34	5	5	4	5	4	3	2	4	4	5	2	4	5	4	3	5	4
	35	4	5	3	2	4	4	3	4	5	3	3	4	5	3	4	5	5
	36	3	2	3	5	1	5	2	3	2	2	2	3	3	3	3	4	4
	37	4	4	5	4	4	2	3	5	4	5	3	5	4	4	4	4	5
	38	5	5	3	4	5	3	2	4	4	5	2	4	5	5	3	5	4
	39	2	2	4	1	1	4	2	1	5	4	2	1	2	2	3	2	3
	40	5	5	5	4	4	4	2	3	4	5	2	3	5	4	3	5	4
	41	4	5	3	5	3	5	5	4	5	3	5	4	5	5	4	5	4
	42	1	2	2	2	2	4	3	3	3	2	3	3	2	2	3	4	3
	43	4	3	5	4	4	5	3	5	5	5	3	5	4	4	4	1	5
	44	5	4	5	3	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	4
	45	4	5	3	5	4	5	5	4	4	3	5	5	5	4	4	5	5
	46	4	5	1	3	5	4	5	5	4	5	5	3	5	5	4	5	4
	47	5	5	2	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5