



FACULTAD DE NEGOCIOS

Carrera de Administración

“RELACIÓN ENTRE LA FELICIDAD Y EL RENDIMIENTO LABORAL DE LOS COLABORADORES DE UNA EMPRESA DISTRIBUIDORA DE BEBIDAS DE CONSUMO MASIVO EN TRUJILLO, 2020”

Tesis para optar el título profesional de:

Licenciado en Administración

Autor:

Br. Alejandro Nicolas Latinez Rosales

Asesor:

Mg. Luis Guido Tresierra Ayala

2020

DEDICATORIA

A mi madre Esperanza quien siempre me motiva y presiona a convertirme en un mejor ser humano, a mi abuela en el cielo, gracias por el ejemplo de vida, a mi abuelo quien me enseñó todo sin decir nada. A la señora H.B. quien, aunque no lo crea fue mi inspiración para empezar esta carrera profesional, y al amor de mi vida, gracias por ser mi roca cuando más lo necesito.

Alejandro

AGRADECIMIENTO

Agradezco al creador de todo, gracias por guiar mi camino y darme lo que necesito justo en el momento que lo requiero, bajo tu tutela estoy logrando entender la vida, agradezco de manera especial a todos mis profesores que con los conocimientos impartidos crearon la calidad de profesional que ahora soy, agradezco al Sr. Adolfo (Gerente General PMA) quien me brindó todo el apoyo que estuvo en sus manos para poder completar esta investigación, a la empresa que siempre nos abrió las puertas por más ocupados que estuvieran. El universo obra de maneras misteriosas por esto que también quiero agradecer a todos los que de manera indirecta y directa contribuyeron a la realización de esta investigación, docentes, vendedores, supervisores, Gerentes, Coordinadores y a todos los colaboradores que con su tiempo me dieron las herramientas necesarias para culminar esta interesante tesis.

Alejandro

Tabla de contenidos

| | |
|---|-----------|
| <u>DEDICATORIA</u> | 2 |
| <u>AGRADECIMIENTO</u> | 3 |
| <u>ÍNDICE DE TABLAS</u> | 5 |
| <u>ÍNDICE DE FIGURAS</u> | 6 |
| <u>RESUMEN</u> | 7 |
| <u>ABSTRACT</u> | 8 |
| <u>CAPÍTULO I. INTRODUCCIÓN</u> | 9 |
| <u>CAPÍTULO II. METODOLOGÍA</u> | 20 |
| <u>CAPÍTULO III. RESULTADOS</u> | 27 |
| <u>CAPÍTULO IV. DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES</u> | 38 |
| <u>REFERENCIAS</u> | 42 |
| <u>ANEXOS</u> | 45 |

ÍNDICE DE TABLAS

| | |
|---|----|
| Tabla N°1.- Relación sentido positivo de la vida y rendimiento laboral..... | 29 |
| Tabla N°2.- Relación entre satisfacción con la vida y rendimiento laboral..... | 31 |
| Tabla N°3.- Relación entre la realización personal y rendimiento laboral..... | 33 |
| Tabla N°4.- Relación entre la alegría de vivir y rendimiento laboral..... | 35 |
| Tabla N°5.- Prueba de normalidad (Kolmogorov-Smirnov)..... | 37 |
| Tabla N°6.- Relación entre felicidad y rendimiento laboral..... | 38 |

ÍNDICE DE FIGURAS

| | |
|---|----|
| Figura 1.- Nivel de sentido positivo de la vida..... | 30 |
| Figura 2.- Nivel de satisfacción con la vida..... | 32 |
| Figura 3.- Nivel de realización personal..... | 34 |
| Figura 4.- Nivel de la alegría de vivir..... | 36 |
| Figura 5.- Nivel de felicidad..... | 39 |
| Figura 6.- Nivel de rendimiento laboral..... | 39 |

RESUMEN

El presente trabajo de infestación tiene como objetivo principal determinar la relación entre la felicidad y el rendimiento laboral de los colaboradores de una empresa distribuidora de bebidas de consumo masivo en la ciudad de Trujillo, 2020.

Para el desarrollo se planteó una investigación no experimental, con diseño correlacional y con corte transversal que permita medir ambas variables de estudio para luego correlacionarlas estadísticamente.

La población estuvo conformada por 113 colaboradores, de los cuales se obtuvo una muestra de 88 personas, a los cuales se les aplicó los cuestionarios de Felicidad y Rendimiento Profesional medidos a través de una escala de Likert.

Se aplicó la prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov, pudiendo concluir que los datos tienen una tendencia no normal; por lo que se aplicó el estadístico de Rho de Spearman para realizar la prueba de hipótesis (No paramétrica).

Los resultados de la investigación permiten comprobar la hipótesis del investigador con lo que se puede inferir que existe una relación directa y significativa entre la felicidad y el desempeño laboral en los colaboradores de una empresa distribuidora de bebidas de consumo masivo en Trujillo, 2020; con valores de $Rho = +0.444$ y $p = 0.00$.

Palabras clave: Felicidad, Rendimiento Laboral, Distribuidora de Bebidas

ABSTRACT

The main objective of this research work is to determine the relationship between happiness and work performance of the employees of a distribution company of beverages for mass consumption in the city of Trujillo, 2020.

For the development, a non-experimental research was proposed, with a correlational design and a cross-section that allows measuring both study variables and then statistically correlated.

The population was made up of 113 collaborators, from which a sample of 88 people was obtained, to whom a Happiness and Work Performance questionnaires were applied, measured through a Likert scale.

The Kolmogorov-Smirnov normality test was applied, being able to conclude that the data have a non-normal trend; Therefore, the Spearman Rho statistic was applied to perform the hypothesis test (not parametric).

The results of the research allow to verify the hypothesis of the researcher with which it can be inferred that there is a direct and significant relationship between happiness and job performance in the employees of a distribution company of mass consumption beverages in Trujillo, 2020; with Rho values = +0.444 and $p = 0.00$.

Keywords: Happiness Job Performance, Beverage Distributor

CAPÍTULO I. INTRODUCCIÓN

1.1. Realidad problemática

Actualmente ha experimentado una variación marcada los temas acerca de la gestión de personas en las empresas, observándose más aun cuando se trata de direccionarlo a la felicidad de los empleados (Restrepo, 2015). La orientación hacia este término, que de por sí no es nuevo, pero representa una evolución hacia los nuevos enfoques y paradigmas que se están dando a nivel empresarial ya que la persona como base principal del funcionamiento organizacional posee el rol más importante dentro de la misma. Toda organización se verá fortalecida cuando los empleados desarrollen valores positivos, actitudes y buenos sentimientos, por lo que darán la oportunidad a toda organización de captar todos estos elementos y así llegar a lograr el éxito esperado frente a sus demás competidores (Cardona, et al. 2014).

También se puede determinar, que son las actitudes de los trabajadores lo que repercute en toda actividad que desarrolla una empresa; conociéndolo como rendimiento laboral. Para Montejo (2009) el rendimiento laboral enmarca todo el conjunto de acciones o actitudes que se pueden observar en un trabajador y que finalmente son determinantes para conseguir los objetivos organizacionales y también son medidos bajo indicadores de competencia de cada uno y su contribución para la organización.

Por lo expuesto, promover en una organización un estado emocional “feliz” y adecuado para los trabajadores, tendrá impacto dentro del desempeño y las actividades que desarrollan.

En este estudio, la empresa Distribuidora PMA es una organización dedicada al reparto y oferta de bebidas gaseosas y no gaseosas dirigido a un consumidor masivo teniendo como campo de acción la población de Trujillo. Actualmente, la compañía se ha orientado hacia su cliente interno, fomentando un clima de trabajo adecuado y brindando las herramientas a los colaboradores para que desarrollen sus funciones de la manera más eficiente. Aparte de tener un mejor acercamiento con los colaboradores, para conocerlos mejor, ofrecerles el apoyo correspondiente y darles la seguridad del caso; porque así el colaborador se sentirá valorado y se sentirá más seguro en su rendimiento laboral propiciando una mejor producción. Por lo que se desea conocer como incide la felicidad y rendimiento laboral de los trabajadores de la empresa ubicada en la ciudad de Trujillo, año 2020.

1.2 Justificación

El estudio presenta como justificación a nivel teórico, la validación de los conocimientos instruidos por los autores con relación al efecto que puede tener la felicidad en el rendimiento laboral. Conocer esta influencia o relación permitiría un mayor enfoque de la empresa en aspectos tangibles e intangibles de los trabajadores que finalmente impacten en las operaciones empresariales. A nivel práctico, la investigación tiene su justificación en la necesidad de medir los niveles de felicidad percibidos por los trabajadores y la autoevaluación de su rendimiento laboral; encontrado esto, se pueden realizar estrategias para mantener o mejorar estos niveles teniendo un recurso humano más productivo.

1.3 Antecedentes

- INTERNACIONALES

Boroujeni, Asadi & Tabatabaie (2012) en su estudio realizado, busca determinar cómo se relacionan felicidad con compromiso en los funcionarios de la oficina de juventud y deportes, de Chahar Mahal, provincia de Bakhtiari. Los resultados hallados, permiten conocer que la correlación es positiva (Coeficiente de Pearson igual a 0.793), valor considerado alto.

Aranda (2016) en su estudio que la variable felicidad tiene injerencia en cuanto al aumento de la producción, del elemento competitivo y de la rentabilidad de la empresa; además, una adecuada gestión de este aspecto incrementa los índices sus propios índices de desempeño laboral. Otro aspecto importante del adecuado manejo de los niveles de felicidad, es el poco nivel de rotación, por lo que influye en su compromiso organizacional.

- NACIONALES

Castro et al. (2018) en su estudio, el objetivo es determinar la correspondencia entre las variables: felicidad y rendimiento laboral. Los resultados hallados concluyen la existencia de la correlación entre éstos, la cual es significativa y muestra además una fortaleza.

Corrilloclla (2018) en su estudio realizado halló que hay un nexo entre las variables felicidad y rendimiento laboral. Además, encontró que la fortaleza existente era media, dentro de las dimensiones presentes en la organización empresarial.

- LOCAL

Zare (2016) busca hallar el nexo entre la felicidad y el rendimiento laboral, en los empleados que laboran en SENCICO de la ciudad de Trujillo (2016). La técnica de investigación, fueron cuestionarios elaborados para cada variable; los cuales al ser

aplicados demostraron la existencia de un nexo positivo entre ambas variables estudiadas.

1.4 Marco conceptual

Se ha considerado dentro de la literatura que permita establecer la presente investigación, las siguientes variables:

A. FELICIDAD

Aunque parezca nuevo, el concepto de felicidad se viene desarrollando desde tiempos muy remotos. Rangel (2013) enuncia que los filósofos griegos ya planteaban definiciones muy claras al hablar de felicidad, por ejemplo, Sócrates y Platón asociaban el término con la sabiduría; pero para Aristóteles, esto se relacionaba con la autorealización; del cual nace el término eudemonismo.

Posteriormente a ellos, autores como Tatarkiewicz (1966) denomina a la felicidad como existencia de placer y ausencia completa del dolor; por otro lado, Ryan & Deci (2001) refieren que la felicidad es producto de diversos elementos que están presentes en las personas durante su existencia, siendo entre otros: aceptarse a uno mismo, el control del medio ambiente y la autorrealización.

El autor más reciente que ha estudiado la felicidad es Alarcon (2006) quien la define como un estado afectivo/emocional de satisfacción plena experimentada de forma subjetiva por el sujeto cuando logra un anhelo. Para ser mucho más preciso, este autor indica que existen ciertas condiciones que necesitan cumplirse para que un individuo pueda alcanzar una conducta feliz: como primera condición, la felicidad es un sentimiento logrado por la

satisfacción personal del sujeto, esto es individual y subjetivo; la segunda condición hace referencia a un “estado” del sujeto, quiere decir que puede ser temporal o duradera. La tercera condición, la felicidad es la posesión de un bien, entonces se es feliz mientras se tenga posesión de ese bien. Debe entenderse como bien no solo objetos de naturaleza física, sino aquellos morales o psicológicos, que dependen solamente del individuo.

Dimensiones de la felicidad

Alarcon (2006) es el principal exponente que estudia a la felicidad en cuatro dimensiones clave, los cuales son:

a. Sentido positivo de la vida:

Alarcón (2006) hace mención a esta dimensión conociendo las vinculaciones de los sujetos con depresiones, angustias, desesperanzas y otros sentimientos negativos que se relacionan a la existencia propia. Todo individuo contiene sentimientos, positivos en mayor medida que negativos, los últimos prácticamente no deben existir, siendo los positivos lo que están dentro de toda su vida del sujeto.

b. Satisfacción con la vida:

Si una persona cumple con sus metas trazadas, esta dimensión mide su satisfacción (nivel), en lo que respecta, a su posición social o económica, si ha logrado todo lo positivo de su existencia, si siente satisfacción personal y finalmente si sus experiencias vividas las valora o no.

c. Realización personal:

La felicidad como dimensión, es conocida también como felicidad plena; su tiempo de duración es mayor y no tan corto como un “estado

de felicidad”. Dentro de esta dimensión se evalúan indicadores como el orgullo, la autosuficiencia, la serenidad emocional, la quietud, etc. Los individuos consideran como algo valioso orientarse a las metas propias.

d. Alegría de vivir:

Esta cuarta dimensión indica la frecuencia de sentirse bien y las experiencias fantásticas del carácter positivo sobre la vida.

B. RENDIMIENTO LABORAL

Para Palmar et al. (2014) cuando un trabajador realiza una actividad, el rendimiento se encuentra presente. A su vez integra diversos indicadores, los cuales realizan la función de medir variables importantes, las cuales permitirán identificar el medio como se adquieren los objetivos delineados, realizados por toda empresa.

Según Montejo (2009) cada trabajador al realizar la acción de trabajo, está dando un rendimiento laboral, pero todo en su horario de trabajo, considerando los preceptos instaurados y en función de las metas trazadas. Todo esto integrado permite que se genere eficiencia y eficacia en su labor.

Según Chiavenato (2000) el desempeño laboral son acciones agrupadas llevadas a cabo por el trabajador, para así lograr los objetivos trazados por la empresa.

Dimensiones del rendimiento laboral

Según Rodríguez & Ramírez (2015), existen cuatro dimensiones fundamentales, que son:

a. La motivación:

Romero (2010) afirma que tiene mucho que ver el objetivo, porque el individuo acciona realizando el esfuerzo respectivo para lograr los objetivos trazados. Si no existe la motivación respectiva, será muy difícil alcanzar los respectivos objetivos.

b. La responsabilidad:

La ONAP (2006) refiere que este elemento se encuentra en todas las labores que desempeña el trabajador, existiendo preocupación por parte de éste. Se toma en cuenta elementos, como interés en el trabajo, grado de concentración y la perseverancia.

Esta variable está integrada por diversas funciones, las cuales deben ser cumplidas convenientemente si se desean lograr los resultados esperados.

c. Liderazgo y trabajo en equipo

García (2007) afirma que ejercer liderazgo significa influir en los grupos de trabajo, para así mejorar todos los objetivos esperados.

Esta influencia se da en aspectos de relaciones de trabajo, comunicación y acompañamiento. Si se logra un liderazgo efectivo y trabajo en equipo, los colaboradores actúan como asociados, asumir responsabilidades y realizar sus acciones en pro de una meta.

d. Formación y desarrollo profesional

Se logra el crecimiento profesional y de formación a través de capacitaciones que ayuden a mejorar las actitudes y habilidades de comunicación. Para Luthais (2002) el desarrollo correcto del capital humano de una compañía significa que este mejorará su rendimiento

profesional, siempre y cuando mejoren sustancialmente sus aptitudes, conocimiento y actitudes.

1.5 Formulación del problema

¿Cuál es la relación entre la felicidad y el rendimiento laboral de los colaboradores de una empresa distribuidora de bebidas de consumo masivo en la ciudad de Trujillo, 2020?

1.6 Objetivos

1.6.1 Objetivo general

Definir la relación entre la felicidad y el rendimiento laboral de los colaboradores de una empresa distribuidora de bebidas de consumo masivo en la ciudad de Trujillo, 2020

1.6.2 Objetivos específicos

- Registrar la relación entre el sentido positivo de la vida y el rendimiento laboral de los colaboradores de una empresa distribuidora de bebidas de consumo masivo en la ciudad de Trujillo, 2020
- Fijar la relación entre la satisfacción con la vida y el rendimiento laboral de los colaboradores de una empresa distribuidora de bebidas de consumo masivo en la ciudad de Trujillo, 2020
- Encontrar la relación entre la realización personal y el rendimiento laboral de los colaboradores de una empresa distribuidora de bebidas de consumo masivo en la ciudad de Trujillo, 2020
- Determinar la relación entre la alegría de vivir y el rendimiento laboral de los colaboradores de una empresa distribuidora de bebidas de consumo masivo en la ciudad de Trujillo, 2020

1.7 Hipótesis

1.7.1 Hipótesis general

Hipótesis nula:

No existe una relación real y relevante entre la felicidad y el rendimiento laboral de los colaboradores de una empresa distribuidora de bebidas de consumo masivo en la ciudad de Trujillo, 2020.

Hipótesis alterna:

Existe una relación real y relevante entre la felicidad y el rendimiento laboral de los colaboradores de una empresa distribuidora de bebidas de consumo masivo en la ciudad de Trujillo, 2020.

1.7.2 Hipótesis específicas

- Existe una relación real y relevante entre el sentido positivo de la vida y el rendimiento laboral de los colaboradores de una empresa distribuidora de bebidas de consumo masivo en la ciudad de Trujillo, 2020
- Existe una relación real y relevante de la satisfacción con la vida y el rendimiento laboral de los colaboradores de una empresa distribuidora de bebidas de consumo masivo en la ciudad de Trujillo, 2020
- Existe una relación real y relevante entre la realización personal y el rendimiento laboral de los colaboradores de una empresa distribuidora de bebidas de consumo masivo en la ciudad de Trujillo, 2020
- Existe una relación real y relevante entre la alegría de vivir y el rendimiento laboral de los colaboradores de una empresa distribuidora de bebidas de consumo masivo en la ciudad de Trujillo, 2020

1.8. Operacionalización de variables

Variable independiente

| Variable | Definición Conceptual | Dimensiones | Indicadores | Ítems |
|--------------------------------------|---|-----------------------------|---|-------|
| Felicidad | Es un estado emocional que presenta un individuo que tiene que ver con las experiencias positivas vividas (Rodríguez, 2010) | Sentido positivo de la vida | Para mí, la vida es una cadena de desengaños | 23 |
| | | | La felicidad es para algunas personas, no para mí | 20 |
| | | | Me siento un fracasado | 19 |
| | | | Me siento triste por lo que soy | 22 |
| | | | Tengo problemas tan hondos que me quitan la felicidad | 18 |
| | | | Pienso que nunca seré feliz | 7 |
| | | | Todavía no he encontrado sentido a mi existencia | 26 |
| | | | La vida ha sido injusta conmigo | 17 |
| | | | Siento que mi vida está vacía | 2 |
| | | | Me siento inútil | 14 |
| | | Satisfacción con la vida | En la mayoría de las cosas mi vida está cerca de mi ideal | 1 |
| | | | Las condiciones de mi vida son excelentes | 3 |
| | | | La vida ha sido buena conmigo | 5 |
| | | | Estoy satisfecho con mi vida | 4 |
| | | | Me siento satisfecho con lo que soy | 6 |
| | | | Hasta ahora he conseguido las cosas que para mí son importantes | 8 |
| | | Realización personal | Me siento satisfecho porque estoy donde tengo que estar | 10 |
| | | | Mi vida transcurre plácidamente | 25 |
| | | | Creo que no me hace falta nada | 27 |
| | | | Me considero una persona realizada | 24 |
| | | | Estoy satisfecho con lo que hasta ahora he alcanzado | 21 |
| | | Alegría de vivir | Si volviese a nacer, no cambiaría casi nada en mi vida | 9 |
| | | | Por lo general me siento bien | 13 |
| Soy una persona optimista | 15 | | | |
| He experimentado la alegría de vivir | 16 | | | |
| Es maravilloso vivir | 12 | | | |
| | La mayoría del tiempo me siento feliz | 11 | | |

Variable dependiente

| Variable | Definición Conceptual | Dimensiones | Indicadores | Ítems |
|---------------------|---|---------------------------------|---|-------|
| Rendimiento Laboral | Es el producto del desarrollo de las actividades laborales manifestadas por un colaborador al momento de ejecutar sus funciones y trabajos asignados en un cargo determinado (Chiavenato, 2000) | Motivación | Se promueve la generación de ideas creativas e innovadoras | 1 |
| | | | Me siento feliz por los resultados que logra en su trabajo | 2 |
| | | | Ofrecen retroalimentación de manera precisa y oportuna | 3 |
| | | | Existe motivación para un buen desempeño en las labores diarias. | 4 |
| | | | La evaluación que se hace al trabajo ayuda a mejorar las tareas | 5 |
| | | | Cumplir con las tareas diarias en el trabajo permite el desarrollo personal | 6 |
| | | | Se promueve los altos niveles de desempeño | 7 |
| | | Responsabilidad | Realiza el trabajo en tiempo establecido y sin errores | 8 |
| | | | Puede trabajar de forma independiente | 9 |
| | | | Produce y realiza su trabajo en forma metódica y ordenada | 10 |
| | | | Cumple con el horario y registra puntualidad | 11 |
| | | | Assume con responsabilidad las consecuencias negativas de sus acciones | 12 |
| | | | La responsabilidad del puesto está claramente definida | 13 |
| | | | Informa y consulta oportunamente al jefe sobre cambios que los afecten directamente | 14 |
| | | | Cumple con los objetivos demostrando iniciativa en la realización de actividades en tiempo indicado | 15 |
| | | Liderazgo & Trabajo en Equipo | Se anticipa a las necesidades y problemas futuros | 16 |
| | | | Reacciona efectivamente y de forma calmada frente a dificultades o situaciones conflictivas | 17 |
| | | | Responde de forma clara y oportuna dudas del personal de la institución | 18 |
| | | | Demuestra respeto a sus jefes y compañeros de trabajo | 19 |
| | | | Valora y respeta las ideas de todo el equipo de trabajo | 20 |
| | | | El trabajo que realizo me permite desarrollar al máximo mis capacidades | 21 |
| | | | Me muestro atento al cambio, implementando nuevos métodos de trabajo | 22 |
| | | | Recibo preparación necesaria para realizar el cambio | 23 |
| | | Formación & Desarrollo Personal | Mis jefes promueven las capacitaciones | 24 |
| | | | Mi trabajo permite desarrollarme profesionalmente y lograr mis metas | 25 |
| | | | La institución promueve el desarrollo personal | 26 |
| | | | Aplica la experiencia, capacidades y conocimientos adquiridos demostrados en resultados | 27 |
| | | | Se recibe preparación para realizar el trabajo | 28 |

CAPÍTULO II. METODOLOGÍA

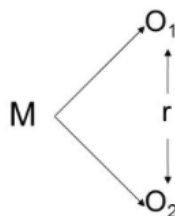
2.1. Tipo de investigación

El tipo de investigación es aplicada, con un enfoque en la metodología cuantitativa.

Las características generales del diseño de la investigación son las siguientes:

No experimental – Descriptivo Correlacional – Transversal

- No experimental, debido a la ausencia de manipulación de alguna de las variables del estudio. Esto quiere decir que el investigador no ejerce variación de manera intencional en la variable independiente para conocer su efecto sobre la variable dependiente; por lo tanto, se observan los fenómenos tal y como se dan en su contexto natural (Hernández, Fernández, & Baptista, 2010).
- Correlacional, el objetivo principal del estudio es conocer la relación que existen entre las dos variables investigadas en su contexto particular. En primer lugar, se realizará la medición de cada una por separada, para finalmente analizar estadísticamente su relación en base a la hipótesis general planteada (Hernández, et al, 2010).
- Transversal, ya que se recolectarán los datos y se analizará la medición de las variables en un solo periodo de tiempo (Hernández, 2004).



Dónde:

M: Muestra

O1: Felicidad (Variable 1)

O2: Desempeño Laboral (Variable 2)

r: Relación entre Felicidad (O1) y Desempeño Laboral (O2)

2.2. Población y muestra (Materiales, instrumentos y métodos)

Población

Colaboradores hombres y mujeres del área de ventas de la empresa Distribuidora PMA – Distribuidor autorizado de Coca-Cola ubicado en la ciudad de Trujillo en el año 2020. Según la matriz de colaboradores, el total del personal de ventas entre vendedores, mercaderistas, supervisores y una jefatura asciende a: 113 personas.

Muestra

La muestra de estudio corresponde a las llamadas muestras probabilísticas. Tomando en cuenta a los colaboradores totales del área de ventas de la organización a investigar.

Para hallar la muestra, se utilizó la fórmula para poblaciones finitas:

$$n = \frac{Z^2 \times P \times Q \times N}{E^2(N - 1) + Z^2 \times P \times Q}$$

Donde:

N: 113

Z: 95% de confianza = 1.96

P: 0.5

Q: 0.5

E: 0.05

Reemplazando

$$n = \frac{1.96^2 \times 0.5 \times 0.5 \times 113}{0.05^2 (113 - 1) + 1.96^2 \times 0.5 \times 0.5}$$

$$n = \frac{3.8416 \times 0.5 \times 0.5 \times 113}{0.0025 (112) + 3.8416 \times 0.5 \times 0.5}$$

$$n = \frac{108.5252}{1.2404}$$

$$n = 88$$

2.3. Técnicas e instrumentos de recolección y análisis de datos

Recolección de datos

La técnica utilizada para cumplir los objetivos de la presente investigación será la encuesta, teniendo como instrumento un cuestionario que abordará las dimensiones e indicadores expresados en las variables, con preguntas cerradas y utilizando escala de Likert; que permitan describir y hacer comparaciones y mediciones en relación con las variables de estudio.

Debido a las características psicométricas de los cuestionarios, se definen a continuación la forma de realización de los mismos, así como la validez, confiabilidad y percentiles de los mismos para cada una de las variables.

a. Instrumento: Escala de la Felicidad (Variable 1)

La técnica empleada para la recolección de los datos es la encuesta. Por lo tanto, se empleó el cuestionario psicométrico, el cual consiste en un conjunto de preguntas relacionadas entre sí, y que permiten el análisis de la variable en estudio.

Para dicho efecto se ha seleccionado “La Escala de Felicidad de Lima” de Reynaldo Alarcón Napurí quién elaboró el presente instrumento en el año 2006.

Dicho instrumento está compuesto por cuatro factores que son: Sentido positivo de la vida, satisfacción con la vida, realización personal y alegría de vivir.

El cuestionario puede ser aplicado de forma individual o colectiva a adolescentes y adultos, y se compone de un total de 27 ítems las cuales ofrecen una respuesta de escala de Likert. El extremo positivo tiene un valor de cinco puntos y el extremo negativo un punto. En el cuestionario los ítems están distribuidos aleatoriamente. De acuerdo con el puntaje total se divide en cinco niveles de felicidad:

- Felicidad Muy bajo: 27 – 87 puntos
- Felicidad Baja: 88 – 95 puntos
- Felicidad Media: 96 – 110 puntos
- Felicidad Alta: 111 – 118 puntos
- Felicidad Muy Alta: 119 – 135 puntos

La escala comprende correlaciones ítem-escala, encontrándose coeficientes r producto-momento altamente significativas en todos los ítems ($r=.511$; $p<.001$) (α total=.916).

b. Escala de Rendimiento Laboral (Variable 2)

La técnica utilizada para la recolección de datos de la presente variable es la encuesta. Por lo cual se utilizó el cuestionario de Rendimiento Laboral realizado por Rodríguez & Ramírez (2015), el cual está compuesto por 28 ítems y fue construido en base a 4 dimensiones: motivación, responsabilidad, liderazgo & trabajo en equipo y formación & desarrollo personal.

Cada ítem posee cuatro opciones para responder, estructurado bajo una escala de Likert con las siguientes opciones: Nunca (0), A veces (1), Frecuentemente (2), Siempre (3). De tal manera, que la puntuación final se podrá calcular con un puntaje mínimo de cero (0) o máximo de 84 puntos, los cuales serán analizados de la siguiente manera:

- Rendimiento laboral bajo: 0 – 28 puntos
- Rendimiento laboral promedio: 29 – 56 puntos
- Rendimiento laboral alto: 57 – 84 puntos

Análisis de datos

Para el análisis de datos se utilizarán el software IBM SPSS 26.00 el cual permite realizar cálculos estadísticos de tablas de frecuencia, gráficos de barras y también gráficos de pastel.

Este programa también permite el uso de estadísticos para calcular las correlaciones entre las variables; para el presente estudio se utilizará el coeficiente de correlación de Spearman (Rho).

El coeficiente de correlación de Rho de Spearman permite medir las correlaciones entre dos variables (lo cual es el objetivo principal del presente estudio). Su resultado oscila entre -1 y +1; lo cual indica si existe una asociación negativa o positiva entre las variables; el valor también puede ser 0 si indica que no existe correlación. Este coeficiente permite conocer tres componentes elementales: la fuerza, el sentido y la forma. La fuerza, es dada a la relación, mientras esta más se aproxime a 1, la relación es mucho mayor, caso contrario al acercarse a 0 denotando una relación débil. El sentido indica la variación de las variables respecto una de otra, si el sentido es positivo, A incrementa cuando B incrementa y viceversa; si, por el contrario, los valores de A disminuyen cuando B aumenta o viceversa, se habla de una relación negativa. Finalmente, la forma se le atribuye al tipo de línea que mejor se pueda ajustar: línea recta, curva monotónica o curva no monotónica (Martínez et al, 2009).

Para el presente estudio, se tomarán en cuenta la escala a continuación:

| | |
|--|------|
| Correlación negativa perfecta | -1 |
| Correlación negativa fuerte moderada débil | -0.5 |
| Ninguna correlación | 0 |
| Correlación positiva moderada fuerte | +0.5 |
| Correlación positiva perfecta | +1 |

Prueba de hipótesis

Finalmente, el estadístico empleado tiene dentro de sus datos la significancia estadística conocida como “p”. Este valor es usualmente utilizado para tomar las reglas de decisión al momento de ejecutar las pruebas de hipótesis. Si “p” es menor igual a 0.05 se rechaza la hipótesis nula (H_0) y por lo tanto se acepta la hipótesis alterna (H_a). Por el contrario, si “p” es mayor a 0.05 se acepta la hipótesis nula (H_0) y se rechaza la hipótesis alterna (H_a). Estos valores, son los mayormente utilizados para ciencias sociales (Juárez, Villatoro & López, 2001).

2.4. Procedimiento

- En primer lugar, se pidió permiso a la empresa Distribuidora PMA S.A. para poder realizar el presente estudio.
- Se procedió a realizar la encuesta en la plataforma Google Forms, para poder enviarla de manera virtual a los colaboradores de la empresa.
- Los métodos de contacto fueron 2: el envió a los correos personales de los colaboradores y a través del WhatsApp de colaboradores de la empresa.
- Se exportaron todos los datos con ayuda de Microsoft Excel.
- Los datos fueron trasladados al programa SPSS 0.v26 para realizas las tablas estadísticas, y los cálculos de prueba e hipótesis respectivos.

2.5. Aspectos éticos

Para realizar el presente estudio, se han tenido en cuenta los siguientes aspectos éticos:

- Se ha realizado una correcta citación de los autores con relación a la producción literaria de los mismos, para respetar los lineamientos de originalidad.
- Se han seguido todos los pasos del método científico para producir un conocimiento de calidad que aporte resultados reales y válidos.

CAPÍTULO III. RESULTADOS

3.1. Registrar la relación entre el sentido positivo de la vida y el rendimiento laboral de los colaboradores de una empresa distribuidora de bebidas de consumo masivo en la ciudad de Trujillo, 2020

Tabla 1

Relación sentido positivo de la vida y rendimiento laboral

| | | | Sentido Positivo de la vida | Rendimiento Laboral |
|--------------------|--------------------------------|-------------------------------|--------------------------------|------------------------|
| Rho de Spearman | Sentido Positivo de la vida | Coeficiente de correlación | 1,000 | ,215* |
| | | Sig. (bilateral) | . | ,044 |
| | | N | 88 | 88 |
| | Desempeño Laboral | Coeficiente de correlación | ,215* | 1,000 |
| | | Sig. (bilateral) | ,044 | . |
| | | N | 88 | 88 |

Nota. * La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Interpretación:

Tal como muestran los resultados, para la dimensión de sentido positivo de la vida y la variable rendimiento laboral existe una relación positiva débil entre ambos constructos con un valor de $Rho = 0.215$.

El valor de significancia “p” menor a 0.05 indica que los resultados son estadísticamente significativos, por lo tanto, se puede inferir que existe una correlación entre ambos constructos, si una aumenta, la otra también lo hará y si una disminuye, la otra también decae.

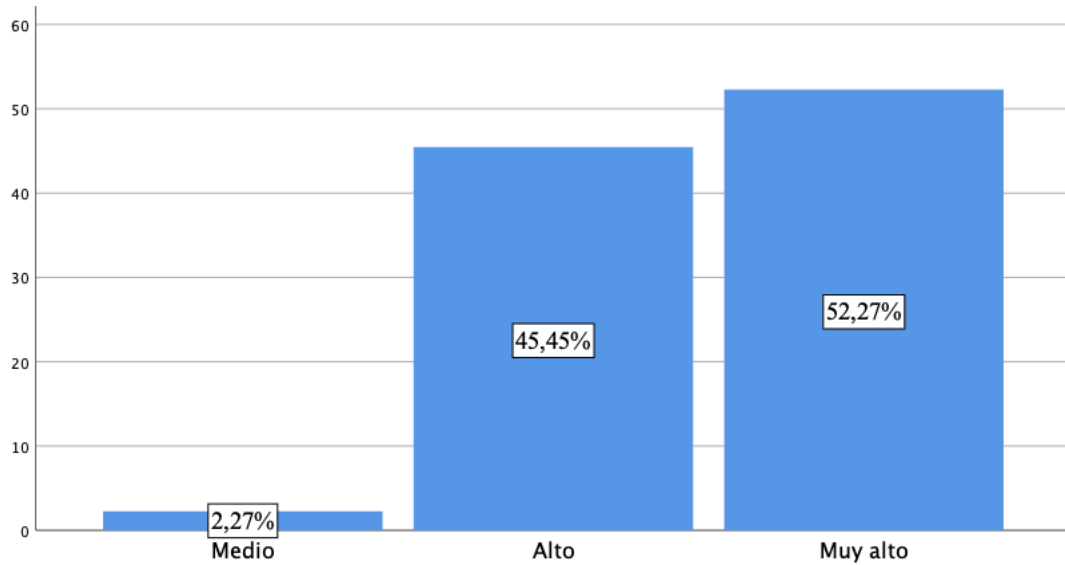


Figura 1. Nivel de sentido positivo de la vida

Como se puede observar, en relación al nivel de sentido positivo de la vida de los colaboradores de la empresa distribuidora de bebidas, el 52,27% muestra un nivel muy alto, el 45,45% muestra un nivel alto y un 2,27% muestra un nivel medio.

3.2. Fijar la relación entre la satisfacción con la vida y el rendimiento laboral de los colaboradores de una empresa distribuidora de bebidas de consumo masivo en la ciudad de Trujillo, 2020

Tabla 2
Relación entre satisfacción con la vida y rendimiento laboral

| | | | Satisfacción con la vida | Rendimiento Laboral |
|--------------------|-----------------------------|--------------------------------|-----------------------------|------------------------|
| Rho de Spearman | Satisfacción con la vida | Coefficiente de correlación | 1,000 | ,520** |
| | | Sig. (bilateral) | . | ,000 |
| | | | N | 88 |
| | Desempeño Laboral | Coefficiente de correlación | ,520* | 1,000 |
| Sig. (bilateral) | | ,000 | . | |
| | | N | 88 | 88 |

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

Interpretación:

Tal como muestran los resultados, para la dimensión de satisfacción con la vida y la variable rendimiento laboral existe una relación positiva moderada entre ambos constructos con un valor de $Rho = 0.520$.

El valor de significancia “p” menor a 0.05 indica que los resultados son estadísticamente significativos, por lo tanto, se puede inferir que existe una correlación entre ambos constructos, si uno aumenta, el otro también lo hará y si uno disminuye, el otro también decae.

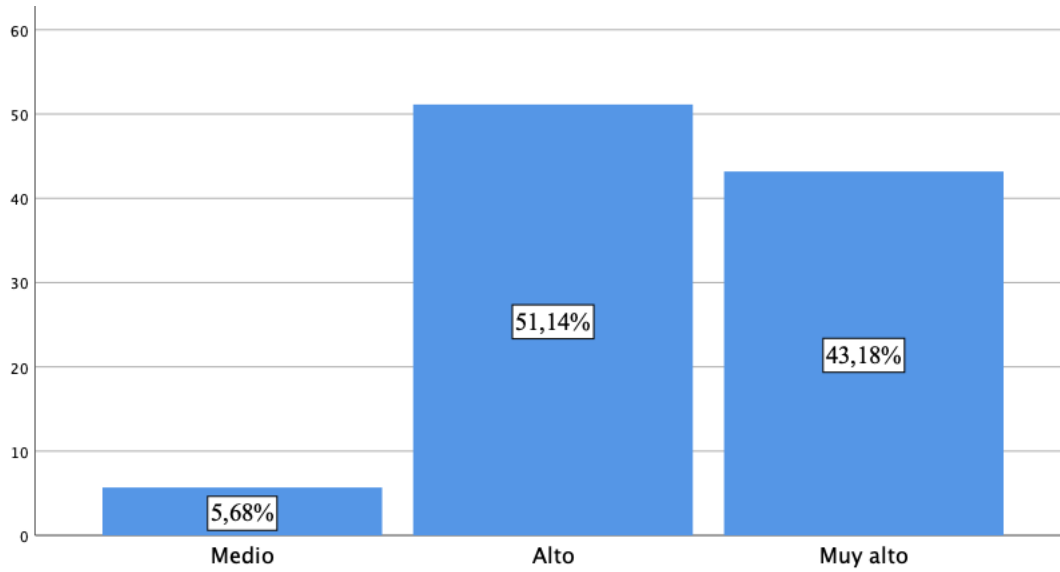


Figura 2. Nivel de satisfacción con la vida

Como se puede observar, en relación al nivel de satisfacción con la vida de los colaboradores de la empresa distribuidora de bebidas, el 51,14% muestra un nivel alto, el 43,18% muestra un nivel muy alto y un 5,68% muestra un nivel medio.

3.3. Encontrar la relación entre la realización personal y el rendimiento laboral de los colaboradores de una empresa distribuidora de bebidas de consumo masivo en la ciudad de Trujillo, 2020

Tabla 3
Relación entre la realización personal y rendimiento laboral

| | | | Realización Personal | Rendimiento Laboral |
|--------------------|-------------------------|--------------------------------|-------------------------|------------------------|
| Rho de Spearman | Realización personal | Coefficiente de correlación | 1,000 | ,543** |
| | | Sig. (bilateral) | . | ,000 |
| | | | N | 88 |
| | Desempeño Laboral | Coefficiente de correlación | ,543* | 1,000 |
| Sig. (bilateral) | | ,000 | . | |
| | | N | 88 | 88 |

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

Interpretación:

Tal como muestran los resultados, para la dimensión realización personal y la variable rendimiento laboral existe una relación positiva moderada entre ambos constructos con un valor de $Rho = 0.543$.

El valor de significancia “p” menor a 0.05 indica que los resultados son estadísticamente significativos, por lo tanto, se puede inferir que existe una correlación entre ambos constructos, si uno aumenta, el otro también lo hará y si uno disminuye, el otro también decae.

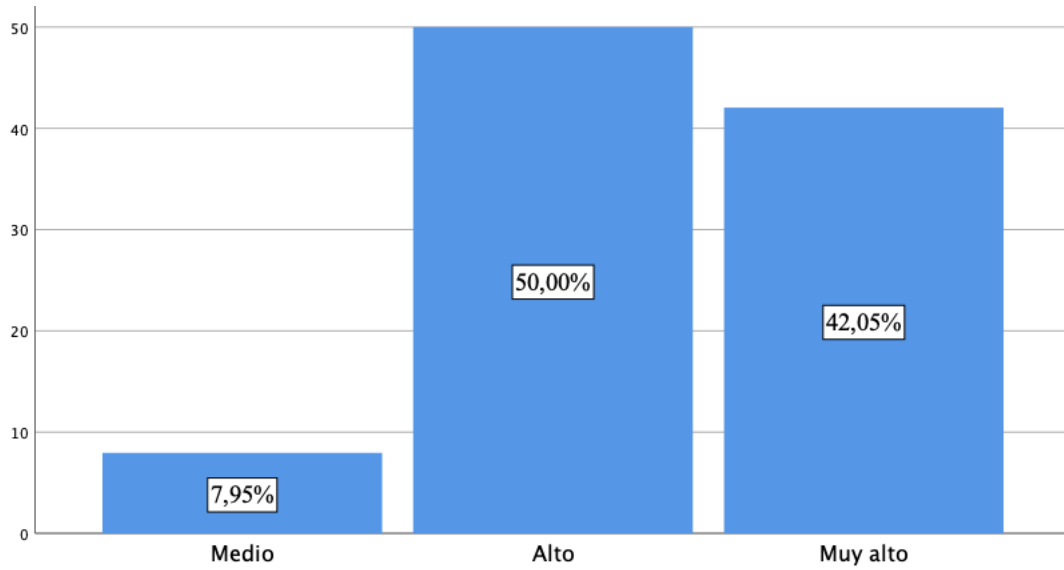


Figura 3. Nivel de realización personal

Como se puede observar, en relación al nivel de realización personal de los colaboradores de la empresa distribuidora de bebidas, el 50,00% muestra un nivel alto, el 42,05% muestra un nivel muy alto y un 7,95% muestra un nivel medio.

3.4. Determinar la relación entre la alegría de vivir y el rendimiento laboral de los colaboradores de una empresa distribuidora de bebidas de consumo masivo en la ciudad de Trujillo, 2020

Tabla 4
Relación entre la alegría de vivir y rendimiento laboral

| | | | Alegría de vivir | Rendimiento Laboral |
|------------------|-------------------|----------------------------|------------------|---------------------|
| Rho de Spearman | Alegría de vivir | Coeficiente de correlación | 1,000 | ,212** |
| | | Sig. (bilateral) | . | ,047 |
| | | N | 88 | 88 |
| | Desempeño Laboral | Coeficiente de correlación | ,212* | 1,000 |
| Sig. (bilateral) | | ,047 | . | |
| | N | 88 | 88 | |

Nota. * La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Interpretación:

Tal como muestran los resultados, para la dimensión alegría de vivir y la variable rendimiento laboral existe una relación positiva moderada entre ambos constructos con un valor de $Rho = 0.212$.

El valor de significancia “p” menor a 0.05 indica que los resultados son estadísticamente significativos, por lo tanto, se puede inferir que existe una correlación entre ambos constructos, si uno aumenta, el otro también lo hará y si uno disminuye, el otro también decae.

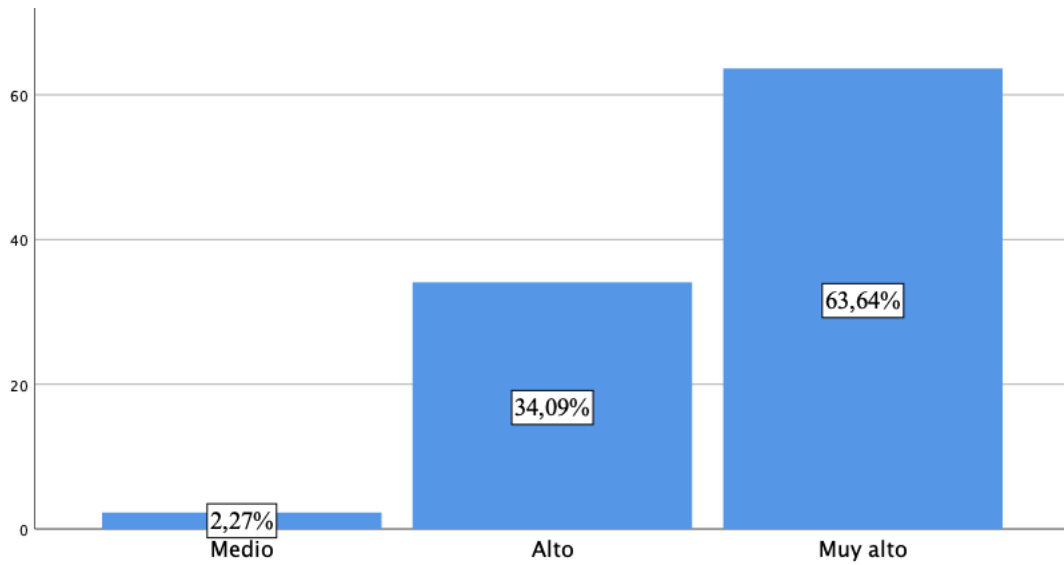


Figura 4. Nivel de la alegría de vivir

Como se puede observar, en relación al nivel de la alegría de vivir de los colaboradores de la empresa distribuidora de bebidas, el 63,64% muestra un nivel muy alto, el 34,09% muestra un nivel alto y un 2,27% muestra un nivel medio.

3.5. Determinar la relación entre la felicidad y el rendimiento laboral de los colaboradores de una empresa distribuidora de bebidas de consumo masivo en la ciudad de Trujillo, 2020

Se realizó la prueba de normalidad de las variables de investigación a través del estadístico de Kolmogorov-Smirnov debido a que la muestra es mayor a 50 unidades de estudio.

Tabla 5
Prueba de normalidad (Kolmogorov-Smirnov)

| | | Felicidad | Rendimiento Laboral |
|------------------------------------|------------------|-------------------|------------------------|
| N | | 88 | 88 |
| Parámetros normales ^{a,b} | Media | 109,0227 | 112,6932 |
| | Desv. Desviación | 11,06925 | 11,48148 |
| Máximas diferencias extremas | Absoluto | ,122 | ,157 |
| | Positivo | ,076 | ,084 |
| | Negativo | -,122 | -,157 |
| Estadístico de prueba | | ,122 | ,157 |
| Sig. asintótica(bilateral) | | ,000 ^c | ,000 ^c |

Nota. Valores de significancia menores a 0.05

Como se puede inferir, los valores de significancia son menores a 0.05 para ambas variables, por lo tanto, según Hernández et al. (2010) se debe aplicar una prueba de correlación no paramétrica.

Tabla 6
Relación entre felicidad y rendimiento laboral

| | | | Felicidad | Rendimiento Laboral |
|------------------|-------------------|-----------------------------|-----------|---------------------|
| Rho de Spearman | Felicidad | Coefficiente de correlación | 1,000 | ,444** |
| | | Sig. (bilateral) | . | ,000 |
| | N | | 88 | 88 |
| | Desempeño Laboral | Coefficiente de correlación | ,444* | 1,000 |
| Sig. (bilateral) | | ,000 | . | |
| N | | 88 | 88 | |

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

Interpretación:

Tal como muestran los resultados, para las variables de felicidad y rendimiento laboral existe una relación positiva moderada entre ambos constructos con un valor de Rho = 0.444.

El valor de significancia “p” menor a 0.05 indica que los resultados son estadísticamente significativos, por lo tanto, se puede inferir que existe una correlación entre ambos constructos, si uno aumenta, el otro también lo hará y si uno disminuye, el otro también decae.

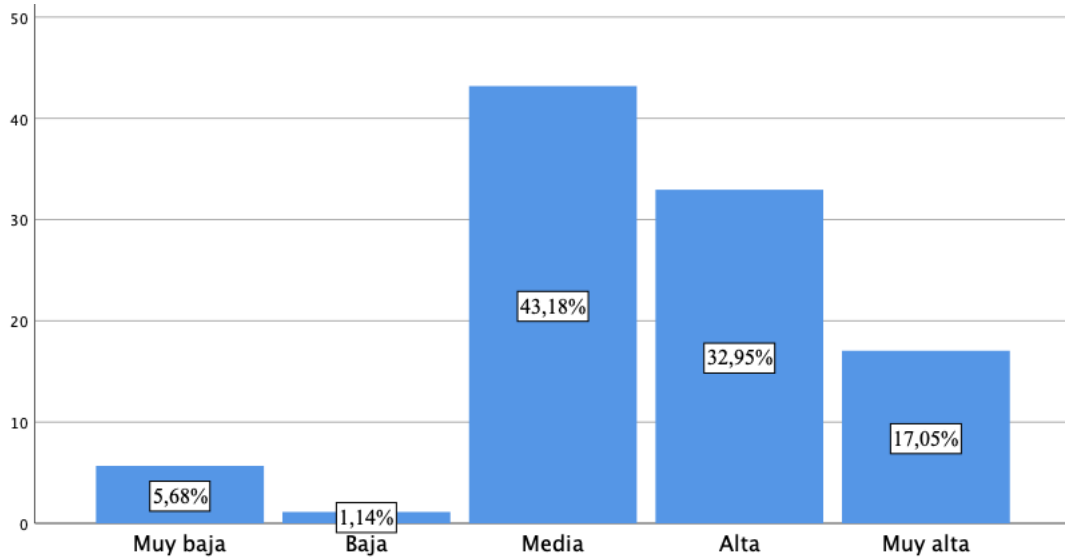


Figura 5. Nivel de felicidad de colaboradores

El nivel de felicidad de los colaboradores de la empresa distribuidora de bebidas es medio en un 43,18%, seguido de aquellos que manifiestan un nivel alto con un 32,95% y otro que muestran un nivel muy alto con el 17,05%. Solo un 5,68% muestran un nivel de felicidad muy bajo y un 1,14% muestra un nivel bajo.

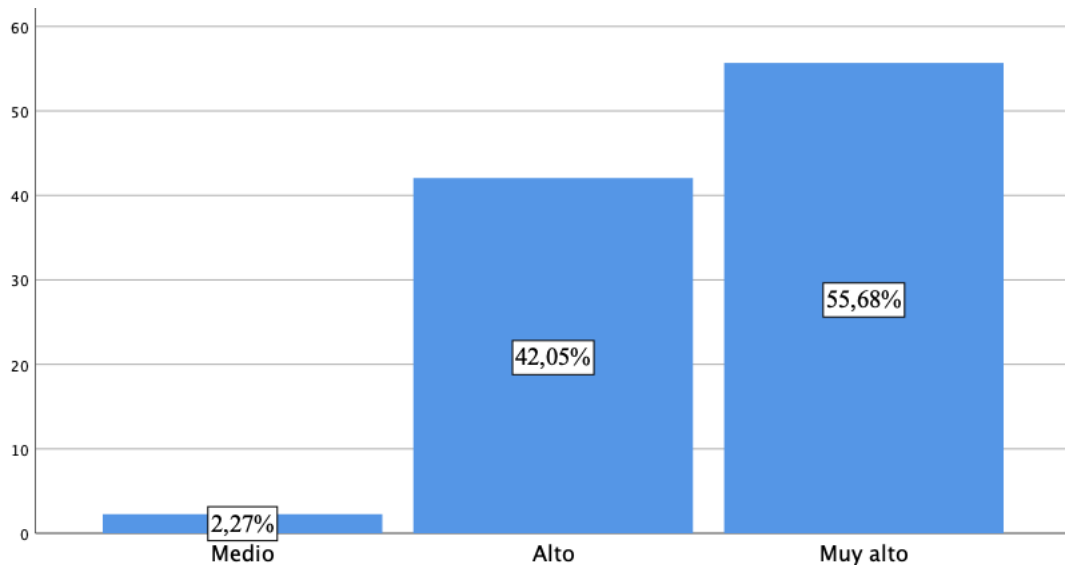


Figura 6. Nivel de desempeño laboral de colaboradores

El nivel de rendimiento laboral de los colaboradores de la empresa distribuidora de bebidas es muy alto con un 55,68%, seguido del nivel alto con un 42,05% y aquellos que presentan un nivel medio con un 2,27%.

CAPÍTULO IV. DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES

4.1 Discusión

Los resultados principales de la investigación muestran que existe una correlación positiva, moderada y significativa entre los constructos de Felicidad y Rendimiento Laboral en los colaboradores de una empresa distribuidora de bebidas de consumo masivo en Trujillo, 2020; ya que el valor de Spearman es de +0.444 (Rho) y su nivel de significancia (0.00) menor a 0.05 (Tabla 6). Según Juárez et al. (2001) cuando el valor de significancia de la correlación de Spearman es menor a 0.05 se puede inferir que esta es significativa; además, cuando el valor de correlación a menor a 0.5 esta relación es moderada, por lo tanto, de manera crítica se puede comentar que, si la felicidad de los colaboradores de la empresa distribuidora aumenta, aumentará en misma medida el desempeño. Estos resultados guardan relación con los hallazgos realizados por Zare (2016) quien en su trabajo de investigación a personal de SENCICO encuentra que ambas variables se encuentran relacionadas. Se debe hacer un enunciado crítico que permita hacer las comparaciones entre una empresa de servicios y una empresa de venta de bienes de consumo masivo, pero los indicadores a nivel de colaborador pueden ser relacionados.

También al evaluar cada uno de las dimensiones que forman parte de la felicidad, se puede conocer qué; en función a la dimensión del sentido positivo con la vida y el rendimiento laboral existe una relación significativa con un 0.216 y una significancia menor a 0.05 (Tabla 1) por lo que se infiere que la dimensión está relacionada a la variable. Esto es muy importante ya que, si la empresa logra motivar que los colaboradores eleven su nivel de sentido positivo con la vida, esto ayudará a elevar su rendimiento laboral. Los resultados de esta correlación guardan resultado con la investigación de Corrillocella (2018) quien

también indica que los colaboradores de una empresa de servicios también manifiestan una correlación entre ambos constructos.

La evaluación de la satisfacción con la vida también guarda relación con el rendimiento laboral con un valor de 0.520 y una significancia de 0.00 (Tabla 2), por lo tanto, se vuelve importante dar énfasis en conocer como los colaboradores pueden aumentar los niveles de satisfacción con la vida para así aumentar los niveles de rendimiento laboral. Esto guarda relación con el trabajo realizado por Castro et al. (2018) quien también detecta como esta dimensión se relaciona con el desempeño en los trabajadores de una empresa de servicios.

La dimensión de alegría de vivir guarda una relación positiva débil y significativa con unos valores de 0.212 y $p=0.05$ (Tabla 4) en los colaboradores de la empresa distribuidora de bebidas; esto quiere decir que, si un colaborador percibe o tienen mayores niveles de alegría con respecto a su vida, aumenta el rendimiento laboral. Esto tiene concordancia con lo encontrado por Boroujeni et al. (2012) en su trabajo de investigación descriptiva la relación entre la felicidad y compromiso en los funcionarios de la oficina de juventud y deportes del departamento de Chahar Mahal en la provincia de Bakhtiari, del cual se obtuvo una correlación de Pearson (0.793) fuerte entre la felicidad y el compromiso organizacional.

Además, la realización personal se relaciona con el rendimiento laboral en un 0.543 (ρ) con una significancia menor al 0.05 (Tabla 5) lo que quiere decir que si un colaborador se siente más realizado de forma personal tendrá un mayor rendimiento laboral; esto guarda relación con lo encontrado por Aranda (2016) concluye que la felicidad y su gestión es una palanca dentro de la organización ya que ayuda a incrementar la productividad, competitividad y rentabilidad de sus colaboradores; además de incrementar en altos valores los índices de desempeño laboral en los mismos.

- **LIMITACIONES:**

Se deben mencionar algunas limitaciones que presenta la investigación, por ejemplo en relación a la literatura y antecedentes existentes; pocos estudios se han desarrollado hasta la actualidad que relacionen ambas variables de investigación, por lo tanto se tomaron como antecedentes aquellas investigaciones que hayan estudiado las variables haciendo enfoque en los instrumentos utilizados y su metodología, también se buscaron aquellos antecedentes que aborden las variables de manera descriptiva teniendo en cuenta su forma de medición. Otra de las limitaciones fue la forma de aplicar el instrumento de investigación, no todas las personas están tan familiarizadas llenando un formulario digital, por lo que se les tuvo que ayudar de manera particular para que sepan cómo desarrollar la encuesta; además volviéndoles a recalcar que esta es de carácter confidencial.

4.2 Conclusiones

- Existe una relación real y relevante entre la dimensión sentido positivo de la vida y el rendimiento laboral con un coeficiente de 0.215 y una significancia menor a 0.05, por lo tanto, se infiere que si aumenta el sentido positivo de la vida aumentará el rendimiento profesional.
- La satisfacción con la vida se relaciona real y relevante con el rendimiento laboral con un valor de 0.520 y una significancia de 0.00, pudiendo concluir que, si el nivel de satisfacción con la vida de los colaboradores aumenta, el rendimiento laboral también aumenta.
- Para la realización personal y su relación con el rendimiento laboral, existe una tendencia correlacional positiva con un valor de 0.543 y una significancia menor a 0.05 volviendo el resultado significativo. Por lo tanto, se infiere que, a mayor realización personal, mejor rendimiento laboral.
- La alegría de vivir se relaciona de manera positiva con el rendimiento laboral con un valor estadístico de 0.212 (Rho) y una significancia menor a 0.05; indicando que, si un constructo aumenta, el otro también lo hará.
- Finalmente se acepta la hipótesis de la investigación, debido al valor de correlación de Spearman de 0,444 y valor de significancia menor a 0.05; por lo que se puede inferir que existe una influencia real y relevante entre la felicidad y el rendimiento laboral de los colaboradores de la empresa distribuidora de bebidas de consumo masivo en Trujillo, 2020.

REFERENCIAS

- Alarcón, R. (2006). Desarrollo de una escala factorial para medir la felicidad. *Revista Interamericana de Psicología*, 1(4), 99- 106.
- Álvarez, R. (2002). *Para salir del laberinto, como pensamos, sentimientos y actuamos*. España: Editorial Sal Terrea – Santander, 2º edición. Bilbao.
- Bermúdez, K. y Ccance, P. (2016) *Rasgos de personalidad y asertividad en los estudiantes del 1er y 2do año de la Facultad de Ciencias de la Salud de una universidad privada de Lima-este, 2015*. (Tesis de Licenciatura). Universidad Peruana Unión.
- Caballo, V. (1983). Asertividad: definiciones y dimensiones. *Estudios de Psicología*, 13, 52 – 62.
- Castanyer, M., y Spiess, O. (1998). *El asertividad expresión de una sana autoestima*. Bilbao; Desclee de Brower, S.A. 8va Edición.
- Córdova, J. Y Sulca, L. (2018) desarrollaron su tesis de licenciatura denominada: “Estilos de afrontamiento y Felicidad en estudiantes de la Facultad de Psicología de una universidad particular de Lima”
- Chávez, M. y Garrido, S. (2015). *Asertividad y asertividad sexual: Un análisis de relación en estudiantes universitarios de Lima Metropolitana*. Universidad Femenina del Sagrado Corazón.
- De la Plaza, J. (2008). *La inteligencia asertiva*. Santiago: Zig – Zag S.A.
- De la Sierra, A. (2007). Sobre la felicidad, las teorías y un mundo mejor. *Tópicos*. Revista de Filosofía, (33), 205-214. Recuperado de <http://search.ebscohost.com>

- De Paz, D. (2013). *Asertividad en estudiantes de la carrera de psicología clínica de la Universidad Mariano Gálvez de Guatemala, San Benito, Petén*. (Tesis de licenciatura). Universidad Mariano Gálvez de Guatemala, Guatemala.
- Diener, E., Emmons, R.A., Larsen, R.J., y Griffin, S. (1985). The Satisfaction With Life Scale, *Journal of Personality Assessment*, 49(1), 71-75.
- Fierro, A. (2006). La inteligencia emocional ¿Se asocia a la felicidad? Un apunte provinciano. *Ansiedad y estrés*, 12(3), 241-249.
- Fisher, C.D. (2010). Happiness at work, *International Journal of Management Reviews*, 12(4), 384-412.
- Gaeta, L. y Galvanovskis, A. (2009). Asertividad: Un análisis teórico – empírico. *Enseñanza e Investigación en Psicología*, Julio – Diciembre, 403 – 425.
- García, E. y Magaz, A. (1992). *ADCA – I Escala de Evaluación de la Asertividad*. Manual Técnico. Madrid: Albor – COHS.
- García, E. y Magaz, A. (2011). *ADCA-I Autoinforme de Conducta Asertiva Actitudes y Valores en las interacciones sociales*. Manual de Referencia. Madrid: Albor – COHS.
- García, E., y Magaz, A. (1994). Autoinforme de conducta asertiva (ADCA -1). Madrid: TEA.
- Godoy, L. y Mladinic, A. (2009). Estereotipos y roles de género en la evaluación laboral y personal de hombres y mujeres en cargos de dirección. *Psykhé*, 18(2); 51 – 64.
- Hebert, F. y Jean B. (1987). *No días si cuando quieres decir no. El aprendizaje asertivo (AA) que puede cambiar su vida*. Barcelona, España; Editorial Grijalbo, 17º, edición.

- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2003). *Metodología de la Investigación*. México: Editorial McGraw- Hill. Tercera Edición
- Hills, P., y Argyle, M. (2002). The Oxford Happiness Questionnaire: A compact scale for the measurement of psychological well-being, *Personality and Individual Differences*, 33(7), 1073-1082.

ANEXOS
ANEXO N°1: Operacionalización de variables

| Variable | Definición Conceptual | Dimensiones | Indicadores | Ítems |
|---------------------------------------|---|-----------------------------|---|-------|
| Felicidad | Es un estado, pero también un proceso dinámico, generado por la interacción de diferentes condiciones que actúan sobre el individuo provocando respuestas positivas (Rodríguez, 2010) | Sentido positivo de la vida | Para mí, la vida es una cadena de desencantos | 23 |
| | | | La felicidad es para algunas personas, no para mí | 20 |
| | | | Me siento un fracasado | 19 |
| | | | Me siento triste por lo que soy | 22 |
| | | | Tengo problemas tan hondos que me quitan la felicidad | 18 |
| | | | Pienso que nunca seré feliz | 7 |
| | | | Todavía no he encontrado sentido a mi existencia | 26 |
| | | | La vida ha sido injusta conmigo | 17 |
| | | | Siento que mi vida está vacía | 2 |
| | | | Me siento inútil | 14 |
| | | Satisfacción con la vida | En la mayoría de las cosas mi vida está cerca de mi ideal | 1 |
| | | | Las condiciones de mi vida son excelentes | 3 |
| | | | La vida ha sido buena conmigo | 5 |
| | | | Estoy satisfecho con mi vida | 4 |
| | | | Me siento satisfecho con lo que soy | 6 |
| | | | Hasta ahora he conseguido las cosas que para mí son importantes | 8 |
| | | | Me siento satisfecho porque estoy donde tengo que estar | 10 |
| | | Realización personal | Mi vida transcurre plácidamente | 25 |
| | | | Creo que no me hace falta nada | 27 |
| | | | Me considero una persona realizada | 24 |
| | | | Estoy satisfecho con lo que hasta ahora he alcanzado | 21 |
| | | | Si volviese a nacer, no cambiaría casi nada en mi vida | 9 |
| | | Alegría de vivir | Por lo general me siento bien | 13 |
| | | | Soy una persona optimista | 15 |
| | | | He experimentado la alegría de vivir | 16 |
| Es maravilloso vivir | 12 | | | |
| La mayoría del tiempo me siento feliz | 11 | | | |

| Variable | Definición Conceptual | Dimensiones | Indicadores | Ítems |
|---------------------|---|-------------------------------|---|-------|
| Rendimiento Laboral | Es la producción laboral y la intervención que manifiesta el colaborador al momento de realizar sus funciones y tareas asignadas a las competencias de su cargo que permiten demostrar sus habilidades y capacidades (Chiavenato, 2000) | Motivación | Se promueve la generación de ideas creativas e innovadoras | 1 |
| | | | Me siento feliz por los resultados que logra en su trabajo | 2 |
| | | | Ofrecen retroalimentación de manera precisa y oportuna | 3 |
| | | | Existe motivación para un buen desempeño en las labores diarias. | 4 |
| | | | La evaluación que se hace al trabajo ayuda a mejorar las tareas | 5 |
| | | | Cumplir con las tareas diarias en el trabajo permite el desarrollo personal | 6 |
| | | | Se promueve los altos niveles de desempeño | 7 |
| | | Responsabilidad | Realiza el trabajo en tiempo establecido y sin errores | 8 |
| | | | Puede trabajar de forma independiente | 9 |
| | | | Produce y realiza su trabajo en forma metódica y ordenada | 10 |
| | | | Cumple con el horario y registra puntualidad | 11 |
| | | | Asume con responsabilidad las consecuencias negativas de sus acciones | 12 |
| | | | La responsabilidad del puesto está claramente definida | 13 |
| | | | Informa y consulta oportunamente al jefe sobre cambios que los afecten directamente | 14 |
| | | Liderazgo & Trabajo en Equipo | Cumple con los objetivos demostrando iniciativa en la realización de actividades en tiempo indicado | 15 |
| | | | Se anticipa a las necesidades y problemas futuros | 16 |
| | | | Reacciona efectivamente y de forma calmada frente a dificultades o situaciones conflictivas | 17 |
| | | | Responde de forma clara y oportuna dudas del personal de la institución | 18 |
| | | | Demuestra respeto a sus jefes y compañeros de trabajo | 19 |
| | | | Valora y respeta las ideas de todo el equipo de trabajo | 20 |
| | | | El trabajo que realizo me permite desarrollar al máximo mis capacidades | 21 |
| | | | Me muestro atento al cambio, implementando nuevos métodos de trabajo | 22 |
| | | | Recibo preparación necesaria para realizar el cambio | 23 |

| | | | | |
|--|--|---------------------------------|---|----|
| | | | Mis jefes promueven las capacitaciones | 24 |
| | | | Mi trabajo permite desarrollarme profesionalmente y lograr mis metas | 25 |
| | | Formación & Desarrollo Personal | La institución promueve el desarrollo personal | 26 |
| | | | Aplica la experiencia, capacidades y conocimientos adquiridos demostrados en resultados | 27 |
| | | | Se recibe preparación para realizar el trabajo | 28 |

ANEXO N°2: Escala de Felicidad de Lima

Le pedimos que pueda leer con detenimiento cada una de las siguientes afirmaciones y luego utilice la escala de valoración para indicar su grado de aceptación o rechazo a cada una de las siguientes frases. No hay respuestas buenas o malas

| | | Totalmente de acuerdo | De acuerdo | Ni de acuerdo ni en desacuerdo | En desacuerdo | Totalmente en desacuerdo |
|----|---|-----------------------|------------|--------------------------------|---------------|--------------------------|
| 1 | En la mayoría de las cosas mi vida está cerca de mi ideal | | | | | |
| 2 | Siento que mi vida está vacía | | | | | |
| 3 | Las condiciones de mi vida son excelentes | | | | | |
| 4 | Estoy satisfecho con mi vida | | | | | |
| 5 | La vida ha sido buena conmigo | | | | | |
| 6 | Me siento satisfecho con lo que soy | | | | | |
| 7 | Pienso que nunca seré feliz | | | | | |
| 8 | Hasta ahora he conseguido las cosas que para mí son importantes | | | | | |
| 9 | Si volviese a nacer, no cambiaría casi nada en mi vida | | | | | |
| 10 | Me siento satisfecho porque estoy donde tengo que estar | | | | | |
| 11 | La mayoría del tiempo me siento feliz | | | | | |
| 12 | Es maravilloso vivir | | | | | |
| 13 | Por lo general me siento bien | | | | | |
| 14 | Me siento inútil | | | | | |
| 15 | Soy una persona optimista | | | | | |
| 16 | He experimentado la alegría de vivir | | | | | |
| 17 | La vida ha sido injusta conmigo | | | | | |
| 18 | Tengo problemas tan hondos que me quitan la felicidad | | | | | |
| 19 | Me siento un fracasado | | | | | |
| 20 | La felicidad es para algunas personas, no para mí | | | | | |
| 21 | Estoy satisfecho con lo que hasta ahora he alcanzado | | | | | |
| 22 | Me siento triste por lo que soy | | | | | |
| 23 | Para mí, la vida es una cadena de desengaños | | | | | |
| 24 | Me considero una persona realizada | | | | | |
| 25 | Mi vida transcurre plácidamente | | | | | |
| 26 | Todavía no he encontrado sentido a mi existencia | | | | | |
| 27 | Creo que no me hace falta nada | | | | | |

Anexo N.º 2: Escala de Rendimiento Laboral

Le pedimos que pueda leer con detenimiento cada una de las siguientes afirmaciones y luego utilice la escala de valoración para indicar su grado de aceptación o rechazo a cada una de las siguientes frases. No hay respuestas buenas o malas

| | | Totalmente de acuerdo | De acuerdo | Ni de acuerdo ni en desacuerdo | En desacuerdo | Totalmente en desacuerdo |
|----|---|-----------------------|------------|--------------------------------|---------------|--------------------------|
| 1 | Se promueve la generación de ideas creativas e innovadoras | | | | | |
| 2 | Me siento feliz por los resultados que logra en su trabajo | | | | | |
| 3 | Ofrecen retroalimentación de manera precisa y oportuna | | | | | |
| 4 | Existe motivación para un buen desempeño en las labores diarias. | | | | | |
| 5 | La evaluación que se hace al trabajo ayuda a mejorar las tareas | | | | | |
| 6 | Cumplir con las tareas diarias en el trabajo permite el desarrollo personal | | | | | |
| 7 | Se promueve los altos niveles de desempeño | | | | | |
| 8 | Realiza el trabajo en tiempo establecido y sin errores | | | | | |
| 9 | Puede trabajar de forma independiente | | | | | |
| 10 | Produce y realiza su trabajo en forma metódica y ordenada | | | | | |
| 11 | Cumple con el horario y registra puntualidad | | | | | |
| 12 | Asume con responsabilidad las consecuencias negativas de sus acciones | | | | | |
| 13 | La responsabilidad del puesto está claramente definida | | | | | |
| 14 | Informa y consulta oportunamente al jefe sobre cambios que los afecten directamente | | | | | |
| 15 | Cumple con los objetivos demostrando iniciativa en la realización de actividades en tiempo indicado | | | | | |
| 16 | Se anticipa a las necesidades y problemas futuros | | | | | |
| 17 | Reacciona efectivamente y de forma calmada frente a dificultades o situaciones conflictivas | | | | | |
| 18 | Responde de forma clara y oportuna dudas del personal de la institución | | | | | |
| 19 | Demuestra respeto a sus jefes y compañeros de trabajo | | | | | |
| 20 | Valora y respeta las ideas de todo el equipo de trabajo | | | | | |
| 21 | El trabajo que realizo me permite desarrollar al máximo mis capacidades | | | | | |

| | | | | | | |
|--------|---|--|--|--|--|--|
| 2 2 | Me muestro atento al cambio, implementando nuevos métodos de trabajo | | | | | |
| 2 3 | Recibo preparación necesaria para realizar el cambio | | | | | |
| 2 4 | Mis jefes promueven las capacitaciones | | | | | |
| 2 5 | Mi trabajo permite desarrollarme profesionalmente y lograr mis metas | | | | | |
| 2 6 | La institución promueve el desarrollo personal | | | | | |
| 2 7 | Aplica la experiencia, capacidades y conocimientos adquiridos demostrados en resultados | | | | | |
| 2 8 | Se recibe preparación para realizar el trabajo | | | | | |

MATRIZ PARA EVALUACIÓN DE EXPERTOS

Título de la investigación: “RELACIÓN ENTRE LA FELICIDAD Y EL RENDIMIENTO LABORAL DE LOS COLABORADORES DE UNA EMPRESA DISTRIBUIDORA DE BEBIDAS DE CONSUMO MASIVO, EN LA CIUDAD DE TRUJILLO, 2020.”

Línea de investigación: Desarrollo sostenible y gestión empresarial

Apellidos y nombres del experto: Mg Juan Manuel Aliaga Polo

El instrumento de medición pertenece a la variable: RENDIMIENTO LABORAL

Mediante la matriz de evaluación de expertos, Ud. tiene la facultad de evaluar cada una de las preguntas marcando con una “x” en las columnas de SÍ o NO. Asimismo, le exhortamos en la corrección de los ítems, indicando sus observaciones y/o sugerencias, con la finalidad de mejorar la coherencia de las preguntas sobre la variable en estudio.

| Ítems | Preguntas | Aprecia | | Observaciones |
|-------|---|---------|----|---------------|
| | | SÍ | NO | |
| 1 | ¿El instrumento de medición presenta el diseño adecuado? | X | | |
| 2 | ¿El instrumento de recolección de datos tiene relación con el título de la investigación? | X | | |
| 3 | ¿En el instrumento de recolección de datos se mencionan las variables de investigación? | X | | |
| 4 | ¿El instrumento de recolección de datos facilitará el logro de los objetivos de la investigación? | X | | |
| 5 | ¿El instrumento de recolección de datos se relaciona con las variables de estudio? | X | | |
| 6 | ¿La redacción de las preguntas tiene un sentido coherente y no están sesgadas? | X | | |
| 7 | ¿Cada una de las preguntas del instrumento de medición se relaciona con cada uno de los elementos de los indicadores? | X | | |
| 8 | ¿El diseño del instrumento de medición facilitará el análisis y procesamiento de datos? | X | | |
| 9 | ¿Son entendibles las alternativas de respuesta del instrumento de medición? | X | | |
| 10 | ¿El instrumento de medición será accesible a la población sujeto de estudio? | X | | |
| 11 | ¿El instrumento de medición es claro, preciso y sencillo de responder para, de esta manera, obtener los datos requeridos? | X | | |

Sugerencias:



Firma del Experto
Mg Juan Manuel Aliaga Polo

MATRIZ PARA EVALUACIÓN DE EXPERTOS

Título de la investigación: “RELACIÓN ENTRE LA FELICIDAD Y EL RENDIMIENTO LABORAL DE LOS COLABORADORES DE UNA EMPRESA DISTRIBUIDORA DE BEBIDAS DE CONSUMO MASIVO, EN LA CIUDAD DE TRUJILLO, 2020.”

Línea de investigación: Desarrollo sostenible y gestión empresarial

Apellidos y nombres del experto: Mg Juan Manuel Aliaga Polo

El instrumento de medición pertenece a la variable: FELICIDAD

Mediante la matriz de evaluación de expertos, Ud. tiene la facultad de evaluar cada una de las preguntas marcando con una “x” en las columnas de SÍ o NO. Asimismo, le exhortamos en la corrección de los ítems, indicando sus observaciones y/o sugerencias, con la finalidad de mejorar la coherencia de las preguntas sobre la variable en estudio.

| Ítems | Preguntas | Aprecia | | Observaciones |
|-------|---|---------|----|---------------|
| | | SÍ | NO | |
| 1 | ¿El instrumento de medición presenta el diseño adecuado? | X | | |
| 2 | ¿El instrumento de recolección de datos tiene relación con el título de la investigación? | X | | |
| 3 | ¿En el instrumento de recolección de datos se mencionan las variables de investigación? | X | | |
| 4 | ¿El instrumento de recolección de datos facilitará el logro de los objetivos de la investigación? | X | | |
| 5 | ¿El instrumento de recolección de datos se relaciona con las variables de estudio? | X | | |
| 6 | ¿La redacción de las preguntas tiene un sentido coherente y no están sesgadas? | X | | |
| 7 | ¿Cada una de las preguntas del instrumento de medición se relaciona con cada uno de los elementos de los indicadores? | X | | |
| 8 | ¿El diseño del instrumento de medición facilitará el análisis y procesamiento de datos? | X | | |
| 9 | ¿Son entendibles las alternativas de respuesta del instrumento de medición? | X | | |
| 10 | ¿El instrumento de medición será accesible a la población sujeto de estudio? | X | | |
| 11 | ¿El instrumento de medición es claro, preciso y sencillo de responder para, de esta manera, obtener los datos requeridos? | X | | |

Sugerencias:



Firma del Experto
Mg Juan Manuel Aliaga Polo

MATRIZ PARA EVALUACIÓN DE EXPERTOS

Título de la investigación: “RELACIÓN ENTRE LA FELICIDAD Y EL RENDIMIENTO LABORAL DE LOS COLABORADORES DE UNA EMPRESA DISTRIBUIDORA DE BEBIDAS DE CONSUMO MASIVO, EN LA CIUDAD DE TRUJILLO, 2020.”

Línea de investigación: Desarrollo sostenible y gestión empresarial

Apellidos y nombres del experto: Mg Villar Morales Roger

El instrumento de medición pertenece a la variable: RENDIMIENTO LABORAL

Mediante la matriz de evaluación de expertos, Ud. tiene la facultad de evaluar cada una de las preguntas marcando con una “x” en las columnas de SÍ o NO. Asimismo, le exhortamos en la corrección de los ítems, indicando sus observaciones y/o sugerencias, con la finalidad de mejorar la coherencia de las preguntas sobre la variable en estudio.

| Ítems | Preguntas | Aprecia | | Observaciones |
|-------|---|---------|----|---------------|
| | | SÍ | NO | |
| 1 | ¿El instrumento de medición presenta el diseño adecuado? | X | | |
| 2 | ¿El instrumento de recolección de datos tiene relación con el título de la investigación? | X | | |
| 3 | ¿En el instrumento de recolección de datos se mencionan las variables de investigación? | X | | |
| 4 | ¿El instrumento de recolección de datos facilitará el logro de los objetivos de la investigación? | X | | |
| 5 | ¿El instrumento de recolección de datos se relaciona con las variables de estudio? | X | | |
| 6 | ¿La redacción de las preguntas tiene un sentido coherente y no están sesgadas? | X | | |
| 7 | ¿Cada una de las preguntas del instrumento de medición se relaciona con cada uno de los elementos de los indicadores? | X | | |
| 8 | ¿El diseño del instrumento de medición facilitará el análisis y procesamiento de datos? | X | | |
| 9 | ¿Son entendibles las alternativas de respuesta del instrumento de medición? | X | | |
| 10 | ¿El instrumento de medición será accesible a la población sujeto de estudio? | X | | |
| 11 | ¿El instrumento de medición es claro, preciso y sencillo de responder para, de esta manera, obtener los datos requeridos? | X | | |

Sugerencias:



Firma del Experto

Mg Villar Morales Roger

MATRIZ PARA EVALUACIÓN DE EXPERTOS

Título de la investigación: “RELACIÓN ENTRE LA FELICIDAD Y EL RENDIMIENTO LABORAL DE LOS COLABORADORES DE UNA EMPRESA DISTRIBUIDORA DE BEBIDAS DE CONSUMO MASIVO, EN LA CIUDAD DE TRUJILLO, 2020.”

Línea de investigación: Desarrollo sostenible y gestión empresarial

Apellidos y nombres del experto: Mg Villar Morales Roger

El instrumento de medición pertenece a la variable: FELICIDAD

Mediante la matriz de evaluación de expertos, Ud. tiene la facultad de evaluar cada una de las preguntas marcando con una “x” en las columnas de SÍ o NO. Asimismo, le exhortamos en la corrección de los ítems, indicando sus observaciones y/o sugerencias, con la finalidad de mejorar la coherencia de las preguntas sobre la variable en estudio.

| Ítems | Preguntas | Aprecia | | Observaciones |
|-------|---|---------|----|---------------|
| | | SÍ | NO | |
| 1 | ¿El instrumento de medición presenta el diseño adecuado? | X | | |
| 2 | ¿El instrumento de recolección de datos tiene relación con el título de la investigación? | X | | |
| 3 | ¿En el instrumento de recolección de datos se mencionan las variables de investigación? | X | | |
| 4 | ¿El instrumento de recolección de datos facilitará el logro de los objetivos de la investigación? | X | | |
| 5 | ¿El instrumento de recolección de datos se relaciona con las variables de estudio? | X | | |
| 6 | ¿La redacción de las preguntas tiene un sentido coherente y no están sesgadas? | X | | |
| 7 | ¿Cada una de las preguntas del instrumento de medición se relaciona con cada uno de los elementos de los indicadores? | X | | |
| 8 | ¿El diseño del instrumento de medición facilitará el análisis y procesamiento de datos? | X | | |
| 9 | ¿Son entendibles las alternativas de respuesta del instrumento de medición? | X | | |
| 10 | ¿El instrumento de medición será accesible a la población sujeto de estudio? | X | | |
| 11 | ¿El instrumento de medición es claro, preciso y sencillo de responder para, de esta manera, obtener los datos requeridos? | X | | |

Sugerencias:



Firma del Experto

Mg Villar Morales Roger

MATRIZ PARA EVALUACIÓN DE EXPERTOS

Título de la investigación: “RELACIÓN ENTRE LA FELICIDAD Y EL RENDIMIENTO LABORAL DE LOS COLABORADORES DE UNA EMPRESA DISTRIBUIDORA DE BEBIDAS DE CONSUMO MASIVO, EN LA CIUDAD DE TRUJILLO, 2020.”

Línea de investigación: Desarrollo sostenible y gestión empresarial

Apellidos y nombres del experto: Mg Ronald Guevara Pérez

El instrumento de medición pertenece a la variable: RENDIMIENTO LABORAL

Mediante la matriz de evaluación de expertos, Ud. tiene la facultad de evaluar cada una de las preguntas marcando con una “x” en las columnas de SÍ o NO. Asimismo, le exhortamos en la corrección de los ítems, indicando sus observaciones y/o sugerencias, con la finalidad de mejorar la coherencia de las preguntas sobre la variable en estudio.

| Ítems | Preguntas | Aprecia | | Observaciones |
|-------|---|---------|----|---------------|
| | | SÍ | NO | |
| 1 | ¿El instrumento de medición presenta el diseño adecuado? | X | | |
| 2 | ¿El instrumento de recolección de datos tiene relación con el título de la investigación? | X | | |
| 3 | ¿En el instrumento de recolección de datos se mencionan las variables de investigación? | X | | |
| 4 | ¿El instrumento de recolección de datos facilitará el logro de los objetivos de la investigación? | X | | |
| 5 | ¿El instrumento de recolección de datos se relaciona con las variables de estudio? | X | | |
| 6 | ¿La redacción de las preguntas tiene un sentido coherente y no están sesgadas? | X | | |
| 7 | ¿Cada una de las preguntas del instrumento de medición se relaciona con cada uno de los elementos de los indicadores? | X | | |
| 8 | ¿El diseño del instrumento de medición facilitará el análisis y procesamiento de datos? | X | | |
| 9 | ¿Son entendibles las alternativas de respuesta del instrumento de medición? | X | | |
| 10 | ¿El instrumento de medición será accesible a la población sujeto de estudio? | X | | |
| 11 | ¿El instrumento de medición es claro, preciso y sencillo de responder para, de esta manera, obtener los datos requeridos? | X | | |

Sugerencias:



Mg Ronald Guevara Pérez

MATRIZ PARA EVALUACIÓN DE EXPERTOS

Título de la investigación: “RELACIÓN ENTRE LA FELICIDAD Y EL RENDIMIENTO LABORAL DE LOS COLABORADORES DE UNA EMPRESA DISTRIBUIDORA DE BEBIDAS DE CONSUMO MASIVO, EN LA CIUDAD DE TRUJILLO, 2020.”

Línea de investigación: Desarrollo sostenible y gestión empresarial

Apellidos y nombres del experto: Mg Ronald Guevara Pérez

El instrumento de medición pertenece a la variable: FELICIDAD

Mediante la matriz de evaluación de expertos, Ud. tiene la facultad de evaluar cada una de las preguntas marcando con una “x” en las columnas de SÍ o NO. Asimismo, le exhortamos en la corrección de los ítems, indicando sus observaciones y/o sugerencias, con la finalidad de mejorar la coherencia de las preguntas sobre la variable en estudio.

| Ítems | Preguntas | Aprecia | | Observaciones |
|-------|---|---------|----|---------------|
| | | SÍ | NO | |
| 1 | ¿El instrumento de medición presenta el diseño adecuado? | X | | |
| 2 | ¿El instrumento de recolección de datos tiene relación con el título de la investigación? | X | | |
| 3 | ¿En el instrumento de recolección de datos se mencionan las variables de investigación? | X | | |
| 4 | ¿El instrumento de recolección de datos facilitará el logro de los objetivos de la investigación? | X | | |
| 5 | ¿El instrumento de recolección de datos se relaciona con las variables de estudio? | X | | |
| 6 | ¿La redacción de las preguntas tiene un sentido coherente y no están sesgadas? | X | | |
| 7 | ¿Cada una de las preguntas del instrumento de medición se relaciona con cada uno de los elementos de los indicadores? | X | | |
| 8 | ¿El diseño del instrumento de medición facilitará el análisis y procesamiento de datos? | X | | |
| 9 | ¿Son entendibles las alternativas de respuesta del instrumento de medición? | X | | |
| 10 | ¿El instrumento de medición será accesible a la población sujeto de estudio? | X | | |
| 11 | ¿El instrumento de medición es claro, preciso y sencillo de responder para, de esta manera, obtener los datos requeridos? | X | | |

Sugerencias:



Mg Ronald Guevara Pérez

Anexo N.º 3: Base de Datos SPSS

| N.º | M1 | M2 | M3 | M4 | M5 | M6 | M7 | Motivación | R1 | R2 | R3 | R4 | R5 | R6 | R7 | R8 | Responsabilidad |
|-----|----|----|----|----|----|----|----|------------|----|----|----|----|----|----|----|----|-----------------|
| 1 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 27.00 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 30.00 |
| 2 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 35.00 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 40.00 |
| 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 29.00 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 32.00 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 28.00 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 5 | 31.00 |
| 5 | 2 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 25.00 | 2 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 33.00 |
| 6 | 5 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 26.00 | 3 | 2 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 29.00 |
| 7 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 35.00 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 36.00 |
| 8 | 2 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 23.00 | 4 | 2 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 31.00 |
| 9 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 30.00 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 4 | 34.00 |
| 10 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 31.00 | 2 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 3 | 31.00 |
| 11 | 2 | 3 | 1 | 3 | 3 | 2 | 4 | 18.00 | 4 | 2 | 5 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 28.00 |
| 12 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 29.00 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 32.00 |
| 13 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 5 | 28.00 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 34.00 |
| 14 | 5 | 5 | 2 | 3 | 4 | 5 | 4 | 28.00 | 2 | 2 | 4 | 5 | 4 | 4 | 2 | 4 | 27.00 |
| 15 | 1 | 4 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 20.00 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 29.00 |
| 16 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 30.00 | 2 | 2 | 4 | 5 | 4 | 5 | 3 | 5 | 30.00 |
| 17 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 28.00 | 2 | 2 | 3 | 2 | 4 | 5 | 2 | 3 | 23.00 |
| 18 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 32.00 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 38.00 |
| 19 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 3 | 5 | 30.00 | 4 | 3 | 5 | 2 | 5 | 4 | 5 | 4 | 32.00 |
| 20 | 5 | 5 | 4 | 3 | 5 | 5 | 4 | 31.00 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 37.00 |
| 21 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 5 | 29.00 | 5 | 4 | 5 | 3 | 4 | 3 | 5 | 4 | 33.00 |
| 22 | 4 | 1 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 19.00 | 3 | 2 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 27.00 |
| 23 | 5 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 26.00 | 5 | 4 | 5 | 3 | 4 | 3 | 4 | 5 | 33.00 |
| 24 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 27.00 | 4 | 5 | 3 | 3 | 4 | 3 | 5 | 5 | 32.00 |
| 25 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 5 | 30.00 | 4 | 4 | 5 | 3 | 3 | 5 | 5 | 4 | 33.00 |
| 26 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 28.00 | 3 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 5 | 5 | 35.00 |
| 27 | 5 | 4 | 3 | 5 | 3 | 4 | 5 | 29.00 | 4 | 5 | 4 | 3 | 5 | 3 | 5 | 4 | 33.00 |
| 28 | 3 | 5 | 3 | 2 | 2 | 4 | 3 | 22.00 | 3 | 5 | 4 | 5 | 3 | 2 | 3 | 4 | 29.00 |
| 29 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 31.00 | 4 | 4 | 5 | 3 | 5 | 3 | 5 | 4 | 33.00 |
| 30 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 3 | 27.00 | 3 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 32.00 |
| 31 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 28.00 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 31.00 |
| 32 | 2 | 4 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 18.00 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 32.00 |
| 33 | 4 | 5 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 29.00 | 4 | 4 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 4 | 35.00 |
| 34 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 32.00 | 4 | 4 | 2 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 30.00 |
| 35 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 29.00 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 35.00 |
| 36 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 33.00 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 5 | 4 | 36.00 |
| 37 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 31.00 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 35.00 |
| 38 | 3 | 5 | 4 | 3 | 4 | 5 | 3 | 27.00 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 36.00 |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|----|---|---|---|---|---|---|---|-------|---|---|---|---|---|---|---|---|-------|
| 39 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 32.00 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 34.00 |
| 40 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 3 | 5 | 28.00 | 5 | 5 | 4 | 3 | 4 | 3 | 5 | 4 | 33.00 |
| 41 | 4 | 5 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 29.00 | 3 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 34.00 |
| 42 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 29.00 | 5 | 4 | 5 | 4 | 3 | 5 | 5 | 4 | 35.00 |
| 43 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 27.00 | 3 | 5 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 29.00 |
| 44 | 4 | 5 | 3 | 5 | 5 | 3 | 5 | 30.00 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 36.00 |
| 45 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 29.00 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 34.00 |
| 46 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 28.00 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 3 | 4 | 4 | 34.00 |
| 47 | 5 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 27.00 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 34.00 |
| 48 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 3 | 2 | 28.00 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 3 | 4 | 4 | 35.00 |
| 49 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 31.00 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 34.00 |
| 50 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 29.00 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 32.00 |
| 51 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 27.00 | 3 | 3 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 30.00 |
| 52 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 3 | 5 | 31.00 | 4 | 1 | 5 | 4 | 5 | 5 | 3 | 4 | 31.00 |
| 53 | 4 | 3 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 29.00 | 4 | 4 | 3 | 5 | 5 | 3 | 5 | 3 | 32.00 |
| 54 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 27.00 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 32.00 |
| 55 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 22.00 | 2 | 1 | 3 | 4 | 5 | 5 | 2 | 4 | 26.00 |
| 56 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 5 | 30.00 | 4 | 4 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 36.00 |
| 57 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 5 | 3 | 25.00 | 5 | 4 | 5 | 2 | 4 | 3 | 4 | 4 | 31.00 |
| 58 | 5 | 2 | 4 | 3 | 3 | 5 | 4 | 26.00 | 5 | 4 | 4 | 2 | 4 | 5 | 4 | 4 | 32.00 |
| 59 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 2 | 30.00 | 3 | 1 | 4 | 4 | 4 | 2 | 5 | 5 | 28.00 |
| 60 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 28.00 | 4 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 34.00 |
| 61 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 33.00 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 38.00 |
| 62 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 3 | 5 | 30.00 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 37.00 |
| 63 | 5 | 5 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 30.00 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 34.00 |
| 64 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 29.00 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 5 | 35.00 |
| 65 | 4 | 5 | 3 | 2 | 3 | 3 | 4 | 24.00 | 3 | 5 | 3 | 5 | 4 | 2 | 5 | 4 | 31.00 |
| 66 | 5 | 4 | 5 | 4 | 3 | 5 | 4 | 30.00 | 3 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 34.00 |
| 67 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 28.00 | 4 | 5 | 4 | 2 | 5 | 5 | 5 | 4 | 34.00 |
| 68 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 29.00 | 5 | 5 | 2 | 2 | 5 | 5 | 4 | 4 | 32.00 |
| 69 | 3 | 4 | 5 | 5 | 3 | 4 | 3 | 27.00 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 30.00 |
| 70 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 30.00 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 32.00 |
| 71 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 3 | 4 | 29.00 | 4 | 3 | 4 | 2 | 4 | 5 | 5 | 4 | 31.00 |
| 72 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 27.00 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 34.00 |
| 73 | 2 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 24.00 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 4 | 36.00 |
| 74 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 1 | 4 | 27.00 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 36.00 |
| 75 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 18.00 | 1 | 3 | 3 | 2 | 3 | 1 | 1 | 3 | 17.00 |
| 76 | 3 | 5 | 4 | 3 | 4 | 5 | 5 | 29.00 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 3 | 4 | 5 | 34.00 |
| 77 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 5 | 4 | 25.00 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 2 | 4 | 5 | 30.00 |
| 78 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 31.00 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 36.00 |
| 79 | 5 | 4 | 3 | 3 | 5 | 4 | 5 | 29.00 | 4 | 4 | 5 | 3 | 1 | 2 | 5 | 4 | 28.00 |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|-----------|---|---|---|---|---|---|---|-------|---|---|---|---|---|---|---|---|-------|
| 80 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 19.00 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 24.00 |
| 81 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 34.00 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 38.00 |
| 82 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 30.00 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 35.00 |
| 83 | 4 | 5 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 26.00 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 36.00 |
| 84 | 5 | 4 | 4 | 3 | 3 | 5 | 4 | 28.00 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 33.00 |
| 85 | 4 | 4 | 3 | 2 | 2 | 3 | 5 | 23.00 | 3 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 30.00 |
| 86 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 3 | 5 | 30.00 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 5 | 34.00 |
| 87 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 25.00 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 32.00 |
| 88 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 32.00 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 36.00 |

| N.º | LT1 | LT2 | LT3 | LT4 | LT5 | LT6 | LT7 | LT8 | Liderazgo | F1 | F2 | F3 | F4 | F5 | Formación |
|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----------|----|----|----|----|----|-----------|
| 1 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 3 | 3 | 33.00 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 20.00 |
| 2 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 40.00 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 25.00 |
| 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 32.00 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20.00 |
| 4 | 2 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 33.00 | 5 | 4 | 2 | 4 | 4 | 19.00 |
| 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 3 | 33.00 | 4 | 3 | 3 | 5 | 4 | 19.00 |
| 6 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 2 | 33.00 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 20.00 |
| 7 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 36.00 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 23.00 |
| 8 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 3 | 37.00 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 19.00 |
| 9 | 4 | 3 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 35.00 | 4 | 5 | 3 | 5 | 5 | 22.00 |
| 10 | 3 | 2 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 25.00 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 19.00 |
| 11 | 2 | 3 | 3 | 4 | 3 | 2 | 4 | 2 | 23.00 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 12.00 |
| 12 | 4 | 3 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 35.00 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20.00 |
| 13 | 2 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 32.00 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 20.00 |
| 14 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 29.00 | 4 | 3 | 5 | 4 | 5 | 21.00 |
| 15 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 5 | 3 | 3 | 31.00 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 17.00 |
| 16 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 2 | 5 | 2 | 34.00 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20.00 |
| 17 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 30.00 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 19.00 |
| 18 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 36.00 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 24.00 |
| 19 | 4 | 3 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 5 | 33.00 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 21.00 |
| 20 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 3 | 37.00 | 5 | 5 | 4 | 5 | 3 | 22.00 |
| 21 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 33.00 | 4 | 3 | 3 | 4 | 2 | 16.00 |
| 22 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 30.00 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 14.00 |
| 23 | 4 | 2 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 32.00 | 4 | 3 | 3 | 4 | 2 | 16.00 |
| 24 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 3 | 5 | 3 | 31.00 | 4 | 5 | 5 | 5 | 3 | 22.00 |
| 25 | 5 | 4 | 3 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 35.00 | 4 | 4 | 5 | 3 | 3 | 19.00 |
| 26 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 3 | 33.00 | 3 | 5 | 4 | 4 | 5 | 21.00 |
| 27 | 5 | 2 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 3 | 33.00 | 3 | 5 | 4 | 4 | 3 | 19.00 |
| 28 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 30.00 | 2 | 3 | 3 | 4 | 3 | 15.00 |
| 29 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 3 | 3 | 5 | 31.00 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 17.00 |
| 30 | 2 | 5 | 4 | 5 | 4 | 3 | 5 | 4 | 32.00 | 3 | 5 | 4 | 3 | 4 | 19.00 |
| 31 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 32.00 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20.00 |
| 32 | 3 | 4 | 5 | 5 | 4 | 2 | 3 | 3 | 29.00 | 3 | 2 | 2 | 4 | 4 | 15.00 |
| 33 | 3 | 2 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 3 | 31.00 | 3 | 5 | 4 | 3 | 3 | 18.00 |
| 34 | 5 | 5 | 3 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 35.00 | 4 | 3 | 5 | 5 | 3 | 20.00 |
| 35 | 5 | 3 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 36.00 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 22.00 |
| 36 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 34.00 | 5 | 4 | 3 | 5 | 5 | 22.00 |
| 37 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 5 | 33.00 | 3 | 5 | 5 | 5 | 3 | 21.00 |
| 38 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 3 | 5 | 3 | 33.00 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 20.00 |
| 39 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 29.00 | 3 | 5 | 5 | 4 | 5 | 22.00 |
| 40 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 2 | 35.00 | 3 | 5 | 4 | 5 | 3 | 20.00 |

| | | | | | | | | | | | | | | | |
|----|---|---|---|---|---|---|---|---|-------|---|---|---|---|---|-------|
| 41 | 5 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 33.00 | 5 | 3 | 5 | 4 | 2 | 19.00 |
| 42 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 35.00 | 3 | 3 | 3 | 5 | 3 | 17.00 |
| 43 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 3 | 5 | 3 | 31.00 | 5 | 4 | 2 | 4 | 3 | 18.00 |
| 44 | 3 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 3 | 34.00 | 1 | 4 | 3 | 5 | 5 | 18.00 |
| 45 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 32.00 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 22.00 |
| 46 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 5 | 4 | 32.00 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 22.00 |
| 47 | 3 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 31.00 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 20.00 |
| 48 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 31.00 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 18.00 |
| 49 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 36.00 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20.00 |
| 50 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 32.00 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20.00 |
| 51 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 32.00 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20.00 |
| 52 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 33.00 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 24.00 |
| 53 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 35.00 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20.00 |
| 54 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 31.00 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20.00 |
| 55 | 3 | 3 | 4 | 5 | 3 | 1 | 3 | 2 | 24.00 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 14.00 |
| 56 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 1 | 5 | 4 | 30.00 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 23.00 |
| 57 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 3 | 35.00 | 3 | 5 | 3 | 5 | 3 | 19.00 |
| 58 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 29.00 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 18.00 |
| 59 | 5 | 3 | 4 | 5 | 2 | 2 | 4 | 4 | 29.00 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 24.00 |
| 60 | 2 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 30.00 | 2 | 3 | 4 | 3 | 4 | 16.00 |
| 61 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 39.00 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 22.00 |
| 62 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 3 | 36.00 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 24.00 |
| 63 | 5 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 2 | 26.00 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 22.00 |
| 64 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 36.00 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 22.00 |
| 65 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 33.00 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 19.00 |
| 66 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 37.00 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 23.00 |
| 67 | 5 | 5 | 3 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 35.00 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 22.00 |
| 68 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 31.00 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 18.00 |
| 69 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 36.00 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 23.00 |
| 70 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 35.00 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 18.00 |
| 71 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 35.00 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 24.00 |
| 72 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 39.00 | 5 | 5 | 2 | 5 | 4 | 21.00 |
| 73 | 1 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 2 | 27.00 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 20.00 |
| 74 | 4 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 4 | 5 | 36.00 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 23.00 |
| 75 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 1 | 2 | 1 | 17.00 | 3 | 2 | 1 | 2 | 1 | 9.00 |
| 76 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 39.00 | 4 | 3 | 5 | 4 | 5 | 21.00 |
| 77 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 5 | 5 | 35.00 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 24.00 |
| 78 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 37.00 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 24.00 |
| 79 | 5 | 4 | 3 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 32.00 | 4 | 4 | 3 | 5 | 3 | 19.00 |
| 80 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 27.00 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 15.00 |
| 81 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 33.00 | 5 | 5 | 4 | 3 | 4 | 21.00 |

| | | | | | | | | | | | | | | | |
|-----------|---|---|---|---|---|---|---|---|-------|---|---|---|---|---|-------|
| 82 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 34.00 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 18.00 |
| 83 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 4 | 3 | 34.00 | 3 | 4 | 3 | 5 | 3 | 18.00 |
| 84 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 5 | 31.00 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20.00 |
| 85 | 5 | 4 | 4 | 4 | 2 | 3 | 4 | 3 | 29.00 | 2 | 3 | 3 | 4 | 3 | 15.00 |
| 86 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 36.00 | 3 | 3 | 3 | 5 | 5 | 19.00 |
| 87 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 28.00 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 19.00 |
| 88 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 32.00 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 22.00 |

| N.º | SV1 | SV2 | SV3 | SV4 | SV5 | SV6 | SV7 | SV8 | Satisfacción | AV1 | AV2 | AV3 | AV4 | AV5 | Alegría |
|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|--------------|-----|-----|-----|-----|-----|---------|
| 1 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 3 | 3 | 23.00 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 20.00 |
| 2 | 4 | 2 | 5 | 3 | 5 | 5 | 2 | 4 | 26.00 | 5 | 5 | 3 | 5 | 4 | 17.00 |
| 3 | 3 | 5 | 3 | 5 | 4 | 3 | 3 | 3 | 21.00 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 20.00 |
| 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 25.00 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 18.00 |
| 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 23.00 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 20.00 |
| 6 | 4 | 4 | 2 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 21.00 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 15.00 |
| 7 | 5 | 5 | 4 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 27.00 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 20.00 |
| 8 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 23.00 | 4 | 5 | 5 | 3 | 4 | 17.00 |
| 9 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 28.00 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 20.00 |
| 10 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24.00 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 16.00 |
| 11 | 4 | 4 | 2 | 3 | 3 | 4 | 2 | 2 | 18.00 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 13.00 |
| 12 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 23.00 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 16.00 |
| 13 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24.00 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 16.00 |
| 14 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 1 | 15.00 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 12.00 |
| 15 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 3 | 27.00 | 4 | 3 | 5 | 3 | 4 | 15.00 |
| 16 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 26.00 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 19.00 |
| 17 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 30.00 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 18.00 |
| 18 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 28.00 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 18.00 |
| 19 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 3 | 5 | 5 | 27.00 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 19.00 |
| 20 | 4 | 4 | 2 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 24.00 | 4 | 5 | 5 | 3 | 5 | 18.00 |
| 21 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 23.00 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 16.00 |
| 22 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 17.00 | 2 | 4 | 3 | 4 | 2 | 13.00 |
| 23 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 21.00 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 15.00 |
| 24 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 5 | 3 | 20.00 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 15.00 |
| 25 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 22.00 | 4 | 5 | 4 | 3 | 5 | 17.00 |
| 26 | 5 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 5 | 24.00 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 17.00 |
| 27 | 4 | 2 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 27.00 | 3 | 5 | 2 | 5 | 4 | 16.00 |
| 28 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 23.00 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 18.00 |
| 29 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 23.00 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 16.00 |
| 30 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 27.00 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 18.00 |
| 31 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 25.00 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 19.00 |
| 32 | 4 | 5 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 21.00 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 19.00 |
| 33 | 5 | 3 | 4 | 3 | 5 | 3 | 4 | 3 | 23.00 | 5 | 4 | 4 | 3 | 5 | 16.00 |
| 34 | 4 | 5 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 24.00 | 4 | 4 | 5 | 4 | 2 | 15.00 |
| 35 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 25.00 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 17.00 |
| 36 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 24.00 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 17.00 |
| 37 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 28.00 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 18.00 |
| 38 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 22.00 | 5 | 4 | 4 | 3 | 5 | 16.00 |
| 39 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 3 | 25.00 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 18.00 |
| 40 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 3 | 4 | 2 | 24.00 | 1 | 5 | 4 | 4 | 4 | 17.00 |

| | | | | | | | | | | | | | | | |
|----|---|---|---|---|---|---|---|---|-------|---|---|---|---|---|-------|
| 41 | 4 | 2 | 3 | 4 | 5 | 5 | 3 | 5 | 26.00 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 16.00 |
| 42 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 3 | 25.00 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 20.00 |
| 43 | 5 | 3 | 1 | 2 | 4 | 3 | 3 | 3 | 18.00 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 11.00 |
| 44 | 4 | 1 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 27.00 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 17.00 |
| 45 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 27.00 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 20.00 |
| 46 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24.00 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 16.00 |
| 47 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 26.00 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 17.00 |
| 48 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 5 | 25.00 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 19.00 |
| 49 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 24.00 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 17.00 |
| 50 | 3 | 5 | 3 | 4 | 3 | 5 | 4 | 3 | 21.00 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 19.00 |
| 51 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 22.00 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 18.00 |
| 52 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 2 | 3 | 21.00 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 18.00 |
| 53 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 3 | 23.00 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 17.00 |
| 54 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 22.00 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 16.00 |
| 55 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 19.00 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 14.00 |
| 56 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 27.00 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 19.00 |
| 57 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 21.00 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 17.00 |
| 58 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 23.00 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 18.00 |
| 59 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 2 | 25.00 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 16.00 |
| 60 | 5 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24.00 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 15.00 |
| 61 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 30.00 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 18.00 |
| 62 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 25.00 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 18.00 |
| 63 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 28.00 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 19.00 |
| 64 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24.00 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 16.00 |
| 65 | 4 | 2 | 3 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 23.00 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 16.00 |
| 66 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 26.00 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 17.00 |
| 67 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 22.00 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 14.00 |
| 68 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 25.00 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 18.00 |
| 69 | 5 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 23.00 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 13.00 |
| 70 | 2 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 23.00 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 20.00 |
| 71 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 30.00 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 18.00 |
| 72 | 4 | 4 | 3 | 5 | 3 | 4 | 4 | 3 | 22.00 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 16.00 |
| 73 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 2 | 20.00 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 14.00 |
| 74 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 29.00 | 5 | 4 | 5 | 3 | 3 | 15.00 |
| 75 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 4 | 2 | 14.00 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 14.00 |
| 76 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 27.00 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 19.00 |
| 77 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24.00 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 16.00 |
| 78 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 28.00 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 18.00 |
| 79 | 5 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 21.00 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 20.00 |
| 80 | 4 | 3 | 3 | 5 | 3 | 4 | 5 | 4 | 23.00 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 18.00 |
| 81 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 27.00 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 18.00 |

| | | | | | | | | | | | | | | | |
|-----------|---|---|---|---|---|---|---|---|-------|---|---|---|---|---|-------|
| 82 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 24.00 | 4 | 5 | 5 | 4 | 3 | 17.00 |
| 83 | 5 | 3 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 27.00 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 17.00 |
| 84 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 25.00 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 19.00 |
| 85 | 5 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 3 | 23.00 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 20.00 |
| 86 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 25.00 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 20.00 |
| 87 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 27.00 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 19.00 |
| 88 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 26.00 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 18.00 |

| N.º | SP1 | SP2 | SP3 | SP4 | SP5 | SP6 | SP7 | SP8 | SP9 | Sentido Positivo | RP1 | RP2 | RP3 | RP4 | RP5 | Realización |
|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|------------------|-----|-----|-----|-----|-----|-------------|
| 1 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 49.00 | 2 | 4 | 3 | 4 | 3 | 19.00 |
| 2 | 5 | 4 | 5 | 3 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 46.00 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 24.00 |
| 3 | 5 | 5 | 1 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 50.00 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 25.00 |
| 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 48.00 | 3 | 4 | 4 | 4 | 2 | 21.00 |
| 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 48.00 | 2 | 4 | 4 | 3 | 2 | 19.00 |
| 6 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 43.00 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 22.00 |
| 7 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 52.00 | 2 | 5 | 5 | 5 | 5 | 27.00 |
| 8 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 45.00 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 25.00 |
| 9 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 53.00 | 3 | 4 | 4 | 5 | 3 | 23.00 |
| 10 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 45.00 | 4 | 4 | 4 | 2 | 3 | 21.00 |
| 11 | 3 | 4 | 2 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 38.00 | 2 | 3 | 3 | 3 | 1 | 14.00 |
| 12 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 46.00 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 24.00 |
| 13 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 43.00 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24.00 |
| 14 | 4 | 3 | 2 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 36.00 | 1 | 2 | 2 | 3 | 1 | 13.00 |
| 15 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 39.00 | 3 | 3 | 4 | 4 | 1 | 18.00 |
| 16 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 54.00 | 5 | 5 | 4 | 5 | 3 | 26.00 |
| 17 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 53.00 | 5 | 4 | 5 | 5 | 2 | 26.00 |
| 18 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 52.00 | 3 | 4 | 5 | 5 | 4 | 25.00 |
| 19 | 5 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 45.00 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 27.00 |
| 20 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 52.00 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 22.00 |
| 21 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 2 | 4 | 5 | 39.00 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 25.00 |
| 22 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 32.00 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 15.00 |
| 23 | 5 | 5 | 4 | 3 | 3 | 5 | 4 | 3 | 4 | 43.00 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 23.00 |
| 24 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 3 | 4 | 3 | 40.00 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 24.00 |
| 25 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 40.00 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 21.00 |
| 26 | 5 | 1 | 4 | 5 | 5 | 3 | 4 | 3 | 4 | 41.00 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 23.00 |
| 27 | 1 | 4 | 5 | 5 | 3 | 3 | 5 | 4 | 4 | 39.00 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 25.00 |
| 28 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 55.00 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 20.00 |
| 29 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 5 | 4 | 2 | 43.00 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 22.00 |
| 30 | 4 | 4 | 1 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 40.00 | 3 | 5 | 4 | 5 | 4 | 25.00 |
| 31 | 1 | 5 | 4 | 5 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 42.00 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 23.00 |
| 32 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 51.00 | 5 | 4 | 3 | 4 | 2 | 22.00 |
| 33 | 5 | 4 | 2 | 2 | 4 | 3 | 3 | 5 | 2 | 38.00 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 23.00 |
| 34 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 5 | 2 | 4 | 44.00 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 22.00 |
| 35 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 2 | 5 | 4 | 4 | 47.00 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 25.00 |
| 36 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 5 | 4 | 48.00 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 25.00 |
| 37 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 52.00 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 28.00 |
| 38 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 2 | 46.00 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 26.00 |
| 39 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 44.00 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 25.00 |
| 40 | 4 | 5 | 4 | 2 | 2 | 2 | 5 | 5 | 4 | 38.00 | 5 | 2 | 3 | 4 | 4 | 22.00 |

| | | | | | | | | | | | | | | | | |
|----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|-------|---|---|---|---|---|-------|
| 41 | 5 | 5 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 45.00 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 21.00 |
| 42 | 1 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 41.00 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 25.00 |
| 43 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 28.00 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 15.00 |
| 44 | 2 | 5 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 40.00 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 27.00 |
| 45 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 48.00 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 25.00 |
| 46 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 47.00 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 26.00 |
| 47 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 5 | 2 | 3 | 4 | 42.00 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 25.00 |
| 48 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 1 | 3 | 1 | 5 | 40.00 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 24.00 |
| 49 | 1 | 5 | 2 | 5 | 2 | 2 | 4 | 4 | 2 | 34.00 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24.00 |
| 50 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 55.00 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 21.00 |
| 51 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 38.00 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 19.00 |
| 52 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 43.00 | 5 | 2 | 4 | 4 | 5 | 22.00 |
| 53 | 4 | 5 | 3 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 48.00 | 4 | 4 | 5 | 3 | 5 | 23.00 |
| 54 | 4 | 5 | 3 | 3 | 5 | 4 | 4 | 2 | 2 | 39.00 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 22.00 |
| 55 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 42.00 | 2 | 4 | 2 | 3 | 2 | 15.00 |
| 56 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 54.00 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 28.00 |
| 57 | 4 | 4 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 4 | 5 | 48.00 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 22.00 |
| 58 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 3 | 3 | 4 | 46.00 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 25.00 |
| 59 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 52.00 | 1 | 4 | 4 | 5 | 3 | 21.00 |
| 60 | 4 | 4 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 50.00 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 22.00 |
| 61 | 5 | 5 | 4 | 3 | 5 | 4 | 1 | 4 | 5 | 44.00 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 29.00 |
| 62 | 5 | 5 | 3 | 3 | 5 | 2 | 4 | 3 | 1 | 41.00 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 27.00 |
| 63 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 44.00 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 22.00 |
| 64 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 46.00 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 25.00 |
| 65 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 49.00 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 22.00 |
| 66 | 4 | 5 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 44.00 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 27.00 |
| 67 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 42.00 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 22.00 |
| 68 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 2 | 4 | 4 | 3 | 44.00 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 27.00 |
| 69 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 5 | 3 | 45.00 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 21.00 |
| 70 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 54.00 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 29.00 |
| 71 | 5 | 4 | 2 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 45.00 | 5 | 5 | 4 | 5 | 2 | 26.00 |
| 72 | 3 | 3 | 3 | 5 | 4 | 3 | 5 | 3 | 5 | 42.00 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 19.00 |
| 73 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 41.00 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 23.00 |
| 74 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 5 | 49.00 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 27.00 |
| 75 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 39.00 | 1 | 3 | 2 | 3 | 1 | 14.00 |
| 76 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 50.00 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 27.00 |
| 77 | 4 | 4 | 2 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 42.00 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24.00 |
| 78 | 2 | 5 | 2 | 2 | 5 | 2 | 5 | 4 | 4 | 41.00 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 26.00 |
| 79 | 4 | 5 | 4 | 3 | 3 | 3 | 5 | 5 | 4 | 45.00 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 22.00 |
| 80 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 38.00 | 5 | 5 | 4 | 3 | 2 | 24.00 |
| 81 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 51.00 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 26.00 |

| | | | | | | | | | | | | | | | | |
|-----------|---|---|---|---|---|---|---|---|---|-------|---|---|---|---|---|-------|
| 82 | 5 | 5 | 3 | 5 | 3 | 4 | 2 | 4 | 5 | 45.00 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 27.00 |
| 83 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 46.00 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 28.00 |
| 84 | 2 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 45.00 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 20.00 |
| 85 | 4 | 5 | 2 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 2 | 46.00 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 24.00 |
| 86 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 51.00 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24.00 |
| 87 | 4 | 5 | 4 | 4 | 1 | 5 | 5 | 4 | 5 | 47.00 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 25.00 |
| 88 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 1 | 1 | 2 | 1 | 36.00 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 28.00 |

| N.º | Felicidad | Rendimiento Laboral |
|------------|------------------|----------------------------|
| 1 | 111.00 | 110.00 |
| 2 | 113.00 | 140.00 |
| 3 | 116.00 | 113.00 |
| 4 | 112.00 | 111.00 |
| 5 | 110.00 | 110.00 |
| 6 | 101.00 | 108.00 |
| 7 | 126.00 | 130.00 |
| 8 | 110.00 | 110.00 |
| 9 | 124.00 | 121.00 |
| 10 | 106.00 | 106.00 |
| 11 | 83.00 | 81.00 |
| 12 | 109.00 | 116.00 |
| 13 | 107.00 | 114.00 |
| 14 | 76.00 | 105.00 |
| 15 | 99.00 | 97.00 |
| 16 | 125.00 | 114.00 |
| 17 | 127.00 | 100.00 |
| 18 | 123.00 | 130.00 |
| 19 | 118.00 | 116.00 |
| 20 | 116.00 | 127.00 |
| 21 | 103.00 | 111.00 |
| 22 | 77.00 | 90.00 |
| 23 | 102.00 | 107.00 |
| 24 | 99.00 | 112.00 |
| 25 | 100.00 | 117.00 |
| 26 | 105.00 | 117.00 |
| 27 | 107.00 | 114.00 |
| 28 | 116.00 | 96.00 |
| 29 | 104.00 | 112.00 |
| 30 | 110.00 | 110.00 |
| 31 | 109.00 | 111.00 |
| 32 | 113.00 | 94.00 |
| 33 | 100.00 | 113.00 |
| 34 | 105.00 | 117.00 |
| 35 | 114.00 | 122.00 |
| 36 | 114.00 | 125.00 |
| 37 | 126.00 | 120.00 |
| 38 | 110.00 | 116.00 |
| 39 | 112.00 | 117.00 |
| 40 | 101.00 | 116.00 |

| | | |
|----|--------|--------|
| 41 | 108.00 | 115.00 |
| 42 | 111.00 | 116.00 |
| 43 | 72.00 | 105.00 |
| 44 | 111.00 | 118.00 |
| 45 | 120.00 | 117.00 |
| 46 | 113.00 | 116.00 |
| 47 | 110.00 | 112.00 |
| 48 | 108.00 | 112.00 |
| 49 | 99.00 | 121.00 |
| 50 | 116.00 | 113.00 |
| 51 | 97.00 | 109.00 |
| 52 | 104.00 | 119.00 |
| 53 | 111.00 | 116.00 |
| 54 | 99.00 | 110.00 |
| 55 | 90.00 | 86.00 |
| 56 | 128.00 | 119.00 |
| 57 | 108.00 | 110.00 |
| 58 | 112.00 | 105.00 |
| 59 | 114.00 | 111.00 |
| 60 | 111.00 | 108.00 |
| 61 | 121.00 | 132.00 |
| 62 | 111.00 | 127.00 |
| 63 | 113.00 | 112.00 |
| 64 | 111.00 | 122.00 |
| 65 | 110.00 | 107.00 |
| 66 | 114.00 | 124.00 |
| 67 | 100.00 | 119.00 |
| 68 | 114.00 | 110.00 |
| 69 | 102.00 | 116.00 |
| 70 | 126.00 | 115.00 |
| 71 | 119.00 | 119.00 |
| 72 | 99.00 | 121.00 |
| 73 | 98.00 | 107.00 |
| 74 | 120.00 | 122.00 |
| 75 | 81.00 | 61.00 |
| 76 | 123.00 | 123.00 |
| 77 | 106.00 | 114.00 |
| 78 | 113.00 | 128.00 |
| 79 | 108.00 | 108.00 |
| 80 | 103.00 | 85.00 |
| 81 | 122.00 | 126.00 |

| | | |
|-----------|--------|--------|
| 82 | 113.00 | 117.00 |
| 83 | 118.00 | 114.00 |
| 84 | 109.00 | 112.00 |
| 85 | 113.00 | 97.00 |
| 86 | 120.00 | 119.00 |
| 87 | 118.00 | 104.00 |
| 88 | 108.00 | 122.00 |