



# **Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión**

Facultad de Ciencias

Escuela Profesional de Estadística e Informática

## **Presión laboral y rendimiento laboral en trabajadores de la Empresa Al Inversiones Palo Alto II S.A.C. Canvia, Lima 2023**

**Tesis**

Para optar el Título Profesional de Licenciada en Estadística e Informática

**Autora**

Brisa Massiel Sotelo Castro

**Asesor**

Dra. Mirtha Sussan Trejo De Ríos

**Huacho – Perú**

**2024**



**Reconocimiento - No Comercial – Sin Derivadas - Sin restricciones adicionales**

<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>

**Reconocimiento:** Debe otorgar el crédito correspondiente, proporcionar un enlace a la licencia e indicar si se realizaron cambios. Puede hacerlo de cualquier manera razonable, pero no de ninguna manera que sugiera que el licenciante lo respalda a usted o su uso. **No Comercial:** No puede utilizar el material con fines comerciales. **Sin Derivadas:** Si remezcla, transforma o construye sobre el material, no puede distribuir el material modificado. **Sin restricciones adicionales:** No puede aplicar términos legales o medidas tecnológicas que restrinjan legalmente a otros de hacer cualquier cosa que permita la licencia.



**UNIVERSIDAD NACIONAL**  
**JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN**  
**LICENCIADA**

*(Resolución de Consejo Directivo N° 012-2020-SUNEDU/CD de fecha 27/01/2020)*

**FACULTAD DE CIENCIAS**

**ESCUELA PROFESIONAL DE ESTADÍSTICA E INFORMÁTICA**

**INFORMACIÓN**

<b>DATOS DEL AUTOR (ES):</b>		
<b>NOMBRES Y APELLIDOS</b>	<b>DNI</b>	<b>FECHA DE SUSTENTACIÓN</b>
Brisa Massiel Sotelo Castro	70400754	22/07/2024
<b>DATOS DEL ASESOR:</b>		
<b>NOMBRES Y APELLIDOS</b>	<b>DNI</b>	<b>CÓDIGO ORCID</b>
Dra. Mirtha Sussan Trejo De Ríos	32812343	0000-0002-2755-9950
<b>DATOS DE LOS MIEMROS DE JURADOS – PREGRADO/POSGRADO-MAESTRÍA-DOCTORADO:</b>		
<b>NOMBRES Y APELLIDOS</b>	<b>DNI</b>	<b>CÓDIGO ORCID</b>
Dr. Miguel Angel Aguilar Luna Victoria	17854491	0000-0003-1699-1913
Mra. Rocío del Carmen Romero Zuloeta	16689212	0000-0003-4456-9285
Dra. Medalit Nieves Salcedo Rodríguez	15761015	0000-0001-7790-6482

# Presión Laboral y Rendimiento Laboral en Trabajadores de la Empresa Al Inversiones Palo Alto II S.A.C. Canvia, Lima 2023

## INFORME DE ORIGINALIDAD

17%

INDICE DE SIMILITUD

13%

FUENTES DE INTERNET

3%

PUBLICACIONES

9%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

## FUENTES PRIMARIAS

1	Submitted to Universidad Tecnologica del Peru Trabajo del estudiante	1%
2	Submitted to Universidad Peruana de Ciencias e Informatica Trabajo del estudiante	1%
3	repositorio.ujcm.edu.pe Fuente de Internet	1%
4	repositorio.upp.edu.pe Fuente de Internet	1%
5	repositorio.unh.edu.pe Fuente de Internet	1%
6	repositorio.usil.edu.pe Fuente de Internet	1%
7	Submitted to Universidad Privada Antenor Orrego Trabajo del estudiante	1%

TESIS

**"PRESIÓN LABORAL Y RENDIMIENTO LABORAL EN TRABAJADORES DE LA EMPRESA AL INVERSIONES  
PALO ALTO II S.A.C. CANVIA, LIMA 2023"**



---

Dr. MIGUEL ANGEL AGUILAR LUNA VICTORIA  
PRESIDENTE



---

Ma. ROCÍO DEL CARMEN ROMERO ZULOETA  
SECRETARIO



---

Dra. MEDALIT NIEVES SALCEDO RODRIGUEZ  
VOCAL



---

Dra. MIRTHA SUSSAN TREJO DE RÍOS  
ASESORA

## **DEDICATORIA**

Esta dedicación es especialmente de mis queridos padres quienes siempre me han brindado su apoyo incondicional y me inspiraron a seguir buscando una buena educación. Gracias a todos los que me han acompañado en este camino, por sus invaluable aportes y por estar a mi lado durante los momentos más importantes de mi vida.

## **AGRADECIMIENTO**

Agradezco a mis padres por sus grandes esfuerzos y sacrificios al apoyarme y motivarme para completar esta tesis. También me gustaría agradecer a mi asesor de tesis por su apoyo y orientación durante todo el proceso de investigación. A pesar de los obstáculos que he enfrentado en la vida, he mantenido mi determinación, dedicación, perseverancia y resiliencia. Además, agradezco a mi familia por su aliento y confianza en mí para completar esta investigación.

## INDICE

<b>DEDICATORIA.....</b>	<b>iii</b>
<b>AGRADECIMIENTO .....</b>	<b>iv</b>
<b>ÍNDICE DE TABLA.....</b>	<b>vii</b>
<b>RESUMEN .....</b>	<b>ix</b>
<b>ABSTRACT.....</b>	<b>x</b>
<b>INTRODUCCIÓN .....</b>	<b>xi</b>
<b>CAPÍTULO I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....</b>	<b>12</b>
<b>1.1. Descripción de la realidad problemática .....</b>	<b>12</b>
<b>1.2. Formulación del problema.....</b>	<b>13</b>
<b>1.2.1. Problema general.....</b>	<b>13</b>
<b>1.2.2. Problemas específicos .....</b>	<b>13</b>
<b>1.3. Objetivos de la investigación.....</b>	<b>13</b>
<b>1.3.1. Objetivo general.....</b>	<b>13</b>
<b>1.3.2. Objetivos específicos.....</b>	<b>13</b>
<b>1.4. Justificación de la investigación.....</b>	<b>14</b>
<b>1.5. Delimitaciones del estudio .....</b>	<b>15</b>
<b>CAPÍTULO II. MARCO TEÓRICO.....</b>	<b>16</b>
<b>2.1. Antecedentes de la investigación.....</b>	<b>16</b>
<b>2.1.1. Antecedentes internacionales.....</b>	<b>16</b>
<b>2.1.2. Antecedentes nacionales.....</b>	<b>17</b>
<b>2.2. Bases teóricas.....</b>	<b>18</b>
<b>2.3. Bases filosóficas .....</b>	<b>24</b>
<b>2.4. Definición de términos básicos.....</b>	<b>26</b>
<b>2.5. Hipótesis de investigación.....</b>	<b>27</b>
<b>2.5.1. Hipótesis general.....</b>	<b>27</b>
<b>2.5.2. Hipótesis específicas.....</b>	<b>27</b>
<b>2.6. Operacionalización de las variables .....</b>	<b>28</b>
<b>CAPÍTULO III. METODOLOGÍA .....</b>	<b>30</b>
<b>3.1. Diseño metodológico .....</b>	<b>30</b>
<b>3.2. Población y muestra .....</b>	<b>31</b>
<b>3.3. Técnicas de recolección de datos.....</b>	<b>33</b>



<b>3.4. Técnicas para el procesamiento de la información .....</b>	<b>34</b>
<b>3.5. Matriz de consistencia .....</b>	<b>35</b>
<b>CAPÍTULO IV. RESULTADOS.....</b>	<b>39</b>
<b>4.1. Análisis de resultados .....</b>	<b>39</b>
<b>4.3. Contratación de hipótesis .....</b>	<b>54</b>
<b>CAPÍTULO V. DISCUSIÓN .....</b>	<b>58</b>
<b>5.1. Discusión.....</b>	<b>58</b>
<b>CAPÍTULO VI. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES .....</b>	<b>60</b>
<b>6.1. Conclusiones .....</b>	<b>60</b>
<b>6.2. Recomendaciones .....</b>	<b>61</b>
<b>CAPÍTULO VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....</b>	<b>62</b>
<b>7.1. Fuentes documentales .....</b>	<b>62</b>
<b>7.2. Fuentes bibliográficas .....</b>	<b>63</b>
<b>7.3. Fuentes hemerográficas .....</b>	<b>64</b>
<b>7.4. Fuentes electrónicas .....</b>	<b>65</b>
<b>ANEXOS.....</b>	<b>66</b>

## ÍNDICE DE TABLA

Tabla 1. Operacionalización de las variables.....	28
Tabla 2. Presión laboral de la empresa Al Inversiones Palo Alto II S.A.C. CANVIA .....	39
Tabla 3. Presiones originadas por la organización administrativa .....	40
Tabla 4. Presiones derivadas de la labor del trabajador .....	41
Tabla 5. Presiones derivadas de la vida cotidiana en el trabajo .....	42
Tabla 6. Flexibilidad respecto a la tarea laboral.....	43
Tabla 7. Rendimiento de trabajadores.....	44
Tabla 8. Satisfacción del Trabajador.....	45
Tabla 9. Autoestima .....	46
Tabla 10. Trabajo en equipo .....	47
Tabla 11. Capacitación del Trabajador .....	48
Tabla 12. Presión laboral y el Rendimiento de trabajadores .....	49
Tabla 13. Presiones originadas por la organización administrativa*Rendimiento de trabajadores .....	50
Tabla 14. Presiones derivadas de la labor del trabajador*Rendimiento de trabajadores .....	51
Tabla 15. Presiones derivadas de la vida cotidiana en el trabajo*Rendimiento de trabajadores .....	52
Tabla 16. Flexibilidad respecto a la tarea laboral*Rendimiento de trabajadores .....	53
Tabla 17. Prueba de normalidad de presión laboral y rendimiento de trabajadores.....	54

## ÍNDICE DE FIGURA

Figura 1. Presión laboral de la empresa Al Inversiones Palo Alto II S.A.C. CANVIA.....	39
Figura 2. Presiones originadas por la organización administrativa.....	40
Figura 3. Presiones derivadas de la labor del trabajador.....	41
Figura 4. Presiones derivadas de la vida cotidiana en el trabajo.....	42
Figura 5. Flexibilidad respecto a la tarea laboral .....	43
Figura 6. Rendimiento de trabajadores .....	44
Figura 7. Satisfacción del Trabajador .....	45
Figura 8. Autoestima.....	46
Figura 9. Trabajo en equipo .....	47
Figura 10. Capacitación del Trabajador.....	48
Figura 11. Presión laboral y rendimiento de los trabajadores .....	50
Figura 12. Presiones originadas por la organización administrativa y el rendimiento de trabajadores.....	50
Figura 13. Presiones derivadas de la labor del trabajador y el rendimiento de trabajadores .....	51
Figura 14. Presiones derivadas de la vida cotidiana en el trabajo y el rendimiento de trabajadores.....	52
Figura 15. Flexibilidad respecto a la tarea laboral y el rendimiento de trabajadores .....	53

## RESUMEN

Esta investigación tuvo como **objetivo:** Determinar la relación de la presión laboral con el rendimiento de los trabajadores en la empresa Al Inversiones Palo Alto II S.A.C. CANVIA, Lima 2023. **Métodos:** El método científico de tipo de investigación utilizado fue clásico, denominado puro o fundamental, el nivel de investigación fue descriptivo - correlacional. Los instrumentos que se aplicaron fueron: fichas bibliográficas, hemerográficas y de investigación, la guía de observación y cuestionario de preguntas. Finalmente, para la estadística se utilizó el paquete estadístico SPSS 25.0 para la investigación y se tiene en cuenta la interpretación de datos, tablas y figuras estadísticas. **Resultados;** Se evidenció una tendencia hacia la percepción de ambos aspectos en un nivel medio, con un 47.9% de los participantes identificando la presión laboral en esta variable y un 74.8% situando su rendimiento laboral en el mismo nivel. Estos hallazgos destacan una asociación significativa entre la presión laboral y el rendimiento. **Conclusiones:** Se logró determinar que existe relación significativamente entre la presión laboral y el rendimiento de los trabajadores en la empresa Al Inversiones Palo Alto II S.A.C. CANVIA, en la ciudad de Lima 2023, debido a la correlación de Spearman que devuelve un valor de 0.725, representando una buena asociación.

**Palabras clave:** presión laboral, rendimiento, trabajadores.

## **ABSTRACT**

This research aimed to: Determine the relationship between work pressure and the performance of workers in the company Al Inversiones Palo Alto II S.A.C. CANVIA, Lima 2023. Methods: The scientific method of the type of research used was classic, called pure or fundamental, the level of research was descriptive - correlational. The instruments that were applied were: bibliographic, newspaper and research files, the observation guide and a questionnaire. Finally, for statistics, the SPSS 25.0 statistical package was used for the research and the interpretation of data, tables and statistical figures is taken into account. Results; A tendency was evident towards the perception of both aspects at a medium level, with 47.9% of the participants identifying work pressure in this variable and 74.8% placing their work performance at the same level. These findings highlight a significant association between work pressure and performance. Conclusions: It was determined that there is a significant relationship between work pressure and the performance of workers in the company Al Inversiones Palo Alto II S.A.C. CANVIA, in the city of Lima 2023, due to the Spearman correlation that returns a value of 0.725, representing a good association.

Keywords: work pressure, performance, workers.

## INTRODUCCIÓN

El presente trabajo de investigación titulado: “Presión laboral y rendimiento laboral en trabajadores de la empresa al Inversiones Palo Alto II S.A.C. Canvia, Lima 2023”. La presión laboral puede devenir en un cuadro de estrés, existe un estrés positivo y un estrés negativo El estrés “es una respuesta orgánica y mental a un estímulo del medio externo o interno donde funcionan mecanismos psicológicos suplementarios (...) es dañino si es fuerte, continuo (...) puede llevar a la enfermedad física y mental e incluso a la muerte” (González, 2009). Por otro lado, afirma según Campbell, McCloy, Oppler y Sager (1993), el rendimiento laboral hace referencia a aquellos resultados de una serie de conductas que contribuyen a las metas de la organización (por ejemplo, obtener beneficios). Esta definición, da cuenta de las muchas y variadas formas que puede tomar eso que coloquialmente llamamos “rendimiento laboral”. Sin embargo, cuando se pasa de un nivel meramente teórico a la práctica encontramos que dicha definición es escasa.

La investigación se ha estructurado de la siguiente manera: El capítulo I tiene en cuenta el planteamiento del problema donde se hace la descripción de la realidad problemática, luego la formulación del problema con sus respectivos objetivos de la investigación, tiene en cuenta justificación de la investigación, delimitaciones del estudio y viabilidad del estudio, en el capítulo II comprende el marco teórico donde se muestra antecedentes relacionadas con el estudio, las bases teóricas de las teorías sobre la variable independiente y dependiente , definiciones de términos básicos, hipótesis de la investigación y la operacionalización de variables, el capítulo III el marco metodológico que contiene el diseño de la investigación, la población y muestra, las técnicas de recolección de datos y las técnicas para el procesamiento de la información, el capítulo IV que contiene los resultados estadísticos con el programa estadístico SPSS 25.0 y su respectiva contrastación de hipótesis, en el capítulo V aborda la discusión de los resultados, en el capítulo VI contiene las conclusiones, recomendaciones y finalmente las referencias bibliográficas y sus respectivos anexos.

## **CAPÍTULO I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA**

### **1.1. Descripción de la realidad problemática**

En la actualidad, la presión laboral se refiere a la carga física, mental o emocional que experimentan los trabajadores en su entorno laboral. Puede manifestarse de diversas maneras, como altas demandas de trabajo, plazos ajustados, falta de control sobre el trabajo, largas horas de trabajo, inseguridad laboral, falta de equilibrio entre el trabajo y la vida personal, y falta de reconocimiento o recompensa por el trabajo realizado (EU-OSHA, 2019)

A nivel mundial, la presión laboral se ha convertido en un tema de preocupación debido a su impacto en la salud y el bienestar de los trabajadores, así como en la productividad y el rendimiento laboral. En muchos países, la presión laboral excesiva se considera un problema que puede llevar a una variedad de efectos negativos, como el agotamiento, estrés, enfermedades relacionadas con el trabajo, disminución del compromiso, así como la satisfacción laboral, y el deterioro de la calidad de vida. Además, también puede tener implicaciones en la seguridad y la salud en el trabajo. (OMS, 2019)

En América Latina, la presión laboral generó estrés laboral donde se reportó que incrementan año a año. Argentina es uno de los países más afectados; el 65% de los trabajadores en Capital Federal admitieron que sufren estrés laboral en su actividad laboral y un 18% en el interior del país (Mac,2009)

En el Perú, según los cuatro mil encuestados, el 78% dijo haber sufrido alguna vez de estrés laboral debido a la presión laboral, producido por el exceso de trabajo, las reuniones y obligaciones propios de la función que desempeñan (Sánchez, Loli y Sandoval, 2015)

En este sentido, la presión laboral influye en muchos aspectos y es clave para asegurar la motivación, productividad y foco que necesitan los equipos de trabajo. Si no hay una adecuada dosis de presión laboral, probablemente, las personas pierden dirección, foco y sentido de pertenencia, lo que impacta negativamente en el rendimiento laboral, por lo cual nuestra investigación se enfocará en el entorno laboral de los trabajadores de AI Inversiones Palo Alto II S.A.C. (CANVIA), cabe recalcar que la presión laboral puede traer aspectos positivos y negativos en el rendimiento de los trabajadores.

Por lo tanto, esta investigación tiene como propósito determinar la relación de la presión laboral y el rendimiento de los trabajadores en la empresa Al Inversiones Palo Alto II S.A.C. CANVIA, Lima 2023

## **1.2. Formulación del problema**

### **1.2.1. Problema general**

¿Cómo se relaciona la presión laboral con el rendimiento de los trabajadores en la empresa Al Inversiones Palo Alto II S.A.C. CANVIA, Lima 2023?

### **1.2.2. Problemas específicos**

1. ¿Cómo se relaciona las presiones originadas por la organización administrativa con el rendimiento de los trabajadores en la empresa Al Inversiones Palo Alto II S.A.C. CANVIA, Lima 2023?
2. ¿Cómo se relaciona las presiones derivadas de la labor del trabajador con el rendimiento de los trabajadores en la empresa Al Inversiones Palo Alto II S.A.C. CANVIA, Lima 2023?
3. ¿Cómo se relaciona las presiones derivadas de la vida cotidiana con el rendimiento de los trabajadores en la empresa Al Inversiones Palo Alto II S.A.C. CANVIA, Lima 2023?
4. ¿Cómo se relaciona la flexibilidad respecto a la tarea laboral con el rendimiento de los trabajadores en la empresa Al Inversiones Palo Alto II S.A.C. CANVIA, Lima 2023?

## **1.3. Objetivos de la investigación**

### **1.3.1. Objetivo general**

Determinar la relación de la presión laboral con el rendimiento de los trabajadores en la empresa Al Inversiones Palo Alto II S.A.C. CANVIA, Lima 2023.

### **1.3.2. Objetivos específicos**

1. Conocer la relación de las presiones originadas por la organización administrativa con el rendimiento de los trabajadores en la empresa Al Inversiones Palo Alto II S.A.C. CANVIA, Lima 2023.



2. Conocer la relación de las presiones derivadas de la labor del trabajador con el rendimiento de los trabajadores en la empresa Al Inversiones Palo Alto II S.A.C. CANVIA, Lima 2023.
3. Conocer la relación de las presiones derivadas de la vida cotidiana con el rendimiento de los trabajadores en la empresa Al Inversiones Palo Alto II S.A.C. CANVIA, Lima 2023
4. Conocer la relación de la flexibilidad respecto a la tarea laboral con el rendimiento de los trabajadores en la empresa Al Inversiones Palo Alto II S.A.C. CANVIA, Lima 2023

#### **1.4. Justificación de la investigación**

##### **a) s Justificación Teórica**

Este proyecto abordó los temas de información y conocimientos relevantes que ayuden a crear paradigmas sobre cómo llevar la presión laboral para generar un impacto en el rendimiento de los trabajadores.

##### **b) Justificación Práctica**

Con respecto a la justificación práctica, su resultado nos permitió encontrar soluciones concretas a problemas que repercuten en la presión laboral y el rendimiento de los trabajadores. Con tales resultados se tuvo también la posibilidad de proponer cambios y recomendaciones que regulen y garanticen una óptima salud mental de los trabajadores en la empresa Al Inversiones Palo Alto II S.A.C. CANVIA, Lima 2023.

##### **c) Justificación Metodológica**

En ámbito metodológico se justificó el estudio que los temas de presión laboral y el rendimiento de los trabajadores aportó una herramienta científica, válida y confiable, a fin de que las autoridades tomen decisiones basadas en evidencias y que prosigan apoyando futuras investigaciones en campos similares, que implica la salud de sus trabajadores a causa de la presión laboral.

##### **d) Justificación Empírica**

En el ámbito empírico, se justifica que este estudio estuvo enfocado en mejorar la presión laboral en el ámbito positivo para la salud mental de los

trabajadores y el rendimiento de los trabajadores. Esto trajo beneficios sustanciales para la empresa Al Inversiones Palo Alto II S.A.C. CANVIA con minimizar los riesgos de salud mental.

### **1.5. Delimitaciones del estudio**

#### **a. Delimitación temporal**

Esta investigación es de actualidad, por cuanto el tema de presión laboral y rendimiento es vigente. (Año 2023).

#### **b. Delimitación espacial**

Esta investigación estuvo comprendida dentro de la Región Lima, Provincia de Lima distrito de Cercado de Lima, que fueron los trabajadores de la empresa Al Inversiones Palo Alto II S.A.C. CANVIA.

#### **c. Delimitación cuantitativa**

Esta investigación se efectuó con una muestra probabilística y el procesamiento estadístico estadígrafo correspondiente.

#### **d. Delimitación conceptual**

Esta investigación abarcó dos conceptos fundamentales: Presión laboral y rendimiento laboral.

## CAPÍTULO II. MARCO TEÓRICO

### 2.1. Antecedentes de la investigación

#### 2.1.1. Antecedentes internacionales

Carriel (2020) en su tesis titulada: “*Presión laboral y su incidencia en el rendimiento profesional de las secretarias*”, respaldado por la Universidad Técnica de Babahoyo, Ecuador. El objetivo fue determinar de qué manera incide la presión laboral en el rendimiento profesional de las secretarias. La metodología fue descriptiva – correlacional de un enfoque cualitativo deductivo. Las técnicas que se utilizó fue la encuesta con su instrumento el cuestionario. Los resultados obtenidos dieron que la presión laboral es uno de los problemas que están afectando el desarrollo de las actividades que realizan las secretarias y administradores del Departamento de Secretaría General de la FCJSE. La conclusión fue la presión laboral se puede encontrar en cualquier lugar de trabajo, como es el caso del Departamento de secretaria general, puesto que este problema hace que las/os secretarias/os bajen su nivel de desempeño, por tal motivo varias veces ellas no están en su 100% debido a la sobrecarga de actividades que puede existir en todo departamento o lugar de trabajo, sin olvidar que ellas/os son la parte principal dentro de toda empresa.

Carvajal, Reyes y Zambrano (2022) en su tesis titulada: “*Estrategias de motivación para mejorar el rendimiento laboral de la Microempresa Hermanos “S” del cantón Pedro Carbo*”, respaldado por la Universidad Estatal del Sur de Manabí, Ecuador. El objetivo fue conocer el grado de rendimiento en la microempresa Hermanos “S”, para la aplicación de estrategias de motivación que contribuyan a la optimización del manejo y el rendimiento laboral. La metodología que se usó para obtener los datos ha sido el enfoque cualitativo en el cual se ha podido obtener y recopilar datos reales, es de grado exploratorio, detallado y bibliográfica-documental. Los resultados obtenidos nos señalan la relación positiva y que la organización tiene claros los conceptos de las características, sus elementos, que tipos de motivación existen para aplicarse en el rendimiento de los trabajadores. La conclusión fue que la microempresa los Hermanos “S”, se deberá implementar una evaluación sobre el rendimiento que medirán el esfuerzo desplegado por el trabajador, teniendo puntos relevantes que intentan medir lo cual hace el trabajador como parte del cumplimiento de sus obligaciones, identifican fortalezas y debilidades del trabajador.

Ávila y Rivadeneira (2022) en su tesis titulada: “*Inteligencia emocional y su relación con la presión laboral de los trabajadores en la empresa WSO. período 2021-2022*”, respaldado por la Universidad Politécnica Salesiana, Ecuador. El objetivo fue analizar la relación que existe entre la inteligencia emocional y la presión laboral en los trabajadores de la empresa WSO en Quito, durante el período 2021-2022. La metodología fue de un enfoque cualitativo y cuantitativo con descriptivo- exploratorio. Las técnicas que se utilizó fue el Test de Inteligencia Emocional de Daniel Goleman. Los resultados obtenidos se evidenciaron con un 0,677, que no existe una correlación entre la inteligencia emocional y la presión laboral. Por lo tanto, cuando la inteligencia emocional aumenta, la presión laboral disminuye. La conclusión fue se reflejó con el 80% del personal, refiriendo al buen manejo de sus emociones, sentimientos y pensamientos. Gracias a ello, los trabajadores reconocen sus habilidades, capacidades y mentalidades.

### **2.1.2. Antecedentes nacionales**

Mejía (2021) en su tesis titulada: “*Compromiso organizacional y presión laboral en la gerencia de administración tributaria de la Municipalidad Provincial del Santa, 2021*”, respaldado por la Universidad Cesar Vallejo. El objetivo fue determinar la relación entre el compromiso organizacional y presión laboral en la Gerencia de Administración Tributaria de la Municipalidad Provincial del Santa, 2021. La metodología fue descriptiva – correlacional de un enfoque cuantitativo. Las técnicas que se utilizó fue la encuesta con su instrumento el cuestionario. Según los resultados, se obtuvo una correlación media y positiva (0.547) entre las variables compromiso organizacional y presión laboral, además el 48% de los encuestados manifestó que existe un regular compromiso organizacional y para el 67%% predomina un manejo regular de la presión laboral. Se concluyó en aceptar la hipótesis de investigación que admite la relación entre el compromiso organizacional y presión laboral en la Gerencia de Administración Tributaria de la Municipalidad Provincial del Santa en el 2021, por tanto, si una varía pasará lo mismo con la otra variable. La correlación es además significativa. (Sig. < 0.05).

Carbajal y Lock, (2020) en su tesis titulada: “*El impacto de la presión*

*laboral en la eficiencia organizacional*”, respaldado por la Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas. El objetivo fue determinar si la presión laboral influye en el proceso del desempeño que presentan los empleados en sus tareas. La metodología fue descriptiva – correlacional de un enfoque cualitativa. Las técnicas que se utilizó fue la encuesta con su instrumento el cuestionario. Según los resultados, se argumenta que esta presión laboral genera en los colaboradores diferentes resultados. Por un lado, en el ámbito negativo, se observan cuadros de estrés y desmotivación. Por su parte, en el ámbito positivo, se motiva la creatividad y el interés intrínseco. Se concluyó que existen otros factores que impactan directamente en el desempeño. Estos factores son la presión de tiempo, la presión de grupo y la cultura-país, los cuales, a su vez, son generadores de estrés laboral y/o conflictos entre el trabajo y la vida familiar.

Mell (2019) en su tesis titulada: “*Presión laboral y habilidades gerenciales en Corporación Peruana de Aeropuertos y Aviación Comercial CORPAC S.A., Callao, 2019*”, respaldado por la Universidad Cesar Vallejo. El objetivo fue determinar la relación de la Presión laboral y las habilidades gerenciales en la corporación peruana de aeropuertos y aviación comercial Corpac S.A., callao 2019. La metodología fue descriptiva – correlacional de un enfoque cuantitativo. Las técnicas que se utilizó fue la encuesta con su instrumento el cuestionario. Los resultados que se obtuvieron fueron que se manifestó en la prueba de Spearman que se obtuvo un grado de significancia 0.000 (Sig. R < Sig. P; Sig. P = 0,05) debido a ello se rechazó la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis alterna. Se concluyó que se determinó que existe relación entre presión laboral y las habilidades gerenciales en la corporación peruana de aeropuertos y aviación comercial Corpac S.A., callao 2019.

## **2.2. Bases teóricas**

### **2.2.1. Presión laboral (X)**

Presión laboral o trabajo bajo presión “Es la capacidad para realizar un trabajo cuando el tiempo requerido para su realización, es limitado” (Martínez, 2018). Asimismo, Gonzales, (2009); menciona que: “En la práctica podríamos entender el

trabajo bajo presión, como la competencia de trabajar bajo condiciones adversas, de tiempo o de sobrecargas de tareas, manteniendo la eficiencia”.

La presión laboral puede devenir en un cuadro de estrés, existe un estrés positivo y un estrés negativo El estrés “es una respuesta orgánica y mental a un estímulo del medio externo o interno donde funcionan mecanismos psicológicos suplementarios (...) es dañino si es fuerte, continuo (...) puede llevar a la enfermedad física y mental e incluso a la muerte” (González, 2009)

Una persona que está sometido a situaciones de presión laboral, puede generar grados de estrés, considerando que no sepa cómo manejarlo. Es importante saber hasta dónde se debe ejercer presión. Cada labor tiene un punto límite de estrés, en situaciones de trabajo donde el relajo es el día a día, el rendimiento se verá afectado. En circunstancias de mucha presión, sucederá igual (Larico, 2019)

Es por ello, basándose en el Modelo de Travers y Cooper (citados por Álvarez, 2007) se realiza la división de las fuentes de presión laboral en 4 áreas: Presiones derivadas de la labor del trabajador, presiones derivadas de la vida cotidiana en el lugar de trabajo, presiones originadas por la organización administrativa y flexibilidad respecto a la tarea laboral.

#### **2.2.1.1. Presión originada por la organización administrativa**

La presión originada por la organización administrativa se refiere a la presión que siente un individuo dentro de una organización debido a las estructuras, reglas y procedimientos establecidos por la misma; lo cual, desde el punto de vista de la psicología laboral, la presión originada por la organización administrativa puede tener un impacto negativo en la salud mental y física de los empleados. Además, está basado en estresores que surgen de las Directivas u Órdenes, así como de las Normas de la organización estimuladas por la Organización Administrativa. (Travers y Cooper, citados por Álvarez, 2007)

Según Louffat, (2012) dichos estresores descritos, desde otro punto de vista, se engloban en Factores Organizacionales. Se refieren a las condiciones organizacionales formales y oficiales establecidas por la administración, que muchas veces no son las más adecuadas: a) Turnos de trabajo; b) Clima organizacional; c) Estructura organizacional; d) Influencia del liderazgo, entre otras.

**2.2.1.1.1. Turnos de trabajo:** Cuando resulta incómodo para la persona y, sobre todo, cuando afecta su funcionamiento biológico y fisiológico por el cambio de horarios sien el tiempo de adaptación necesario para que surjan nuevos hábitos y respuestas corporales afines al nuevo turno (Louffat, 2012)

**2.2.1.1.2. Clima Organizacional:** Se produce cuando las pésimas condiciones laborales provocan insatisfacción en el trabajador. El clima organizacional es considerado como "la percepción compartida por los miembros de una organización sobre las características esenciales de su ambiente laboral" (Litwin y Stringer, 1968)

**2.2.1.1.3. Estructura organizacional:** Cuando se diseña inadecuadamente la organización, en la estructura de sus unidades orgánicas, en la determinación de sus funciones, procesos, procedimientos, etc. La estructura organizacional se considera como "la forma en que se dividen, agrupa y coordinan las tareas y los recursos de la organización" (Daft, 2015)

**2.2.1.1.4. Influencia del liderazgo:** Cuando se tiene como jefe a una persona que no posee las competencias de conocimientos, habilidades y/o actitudes necesarias para administrar y liderar a un grupo humano (Louffat, 2012)

### **2.2.1.2.- Presiones derivadas de la labor del trabajador**

Las presiones derivadas de la labor del trabajador se refieren a los desafíos y exigencias que experimentan los empleados en su trabajo diario. Estas presiones pueden incluir plazos ajustados, alta carga de trabajo, demandas emocionales, falta de recursos y otras demandas relacionadas con el trabajo

Además, implica la ejecución de tareas específicas en el lugar de trabajo y cómo la percepción de la calidad del trabajo puede verse afectada por el ambiente laboral. Se han identificado varios factores que pueden influir en esta percepción, incluyendo la interacción del trabajador con el cliente, la calidad de las relaciones con las autoridades de la organización (incluyendo normas, órdenes y relaciones), y las dificultades y obstáculos que se enfrentan en el trabajo (Travers y Cooper, citados por Álvarez, 2007)

Como complemento a esta fuente de presión laboral, describimos con mayor detalle, los siguientes estresores organizacionales: Demandas de la Tarea y Demandas del Cargo (Robbins y Coulter, 2014).

**2.1.1.2.1. Demanda de tarea:** Son factores relacionados con el trabajo que desempeña un empleado: Diseño del puesto, condiciones laborales y espacio físico. (Robbins y Coulter, 2014)

- Diseño del puesto de trabajo: Abarca varios factores, como el grado de autonomía que tienen los empleados en su trabajo, la variedad de tareas que realizan y el nivel de automatización involucrado. La imposición de cuotas laborales puede generar presión en los empleados si perciben que los objetivos son excesivos. Además, mientras mayor sea la interdependencia entre las tareas que realiza un empleado y las de sus compañeros, mayor es el potencial de estrés. Por otro lado, la autonomía en el trabajo suele tener un efecto contrario y reducir la tensión. (Robbins y Coulter, 2014)
- Condiciones laborales: Los entornos laborales con altas temperaturas, ruido intenso u otras condiciones peligrosas o indeseables pueden aumentar la ansiedad de los empleados. (Robbins y Coulter, 2014)
- Espacio físico en que se llevan a cabo las actividades: Quienes trabajan en un espacio sobresaturado de personas o en un lugar muy visible donde las interrupciones son constantes. (Robbins y Coulter, 2014)

**2.1.1.2.2. Demanda del cargo:** Están relacionadas con la presión a que se ve sometido un empleado en función del puesto específico que ocupa en la organización: conflictos, sobrecarga y ambigüedad del puesto de trabajo. (Robbins & Coulter, Administración, 2014)

- Conflictos del Puesto: Expectativas laborales que podría ser difícil conciliar o satisfacer. (Robbins y Coulter, 2014)
- Sobrecarga del Puesto: Tener la obligación de realizar más trabajo o esperar que el empleado haga más de lo que el tiempo le permite. (Robbins y Coulter, 2014)
- Ambigüedad del Puesto: Cuando las expectativas del puesto de trabajo no son comprendidas con claridad y, en consecuencia, el empleado no está seguro de cuáles son sus responsabilidades. (Robbins y Coulter, 2014)



### **2.2.1.3.- Presiones derivadas de la vida cotidiana en el trabajo**

Las presiones derivadas de la vida cotidiana en el trabajo se refieren a los desafíos y exigencias que los empleados experimentan en su vida personal fuera del trabajo y que pueden tener un impacto negativo en su desempeño laboral. Estas presiones pueden incluir problemas familiares, preocupaciones financieras, enfermedades, eventos traumáticos y otras situaciones estresantes.

Contiene los aspectos emocionales, relacionales, interaccionales y comunicacionales entre trabajador – cliente y trabajador – compañeros de trabajo, autoevaluación o juicio propio del trabajador sobre su desempeño, tareas a realizar fuera del lugar de trabajo vinculadas con su laboral que afecte sus otros ámbitos de desarrollo, entre otros. (Travers y Cooper, citados por Álvarez, 2007)

Desde otro punto de vista, hace referencia a los Factores Estresores Grupales, donde se describen a los comportamientos interpersonales y sociales de los trabajadores: a) Conflictos intra e intergrupales; b) Falta de cohesión en el grupo; c) Apoyo inadecuado de grupo (Louffat, 2012)

**2.2.1.3.1.- Conflictos intra e intergrupales:** Los conflictos intragrupalos son diferencias que se producen entre integrantes del propio grupo, sea entre dos personas, o entre una persona y el resto, o entre subgrupos opuestos. (Louffat, 2012)

**2.2.1.3.2.- Conflictos intra e intergrupales:** Se produce cuando una persona no se siente integrada a los demás miembros del equipo, no hay química, ni empatía, reina el recelo y la desconfianza (Louffat, 2012)

**2.2.1.3.3.- Conflictos intra e intergrupales:** Cuando no hay un interés en el desarrollo de los miembros del grupo, sino que cada uno lucha por sus propios intereses, están todos “juntos, pero no revueltos” (Louffat, 2012)

### **2.2.1.4. - Flexibilidad respecto a la tarea laboral**

Según Travers y Cooper (citados por Álvarez, 2007) se refiere a la capacidad de adaptación al cambio del trabajador, modificación y enriquecimiento del trabajo, entre otras capacidades personales del trabajador.

En otras palabras, se refiere a los estresores personales, planteados por Robbins y Coulter, los rasgos de personalidad. (Robbins & Coulter, 2014)

## **2.2.2. Rendimiento de trabajadores (Y)**

Se define rendimiento como aquellas acciones o comportamientos observados en los empleados que son relevantes para los objetivos de la organización, y que pueden ser medidos en términos de las competencias de cada individuo y su nivel de contribución a la empresa. Es una apreciación sistemática de cada persona en el cargo del potencial de desarrollo futuro. Además, son como aquellas acciones o comportamientos observados en los empleados que señala el valor de una cosa enfocada al logro de los objetivos de la organización y que pueden ser medidos en términos de las competencias de cada individuo y su nivel de contribución a la empresa (Iturralde, 2011)

Según Campbell, McCloy, Oppler y Sager (1993), el rendimiento laboral hace referencia a aquellos resultados de una serie de conductas que contribuyen a las metas de la organización (por ejemplo, obtener beneficios). Esta definición, da cuenta de las muchas y variadas formas que puede tomar eso que coloquialmente llamamos “rendimiento laboral”. Sin embargo, cuando se pasa de un nivel meramente teórico a la práctica encontramos que dicha definición es escasa.

### **2.2.2.1. Factores que inciden en el rendimiento**

Según Iturralde, (2011) las empresas de servicio para poder ofrecer una buena atención a sus clientes deben considerar aquellos factores que se encuentran correlacionados e inciden de manera directa en el rendimiento de los trabajadores, entre los cuales se consideran:

**2.2.2.1.1. Satisfacción del Trabajador:** La satisfacción laboral de los trabajadores, puede considerarse como un fin en sí misma, que compete tanto al trabajador como a la empresa; que además de producir beneficios a los empleados al ayudarles a mantener una buena salud mental, puede contribuir a mejorar la productividad de una empresa y con ello su rentabilidad; ya que un trabajador motivado y satisfecho está en mejores condiciones de desempeñar un trabajo adecuado, que otro que no lo esté (Iturralde, 2011).

**2.2.2.1.2. Autoestima:** Según Quispe, (2017); La autoestima en el trabajo se refiere a la valoración que una persona tiene de sí misma en el contexto laboral. Una buena autoestima en el trabajo implica tener confianza

en las propias habilidades y capacidades, sentirse valorado y reconocido por el trabajo realizado, y tener una actitud positiva hacia las tareas y responsabilidades asignadas.

Por tanto, es importante fomentar una buena autoestima en el trabajo, tanto por parte de los empleados como por parte de los empleadores. Algunas formas de hacerlo pueden ser:

- Proporcionar retroalimentación positiva y constructiva a los empleados.
- Proporcionar oportunidades de capacitación y desarrollo profesional.
- Fomentar la colaboración y el trabajo en equipo.
- Reconocer y recompensar el trabajo bien hecho.
- Fomentar una cultura de respeto y apoyo mutuo en el lugar de trabajo.

**2.2.2.1.3. Trabajo en equipo:** Un equipo de trabajo es un conjunto de personas que se organizan de una forma determinada para lograr un objetivo común. Guarda una estrecha relación con la disposición natural del hombre a su convivencia en sociedad. Bajo el concepto de equipo deben entenderse diferentes profesionales que forman pequeños grupos de trabajo para realizar ciertas tareas (Iturralde, 2011),

**2.2.2.1.4. Capacitación del Trabajador:** La capacitación del trabajador es la adquisición de conocimientos técnicos, teóricos y prácticos que van a contribuir al desarrollo de los individuos en el desempeño de una actividad. Se puede señalar, entonces, que el concepto capacitación es mucho más abarcador. La capacitación en la actualidad representa para las unidades productivas uno de los medios más efectivos para asegurar la formación permanente de sus recursos humanos respecto a las funciones laborales que y deben desempeñar en el puesto de trabajo que ocupan (Iturralde, 2011).

## 2.3. Bases filosóficas

### Presión laboral

Según la teoría del modelo de Travers y Cooper en la presión laboral considera que la presión laboral es el resultado de una interacción entre factores personales y ambientales. Según este modelo, los factores personales incluyen la personalidad, el estilo de afrontamiento, la salud y las habilidades cognitivas y emocionales. Los factores ambientales incluyen las demandas del trabajo, la cantidad de control que tienen los trabajadores sobre su trabajo, la cantidad de apoyo social que reciben en

el trabajo y los conflictos entre el trabajo y la vida personal. Por ello se sugiere que la interacción entre estos factores puede tener un efecto positivo o negativo en el bienestar y la salud de los trabajadores. Por ejemplo, los trabajadores que tienen una personalidad resiliente y un buen estilo de afrontamiento pueden manejar mejor las demandas laborales y experimentar menos estrés y presión laboral (Travers y Cooper, 1996)

Por otra parte, la teoría de la demanda-control, propuesta por Robert Karasek, sugiere que la presión laboral es el resultado de una combinación de alta demanda laboral y bajo control sobre el trabajo. Según esta teoría, los trabajadores que tienen altas demandas laborales y bajo control sobre su trabajo son más propensos a experimentar estrés y otros problemas de salud relacionados con el trabajo. En esta teoría se considera que los trabajos con alta demanda y bajo control son los más estresantes y perjudiciales para la salud de los trabajadores. Por otro lado, los trabajos con baja demanda y alto control se consideran menos estresantes y más favorables para la salud de los trabajadores (Karasek, 1979).

### **Rendimiento**

El rendimiento según la teoría de Maslow en el enfoque humanismo surge cuando se satisface la necesidad de autorrealización de los trabajadores. La teoría de la jerarquía de necesidades de Abraham Maslow es una de las teorías humanistas más conocidas en este sentido. Según Maslow, las personas tienen diferentes niveles de necesidades que deben ser satisfechas para alcanzar la autorrealización. Estas necesidades incluyen necesidades fisiológicas, de seguridad, de pertenencia, de estima y de autorrealización. En el contexto laboral, las empresas que promueven un ambiente de trabajo que satisface estas necesidades son más propensas a tener empleados motivados y comprometidos, lo que puede llevar a un mayor rendimiento. Por ejemplo, las empresas pueden promover la satisfacción de las necesidades de pertenencia mediante la creación de equipos de trabajo, la organización de actividades sociales, y la promoción de un ambiente de trabajo positivo. También pueden promover la satisfacción de las necesidades de estima y autorrealización mediante el reconocimiento y la promoción de los logros de los trabajadores y la asignación de tareas que desafíen y estimulen su crecimiento profesional (Maslow, 1943)

## 2.4. Definición de términos básicos

### a) **Presión laboral**

Se entiende por presión laboral algo presente en el ambiente que actúa como un estímulo y que puede tener una naturaleza física, psicológica o de comportamiento (Travers y Cooper, 1996).

### b) **Rendimiento**

El rendimiento es el resultado de la cantidad de trabajo que se realiza en un tiempo determinado y los objetivos alcanzados en función de la calidad, cantidad y eficiencia. Es una medida de la productividad y el éxito de una persona o un equipo en la realización de una tarea o un proyecto. (Locke y Latham, 2002)

### c) **Validez**

También conocida como precisión, corresponde al grado en que una medida representa la verdad de un fenómeno o la capacidad de un método o instrumento para medirlo o clasificarlo, es decir, medir o clasificar lo que en realidad estamos analizando y no otra cosa. (Alarcón & Muñoz, 2008)

### d) **Confiabilidad**

La confiabilidad se puede definir como la "confianza" de que un componente, dispositivo o sistema realizará su función básica en condiciones estándar no operativas durante un período de tiempo predeterminado. Otra definición importante de confiabilidad sí, la probabilidad de que el producto pueda realizar su función requerida dentro de un cierto intervalo de tiempo, bajo ciertas condiciones de uso. (Lafraia, 2001)

### e) **Flexibilidad**

La flexibilidad son los cambios en las condiciones de trabajo, algunos lo asocian con tecnología reprogramable otros utilizan nuevas formas de organización del trabajo en la ideología se presenta como parte del nuevo sentido común de adaptarse con facilidad a las diversas circunstancias, situaciones o necesidades. (Rodríguez, 1992)

### f) **Que es la vida cotidiana**

La vida cotidiana es nuestro deber de cada día, es la vida de cada persona. Todos viven en él, sin excepción, independientemente de la posición que les asigne el trabajo intelectual y físico. Nadie logra identificarse con su actividad humana de tal manera que pueda desprenderse por completo de la vida cotidiana. Y, por el

contrario, nadie, por muy "irreal" que sea, vive simplemente la cotidianidad, aunque esto sin duda lo atraerá principalmente. (Agnes, 1985)

**g) Labor de trabajo**

En tal situación, cada persona se ve obligada a enfrentarse a su propia realidad ya emitir juicios de valor sobre los deberes que debe asumir, teniendo en cuenta sus capacidades, así como las metas concretas y específicas que se propone alcanzar. Además, todos en el trabajo. (Elliott, 1968)

**h) Tarea laboral**

Las tareas laborales son una serie de hechos y actividades que un empleado realiza para lograr objetivos establecidos, estos tipos de tareas a menudo se organizan o estructuran de cierta manera en la que se divide el trabajo y se supervisan estas tareas divididas. (Walter, 2016)

**i) Organización administrativa**

La organización administrativa sus elementos constitutivos permiten a los gerentes tácticos y estratégicos de la organización planificar, organizar, administrar y controlar los procesos de la empresa (Lenalcy, 2015)

## **2.5. Hipótesis de investigación**

### **2.5.1. Hipótesis general**

La presión laboral se relaciona significativamente con el rendimiento de los trabajadores en la empresa Al Inversiones Palo Alto II S.A.C. CANVIA, Lima 2023.

### **2.5.2. Hipótesis específicas**

1. Las presiones originadas por la organización administrativa se relacionan significativamente con el rendimiento de los trabajadores en la empresa Al Inversiones Palo Alto II S.A.C. CANVIA, Lima 2023.
2. Las presiones derivadas de la labor del trabajador se relacionan significativamente con el rendimiento de los trabajadores en la empresa Al Inversiones Palo Alto II S.A.C. CANVIA, Lima 2023.
3. Las presiones derivadas de la vida cotidiana se relacionan significativamente con el rendimiento de los trabajadores en la empresa Al Inversiones Palo Alto II S.A.C. CANVIA, Lima 2023.

4. La flexibilidad respecto a la tarea laboral se relaciona significativamente con el rendimiento de los trabajadores en la empresa Al Inversiones Palo Alto II S.A.C. CANVIA, Lima 2023.

## 2.6. Operacionalización de las variables

Tabla 1

*Operacionalización de las variables*

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA
(X) <b>PRESION LABORAL</b>	<b>X.1.- Presiones originadas por la organización administrativa</b>  <b>X.2.- Presiones derivadas de la labor del trabajador</b>  <b>X.3.- Presiones derivadas de la vida cotidiana en el trabajo</b>  <b>X.4.- Flexibilidad respecto a la tarea laboral</b>	X.1.1.- Turnos de trabajo X.1.2.- Clima organizacional X.1.3.- Estructura Organizacional X.1.4.- Influencia del liderazgo  X.2.1.- Demandas de tarea X.2.2.- Demandas del cargo  X.3.1.- Conflictos intra e intergrupales X.3.2.-Falta de cohesión en el grupo  X.4.1.- Adaptación de cambio X.4.2.-Capacidad del trabajador X.4.3.-Personalidad	Escala de Likert:  Siempre. Casi Siempre A veces Casi nunca Nunca

<b>(Y)</b>  <b>RENDIMIENTO</b>	<b>Y.1.- Satisfacción del Trabajador</b>	Y.1.1.- Salud mental Y.1.2.- Mejora productividad Y.1.3.- rentabilidad	Escala de Likert:  Siempre.  Casi Siempre  A veces  Casi nunca  Nunca
	<b>Y.2.- Autoestima</b>	Y.2.1.- Confianza Y.2.2.- Habilidades propias Y.2.3.- Actitud positiva	
	<b>Y.3.- Trabajo en equipo</b>	Y.3.1.- Comunicación eficaz Y.3.2.- Buena coordinación Y.3.3.- Desempeño asertivo	
	<b>Y.4.- Capacitación del Trabajador</b>	Y.4.1.- Adquisición de conocimiento teórico Y.4.2. Adquisición de conocimiento técnico Y.4.2. Adquisición de conocimiento práctico.	



## **CAPÍTULO III. METODOLOGÍA**

### **3.1. Diseño metodológico**

#### **Tipo de Investigación**

El tipo de investigación de acuerdo con el fin que se persigue fue la investigación básica, también es “llamada pura o fundamental, está destinada a aportar un cuerpo organizado de conocimientos científicos y no produce necesariamente resultados de utilidad práctica inmediata” (Valderrama, 2002, p. 28).

El nivel fue descriptivo correlacional; se ha considerado porque nos dio valiosa información diagnóstica de las variables, con un enfoque cuantitativa porque “utiliza la recolección de datos para probar hipótesis con base en la medición numérica y el análisis estadístico” (Hernández, Fernández y Baptista, 2014, p. 4)

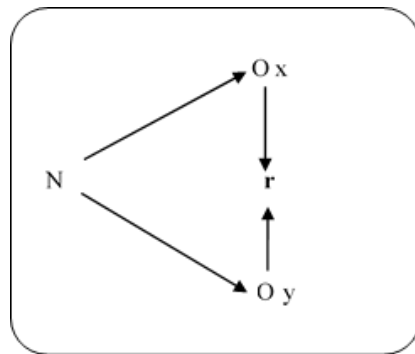
#### **Método de Investigación**

Según Tamayo (2012), “El método científico es un conjunto de procedimientos por los cuales se plantean los problemas científicos y se ponen a prueba las hipótesis y los instrumentos de trabajo investigativo” (p. 30)

Está investigación se enfocó con el método científico ya que tuvo variante descriptiva y comparativa donde nos ayudó a determinar y establecer el nivel de relación existente entre ambas variables. Finalmente, se hizo un análisis estadístico de los resultados mediante el coeficiente de correlación.

#### **Diseño experimental**

El diseño fue no experimental de corte transversal. Ya que según Hernández, Fernández, y Baptista, (2003) nos dice que “La investigación no experimental es aquella que se realiza sin poder manipular libremente las variables. Lo que se hace en este diseño de investigación es observar los fenómenos tal como ocurren en su contexto natural para poder analizarlos”. Además Hernández, Fernández, y Baptista, (2003) se refiere que “Los diseños transversales o transversales cuyo objetivo es examinar la frecuencia y los valores en que se manifiesta una o más variables dentro del enfoque cuantitativo” (p. 153).



**Denotación:**

**N** = Población

**Ox** = Observación a la variable independiente.

**Oy** = Observación a la variable dependiente.

**r** = Relación entre variables.

## 3.2. Población y muestra

### 3.2.1. Población

Córdoba (2009) señaló que: “La población es el conjunto bien definido de unidades de observación con características comunes y perceptibles. Es denotado por la letra N”. Este estudio fue enfocado en la empresa líder de servicios de Transformación Digital en el Perú. Con más de 35 años, ha logrado posicionarse en el mercado peruano gracias a su oferta integral de servicios y más de 2500 colaboradores.

Entonces nuestra población estuvo constituida por 2500 trabajadores de la empresa Al Inversiones Palo Alto II S.A.C. CANVIA, Lima 2023.

### 3.2.2. Muestra

Bernal (2010) describió: “Es la parte de la población que se selecciona, de la cual realmente se obtiene la información para el desarrollo del estudio y sobre la cual

realmente se obtiene la información para el desarrollo del estudio y sobre la cual se efectuaran la medición y la observación de las variables objeto de estudio” (p. 161).

La muestra utilizada en la investigación se seleccionó de manera probabilística aleatoria, con una probabilidad de ocurrencia del 50% para la presión laboral y el rendimiento laboral ( $p = 0.5$ ), y una probabilidad de no ocurrencia ( $q$ ) también igual a 0.5 para ambos eventos. La población total fue de 2500 trabajadores en la empresa Al Inversiones Palo Alto II S.A.C. CANVIA, Lima 2023, lo que proporcionó un marco representativo para la selección de la muestra. Se estableció un margen de error del 5% ( $e_{5\%} = 0.05$ ) para garantizar la precisión de las estimaciones derivadas de la muestra seleccionada.

Para calcular el tamaño de muestra necesario, se utilizó la fórmula estándar:

$Z_{95\%} = 1.96 \rightarrow$  Nivel de confiabilidad (nivel de confianza del 95%)

$p = 0.5 \rightarrow$  Probabilidad de ocurrencia

$q = 0.5 \rightarrow$  Probabilidad de no ocurrencia

$P = 2500 \rightarrow$  Población

$e_{5\%} = 0.05 \rightarrow$  Margen de error

$$n_0 = \frac{Z^2 \times p \times q \times P}{Z^2 \times p \times q + e^2 \times (P - 1)}$$

$$n_0 = \frac{1,96^2 \times 0,5 \times 0,5 \times 2500}{1,96^2 \times 0.5 \times 0.5 + 0.05^2 \times (2500 - 1)}$$

$$n_0 = 333$$

Como  $n_0 > 5\%$  de la población, se tiene que hacer un ajuste.

$$n' = \frac{n_0}{1 + \frac{(n_0 - 1)}{N}}$$

$$n' = \frac{333}{1 + \frac{(333 - 1)}{2500}}$$

$$n' = 294$$

Entonces la muestra estuvo conformada por 294 unidades de observación que serán los trabajadores de la empresa Al Inversiones Palo Alto II S.A.C. CANVIA, Lima 2023.

### 3.3. Técnicas de recolección de datos

Las técnicas e instrumentos que se utilizaron en el presente trabajo de investigación se muestran a continuación:

#### 3.3.1. Técnicas:

- **Análisis documental:**

Solís (2003) lo define como la operación que consiste en seleccionar ideas informativamente relevantes de un documento, a fin de expresar su contenido sin ambigüedades para recuperar la información contenida en él y que además trascienden la mera recuperación/difusión de la información.

- **Observación**

Hernández, Fernández y Baptista (2010) con relación a la observación plantean que: “Este método de recolección de datos consiste en el registro sistemático, válido y confiable de comportamientos y situaciones observables, a través de un conjunto de categorías y subcategorías (p. 260).

Además, Bunge (2007) señala que, la observación es el procedimiento empírico elemental de la ciencia que tiene como objeto de estudio uno o varios hechos, objetos o fenómenos de la realidad actual; por lo que en el caso de las ciencias naturales, cualquier dato observado será considerado como algo factual, verdadero o contundente; a diferencia, dentro de las ciencias sociales, el dato será el resultado que se obtiene del proceso entre los sujetos y sus relaciones por lo que no es tan factual y pudiera ser subjetivo.

- **Encuesta**

La encuesta estuvo enfocada a los trabajadores de la AL INVERSIONES PALO ALTO II S.A.C. CANVIA para poder evaluar las variables. Como menciona Sampieri, (2003) Las encuestas pueden ser descriptivas o explicativas la cual consiste en un conjunto de preguntas respecto a una o más variables a medir.

### 3.3.2. Instrumentos:

- **Fichas bibliográficas, hemerográficas y de investigación**

La ficha bibliográfica es un instrumento de investigación documental y de campo en el que se anotan, atendiendo a un orden y forma preestablecidos, los datos de una obra (libro, folleto, artículo de revista, etc.) ya publicada, para poderla identificar y distinguir de otras o de sus diferentes ediciones (Robledo, 2013)

- **Guía de observación**

La guía de observación es el instrumento que permite al observador situarse de manera sistemática en aquello que realmente es objeto de estudio para la investigación; también es el medio que conduce la recolección y obtención de datos e información de un hecho o fenómeno (Tamayo, 2004)

- **Cuestionario de pregunta.**

Hernández (2014), el cuestionario es tal vez el más utilizado para la recolección de datos; este consiste en un conjunto de preguntas respecto a una o más variables a medir. Además, se utilizó el escalamiento tipo Likert, el cual sirve para medir las actitudes de los trabajadores.

### 3.4. Técnicas para el procesamiento de la información

#### **Análisis Documental**

Mediante el análisis documental y sus respectivos instrumentos se revisaron fuentes bibliográficas, publicaciones especializadas y portales de Internet; directamente relacionados con el tema de investigación.

A través de la entrevista y su instrumento el cuestionario, elaborado por el tesista especialmente para esta investigación, se recopiló información sobre cada una de las dimensiones de la variable, las preguntas cerradas están referidas a los aspectos concretos que aportaran para recopilar datos y ubicar las deficiencias en la Variable dependiente.

Mediante la observación y su respectivo instrumento se comprendió procesos, interrelaciones entre personas y sus situaciones o circunstancias y eventos que suceden a través del tiempo, así como los patrones que se desarrollan y los contextos sociales y culturales en los cuales ocurren las experiencias humanas; así como identificar problemas.

#### a) **Ficha Técnica de Instrumentos**

La encuesta estuvo constituida por preguntas de la variable independiente (presión laboral) y la variable dependiente (rendimiento) de esta investigación, La medición se hará a través de la Escala de Likert, que mide de 1 a 5.

**b) Administración de los instrumentos y obtención de los datos**

Para el acopio de la información se formuló y contó con un cuestionario, confiable y validado por especialistas y expertos en la investigación, que dieron su opinión de expertos si el cuestionario es aplicable o puede ser observado para luego ser corregido por el investigador. La confiabilidad se logró aplicando pruebas piloto que fueron aplicados el cuestionario varias veces a la muestra determinada para comprobar la precisión y exactitud del instrumento o en todo caso hacemos uso de la prueba de Alfa de Cronbach.

En la administración de cuestionarios se contó con el valioso apoyo en la recopilación de datos del personal.

**Análisis Estadístico**

Se llevó a cabo utilizando el paquete estadístico SPSS 20.3 para estudiante, el cual procesó los datos para obtener las estadísticas, análisis y discusión de los gráficos y luego realizar las conclusiones, implicando los objetivos y las hipótesis que será el producto final de la investigación.

**a. Recolección de datos y cálculos de los estadísticos correspondientes.**

La recolección de datos se efectuó una vez aplicado los tratamientos correspondientes a cada muestra y para el procesamiento se utilizarán programas estadísticos en cual utilizará para la constatación de hipótesis el Rho de Spearman

**b. Decisión estadística.**

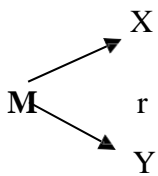
La decisión estadística se tomó como consecuencia de la comparación del estadístico de prueba calculado y el obtenido mediante tablas estadísticas correspondientes a la distribución del estadístico de prueba; esto quiere decir si el valor del estadístico de prueba calculado se encuentra en la región de rechazo se rechaza la hipótesis nula, en caso contrario se acepta; es decir: **Si:  $F_0 > F_{\alpha, a-1, N-a}$  se rechaza**

**3.5. Matriz de consistencia**

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	METODO Y TECNICAS
<p><b><u>Problema General</u></b> ¿Cómo se relaciona la presión laboral con el rendimiento de los trabajadores en la empresa Al Inversiones Palo Alto II S.A.C. CANVIA, en la ciudad de Lima 2023?</p>	<p><b><u>Objetivos General</u></b> Determinar la relación de la presión laboral con el rendimiento de los trabajadores en la empresa Al Inversiones Palo Alto II S.A.C. CANVIA, en la ciudad de Lima 2023.</p>	<p><b><u>Hipótesis General</u></b> La presión laboral se relaciona significativamente con el rendimiento de los trabajadores en la empresa Al Inversiones Palo Alto II S.A.C. CANVIA, en la ciudad de Lima 2023.</p>	<p>(X) <b>Presión laboral</b></p>	<p><b>X.1.- Presiones originadas por la organización administrativa</b></p> <p><b>X.2.- Presiones derivadas de la labor del trabajador</b></p> <p><b>X.3.- Presiones derivadas de la vida cotidiana en el trabajo</b></p> <p><b>X.4.- Flexibilidad respecto a la tarea laboral</b></p>	<p>X.1.1.- Turnos de trabajo</p> <p>X.1.2.- Clima organizacional</p> <p>X.1.3.- Estructura Organizacional</p> <p>X.1.4.- Influencia del liderazgo</p> <p>X.2.1.- Demandas de tarea</p> <p>X.2.2.- Demandas del cargo</p> <p>X.3.1.- Conflictos intra e intergrupales</p> <p>X.3.2.- Falta de cohesión en el grupo</p> <p>X.4.1.- Adaptación de cambio</p> <p>X.4.2.- Capacidad del trabajador</p> <p>X.4.3.- Personalidad</p>	<p><b>Población = 2500</b> <b>Muestra = 294</b> <b>Método:</b> Científico.</p> <p><b>Técnicas:</b> <b>Para el acopio de Datos:</b> La observación Encuesta Análisis Documental y Bibliográfica.</p> <p><b>Instrumentos de recolección de datos:</b> Guía de observación. Cuestionario. Análisis de contenido y Fichas.</p>





<p>presiones derivadas de la vida cotidiana con el rendimiento de los trabajadores en la empresa Al Inversiones Palo Alto II S.A.C. CANVIA, en la ciudad de Lima 2023?</p> <p>4. ¿Cómo se relaciona la flexibilidad respecto a la tarea laboral con el rendimiento de los trabajadores en la empresa Al Inversiones Palo Alto II S.A.C. CANVIA, en la ciudad de Lima 2023?</p>	<p>Inversiones Palo Alto II S.A.C. CANVIA, en la ciudad de Lima 2023.</p> <p>4. Conocer la relación de la flexibilidad respecto a la tarea laboral con el rendimiento de los trabajadores en la empresa Al Inversiones Palo Alto II S.A.C. CANVIA, en la ciudad de Lima 2023</p>	<p>con el rendimiento de los trabajadores en la empresa Al Inversiones Palo Alto II S.A.C. CANVIA, en la ciudad de Lima 2023.</p> <p>4. La flexibilidad respecto a la tarea laboral se relaciona significativamente con el rendimiento de los trabajadores en la empresa Al Inversiones Palo Alto II S.A.C. CANVIA, en la ciudad de Lima 2023</p>				<p><b>Diseño de Investigación</b> Esquema propuesto por la UNJFSC.</p> <p>.</p>  <pre> graph TD     M --&gt; X     M --&gt; Y     r((r))     </pre>
--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--	--	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

## CAPÍTULO IV. RESULTADOS

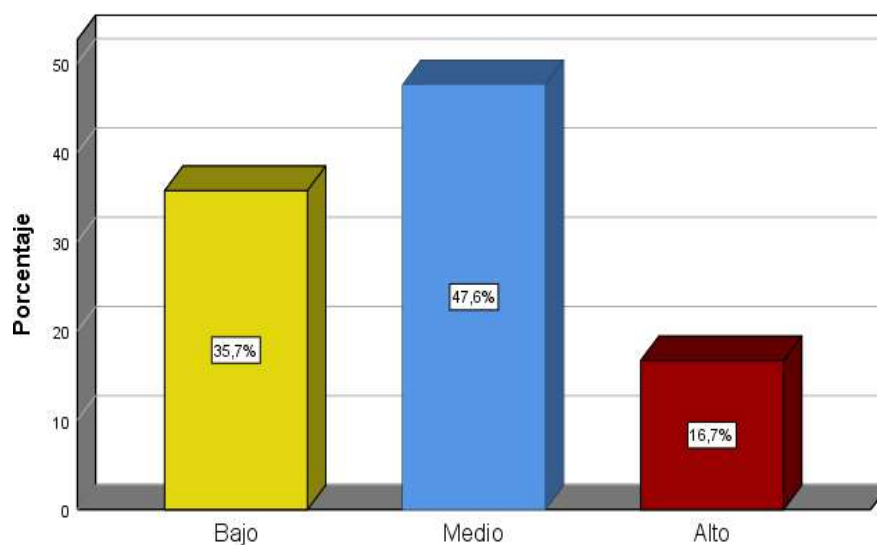
### 4.1. Análisis de resultados

Tabla 2

*Presión laboral de la empresa Al Inversiones Palo Alto II S.A.C. CANVIA*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	105	35,7	35,7
	Medio	140	47,6	83,3
	Alto	49	16,7	100,0
	Total	294	100,0	

**Fuente:** Ficha de observación aplicada a los trabajadores de la AL INVERSIONES PALO ALTO II S.A.C. CANVIA.



*Figura 1. Presión laboral de la empresa Al Inversiones Palo Alto II S.A.C. CANVIA*

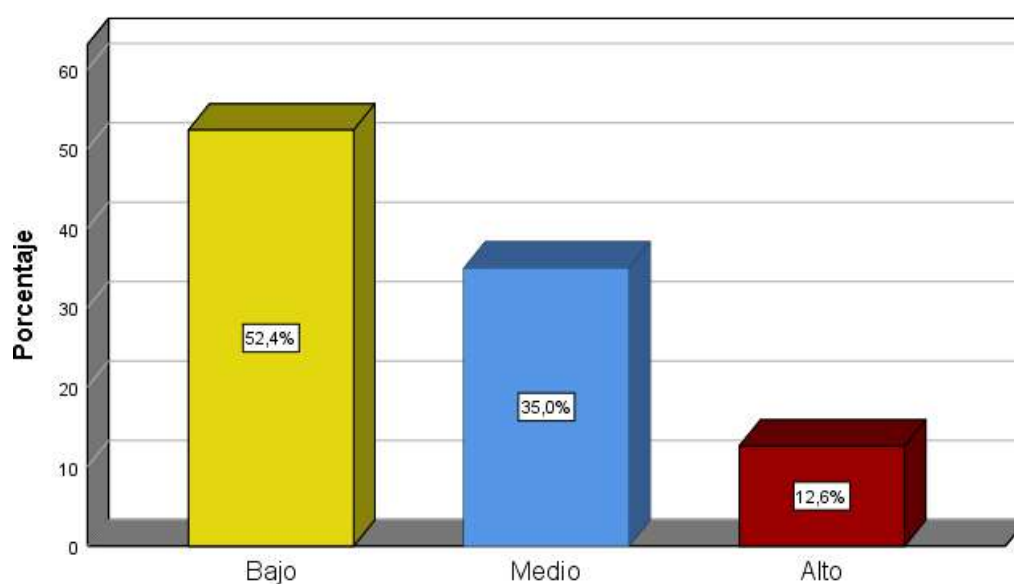
De la figura 1, 140 trabajadores manifiestan que la presión laboral tiene un nivel medio representando el 47,6%, 105 manifiestan que existe un nivel bajo que representa el 35,7% y 49 de los trabajadores indican un nivel alto que representa el 16,7%.

Tabla 3

*Presiones originadas por la organización administrativa*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	154	52,4	52,4
	Medio	103	35,0	87,4
	Alto	37	12,6	100,0
	Total	294	100,0	

**Fuente:** Ficha de observación aplicada a los trabajadores de la AL INVERSIONES PALO ALTO II S.A.C. CANVIA.



*Figura 2.* Presiones originadas por la organización administrativa

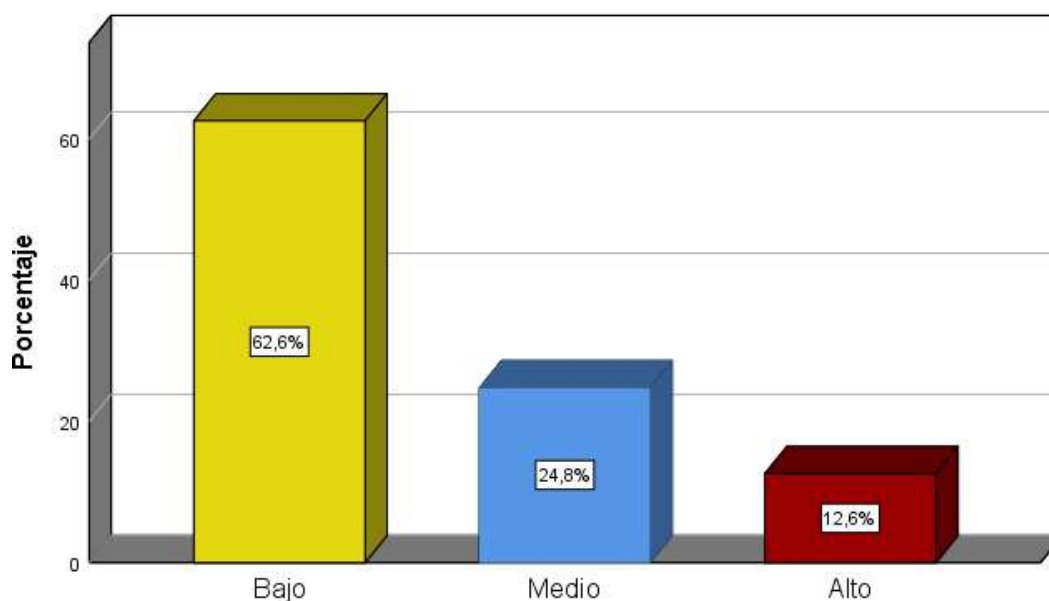
De la figura 2, 154 trabajadores manifiestan que hay un nivel bajo en las presiones originadas por la organización administrativa que representa el 52,4%, 103 manifiestan que existe un nivel medio que representa el 35% y 37 de los trabajadores indican un nivel alto representando el 12,6%.

Tabla 4

*Presiones derivadas de la labor del trabajador*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	184	62,6	62,6
	Medio	73	24,8	87,4
	Alto	37	12,6	100,0
	Total	294	100,0	

**Fuente:** Ficha de observación aplicada a los trabajadores de la AL INVERSIONES PALO ALTO II S.A.C. CANVIA.



*Figura 3.* Presiones derivadas de la labor del trabajador

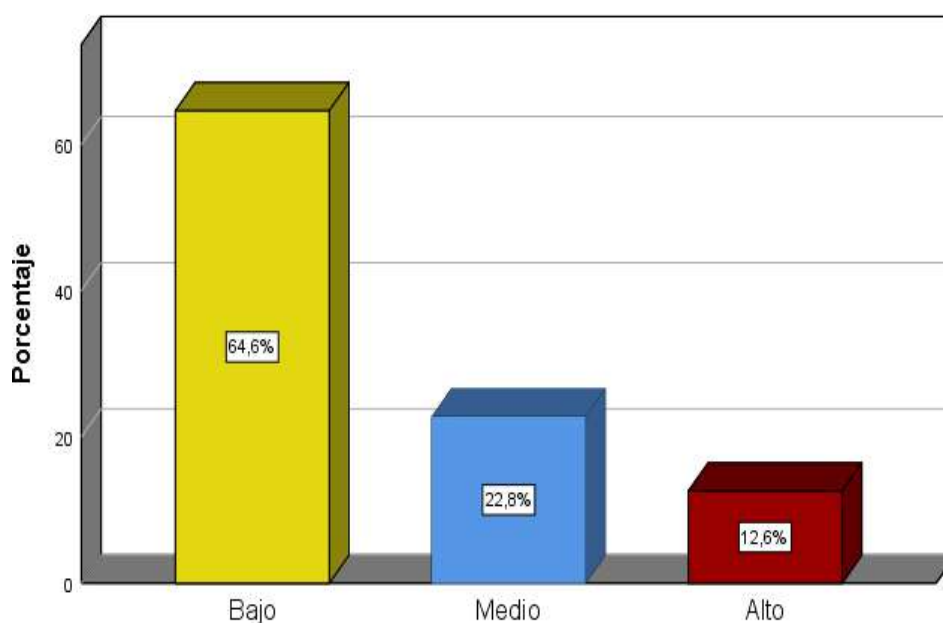
De la figura 3, 184 trabajadores manifiestan que hay un nivel bajo en las presiones derivadas de la labor del trabajador que representa el 62,6%, 73 manifiestan que existe un nivel medio que representa el 24,8% y 37 de los trabajadores indican un nivel alto representando el 12,6%.

Tabla 5

*Presiones derivadas de la vida cotidiana en el trabajo*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	190	64,6	64,6
	Medio	67	22,8	87,4
	Alto	37	12,6	100,0
	Total	294	100,0	

**Fuente:** Ficha de observación aplicada a los trabajadores de la AL INVERSIONES PALO ALTO II S.A.C. CANVIA.



*Figura 4.* Presiones derivadas de la vida cotidiana en el trabajo

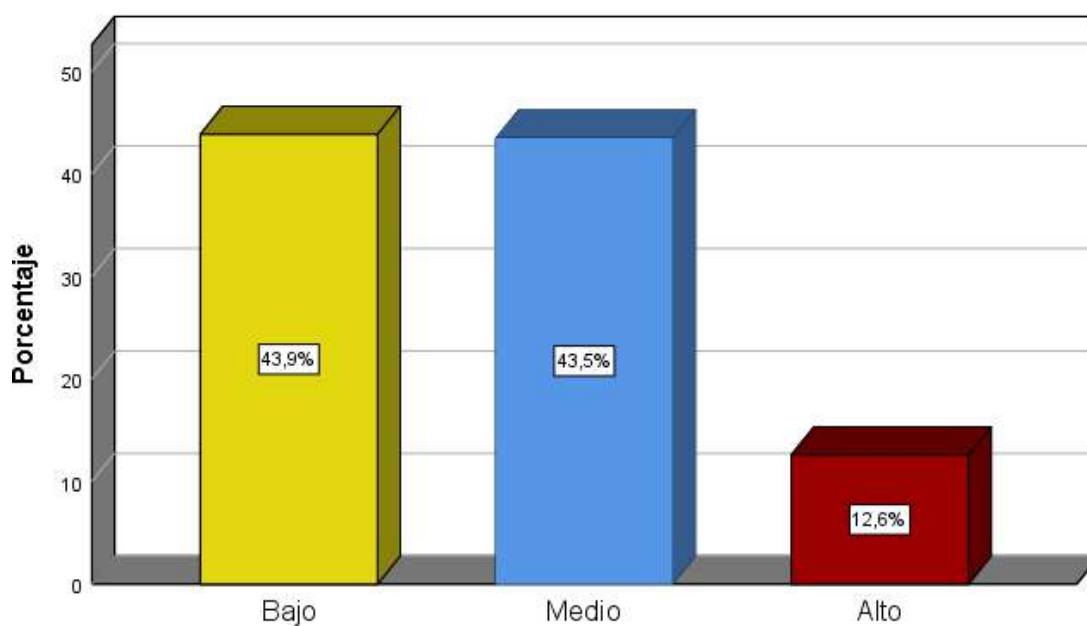
De la figura 4, 190 trabajadores manifiestan que hay un nivel bajo en las presiones derivadas de la vida cotidiana en el trabajo que representa el 64,6%, 67 manifiestan que existe un nivel medio que representa el 22,8% y 37 de los trabajadores indican un nivel alto representando el 12,6%.

Tabla 6

*Flexibilidad respecto a la tarea laboral*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	129	43,9	43,9
	Medio	128	43,5	87,4
	Alto	37	12,6	100,0
	Total	294	100,0	

**Fuente:** Ficha de observación aplicada a los trabajadores de la AL INVERSIONES PALO ALTO II S.A.C. CANVIA.



*Figura 5.* Flexibilidad respecto a la tarea laboral

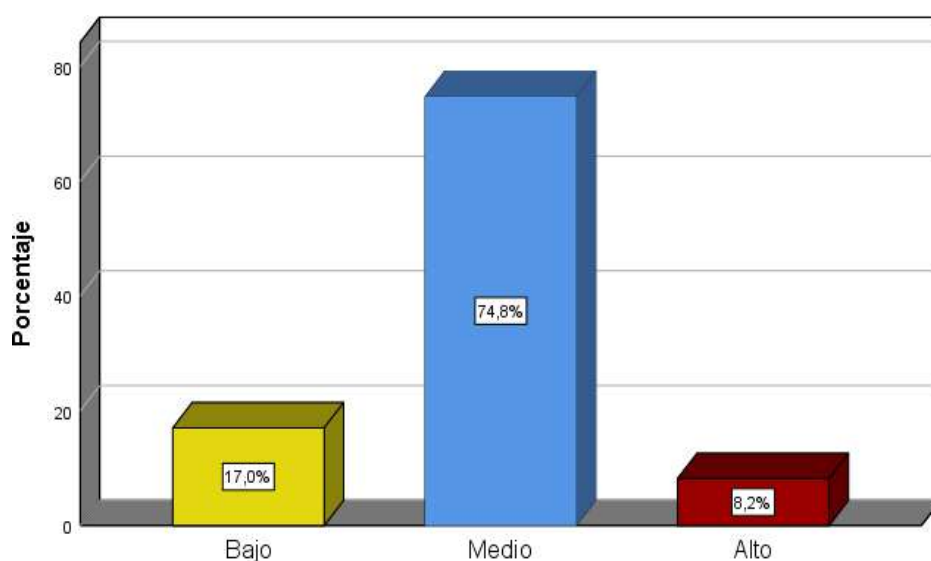
De la figura 5, 129 trabajadores manifiestan que hay un nivel bajo en la flexibilidad respecto a la tarea laboral que representa el 43,9%, 128 manifiestan que existe un nivel medio que representa el 43,5% y 37 de los trabajadores indican un nivel alto representando el 12,6%.

Tabla 7

*Rendimiento de trabajadores*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	50	17,0	17,0
	Medio	220	74,8	91,8
	Alto	24	8,2	100,0
	Total	294	100,0	

**Fuente:** Ficha de observación aplicada a los trabajadores de la AL INVERSIONES PALO ALTO II S.A.C. CANVIA.



*Figura 6.* Rendimiento de trabajadores

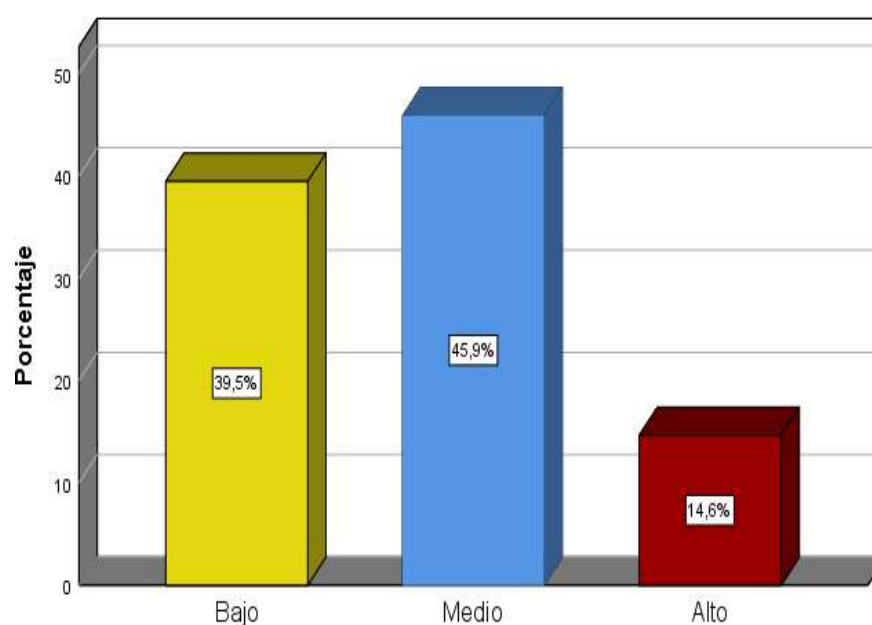
De la figura 6, 220 trabajadores manifiestan que hay un nivel medio en el rendimiento de trabajadores que representa el 74,8%, 50 manifiestan que existe un nivel bajo que representa el 17,0% y 24 de los trabajadores indican un nivel alto representando el 8,2%.

Tabla 8

*Satisfacción del Trabajador*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	116	39,5	39,5
	Medio	135	45,9	85,4
	Alto	43	14,6	100,0
	Total	294	100,0	

**Fuente:** Ficha de observación aplicada a los trabajadores de la AL INVERSIONES PALO ALTO II S.A.C. CANVIA.



*Figura 7.* Satisfacción del Trabajador

De la figura 7, 135 trabajadores manifiestan que hay un nivel medio en la satisfacción del trabajador que representa el 45,9%, 116 manifiestan que existe un nivel bajo que representa el 39,5% y 43 de los trabajadores indican un nivel alto representando el 14,6%.



Tabla 9

*Autoestima*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	98	33,3	33,3
	Medio	172	58,5	91,8
	Alto	24	8,2	100,0
	Total	294	100,0	

**Fuente:** Ficha de observación aplicada a los trabajadores de la AL INVERSIONES PALO ALTO II S.A.C. CANVIA.

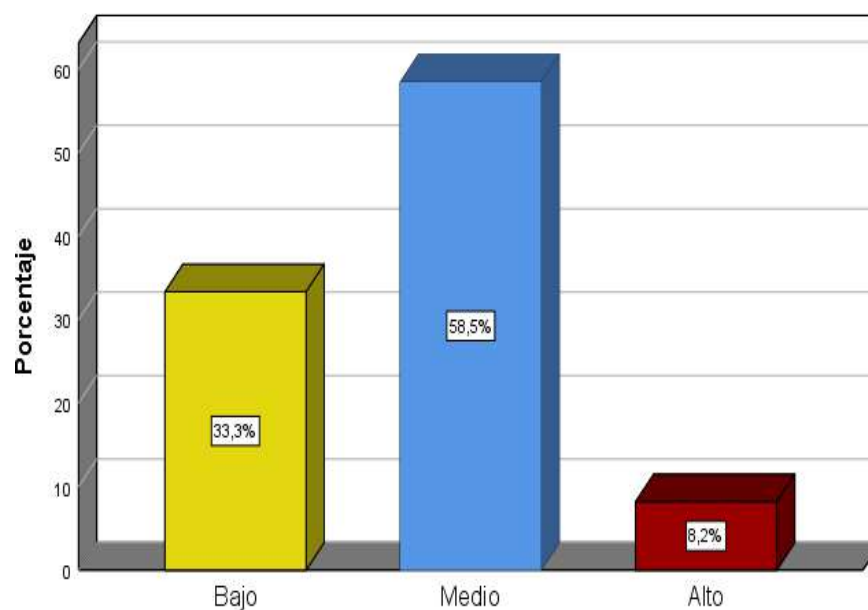


Figura 8. Autoestima

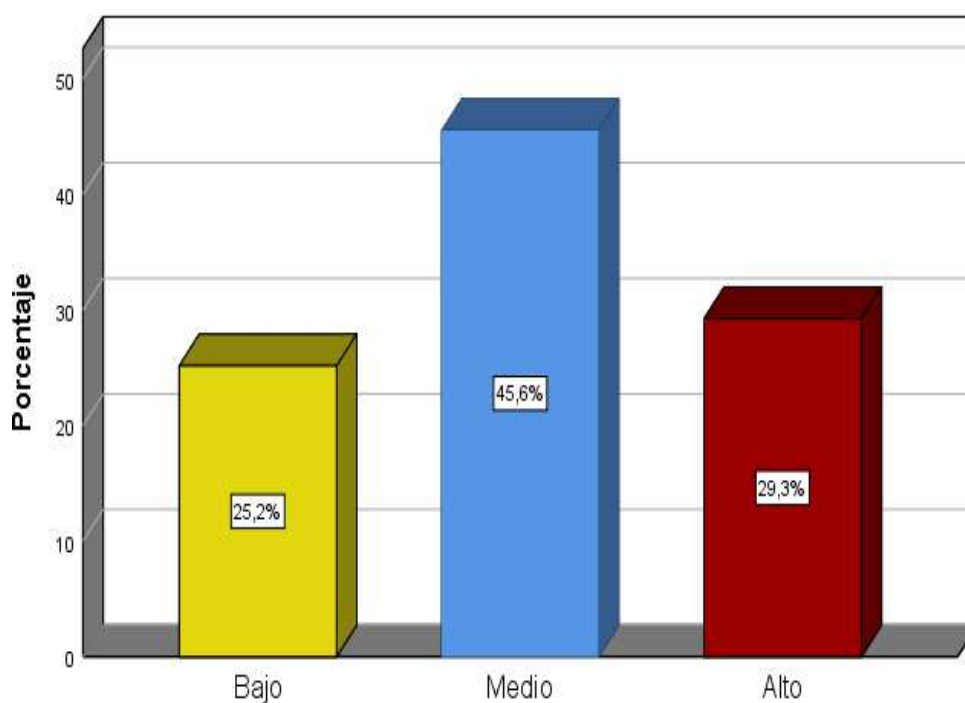
De la figura 8, 172 trabajadores manifiestan que hay un nivel medio en la autoestima que representa el 58,5%, 98 manifiestan que existe un nivel bajo que representa el 33,3% y 24 de los trabajadores indican un nivel alto representando el 8,2%

Tabla 10

*Trabajo en equipo*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	74	25,2	25,2
	Medio	134	45,6	70,7
	Alto	86	29,3	100,0
	Total	294	100,0	

**Fuente:** Ficha de observación aplicada a los trabajadores de la AL INVERSIONES PALO ALTO II S.A.C. CANVIA.

*Figura 9.* Trabajo en equipo

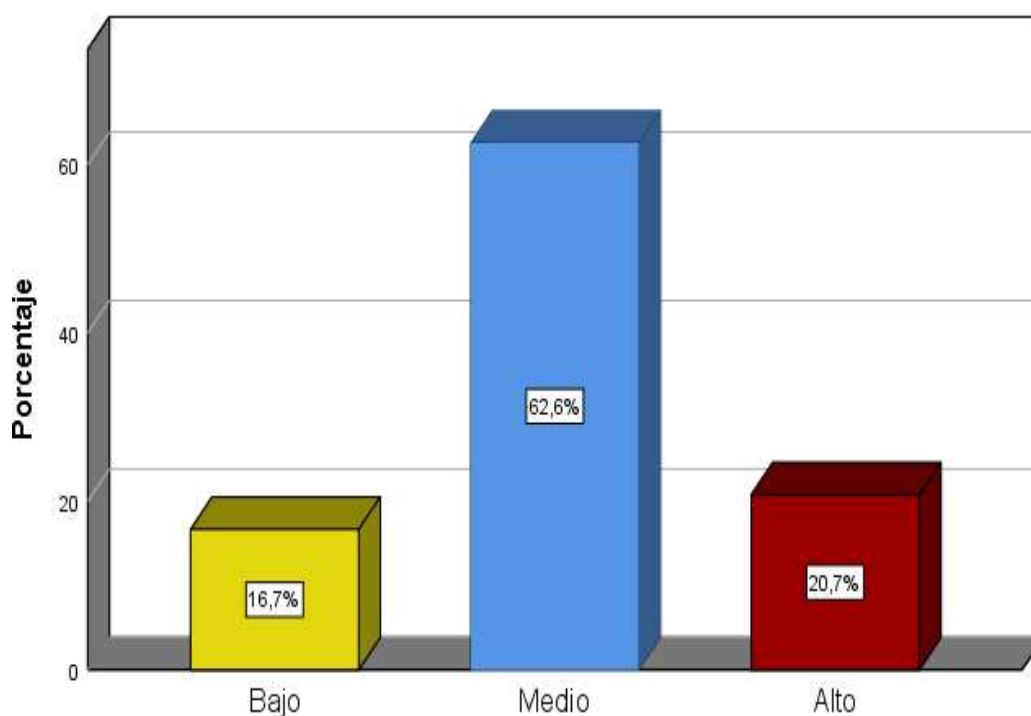
De la figura 9, 134 trabajadores manifiestan que hay un nivel medio en trabajo en equipo que representa el 45,6%, 86 manifiestan que existe un nivel alto que representa el 29,3% y 74 de los trabajadores indican un nivel bajo representando el 25,2%

Tabla 11

*Capacitación del Trabajador*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	49	16,7	16,7
	Medio	184	62,6	79,3
	Alto	61	20,7	100,0
	Total	294	100,0	

**Fuente:** Ficha de observación aplicada a los trabajadores de la AL INVERSIONES PALO ALTO II S.A.C. CANVIA.



*Figura 10.* Capacitación del Trabajador

De la figura 10, 184 trabajadores manifiestan que hay un nivel medio en capacitación del trabajador que representa el 62,6%, 61 manifiestan que existe un nivel alto que representa el 20,7% y 49 de los trabajadores indican un nivel bajo representando el 16,7%

## 4.2. Análisis bidimensional

### Problema General. ¿Cómo se relaciona la presión laboral con el rendimiento de los trabajadores en la empresa AL Inversiones Palo Alto II S.A.C. CANVIA, Lima 2023?

Se analizaron las percepciones de 294 empleados en Inversiones Palo Alto II S.A.C., Lima, durante el año 2023, respecto a la presión laboral y el rendimiento. Los resultados indican una tendencia hacia la percepción de ambos aspectos en un nivel medio, con un 47.6% de los participantes identificando la presión laboral en esta variable y un 74.8% situando su rendimiento laboral en el mismo nivel. Estos hallazgos destacan una asociación significativa entre la presión laboral y el rendimiento.

Tabla 12

*Presión laboral y el Rendimiento de trabajadores*

		Rendimiento de trabajadores			Total	%
		Bajo	Medio	Alto		
Presión laboral	Bajo	50	55	0	105	35,7
	Medio	0	140	0	140	47,6
	Alto	0	25	24	49	16,7
	Total	50	220	24	294	100,0

**Fuente:** Ficha de observación aplicada a los trabajadores de la AL INVERSIONES PALO ALTO II S.A.C. CANVIA.

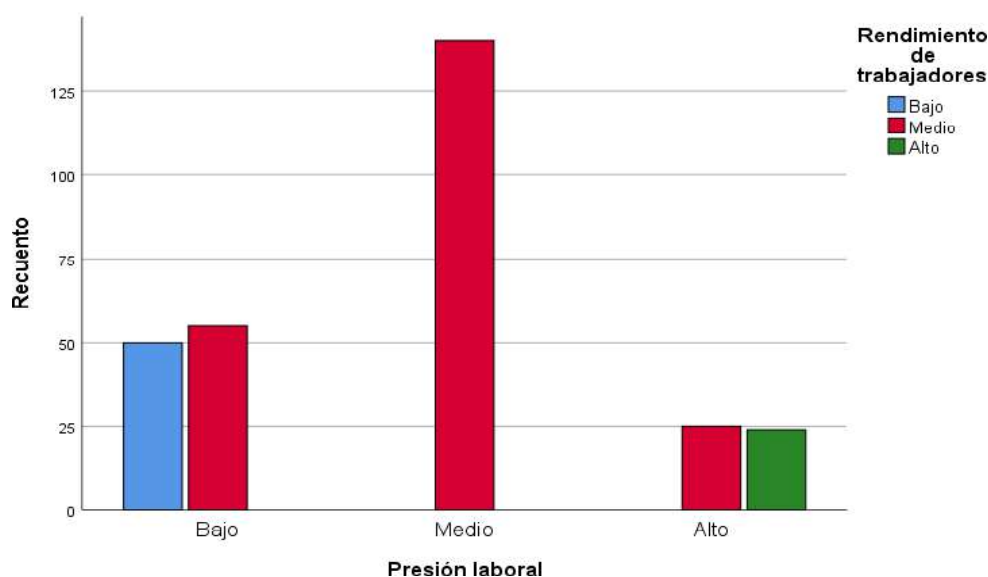


Figura 11. Presión laboral y rendimiento de los trabajadores

**Problema Específico 1. ¿Cómo se relaciona las presiones originadas por la organización administrativa con el rendimiento de los trabajadores en la empresa Al Inversiones Palo Alto II S.A.C. CANVIA, Lima 2023?**

Se analizaron las percepciones de 294 empleados en Inversiones Palo Alto II S.A.C., Lima, durante el año 2023, respecto a las presiones originadas por la organización administrativa y el rendimiento. Los resultados indican un 52.4% de los trabajadores categorizan a las presiones originadas por la organización administrativa un nivel bajo y un 74.8% situando su rendimiento laboral en el nivel medio.

Tabla 13

*Presiones originadas por la organización administrativa\*Rendimiento de trabajadores*

	Rendimiento de trabajadores			Total	%	
	Bajo	Medio	Alto			
Presiones originadas por la organización administrativa	Bajo	50	104	0	154	52,4
	Medio	0	103	0	103	35,0
	Alto	0	13	24	37	12,6
	Total	50	220	24	294	100,0

**Fuente:** Ficha de observación aplicada a los trabajadores de la AL INVERSIONES PALO ALTO II S.A.C. CANVIA.

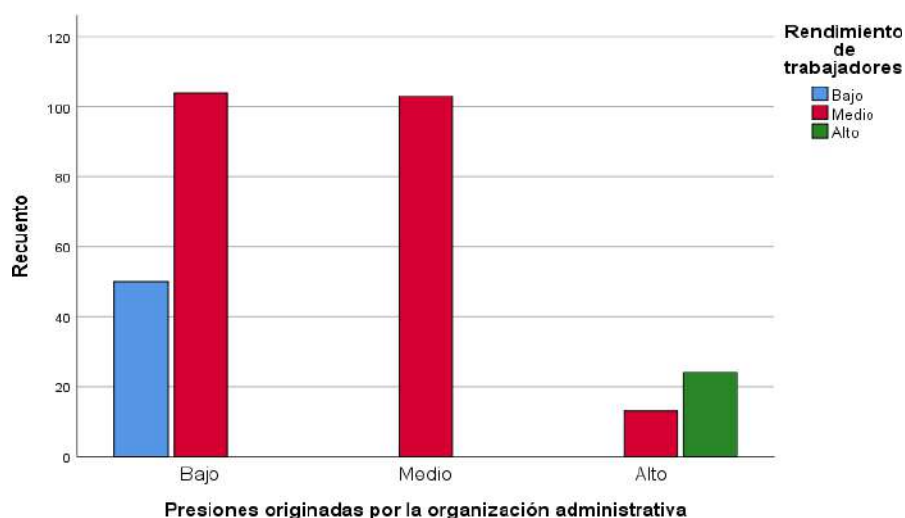


Figura 12. Presiones originadas por la organización administrativa y el rendimiento de trabajadores

**Problema Específico 2. ¿Cómo se relaciona las presiones derivadas de la labor del trabajador con el rendimiento de los trabajadores en la empresa Al Inversiones Palo Alto II S.A.C. CANVIA, Lima 2023?**

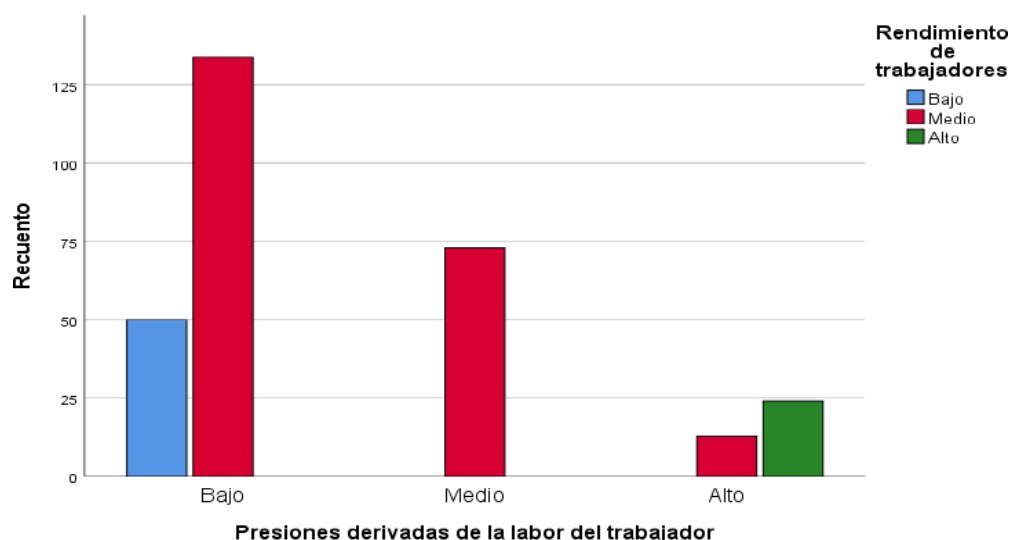
Se analizaron las percepciones de 294 empleados en Inversiones Palo Alto II S.A.C., Lima, durante el año 2023, respecto a las presiones derivadas de la labor del trabajador y el rendimiento. Los resultados indican un 62.6% de los trabajadores categorizan a las presiones derivadas de la labor del trabajador un nivel bajo y un 74.8% situando su rendimiento laboral en el nivel medio.

Tabla 14

*Presiones derivadas de la labor del trabajador\*Rendimiento de trabajadores*

	Rendimiento de trabajadores			Total	%	
	Bajo	Medio	Alto			
Presiones derivadas de la labor del trabajador	Bajo	50	134	0	184	62,6
	Medio	0	73	0	73	24,8
	Alto	0	13	24	37	12,6
	Total	50	220	24	294	100,0

**Fuente:** Ficha de observación aplicada a los trabajadores de la AL INVERSIONES PALO ALTO II S.A.C. CANVIA.



*Figura 13. Presiones derivadas de la labor del trabajador y el rendimiento de trabajadores*

**Problema Específico 3. ¿Cómo se relaciona las presiones derivadas de la vida cotidiana con el rendimiento de los trabajadores en la empresa Al Inversiones Palo Alto II S.A.C. CANVIA, Lima 2023?**

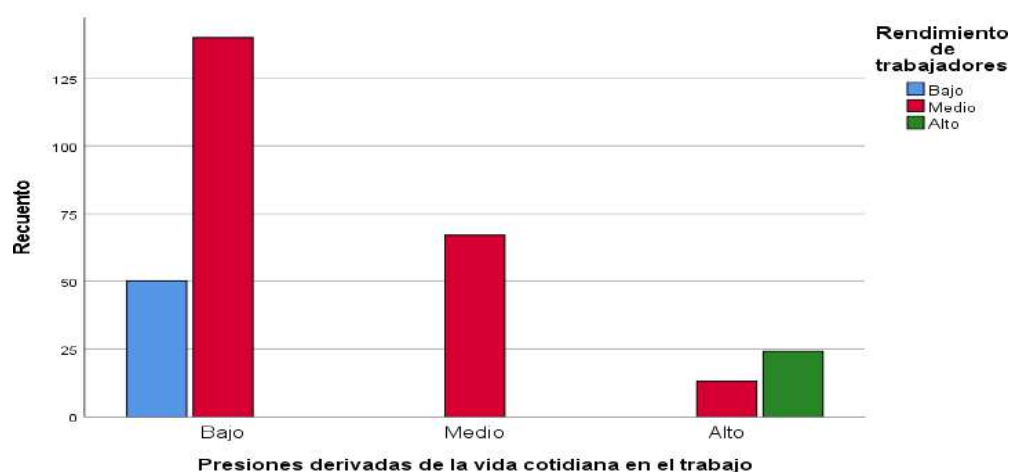
Se analizaron las percepciones de 294 empleados en Inversiones Palo Alto II S.A.C., Lima, durante el año 2023, respecto a las presiones derivadas de la vida cotidiana y el rendimiento. Los resultados indican un 64.7% de los trabajadores categorizan a las presiones derivadas de la vida cotidiana un nivel bajo y un 74.8% situando su rendimiento laboral en el nivel medio.

Tabla 15

*Presiones derivadas de la vida cotidiana en el trabajo\*Rendimiento de trabajadores*

		Rendimiento de trabajadores			Total	%
		Bajo	Medio	Alto		
Presiones derivadas de la vida cotidiana en el trabajo	Bajo	50	140	0	190	64,6
	Medio	0	67	0	67	22,8
	Alto	0	13	24	37	12,6
	Total	50	220	24	294	100,0

**Fuente:** Ficha de observación aplicada a los trabajadores de la AL INVERSIONES PALO ALTO II S.A.C. CANVIA.



*Figura 14. Presiones derivadas de la vida cotidiana en el trabajo y el rendimiento de trabajadores*

**Problema Específico 4. ¿Cómo se relaciona la flexibilidad respecto a la tarea laboral con el rendimiento de los trabajadores en la empresa Al Inversiones Palo Alto II S.A.C. CANVIA, Lima 2023?**

Se analizaron las percepciones de 294 empleados en Inversiones Palo Alto II S.A.C., Lima, durante el año 2023, respecto a la flexibilidad respecto a la tarea laboral y el rendimiento. Los resultados indican un 43.9% de los trabajadores categorizan a la flexibilidad respecto a la tarea laboral un nivel bajo y medio y un 74.8% situando su rendimiento laboral en el nivel medio.

Tabla 16

*Flexibilidad respecto a la tarea laboral\*Rendimiento de trabajadores*

	Rendimiento de trabajadores			Total	%
	Bajo	Medio	Alto		
Flexibilidad respecto a la tarea laboral	Bajo	50	79	129	43,9
	Medio	0	128	128	43,5
	Alto	0	13	24	12,6
	Total	50	220	294	100,0

**Fuente:** Ficha de observación aplicada a los trabajadores de la AL INVERSIONES PALO ALTO II S.A.C. CANVIA.

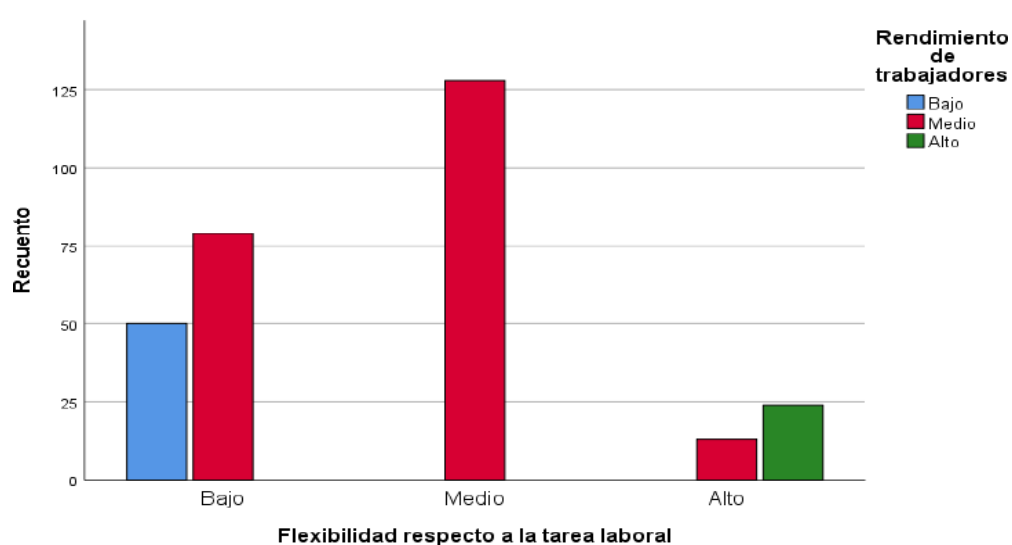


Figura 15. Flexibilidad respecto a la tarea laboral y el rendimiento de trabajadores



### 4.3. Contrastación de hipótesis

#### Prueba de normalidad

El análisis realizado empleó la prueba de normalidad como paso previo a la elección del estadístico para contrastar la hipótesis de estudio. Se utilizó la prueba de Kolmogórov-Smirnov debido a la cantidad de la muestra, estableciendo un nivel de significancia del 5% ( $\alpha = 0,05$ ).

Se establecieron las siguientes hipótesis:

$H_0$  = Los datos de las variables presión laboral y rendimiento de trabajadores siguen una distribución normal.

$H_1$  = Los datos de las variables presión laboral y rendimiento de trabajadores no siguen una distribución normal.

La regla de decisión establecida fue: si  $p < 0,05$ , se rechaza  $H_0$ .

Tabla 17

#### *Prueba de normalidad de presión laboral y rendimiento de trabajadores*

	Kolmogórov-Smirnov		
	Estadístico	gl	Sig.
Presión laboral	,186	294	,000*
Rendimiento de trabajadores	,149	294	,000*

\*. Esto es un límite inferior de la significación verdadera.

a. Corrección de significación de Lilliefors

**Interpretación:** Luego de observar la tabla 17 relacionada con la prueba de normalidad, se mostró que los valores de p obtenidos para la presión laboral ( $p = 0,000$ ) y el rendimiento de trabajadores ( $p = 0,000$ ) indican que hay suficiente evidencia para rechazar la hipótesis nula de que los datos siguen una distribución normal. Por lo tanto, se concluye que los datos no siguen una distribución normal.

Dado que se confirmó que los datos no siguen una distribución normal, fue apropiado utilizar la correlación de Spearman, una medida de correlación no paramétrica que no requiere la suposición de normalidad en los datos.

### **Hipótesis General**

Hipótesis Alternativa: La presión laboral se relaciona significativamente con el rendimiento de los trabajadores en la empresa Al Inversiones Palo Alto II S.A.C. CANVIA, Lima 2023.

Hipótesis nula: La presión laboral no se relaciona significativamente con el rendimiento de los trabajadores en la empresa Al Inversiones Palo Alto II S.A.C. CANVIA, Lima 2023.

Durante el análisis, se obtuvo un coeficiente de correlación  $r=0.725$ , lo que indica una correlación positiva moderadamente fuerte entre la presión laboral y el rendimiento de los trabajadores. Además, el valor  $p$  asociado a esta correlación fue menor que 0.05, lo que demuestra que la correlación es estadísticamente significativa. Estos resultados respaldan la hipótesis alternativa, que evidencia que la presión laboral se relaciona significativamente con el rendimiento de los trabajadores en la empresa.

### **Hipótesis Especifica 1**

Hipótesis Alternativa: Las presiones originadas por la organización administrativa se relacionan significativamente con el rendimiento de los trabajadores en la empresa Al Inversiones Palo Alto II S.A.C. CANVIA, Lima 2023.

Hipótesis nula: Las presiones originadas por la organización administrativa no se relacionan significativamente con el rendimiento de los trabajadores en la empresa Al Inversiones Palo Alto II S.A.C. CANVIA, Lima 2023.

Durante el análisis, se obtuvo un coeficiente de correlación  $r=0.765$ , lo que indica una correlación positiva moderadamente fuerte entre las presiones originadas por la organización administrativa y el rendimiento de los trabajadores. Además, el valor  $p$  asociado a esta correlación fue menor que 0.05, lo que demuestra que la correlación es estadísticamente significativa. Estos resultados respaldan la hipótesis alternativa, que evidencia que las presiones originadas por la organización administrativa se relacionan significativamente con el rendimiento de los trabajadores en la empresa.

### **Hipótesis Especifica 2**

Hipótesis Alternativa: Las presiones derivadas de la labor del trabajador se relacionan significativamente con el rendimiento de los trabajadores en la empresa Al Inversiones Palo Alto II S.A.C. CANVIA, Lima 2023.

Hipótesis nula: Las presiones derivadas de la labor del trabajador no se relacionan significativamente con el rendimiento de los trabajadores en la empresa Al Inversiones Palo Alto II S.A.C. CANVIA, Lima 2023.

Durante el análisis, se obtuvo un coeficiente de correlación  $r=0.668$ , lo que indica una correlación positiva moderadamente fuerte entre las presiones derivadas de la labor del trabajador y el rendimiento de los trabajadores. Además, el valor  $p$  asociado a esta correlación fue menor que  $0.05$ , lo que demuestra que la correlación es estadísticamente significativa. Estos resultados respaldan la hipótesis alternativa, que evidencia que las presiones derivadas de la labor del trabajador se relacionan significativamente con el rendimiento de los trabajadores en la empresa.

### **Hipótesis Especifica 3**

Hipótesis Alternativa: Las presiones derivadas de la vida cotidiana se relacionan significativamente con el rendimiento de los trabajadores en la empresa Al Inversiones Palo Alto II S.A.C. CANVIA, Lima 2023.

Hipótesis nula: Las presiones derivadas de la vida cotidiana no se relacionan significativamente con el rendimiento de los trabajadores en la empresa Al Inversiones Palo Alto II S.A.C. CANVIA, Lima 2023.

Durante el análisis, se obtuvo un coeficiente de correlación de  $r=0.680$ , con un valor de  $p=0.000$  (donde  $p<0.05$ ), lo que conlleva a la aceptación de la hipótesis alternativa y al rechazo de la hipótesis nula. Por tanto, se evidencia estadísticamente una relación significativa entre las presiones derivadas de la vida cotidiana y el rendimiento de los trabajadores en la empresa Al Inversiones Palo Alto II S.A.C. CANVIA, Lima 2023.

**Hipótesis Especifica 4**

Hipótesis Alternativa: La flexibilidad respecto a la tarea laboral se relaciona significativamente con el rendimiento de los trabajadores en la empresa Al Inversiones Palo Alto II S.A.C. CANVIA, Lima 2023.

Hipótesis nula: La flexibilidad respecto a la tarea laboral no se relaciona significativamente con el rendimiento de los trabajadores en la empresa Al Inversiones Palo Alto II S.A.C. CANVIA, Lima 2023.

De acuerdo a los resultados obtenidos, se observa un coeficiente de correlación de  $r=0.701$ , con un valor de  $p=0.000$  (donde  $p<0.05$ ), lo que conlleva a la aceptación de la hipótesis alternativa y al rechazo de la hipótesis nula. Por tanto, se puede evidenciar estadísticamente una relación significativa entre la flexibilidad en cuanto a las tareas laborales y el rendimiento de los trabajadores en la empresa Al Inversiones Palo Alto II S.A.C. CANVIA, Lima 2023.

## CAPÍTULO V. DISCUSIÓN

### 5.1. Discusión

Los resultados estadísticos demuestran que existe una relación significativamente entre la presión laboral y el rendimiento de los trabajadores en la empresa Al Inversiones Palo Alto II S.A.C. CANVIA, Lima 2023, debido a la correlación de Spearman que devuelve un valor de 0.725, representando una buena asociación entre las variables estudiadas. Al contrastar nuestros resultados con los antecedentes de Carriel (2020) sobre la presión laboral en secretarías y Ávila y Rivadeneira (2022) sobre la inteligencia emocional y presión laboral, se observa que, mientras nuestro estudio respalda la asociación entre presión laboral y rendimiento de los trabajadores, existe una discrepancia con el estudio de Ávila y Rivadeneira, que sugiere una correlación inversa entre inteligencia emocional y presión laboral. Esto resalta la complejidad de los factores que influyen en el rendimiento laboral y sugiere la necesidad de considerar tanto la presión laboral como la inteligencia emocional en la gestión de recursos humanos para optimizar el desempeño en entornos laborales.

Luego analizamos estadísticamente por dimensiones las variables el cual la primera dimensión se puede apreciar también que existe una relación significativamente entre las presiones originadas por la organización administrativa y el rendimiento de los trabajadores en la empresa Al Inversiones Palo Alto II S.A.C. CANVIA, Lima 2023, debido a la correlación de Spearman que devuelve un valor de 0,765, representando una buena asociación. Este hallazgo respalda la idea de que las presiones organizativas pueden influir directamente en el rendimiento laboral, coincidiendo con el estudio de Carriel (2020) sobre la presión laboral en secretarías. Carriel encontró que la presión laboral afecta negativamente el desempeño profesional de las secretarías, lo cual sugiere una correlación entre presión laboral y rendimiento laboral. Asimismo, el estudio de Carbajal y Lock (2020) sugiere que las presiones laborales pueden tener efectos tanto negativos como positivos en los empleados, lo que subraya la importancia de considerar el contexto organizativo al analizar su impacto en el rendimiento laboral. Por lo tanto, los hallazgos refuerzan la evidencia existente sobre la influencia de las presiones organizativas en el rendimiento de los trabajadores, destacando la necesidad de abordar adecuadamente estas presiones para promover un rendimiento laboral óptimo.

En la segunda dimensión (hipótesis), se evidencia una relación significativa entre las presiones derivadas de la labor del trabajador y el rendimiento de los trabajadores en la empresa Al Inversiones Palo Alto II S.A.C. CANVIA, Lima 2023, con una correlación de Spearman que arroja un valor de 0.668, lo cual representa una buena asociación. Este resultado contrasta con la investigación de Carriel (2020) donde destaca la influencia negativa de la presión laboral en el desempeño de los empleados, sugiriendo que la sobrecarga de actividades puede afectar significativamente el nivel de rendimiento. Este hallazgo es consistente con el resultado obtenido en la segunda dimensión del estudio. Por otro lado, la investigación de Mell (2019) evidencia la influencia directa de la presión laboral en la capacidad de los gerentes para desempeñarse eficazmente. Esta conclusión respalda aún más nuestro resultado, que sugiere que las presiones derivadas de la labor del trabajador están estrechamente relacionadas con el rendimiento en el contexto específico de la empresa Al Inversiones Palo Alto II S.A.C. CANVIA, Lima 2023, según la correlación de Spearman obtenida (0.668).

En la tercera dimensión se puede apreciar también que existe una relación significativamente entre las presiones derivadas de la vida cotidiana y el rendimiento de los trabajadores en la empresa Al Inversiones Palo Alto II S.A.C. CANVIA, Lima 2023, debido a la correlación de Spearman que devuelve un valor de 0.680, representando buena asociación. Este hallazgo coincide con la investigación de Carbajal, Reyes y Zambrano (2022), quienes enfatizan la importancia de evaluar el rendimiento de los trabajadores para identificar sus fortalezas y debilidades, lo cual se relaciona directamente con el desempeño laboral en situaciones cotidianas. Además, los hallazgos de Carbajal y Lock (2020) respaldan nuestro resultado al señalar que la presión laboral puede tener efectos tanto negativos como positivos en los colaboradores. Mientras que el estrés y la desmotivación son consecuencias negativas, la presión también puede estimular la creatividad y el interés intrínseco. Estos resultados sugieren que, además de las presiones laborales, otros factores como el tiempo, la dinámica de grupo y la cultura organizacional pueden influir en el desempeño laboral y en la conciliación entre el trabajo y la vida personal.

En la cuarta dimensión se puede apreciar también que existe una relación significativamente entre la flexibilidad respecto a la tarea laboral y el rendimiento de los trabajadores en la empresa Al Inversiones Palo Alto II S.A.C. CANVIA, Lima 2023, debido a la correlación de Spearman que devuelve un valor de 0.701, representando buena asociación. Sin embargo, esta conclusión podría haber discrepado con los hallazgos de Mejía (2021), quien encontró una correlación positiva entre el compromiso organizacional y la presión laboral en la Gerencia de Administración Tributaria de la Municipalidad Provincial del Santa en 2021. Mientras nuestro estudio resaltaba la importancia de la flexibilidad en la tarea laboral, Mejía enfatizaba la influencia del compromiso organizacional en el manejo de la presión laboral. Estas diferencias podrían haberse debido a las distintas dinámicas y contextos laborales en los que se desarrollaron las investigaciones.

## CAPÍTULO VI. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

### 6.1. Conclusiones

De las pruebas realizadas podemos concluir:

1. Según el objetivo general, esta tesis logró determinar que existe relación significativamente entre la presión laboral y el rendimiento de los trabajadores en la empresa Al Inversiones Palo Alto II S.A.C. CANVIA, Lima 2023, debido a la correlación de Spearman que devuelve un valor de 0.725, representando una buena asociación. Es decir, estos resultados reflejan la influencia directa que la presión laboral tiene en el desempeño de los empleados dentro de la empresa.
2. Según el objetivo específico 1, se evidenció que existe una relación significativamente entre las presiones originadas por la organización administrativa y el rendimiento de los trabajadores en la empresa Al Inversiones Palo Alto II S.A.C. CANVIA, Lima 2023, debido a la correlación de Spearman que devuelve un valor de 0,765, representando una buena asociación
3. Según el objetivo específico 2, se evidenció que existe una relación significativamente entre las presiones derivadas de la labor del trabajador y el rendimiento de los trabajadores en la empresa Al Inversiones Palo Alto II S.A.C. CANVIA, Lima 2023, debido a la correlación de Spearman que devuelve un valor de 0.668, representando buena asociación.
4. Según el objetivo específico 3, se evidenció que existe una relación significativamente entre las presiones derivadas de la vida cotidiana y el rendimiento de los trabajadores en la empresa Al Inversiones Palo Alto II S.A.C. CANVIA, Lima 2023, debido a la correlación de Spearman que devuelve un valor de 0.680, representando buena asociación.
5. Según el objetivo específico 4, se logró conocer que existe una relación significativamente entre la flexibilidad respecto a la tarea laboral y el rendimiento de los trabajadores en la empresa Al Inversiones Palo Alto II S.A.C. CANVIA, Lima 2023, debido a la correlación de Spearman que devuelve un valor de 0.701, representando buena asociación.



## 6.2. Recomendaciones

1. Se recomienda incluir la capacitación en manejo del estrés, la promoción de un equilibrio entre el trabajo y la vida personal, y la creación de un ambiente de trabajo que fomente la colaboración y el apoyo entre los empleados.
2. Se sugiere que la empresa debe revisar sus procesos y políticas para identificar áreas de mejora. Esto podría implicar una mayor transparencia en la comunicación de decisiones administrativas, la simplificación de procedimientos burocráticos y la promoción de una cultura organizacional más participativa.
3. Se recomienda considerar la implementación de programas de capacitación y desarrollo profesional que ayuden a los empleados a adquirir habilidades para lidiar con estas presiones de manera efectiva. También es fundamental contar con supervisores y líderes que estén capacitados para brindar apoyo a sus equipos.
4. Se sugiere ofrecer recursos como asesoramiento o programas de bienestar que ayuden a los empleados a equilibrar sus responsabilidades personales y laborales. Esto puede incluir horarios flexibles, opciones de trabajo remoto o apoyo para la gestión del tiempo.
5. Se recomienda considerar la implementación de políticas que permitan a los empleados tener cierto grado de control sobre su carga de trabajo y métodos de ejecución. Esto podría mejorar la satisfacción y la productividad

## CAPÍTULO VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

### 7.1. Fuentes documentales

- Álvarez, D. M. (2007). Fuentes de presión laboral y satisfacción laboral en docentes de universidades estatales y universidades privadas de Lima Metropolitana. Lima, Perú: Universidad Nacional Mayor de San Marcos
- Avila González, M. F., & Rivadeneira Cabezas, I. M. (2022). Inteligencia emocional y su relación con la presión laboral de los trabajadores en la empresa WSO. período 2021-2022 (tesis pregrado). Universidad Politécnica Salesiana, Ecuador. Recuperado de: <https://dspace.ups.edu.ec/handle/123456789/23089>
- Carbajal y Lock, (2020). *El impacto de la presión laboral en la eficiencia organizacional* (tesis pregrado). Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas, Perú. Recuperado de: [https://repositorioacademico.upc.edu.pe/bitstream/handle/10757/653900/Carbajal\\_AC.pdf?sequence=3&isAllowed=y](https://repositorioacademico.upc.edu.pe/bitstream/handle/10757/653900/Carbajal_AC.pdf?sequence=3&isAllowed=y)
- Carriel, K (2020). Presión laboral y su incidencia en el rendimiento profesional de las secretarías (tesis pregrado). Universidad Técnica de Babahoyo, Ecuador. Recuperado de: <http://dspace.utb.edu.ec/bitstream/handle/49000/7859/E-UTB-FCJSE-SEBGUE-000078.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Daft, R. L. (2015). Organization theory y design. Cengage Learning.
- Iturralde, J. (2011). *La evaluación del desempeño laboral y su incidencia en los resultados del rendimiento de los trabajadores de la cooperativa de ahorro y crédito oscus ltda de la ciudad de Ambato en el año 2010* (tesis pregrado). Universidad Técnica de Ambato. Recuperado de: <https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/1786/1/TA0097.pdf>
- Litwin, G. H. y Stringer, R. A. (1968). Motivación y clima organizacional. Harvard University Press.
- Louffat, E. (2012). Administración: Fundamentos del Proceso Administrativo (3° Edición ed.). Buenos Aires, Argentina: CENGAGE Learning
- Mejía, K. (2021). *Compromiso organizacional y presión laboral en la gerencia de administración tributaria de la Municipalidad Provincial del Santa, 2021* (tesis

maestría). Universidad Cesar Vallejo – Perú. Recuperado de:  
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/71706/Mej%c3%ada\\_ZKM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/71706/Mej%c3%ada_ZKM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Mell, E. (2019). Presión laboral y habilidades gerenciales en Corporación Peruana de Aeropuertos y Aviación Comercial CORPAC S.A., Callao, 2019 (tesis pregrado) Universidad Cesar Vallejo. Recuperado de:  
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/42963>

Quispe, V. (2017). *La autoestima* (tesis pregrado). Universidad Cesar Vallejo, Lima – Perú. Recuperado de:  
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/22594/Quispe\\_RVM.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/22594/Quispe_RVM.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Sánchez, Loli y Sandoval, (2015). *Prevalencia de estrés laboral en el personal asistencial prehospitalario del programa de sistema de atención móvil de urgencias -Instituto de Gestión de Servicios de Salud (SAMU -IGSS)*. Recuperado en:  
[https://faenf.cayetano.edu.pe/images/2017/revistavol8/julio/prevalencia\\_estres\\_laboral.pdf](https://faenf.cayetano.edu.pe/images/2017/revistavol8/julio/prevalencia_estres_laboral.pdf)

## 7.2. Fuentes bibliográficas

Alarcón, L., & Muñoz, J. (2008). *Métodos de Investigación en Psicología y Educación*. Madrid, España: Pirámide.

Bernal (2010) *Metodología de la investigación; para administración y economía* (1a. Ed.). Santa fe de Bogotá: PEARSON Educación

Bunge, M. (2007). *La investigación científica. México, Siglo XXI*.

Córdova Baldeón, I. (2009). *Estadística aplicada a la investigación*. Editorial: San Marcos. Lima, Perú

Elliott, EA (1968). *Las responsabilidades de las mujeres trabajadoras*. Nueva York, Nueva York: Random House.

Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, R. y Baptista Lucio, Pilar (2014). *Metodología de la investigación*. Ciudad de México, México: Mc Graw Hill Education

- Hernández, (2014). Metodología de Investigación. Sexta edición.
- Hernández, Fernández y Baptista (2010). *Metodología de la investigación*. Ciudad de México, México: Mc Graw Hill Education
- Hernández, R.; Fernández, C. y Baptista, P. (2003). Metodología de la Investigación. *McGrawHill Interamericana*
- Lafraia, JR (2001). *Confiabilidad de Sistemas*. São Paulo, Brasil: Blucher.
- Robbins, S. P., y Coulter, M. (2014). Administración (Decimosegunda ed.). (Domínguez Chávez, Ed.) Mexico, Naucalpan de Juárez, Mexico: PEARSON.
- Rodríguez, A. (1992). *La Flexibilidad Laboral en la Era de la Globalización*. Madrid, España: Siglo XXI.
- Tamayo, M. (2004). El proceso de la investigación científica. *México: Limusa*
- Tamayo, M., (2012), *El proceso de la investigación científica*. México D. F., México: Limusa
- Travers, Ch. J., y Cooper, C. L. (1997). El estrés de los profesores. La presión en la actividad docente. Barcelona: Paidós.
- Valderrama, (2002). *Pasos para elaborar proyectos y tesis de investigación científica*. Lima, Perú: San Marcos

### 7.3. Fuentes hemerográficas

- Campbell, J. P., McCloy, R. A., Oppler, S. H., & Sager, C. E. (1993). A theory of performance. In N. Schmitt, W. C. Borman, & Associates (Eds.), *Personnel selection in organizations*. Jossey-Bass.
- Carvajal, E., Reyes L, y Zambrano L. (2022). Estrategias de motivación para mejorar el rendimiento laboral de la Microempresa Hermanos “S” del cantón Pedro Carbo. *Dominio de las Ciencias*, 8(1), 92–110. <https://doi.org/10.23857/dc.v8i1.2559>
- Larico, (2019). Presión laboral y satisfacción laboral en los docentes de los institutos superiores de la provincia de San Román, 2017. *Revista Científica Investigación Andina*. DOI: <http://dx.doi.org/10.35306/rev.%20cien.%20univ..v19i1.742>

- Locke, EA y Latham, GP (2002). Construyendo una teoría prácticamente útil sobre el establecimiento de objetivos y la motivación de tareas: una odisea de 35 años. *American Psychologist*, 57(9), 705-717.
- Maslow, AH (1943). Una teoría de motivación humana. *Revisión psicológica*, 50(4), 370-396.
- McEwen S.T y (2000). The neurobiology of stress: from serendipity to clinical relevance. *Brain Research*, (886,1-2), 172-189.
- Walter, A. (2016). El papel de la estructura de tareas en la motivación laboral: una síntesis de investigación y un metanálisis. *Revista de Psicología Aplicada*, 101(9), 1251-1273.

#### 7.4. Fuentes electrónicas

- González, D. E. (2009). Trabajo Bajo presión. Obtenido de Universidad EAFIT: Recuperado de: [http://www.eafit.edu.co/practicas/estudiantes\\_prepráctica/Documents/Trabajo%20bajo%20presion.pdf](http://www.eafit.edu.co/practicas/estudiantes_prepráctica/Documents/Trabajo%20bajo%20presion.pdf)
- Mac Donald A (2009). El estrés laboral en los países europeos y en américa latina. Buenos Aires: Mercosur abc. Disponible en: <http://www.mercosurabc.com.ar/nota.asp?IdNota=2069&IdSeccion=14>
- Solís, (2003). *El análisis documental como eslabón para la recuperación de información y los servicios*. Recuperado de: <http://www.monografias.com/trabajos14/analisisdocum/analisisdocum.shtml>

## **ANEXOS**

Anexo 1. Instrumento de recolección de datos

Anexo 2. Confiabilidad de Alfa Cronbach

Anexo 3. Validación de expertos

Anexo 4. Base de datos

## Anexo 1. Instrumento de recolección de datos

### UNIVERSIDAD NACIONAL JOSE FAUSTINO SANCHEZ CARRIÓN

Cuestionario para conocer la presión laboral y el rendimiento de los trabajadores en la empresa Al Inversiones Palo Alto II S.A.C. CANVIA, Lima 2023.

Esperamos tu colaboración respondiendo con responsabilidad y honestidad, el presente cuestionario. Se agradece no dejar ninguna pregunta sin contestar.

El objetivo es recopilar información, para determinar la relación de la presión laboral y el rendimiento de los trabajadores en la empresa Al Inversiones Palo Alto II S.A.C.

CANVIA, Lima 2023

### CUESTIONARIO DE PRESIÓN LABORAL

**Instrucciones:** Lea cuidadosamente las preguntas y marque con un aspa (x) la escala que crea conveniente.

#### Escala valorativa

Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
1	2	3	4	5

VARIABLE PRESIÓN LABORAL		Nunca	Casi Nunca	A veces	Casi Siempre	Siempre
<b>Presiones originadas por la organización administrativa</b>						
1	¿Con qué frecuencia te sientes agotado al terminar tu jornada de trabajo?					
2	¿En qué medida las políticas generales y la cultura de la empresa impiden tu desempeño laboral?					
3	¿Con qué frecuencia sientes presión debido a que tus superiores y subordinados te asignan muchas actividades?					
4	¿En qué medida percibes que tu supervisor no tiene confianza en tu trabajo?					
<b>Presiones derivadas de la labor del trabajador</b>						
5	¿Con qué frecuencia te sientes presionado con las tareas que realizas en tu trabajo?					

6	¿Con qué frecuencia te sientes presionado en el cargo que ocupas dentro de la empresa?					
<b>Presiones derivadas de la vida cotidiana en el trabajo</b>						
7	¿Con qué frecuencia tratas con trabajadores exigentes en la empresa?					
8	¿Con qué frecuencia sientes que tu equipo de trabajo te presiona mucho?					
<b>Flexibilidad respecto a la tarea laboral</b>						
9	¿Con qué frecuencia te adaptas a los horarios de trabajo de la empresa?					
10	¿Con qué frecuencia sientes que puedes entender a los usuarios fácilmente?					
11	¿Con qué frecuencia sientes que tu personalidad es fuerte y no dejas que las cosas simples te afecten en el trabajo?					



## CUESTIONARIO DE RENDIMIENTO LABORAL

**Instrucciones:** Lea cuidadosamente las preguntas y marque con un aspa (x) la escala que crea conveniente.

### Escala valorativa

Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
1	2	3	4	5

<b>VARIABLE RENDIMIENTO LABORAL</b>		Nunca	Casi Nunca	A veces	Casi Siempre	Siempre
<b>Satisfacción del Trabajador</b>						
1	¿En qué medida considera que la organización se preocupa por la salud mental y calidad de vida de su personal?					
2	¿Con qué frecuencia le interesa aprender e investigar nuevos temas para enriquecer sus conocimientos?					
3	¿En qué medida considera que la remuneración económica es muy baja en relación a la labor que realiza?					
<b>Autoestima</b>						
4	¿En qué medida te sientes satisfecho con tu trabajo porque te permite hacer lo que te gusta?					
5	¿Con qué frecuencia planteas ideas innovadoras para mejorar los métodos y técnicas para la empresa?					
6	¿Con qué frecuencia te sientes identificado con las funciones y responsabilidades del puesto que ocupas?					
<b>Trabajo en equipo</b>						
7	¿Cómo calificaría la comunicación en tu área de trabajo?					
8	¿En qué medida cree usted que el trabajo en equipo contribuye a mejorar la productividad organizacional?					
9	¿Qué tan seguido demuestra comprensión cuando tu compañero de trabajo se equivoca al hablar?					
<b>Capacitación del Trabajador</b>						

<b>10</b>	¿En qué medida la organización te proporciona todas las facilidades y libertad para realizar tus actividades laborales?					
<b>11</b>	¿Con qué frecuencia consideras que las experiencias laborales que tienes son adecuadas y satisfactorias para el cargo que ocupas?					
<b>12</b>	¿En qué medida crees que tu jefe de área te enseña y explica cómo se deben hacer las cosas para conseguir los objetivos del trabajo?					







### Anexo 3. Confiabilidad de Alfa Cronbach

#### CONFIABILIDAD

El alfa de Cronbach no deja de ser una media ponderada de las correlaciones entre las variables (o ítems) que forman parte de la escala. Puede calcularse a partir de las varianzas:

A partir de las varianzas, el alfa de Cronbach se calcula así:

$$a = \left[ \frac{k}{k-1} \right] \left[ 1 - \frac{\sum_{i=1}^k S_i^2}{S_t^2} \right]$$

donde

- $S_i^2$  es la varianza del ítem  $i$ ,
- $S_t^2$  es la varianza de la suma de todos los ítems y
- $K$  es el número de preguntas o ítems.

#### Confiabilidad del cuestionario de presión laboral

Reemplazando:

$$k = 11 \quad a = \left[ \frac{11}{11-1} \right] \left[ 1 - \frac{16.647}{86.831} \right]$$

$$\sum_{i=1}^k S_i^2 = 16.647 \quad a = 0,89$$

$$S_t^2 = 86.831$$

De acuerdo al rango;

RANGO	CONFIABILIDAD
0.53 a menos	Confiabilidad nula
0.57 a 0.59	Confiabilidad baja
0.60 a 0.65	Confiable
0.66 a 0.71	Muy confiable
0.72 a 0.99	Excelente confiabilidad
1	Confiabilidad perfecta

Por lo tanto; el valor de alfa de cronbach resultó  $a = 0,89$  de 11 ítems, concluyendo que el cuestionario es de excelente confiabilidad.

### Confiabilidad del cuestionario de rendimiento de trabajadores

Reemplazando:

$$k = 12 \qquad a = \left[ \frac{12}{12 - 1} \right] \left[ 1 - \frac{18.553}{64.187} \right]$$

$$\sum_{i=1}^k S^2_i = 18.553$$

$$S^2_{\bar{x}} = 64.187$$

De acuerdo al rango;

<b>RANGO</b>	<b>CONFIABILIDAD</b>
0.53 a menos	Confiabilidad nula
0.57 a 0.59	Confiabilidad baja
0.60 a 0.65	Confiable
0.66 a 0.71	Muy confiable
0.72 a 0.99	Excelente confiabilidad
1	Confiabilidad perfecta

Por lo tanto; el valor de alfa de cronbach resultó  $a = 0,78$  de 12 ítems, concluyendo que el cuestionario es de excelente confiabilidad.

## Anexo N°4: Base de datos

N	Presión laboral																			ST1	X
	Presiones originadas por la organización administrativa					Presiones derivadas de la labor del trabajador				Presiones derivadas de la vida cotidiana en el trabajo				Flexibilidad respecto a la tarea laboral							
	1	2	3	4	S1	D1	5	6	S2	D2	7	8	S3	D3	9	10	11	S4	D4		
1	2	3	1	4	<b>10</b>	Bajo	3	4	<b>7</b>	Medio	1	4	<b>5</b>	Bajo	3	1	4	<b>8</b>	Medio	<b>30</b>	Medio
2	2	1	2	2	<b>7</b>	Bajo	2	2	<b>4</b>	Bajo	2	2	<b>4</b>	Bajo	1	2	2	<b>5</b>	Bajo	<b>20</b>	Bajo
3	3	2	5	1	<b>11</b>	Medio	5	1	<b>6</b>	Medio	5	1	<b>6</b>	Medio	2	5	1	<b>8</b>	Medio	<b>31</b>	Medio
4	5	2	5	5	<b>17</b>	Alto	4	5	<b>9</b>	Alto	5	5	<b>10</b>	Alto	2	5	5	<b>12</b>	Alto	<b>48</b>	Alto
5	2	4	2	3	<b>11</b>	Medio	2	3	<b>5</b>	Bajo	2	3	<b>5</b>	Bajo	4	2	3	<b>9</b>	Medio	<b>30</b>	Medio
6	1	3	3	5	<b>12</b>	Medio	3	5	<b>8</b>	Medio	3	5	<b>8</b>	Medio	3	3	5	<b>11</b>	Medio	<b>39</b>	Medio
7	3	2	1	2	<b>8</b>	Bajo	1	2	<b>3</b>	Bajo	1	2	<b>3</b>	Bajo	2	1	2	<b>5</b>	Bajo	<b>19</b>	Bajo
8	4	2	3	4	<b>13</b>	Medio	3	4	<b>7</b>	Medio	3	4	<b>7</b>	Medio	2	3	4	<b>9</b>	Medio	<b>36</b>	Medio
9	3	1	2	2	<b>8</b>	Bajo	2	2	<b>4</b>	Bajo	2	2	<b>4</b>	Bajo	1	2	2	<b>5</b>	Bajo	<b>21</b>	Bajo
10	5	3	5	3	<b>16</b>	Medio	5	3	<b>8</b>	Medio	5	3	<b>8</b>	Medio	3	5	3	<b>11</b>	Medio	<b>43</b>	Alto
11	2	2	3	1	<b>8</b>	Bajo	3	1	<b>4</b>	Bajo	3	1	<b>4</b>	Bajo	2	3	1	<b>6</b>	Bajo	<b>22</b>	Bajo
12	3	3	1	2	<b>9</b>	Bajo	1	2	<b>3</b>	Bajo	1	2	<b>3</b>	Bajo	3	1	2	<b>6</b>	Bajo	<b>21</b>	Bajo
13	3	4	2	2	<b>11</b>	Medio	2	2	<b>4</b>	Bajo	2	2	<b>4</b>	Bajo	4	2	2	<b>8</b>	Medio	<b>27</b>	Medio
14	4	2	3	2	<b>11</b>	Medio	3	2	<b>5</b>	Bajo	3	2	<b>5</b>	Bajo	2	3	2	<b>7</b>	Bajo	<b>28</b>	Medio
15	2	3	4	3	<b>12</b>	Medio	4	3	<b>7</b>	Medio	4	3	<b>7</b>	Medio	3	4	3	<b>10</b>	Medio	<b>36</b>	Medio
16	5	2	5	5	<b>17</b>	Alto	5	5	<b>10</b>	Alto	5	5	<b>10</b>	Alto	2	5	5	<b>12</b>	Alto	<b>49</b>	Alto
17	3	2	3	2	<b>10</b>	Bajo	3	2	<b>5</b>	Bajo	3	2	<b>5</b>	Bajo	2	3	2	<b>7</b>	Bajo	<b>27</b>	Medio
18	4	1	2	3	<b>10</b>	Bajo	2	3	<b>5</b>	Bajo	2	3	<b>5</b>	Bajo	1	2	3	<b>6</b>	Bajo	<b>26</b>	Bajo
19	2	3	1	4	<b>10</b>	Bajo	1	4	<b>5</b>	Bajo	1	4	<b>5</b>	Bajo	3	1	4	<b>8</b>	Medio	<b>28</b>	Medio
20	3	1	2	2	<b>8</b>	Bajo	2	2	<b>4</b>	Bajo	2	2	<b>4</b>	Bajo	1	2	2	<b>5</b>	Bajo	<b>21</b>	Bajo



21	2	3	3	2	<b>10</b>	Bajo	3	2	<b>5</b>	Bajo	3	2	<b>5</b>	Bajo	3	3	2	<b>8</b>	Medio	<b>28</b>	Medio
22	5	2	5	5	<b>17</b>	Alto	5	5	<b>10</b>	Alto	5	5	<b>10</b>	Alto	2	5	5	<b>12</b>	Alto	<b>49</b>	Alto
23	2	3	1	3	<b>9</b>	Bajo	1	3	<b>4</b>	Bajo	1	3	<b>4</b>	Bajo	3	1	3	<b>7</b>	Bajo	<b>24</b>	Bajo
24	2	3	1	4	<b>10</b>	Bajo	1	4	<b>5</b>	Bajo	1	4	<b>5</b>	Bajo	3	1	4	<b>8</b>	Medio	<b>28</b>	Medio
25	2	1	2	2	<b>7</b>	Bajo	2	2	<b>4</b>	Bajo	2	2	<b>4</b>	Bajo	1	2	2	<b>5</b>	Bajo	<b>20</b>	Bajo
26	3	2	5	1	<b>11</b>	Medio	5	1	<b>6</b>	Medio	5	1	<b>6</b>	Medio	2	5	1	<b>8</b>	Medio	<b>31</b>	Medio
27	5	2	5	5	<b>17</b>	Alto	5	5	<b>10</b>	Alto	5	5	<b>10</b>	Alto	2	5	5	<b>12</b>	Alto	<b>49</b>	Alto
28	2	4	2	3	<b>11</b>	Medio	2	3	<b>5</b>	Bajo	2	3	<b>5</b>	Bajo	4	2	3	<b>9</b>	Medio	<b>30</b>	Medio
29	1	3	3	5	<b>12</b>	Medio	3	5	<b>8</b>	Medio	3	5	<b>8</b>	Medio	3	3	5	<b>11</b>	Medio	<b>39</b>	Medio
30	3	2	1	2	<b>8</b>	Bajo	1	2	<b>3</b>	Bajo	1	2	<b>3</b>	Bajo	2	1	2	<b>5</b>	Bajo	<b>19</b>	Bajo
31	4	2	3	4	<b>13</b>	Medio	3	4	<b>7</b>	Medio	3	4	<b>7</b>	Medio	2	3	4	<b>9</b>	Medio	<b>36</b>	Medio
32	3	1	2	2	<b>8</b>	Bajo	2	2	<b>4</b>	Bajo	2	2	<b>4</b>	Bajo	1	2	2	<b>5</b>	Bajo	<b>21</b>	Bajo
33	5	3	5	3	<b>16</b>	Medio	5	3	<b>8</b>	Medio	5	3	<b>8</b>	Medio	3	5	3	<b>11</b>	Medio	<b>43</b>	Alto
34	2	2	3	1	<b>8</b>	Bajo	3	1	<b>4</b>	Bajo	3	1	<b>4</b>	Bajo	2	3	1	<b>6</b>	Bajo	<b>22</b>	Bajo
35	3	3	1	2	<b>9</b>	Bajo	1	2	<b>3</b>	Bajo	1	2	<b>3</b>	Bajo	3	1	2	<b>6</b>	Bajo	<b>21</b>	Bajo
36	3	4	2	2	<b>11</b>	Medio	2	2	<b>4</b>	Bajo	2	2	<b>4</b>	Bajo	4	2	2	<b>8</b>	Medio	<b>27</b>	Medio
37	4	2	3	2	<b>11</b>	Medio	3	2	<b>5</b>	Bajo	3	2	<b>5</b>	Bajo	2	3	2	<b>7</b>	Bajo	<b>28</b>	Medio
38	2	3	4	3	<b>12</b>	Medio	4	3	<b>7</b>	Medio	4	3	<b>7</b>	Medio	3	4	3	<b>10</b>	Medio	<b>36</b>	Medio
39	5	2	5	5	<b>17</b>	Alto	5	5	<b>10</b>	Alto	5	5	<b>10</b>	Alto	2	5	5	<b>12</b>	Alto	<b>49</b>	Alto
40	3	2	3	2	<b>10</b>	Bajo	3	2	<b>5</b>	Bajo	3	2	<b>5</b>	Bajo	2	3	2	<b>7</b>	Bajo	<b>27</b>	Medio
41	4	1	2	3	<b>10</b>	Bajo	2	3	<b>5</b>	Bajo	2	3	<b>5</b>	Bajo	1	2	3	<b>6</b>	Bajo	<b>26</b>	Bajo
42	2	3	1	4	<b>10</b>	Bajo	1	4	<b>5</b>	Bajo	1	4	<b>5</b>	Bajo	3	1	4	<b>8</b>	Medio	<b>28</b>	Medio
43	3	1	2	2	<b>8</b>	Bajo	2	2	<b>4</b>	Bajo	2	2	<b>4</b>	Bajo	1	2	2	<b>5</b>	Bajo	<b>21</b>	Bajo
44	2	3	3	2	<b>10</b>	Bajo	3	2	<b>5</b>	Bajo	3	2	<b>5</b>	Bajo	3	3	2	<b>8</b>	Medio	<b>28</b>	Medio
45	5	2	5	5	<b>17</b>	Alto	5	5	<b>10</b>	Alto	5	5	<b>10</b>	Alto	2	5	5	<b>12</b>	Alto	<b>49</b>	Alto
46	2	3	1	3	<b>9</b>	Bajo	1	3	<b>4</b>	Bajo	1	3	<b>4</b>	Bajo	3	1	3	<b>7</b>	Bajo	<b>24</b>	Bajo
47	3	2	1	2	<b>8</b>	Bajo	1	2	<b>3</b>	Bajo	1	2	<b>3</b>	Bajo	2	1	2	<b>5</b>	Bajo	<b>19</b>	Bajo
48	4	2	3	4	<b>13</b>	Medio	3	4	<b>7</b>	Medio	3	4	<b>7</b>	Medio	2	3	4	<b>9</b>	Medio	<b>36</b>	Medio

49	2	3	1	4	<b>10</b>	Bajo	3	4	<b>7</b>	Medio	1	4	<b>5</b>	Bajo	3	1	4	<b>8</b>	Medio	<b>30</b>	Medio
50	2	1	2	2	<b>7</b>	Bajo	2	2	<b>4</b>	Bajo	2	2	<b>4</b>	Bajo	1	2	2	<b>5</b>	Bajo	<b>20</b>	Bajo
51	3	2	5	1	<b>11</b>	Medio	5	1	<b>6</b>	Medio	5	1	<b>6</b>	Medio	2	5	1	<b>8</b>	Medio	<b>31</b>	Medio
52	5	2	5	5	<b>17</b>	Alto	4	5	<b>9</b>	Alto	5	5	<b>10</b>	Alto	2	5	5	<b>12</b>	Alto	<b>48</b>	Alto
53	2	4	2	3	<b>11</b>	Medio	2	3	<b>5</b>	Bajo	2	3	<b>5</b>	Bajo	4	2	3	<b>9</b>	Medio	<b>30</b>	Medio
54	1	3	3	5	<b>12</b>	Medio	3	5	<b>8</b>	Medio	3	5	<b>8</b>	Medio	3	3	5	<b>11</b>	Medio	<b>39</b>	Medio
55	3	2	1	2	<b>8</b>	Bajo	1	2	<b>3</b>	Bajo	1	2	<b>3</b>	Bajo	2	1	2	<b>5</b>	Bajo	<b>19</b>	Bajo
56	4	2	3	4	<b>13</b>	Medio	3	4	<b>7</b>	Medio	3	4	<b>7</b>	Medio	2	3	4	<b>9</b>	Medio	<b>36</b>	Medio
57	3	1	2	2	<b>8</b>	Bajo	2	2	<b>4</b>	Bajo	2	2	<b>4</b>	Bajo	1	2	2	<b>5</b>	Bajo	<b>21</b>	Bajo
58	5	3	5	3	<b>16</b>	Medio	5	3	<b>8</b>	Medio	5	3	<b>8</b>	Medio	3	5	3	<b>11</b>	Medio	<b>43</b>	Alto
59	2	2	3	1	<b>8</b>	Bajo	3	1	<b>4</b>	Bajo	3	1	<b>4</b>	Bajo	2	3	1	<b>6</b>	Bajo	<b>22</b>	Bajo
60	3	3	1	2	<b>9</b>	Bajo	1	2	<b>3</b>	Bajo	1	2	<b>3</b>	Bajo	3	1	2	<b>6</b>	Bajo	<b>21</b>	Bajo
61	3	4	2	2	<b>11</b>	Medio	2	2	<b>4</b>	Bajo	2	2	<b>4</b>	Bajo	4	2	2	<b>8</b>	Medio	<b>27</b>	Medio
62	4	2	3	2	<b>11</b>	Medio	3	2	<b>5</b>	Bajo	3	2	<b>5</b>	Bajo	2	3	2	<b>7</b>	Bajo	<b>28</b>	Medio
63	2	3	4	3	<b>12</b>	Medio	4	3	<b>7</b>	Medio	4	3	<b>7</b>	Medio	3	4	3	<b>10</b>	Medio	<b>36</b>	Medio
64	5	2	5	5	<b>17</b>	Alto	5	5	<b>10</b>	Alto	5	5	<b>10</b>	Alto	2	5	5	<b>12</b>	Alto	<b>49</b>	Alto
65	3	2	3	2	<b>10</b>	Bajo	3	2	<b>5</b>	Bajo	3	2	<b>5</b>	Bajo	2	3	2	<b>7</b>	Bajo	<b>27</b>	Medio
66	4	1	2	3	<b>10</b>	Bajo	2	3	<b>5</b>	Bajo	2	3	<b>5</b>	Bajo	1	2	3	<b>6</b>	Bajo	<b>26</b>	Bajo
67	2	3	1	4	<b>10</b>	Bajo	1	4	<b>5</b>	Bajo	1	4	<b>5</b>	Bajo	3	1	4	<b>8</b>	Medio	<b>28</b>	Medio
68	3	1	2	2	<b>8</b>	Bajo	2	2	<b>4</b>	Bajo	2	2	<b>4</b>	Bajo	1	2	2	<b>5</b>	Bajo	<b>21</b>	Bajo
69	2	3	3	2	<b>10</b>	Bajo	3	2	<b>5</b>	Bajo	3	2	<b>5</b>	Bajo	3	3	2	<b>8</b>	Medio	<b>28</b>	Medio
70	5	2	5	5	<b>17</b>	Alto	5	5	<b>10</b>	Alto	5	5	<b>10</b>	Alto	2	5	5	<b>12</b>	Alto	<b>49</b>	Alto
71	2	3	1	3	<b>9</b>	Bajo	1	3	<b>4</b>	Bajo	1	3	<b>4</b>	Bajo	3	1	3	<b>7</b>	Bajo	<b>24</b>	Bajo
72	2	3	1	4	<b>10</b>	Bajo	1	4	<b>5</b>	Bajo	1	4	<b>5</b>	Bajo	3	1	4	<b>8</b>	Medio	<b>28</b>	Medio
73	2	1	2	2	<b>7</b>	Bajo	2	2	<b>4</b>	Bajo	2	2	<b>4</b>	Bajo	1	2	2	<b>5</b>	Bajo	<b>20</b>	Bajo
74	3	2	5	1	<b>11</b>	Medio	5	1	<b>6</b>	Medio	5	1	<b>6</b>	Medio	2	5	1	<b>8</b>	Medio	<b>31</b>	Medio
75	5	2	5	5	<b>17</b>	Alto	5	5	<b>10</b>	Alto	5	5	<b>10</b>	Alto	2	5	5	<b>12</b>	Alto	<b>49</b>	Alto
76	2	4	2	3	<b>11</b>	Medio	2	3	<b>5</b>	Bajo	2	3	<b>5</b>	Bajo	4	2	3	<b>9</b>	Medio	<b>30</b>	Medio

77	1	3	3	5	<b>12</b>	Medio	3	5	<b>8</b>	Medio	3	5	<b>8</b>	Medio	3	3	5	<b>11</b>	Medio	<b>39</b>	Medio
78	3	2	1	2	<b>8</b>	Bajo	1	2	<b>3</b>	Bajo	1	2	<b>3</b>	Bajo	2	1	2	<b>5</b>	Bajo	<b>19</b>	Bajo
79	4	2	3	4	<b>13</b>	Medio	3	4	<b>7</b>	Medio	3	4	<b>7</b>	Medio	2	3	4	<b>9</b>	Medio	<b>36</b>	Medio
80	3	1	2	2	<b>8</b>	Bajo	2	2	<b>4</b>	Bajo	2	2	<b>4</b>	Bajo	1	2	2	<b>5</b>	Bajo	<b>21</b>	Bajo
81	5	3	5	3	<b>16</b>	Medio	5	3	<b>8</b>	Medio	5	3	<b>8</b>	Medio	3	5	3	<b>11</b>	Medio	<b>43</b>	Alto
82	2	2	3	1	<b>8</b>	Bajo	3	1	<b>4</b>	Bajo	3	1	<b>4</b>	Bajo	2	3	1	<b>6</b>	Bajo	<b>22</b>	Bajo
83	3	3	1	2	<b>9</b>	Bajo	1	2	<b>3</b>	Bajo	1	2	<b>3</b>	Bajo	3	1	2	<b>6</b>	Bajo	<b>21</b>	Bajo
84	3	4	2	2	<b>11</b>	Medio	2	2	<b>4</b>	Bajo	2	2	<b>4</b>	Bajo	4	2	2	<b>8</b>	Medio	<b>27</b>	Medio
85	4	2	3	2	<b>11</b>	Medio	3	2	<b>5</b>	Bajo	3	2	<b>5</b>	Bajo	2	3	2	<b>7</b>	Bajo	<b>28</b>	Medio
86	2	3	4	3	<b>12</b>	Medio	4	3	<b>7</b>	Medio	4	3	<b>7</b>	Medio	3	4	3	<b>10</b>	Medio	<b>36</b>	Medio
87	5	2	5	5	<b>17</b>	Alto	5	5	<b>10</b>	Alto	5	5	<b>10</b>	Alto	2	5	5	<b>12</b>	Alto	<b>49</b>	Alto
88	3	2	3	2	<b>10</b>	Bajo	3	2	<b>5</b>	Bajo	3	2	<b>5</b>	Bajo	2	3	2	<b>7</b>	Bajo	<b>27</b>	Medio
89	4	1	2	3	<b>10</b>	Bajo	2	3	<b>5</b>	Bajo	2	3	<b>5</b>	Bajo	1	2	3	<b>6</b>	Bajo	<b>26</b>	Bajo
90	2	3	1	4	<b>10</b>	Bajo	1	4	<b>5</b>	Bajo	1	4	<b>5</b>	Bajo	3	1	4	<b>8</b>	Medio	<b>28</b>	Medio
91	3	1	2	2	<b>8</b>	Bajo	2	2	<b>4</b>	Bajo	2	2	<b>4</b>	Bajo	1	2	2	<b>5</b>	Bajo	<b>21</b>	Bajo
92	2	3	3	2	<b>10</b>	Bajo	3	2	<b>5</b>	Bajo	3	2	<b>5</b>	Bajo	3	3	2	<b>8</b>	Medio	<b>28</b>	Medio
93	5	2	5	5	<b>17</b>	Alto	5	5	<b>10</b>	Alto	5	5	<b>10</b>	Alto	2	5	5	<b>12</b>	Alto	<b>49</b>	Alto
94	2	3	1	3	<b>9</b>	Bajo	1	3	<b>4</b>	Bajo	1	3	<b>4</b>	Bajo	3	1	3	<b>7</b>	Bajo	<b>24</b>	Bajo
95	3	2	1	2	<b>8</b>	Bajo	1	2	<b>3</b>	Bajo	1	2	<b>3</b>	Bajo	2	1	2	<b>5</b>	Bajo	<b>19</b>	Bajo
96	4	2	3	4	<b>13</b>	Medio	3	4	<b>7</b>	Medio	3	4	<b>7</b>	Medio	2	3	4	<b>9</b>	Medio	<b>36</b>	Medio
97	2	3	1	4	<b>10</b>	Bajo	3	4	<b>7</b>	Medio	1	4	<b>5</b>	Bajo	3	1	4	<b>8</b>	Medio	<b>30</b>	Medio
98	2	1	2	2	<b>7</b>	Bajo	2	2	<b>4</b>	Bajo	2	2	<b>4</b>	Bajo	1	2	2	<b>5</b>	Bajo	<b>20</b>	Bajo
99	3	2	5	1	<b>11</b>	Medio	5	1	<b>6</b>	Medio	5	1	<b>6</b>	Medio	2	5	1	<b>8</b>	Medio	<b>31</b>	Medio
100	5	2	5	5	<b>17</b>	Alto	4	5	<b>9</b>	Alto	5	5	<b>10</b>	Alto	2	5	5	<b>12</b>	Alto	<b>48</b>	Alto
101	2	4	2	3	<b>11</b>	Medio	2	3	<b>5</b>	Bajo	2	3	<b>5</b>	Bajo	4	2	3	<b>9</b>	Medio	<b>30</b>	Medio
102	1	3	3	5	<b>12</b>	Medio	3	5	<b>8</b>	Medio	3	5	<b>8</b>	Medio	3	3	5	<b>11</b>	Medio	<b>39</b>	Medio
103	3	2	1	2	<b>8</b>	Bajo	1	2	<b>3</b>	Bajo	1	2	<b>3</b>	Bajo	2	1	2	<b>5</b>	Bajo	<b>19</b>	Bajo
104	4	2	3	4	<b>13</b>	Medio	3	4	<b>7</b>	Medio	3	4	<b>7</b>	Medio	2	3	4	<b>9</b>	Medio	<b>36</b>	Medio

105	3	1	2	2	<b>8</b>	Bajo	2	2	<b>4</b>	Bajo	2	2	<b>4</b>	Bajo	1	2	2	<b>5</b>	Bajo	<b>21</b>	Bajo
106	5	3	5	3	<b>16</b>	Medio	5	3	<b>8</b>	Medio	5	3	<b>8</b>	Medio	3	5	3	<b>11</b>	Medio	<b>43</b>	Alto
107	2	2	3	1	<b>8</b>	Bajo	3	1	<b>4</b>	Bajo	3	1	<b>4</b>	Bajo	2	3	1	<b>6</b>	Bajo	<b>22</b>	Bajo
108	3	3	1	2	<b>9</b>	Bajo	1	2	<b>3</b>	Bajo	1	2	<b>3</b>	Bajo	3	1	2	<b>6</b>	Bajo	<b>21</b>	Bajo
109	3	4	2	2	<b>11</b>	Medio	2	2	<b>4</b>	Bajo	2	2	<b>4</b>	Bajo	4	2	2	<b>8</b>	Medio	<b>27</b>	Medio
110	4	2	3	2	<b>11</b>	Medio	3	2	<b>5</b>	Bajo	3	2	<b>5</b>	Bajo	2	3	2	<b>7</b>	Bajo	<b>28</b>	Medio
111	2	3	4	3	<b>12</b>	Medio	4	3	<b>7</b>	Medio	4	3	<b>7</b>	Medio	3	4	3	<b>10</b>	Medio	<b>36</b>	Medio
112	5	2	5	5	<b>17</b>	Alto	5	5	<b>10</b>	Alto	5	5	<b>10</b>	Alto	2	5	5	<b>12</b>	Alto	<b>49</b>	Alto
113	3	2	3	2	<b>10</b>	Bajo	3	2	<b>5</b>	Bajo	3	2	<b>5</b>	Bajo	2	3	2	<b>7</b>	Bajo	<b>27</b>	Medio
114	4	1	2	3	<b>10</b>	Bajo	2	3	<b>5</b>	Bajo	2	3	<b>5</b>	Bajo	1	2	3	<b>6</b>	Bajo	<b>26</b>	Bajo
115	2	3	1	4	<b>10</b>	Bajo	1	4	<b>5</b>	Bajo	1	4	<b>5</b>	Bajo	3	1	4	<b>8</b>	Medio	<b>28</b>	Medio
116	3	1	2	2	<b>8</b>	Bajo	2	2	<b>4</b>	Bajo	2	2	<b>4</b>	Bajo	1	2	2	<b>5</b>	Bajo	<b>21</b>	Bajo
117	2	3	3	2	<b>10</b>	Bajo	3	2	<b>5</b>	Bajo	3	2	<b>5</b>	Bajo	3	3	2	<b>8</b>	Medio	<b>28</b>	Medio
118	5	2	5	5	<b>17</b>	Alto	5	5	<b>10</b>	Alto	5	5	<b>10</b>	Alto	2	5	5	<b>12</b>	Alto	<b>49</b>	Alto
119	2	3	1	3	<b>9</b>	Bajo	1	3	<b>4</b>	Bajo	1	3	<b>4</b>	Bajo	3	1	3	<b>7</b>	Bajo	<b>24</b>	Bajo
120	2	3	1	4	<b>10</b>	Bajo	1	4	<b>5</b>	Bajo	1	4	<b>5</b>	Bajo	3	1	4	<b>8</b>	Medio	<b>28</b>	Medio
121	2	1	2	2	<b>7</b>	Bajo	2	2	<b>4</b>	Bajo	2	2	<b>4</b>	Bajo	1	2	2	<b>5</b>	Bajo	<b>20</b>	Bajo
122	3	2	5	1	<b>11</b>	Medio	5	1	<b>6</b>	Medio	5	1	<b>6</b>	Medio	2	5	1	<b>8</b>	Medio	<b>31</b>	Medio
123	5	2	5	5	<b>17</b>	Alto	5	5	<b>10</b>	Alto	5	5	<b>10</b>	Alto	2	5	5	<b>12</b>	Alto	<b>49</b>	Alto
124	2	4	2	3	<b>11</b>	Medio	2	3	<b>5</b>	Bajo	2	3	<b>5</b>	Bajo	4	2	3	<b>9</b>	Medio	<b>30</b>	Medio
125	1	3	3	5	<b>12</b>	Medio	3	5	<b>8</b>	Medio	3	5	<b>8</b>	Medio	3	3	5	<b>11</b>	Medio	<b>39</b>	Medio
126	3	2	1	2	<b>8</b>	Bajo	1	2	<b>3</b>	Bajo	1	2	<b>3</b>	Bajo	2	1	2	<b>5</b>	Bajo	<b>19</b>	Bajo
127	4	2	3	4	<b>13</b>	Medio	3	4	<b>7</b>	Medio	3	4	<b>7</b>	Medio	2	3	4	<b>9</b>	Medio	<b>36</b>	Medio
128	3	1	2	2	<b>8</b>	Bajo	2	2	<b>4</b>	Bajo	2	2	<b>4</b>	Bajo	1	2	2	<b>5</b>	Bajo	<b>21</b>	Bajo
129	5	3	5	3	<b>16</b>	Medio	5	3	<b>8</b>	Medio	5	3	<b>8</b>	Medio	3	5	3	<b>11</b>	Medio	<b>43</b>	Alto
130	2	2	3	1	<b>8</b>	Bajo	3	1	<b>4</b>	Bajo	3	1	<b>4</b>	Bajo	2	3	1	<b>6</b>	Bajo	<b>22</b>	Bajo
131	3	3	1	2	<b>9</b>	Bajo	1	2	<b>3</b>	Bajo	1	2	<b>3</b>	Bajo	3	1	2	<b>6</b>	Bajo	<b>21</b>	Bajo
132	3	4	2	2	<b>11</b>	Medio	2	2	<b>4</b>	Bajo	2	2	<b>4</b>	Bajo	4	2	2	<b>8</b>	Medio	<b>27</b>	Medio

133	4	2	3	2	<b>11</b>	Medio	3	2	<b>5</b>	Bajo	3	2	<b>5</b>	Bajo	2	3	2	<b>7</b>	Bajo	<b>28</b>	Medio
134	2	3	4	3	<b>12</b>	Medio	4	3	<b>7</b>	Medio	4	3	<b>7</b>	Medio	3	4	3	<b>10</b>	Medio	<b>36</b>	Medio
135	5	2	5	5	<b>17</b>	Alto	5	5	<b>10</b>	Alto	5	5	<b>10</b>	Alto	2	5	5	<b>12</b>	Alto	<b>49</b>	Alto
136	3	2	3	2	<b>10</b>	Bajo	3	2	<b>5</b>	Bajo	3	2	<b>5</b>	Bajo	2	3	2	<b>7</b>	Bajo	<b>27</b>	Medio
137	4	1	2	3	<b>10</b>	Bajo	2	3	<b>5</b>	Bajo	2	3	<b>5</b>	Bajo	1	2	3	<b>6</b>	Bajo	<b>26</b>	Bajo
138	2	3	1	4	<b>10</b>	Bajo	1	4	<b>5</b>	Bajo	1	4	<b>5</b>	Bajo	3	1	4	<b>8</b>	Medio	<b>28</b>	Medio
139	3	1	2	2	<b>8</b>	Bajo	2	2	<b>4</b>	Bajo	2	2	<b>4</b>	Bajo	1	2	2	<b>5</b>	Bajo	<b>21</b>	Bajo
140	2	3	3	2	<b>10</b>	Bajo	3	2	<b>5</b>	Bajo	3	2	<b>5</b>	Bajo	3	3	2	<b>8</b>	Medio	<b>28</b>	Medio
141	5	2	5	5	<b>17</b>	Alto	5	5	<b>10</b>	Alto	5	5	<b>10</b>	Alto	2	5	5	<b>12</b>	Alto	<b>49</b>	Alto
142	2	3	1	3	<b>9</b>	Bajo	1	3	<b>4</b>	Bajo	1	3	<b>4</b>	Bajo	3	1	3	<b>7</b>	Bajo	<b>24</b>	Bajo
143	3	2	1	2	<b>8</b>	Bajo	1	2	<b>3</b>	Bajo	1	2	<b>3</b>	Bajo	2	1	2	<b>5</b>	Bajo	<b>19</b>	Bajo
144	4	2	3	4	<b>13</b>	Medio	3	4	<b>7</b>	Medio	3	4	<b>7</b>	Medio	2	3	4	<b>9</b>	Medio	<b>36</b>	Medio
145	2	3	1	4	<b>10</b>	Bajo	3	4	<b>7</b>	Medio	1	4	<b>5</b>	Bajo	3	1	4	<b>8</b>	Medio	<b>30</b>	Medio
146	2	1	2	2	<b>7</b>	Bajo	2	2	<b>4</b>	Bajo	2	2	<b>4</b>	Bajo	1	2	2	<b>5</b>	Bajo	<b>20</b>	Bajo
147	3	2	5	1	<b>11</b>	Medio	5	1	<b>6</b>	Medio	5	1	<b>6</b>	Medio	2	5	1	<b>8</b>	Medio	<b>31</b>	Medio
148	5	2	5	5	<b>17</b>	Alto	4	5	<b>9</b>	Alto	5	5	<b>10</b>	Alto	2	5	5	<b>12</b>	Alto	<b>48</b>	Alto
149	2	4	2	3	<b>11</b>	Medio	2	3	<b>5</b>	Bajo	2	3	<b>5</b>	Bajo	4	2	3	<b>9</b>	Medio	<b>30</b>	Medio
150	1	3	3	5	<b>12</b>	Medio	3	5	<b>8</b>	Medio	3	5	<b>8</b>	Medio	3	3	5	<b>11</b>	Medio	<b>39</b>	Medio
151	3	2	1	2	<b>8</b>	Bajo	1	2	<b>3</b>	Bajo	1	2	<b>3</b>	Bajo	2	1	2	<b>5</b>	Bajo	<b>19</b>	Bajo
152	4	2	3	4	<b>13</b>	Medio	3	4	<b>7</b>	Medio	3	4	<b>7</b>	Medio	2	3	4	<b>9</b>	Medio	<b>36</b>	Medio
153	3	1	2	2	<b>8</b>	Bajo	2	2	<b>4</b>	Bajo	2	2	<b>4</b>	Bajo	1	2	2	<b>5</b>	Bajo	<b>21</b>	Bajo
154	5	3	5	3	<b>16</b>	Medio	5	3	<b>8</b>	Medio	5	3	<b>8</b>	Medio	3	5	3	<b>11</b>	Medio	<b>43</b>	Alto
155	2	2	3	1	<b>8</b>	Bajo	3	1	<b>4</b>	Bajo	3	1	<b>4</b>	Bajo	2	3	1	<b>6</b>	Bajo	<b>22</b>	Bajo
156	3	3	1	2	<b>9</b>	Bajo	1	2	<b>3</b>	Bajo	1	2	<b>3</b>	Bajo	3	1	2	<b>6</b>	Bajo	<b>21</b>	Bajo
157	3	4	2	2	<b>11</b>	Medio	2	2	<b>4</b>	Bajo	2	2	<b>4</b>	Bajo	4	2	2	<b>8</b>	Medio	<b>27</b>	Medio
158	4	2	3	2	<b>11</b>	Medio	3	2	<b>5</b>	Bajo	3	2	<b>5</b>	Bajo	2	3	2	<b>7</b>	Bajo	<b>28</b>	Medio
159	2	3	4	3	<b>12</b>	Medio	4	3	<b>7</b>	Medio	4	3	<b>7</b>	Medio	3	4	3	<b>10</b>	Medio	<b>36</b>	Medio
160	5	2	5	5	<b>17</b>	Alto	5	5	<b>10</b>	Alto	5	5	<b>10</b>	Alto	2	5	5	<b>12</b>	Alto	<b>49</b>	Alto

161	3	2	3	2	<b>10</b>	Bajo	3	2	<b>5</b>	Bajo	3	2	<b>5</b>	Bajo	2	3	2	<b>7</b>	Bajo	<b>27</b>	Medio
162	4	1	2	3	<b>10</b>	Bajo	2	3	<b>5</b>	Bajo	2	3	<b>5</b>	Bajo	1	2	3	<b>6</b>	Bajo	<b>26</b>	Bajo
163	2	3	1	4	<b>10</b>	Bajo	1	4	<b>5</b>	Bajo	1	4	<b>5</b>	Bajo	3	1	4	<b>8</b>	Medio	<b>28</b>	Medio
164	3	1	2	2	<b>8</b>	Bajo	2	2	<b>4</b>	Bajo	2	2	<b>4</b>	Bajo	1	2	2	<b>5</b>	Bajo	<b>21</b>	Bajo
165	2	3	3	2	<b>10</b>	Bajo	3	2	<b>5</b>	Bajo	3	2	<b>5</b>	Bajo	3	3	2	<b>8</b>	Medio	<b>28</b>	Medio
166	5	2	5	5	<b>17</b>	Alto	5	5	<b>10</b>	Alto	5	5	<b>10</b>	Alto	2	5	5	<b>12</b>	Alto	<b>49</b>	Alto
167	2	3	1	3	<b>9</b>	Bajo	1	3	<b>4</b>	Bajo	1	3	<b>4</b>	Bajo	3	1	3	<b>7</b>	Bajo	<b>24</b>	Bajo
168	2	3	1	4	<b>10</b>	Bajo	1	4	<b>5</b>	Bajo	1	4	<b>5</b>	Bajo	3	1	4	<b>8</b>	Medio	<b>28</b>	Medio
169	2	1	2	2	<b>7</b>	Bajo	2	2	<b>4</b>	Bajo	2	2	<b>4</b>	Bajo	1	2	2	<b>5</b>	Bajo	<b>20</b>	Bajo
170	3	2	5	1	<b>11</b>	Medio	5	1	<b>6</b>	Medio	5	1	<b>6</b>	Medio	2	5	1	<b>8</b>	Medio	<b>31</b>	Medio
171	5	2	5	5	<b>17</b>	Alto	5	5	<b>10</b>	Alto	5	5	<b>10</b>	Alto	2	5	5	<b>12</b>	Alto	<b>49</b>	Alto
172	2	4	2	3	<b>11</b>	Medio	2	3	<b>5</b>	Bajo	2	3	<b>5</b>	Bajo	4	2	3	<b>9</b>	Medio	<b>30</b>	Medio
173	1	3	3	5	<b>12</b>	Medio	3	5	<b>8</b>	Medio	3	5	<b>8</b>	Medio	3	3	5	<b>11</b>	Medio	<b>39</b>	Medio
174	3	2	1	2	<b>8</b>	Bajo	1	2	<b>3</b>	Bajo	1	2	<b>3</b>	Bajo	2	1	2	<b>5</b>	Bajo	<b>19</b>	Bajo
175	4	2	3	4	<b>13</b>	Medio	3	4	<b>7</b>	Medio	3	4	<b>7</b>	Medio	2	3	4	<b>9</b>	Medio	<b>36</b>	Medio
176	3	1	2	2	<b>8</b>	Bajo	2	2	<b>4</b>	Bajo	2	2	<b>4</b>	Bajo	1	2	2	<b>5</b>	Bajo	<b>21</b>	Bajo
177	5	3	5	3	<b>16</b>	Medio	5	3	<b>8</b>	Medio	5	3	<b>8</b>	Medio	3	5	3	<b>11</b>	Medio	<b>43</b>	Alto
178	2	2	3	1	<b>8</b>	Bajo	3	1	<b>4</b>	Bajo	3	1	<b>4</b>	Bajo	2	3	1	<b>6</b>	Bajo	<b>22</b>	Bajo
179	3	3	1	2	<b>9</b>	Bajo	1	2	<b>3</b>	Bajo	1	2	<b>3</b>	Bajo	3	1	2	<b>6</b>	Bajo	<b>21</b>	Bajo
180	3	4	2	2	<b>11</b>	Medio	2	2	<b>4</b>	Bajo	2	2	<b>4</b>	Bajo	4	2	2	<b>8</b>	Medio	<b>27</b>	Medio
181	4	2	3	2	<b>11</b>	Medio	3	2	<b>5</b>	Bajo	3	2	<b>5</b>	Bajo	2	3	2	<b>7</b>	Bajo	<b>28</b>	Medio
182	2	3	4	3	<b>12</b>	Medio	4	3	<b>7</b>	Medio	4	3	<b>7</b>	Medio	3	4	3	<b>10</b>	Medio	<b>36</b>	Medio
183	5	2	5	5	<b>17</b>	Alto	5	5	<b>10</b>	Alto	5	5	<b>10</b>	Alto	2	5	5	<b>12</b>	Alto	<b>49</b>	Alto
184	3	2	3	2	<b>10</b>	Bajo	3	2	<b>5</b>	Bajo	3	2	<b>5</b>	Bajo	2	3	2	<b>7</b>	Bajo	<b>27</b>	Medio
185	4	1	2	3	<b>10</b>	Bajo	2	3	<b>5</b>	Bajo	2	3	<b>5</b>	Bajo	1	2	3	<b>6</b>	Bajo	<b>26</b>	Bajo
186	2	3	1	4	<b>10</b>	Bajo	1	4	<b>5</b>	Bajo	1	4	<b>5</b>	Bajo	3	1	4	<b>8</b>	Medio	<b>28</b>	Medio
187	3	1	2	2	<b>8</b>	Bajo	2	2	<b>4</b>	Bajo	2	2	<b>4</b>	Bajo	1	2	2	<b>5</b>	Bajo	<b>21</b>	Bajo
188	2	3	3	2	<b>10</b>	Bajo	3	2	<b>5</b>	Bajo	3	2	<b>5</b>	Bajo	3	3	2	<b>8</b>	Medio	<b>28</b>	Medio

189	5	2	5	5	<b>17</b>	Alto	5	5	<b>10</b>	Alto	5	5	<b>10</b>	Alto	2	5	5	<b>12</b>	Alto	<b>49</b>	Alto
190	2	3	1	3	<b>9</b>	Bajo	1	3	<b>4</b>	Bajo	1	3	<b>4</b>	Bajo	3	1	3	<b>7</b>	Bajo	<b>24</b>	Bajo
191	3	2	1	2	<b>8</b>	Bajo	1	2	<b>3</b>	Bajo	1	2	<b>3</b>	Bajo	2	1	2	<b>5</b>	Bajo	<b>19</b>	Bajo
192	4	2	3	4	<b>13</b>	Medio	3	4	<b>7</b>	Medio	3	4	<b>7</b>	Medio	2	3	4	<b>9</b>	Medio	<b>36</b>	Medio
193	2	3	1	4	<b>10</b>	Bajo	3	4	<b>7</b>	Medio	1	4	<b>5</b>	Bajo	3	1	4	<b>8</b>	Medio	<b>30</b>	Medio
194	2	1	2	2	<b>7</b>	Bajo	2	2	<b>4</b>	Bajo	2	2	<b>4</b>	Bajo	1	2	2	<b>5</b>	Bajo	<b>20</b>	Bajo
195	3	2	5	1	<b>11</b>	Medio	5	1	<b>6</b>	Medio	5	1	<b>6</b>	Medio	2	5	1	<b>8</b>	Medio	<b>31</b>	Medio
196	5	2	5	5	<b>17</b>	Alto	4	5	<b>9</b>	Alto	5	5	<b>10</b>	Alto	2	5	5	<b>12</b>	Alto	<b>48</b>	Alto
197	2	4	2	3	<b>11</b>	Medio	2	3	<b>5</b>	Bajo	2	3	<b>5</b>	Bajo	4	2	3	<b>9</b>	Medio	<b>30</b>	Medio
198	1	3	3	5	<b>12</b>	Medio	3	5	<b>8</b>	Medio	3	5	<b>8</b>	Medio	3	3	5	<b>11</b>	Medio	<b>39</b>	Medio
199	3	2	1	2	<b>8</b>	Bajo	1	2	<b>3</b>	Bajo	1	2	<b>3</b>	Bajo	2	1	2	<b>5</b>	Bajo	<b>19</b>	Bajo
200	4	2	3	4	<b>13</b>	Medio	3	4	<b>7</b>	Medio	3	4	<b>7</b>	Medio	2	3	4	<b>9</b>	Medio	<b>36</b>	Medio
201	3	1	2	2	<b>8</b>	Bajo	2	2	<b>4</b>	Bajo	2	2	<b>4</b>	Bajo	1	2	2	<b>5</b>	Bajo	<b>21</b>	Bajo
202	5	3	5	3	<b>16</b>	Medio	5	3	<b>8</b>	Medio	5	3	<b>8</b>	Medio	3	5	3	<b>11</b>	Medio	<b>43</b>	Alto
203	2	2	3	1	<b>8</b>	Bajo	3	1	<b>4</b>	Bajo	3	1	<b>4</b>	Bajo	2	3	1	<b>6</b>	Bajo	<b>22</b>	Bajo
204	3	3	1	2	<b>9</b>	Bajo	1	2	<b>3</b>	Bajo	1	2	<b>3</b>	Bajo	3	1	2	<b>6</b>	Bajo	<b>21</b>	Bajo
205	3	4	2	2	<b>11</b>	Medio	2	2	<b>4</b>	Bajo	2	2	<b>4</b>	Bajo	4	2	2	<b>8</b>	Medio	<b>27</b>	Medio
206	4	2	3	2	<b>11</b>	Medio	3	2	<b>5</b>	Bajo	3	2	<b>5</b>	Bajo	2	3	2	<b>7</b>	Bajo	<b>28</b>	Medio
207	2	3	4	3	<b>12</b>	Medio	4	3	<b>7</b>	Medio	4	3	<b>7</b>	Medio	3	4	3	<b>10</b>	Medio	<b>36</b>	Medio
208	5	2	5	5	<b>17</b>	Alto	5	5	<b>10</b>	Alto	5	5	<b>10</b>	Alto	2	5	5	<b>12</b>	Alto	<b>49</b>	Alto
209	3	2	3	2	<b>10</b>	Bajo	3	2	<b>5</b>	Bajo	3	2	<b>5</b>	Bajo	2	3	2	<b>7</b>	Bajo	<b>27</b>	Medio
210	4	1	2	3	<b>10</b>	Bajo	2	3	<b>5</b>	Bajo	2	3	<b>5</b>	Bajo	1	2	3	<b>6</b>	Bajo	<b>26</b>	Bajo
211	2	3	1	4	<b>10</b>	Bajo	1	4	<b>5</b>	Bajo	1	4	<b>5</b>	Bajo	3	1	4	<b>8</b>	Medio	<b>28</b>	Medio
212	3	1	2	2	<b>8</b>	Bajo	2	2	<b>4</b>	Bajo	2	2	<b>4</b>	Bajo	1	2	2	<b>5</b>	Bajo	<b>21</b>	Bajo
213	2	3	3	2	<b>10</b>	Bajo	3	2	<b>5</b>	Bajo	3	2	<b>5</b>	Bajo	3	3	2	<b>8</b>	Medio	<b>28</b>	Medio
214	5	2	5	5	<b>17</b>	Alto	5	5	<b>10</b>	Alto	5	5	<b>10</b>	Alto	2	5	5	<b>12</b>	Alto	<b>49</b>	Alto
215	2	3	1	3	<b>9</b>	Bajo	1	3	<b>4</b>	Bajo	1	3	<b>4</b>	Bajo	3	1	3	<b>7</b>	Bajo	<b>24</b>	Bajo
216	2	3	1	4	<b>10</b>	Bajo	1	4	<b>5</b>	Bajo	1	4	<b>5</b>	Bajo	3	1	4	<b>8</b>	Medio	<b>28</b>	Medio

217	2	1	2	2	<b>7</b>	Bajo	2	2	<b>4</b>	Bajo	2	2	<b>4</b>	Bajo	1	2	2	<b>5</b>	Bajo	<b>20</b>	Bajo
218	3	2	5	1	<b>11</b>	Medio	5	1	<b>6</b>	Medio	5	1	<b>6</b>	Medio	2	5	1	<b>8</b>	Medio	<b>31</b>	Medio
219	5	2	5	5	<b>17</b>	Alto	5	5	<b>10</b>	Alto	5	5	<b>10</b>	Alto	2	5	5	<b>12</b>	Alto	<b>49</b>	Alto
220	2	4	2	3	<b>11</b>	Medio	2	3	<b>5</b>	Bajo	2	3	<b>5</b>	Bajo	4	2	3	<b>9</b>	Medio	<b>30</b>	Medio
221	1	3	3	5	<b>12</b>	Medio	3	5	<b>8</b>	Medio	3	5	<b>8</b>	Medio	3	3	5	<b>11</b>	Medio	<b>39</b>	Medio
222	3	2	1	2	<b>8</b>	Bajo	1	2	<b>3</b>	Bajo	1	2	<b>3</b>	Bajo	2	1	2	<b>5</b>	Bajo	<b>19</b>	Bajo
223	4	2	3	4	<b>13</b>	Medio	3	4	<b>7</b>	Medio	3	4	<b>7</b>	Medio	2	3	4	<b>9</b>	Medio	<b>36</b>	Medio
224	3	1	2	2	<b>8</b>	Bajo	2	2	<b>4</b>	Bajo	2	2	<b>4</b>	Bajo	1	2	2	<b>5</b>	Bajo	<b>21</b>	Bajo
225	5	3	5	3	<b>16</b>	Medio	5	3	<b>8</b>	Medio	5	3	<b>8</b>	Medio	3	5	3	<b>11</b>	Medio	<b>43</b>	Alto
226	2	2	3	1	<b>8</b>	Bajo	3	1	<b>4</b>	Bajo	3	1	<b>4</b>	Bajo	2	3	1	<b>6</b>	Bajo	<b>22</b>	Bajo
227	3	3	1	2	<b>9</b>	Bajo	1	2	<b>3</b>	Bajo	1	2	<b>3</b>	Bajo	3	1	2	<b>6</b>	Bajo	<b>21</b>	Bajo
228	3	4	2	2	<b>11</b>	Medio	2	2	<b>4</b>	Bajo	2	2	<b>4</b>	Bajo	4	2	2	<b>8</b>	Medio	<b>27</b>	Medio
229	4	2	3	2	<b>11</b>	Medio	3	2	<b>5</b>	Bajo	3	2	<b>5</b>	Bajo	2	3	2	<b>7</b>	Bajo	<b>28</b>	Medio
230	2	3	4	3	<b>12</b>	Medio	4	3	<b>7</b>	Medio	4	3	<b>7</b>	Medio	3	4	3	<b>10</b>	Medio	<b>36</b>	Medio
231	5	2	5	5	<b>17</b>	Alto	5	5	<b>10</b>	Alto	5	5	<b>10</b>	Alto	2	5	5	<b>12</b>	Alto	<b>49</b>	Alto
232	3	2	3	2	<b>10</b>	Bajo	3	2	<b>5</b>	Bajo	3	2	<b>5</b>	Bajo	2	3	2	<b>7</b>	Bajo	<b>27</b>	Medio
233	4	1	2	3	<b>10</b>	Bajo	2	3	<b>5</b>	Bajo	2	3	<b>5</b>	Bajo	1	2	3	<b>6</b>	Bajo	<b>26</b>	Bajo
234	2	3	1	4	<b>10</b>	Bajo	1	4	<b>5</b>	Bajo	1	4	<b>5</b>	Bajo	3	1	4	<b>8</b>	Medio	<b>28</b>	Medio
235	3	1	2	2	<b>8</b>	Bajo	2	2	<b>4</b>	Bajo	2	2	<b>4</b>	Bajo	1	2	2	<b>5</b>	Bajo	<b>21</b>	Bajo
236	2	3	3	2	<b>10</b>	Bajo	3	2	<b>5</b>	Bajo	3	2	<b>5</b>	Bajo	3	3	2	<b>8</b>	Medio	<b>28</b>	Medio
237	5	2	5	5	<b>17</b>	Alto	5	5	<b>10</b>	Alto	5	5	<b>10</b>	Alto	2	5	5	<b>12</b>	Alto	<b>49</b>	Alto
238	2	3	1	3	<b>9</b>	Bajo	1	3	<b>4</b>	Bajo	1	3	<b>4</b>	Bajo	3	1	3	<b>7</b>	Bajo	<b>24</b>	Bajo
239	3	2	1	2	<b>8</b>	Bajo	1	2	<b>3</b>	Bajo	1	2	<b>3</b>	Bajo	2	1	2	<b>5</b>	Bajo	<b>19</b>	Bajo
240	4	2	3	4	<b>13</b>	Medio	3	4	<b>7</b>	Medio	3	4	<b>7</b>	Medio	2	3	4	<b>9</b>	Medio	<b>36</b>	Medio
241	2	3	1	4	<b>10</b>	Bajo	3	4	<b>7</b>	Medio	1	4	<b>5</b>	Bajo	3	1	4	<b>8</b>	Medio	<b>30</b>	Medio
242	2	1	2	2	<b>7</b>	Bajo	2	2	<b>4</b>	Bajo	2	2	<b>4</b>	Bajo	1	2	2	<b>5</b>	Bajo	<b>20</b>	Bajo
243	3	2	5	1	<b>11</b>	Medio	5	1	<b>6</b>	Medio	5	1	<b>6</b>	Medio	2	5	1	<b>8</b>	Medio	<b>31</b>	Medio
244	5	2	5	5	<b>17</b>	Alto	4	5	<b>9</b>	Alto	5	5	<b>10</b>	Alto	2	5	5	<b>12</b>	Alto	<b>48</b>	Alto



245	2	4	2	3	<b>11</b>	Medio	2	3	<b>5</b>	Bajo	2	3	<b>5</b>	Bajo	4	2	3	<b>9</b>	Medio	<b>30</b>	Medio
246	1	3	3	5	<b>12</b>	Medio	3	5	<b>8</b>	Medio	3	5	<b>8</b>	Medio	3	3	5	<b>11</b>	Medio	<b>39</b>	Medio
247	3	2	1	2	<b>8</b>	Bajo	1	2	<b>3</b>	Bajo	1	2	<b>3</b>	Bajo	2	1	2	<b>5</b>	Bajo	<b>19</b>	Bajo
248	4	2	3	4	<b>13</b>	Medio	3	4	<b>7</b>	Medio	3	4	<b>7</b>	Medio	2	3	4	<b>9</b>	Medio	<b>36</b>	Medio
249	3	1	2	2	<b>8</b>	Bajo	2	2	<b>4</b>	Bajo	2	2	<b>4</b>	Bajo	1	2	2	<b>5</b>	Bajo	<b>21</b>	Bajo
250	5	3	5	3	<b>16</b>	Medio	5	3	<b>8</b>	Medio	5	3	<b>8</b>	Medio	3	5	3	<b>11</b>	Medio	<b>43</b>	Alto
251	2	2	3	1	<b>8</b>	Bajo	3	1	<b>4</b>	Bajo	3	1	<b>4</b>	Bajo	2	3	1	<b>6</b>	Bajo	<b>22</b>	Bajo
252	3	3	1	2	<b>9</b>	Bajo	1	2	<b>3</b>	Bajo	1	2	<b>3</b>	Bajo	3	1	2	<b>6</b>	Bajo	<b>21</b>	Bajo
253	3	4	2	2	<b>11</b>	Medio	2	2	<b>4</b>	Bajo	2	2	<b>4</b>	Bajo	4	2	2	<b>8</b>	Medio	<b>27</b>	Medio
254	4	2	3	2	<b>11</b>	Medio	3	2	<b>5</b>	Bajo	3	2	<b>5</b>	Bajo	2	3	2	<b>7</b>	Bajo	<b>28</b>	Medio
255	2	3	4	3	<b>12</b>	Medio	4	3	<b>7</b>	Medio	4	3	<b>7</b>	Medio	3	4	3	<b>10</b>	Medio	<b>36</b>	Medio
256	5	2	5	5	<b>17</b>	Alto	5	5	<b>10</b>	Alto	5	5	<b>10</b>	Alto	2	5	5	<b>12</b>	Alto	<b>49</b>	Alto
257	3	2	3	2	<b>10</b>	Bajo	3	2	<b>5</b>	Bajo	3	2	<b>5</b>	Bajo	2	3	2	<b>7</b>	Bajo	<b>27</b>	Medio
258	4	1	2	3	<b>10</b>	Bajo	2	3	<b>5</b>	Bajo	2	3	<b>5</b>	Bajo	1	2	3	<b>6</b>	Bajo	<b>26</b>	Bajo
259	2	3	1	4	<b>10</b>	Bajo	1	4	<b>5</b>	Bajo	1	4	<b>5</b>	Bajo	3	1	4	<b>8</b>	Medio	<b>28</b>	Medio
260	3	1	2	2	<b>8</b>	Bajo	2	2	<b>4</b>	Bajo	2	2	<b>4</b>	Bajo	1	2	2	<b>5</b>	Bajo	<b>21</b>	Bajo
261	2	3	3	2	<b>10</b>	Bajo	3	2	<b>5</b>	Bajo	3	2	<b>5</b>	Bajo	3	3	2	<b>8</b>	Medio	<b>28</b>	Medio
262	5	2	5	5	<b>17</b>	Alto	5	5	<b>10</b>	Alto	5	5	<b>10</b>	Alto	2	5	5	<b>12</b>	Alto	<b>49</b>	Alto
263	2	3	1	3	<b>9</b>	Bajo	1	3	<b>4</b>	Bajo	1	3	<b>4</b>	Bajo	3	1	3	<b>7</b>	Bajo	<b>24</b>	Bajo
264	2	3	1	4	<b>10</b>	Bajo	1	4	<b>5</b>	Bajo	1	4	<b>5</b>	Bajo	3	1	4	<b>8</b>	Medio	<b>28</b>	Medio
265	2	1	2	2	<b>7</b>	Bajo	2	2	<b>4</b>	Bajo	2	2	<b>4</b>	Bajo	1	2	2	<b>5</b>	Bajo	<b>20</b>	Bajo
266	3	2	5	1	<b>11</b>	Medio	5	1	<b>6</b>	Medio	5	1	<b>6</b>	Medio	2	5	1	<b>8</b>	Medio	<b>31</b>	Medio
267	5	2	5	5	<b>17</b>	Alto	5	5	<b>10</b>	Alto	5	5	<b>10</b>	Alto	2	5	5	<b>12</b>	Alto	<b>49</b>	Alto
268	2	4	2	3	<b>11</b>	Medio	2	3	<b>5</b>	Bajo	2	3	<b>5</b>	Bajo	4	2	3	<b>9</b>	Medio	<b>30</b>	Medio
269	1	3	3	5	<b>12</b>	Medio	3	5	<b>8</b>	Medio	3	5	<b>8</b>	Medio	3	3	5	<b>11</b>	Medio	<b>39</b>	Medio
270	3	2	1	2	<b>8</b>	Bajo	1	2	<b>3</b>	Bajo	1	2	<b>3</b>	Bajo	2	1	2	<b>5</b>	Bajo	<b>19</b>	Bajo
271	4	2	3	4	<b>13</b>	Medio	3	4	<b>7</b>	Medio	3	4	<b>7</b>	Medio	2	3	4	<b>9</b>	Medio	<b>36</b>	Medio
272	3	1	2	2	<b>8</b>	Bajo	2	2	<b>4</b>	Bajo	2	2	<b>4</b>	Bajo	1	2	2	<b>5</b>	Bajo	<b>21</b>	Bajo

273	5	3	5	3	<b>16</b>	Medio	5	3	<b>8</b>	Medio	5	3	<b>8</b>	Medio	3	5	3	<b>11</b>	Medio	<b>43</b>	Alto
274	2	2	3	1	<b>8</b>	Bajo	3	1	<b>4</b>	Bajo	3	1	<b>4</b>	Bajo	2	3	1	<b>6</b>	Bajo	<b>22</b>	Bajo
275	3	3	1	2	<b>9</b>	Bajo	1	2	<b>3</b>	Bajo	1	2	<b>3</b>	Bajo	3	1	2	<b>6</b>	Bajo	<b>21</b>	Bajo
276	3	4	2	2	<b>11</b>	Medio	2	2	<b>4</b>	Bajo	2	2	<b>4</b>	Bajo	4	2	2	<b>8</b>	Medio	<b>27</b>	Medio
277	4	2	3	2	<b>11</b>	Medio	3	2	<b>5</b>	Bajo	3	2	<b>5</b>	Bajo	2	3	2	<b>7</b>	Bajo	<b>28</b>	Medio
278	2	3	4	3	<b>12</b>	Medio	4	3	<b>7</b>	Medio	4	3	<b>7</b>	Medio	3	4	3	<b>10</b>	Medio	<b>36</b>	Medio
279	5	2	5	5	<b>17</b>	Alto	5	5	<b>10</b>	Alto	5	5	<b>10</b>	Alto	2	5	5	<b>12</b>	Alto	<b>49</b>	Alto
280	3	2	3	2	<b>10</b>	Bajo	3	2	<b>5</b>	Bajo	3	2	<b>5</b>	Bajo	2	3	2	<b>7</b>	Bajo	<b>27</b>	Medio
281	4	1	2	3	<b>10</b>	Bajo	2	3	<b>5</b>	Bajo	2	3	<b>5</b>	Bajo	1	2	3	<b>6</b>	Bajo	<b>26</b>	Bajo
282	2	3	1	4	<b>10</b>	Bajo	1	4	<b>5</b>	Bajo	1	4	<b>5</b>	Bajo	3	1	4	<b>8</b>	Medio	<b>28</b>	Medio
283	3	1	2	2	<b>8</b>	Bajo	2	2	<b>4</b>	Bajo	2	2	<b>4</b>	Bajo	1	2	2	<b>5</b>	Bajo	<b>21</b>	Bajo
284	2	3	3	2	<b>10</b>	Bajo	3	2	<b>5</b>	Bajo	3	2	<b>5</b>	Bajo	3	3	2	<b>8</b>	Medio	<b>28</b>	Medio
285	5	2	5	5	<b>17</b>	Alto	5	5	<b>10</b>	Alto	5	5	<b>10</b>	Alto	2	5	5	<b>12</b>	Alto	<b>49</b>	Alto
286	2	3	1	3	<b>9</b>	Bajo	1	3	<b>4</b>	Bajo	1	3	<b>4</b>	Bajo	3	1	3	<b>7</b>	Bajo	<b>24</b>	Bajo
287	3	2	1	2	<b>8</b>	Bajo	1	2	<b>3</b>	Bajo	1	2	<b>3</b>	Bajo	2	1	2	<b>5</b>	Bajo	<b>19</b>	Bajo
288	4	2	3	4	<b>13</b>	Medio	3	4	<b>7</b>	Medio	3	4	<b>7</b>	Medio	2	3	4	<b>9</b>	Medio	<b>36</b>	Medio
289	3	1	2	2	<b>8</b>	Bajo	2	2	<b>4</b>	Bajo	2	2	<b>4</b>	Bajo	1	2	2	<b>5</b>	Bajo	<b>21</b>	Bajo
290	2	3	3	2	<b>10</b>	Bajo	3	2	<b>5</b>	Bajo	3	2	<b>5</b>	Bajo	3	3	2	<b>8</b>	Medio	<b>28</b>	Medio
291	5	2	5	5	<b>17</b>	Alto	5	5	<b>10</b>	Alto	5	5	<b>10</b>	Alto	2	5	5	<b>12</b>	Alto	<b>49</b>	Alto
292	2	3	1	3	<b>9</b>	Bajo	1	3	<b>4</b>	Bajo	1	3	<b>4</b>	Bajo	3	1	3	<b>7</b>	Bajo	<b>24</b>	Bajo
293	3	2	1	2	<b>8</b>	Bajo	1	2	<b>3</b>	Bajo	1	2	<b>3</b>	Bajo	2	1	2	<b>5</b>	Bajo	<b>19</b>	Bajo
294	4	2	3	4	<b>13</b>	Medio	3	4	<b>7</b>	Medio	3	4	<b>7</b>	Medio	2	3	4	<b>9</b>	Medio	<b>36</b>	Medio

N	Rendimiento de trabajadores																					ST2	Y
	Satisfacción del Trabajador					Autoestima					Trabajo en equipo					Capacitación del Trabajador							
	1	2	3	S1	D1	4	5	6	S2	D2	7	8	9	S3	D3	10	11	12	S4	D4			
1	1	4	3	8	Medio	3	2	3	8	Medio	3	4	1	8	Medio	5	1	5	11	Medio	35	Medio	
2	2	2	4	8	Medio	1	1	1	3	Bajo	1	1	3	5	Bajo	3	4	4	11	Medio	27	Bajo	
3	5	1	2	8	Medio	2	3	3	8	Medio	3	5	3	11	Medio	5	5	1	11	Medio	38	Medio	
4	5	5	5	15	Alto	5	5	5	15	Alto	5	4	2	11	Medio	5	4	5	14	Alto	55	Alto	
5	2	3	2	7	Bajo	3	3	2	8	Medio	2	4	4	10	Medio	4	4	5	13	Alto	38	Medio	
6	3	5	3	11	Medio	1	4	4	9	Medio	4	2	2	8	Medio	3	2	2	7	Bajo	35	Medio	
7	1	2	3	6	Bajo	3	2	3	8	Medio	3	5	4	12	Alto	2	5	4	11	Medio	37	Medio	
8	3	4	5	12	Alto	4	3	4	11	Medio	4	5	3	12	Alto	2	4	3	9	Medio	44	Medio	
9	2	2	2	6	Bajo	2	1	2	5	Bajo	2	2	3	7	Bajo	1	2	2	5	Bajo	23	Bajo	
10	5	3	3	11	Medio	2	2	2	6	Bajo	2	5	5	12	Alto	3	4	4	11	Medio	40	Medio	
11	3	1	2	6	Bajo	3	3	1	7	Bajo	1	5	2	8	Medio	2	4	5	11	Medio	32	Medio	
12	1	2	3	6	Bajo	2	3	3	8	Medio	3	4	5	12	Alto	3	1	4	8	Medio	34	Medio	
13	2	2	2	6	Bajo	1	5	2	8	Medio	2	3	2	7	Bajo	3	3	4	10	Medio	31	Medio	
14	3	2	1	6	Bajo	3	2	4	9	Medio	4	4	5	13	Alto	5	5	5	15	Alto	43	Medio	
15	4	3	3	10	Medio	3	2	3	8	Medio	3	5	2	10	Medio	2	4	1	7	Bajo	35	Medio	
16	5	5	5	15	Alto	5	5	5	15	Alto	5	4	5	14	Alto	5	4	5	14	Alto	58	Alto	
17	3	2	4	9	Medio	2	2	3	7	Bajo	3	4	2	9	Medio	3	2	4	9	Medio	34	Medio	
18	2	3	3	8	Medio	2	3	2	7	Bajo	2	2	3	7	Bajo	1	4	3	8	Medio	30	Medio	
19	1	4	2	7	Bajo	5	3	2	10	Medio	2	5	3	10	Medio	2	2	5	9	Medio	36	Medio	
20	2	2	2	6	Bajo	2	1	2	5	Bajo	2	2	5	9	Medio	1	2	2	5	Bajo	25	Bajo	
21	3	2	5	10	Medio	3	3	3	9	Medio	3	1	2	6	Bajo	2	5	4	11	Medio	36	Medio	
22	1	4	3	8	Medio	3	2	3	8	Medio	5	4	1	10	Medio	5	4	5	14	Alto	40	Medio	
23	2	2	4	8	Medio	1	1	1	3	Bajo	2	1	3	6	Bajo	4	2	5	11	Medio	28	Bajo	

24	1	4	3	<b>8</b>	Medio	3	2	3	<b>8</b>	Medio	3	4	1	<b>8</b>	Medio	5	1	5	<b>11</b>	Medio	<b>35</b>	Medio
25	2	2	4	<b>8</b>	Medio	1	1	1	<b>3</b>	Bajo	1	1	3	<b>5</b>	Bajo	3	4	4	<b>11</b>	Medio	<b>27</b>	Bajo
26	5	1	2	<b>8</b>	Medio	2	3	3	<b>8</b>	Medio	3	5	3	<b>11</b>	Medio	5	5	1	<b>11</b>	Medio	<b>38</b>	Medio
27	5	5	5	<b>15</b>	Alto	5	5	5	<b>15</b>	Alto	5	4	2	<b>11</b>	Medio	5	4	5	<b>14</b>	Alto	<b>55</b>	Alto
28	2	3	2	<b>7</b>	Bajo	3	3	2	<b>8</b>	Medio	2	4	4	<b>10</b>	Medio	4	4	5	<b>13</b>	Alto	<b>38</b>	Medio
29	3	5	3	<b>11</b>	Medio	1	4	4	<b>9</b>	Medio	4	2	2	<b>8</b>	Medio	3	2	2	<b>7</b>	Bajo	<b>35</b>	Medio
30	1	2	3	<b>6</b>	Bajo	3	2	3	<b>8</b>	Medio	3	5	4	<b>12</b>	Alto	2	5	4	<b>11</b>	Medio	<b>37</b>	Medio
31	3	4	5	<b>12</b>	Alto	4	3	4	<b>11</b>	Medio	4	5	3	<b>12</b>	Alto	2	4	3	<b>9</b>	Medio	<b>44</b>	Medio
32	2	2	2	<b>6</b>	Bajo	2	1	2	<b>5</b>	Bajo	2	2	3	<b>7</b>	Bajo	1	2	2	<b>5</b>	Bajo	<b>23</b>	Bajo
33	5	3	3	<b>11</b>	Medio	2	2	2	<b>6</b>	Bajo	2	5	5	<b>12</b>	Alto	3	4	4	<b>11</b>	Medio	<b>40</b>	Medio
34	3	1	2	<b>6</b>	Bajo	3	3	1	<b>7</b>	Bajo	1	5	2	<b>8</b>	Medio	2	4	5	<b>11</b>	Medio	<b>32</b>	Medio
35	1	2	3	<b>6</b>	Bajo	2	3	3	<b>8</b>	Medio	3	4	5	<b>12</b>	Alto	3	1	4	<b>8</b>	Medio	<b>34</b>	Medio
36	2	2	2	<b>6</b>	Bajo	1	5	2	<b>8</b>	Medio	2	3	2	<b>7</b>	Bajo	3	3	4	<b>10</b>	Medio	<b>31</b>	Medio
37	3	2	1	<b>6</b>	Bajo	3	2	4	<b>9</b>	Medio	4	4	5	<b>13</b>	Alto	5	5	5	<b>15</b>	Alto	<b>43</b>	Medio
38	4	3	3	<b>10</b>	Medio	3	2	3	<b>8</b>	Medio	3	5	2	<b>10</b>	Medio	2	4	1	<b>7</b>	Bajo	<b>35</b>	Medio
39	5	5	5	<b>15</b>	Alto	5	5	5	<b>15</b>	Alto	5	4	5	<b>14</b>	Alto	5	4	5	<b>14</b>	Alto	<b>58</b>	Alto
40	3	2	4	<b>9</b>	Medio	2	2	3	<b>7</b>	Bajo	3	4	2	<b>9</b>	Medio	3	2	4	<b>9</b>	Medio	<b>34</b>	Medio
41	2	3	3	<b>8</b>	Medio	2	3	2	<b>7</b>	Bajo	2	2	3	<b>7</b>	Bajo	1	4	3	<b>8</b>	Medio	<b>30</b>	Medio
42	1	4	2	<b>7</b>	Bajo	5	3	2	<b>10</b>	Medio	2	5	3	<b>10</b>	Medio	2	2	5	<b>9</b>	Medio	<b>36</b>	Medio
43	2	2	2	<b>6</b>	Bajo	2	1	2	<b>5</b>	Bajo	2	2	5	<b>9</b>	Medio	1	2	2	<b>5</b>	Bajo	<b>25</b>	Bajo
44	3	2	5	<b>10</b>	Medio	3	3	3	<b>9</b>	Medio	3	1	2	<b>6</b>	Bajo	2	5	4	<b>11</b>	Medio	<b>36</b>	Medio
45	1	4	3	<b>8</b>	Medio	3	2	3	<b>8</b>	Medio	5	4	1	<b>10</b>	Medio	5	4	5	<b>14</b>	Alto	<b>40</b>	Medio
46	2	2	4	<b>8</b>	Medio	1	1	1	<b>3</b>	Bajo	2	1	3	<b>6</b>	Bajo	4	2	5	<b>11</b>	Medio	<b>28</b>	Bajo
47	1	2	3	<b>6</b>	Bajo	3	2	3	<b>8</b>	Medio	3	5	4	<b>12</b>	Alto	2	5	4	<b>11</b>	Medio	<b>37</b>	Medio
48	3	4	5	<b>12</b>	Alto	4	3	4	<b>11</b>	Medio	4	5	3	<b>12</b>	Alto	2	4	3	<b>9</b>	Medio	<b>44</b>	Medio
49	1	4	3	<b>8</b>	Medio	3	2	3	<b>8</b>	Medio	3	4	1	<b>8</b>	Medio	5	1	5	<b>11</b>	Medio	<b>35</b>	Medio
50	2	2	4	<b>8</b>	Medio	1	1	1	<b>3</b>	Bajo	1	1	3	<b>5</b>	Bajo	3	4	4	<b>11</b>	Medio	<b>27</b>	Bajo
51	5	1	2	<b>8</b>	Medio	2	3	3	<b>8</b>	Medio	3	5	3	<b>11</b>	Medio	5	5	1	<b>11</b>	Medio	<b>38</b>	Medio

52	5	5	5	<b>15</b>	Alto	5	5	5	<b>15</b>	Alto	5	4	2	<b>11</b>	Medio	5	4	5	<b>14</b>	Alto	<b>55</b>	Alto
53	2	3	2	<b>7</b>	Bajo	3	3	2	<b>8</b>	Medio	2	4	4	<b>10</b>	Medio	4	4	5	<b>13</b>	Alto	<b>38</b>	Medio
54	3	5	3	<b>11</b>	Medio	1	4	4	<b>9</b>	Medio	4	2	2	<b>8</b>	Medio	3	2	2	<b>7</b>	Bajo	<b>35</b>	Medio
55	1	2	3	<b>6</b>	Bajo	3	2	3	<b>8</b>	Medio	3	5	4	<b>12</b>	Alto	2	5	4	<b>11</b>	Medio	<b>37</b>	Medio
56	3	4	5	<b>12</b>	Alto	4	3	4	<b>11</b>	Medio	4	5	3	<b>12</b>	Alto	2	4	3	<b>9</b>	Medio	<b>44</b>	Medio
57	2	2	2	<b>6</b>	Bajo	2	1	2	<b>5</b>	Bajo	2	2	3	<b>7</b>	Bajo	1	2	2	<b>5</b>	Bajo	<b>23</b>	Bajo
58	5	3	3	<b>11</b>	Medio	2	2	2	<b>6</b>	Bajo	2	5	5	<b>12</b>	Alto	3	4	4	<b>11</b>	Medio	<b>40</b>	Medio
59	3	1	2	<b>6</b>	Bajo	3	3	1	<b>7</b>	Bajo	1	5	2	<b>8</b>	Medio	2	4	5	<b>11</b>	Medio	<b>32</b>	Medio
60	1	2	3	<b>6</b>	Bajo	2	3	3	<b>8</b>	Medio	3	4	5	<b>12</b>	Alto	3	1	4	<b>8</b>	Medio	<b>34</b>	Medio
61	2	2	2	<b>6</b>	Bajo	1	5	2	<b>8</b>	Medio	2	3	2	<b>7</b>	Bajo	3	3	4	<b>10</b>	Medio	<b>31</b>	Medio
62	3	2	1	<b>6</b>	Bajo	3	2	4	<b>9</b>	Medio	4	4	5	<b>13</b>	Alto	5	5	5	<b>15</b>	Alto	<b>43</b>	Medio
63	4	3	3	<b>10</b>	Medio	3	2	3	<b>8</b>	Medio	3	5	2	<b>10</b>	Medio	2	4	1	<b>7</b>	Bajo	<b>35</b>	Medio
64	5	5	5	<b>15</b>	Alto	5	5	5	<b>15</b>	Alto	5	4	5	<b>14</b>	Alto	5	4	5	<b>14</b>	Alto	<b>58</b>	Alto
65	3	2	4	<b>9</b>	Medio	2	2	3	<b>7</b>	Bajo	3	4	2	<b>9</b>	Medio	3	2	4	<b>9</b>	Medio	<b>34</b>	Medio
66	2	3	3	<b>8</b>	Medio	2	3	2	<b>7</b>	Bajo	2	2	3	<b>7</b>	Bajo	1	4	3	<b>8</b>	Medio	<b>30</b>	Medio
67	1	4	2	<b>7</b>	Bajo	5	3	2	<b>10</b>	Medio	2	5	3	<b>10</b>	Medio	2	2	5	<b>9</b>	Medio	<b>36</b>	Medio
68	2	2	2	<b>6</b>	Bajo	2	1	2	<b>5</b>	Bajo	2	2	5	<b>9</b>	Medio	1	2	2	<b>5</b>	Bajo	<b>25</b>	Bajo
69	3	2	5	<b>10</b>	Medio	3	3	3	<b>9</b>	Medio	3	1	2	<b>6</b>	Bajo	2	5	4	<b>11</b>	Medio	<b>36</b>	Medio
70	1	4	3	<b>8</b>	Medio	3	2	3	<b>8</b>	Medio	5	4	1	<b>10</b>	Medio	5	4	5	<b>14</b>	Alto	<b>40</b>	Medio
71	2	2	4	<b>8</b>	Medio	1	1	1	<b>3</b>	Bajo	2	1	3	<b>6</b>	Bajo	4	2	5	<b>11</b>	Medio	<b>28</b>	Bajo
72	1	4	3	<b>8</b>	Medio	3	2	3	<b>8</b>	Medio	3	4	1	<b>8</b>	Medio	5	1	5	<b>11</b>	Medio	<b>35</b>	Medio
73	2	2	4	<b>8</b>	Medio	1	1	1	<b>3</b>	Bajo	1	1	3	<b>5</b>	Bajo	3	4	4	<b>11</b>	Medio	<b>27</b>	Bajo
74	5	1	2	<b>8</b>	Medio	2	3	3	<b>8</b>	Medio	3	5	3	<b>11</b>	Medio	5	5	1	<b>11</b>	Medio	<b>38</b>	Medio
75	5	5	5	<b>15</b>	Alto	5	5	5	<b>15</b>	Alto	5	4	2	<b>11</b>	Medio	5	4	5	<b>14</b>	Alto	<b>55</b>	Alto
76	2	3	2	<b>7</b>	Bajo	3	3	2	<b>8</b>	Medio	2	4	4	<b>10</b>	Medio	4	4	5	<b>13</b>	Alto	<b>38</b>	Medio
77	3	5	3	<b>11</b>	Medio	1	4	4	<b>9</b>	Medio	4	2	2	<b>8</b>	Medio	3	2	2	<b>7</b>	Bajo	<b>35</b>	Medio
78	1	2	3	<b>6</b>	Bajo	3	2	3	<b>8</b>	Medio	3	5	4	<b>12</b>	Alto	2	5	4	<b>11</b>	Medio	<b>37</b>	Medio
79	3	4	5	<b>12</b>	Alto	4	3	4	<b>11</b>	Medio	4	5	3	<b>12</b>	Alto	2	4	3	<b>9</b>	Medio	<b>44</b>	Medio

80	2	2	2	<b>6</b>	Bajo	2	1	2	<b>5</b>	Bajo	2	2	3	<b>7</b>	Bajo	1	2	2	<b>5</b>	Bajo	<b>23</b>	Bajo
81	5	3	3	<b>11</b>	Medio	2	2	2	<b>6</b>	Bajo	2	5	5	<b>12</b>	Alto	3	4	4	<b>11</b>	Medio	<b>40</b>	Medio
82	3	1	2	<b>6</b>	Bajo	3	3	1	<b>7</b>	Bajo	1	5	2	<b>8</b>	Medio	2	4	5	<b>11</b>	Medio	<b>32</b>	Medio
83	1	2	3	<b>6</b>	Bajo	2	3	3	<b>8</b>	Medio	3	4	5	<b>12</b>	Alto	3	1	4	<b>8</b>	Medio	<b>34</b>	Medio
84	2	2	2	<b>6</b>	Bajo	1	5	2	<b>8</b>	Medio	2	3	2	<b>7</b>	Bajo	3	3	4	<b>10</b>	Medio	<b>31</b>	Medio
85	3	2	1	<b>6</b>	Bajo	3	2	4	<b>9</b>	Medio	4	4	5	<b>13</b>	Alto	5	5	5	<b>15</b>	Alto	<b>43</b>	Medio
86	4	3	3	<b>10</b>	Medio	3	2	3	<b>8</b>	Medio	3	5	2	<b>10</b>	Medio	2	4	1	<b>7</b>	Bajo	<b>35</b>	Medio
87	5	5	5	<b>15</b>	Alto	5	5	5	<b>15</b>	Alto	5	4	5	<b>14</b>	Alto	5	4	5	<b>14</b>	Alto	<b>58</b>	Alto
88	3	2	4	<b>9</b>	Medio	2	2	3	<b>7</b>	Bajo	3	4	2	<b>9</b>	Medio	3	2	4	<b>9</b>	Medio	<b>34</b>	Medio
89	2	3	3	<b>8</b>	Medio	2	3	2	<b>7</b>	Bajo	2	2	3	<b>7</b>	Bajo	1	4	3	<b>8</b>	Medio	<b>30</b>	Medio
90	1	4	2	<b>7</b>	Bajo	5	3	2	<b>10</b>	Medio	2	5	3	<b>10</b>	Medio	2	2	5	<b>9</b>	Medio	<b>36</b>	Medio
91	2	2	2	<b>6</b>	Bajo	2	1	2	<b>5</b>	Bajo	2	2	5	<b>9</b>	Medio	1	2	2	<b>5</b>	Bajo	<b>25</b>	Bajo
92	3	2	5	<b>10</b>	Medio	3	3	3	<b>9</b>	Medio	3	1	2	<b>6</b>	Bajo	2	5	4	<b>11</b>	Medio	<b>36</b>	Medio
93	1	4	3	<b>8</b>	Medio	3	2	3	<b>8</b>	Medio	5	4	1	<b>10</b>	Medio	5	4	5	<b>14</b>	Alto	<b>40</b>	Medio
94	2	2	4	<b>8</b>	Medio	1	1	1	<b>3</b>	Bajo	2	1	3	<b>6</b>	Bajo	4	2	5	<b>11</b>	Medio	<b>28</b>	Bajo
95	1	2	3	<b>6</b>	Bajo	3	2	3	<b>8</b>	Medio	3	5	4	<b>12</b>	Alto	2	5	4	<b>11</b>	Medio	<b>37</b>	Medio
96	3	4	5	<b>12</b>	Alto	4	3	4	<b>11</b>	Medio	4	5	3	<b>12</b>	Alto	2	4	3	<b>9</b>	Medio	<b>44</b>	Medio
97	1	4	3	<b>8</b>	Medio	3	2	3	<b>8</b>	Medio	3	4	1	<b>8</b>	Medio	5	1	5	<b>11</b>	Medio	<b>35</b>	Medio
98	2	2	4	<b>8</b>	Medio	1	1	1	<b>3</b>	Bajo	1	1	3	<b>5</b>	Bajo	3	4	4	<b>11</b>	Medio	<b>27</b>	Bajo
99	5	1	2	<b>8</b>	Medio	2	3	3	<b>8</b>	Medio	3	5	3	<b>11</b>	Medio	5	5	1	<b>11</b>	Medio	<b>38</b>	Medio
100	5	5	5	<b>15</b>	Alto	5	5	5	<b>15</b>	Alto	5	4	2	<b>11</b>	Medio	5	4	5	<b>14</b>	Alto	<b>55</b>	Alto
101	2	3	2	<b>7</b>	Bajo	3	3	2	<b>8</b>	Medio	2	4	4	<b>10</b>	Medio	4	4	5	<b>13</b>	Alto	<b>38</b>	Medio
102	3	5	3	<b>11</b>	Medio	1	4	4	<b>9</b>	Medio	4	2	2	<b>8</b>	Medio	3	2	2	<b>7</b>	Bajo	<b>35</b>	Medio
103	1	2	3	<b>6</b>	Bajo	3	2	3	<b>8</b>	Medio	3	5	4	<b>12</b>	Alto	2	5	4	<b>11</b>	Medio	<b>37</b>	Medio
104	3	4	5	<b>12</b>	Alto	4	3	4	<b>11</b>	Medio	4	5	3	<b>12</b>	Alto	2	4	3	<b>9</b>	Medio	<b>44</b>	Medio
105	2	2	2	<b>6</b>	Bajo	2	1	2	<b>5</b>	Bajo	2	2	3	<b>7</b>	Bajo	1	2	2	<b>5</b>	Bajo	<b>23</b>	Bajo
106	5	3	3	<b>11</b>	Medio	2	2	2	<b>6</b>	Bajo	2	5	5	<b>12</b>	Alto	3	4	4	<b>11</b>	Medio	<b>40</b>	Medio
107	3	1	2	<b>6</b>	Bajo	3	3	1	<b>7</b>	Bajo	1	5	2	<b>8</b>	Medio	2	4	5	<b>11</b>	Medio	<b>32</b>	Medio

108	1	2	3	<b>6</b>	Bajo	2	3	3	<b>8</b>	Medio	3	4	5	<b>12</b>	Alto	3	1	4	<b>8</b>	Medio	<b>34</b>	Medio
109	2	2	2	<b>6</b>	Bajo	1	5	2	<b>8</b>	Medio	2	3	2	<b>7</b>	Bajo	3	3	4	<b>10</b>	Medio	<b>31</b>	Medio
110	3	2	1	<b>6</b>	Bajo	3	2	4	<b>9</b>	Medio	4	4	5	<b>13</b>	Alto	5	5	5	<b>15</b>	Alto	<b>43</b>	Medio
111	4	3	3	<b>10</b>	Medio	3	2	3	<b>8</b>	Medio	3	5	2	<b>10</b>	Medio	2	4	1	<b>7</b>	Bajo	<b>35</b>	Medio
112	5	5	5	<b>15</b>	Alto	5	5	5	<b>15</b>	Alto	5	4	5	<b>14</b>	Alto	5	4	5	<b>14</b>	Alto	<b>58</b>	Alto
113	3	2	4	<b>9</b>	Medio	2	2	3	<b>7</b>	Bajo	3	4	2	<b>9</b>	Medio	3	2	4	<b>9</b>	Medio	<b>34</b>	Medio
114	2	3	3	<b>8</b>	Medio	2	3	2	<b>7</b>	Bajo	2	2	3	<b>7</b>	Bajo	1	4	3	<b>8</b>	Medio	<b>30</b>	Medio
115	1	4	2	<b>7</b>	Bajo	5	3	2	<b>10</b>	Medio	2	5	3	<b>10</b>	Medio	2	2	5	<b>9</b>	Medio	<b>36</b>	Medio
116	2	2	2	<b>6</b>	Bajo	2	1	2	<b>5</b>	Bajo	2	2	5	<b>9</b>	Medio	1	2	2	<b>5</b>	Bajo	<b>25</b>	Bajo
117	3	2	5	<b>10</b>	Medio	3	3	3	<b>9</b>	Medio	3	1	2	<b>6</b>	Bajo	2	5	4	<b>11</b>	Medio	<b>36</b>	Medio
118	1	4	3	<b>8</b>	Medio	3	2	3	<b>8</b>	Medio	5	4	1	<b>10</b>	Medio	5	4	5	<b>14</b>	Alto	<b>40</b>	Medio
119	2	2	4	<b>8</b>	Medio	1	1	1	<b>3</b>	Bajo	2	1	3	<b>6</b>	Bajo	4	2	5	<b>11</b>	Medio	<b>28</b>	Bajo
120	1	4	3	<b>8</b>	Medio	3	2	3	<b>8</b>	Medio	3	4	1	<b>8</b>	Medio	5	1	5	<b>11</b>	Medio	<b>35</b>	Medio
121	2	2	4	<b>8</b>	Medio	1	1	1	<b>3</b>	Bajo	1	1	3	<b>5</b>	Bajo	3	4	4	<b>11</b>	Medio	<b>27</b>	Bajo
122	5	1	2	<b>8</b>	Medio	2	3	3	<b>8</b>	Medio	3	5	3	<b>11</b>	Medio	5	5	1	<b>11</b>	Medio	<b>38</b>	Medio
123	5	5	5	<b>15</b>	Alto	5	5	5	<b>15</b>	Alto	5	4	2	<b>11</b>	Medio	5	4	5	<b>14</b>	Alto	<b>55</b>	Alto
124	2	3	2	<b>7</b>	Bajo	3	3	2	<b>8</b>	Medio	2	4	4	<b>10</b>	Medio	4	4	5	<b>13</b>	Alto	<b>38</b>	Medio
125	3	5	3	<b>11</b>	Medio	1	4	4	<b>9</b>	Medio	4	2	2	<b>8</b>	Medio	3	2	2	<b>7</b>	Bajo	<b>35</b>	Medio
126	1	2	3	<b>6</b>	Bajo	3	2	3	<b>8</b>	Medio	3	5	4	<b>12</b>	Alto	2	5	4	<b>11</b>	Medio	<b>37</b>	Medio
127	3	4	5	<b>12</b>	Alto	4	3	4	<b>11</b>	Medio	4	5	3	<b>12</b>	Alto	2	4	3	<b>9</b>	Medio	<b>44</b>	Medio
128	2	2	2	<b>6</b>	Bajo	2	1	2	<b>5</b>	Bajo	2	2	3	<b>7</b>	Bajo	1	2	2	<b>5</b>	Bajo	<b>23</b>	Bajo
129	5	3	3	<b>11</b>	Medio	2	2	2	<b>6</b>	Bajo	2	5	5	<b>12</b>	Alto	3	4	4	<b>11</b>	Medio	<b>40</b>	Medio
130	3	1	2	<b>6</b>	Bajo	3	3	1	<b>7</b>	Bajo	1	5	2	<b>8</b>	Medio	2	4	5	<b>11</b>	Medio	<b>32</b>	Medio
131	1	2	3	<b>6</b>	Bajo	2	3	3	<b>8</b>	Medio	3	4	5	<b>12</b>	Alto	3	1	4	<b>8</b>	Medio	<b>34</b>	Medio
132	2	2	2	<b>6</b>	Bajo	1	5	2	<b>8</b>	Medio	2	3	2	<b>7</b>	Bajo	3	3	4	<b>10</b>	Medio	<b>31</b>	Medio
133	3	2	1	<b>6</b>	Bajo	3	2	4	<b>9</b>	Medio	4	4	5	<b>13</b>	Alto	5	5	5	<b>15</b>	Alto	<b>43</b>	Medio
134	4	3	3	<b>10</b>	Medio	3	2	3	<b>8</b>	Medio	3	5	2	<b>10</b>	Medio	2	4	1	<b>7</b>	Bajo	<b>35</b>	Medio
135	5	5	5	<b>15</b>	Alto	5	5	5	<b>15</b>	Alto	5	4	5	<b>14</b>	Alto	5	4	5	<b>14</b>	Alto	<b>58</b>	Alto

136	3	2	4	<b>9</b>	Medio	2	2	3	<b>7</b>	Bajo	3	4	2	<b>9</b>	Medio	3	2	4	<b>9</b>	Medio	<b>34</b>	Medio
137	2	3	3	<b>8</b>	Medio	2	3	2	<b>7</b>	Bajo	2	2	3	<b>7</b>	Bajo	1	4	3	<b>8</b>	Medio	<b>30</b>	Medio
138	1	4	2	<b>7</b>	Bajo	5	3	2	<b>10</b>	Medio	2	5	3	<b>10</b>	Medio	2	2	5	<b>9</b>	Medio	<b>36</b>	Medio
139	2	2	2	<b>6</b>	Bajo	2	1	2	<b>5</b>	Bajo	2	2	5	<b>9</b>	Medio	1	2	2	<b>5</b>	Bajo	<b>25</b>	Bajo
140	3	2	5	<b>10</b>	Medio	3	3	3	<b>9</b>	Medio	3	1	2	<b>6</b>	Bajo	2	5	4	<b>11</b>	Medio	<b>36</b>	Medio
141	1	4	3	<b>8</b>	Medio	3	2	3	<b>8</b>	Medio	5	4	1	<b>10</b>	Medio	5	4	5	<b>14</b>	Alto	<b>40</b>	Medio
142	2	2	4	<b>8</b>	Medio	1	1	1	<b>3</b>	Bajo	2	1	3	<b>6</b>	Bajo	4	2	5	<b>11</b>	Medio	<b>28</b>	Bajo
143	1	2	3	<b>6</b>	Bajo	3	2	3	<b>8</b>	Medio	3	5	4	<b>12</b>	Alto	2	5	4	<b>11</b>	Medio	<b>37</b>	Medio
144	3	4	5	<b>12</b>	Alto	4	3	4	<b>11</b>	Medio	4	5	3	<b>12</b>	Alto	2	4	3	<b>9</b>	Medio	<b>44</b>	Medio
145	1	4	3	<b>8</b>	Medio	3	2	3	<b>8</b>	Medio	3	4	1	<b>8</b>	Medio	5	1	5	<b>11</b>	Medio	<b>35</b>	Medio
146	2	2	4	<b>8</b>	Medio	1	1	1	<b>3</b>	Bajo	1	1	3	<b>5</b>	Bajo	3	4	4	<b>11</b>	Medio	<b>27</b>	Bajo
147	5	1	2	<b>8</b>	Medio	2	3	3	<b>8</b>	Medio	3	5	3	<b>11</b>	Medio	5	5	1	<b>11</b>	Medio	<b>38</b>	Medio
148	5	5	5	<b>15</b>	Alto	5	5	5	<b>15</b>	Alto	5	4	2	<b>11</b>	Medio	5	4	5	<b>14</b>	Alto	<b>55</b>	Alto
149	2	3	2	<b>7</b>	Bajo	3	3	2	<b>8</b>	Medio	2	4	4	<b>10</b>	Medio	4	4	5	<b>13</b>	Alto	<b>38</b>	Medio
150	3	5	3	<b>11</b>	Medio	1	4	4	<b>9</b>	Medio	4	2	2	<b>8</b>	Medio	3	2	2	<b>7</b>	Bajo	<b>35</b>	Medio
151	1	2	3	<b>6</b>	Bajo	3	2	3	<b>8</b>	Medio	3	5	4	<b>12</b>	Alto	2	5	4	<b>11</b>	Medio	<b>37</b>	Medio
152	3	4	5	<b>12</b>	Alto	4	3	4	<b>11</b>	Medio	4	5	3	<b>12</b>	Alto	2	4	3	<b>9</b>	Medio	<b>44</b>	Medio
153	2	2	2	<b>6</b>	Bajo	2	1	2	<b>5</b>	Bajo	2	2	3	<b>7</b>	Bajo	1	2	2	<b>5</b>	Bajo	<b>23</b>	Bajo
154	5	3	3	<b>11</b>	Medio	2	2	2	<b>6</b>	Bajo	2	5	5	<b>12</b>	Alto	3	4	4	<b>11</b>	Medio	<b>40</b>	Medio
155	3	1	2	<b>6</b>	Bajo	3	3	1	<b>7</b>	Bajo	1	5	2	<b>8</b>	Medio	2	4	5	<b>11</b>	Medio	<b>32</b>	Medio
156	1	2	3	<b>6</b>	Bajo	2	3	3	<b>8</b>	Medio	3	4	5	<b>12</b>	Alto	3	1	4	<b>8</b>	Medio	<b>34</b>	Medio
157	2	2	2	<b>6</b>	Bajo	1	5	2	<b>8</b>	Medio	2	3	2	<b>7</b>	Bajo	3	3	4	<b>10</b>	Medio	<b>31</b>	Medio
158	3	2	1	<b>6</b>	Bajo	3	2	4	<b>9</b>	Medio	4	4	5	<b>13</b>	Alto	5	5	5	<b>15</b>	Alto	<b>43</b>	Medio
159	4	3	3	<b>10</b>	Medio	3	2	3	<b>8</b>	Medio	3	5	2	<b>10</b>	Medio	2	4	1	<b>7</b>	Bajo	<b>35</b>	Medio
160	5	5	5	<b>15</b>	Alto	5	5	5	<b>15</b>	Alto	5	4	5	<b>14</b>	Alto	5	4	5	<b>14</b>	Alto	<b>58</b>	Alto
161	3	2	4	<b>9</b>	Medio	2	2	3	<b>7</b>	Bajo	3	4	2	<b>9</b>	Medio	3	2	4	<b>9</b>	Medio	<b>34</b>	Medio
162	2	3	3	<b>8</b>	Medio	2	3	2	<b>7</b>	Bajo	2	2	3	<b>7</b>	Bajo	1	4	3	<b>8</b>	Medio	<b>30</b>	Medio
163	1	4	2	<b>7</b>	Bajo	5	3	2	<b>10</b>	Medio	2	5	3	<b>10</b>	Medio	2	2	5	<b>9</b>	Medio	<b>36</b>	Medio



164	2	2	2	<b>6</b>	Bajo	2	1	2	<b>5</b>	Bajo	2	2	5	<b>9</b>	Medio	1	2	2	<b>5</b>	Bajo	<b>25</b>	Bajo
165	3	2	5	<b>10</b>	Medio	3	3	3	<b>9</b>	Medio	3	1	2	<b>6</b>	Bajo	2	5	4	<b>11</b>	Medio	<b>36</b>	Medio
166	1	4	3	<b>8</b>	Medio	3	2	3	<b>8</b>	Medio	5	4	1	<b>10</b>	Medio	5	4	5	<b>14</b>	Alto	<b>40</b>	Medio
167	2	2	4	<b>8</b>	Medio	1	1	1	<b>3</b>	Bajo	2	1	3	<b>6</b>	Bajo	4	2	5	<b>11</b>	Medio	<b>28</b>	Bajo
168	1	4	3	<b>8</b>	Medio	3	2	3	<b>8</b>	Medio	3	4	1	<b>8</b>	Medio	5	1	5	<b>11</b>	Medio	<b>35</b>	Medio
169	2	2	4	<b>8</b>	Medio	1	1	1	<b>3</b>	Bajo	1	1	3	<b>5</b>	Bajo	3	4	4	<b>11</b>	Medio	<b>27</b>	Bajo
170	5	1	2	<b>8</b>	Medio	2	3	3	<b>8</b>	Medio	3	5	3	<b>11</b>	Medio	5	5	1	<b>11</b>	Medio	<b>38</b>	Medio
171	5	5	5	<b>15</b>	Alto	5	5	5	<b>15</b>	Alto	5	4	2	<b>11</b>	Medio	5	4	5	<b>14</b>	Alto	<b>55</b>	Alto
172	2	3	2	<b>7</b>	Bajo	3	3	2	<b>8</b>	Medio	2	4	4	<b>10</b>	Medio	4	4	5	<b>13</b>	Alto	<b>38</b>	Medio
173	3	5	3	<b>11</b>	Medio	1	4	4	<b>9</b>	Medio	4	2	2	<b>8</b>	Medio	3	2	2	<b>7</b>	Bajo	<b>35</b>	Medio
174	1	2	3	<b>6</b>	Bajo	3	2	3	<b>8</b>	Medio	3	5	4	<b>12</b>	Alto	2	5	4	<b>11</b>	Medio	<b>37</b>	Medio
175	3	4	5	<b>12</b>	Alto	4	3	4	<b>11</b>	Medio	4	5	3	<b>12</b>	Alto	2	4	3	<b>9</b>	Medio	<b>44</b>	Medio
176	2	2	2	<b>6</b>	Bajo	2	1	2	<b>5</b>	Bajo	2	2	3	<b>7</b>	Bajo	1	2	2	<b>5</b>	Bajo	<b>23</b>	Bajo
177	5	3	3	<b>11</b>	Medio	2	2	2	<b>6</b>	Bajo	2	5	5	<b>12</b>	Alto	3	4	4	<b>11</b>	Medio	<b>40</b>	Medio
178	3	1	2	<b>6</b>	Bajo	3	3	1	<b>7</b>	Bajo	1	5	2	<b>8</b>	Medio	2	4	5	<b>11</b>	Medio	<b>32</b>	Medio
179	1	2	3	<b>6</b>	Bajo	2	3	3	<b>8</b>	Medio	3	4	5	<b>12</b>	Alto	3	1	4	<b>8</b>	Medio	<b>34</b>	Medio
180	2	2	2	<b>6</b>	Bajo	1	5	2	<b>8</b>	Medio	2	3	2	<b>7</b>	Bajo	3	3	4	<b>10</b>	Medio	<b>31</b>	Medio
181	3	2	1	<b>6</b>	Bajo	3	2	4	<b>9</b>	Medio	4	4	5	<b>13</b>	Alto	5	5	5	<b>15</b>	Alto	<b>43</b>	Medio
182	4	3	3	<b>10</b>	Medio	3	2	3	<b>8</b>	Medio	3	5	2	<b>10</b>	Medio	2	4	1	<b>7</b>	Bajo	<b>35</b>	Medio
183	5	5	5	<b>15</b>	Alto	5	5	5	<b>15</b>	Alto	5	4	5	<b>14</b>	Alto	5	4	5	<b>14</b>	Alto	<b>58</b>	Alto
184	3	2	4	<b>9</b>	Medio	2	2	3	<b>7</b>	Bajo	3	4	2	<b>9</b>	Medio	3	2	4	<b>9</b>	Medio	<b>34</b>	Medio
185	2	3	3	<b>8</b>	Medio	2	3	2	<b>7</b>	Bajo	2	2	3	<b>7</b>	Bajo	1	4	3	<b>8</b>	Medio	<b>30</b>	Medio
186	1	4	2	<b>7</b>	Bajo	5	3	2	<b>10</b>	Medio	2	5	3	<b>10</b>	Medio	2	2	5	<b>9</b>	Medio	<b>36</b>	Medio
187	2	2	2	<b>6</b>	Bajo	2	1	2	<b>5</b>	Bajo	2	2	5	<b>9</b>	Medio	1	2	2	<b>5</b>	Bajo	<b>25</b>	Bajo
188	3	2	5	<b>10</b>	Medio	3	3	3	<b>9</b>	Medio	3	1	2	<b>6</b>	Bajo	2	5	4	<b>11</b>	Medio	<b>36</b>	Medio
189	1	4	3	<b>8</b>	Medio	3	2	3	<b>8</b>	Medio	5	4	1	<b>10</b>	Medio	5	4	5	<b>14</b>	Alto	<b>40</b>	Medio
190	2	2	4	<b>8</b>	Medio	1	1	1	<b>3</b>	Bajo	2	1	3	<b>6</b>	Bajo	4	2	5	<b>11</b>	Medio	<b>28</b>	Bajo
191	1	2	3	<b>6</b>	Bajo	3	2	3	<b>8</b>	Medio	3	5	4	<b>12</b>	Alto	2	5	4	<b>11</b>	Medio	<b>37</b>	Medio

192	3	4	5	<b>12</b>	Alto	4	3	4	<b>11</b>	Medio	4	5	3	<b>12</b>	Alto	2	4	3	<b>9</b>	Medio	<b>44</b>	Medio
193	1	4	3	<b>8</b>	Medio	3	2	3	<b>8</b>	Medio	3	4	1	<b>8</b>	Medio	5	1	5	<b>11</b>	Medio	<b>35</b>	Medio
194	2	2	4	<b>8</b>	Medio	1	1	1	<b>3</b>	Bajo	1	1	3	<b>5</b>	Bajo	3	4	4	<b>11</b>	Medio	<b>27</b>	Bajo
195	5	1	2	<b>8</b>	Medio	2	3	3	<b>8</b>	Medio	3	5	3	<b>11</b>	Medio	5	5	1	<b>11</b>	Medio	<b>38</b>	Medio
196	5	5	5	<b>15</b>	Alto	5	5	5	<b>15</b>	Alto	5	4	2	<b>11</b>	Medio	5	4	5	<b>14</b>	Alto	<b>55</b>	Alto
197	2	3	2	<b>7</b>	Bajo	3	3	2	<b>8</b>	Medio	2	4	4	<b>10</b>	Medio	4	4	5	<b>13</b>	Alto	<b>38</b>	Medio
198	3	5	3	<b>11</b>	Medio	1	4	4	<b>9</b>	Medio	4	2	2	<b>8</b>	Medio	3	2	2	<b>7</b>	Bajo	<b>35</b>	Medio
199	1	2	3	<b>6</b>	Bajo	3	2	3	<b>8</b>	Medio	3	5	4	<b>12</b>	Alto	2	5	4	<b>11</b>	Medio	<b>37</b>	Medio
200	3	4	5	<b>12</b>	Alto	4	3	4	<b>11</b>	Medio	4	5	3	<b>12</b>	Alto	2	4	3	<b>9</b>	Medio	<b>44</b>	Medio
201	2	2	2	<b>6</b>	Bajo	2	1	2	<b>5</b>	Bajo	2	2	3	<b>7</b>	Bajo	1	2	2	<b>5</b>	Bajo	<b>23</b>	Bajo
202	5	3	3	<b>11</b>	Medio	2	2	2	<b>6</b>	Bajo	2	5	5	<b>12</b>	Alto	3	4	4	<b>11</b>	Medio	<b>40</b>	Medio
203	3	1	2	<b>6</b>	Bajo	3	3	1	<b>7</b>	Bajo	1	5	2	<b>8</b>	Medio	2	4	5	<b>11</b>	Medio	<b>32</b>	Medio
204	1	2	3	<b>6</b>	Bajo	2	3	3	<b>8</b>	Medio	3	4	5	<b>12</b>	Alto	3	1	4	<b>8</b>	Medio	<b>34</b>	Medio
205	2	2	2	<b>6</b>	Bajo	1	5	2	<b>8</b>	Medio	2	3	2	<b>7</b>	Bajo	3	3	4	<b>10</b>	Medio	<b>31</b>	Medio
206	3	2	1	<b>6</b>	Bajo	3	2	4	<b>9</b>	Medio	4	4	5	<b>13</b>	Alto	5	5	5	<b>15</b>	Alto	<b>43</b>	Medio
207	4	3	3	<b>10</b>	Medio	3	2	3	<b>8</b>	Medio	3	5	2	<b>10</b>	Medio	2	4	1	<b>7</b>	Bajo	<b>35</b>	Medio
208	5	5	5	<b>15</b>	Alto	5	5	5	<b>15</b>	Alto	5	4	5	<b>14</b>	Alto	5	4	5	<b>14</b>	Alto	<b>58</b>	Alto
209	3	2	4	<b>9</b>	Medio	2	2	3	<b>7</b>	Bajo	3	4	2	<b>9</b>	Medio	3	2	4	<b>9</b>	Medio	<b>34</b>	Medio
210	2	3	3	<b>8</b>	Medio	2	3	2	<b>7</b>	Bajo	2	2	3	<b>7</b>	Bajo	1	4	3	<b>8</b>	Medio	<b>30</b>	Medio
211	1	4	2	<b>7</b>	Bajo	5	3	2	<b>10</b>	Medio	2	5	3	<b>10</b>	Medio	2	2	5	<b>9</b>	Medio	<b>36</b>	Medio
212	2	2	2	<b>6</b>	Bajo	2	1	2	<b>5</b>	Bajo	2	2	5	<b>9</b>	Medio	1	2	2	<b>5</b>	Bajo	<b>25</b>	Bajo
213	3	2	5	<b>10</b>	Medio	3	3	3	<b>9</b>	Medio	3	1	2	<b>6</b>	Bajo	2	5	4	<b>11</b>	Medio	<b>36</b>	Medio
214	1	4	3	<b>8</b>	Medio	3	2	3	<b>8</b>	Medio	5	4	1	<b>10</b>	Medio	5	4	5	<b>14</b>	Alto	<b>40</b>	Medio
215	2	2	4	<b>8</b>	Medio	1	1	1	<b>3</b>	Bajo	2	1	3	<b>6</b>	Bajo	4	2	5	<b>11</b>	Medio	<b>28</b>	Bajo
216	1	4	3	<b>8</b>	Medio	3	2	3	<b>8</b>	Medio	3	4	1	<b>8</b>	Medio	5	1	5	<b>11</b>	Medio	<b>35</b>	Medio
217	2	2	4	<b>8</b>	Medio	1	1	1	<b>3</b>	Bajo	1	1	3	<b>5</b>	Bajo	3	4	4	<b>11</b>	Medio	<b>27</b>	Bajo
218	5	1	2	<b>8</b>	Medio	2	3	3	<b>8</b>	Medio	3	5	3	<b>11</b>	Medio	5	5	1	<b>11</b>	Medio	<b>38</b>	Medio
219	5	5	5	<b>15</b>	Alto	5	5	5	<b>15</b>	Alto	5	4	2	<b>11</b>	Medio	5	4	5	<b>14</b>	Alto	<b>55</b>	Alto

220	2	3	2	<b>7</b>	Bajo	3	3	2	<b>8</b>	Medio	2	4	4	<b>10</b>	Medio	4	4	5	<b>13</b>	Alto	<b>38</b>	Medio
221	3	5	3	<b>11</b>	Medio	1	4	4	<b>9</b>	Medio	4	2	2	<b>8</b>	Medio	3	2	2	<b>7</b>	Bajo	<b>35</b>	Medio
222	1	2	3	<b>6</b>	Bajo	3	2	3	<b>8</b>	Medio	3	5	4	<b>12</b>	Alto	2	5	4	<b>11</b>	Medio	<b>37</b>	Medio
223	3	4	5	<b>12</b>	Alto	4	3	4	<b>11</b>	Medio	4	5	3	<b>12</b>	Alto	2	4	3	<b>9</b>	Medio	<b>44</b>	Medio
224	2	2	2	<b>6</b>	Bajo	2	1	2	<b>5</b>	Bajo	2	2	3	<b>7</b>	Bajo	1	2	2	<b>5</b>	Bajo	<b>23</b>	Bajo
225	5	3	3	<b>11</b>	Medio	2	2	2	<b>6</b>	Bajo	2	5	5	<b>12</b>	Alto	3	4	4	<b>11</b>	Medio	<b>40</b>	Medio
226	3	1	2	<b>6</b>	Bajo	3	3	1	<b>7</b>	Bajo	1	5	2	<b>8</b>	Medio	2	4	5	<b>11</b>	Medio	<b>32</b>	Medio
227	1	2	3	<b>6</b>	Bajo	2	3	3	<b>8</b>	Medio	3	4	5	<b>12</b>	Alto	3	1	4	<b>8</b>	Medio	<b>34</b>	Medio
228	2	2	2	<b>6</b>	Bajo	1	5	2	<b>8</b>	Medio	2	3	2	<b>7</b>	Bajo	3	3	4	<b>10</b>	Medio	<b>31</b>	Medio
229	3	2	1	<b>6</b>	Bajo	3	2	4	<b>9</b>	Medio	4	4	5	<b>13</b>	Alto	5	5	5	<b>15</b>	Alto	<b>43</b>	Medio
230	4	3	3	<b>10</b>	Medio	3	2	3	<b>8</b>	Medio	3	5	2	<b>10</b>	Medio	2	4	1	<b>7</b>	Bajo	<b>35</b>	Medio
231	5	5	5	<b>15</b>	Alto	5	5	5	<b>15</b>	Alto	5	4	5	<b>14</b>	Alto	5	4	5	<b>14</b>	Alto	<b>58</b>	Alto
232	3	2	4	<b>9</b>	Medio	2	2	3	<b>7</b>	Bajo	3	4	2	<b>9</b>	Medio	3	2	4	<b>9</b>	Medio	<b>34</b>	Medio
233	2	3	3	<b>8</b>	Medio	2	3	2	<b>7</b>	Bajo	2	2	3	<b>7</b>	Bajo	1	4	3	<b>8</b>	Medio	<b>30</b>	Medio
234	1	4	2	<b>7</b>	Bajo	5	3	2	<b>10</b>	Medio	2	5	3	<b>10</b>	Medio	2	2	5	<b>9</b>	Medio	<b>36</b>	Medio
235	2	2	2	<b>6</b>	Bajo	2	1	2	<b>5</b>	Bajo	2	2	5	<b>9</b>	Medio	1	2	2	<b>5</b>	Bajo	<b>25</b>	Bajo
236	3	2	5	<b>10</b>	Medio	3	3	3	<b>9</b>	Medio	3	1	2	<b>6</b>	Bajo	2	5	4	<b>11</b>	Medio	<b>36</b>	Medio
237	1	4	3	<b>8</b>	Medio	3	2	3	<b>8</b>	Medio	5	4	1	<b>10</b>	Medio	5	4	5	<b>14</b>	Alto	<b>40</b>	Medio
238	2	2	4	<b>8</b>	Medio	1	1	1	<b>3</b>	Bajo	2	1	3	<b>6</b>	Bajo	4	2	5	<b>11</b>	Medio	<b>28</b>	Bajo
239	1	2	3	<b>6</b>	Bajo	3	2	3	<b>8</b>	Medio	3	5	4	<b>12</b>	Alto	2	5	4	<b>11</b>	Medio	<b>37</b>	Medio
240	3	4	5	<b>12</b>	Alto	4	3	4	<b>11</b>	Medio	4	5	3	<b>12</b>	Alto	2	4	3	<b>9</b>	Medio	<b>44</b>	Medio
241	1	4	3	<b>8</b>	Medio	3	2	3	<b>8</b>	Medio	3	4	1	<b>8</b>	Medio	5	1	5	<b>11</b>	Medio	<b>35</b>	Medio
242	2	2	4	<b>8</b>	Medio	1	1	1	<b>3</b>	Bajo	1	1	3	<b>5</b>	Bajo	3	4	4	<b>11</b>	Medio	<b>27</b>	Bajo
243	5	1	2	<b>8</b>	Medio	2	3	3	<b>8</b>	Medio	3	5	3	<b>11</b>	Medio	5	5	1	<b>11</b>	Medio	<b>38</b>	Medio
244	5	5	5	<b>15</b>	Alto	5	5	5	<b>15</b>	Alto	5	4	2	<b>11</b>	Medio	5	4	5	<b>14</b>	Alto	<b>55</b>	Alto
245	2	3	2	<b>7</b>	Bajo	3	3	2	<b>8</b>	Medio	2	4	4	<b>10</b>	Medio	4	4	5	<b>13</b>	Alto	<b>38</b>	Medio
246	3	5	3	<b>11</b>	Medio	1	4	4	<b>9</b>	Medio	4	2	2	<b>8</b>	Medio	3	2	2	<b>7</b>	Bajo	<b>35</b>	Medio
247	1	2	3	<b>6</b>	Bajo	3	2	3	<b>8</b>	Medio	3	5	4	<b>12</b>	Alto	2	5	4	<b>11</b>	Medio	<b>37</b>	Medio

248	3	4	5	<b>12</b>	Alto	4	3	4	<b>11</b>	Medio	4	5	3	<b>12</b>	Alto	2	4	3	<b>9</b>	Medio	<b>44</b>	Medio
249	2	2	2	<b>6</b>	Bajo	2	1	2	<b>5</b>	Bajo	2	2	3	<b>7</b>	Bajo	1	2	2	<b>5</b>	Bajo	<b>23</b>	Bajo
250	5	3	3	<b>11</b>	Medio	2	2	2	<b>6</b>	Bajo	2	5	5	<b>12</b>	Alto	3	4	4	<b>11</b>	Medio	<b>40</b>	Medio
251	3	1	2	<b>6</b>	Bajo	3	3	1	<b>7</b>	Bajo	1	5	2	<b>8</b>	Medio	2	4	5	<b>11</b>	Medio	<b>32</b>	Medio
252	1	2	3	<b>6</b>	Bajo	2	3	3	<b>8</b>	Medio	3	4	5	<b>12</b>	Alto	3	1	4	<b>8</b>	Medio	<b>34</b>	Medio
253	2	2	2	<b>6</b>	Bajo	1	5	2	<b>8</b>	Medio	2	3	2	<b>7</b>	Bajo	3	3	4	<b>10</b>	Medio	<b>31</b>	Medio
254	3	2	1	<b>6</b>	Bajo	3	2	4	<b>9</b>	Medio	4	4	5	<b>13</b>	Alto	5	5	5	<b>15</b>	Alto	<b>43</b>	Medio
255	4	3	3	<b>10</b>	Medio	3	2	3	<b>8</b>	Medio	3	5	2	<b>10</b>	Medio	2	4	1	<b>7</b>	Bajo	<b>35</b>	Medio
256	5	5	5	<b>15</b>	Alto	5	5	5	<b>15</b>	Alto	5	4	5	<b>14</b>	Alto	5	4	5	<b>14</b>	Alto	<b>58</b>	Alto
257	3	2	4	<b>9</b>	Medio	2	2	3	<b>7</b>	Bajo	3	4	2	<b>9</b>	Medio	3	2	4	<b>9</b>	Medio	<b>34</b>	Medio
258	2	3	3	<b>8</b>	Medio	2	3	2	<b>7</b>	Bajo	2	2	3	<b>7</b>	Bajo	1	4	3	<b>8</b>	Medio	<b>30</b>	Medio
259	1	4	2	<b>7</b>	Bajo	5	3	2	<b>10</b>	Medio	2	5	3	<b>10</b>	Medio	2	2	5	<b>9</b>	Medio	<b>36</b>	Medio
260	2	2	2	<b>6</b>	Bajo	2	1	2	<b>5</b>	Bajo	2	2	5	<b>9</b>	Medio	1	2	2	<b>5</b>	Bajo	<b>25</b>	Bajo
261	3	2	5	<b>10</b>	Medio	3	3	3	<b>9</b>	Medio	3	1	2	<b>6</b>	Bajo	2	5	4	<b>11</b>	Medio	<b>36</b>	Medio
262	1	4	3	<b>8</b>	Medio	3	2	3	<b>8</b>	Medio	5	4	1	<b>10</b>	Medio	5	4	5	<b>14</b>	Alto	<b>40</b>	Medio
263	2	2	4	<b>8</b>	Medio	1	1	1	<b>3</b>	Bajo	2	1	3	<b>6</b>	Bajo	4	2	5	<b>11</b>	Medio	<b>28</b>	Bajo
264	1	4	3	<b>8</b>	Medio	3	2	3	<b>8</b>	Medio	3	4	1	<b>8</b>	Medio	5	1	5	<b>11</b>	Medio	<b>35</b>	Medio
265	2	2	4	<b>8</b>	Medio	1	1	1	<b>3</b>	Bajo	1	1	3	<b>5</b>	Bajo	3	4	4	<b>11</b>	Medio	<b>27</b>	Bajo
266	5	1	2	<b>8</b>	Medio	2	3	3	<b>8</b>	Medio	3	5	3	<b>11</b>	Medio	5	5	1	<b>11</b>	Medio	<b>38</b>	Medio
267	5	5	5	<b>15</b>	Alto	5	5	5	<b>15</b>	Alto	5	4	2	<b>11</b>	Medio	5	4	5	<b>14</b>	Alto	<b>55</b>	Alto
268	2	3	2	<b>7</b>	Bajo	3	3	2	<b>8</b>	Medio	2	4	4	<b>10</b>	Medio	4	4	5	<b>13</b>	Alto	<b>38</b>	Medio
269	3	5	3	<b>11</b>	Medio	1	4	4	<b>9</b>	Medio	4	2	2	<b>8</b>	Medio	3	2	2	<b>7</b>	Bajo	<b>35</b>	Medio
270	1	2	3	<b>6</b>	Bajo	3	2	3	<b>8</b>	Medio	3	5	4	<b>12</b>	Alto	2	5	4	<b>11</b>	Medio	<b>37</b>	Medio
271	3	4	5	<b>12</b>	Alto	4	3	4	<b>11</b>	Medio	4	5	3	<b>12</b>	Alto	2	4	3	<b>9</b>	Medio	<b>44</b>	Medio
272	2	2	2	<b>6</b>	Bajo	2	1	2	<b>5</b>	Bajo	2	2	3	<b>7</b>	Bajo	1	2	2	<b>5</b>	Bajo	<b>23</b>	Bajo
273	5	3	3	<b>11</b>	Medio	2	2	2	<b>6</b>	Bajo	2	5	5	<b>12</b>	Alto	3	4	4	<b>11</b>	Medio	<b>40</b>	Medio
274	3	1	2	<b>6</b>	Bajo	3	3	1	<b>7</b>	Bajo	1	5	2	<b>8</b>	Medio	2	4	5	<b>11</b>	Medio	<b>32</b>	Medio
275	1	2	3	<b>6</b>	Bajo	2	3	3	<b>8</b>	Medio	3	4	5	<b>12</b>	Alto	3	1	4	<b>8</b>	Medio	<b>34</b>	Medio

276	2	2	2	<b>6</b>	Bajo	1	5	2	<b>8</b>	Medio	2	3	2	<b>7</b>	Bajo	3	3	4	<b>10</b>	Medio	<b>31</b>	Medio
277	3	2	1	<b>6</b>	Bajo	3	2	4	<b>9</b>	Medio	4	4	5	<b>13</b>	Alto	5	5	5	<b>15</b>	Alto	<b>43</b>	Medio
278	4	3	3	<b>10</b>	Medio	3	2	3	<b>8</b>	Medio	3	5	2	<b>10</b>	Medio	2	4	1	<b>7</b>	Bajo	<b>35</b>	Medio
279	5	5	5	<b>15</b>	Alto	5	5	5	<b>15</b>	Alto	5	4	5	<b>14</b>	Alto	5	4	5	<b>14</b>	Alto	<b>58</b>	Alto
280	3	2	4	<b>9</b>	Medio	2	2	3	<b>7</b>	Bajo	3	4	2	<b>9</b>	Medio	3	2	4	<b>9</b>	Medio	<b>34</b>	Medio
281	2	3	3	<b>8</b>	Medio	2	3	2	<b>7</b>	Bajo	2	2	3	<b>7</b>	Bajo	1	4	3	<b>8</b>	Medio	<b>30</b>	Medio
282	1	4	2	<b>7</b>	Bajo	5	3	2	<b>10</b>	Medio	2	5	3	<b>10</b>	Medio	2	2	5	<b>9</b>	Medio	<b>36</b>	Medio
283	2	2	2	<b>6</b>	Bajo	2	1	2	<b>5</b>	Bajo	2	2	5	<b>9</b>	Medio	1	2	2	<b>5</b>	Bajo	<b>25</b>	Bajo
284	3	2	5	<b>10</b>	Medio	3	3	3	<b>9</b>	Medio	3	1	2	<b>6</b>	Bajo	2	5	4	<b>11</b>	Medio	<b>36</b>	Medio
285	1	4	3	<b>8</b>	Medio	3	2	3	<b>8</b>	Medio	5	4	1	<b>10</b>	Medio	5	4	5	<b>14</b>	Alto	<b>40</b>	Medio
286	2	2	4	<b>8</b>	Medio	1	1	1	<b>3</b>	Bajo	2	1	3	<b>6</b>	Bajo	4	2	5	<b>11</b>	Medio	<b>28</b>	Bajo
287	1	2	3	<b>6</b>	Bajo	3	2	3	<b>8</b>	Medio	3	5	4	<b>12</b>	Alto	2	5	4	<b>11</b>	Medio	<b>37</b>	Medio
288	3	4	5	<b>12</b>	Alto	4	3	4	<b>11</b>	Medio	4	5	3	<b>12</b>	Alto	2	4	3	<b>9</b>	Medio	<b>44</b>	Medio
289	2	2	2	<b>6</b>	Bajo	2	1	2	<b>5</b>	Bajo	2	2	5	<b>9</b>	Medio	1	2	2	<b>5</b>	Bajo	<b>25</b>	Bajo
290	3	2	5	<b>10</b>	Medio	3	3	3	<b>9</b>	Medio	3	1	2	<b>6</b>	Bajo	2	5	4	<b>11</b>	Medio	<b>36</b>	Medio
291	1	4	3	<b>8</b>	Medio	3	2	3	<b>8</b>	Medio	5	4	1	<b>10</b>	Medio	5	4	5	<b>14</b>	Alto	<b>40</b>	Medio
292	2	2	4	<b>8</b>	Medio	1	1	1	<b>3</b>	Bajo	2	1	3	<b>6</b>	Bajo	4	2	5	<b>11</b>	Medio	<b>28</b>	Bajo
293	1	2	3	<b>6</b>	Bajo	3	2	3	<b>8</b>	Medio	3	5	4	<b>12</b>	Alto	2	5	4	<b>11</b>	Medio	<b>37</b>	Medio
294	3	4	5	<b>12</b>	Alto	4	3	4	<b>11</b>	Medio	4	5	3	<b>12</b>	Alto	2	4	3	<b>9</b>	Medio	<b>44</b>	Medio