



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD

ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA

Motivación Laboral en Trabajadores Part time y Full time de un
Supermercado de Chimbote, 2020

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE
LICENCIADAS EN PSICOLOGÍA

AUTORAS

Castillo Córdova, Evelyn Elizabeth (Orcid: [0000-0002-7621-3577](https://orcid.org/0000-0002-7621-3577))

Sánchez Díaz, Melina Mercedes (Orcid: [0000-0002-5141-492x](https://orcid.org/0000-0002-5141-492x))

ASESOR:

Magister Davis Velarde Camaqui (Orcid: [0000-0001-9064-7104](https://orcid.org/0000-0001-9064-7104))

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Desarrollo Organizacional

LIMA – PERÚ

2021

Dedicatoria

El presente trabajo investigación lo dedicamos principalmente a Dios, a nuestros padres: Ismael Castillo Olivos, Elizabeth Córdova Baca, Segundo Absalón Sánchez García, Benita Díaz Azabache, a nuestros hermanos (as), a mi esposo José Varas Reyna, a nuestros hijos (as) José Nicolás Varas Castillo, Joaquín Varas Castillo y Mia Valentina Sánchez Sánchez, por su amor incondicional y darnos fuerza para continuar en este proceso de obtener uno de los anhelos más deseados.

Agradecimiento

Agradezco a Dios, por darme la fuerza en todo tiempo, a mi asesor de tesis, quien con sus conocimientos y apoyo me guio a través de cada una de las etapas de este proyecto para alcanzar los resultados que buscaba.

Agradezco a las Empresas de Supermercados de la Provincia del Santa por brindarme todos los recursos para llevar a cabo el proceso de investigación.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

| | |
|-------------------------------------------------------------|-----|
| Carátula | i |
| Dedicatoria | ii |
| Agradecimiento | iii |
| ÍNDICE DE CONTENIDOS | iv |
| ÍNDICE DE TABLAS | v |
| RESUMEN | vi |
| ABSTRACT | vii |
| I. INTRODUCCIÓN | 1 |
| II. MARCO TEÓRICO | 4 |
| III. METODOLOGÍA | 10 |
| 3.1. Tipo y diseño | 10 |
| 3.2. Variables y operacionalización | 10 |
| 3.3. Población, muestra y muestreo | 11 |
| 3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos | 12 |
| 3.5. Procedimiento | 13 |
| 3.6. Análisis de los resultados | 13 |
| 3.7. Principios éticos | 13 |
| IV. RESULTADOS | 15 |
| V. DISCUSIÓN | 21 |
| VI. CONCLUSIONES | 25 |
| VII. RECOMENDACIONES | 26 |
| REFERENCIAS | 27 |
| ANEXOS | |

ÍNDICE DE TABLAS

| | | |
|---------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| Tabla 1 | Comparación de la motivación laboral en los trabajadores part time y full time de un supermercados de Chimbote | 15 |
| Tabla 2 | Comparación de la necesidad de logro en los trabajadores part time full time de un supermercados de Chimbote | 15 |
| Tabla 3 | Comparación de la necesidad de afiliación en los trabajadores part time y full time de un supermercados de Chimbote | 17 |
| Tabla 4 | Comparación de la necesidad de poder en los trabajadores part time y full time de un supermercados de Chimbote | 18 |
| Tabla 5 | Niveles de motivación laboral en los trabajadores part time y full time de un supermercados de Chimbote, según sexo, edad y experiencia laboral. | 19 |

RESUMEN

El presente estudio tuvo como objetivo determinar los niveles de Motivación laboral en trabajadores part time y full time de un supermercado de Chimbote, 2020, correspondió a una investigación de tipo básica, observacional, de nivel descriptivo y diseño no experimental. La muestra estuvo conformada por 132 trabajadores, que laboran en la modalidad de tiempo completo y tiempo parcial de un supermercado; así mismo, para la recolección de datos se utilizó la encuesta y como instrumento la escala de motivación de Steers y Braunstein (1976), adaptada al Perú por Palma (2000) y Ventura (2018); consta de 3 factores, que son motivación de logro, poder y afiliación. Dentro de los resultados se observa, según la prueba U de Mann-Whitney, un p-valor de 0,044 menor que 0,05; aceptándose la hipótesis alternativa, estableciéndose que existe diferencias en la motivación laboral, entre los trabajadores full time y part time; siendo los trabajadores full time quienes presentan un mejor rango promedio de motivación; asimismo, se encontraron resultados similares en las dimensiones de motivación de poder, logro y afiliación en los trabajadores de un supermercado de Chimbote.

Palabras claves: Motivación laboral, trabajadores, full time, part time, supermercado

ABSTRACT

The present study aimed to determine the levels of labor motivation in part-time and full-time workers of a supermarket in Chimbote, 2020, it corresponded to a basic, observational, descriptive level and non-experimental design research. The sample consisted of 132 workers, who work full-time and part-time in a supermarket; Likewise, the survey was used for data collection and the motivation scale of Steers and Braunstein (1976), adapted to Peru by Palma (2000) and Ventura (2018), was used as an instrument; It consists of 3 factors, which are achievement motivation, power and affiliation. Within the results, according to the Mann-Whitney U test, a p-value of 0.044 less than 0.05 is observed; accepting the alternative hypothesis, establishing that there are differences in work motivation between full-time and part-time workers; being the full-time workers who have a better average range of motivation; Likewise, similar results were found in the dimensions of motivation of power, achievement and affiliation in the workers of a supermarket in Chimbote.

Keywords: Work motivation, workers, full time, part time, supermarket

I. INTRODUCCIÓN

La motivación es considerada como una fuerza o el combustible que mueve o impulsa a una persona a conseguir objetivos en la vida, tales como vencer a la enfermedad, estudiar, conseguir un trabajo, o lograr una meta a corto y largo plazo (Perret, 2016). Según la última encuesta realizada en España por el portal Trabajando.com, indica que las importantes fuentes de motivación laboral, son el ámbito laboral y las conformidades de su desarrollo (26%), el salario (18%), un trabajo retador (13%), los beneficios sociales (10%) y el dirigente (7%) (Caparrós, 2016). En el mismo país, desde el año 2012, más de 25 000 trabajadores de la cadena de supermercados Carrefour vienen participando del concurso llamado “LIP DUB”, que consiste en la grabación de videos, donde se valora la creatividad, espontaneidad, trabajo en equipo y originalidad de los mismos, por lo que dicha cadena considera que el fomentar ese tipo experiencias positivas no solo mejora el desarrollo de habilidades, la comunicación, el liderazgo, sino también, la motivación y la integración, que son dos factores claves en la empresa (Torres, 2014).

La Cámara de Comercio Americana, 4 de cada 5 compañías determinan recursos con el propósito de motivar a sus participantes, este dato, indica la importancia que tiene para las instituciones; así mismo, a nivel universal, las organizaciones invierten entre el 4% a 5% del costo de mano de obra en motivar a sus trabajadores, a diferencia del Perú, que aún no se encuentra en proceso de cambio, donde la inversión en este rubro, están en niveles inferiores al 1% del precio laboral (Astete, 2014),

En el Perú, el portal Trabajando.com (2016) hizo una encuesta sobre satisfacción laboral y en cuyos resultados se evidencia que las personas consideran que, lo que les motiva a hacer mejor su trabajo son su familia (65%), su sueldo (14%), el miedo a quedarse desempleado (5%), el tener un buen líder (4%), los beneficios que les brinda su empresa (3%), la retribución de sus logros (2%). Finalmente, Flores y Herrera (2016) concluyeron que en los supermercados no se emplean estrategias de motivación como una opción de mejora para las oportunidades laborales, el progreso profesional,

con la intención de ofrecer una mejor calidad de servicio en la organización, de tal forma que se pueda cumplir con las ventas proyectadas.

En el Perú, una gran cantidad de personas jóvenes, desarrollan alguna actividad laboral a tiempo parcial, donde la ley de la competitividad y la producción, indican las facilidades para contratar trabajadores en base a un sistema de tiempo parcial. Esta normativa facilita que el empleador consiga contratar algún trabajador dentro de esta modalidad especial, sin embargo, no se encuentra definido, ni precisado en un tratado laboral (O'Hara, 2019); sin embargo, esta modalidad, no genera todos los derechos como, el pago de horas extras, compensación por tiempo de servicio (CTS), no son acreedores a indemnización por despidos arbitrarios, ya que no son considerados como trabajadores estables. Como se puede apreciar, existen diferentes condiciones y características según la modalidad de trabajo, es por ello que surge el interés en medir la variable motivación en los trabajadores que desarrollan su actividad en tiempo parcial y tiempo completo.

Ante la realidad descrita se planteó la siguiente interrogación de investigación: ¿Qué diferencias existen en los niveles de motivación laboral de los trabajadores part time y full time de un supermercado de Chimbote, 2020?

Así mismo, esta investigación se justificó porque concuerda con la opinión de muchos estudiosos de la conducta, quienes afirman que los colaboradores de las organizaciones, muestran su insatisfacción y disminuyen su rendimiento y desempeño laboral, por falta de motivación, además de generar en ellos, un impacto emocional o porque no satisfacen las necesidades básicas y fisiológicas que son prioritarias para la sobrevivencia. En estas condiciones y desde la perspectiva social, el estudio aporta información importante y nueva, referente a la motivación de los trabajadores part time y full time de un centro comercial de Chimbote, esta indagación será de utilidad para profesionales, investigadores y personas de la administración para utilizarla en el contexto de la organización.

Desde la perspectiva teórica, la información sirve también para llenar un vacío del conocimiento en esta área y en el lugar donde se realizó el estudio, debido a que no existen evidencias de otros trabajos similares con estas variables y con este personal; por ello se estima que es útil y novedoso para las personas y para la línea de desarrollo organizacional; finalmente como aporte metodológico, se tiene la confiabilidad del instrumento obtenida a partir del análisis de la muestra de trabajadores.

En este mismo sentido, se propusieron objetivos que orientaron el trabajo de investigación, es así que el objetivo general fue determinar las diferencias entre los niveles de motivación laboral de los trabajadores part time y full time de un supermercado de Chimbote, 2020; así mismo como objetivos específicos se plantearon los siguientes: Comparar el nivel de motivación de logro en los trabajadores part time y full time, comparar el nivel de afiliación laboral en los trabajadores part time y full time, comparar el nivel de poder en los colaboradores part time y full time, y describir según sexo, edad y tiempo laboral, el grado de motivación laboral en los trabajadores part time y full time de un supermercado de Chimbote, 2020

Por otro lado, se propusieron las siguientes hipótesis:

H₁: Existe diferencias entre la motivación laboral de los trabajadores part time y full time y H₀: No existe diferencias entre la motivación laboral de los trabajadores part time y full time; H₂: Existe diferencias entre la necesidad de logro de los trabajadores part time y full time y la H₀: No existe diferencias entre la necesidad de logro de los trabajadores part time y full time; H₃: Existe diferencias entre la necesidad de afiliación de los trabajadores part time y full time y H₀: No existe diferencias entre la necesidad de afiliación de los trabajadores part time y full time, finalmente H₄: Existe diferencias entre la necesidad de poder de los trabajadores part time y full time y H₀: No existe diferencias entre la necesidad de poder de los trabajadores part time y full time de un supermercado de Chimbote, 2020,

II. MARCO TEÓRICO

Marín y Plascencia (2017) estudiaron la asociación entre la motivación y la satisfacción en trabajadores de una empresa Socios en Salud - Perú; así también determinaron el grado de motivación en el trabajo según el modelo teórico de Herzberg, fue un estudio descriptivo, observacional y se realizó con 136 trabajadores, los resultados revelan que la motivación fue media en un 49.3% de los participantes; aquellos con mejores promedios globales se dieron en las áreas de correspondencia con los jefes y colaboradores, mientras que con menores promedios se dieron en prestigio o status , en políticas y directrices organizacionales.

En Lima, Santivañez (2017) en trabajadores de una PYME metalmeccánica, estudiaron la motivación y el comportamiento organizacional sobre la base del modelo de las necesidades; los resultados indicaron que en el 46% de los trabajadores prevalece la necesidad de afiliación, en el 25%, la necesidad de Logro y el 29% la necesidad de poder. En esta misma línea, León (2017), investigó la incidencia de la motivación en el rendimiento laboral en los colaboradores municipales del distrito de Cajay (Huari), fueron 44 colaboradores entre técnicos, profesionales y de apoyo; se analizaron las dimensiones de intensidad, dirección y persistencia; los resultados mostraron que el 52% de los trabajadores expresan que no se realizan políticas de motivación, el 48% de los trabajadores expresan que no cuentan con políticas motivacionales, concluyendo que los colaboradores no están satisfechos con la capacitación y de los estímulos que les brinda la municipalidad, así también, Trujillo (2017) en la ciudad de Huaraz, describió las principales características de la gestión en las micros y pequeñas empresas del sector comercio; los resultados muestran que el 46.7% del personal opina que la situación laboral es medianamente adecuada (63.4%) respecto al logro de objetivos y metas, el 45% están en niveles

medios respecto a la relación con sus compañeros de trabajo, el 53.4% presentan bajos niveles de participación en la toma de decisiones.

Así mismo, Rodríguez (2017) realizó un estudio sobre la motivación y la implicancia emocional en un grupo de colaboradores administrativos de una empresa minera de Ancash; los resultados, muestran que la motivación laboral está en niveles promedios, la realización motivacional en niveles altos y en cultura organizacional se evidenció niveles medios, identificándose valores como el vigor y la dedicación; por otro lado, en la dimensión absorción se percibe una propensión baja y finalmente en trabajo de equipo se obtuvo niveles bajos.

Zavaleta (2017) en el distrito de Nuevo Chimbote al estudiar a 50 trabajadores de las dependencias policiales encontró que el 24% de trabajadores se encuentran en un nivel bajo y el 76% en el nivel medio de motivación y en Chimbote, Velásquez (2015) en tres empresas industriales del sector pesquero, los resultados mostrarán un 57.50% de participantes están insatisfechos con los estipendios remunerativos, sin embargo el 100% manifiesta su satisfacción con su área de trabajo, un 76.11% también están contentos con su progreso profesional y con las oportunidades de la organización, muy a pesar que la empresa no tiene implementado un área especializada que determine las estrategias motivacionales y de incentivos.

Finalmente, Olvera (2013) en Ecuador sobre los componentes motivacionales que afectan el rendimiento laboral, utilizando el cuestionario de motivación de Uribe y Toro (1983); concluyó que los principales factores que influyen, son las actividades realizadas en equipo, la seguridad e Higiene (motivadores extrínsecos) además, los componentes motivacionales con más influencia en el personal fue el estipendio mensual (motivador extrínsecos); además el reconocimiento hacia la labor que realizan (motivador intrínsecos).

Como se puede apreciar, existen pocos estudios realizados en trabajadores de supermercados en la modalidad laboral de tiempo completo y tiempo parcial. En la mayoría de las investigaciones encontradas son de diseño no experimental correlacional causal, o utilizaron dos variables, siendo la principal, la motivación laboral.

La motivación, viene a ser una especie de impulso interno y externo que presentan los individuos para dar u ofrecer lo mejor de sí mismo, que manifiesta como acciones o actos de acción que se ponen en marcha en una dirección, aportando esfuerzo y persistencia (Sun, 2015). Para Chiavenato (2015) estima que es un proceso interno o psicológico primordial, en el cual se incluye las actitudes, el aprendizaje y la personalidad, estos componentes interactúa con otros elementos del entorno. En este mismo sentido, la motivación es considerada como la fuerza, el motor o el combustible que moviliza o impulsa a un individuo a conseguir objetivos, tales como lograr vencer una enfermedad, lograr un puesto laboral, estudiar o conseguir un meta a corto y largo plazo (Perret, 2016).

A decir de Chiavenato (2015), la motivación está integrada por tres componentes que interaccionan entre sí; éstas son: Las necesidades, que surgen del desequilibrio fisiológico o psicológico; los Impulsos o motivos que producen comportamientos de búsqueda, para identificar los objetivos o incentivos que, al ser consumados, satisfacen la necesidad o reducen la tensión y finalmente los incentivos, que están al final del ciclo motivacional, el mismo que puede aliviar o reducir un impulso.

Ahora bien, se entiende por motivación laboral, a la voluntad de poder ejercer niveles altos de esfuerzo hacia el logro de objetivos y metas organizacionales, asimismo, se orientan a la satisfacción de necesidades particulares de las personas dentro del ámbito laboral (Robbins, 2004)

A decir de Coromoto y Villón, (2018), la motivación laboral, se entiende como el producto de la interrelación de la persona con el estímulo organizacional, con el objetivo de impulsar al propio trabajador a lograr los objetivos. Es una especie de voluntad particular de cada individuo, que se

visualiza a través del esfuerzo por querer alcanzar las metas y objetivos organizacionales ajustándose a satisfacer las propias necesidades y de la organización. Estas necesidades, están presentes en el trabajador, que se traduce en el impulso por satisfacerlas a través de las mejores condiciones laborales, la autorrealización, confort, cumplimiento de meta, entre otras (Coromoto y Villón 2018)

Por su parte, Sun (2015) estima factores internos y externos que son concluyentes, los mismos que son inherente a cada persona y también del entorno; los elementos internos son las habilidades, las aptitudes, los intereses y los valores de cada persona; y como factores externos tenemos los incentivos de las organizaciones, el sentimiento de pertenencia, los salarios, los beneficios, el ambiente físico, el clima laboral, entre otros. Para Sánchez (2013) entre algunos factores influyentes son: el puesto laboral, la autonomía y participación, el ambiente o clima laboral, la satisfacción y las condiciones materiales y beneficios como el salario, flexibilidad de horarios, liderazgo y participación.

Existen diversos modelos o enfoques teóricos que explican la motivación, entre las que sobresalen la teoría de la clásica de jerarquía de necesidades de Maslow (1975), quien la plantea que depende de cada persona en función de las circunstancias (García, 2012), estas están organizadas jerárquicamente en fisiológicas y biológicas que son las primitivas o fundamentales (alimentación, sed, sexo, sueño), de seguridad que incluye la protección, las de pertenencia, en vivir en compañía o estar incluido en grupos sociales; la necesidad de estima, que consiste en sentirse respetado o valioso y finalmente la autorrealización que le permite desarrollar y expresar las capacidades.

Dentro de otras teorías se encuentran la bifactorial de Herzberg, Mausner y Snyderman (1959), basada en el equilibrio entre la higiene y los elementos motivadores; así también, la teoría de expectativas Vroom (1964), que plantea la tendencia a actuar concretamente por convencimiento y se orientan a resultados específicos dependiendo de lo atractivo que sea la recompensa posterior. Aquí se pone en consideración tres variables que son:

la valencia, la expectativa y lo instrumental (Marrugo y Pérez, 2012; Peña, 2015).

Para el presente estudio se ha considerado la teoría de la motivación de logro de McClelland (1953; citado en Atkinson 1964), es asumida como la necesidad que tienen las personas de poder superar y sobresalir ante situaciones o condiciones difíciles, esto conlleva a poner los mejores esfuerzos, se proponen alcanzar metas y sobre todo destacar sobre los demás. Este modelo es conocido como la teoría de las tres necesidades que a decir de los autores están tipificadas como la necesidad de afiliación, poder y logro; dichas necesidades principalmente se han estudiado en el ámbito laboral.

En consecuencia, la necesidad de logro es una conducta o deseo de tener éxito y se sustenta principalmente en el deseo de buscar la excelencia, por ello no se limitan a lo simple o normatividades, estas personas son persistentes, tratan de mejorar de forma constante, se embarcan en proyectos desafiantes que les incluye grandes esfuerzos (Conde, 2013). Esta motivación tiene entre sus características el impulso que tienen y despliegan las personas para sobresalir, por esto se motivan en el trabajo, estudios o en la actividad que se proponen lograr, de tal manera que tratan de orientar sus esfuerzos a alcanzar su metas, para ello se responsabilizan y se retroalimentan con sus propios éxitos involucrándose activamente en sus tareas; esto le genera satisfacción y recompensas en el presente y se proyectan hacia el futuro (Steers y Braunstein, 1976)

La necesidad de poder, hace referencia a un motivo por conseguir que las personas actúen diferenciadamente al común de los individuos; desean ser líderes, tener impacto, ser referente, controlar e influir sobre los demás (Criado Del Rey 2017); es un deseo que se desarrolla y se orienta a tratar de inspeccionar y someter las situaciones a su poder, resalta el grado de dominio y se posiciona para influir, dominar o dirigir a los demás con la finalidad de lograr objetivos (McClelland, 1989 y Menchu, 2016)

Por su parte la necesidad de afiliación, es aquella que apunta a interactuar con las personas o grupos, a establecer relaciones amicales con los colaboradores o personas con similares características de emprendimiento (Criado Del Rey 2017); las características de estas personas tiene que ver con la obtención de relaciones satisfactorias con el entorno, por ello, muestran preocupación por los demás, tratan de ser empáticos y comprensivos, tratan de integrarse y cohesionarse, establecer lazo afectivos positivos (McClelland, 1989) .

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño

Pertenece a una investigación de tipo básica, porque buscó acrecentar la información y conocimientos científicos que previamente han sido inspeccionados respecto a un problema o fenómeno determinado (Cortez y Neill, 2018); así mismo corresponde a un nivel descriptivo - Comparativo. Es descriptivo porque desarrolla de manera fidedigna un fenómeno de la realidad, cuyo propósito es detallar y registrar cada una de las particularidades y rasgos de personas, grupos o comunidades o de objetos o fenómenos de una realidad determinada (Cabezas, Andrade y Torres, 2018).

El diseño correspondió al no experimental y transversal, es aquel que no manipula ninguna variable, porque solo mide y caracteriza tal y como se presenta, sin necesidad de modificar o alterar sus principios, así mismo porque la información se recopiló en un solo momento o tiempo único (Hernández, Fernández y Baptista, 2014). En este caso se recopiló la información de dos grupos de trabajadores, uno que pertenece a la modalidad part time y el otro el full time, de tal manera que se compararon los resultados

3.2. Variables y operacionalización

Motivación laboral.

Definición conceptual. Es la necesidad que tienen las personas de sobresalir y superar situaciones o condiciones difíciles, conlleva a poner los mejores esfuerzos para alcanzar sus metas y sobre todo, destacar

sobre los demás. Esto implica la necesidad de afiliación, poder y logro; aplicadas principalmente en el ámbito laboral (McClelland, 1953).

Definición operacional e indicadores

La variable tiene tres dimensiones: necesidad de logro (responsabilidad personal, piden apoyo, asumen riesgos, proponen objetivos ambiciosos, son resistentes al estrés), la necesidad de poder (ayudan a los otros, son activos en temas de poder, se expresan abiertamente, influyen en los demás) y necesidad de afiliación (conservan las amistades, interaccionan, crean un clima, están acompañados)

Además, poseen 5 alternativas de respuesta y se reportan en tres niveles o categorías (alto, medio y bajo)

El tipo de escala de medición de variable es ordinal .

3.3. Población, muestra y muestreo

Población

La población estuvo conformada por 132 personas que laboran como trabajadores en la modalidad de part time y full time en un supermercado de la ciudad de Chimbote, se tuvo en cuenta a todos los colaboradores, varones y mujeres, de diversos turnos y edades entre 18 y 55 años. En este caso, se entiende que la población es un grupo ilimitado o limitado de personas u objetos con ciertas características comunes que fueron objetos del estudio (Arias, 2016).

Criterios de inclusión y exclusión:

- ✓ Personal que desearon participar voluntariamente del estudio.
- ✓ Colaboradores que firmaron el consentimiento informado
- ✓ Varones y mujeres.
- ✓ Mayores de edad (entre 18 y 55 años)
- ✓ Modalidad Part time y full time de cualquier horario de trabajo

El tipo de muestreo fue censal, ya que se trabajó con toda la población, es decir, con los 132 trabajadores que estuvieron disponibles para participar del estudio.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnica. - La técnica para el recojo de la información que se utilizó fue la encuesta, la misma que permitió obtener datos de personas acerca de sí mismos u opiniones de un tema en particular (Arias, 2016)

Instrumento. - El instrumento que utilizó fue la Escala de Motivación de Steers y Braunstein (1976), compuesta por 15 ítems y tres factores o dimensiones, llamada también necesidades y que son: Motivo o necesidad de logro, poder y de afiliación, su aplicación alcanza a partir de los 16 años en adelante e incluye a personas que desempeñan alguna actividad laboral. Su aplicación puede ser de manera individual o colectiva.

El instrumento ha sido utilizado y adaptado en el Perú en diversas investigaciones, entre estos destaca el trabajo de Palma (2000) y en esta oportunidad se utilizó la escala validada por Ventura (2018) en la ciudad de Trujillo, cuya validez interna se realizó a través del análisis factorial confirmatorio, con índices de ajuste de 0.944 y con un residuo cuadrático de 0.0864. También se determinó la confiabilidad a través del coeficiente Omega, para la escala total y para cada una de las dimensiones: Necesidad de logro (0.785), necesidad de poder (0.613) y de afiliación (0.657), Por otro lado, el trabajo de Palma (2000) encontró una confiabilidad general a través del alfa de Cronbach de 0.86. Para el presente estudio, también se obtuvieron coeficientes de confiabilidad, siendo el global de 0.945 y para las dimensiones: motivación de logro (0.874); motivación de poder (0.804) y para motivación de afiliación (0.840)

Los baremos utilizados corresponden al nivel de la categoría global de la motivación y para cada una de las dimensiones; al respecto en motivación

total se tiene: Nivel alto (64 -75); nivel medio (51 - 62) y nivel bajo (15 - 50); (ver anexo 7)

3.5. Procedimiento

La recopilación de los datos se realizó por medio de una encuesta virtual a través del formato Google; previamente se había coordinado con los responsables del departamento de Recursos Humanos de la organización para que brinde las facilidades del caso para obtener la información requerida. En el instrumento se incluyó una breve descripción de la presentación, el consentimiento informado y las indicaciones para resolver la encuesta. Una vez logrado el objetivo de recopilar los datos, se procedió a organizarlos en una matriz excel para su posterior análisis estadístico.

3.6. Análisis de los resultados

Los datos se analizaron a través de pruebas estadísticas descriptivas y de comparación, previamente se utilizó la prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov la cual arrojó un p-valor de 0,000 menor a 0,05 en la escala de motivación laboral y sus dimensiones, estableciendo que las puntuaciones no tienden a una distribución normal, por lo que se usó la prueba U de Mann-Whitney para establecer la diferencia entre los trabajadores part time y full time. Para dicho análisis se utilizó el programa SPSS- 25 y los resultados se presentaron en figuras y gráficos para una mejor comprensión de los mismos.

3.7. Principios éticos

En este caso concreto, se puso en práctica los principales elementos que resguardan la integridad de las personas en casos de investigación científica; para ello se tuvo en cuenta el código de ética y deontología del Colegio de Psicólogos del Perú (2017); la Resolución N° 0126-2017/UCV el código de ética en investigación de la Universidad Cesar Vallejo (2017) y el APA (2010); a través de las cuales se cumplieron con los principios de Helsinki, donde se destaca, la beneficencia y no maleficencia; esto quiere

decir que en todo el proceso se buscó siempre hacer el bien social y no causar daño a los participantes, ni realizar alguna practica que dañe o perjudique el entorno social, por otro lado se acató el principio de autonomía, el mismo que se logró a partir de la puesta en práctica de la libre decisión de los participantes en la investigación, finalmente, el principio de justicia, a través del cual, se considera que todos los participantes tuvieron iguales oportunidades y condiciones en el proceso e investigación. Esto se pudo evidenciar a través del otorgamiento del consentimiento informado, las autorizaciones para el recojo de la información y de la privacidad y confidencialidad de los participantes.

IV. RESULTADOS

A continuación se presentan los resultados obtenidos en concordancia con los objetivos propuestos:

Tabla 1

Niveles de motivación laboral en los trabajadores part time y full time de un supermercado de Chimbote, 2020.

| Nivel motivación laboral | | Modalidad de trabajo | | Total |
|--------------------------|------------|----------------------|-----------|--------|
| | | Full time | Part time | |
| Bajo | Frecuencia | 14 | 22 | 36 |
| | Porcentaje | 21,2% | 33,3% | 27,3% |
| Medio | Frecuencia | 30 | 32 | 62 |
| | Porcentaje | 45,5% | 48,5% | 47,0% |
| Alto | Frecuencia | 22 | 12 | 34 |
| | Porcentaje | 33,3% | 18,2% | 25,8% |
| Total | Frecuencia | 66 | 66 | 132 |
| | Porcentaje | 100,0% | 100,0% | 100,0% |

En la tabla 1 se observa que 66 trabajadores están en la modalidad full time, de los cuales 30 (45,5%) presentan el nivel medio de motivación laboral, y 22 (33,3%) están en el nivel alto. De otro lado en la modalidad part time de los 66 trabajadores, 32 (48,5%) tienen el nivel medio de motivación laboral y 22 (33,3%) están en el nivel bajo. Es decir, en la modalidad full time el mayor porcentaje de trabajadores tienen niveles más altos de motivación que en la modalidad part time.

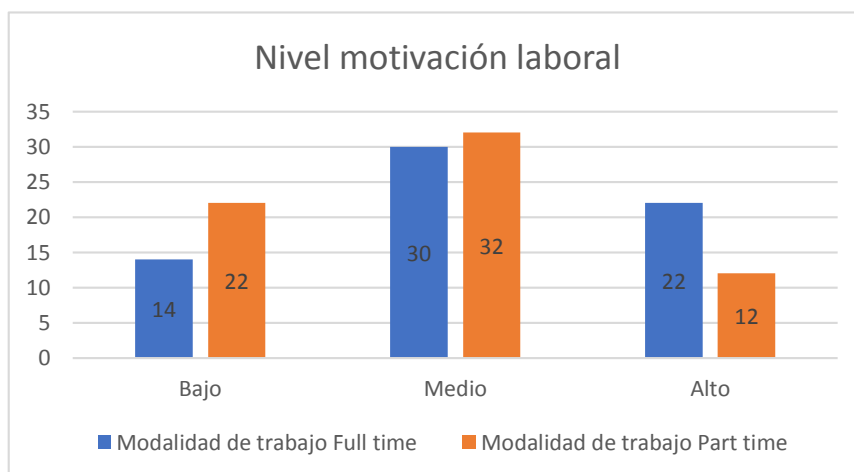


Tabla 2

Niveles de necesidad de logro en los trabajadores part time y full time de un supermercado de Chimbote, 2020.

| Nivel necesidad de logro | | Modalidad de trabajo | | Total |
|--------------------------|------------|----------------------|-----------|--------|
| | | Full time | Part time | |
| Bajo | Frecuencia | 14 | 13 | 27 |
| | Porcentaje | 21,2% | 19,7% | 20,5% |
| Medio | Frecuencia | 25 | 37 | 62 |
| | Porcentaje | 37,9% | 56,1% | 47% |
| Alto | Frecuencia | 27 | 16 | 43 |
| | Porcentaje | 40,9% | 24,2% | 32,6% |
| Total | Frecuencia | 66 | 66 | 132 |
| | Porcentaje | 100,0% | 100,0% | 100,0% |

En la tabla 2 se observa que 66 trabajadores están en la modalidad full time, de los cuales 27 (40,9%) presentan el nivel alto en necesidad de logro, y 25 (37,9%) están en el nivel medio. De otro lado en la modalidad part time de los 66 trabajadores, 37 (56,1%) tienen el nivel medio de necesidad de logro y 16 (24,2%) están en el nivel alto. Es decir, en la modalidad full time el mayor porcentaje de trabajadores tienen niveles más altos de necesidad de logro que en la modalidad part time.

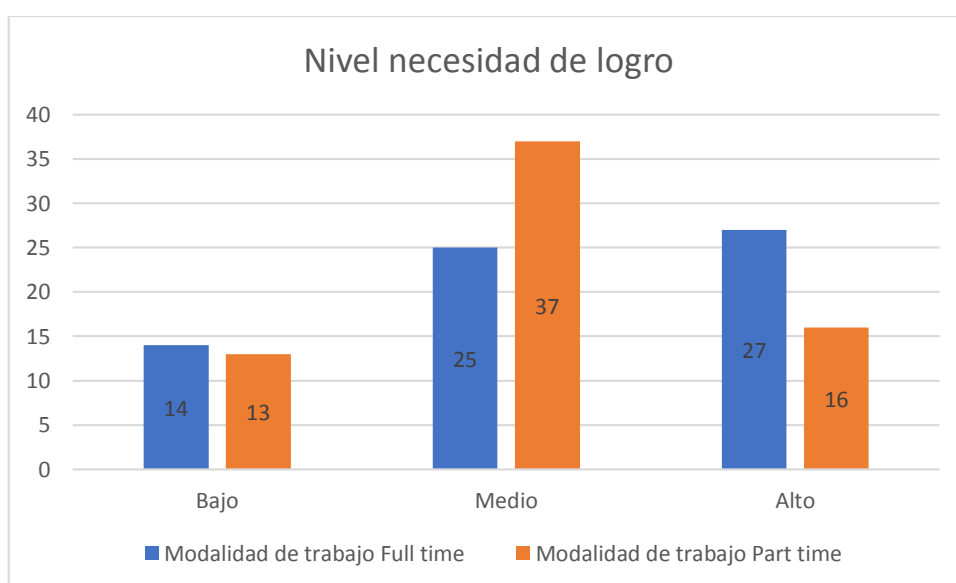


Tabla 3

Niveles de necesidad de afiliación en los trabajadores part time y full time de un supermercado de Chimbote, 2020.

| Nivel necesidad de afiliación | | Modalidad de trabajo | | Total |
|-------------------------------|------------|----------------------|-----------|--------|
| | | Full time | Part time | |
| Bajo | Frecuencia | 11 | 22 | 33 |
| | Porcentaje | 16,7% | 33,3% | 25% |
| Medio | Frecuencia | 32 | 28 | 60 |
| | Porcentaje | 48,5% | 42,4% | 45,5% |
| Alto | Frecuencia | 23 | 16 | 39 |
| | Porcentaje | 34,8% | 24,2% | 29,5% |
| Total | Frecuencia | 66 | 66 | 132 |
| | Porcentaje | 100,0% | 100,0% | 100,0% |

Tabla 3 se observa que 66 trabajadores están en la modalidad full time, de los cuales 32 (48,5%) presentan el nivel medio en necesidad de afiliación, y 23 (34,8%) están en el nivel alto. De otro lado en la modalidad part time de los 66 trabajadores, 28 (42,4%) tienen el nivel medio de necesidad de afiliación y 22 (33,3%) están en el nivel bajo. Es decir, en la modalidad full time el mayor porcentaje de trabajadores tienen niveles más altos en necesidad de afiliación que en la modalidad par time.

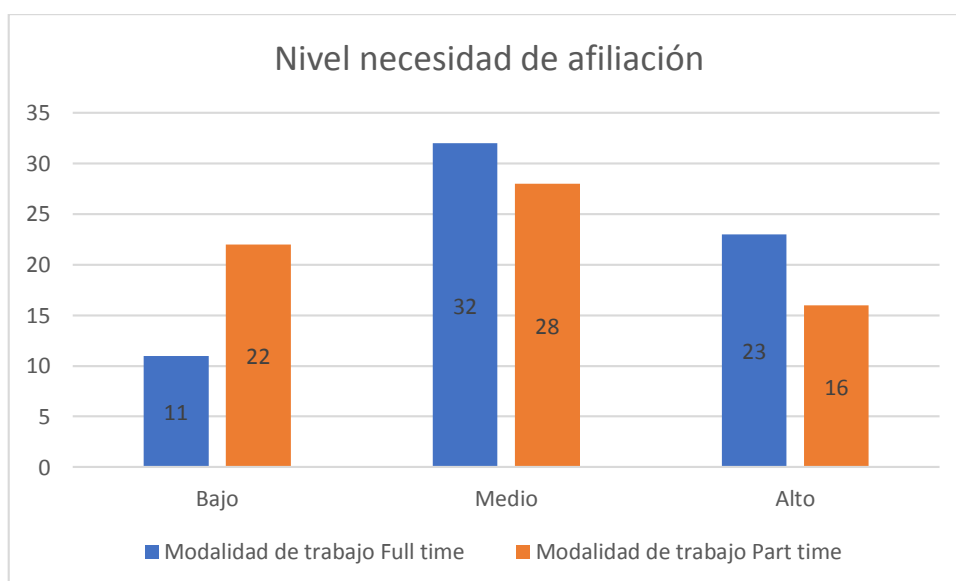


Tabla 4

Niveles de necesidad de poder en los trabajadores part time y full time de un supermercado de Chimbote, 2020.

| Nivel necesidad de poder | | Modalidad de trabajo | | Total |
|--------------------------|------------|----------------------|-----------|--------|
| | | Full time | Part time | |
| Bajo | Frecuencia | 13 | 21 | 34 |
| | Porcentaje | 19,7% | 31,8% | 25,8% |
| Medio | Frecuencia | 30 | 33 | 63 |
| | Porcentaje | 45,5% | 50% | 47,7% |
| Alto | Frecuencia | 23 | 12 | 35 |
| | Porcentaje | 34,8% | 18,2% | 26,5% |
| Total | Frecuencia | 66 | 66 | 132 |
| | Porcentaje | 100,0% | 100,0% | 100,0% |

En la tabla 4 se observa que 66 trabajadores están en la modalidad full time, de los cuales 30 (45,5%) presentan el nivel medio en necesidad de poder, y 23 (34,8%) están en el nivel alto. De otro lado en la modalidad part time de los 66 trabajadores, 33 (50%) tienen el nivel medio de necesidad de poder y 21 (31,8%) están en el nivel bajo. Es decir, en la modalidad full time el mayor porcentaje de trabajadores tienen niveles más altos en necesidad de poder que en la modalidad part time.

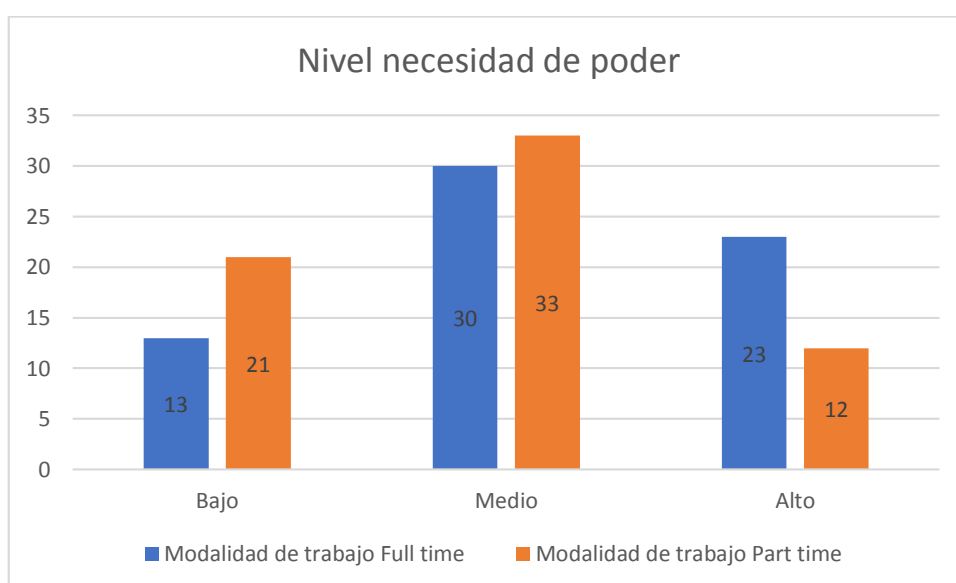
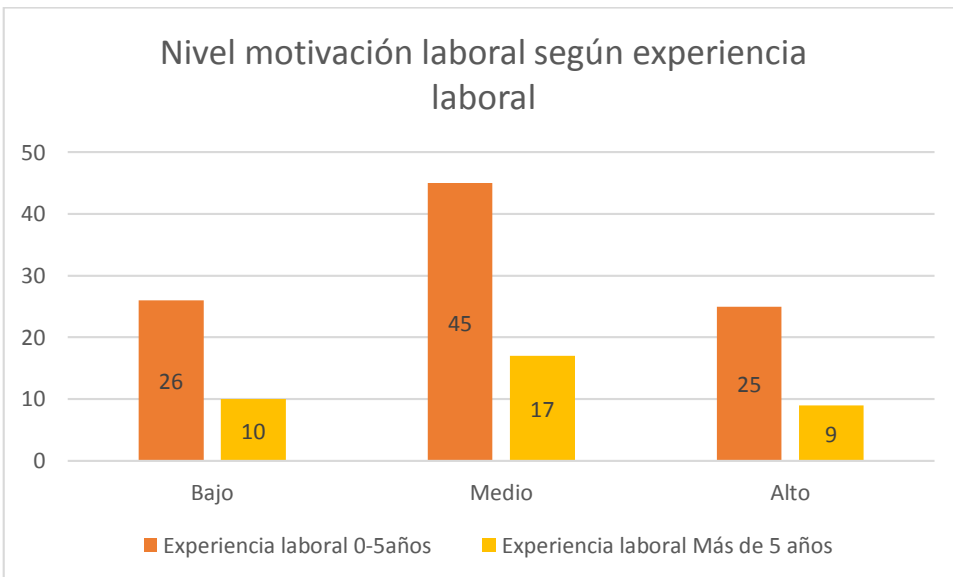
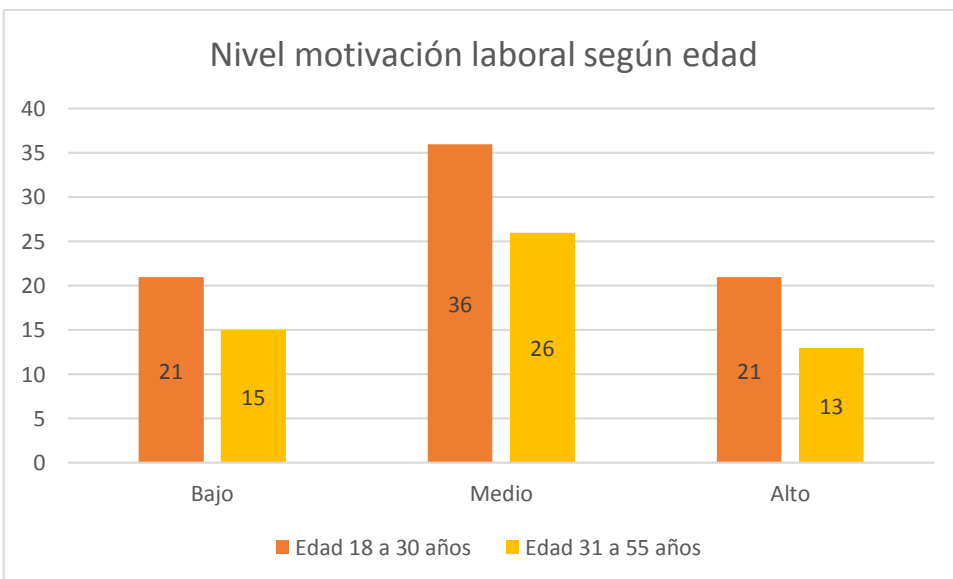
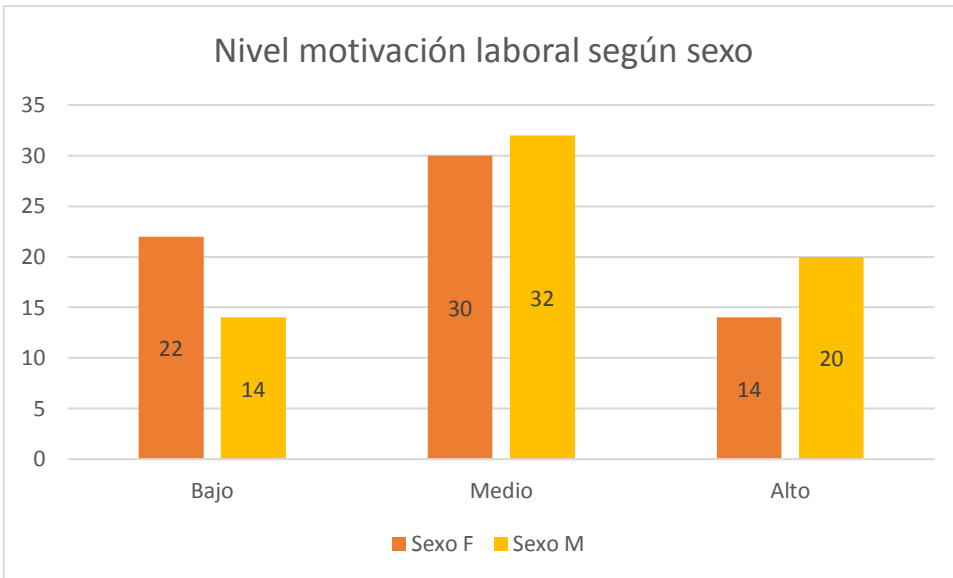


Tabla 5

Niveles de motivación laboral en los trabajadores part time y full time de un supermercado de Chimbote, según sexo, edad y experiencia laboral.

| Nivel motivación laboral | | Sexo | | Edad | | Experiencia laboral | | Total |
|--------------------------|------------|-------|-------|--------------|--------------|---------------------|---------------|--------|
| | | F | M | 18 a 30 años | 31 a 55 años | 0-5años | Más de 5 años | |
| Bajo | Frecuencia | 22 | 14 | 21 | 15 | 26 | 10 | 36 |
| | Porcentaje | 33,3% | 21,2% | 26,9% | 27,8% | 27,1% | 27,8% | 27,3% |
| Medio | Frecuencia | 30 | 32 | 36 | 26 | 45 | 17 | 62 |
| | Porcentaje | 45,5% | 48,5% | 46,2% | 48,1% | 46,9% | 47,2% | 47,0% |
| Alto | Frecuencia | 14 | 20 | 21 | 13 | 25 | 9 | 34 |
| | Porcentaje | 21,2% | 30,3% | 26,9% | 24,1% | 26% | 25% | 25,8% |
| Total | Frecuencia | 66 | 66 | 78 | 54 | 96 | 36 | 132 |
| | Porcentaje | 100% | 100% | 100% | 100% | 100% | 100% | 100,0% |

En la tabla 5 se evidencia que 52 de 66 varones están entre los niveles medio a alto de motivación laboral, mientras que 52 de 66 mujeres están entre los niveles bajo a medio, así mismo 57 de 78 personas que tienen edades entre 18 a 30 años presentan niveles entre bajo a medio, luego 41 de las 54 personas presentan niveles entre bajo a medio, además de 96 personas presentan experiencia laboral entre 0 a 5 años, de los cuales 45 están en el nivel medio y de las 36 personas que tienen más de 5 años, 17 están en el nivel medio de motivación laboral.



V. DISCUSIÓN

La presente investigación tuvo como objetivo comparar la motivación laboral entre los trabajadores part time y full time de un supermercado de Chimbote, de acuerdo de los resultados la prueba U de Mann-Whitney que compara la motivación laboral full time y part time, donde el p-valor es 0,044 menor que 0,05; por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa, indicando que existen diferencias en la motivación laboral entre los trabajadores de ambas modalidades; aquí se evidencian que los full time presentan un mejor promedio de motivación. Estos resultados pueden ser el fruto de las políticas laborales establecidas en el Perú, donde los trabajadores a tiempo parcial cuentan con menores beneficios laborales; además porque lo consideran como una actividad laboral pasajera y momentáneo, por otro lado, esta modalidad de empleo no otorga los beneficios laborales establecidos por el estado, como el nombramiento, la compensación por tiempo de servicio, horas extras y otros que si tienen los trabajadores con tiempo completo (O'Hara, 2019).

En este mismo sentido, Marín y Plascencia (2017) en Lima, reveló que la motivación fue media en un 49.3% de los colaboradores, el 46.3% también resultaron en el nivel medio y los factores con mejores promedios globales se dieron en las áreas de correspondencia con los jefes y los pares colaboradores, mientras que con menores promedios se tuvo en el área de prestigio o status y en políticas y directrices organizacionales; en este caso, no se realizaron comparaciones entre grupos; sin embargo se encontraron cifras descriptivas en dimensiones de la motivación, que reflejan la existencia de factores que condicionan, favorecen o desfavorecen la motivación en los trabajadores de una organización.

Dentro de este orden de ideas, la motivación, es un impulso interno y externo que presentan las personas para ofrecer lo mejor que tienen de sí mismo y que se manifiestan como acciones en una determinada dirección, tributando con esfuerzo y persistencia (Sun, 2015); debe señalarse también, que este proceso psicológico primordial, incluye actitudes, aprendizaje y rasgos de personalidad; asimismo, la motivación es considerada como una fuerza, el

motor o combustible que moviliza o impulsa a un individuo a conseguir objetivos, a corto y largo plazo (Perret, 2016; Chiavenato, 2015)

Dentro de este marco prescrito, Santivañez (2017) en Lima, con los trabajadores de una PYME metalmecánica, reportó resultados que indicaron un 46% de trabajadores con predominio en la necesidad de afiliación, el 25%, en necesidad de Logro y el 29% en necesidad de poder; desde esta perspectiva, las necesidades que tienen las personas, es poder superar y sobresalir ante las situaciones o condiciones difíciles, que conlleva a poner a esforzarnos para alcanzar metas y sobre todos destacar sobre los demás (McClellan 1953, & Atkinson 1964)

De esta manera, Rodríguez (2017) en trabajadores mineros de la región Ancash, los resultados muestran que la motivación laboral estuvo en niveles promedios, la realización motivacional en niveles altos y la cultura organizacional en niveles medios, además se logró identificar valores como el vigor y la dedicación; sin embargo, en la dimensión absorción y trabajo en equipo se obtuvo niveles inferiores a lo esperado; en esta misma, región en el distrito de nuevo Chimbote, Zavaleta (2017) en personal policial encontró que el 24% de trabajadores se encuentran en nivel bajo y el 76% en el nivel medio de motivación; este estudio se aproxima al de los trabajadores full time, aunque en este caso fueron del área de ventas, mientras que los policías pertenecen al rubro de servicios y trabajan en otras condiciones laborales; además de corresponder al sector estatal, mientras que los otros pertenecen al sector privado.

Respecto a la necesidad de logro entre los trabajadores de la modalidad de trabajo part time y full time, se obtuvo un p-valor de 0,045 menor que 0,05; por lo que se acepta la hipótesis alternativa, estableciendo que existe diferencias en la necesidad de logro, siendo los trabajadores full time los que presentan un mejor rango promedio, comparados con los de part time; en este sentido los trabajadores que están en la modalidad full time, el 40,9% presentan el nivel alto en necesidad de logro y 37,9%, están en el nivel medio; en la modalidad part time el 56,1% tienen niveles medios y 24,2% en nivel alto; reafirmando que en la modalidad full time, el mayor porcentaje de los trabajadores, tienen niveles

altos de necesidad de logro que en la modalidad part time. En esta misma línea, León (2017), muestra la incidencia de la motivación en el rendimiento laboral en colaboradores municipales de Huari, cuyos resultados indican que el 52% manifiestan que no se realizan políticas de motivación, por ello que la mayoría no están satisfechos con la capacitación y estímulos que les brinda la municipalidad.

Cabe señalar, también en la ciudad de Huaraz, el personal del sector de las microempresas evidenciaron que el 46.7% opinaron que la situación laboral es regular (63.4%) y respecto al logro de metas y objetivos, el 45% también presentan niveles medios, sin embargo, un 53.4% presentan bajos niveles de participación en la toma de decisiones; resulta claro que la motivación de logro es el deseo de tener éxito y se sustenta principalmente en buscar la excelencia, no se limitan a las normas, sino que estas personas persisten y tratan de mejorar de forma constante, se embarcan en proyectos desafiantes e invierten grandes esfuerzos (Conde, 2013).

De igual manera, las diferencias en la motivación o necesidad de afiliación en los trabajadores par timen y full time, se obtuvo un p-valor es 0,029 menor que 0,05; por lo que se acepta la hipótesis alternativa, indicando la existencia de diferencias en esta dimensión, siendo los trabajadores full time los que presentan un mejor rango promedio; en efecto, aquellos que están en la modalidad full time, el 48,5% presentan nivel medio en necesidad de afiliación y 34,8% nivel alto; en la modalidad part time, el 42,4% tienen niveles medios y 33,3% nivel bajo; concluyendo que en la modalidad full time el mayor porcentaje de trabajadores tienen niveles más altos

De acuerdo con Flores y Herrera (2016) expresaron que en los supermercados no se emplean estrategias de motivación como una opción de mejora para las oportunidades laborales y el progreso profesional, con la intención de ofrecer una mejor calidad de servicio en la organización, de tal forma que se pueda cumplir con las ventas proyectadas; por ello se hace necesario, estimar que la motivación de afiliación, es aquella se orienta, a interactuar con las personas o grupos, establecer relaciones amicales con los colaboradores o personas con similares características de emprendimiento

(Pino-Juste, 2017); las características de estas personas tienen que ver con la obtención de relaciones satisfactorias con el entorno, por ello, muestran preocupación por los demás, tratan de ser empáticos y comprensivos, tratan de integrarse y cohesionarse para establecer lazos afectivos benéficos (McClelland, 1989)

En lo que corresponde a la motivación o necesidad de poder en los trabajadores según la modalidad de trabajo full time y part time, se obtuvo un p-valor es 0,047 menor que 0,05; estableciendo que existe diferencias de la necesidad de afiliación, donde los trabajadores full time presentan un mejor promedio; así también, se observa que del 100% de trabajadores que están en la modalidad full time, el 45,5% presentan niveles medios en necesidad de poder y 34,8% el nivel alto; por otro lado, del total de los trabajadores part time, el 50% tienen nivel medio y 31,8%, nivel bajo; se concluye que en la modalidad full time, el mayor porcentaje de trabajadores tienen niveles altos en necesidad de poder. Esta dimensión, hace referencia al motivo por conseguir que las personas actúen diferenciadamente al común de los individuos; desean ser líderes, tener impacto, ser referentes, controlar e influir sobre los demás (Pino-Juste, 2017); es un deseo que se desarrolla y se orienta a la inspección de ciertas situaciones a su poder, resaltando el grado de dominio y posicionamiento para influir o dirigir a los demás para lograr objetivos (McClelland, 1989 & Menchu, 2016)

Finalmente se muestra que el 78.8% de los varones están entre los niveles medios a altos de motivación laboral, mientras que el mismo porcentaje (78.8%) de las mujeres están entre los niveles bajos a medios, asimismo 73.1% de los trabajadores entre 18 a 30 años presentan niveles bajos a medios; según los años de experiencia laboral, los trabajadores con menos de 5 años y más de 5 años, predomina también, los niveles medios de motivación laboral. No hay que omitir, que la motivación está integrada por las necesidades que interaccionan entre sí, como son las fisiológicas o psicológica; los Impulsos o motivos que producen la búsqueda, para identificar los objetivos o incentivos que, al ser consumados, satisfacen la necesidad o reducen la tensión; finalmente los incentivos, que están al final del ciclo motivacional, el mismo que puede aliviar o reducir un impulso (Chiavenato, 2015)

VI. CONCLUSIONES

- Primera. Se observan diferencias en la motivación laboral en el personal del supermercado de Chimbote, que trabaja en la modalidad full time y part time, estableciendo diferencias donde los trabajadores full time presentan mejores promedios de motivación.
- Segunda. Se observan diferencias al comparar la necesidad de logro en la modalidad de trabajo part time y full time, estableciéndose diferencias donde los trabajadores full time presentan un mejor promedio, comparado con los part time que trabajan en el supermercado de Chimbote.
- Tercera. Existen diferencias comparativas en la necesidad de afiliación en la modalidad de trabajo par time y full time, estableciéndose que los trabajadores full time, presentan un mejor rango promedio comparados con los part time que laboran en el supermercado de Chimbote.
- Cuarta. Se encontraron diferencias comparativas en la necesidad de poder en la modalidad de trabajo full time y part time, evidenciándose diferencias en los trabajadores full time quienes presentan mejores promedios de motivación de poder en comparación a los part time que laboran en el supermercado de Chimbote.
- Quinta. El 78.8% de los varones están entre los niveles medios y altos de motivación laboral y el mismo porcentaje (78.8%) de las mujeres están entre los niveles bajos y medios; asimismo, la mayoría (73.1%) de los trabajadores entre 18 a 30 años presentan niveles bajos a medios; además, según los años de experiencia laboral, los trabajadores del supermercado de Chimbote, con menos de 5 años y los que tienen más de 5 años, predomina los niveles medios de motivación laboral.

VII. RECOMENDACIONES

Para la organización tener en cuenta estos resultados para la toma de decisiones y para la universidad continuar incentivando el desarrollo de investigación en la línea de la psicología organizacional, especialmente en el tema de motivación laboral, porque es un tema de interés en la actualidad el mismo que requiere ser profundizado y ampliado para obtener información actualizada.

Para otros investigadores, utilizar el instrumento en contextos virtuales para contrastar los resultados obtenidos en esta modalidad y tener información de la validez interna

Desarrollar estudios correlacionales y explicativos que permitan profundizar en la información y desarrollar programas de intervención respecto a la variable de estudio

Se sugiere desarrollar actualizaciones en los instrumentos de medición sobre motivación laboral, debido a los escasos instrumentos que midan esta variable, por ello se requiere validar y adaptar otros, acorde a las características y necesidades actuales.

REFERENCIAS

- Arias, F. (2016). *El proyecto de investigación: Introducción a la metodología científica*. Caracas: Editorial Episteme.
- Astete, N. (03 de junio de 2014). ¿Cuánto invierten las empresas locales en capacitación laboral? *El Comercio*. Recuperado de www.elcomercio.pe/economia/ejecutivos/invierten-empresaslocales-capacitacion-laboral-325817
- Atkinson, J. (1964). *An introduction to motivation*. Princeton: Van Nostrand
- Bustíos, B. (30 de abril de 2018). Las empresas deben humanizarse y valorar a sus trabajadores. Sala de Prensa. <https://ucsp.edu.pe/saladeprensa/informa/las-empresas-deben-humanizarse-y-valorar-a-sus-trabajadores/>
- Cabezas, E., Andrade, D., & Torres, J. (2018). *Introducción a la metodología de la investigación científica*. Ecuador: Editorial de la Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE.
- Caparrós, J. (18 de enero de 2016). No es cuestión de dinero: el 90% de los empleados antepone un buen ambiente laboral al sueldo. *Idealista*. Recuperado de <https://www.idealista.com/news/finanzas/laboral/2016/01/18/740624-no-es-cuestion-de-dinero-nueve-de-cada-diez-empleados-anteponen-el-ambiente>
- Cerón, J. (2015). *La importancia de la motivación en las empresas*. (Tesis para Diplomado en Alta Gerencia). Universidad Militar Nueva Granada, Colombia. Recuperado de: <https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/7316/JAIME%20ARMANDO%20CERON%20RUIZ.pdf;jsessionid=7E5FCBB04071AC259F2D701A4E4AEE6E?sequence=1>
- Chiavenato, I. (2015). *Comportamiento organizacional la dinámica del éxito en las organizaciones*. México: MXGRAW-HILL. Recuperado de:

https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/335680/Comportamiento_organizacional_La_dinamica_en_las_organizaciones.pdf

Colegio de Psicólogos del Perú (2018) *Código de ética y deontología*, adaptado del estatuto Nacional y la Ley N° 30702- Aprobada por Resolución 190-2018-CDN-C-PsP.

Conde, M. (2013). *Motivos secundarios o aprendidos. Psicología de la motivación*. Teoría y Práctica. (pp. 65-95). Madrid: Sanz y Torres.

Coromoto H., y Villón G., (2018) *Motivación Laboral. Elemento Fundamental en el Éxito Organizacional*, INDTEC, C.A. DOI: <https://doi.org/10.29394/Scientific.issn.2542-2987.2018.3.7.9.177-192>
OAI-PMH: http://www.indteca.com/ojs/index.php/Revista_Scientific/oai

Cortez Suares, L., & Neill , D. (2018). *Procesos y Fundamentos de la Investigación Científica*. Ecuador: UTMACH

Criado Del Rey J., (2017) *Estudio de la motivación docente en infantes de primaria y secundaria en un medio urbano*. (Tesis de doctoramiento) Universidad de Vigo.

http://www.investigacion.biblioteca.uvigo.es/xmlui/bitstream/handle/11093/744/Estudio_de_la_motivacion_docente.pdf?sequence=1

Cueva, S. (2018). *Estudio de la teoría de motivación de McClelland y el desempeño laboral de los colaboradores de la tienda bebidos de Javier Prado*. (Título para el Grado Académico de Maestra en Gestión de Empresas Turísticas y Hoteleras). Universidad de San Martín de Porres, Lima. Recuperado de: http://www.repositorioacademico.usmp.edu.pe/bitstream/usmp/4341/3/cueva_cs.pdf

Flores, Y. y Herrera, L. (2016). *Estrategias de motivación y el desempeño laboral de los colaboradores en el supermercado Totas – Chincha*. (Tesis de Licenciatura en Administración). Universidad Inca Garcilaso de la Vega, Lima. Recuperado de: <http://repositorio.uigv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.11818/1024/FLO>

[RES%20ABARCA%2C%20YENNY%20D.%20Y%20HERRERA%20VE
RA%2C%20LUIS%20A...pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://www.uaeh.edu.mx/scige/boletin/prepa2/n7/r3.html)

Galván, M. (2017). Motivación laboral. *UAE*, Vol. 4 (7). Recuperado de <https://www.uaeh.edu.mx/scige/boletin/prepa2/n7/r3.html>

García, V. (2012). *La motivación laboral*. (Tesis en Relaciones Laborales y Recursos Humanos). Universidad de Valladolid, España. Recuperado de: <http://uvadoc.uva.es/bitstream/handle/10324/1144/TFG-B.60.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Hernandez, R., Fernandez, C., & Baptista, L. (2014). *Metodología de la investigación*. D.F, Mexico: Mc Graw Hill Education.

Herzberg, F., Mausner, B., Snyderman, B. (1959). *The motivation to work*. New York: Wiley

León, G. (2017). *La motivación y el desempeño laboral de los trabajadores en la municipalidad distrital de Caja- Huari*. (Tesis de Licenciado en Administración). Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, Huacho. <http://repositorio.unjfsc.edu.pe/handle/UNJFSC/805>

Lira, J. (2017). ¿Cuáles son los beneficios laborales de un trabajador part time? *Gestión*. <https://gestion.pe/tu-dinero/son-beneficios-laborales-trabajador-part-time-115423-noticia/?ref=nota&ft=autoload>

López, M. (2017). *Motivación de logro y rendimiento académico en estudiantes de la facultad de ingeniería eléctrica y electrónica de una universidad pública en lima*. (Tesis para el grado de Magíster). Universidad Cayetano Heredia, Perú. http://repositorio.upch.edu.pe/bitstream/handle/upch/1394/Motivacion_LopezEsquivel_Miguel.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Marín H.S; y Plascencia M. D; (2017) Motivación y satisfacción laboral del personal de una organización de salud del sector. *Horizonte Medico*. vol.17 no.4 Lima oct./dic. 2017 privado. <http://dx.doi.org/https://doi.org/10.24265/horizmed.2017.v17n4.08>

- Marrugo, M. y Pérez, B. (2012). *Análisis de la teoría de las expectativas de Víctor Vroom en el centro de emprendimiento y desarrollo pedro romero "Cemprende"*. (Tesis de Administradora de Empresas). Universidad de Cartagena, Colombia. Recuperado de: <http://190.242.62.234:8080/jspui/bitstream/11227/527/1/Analisis%20de%20la%20teoria%20de%20las%20expectativas%20de%20victor%20vroom.pdf>
- Maslow, A. (1975), *Motivación y personalidad*, Barcelona – editorial Sagitario
- McClelland, D. (1953). *The Achievement Motive*. New York: Appleton-Century-Crofts.
- McClelland, D. (1989). *Estudio de la motivación humana*. España. Narcea, S.A. de Ediciones.
- Menchu (2016) *motivaciones que orientan el comportamiento laboral de los colaboradores de una empresa de sistemas de identificación biométrica-Menchu-Marla.pdf* (url.edu.gt)
- Morales, Y. (25 de mayo de 2017). ¿Conoces cuántos tipos de contrato laboral hay en el Perú? *La república*. Recuperado de <https://larepublica.pe/economia/889715-conoces-cuantos-tipos-de-contrato-laboral-hay-en-el-peru/>
- O'Hara G (2019) ¿Qué normas aplican para los trabajadores a tiempo parcial? *Management & empleo*. <https://gestion.pe/economia/management-empleo/que-normas-aplican-para-los-trabajadores-a-tiempo-parcial-part-time-normas-laborales-empleo-juvenil-noticia/?ref=gest>
- Olvera, Y. (2013). *Estudio de la Motivación y su influencia en el desempeño laboral de los Empleados Administrativos del Área Comercial de la Constructora Furoiani Obras y Proyectos*. (Tesis Psicóloga Industrial). Universidad de Guayaquil, Ecuador. Recuperado de: <http://repositorio.ug.edu.ec/handle/redug/10432>
- Palma, S. (2000). *Motivación y clima laboral en personal de entidades universitarias*. *Revista de Investigación en Psicología*, recuperado de

http://sisbib.unmsm.edu.pe/bvrevistas/investigacion_psicologia/v03_n1/pdf/a01v3n1.pdf

Peña, C. (2015). *La motivación laboral como herramienta de gestión en las organizaciones empresariales*. Universidad Pontificia Comillas, Madrid.

Perret, R. (2016). *El secreto de la motivación* (2^{da} edición). Madrid: Printed.

Ramírez, R. (02 de marzo de 2015). Importancia de la motivación en la satisfacción laboral. *Gestiopolis*. Recuperado de <https://www.gestiopolis.com/importancia-de-la-motivacion-en-la-satisfaccion-laboral/>

Resolución N^o 0126-2017/UCV (2017) *Código de ética en investigación de la Universidad Cesar Vallejo*. Resolución del Consejo Universitario

Robbins, S. (2004): *Comportamiento Organizacional*. 10^a edición. San Diego State University. Pearson

Rodríguez, D. (2017). *Implicancia emocional y motivación laboral en trabajadores administrativos de una empresa del sector minero de la región Ancash*. (Tesis de Licenciatura en Psicología). Universidad Privada Antenor Orrego, Trujillo. Recuperado de: <http://repositorio.upao.edu.pe/handle/upaorep/3113>

Santivañez, S. (2017). *La Motivación laboral en los trabajadores de una PYME Metalmeccánica de Lima Norte, según la teoría de las necesidades de McClelland*. (Tesis de Licenciatura en Psicología). Universidad Inca Garcilaso de la Vega, Lima. Recuperado de: <http://repositorio.uigv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.11818/1841/TRAB.SUF.PROF.%20SILVIA%20MISALINA%20SANTIVA%C3%91EZ%20FIERRO.pdf?sequence=2&isAllowed=y>

Steers, R. y Braunstein, D. (1976). A Behaviorally-Based Measure of Manifest Needs in Work Settings. *Journal of Vocational Behavior*, 9, 251-266.

- Sun, M. (2015). *Motivación y desempeño laboral*. (Tesis en Psicóloga Industrial). Universidad Rafael Landívar, Guatemala. Recuperado de: <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesisicem/2015/05/43/Sum-Monica.pdf>
- Torres, N. (2014). Los empleados de Carrefour apuestan por la motivación laboral. *Observatorio de Recursos Humanos*. Recuperado de <https://www.observatoriorh.com/gestion/los-empleados-de-carrefour-apuestan-por-la-motivacion-laboral.html>
- Trabajando.com. (10 de junio de 2016). *Satisfacción Laboral en Perú*. Recuperado de: <https://www.trabajando.pe/contenido/noticia/1465598477/Satisfaccion-Laboral-en-Peru-.html>
- Trujillo, M. (2017). *Caracterización de la gestión de calidad bajo la teoría motivacional de Mc Clelland en las micro y pequeñas empresas del sector comercio – rubro venta minorista de abarrotes del distrito de Huaraz*. (Tesis de Licenciatura en Administración). Universidad Católica Los Ángeles, Chimbote. Recuperado de: [http://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/123456789/4965/GESTION DE CALIDAD TEORIA DE MCCLELLAND TRUJILLO ROMERO MAGALY ELVIRA.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/123456789/4965/GESTION%20DE%20CALIDAD%20TEORIA%20DE%20MCCLELLAND%20TRUJILLO%20ROMERO%20MAGALY%20ELVIRA.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Urcola, J.L. (2011): *La motivación empieza en uno mismo*. Empresa Activa, 3ª edición. ESIC.
- Vaca, M. (2017). Motivación Laboral en los servidores públicos de Ecuador. *INNOVA Research Journal*, Vol. 2, No. 7, 101-108. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/6069985.pdf>
- Velásquez, N. (2015). *Gestión de motivación laboral y su influencia en la productividad de las empresas industriales en Chimbote*. (Tesis doctoral en contabilidad y finanzas). Universidad Nacional de Trujillo. Recuperado de: <http://dspace.unitru.edu.pe/handle/UNITRU/5994>

Ventura, S. (2018) Evidencias de validez de la escala de motivación en colaboradores operarios de la ciudad de Trujillo, (Tesis de Licenciatura), Universidad Cesar Vallejo – Trujillo.

Vroom, V.H. (1964), *Work and Motivation*, New York, NY John Wiley and Sons

Zavaleta J. L., (2017) *Motivación y productividad laboral en los trabajadores de las dependencias policiales del distrito de Nuevo Chimbote 2017*. (Tesis de maestría).

<https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/12069/zavaleta aj.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

ANEXOS

Anexo 1

MATRIZ DE CONSISTENCIA

| TITULO | PROBLEMA | OBJETIVOS | HIPÓTESIS | METODOLOGÍA |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Motivación laboral en trabajadores part time y full time de un supermercado de Chimbote, 2020 | <p>Problema general</p> <p>¿Existen diferencias en el nivel de motivación laboral entre los trabajadores part time y full time de un supermercado de Chimbote, 2020?</p> <p>Problemas específicos</p> <p>¿Existen diferencias en el nivel de motivación de logro entre los trabajadores part time y full time?</p> <p>¿Existen diferencias en el nivel de afiliación laboral entre los trabajadores part time y full time?</p> <p>¿Existen diferencias en el nivel de poder entre los trabajadores part time y full time?</p> <p>¿Qué niveles de motivación laboral según sexo, edad y tiempo de trabajo presentan los trabajadores part time y full time?</p> | <p>Objetivo general</p> <p>Comparar el nivel de motivación laboral entre los trabajadores part time y full time de un supermercado de Chimbote, 2020?</p> <p>Objetivos específicos</p> <p>Comparar el nivel de motivación de logro entre los trabajadores part time y full time</p> <p>Comparar el nivel de afiliación laboral entre los trabajadores part time y full time</p> <p>Comparar el nivel de poder entre los trabajadores part time y full time</p> <p>Describir el nivel de motivación laboral según sexo, edad y tiempo laboral, en los trabajadores part time y full time</p> | <p>H1. Existen diferencias entre el nivel de motivación laboral de los trabajadores part time y full time de un supermercado de Chimbote, 2020.</p> <p>H2. Existen diferencias entre el nivel de motivación de logro de los trabajadores part time y full time.</p> <p>H3. Existe diferencias entre el nivel de afiliación laboral de los trabajadores part time y full time</p> <p>H4. Existen diferencias entre el nivel de poder de los trabajadores part time y full time</p> | <p>Tipo de Investigación: Básica</p> <p>Nivel: Descriptivo – Comparativo</p> <p>Diseño: No experimental / Transversal</p> <p>Población y muestra: Trabajadores part time y full time de un supermercado de Chimbote</p> <p>Técnicas: Encuesta</p> <p>Instrumento: Escala Motivación de Steers y Braunstein (1976)</p> <p>Validad en Perú por Palma (2000)y Ventura (2018)</p> |

Anexo 2

MATRIZ DE OPERACIONALIZACION DE VARIABLE

| Definición conceptual | Definición operacional | Dimensiones | Definición conceptual de las dimensiones | Indicadores | Ítem | Escala |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------|---------|
| Es la necesidad que tienen las personas de sobresalir y superar situaciones o condiciones difíciles, conlleva a poner los mejores esfuerzos para alcanzar sus metas y sobre todo, destacar sobre los demás. Esto implica la necesidad de afiliación, poder y logro; aplicadas principalmente en el ámbito laboral (McClelland, 1953) | La variable es medida a través de una escala compuesta por 15 ítem, 3 dimensiones, con 5 alternativas de respuestas y con niveles de resultados de alto, medio y bajo de motivación | Necesidad de logro | Es un impulso del ser humano por sobresalir, se empeña en su trabajo para alcanzar metas propuestas, asumiendo responsabilidades para su propio éxito e involucrándose de forma activa en actividades que le generan satisfacción. (Steers y Braunstein, 1976) | Responsabilidad personal, asumen riesgos, ambiciosos, resistentes al estrés, se esfuerzan por conseguir sus propios éxitos (Steers y Braunstein, 1976) | 1, 4, 7, 10, 13 | Ordinal |
| | | Necesidad de poder | Es el deseo aprendido de dominar, controlando la situación y considerando la jerarquía de su posición, para dirigir, influir y dominar y obtener objetivos comunes (Steers y Braunstein, 1976) | Apoyan a otros, son activos, expresan sus emociones libremente, influyen en los demás, logran resultados propuestos (Steers y Braunstein, 1976) | 2, 5, 8, 11, 14 | |
| | | Necesidad de Afiliación | Es la inclinación por mantener relaciones sociales satisfactorias con personas del entorno, mostrando preocupación y reconocimiento por los demás, generando un clima de empatía y comprensión mutua (Steers y Braunstein, 1976) | Conservan las amistades, mantienen contactos sociales, buen clima, prefieren la compañía y trabajar con amigos (Steers y Braunstein, 1976) | 3, 6, 9, 12, 15 | |

Anexo 3

Escala de Motivación

Ficha técnica:

Escala de Motivación de Steers y Braunstein (1976)

Nº de ítems: 15 ítems

Factores y dimensiones: a) Motivación de logro, b) motivación de poder y c) motivación de afiliación

Edad de aplicación: Desde los 16 años en adelante en personas que tienen alguna actividad laboral.

Forma de aplicación: Individual o colectiva.

Adaptación al Perú: En Lima, Sonia Palma (2000), Confiabilidad de .68

Adaptación en Trujillo: Ventura (2018) cuya validez interna se realizó a través del análisis factorial confirmatorio, con índices de ajuste de .944 y con un residuo cuadrático de .0864. También se determinó la confiabilidad a través del coeficiente Omega para cada dimensión: Necesidad de logro (0.785), motivación de poder (.613) y afiliación (.657)

Para el presente estudio se utilizará la de ventura (2018)

Anexo 4

ESCALA DE MOTIVACION LABORAL

Edad:_____ Sexo:_____ Grado de instrucción:_____ Fecha_____

Modalidad de trabajo: Part time () Full time () Tiempo de Trabajo_____

Instrucciones:

Lea detenidamente los enunciados y marque con una equis (X) la alternativa que responda mejor sus percepciones respecto a su trabajo.

| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|--------------------------|---------------|---------------|------------|-----------------------|
| Totalmente en Desacuerdo | En Desacuerdo | Algunas veces | De Acuerdo | Totalmente de Acuerdo |

| ITEM | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---|---|---|---|---|
| 1. Trato fuertemente de mejorar mi desempeño anterior en el trabajo | | | | | |
| 2. Me gusta competir y ganar | | | | | |
| 3. A menudo encuentro que hablo con las personas a mi alrededor acerca de asuntos que no se relacionan con el trabajo | | | | | |
| 4. Me gustan los retos difíciles | | | | | |
| 5. Me gusta llevar el mando | | | | | |
| 6. Me gusta agradar a otros | | | | | |
| 7. Deseo saber cómo voy progresando al terminar las tareas | | | | | |
| 8. Me enfrento a las personas que hacen cosas con las que estoy muy en desacuerdo. | | | | | |
| 9. Tiendo a construir relaciones cercanas con mis compañeros de trabajo | | | | | |
| 10. Me gusta fijarme y alcanzar metas realistas | | | | | |
| 11. Me gusta influir en otras personas para que hagan lo que deseo | | | | | |
| 12. Me gusta pertenecer a grupos y organizaciones | | | | | |

| | | | | | |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------|--|--|--|--|--|
| 13. Me gusta la satisfacción de terminar una tarea difícil. | | | | | |
| 14. Con frecuencia trabajo para obtener más control sobre los acontecimientos a mí alrededor. | | | | | |
| 15. Me gusta más trabajar con otras personas que sólo. | | | | | |

GRACIAS POR SU COLABORACION

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Por medio de la presente doy mi consentimiento para participar en la investigación titulada: Motivación laboral en trabajadores part time y full time de un supermercado de Chimbote, 2020

Manifiesto que he sido informado acerca del objetivo del estudio y su importancia, explicándome que mi participación consistirá en resolver un cuestionario de motivación y que se resolverá en aproximadamente 15 minutos. Declaro que conozco el procedimiento de mi participación y puedo realizar cualquier pregunta y aclarar dudas acerca de los procedimientos que se llevará a cabo.

Entiendo que conservo el derecho de retirarme en cualquier momento que lo considere conveniente, el investigador responsable me ha dado seguridad de que no se me identificará en las presentaciones o publicaciones que se deriven de este estudio y que los datos relacionados con mi privacidad serán manejados en forma confidencial.

Chimbote, ____ de ____ 20__

Firma de la Investigadora 1

Firma de la Investigadora 2

Firma del participante

Anexo 6

Prueba de normalidad de las puntuaciones de motivación laboral

| | Kolmogorov-Smirnov | | |
|-------------------------|--------------------|-----|------|
| | Estadístico | gl | Sig. |
| Motivación laboral | ,125 | 132 | ,000 |
| Necesidad de logro | ,187 | 132 | ,000 |
| Necesidad de poder | ,156 | 132 | ,000 |
| Necesidad de afiliación | ,140 | 132 | ,000 |

En la tabla 2 se observa que la prueba de Kolmogorov-Smirnov tiene el p-valor de 0,000 menor a 0,05 en la escala motivación laboral y sus dimensiones, estableciendo que las puntuaciones no tienden a una distribución normal, por lo que se usó la prueba U de Mann-Whitney para establecer la diferencia entre los trabajadores part time y full time.

Coefficiente de consistencia interna (Confiabilidad) de la escala de motivación laboral

| Variable | Alfa de Cronbach | N° ítems |
|-------------------------|------------------|----------|
| Motivación laboral | 0,945 | 15 |
| Necesidad de logro | 0,875 | 5 |
| Necesidad de poder | 0,804 | 5 |
| Necesidad de afiliación | 0,840 | 5 |

En la tabla anterior se evidencia que el coeficiente de consistencia interna Alfa de Cronbach de la escala de motivación laboral y sus dimensiones es mayor que 0,7 lo que demuestra la confiabilidad del cuestionario.

Anexo 7

Baremos percentilares de la escala de motivación laboral

| | | Motivación laboral | Necesidad de logro | Necesidad de poder | Necesidad de afiliación | Nivel |
|--------------------|----|-----------------------|-----------------------|-----------------------|----------------------------|-------|
| Mínimo | | 15 | 5 | 5 | 5 | |
| Máximo | | 75 | 25 | 25 | 25 | |
| | 1 | 15,33 | 5,00 | 5,00 | 5,00 | |
| | 5 | 17,65 | 5,65 | 6,00 | 6,00 | |
| | 10 | 41,30 | 14,00 | 13,00 | 13,00 | |
| | 15 | 45,00 | 16,95 | 14,00 | 14,00 | Bajo |
| | 20 | 48,00 | 17,00 | 15,00 | 15,00 | |
| | 25 | 50,00 | 18,00 | 15,00 | 15,25 | |
| | 30 | 51,00 | 18,00 | 16,00 | 16,00 | |
| | 35 | 53,00 | 19,00 | 17,00 | 16,00 | |
| | 40 | 54,00 | 19,00 | 18,00 | 17,00 | |
| | 45 | 56,00 | 20,00 | 18,85 | 18,00 | |
| Percentiles | 50 | 58,00 | 20,00 | 19,00 | 19,00 | Medio |
| | 55 | 59,00 | 21,00 | 19,00 | 20,00 | |
| | 60 | 60,00 | 21,00 | 20,00 | 20,00 | |
| | 65 | 61,00 | 21,00 | 20,00 | 20,00 | |
| | 70 | 62,00 | 22,00 | 20,00 | 20,10 | |
| | 75 | 64,00 | 22,00 | 21,00 | 21,00 | |
| | 80 | 65,00 | 23,00 | 21,00 | 21,00 | |
| | 85 | 66,00 | 23,00 | 22,00 | 22,00 | |
| | 90 | 67,70 | 24,00 | 22,00 | 23,00 | Alto |
| | 95 | 72,00 | 25,00 | 23,35 | 24,35 | |
| | 99 | 75,00 | 25,00 | 25,00 | 25,00 | |

Niveles categoriales de la Motivación

| Categorías | Motivación | Logro | Poder | Afiliación |
|------------|------------|--------|---------|------------|
| Bajo | 15 - 50 | 5 -18 | 5 -15 | 5 – 15 |
| Medio | 51 – 62 | 19 -22 | 16 - 20 | 16 - 20 |
| Alto | 64 - 75 | 23 -25 | 21 – 25 | 21 - 25 |

Anexo 8

Matriz de datos crudos Motivación laboral en trabajadores part time y full time de un supermercado de Chimbote.

| | | | | | Motivación | | | | | | | | | | | | | | |
|----|-----------|------|------|-----------------|--------------------|----|----|----|----|--------------------|----|----|----|-----|-------------------------|-----|-----|-----|-----|
| | | | | | Necesidad de logro | | | | | Necesidad de poder | | | | | Necesidad de Afiliación | | | | |
| | Modalida | sexo | edad | tiempo laboral | P1 | P2 | P3 | P4 | P5 | P6 | P7 | P8 | P9 | P10 | P11 | P12 | P13 | P14 | P15 |
| 1 | Full time | F | 35 | 3 años | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 |
| 2 | Full time | F | 35 | 3 años | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 |
| 3 | Full time | M | 45 | 2 años | 3 | 4 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 1 | 4 | 3 | 5 | 3 | 3 | 3 |
| 4 | Part time | F | 24 | 1 | 2 | 5 | 2 | 2 | 2 | 4 | 4 | 2 | 2 | 3 | 4 | 4 | 3 | 2 | 2 |
| 5 | Part time | F | 24 | 1 | 2 | 5 | 2 | 2 | 2 | 4 | 4 | 2 | 2 | 3 | 4 | 4 | 3 | 2 | 2 |
| 6 | Full time | M | 33 | 9 años | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 |
| 7 | Part time | M | 27 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 1 | 5 | 5 | 4 | 1 |
| 8 | Full time | F | 31 | 2 | 5 | 5 | 5 | 3 | 2 | 5 | 5 | 4 | 1 | 2 | 1 | 3 | 3 | 2 | 2 |
| 9 | Part time | M | 35 | 10 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 10 | Part time | M | 33 | 3 | 4 | 2 | 3 | 2 | 4 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | 2 |
| 11 | Full time | F | 25 | 1 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 2 | 5 | 5 | 5 |
| 12 | Full time | M | 35 | 15 años | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 13 | Full time | M | 33 | 15 años | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 14 | Part time | M | 19 | 2 años | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 3 | 3 | 5 | 5 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 |
| 15 | Full time | M | 31 | Años | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 1 | 1 | 1 | 1 | 4 | 1 | 1 |
| 16 | Full time | F | 37 | 8años | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 1 | 4 | 2 | 1 | 5 | 4 | 5 |
| 17 | Full time | M | 33 | 4años | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 2 | 5 | 1 | 2 | 5 | 5 | 5 | 1 | 5 |
| 18 | Part time | F | 24 | 2 años | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 5 | 3 | 4 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 19 | Part time | F | 21 | 3 años | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 3 | 5 | 4 | 5 | 5 | 3 | 5 |
| 20 | Full time | F | 34 | 11 | 1 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 1 | 1 | 1 | 3 | 1 | 3 | 5 | 3 | 4 |
| 21 | Part time | M | 25 | 6 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 3 | 2 | 2 | 5 | 3 | 4 | 3 | 4 |
| 22 | Part time | F | 25 | 1 año y 5 meses | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 5 | 3 |
| 23 | Full time | F | 25 | 6 años | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 3 | 3 | 1 | 1 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 |
| 24 | Part time | F | 25 | 8 meses | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 |
| 25 | Full time | M | 38 | 12 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 3 | 5 | 4 | 5 | 3 | 4 |
| 26 | Full time | F | 25 | 4 años | 5 | 3 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 2 | 3 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 3 |
| 27 | Part time | F | 35 | 3 años | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 1 | 1 | 4 | 5 | 3 | 5 | 4 | 4 |
| 28 | Full time | M | 32 | 3 años | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 4 | 4 | 4 |
| 29 | Full time | M | 32 | 3 años | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 4 | 4 | 4 |
| 30 | Part time | F | 28 | 8 años | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|----|-----------|---|----|----------------|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 31 | Full time | M | 28 | 6 años | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 4 | 4 | 1 | 5 | 4 | 5 | 4 |
| 32 | Part time | F | 25 | 4 años | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 2 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 33 | Part time | F | 38 | Un año | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 |
| 34 | Full time | M | 29 | Full time | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 35 | Full time | M | 33 | 4 años | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 |
| 36 | Part time | F | 28 | 6 meses | 5 | 5 | 3 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 2 |
| 37 | Full time | F | 35 | 3 años | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 2 | 4 | 2 | 4 | 4 | 2 | 3 |
| 38 | Full time | M | 33 | 15 años | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 1 | 3 | 1 | 5 | 4 | 1 | 3 |
| 39 | Full time | F | 37 | 2 meses | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 40 | Full time | M | 39 | 3 años | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 3 | 4 | 3 | 2 | 5 | 5 | 5 |
| 41 | Full time | M | 35 | 11 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 42 | Full time | M | 42 | 16 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 5 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 |
| 43 | Full time | F | 25 | 5 años | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 |
| 44 | Full time | F | 26 | 1mes | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 2 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 |
| 45 | Part time | F | 30 | 3 años | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 |
| 46 | Full time | M | 38 | 10 años | 3 | 3 | 4 | 3 | 5 | 4 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 1 | 4 |
| 47 | Full time | F | 31 | 6 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 2 | 4 | 4 | 5 | 3 | 3 |
| 48 | Full time | M | 37 | 8 años | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 2 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 |
| 49 | Full time | F | 34 | Años | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 5 | 4 | 5 | 4 |
| 50 | Full time | M | 37 | 8 años | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 2 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 |
| 51 | Full time | F | 26 | 6 años | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 2 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 |
| 52 | Full time | F | 31 | 5 años 2 meses | 5 | 4 | 3 | 5 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 4 | 3 | 3 |
| 53 | Full time | M | 24 | 19 meses | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 2 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 54 | Full time | M | 24 | años | 5 | 5 | 4 | 3 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 55 | Part time | F | 55 | 40 años | 5 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 3 | 4 | 1 | 3 | 3 | 4 | 3 | 2 | 2 |
| 56 | Full time | F | 30 | 1 año | 1 | 4 | 3 | 4 | 1 | 5 | 3 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 3 | 3 | 1 |
| 57 | Full time | F | 27 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 58 | Full time | F | 23 | 3 años | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 59 | Full time | M | 31 | 15 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 3 | 2 | 2 | 3 | 4 | 3 | 2 | 3 | 5 |
| 60 | Full time | M | 25 | 6 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 2 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 |
| 61 | Full time | M | 43 | 2 años | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 2 | 3 | 2 | 3 | 5 | 5 |
| 62 | Full time | M | 30 | 14 años | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 3 | 4 | 5 | 4 | 5 |
| 63 | Full time | F | 23 | 5 años | 5 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 4 | 3 | 4 | 3 |
| 64 | Part time | F | 25 | 4 años | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 2 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 65 | Full time | F | 27 | 3 años | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 |
| 66 | Full time | F | 34 | 5 años | 1 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 |
| 67 | Full time | F | 26 | 4 años | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 68 | Full time | M | 35 | 6 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 5 | 3 | 4 |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|-----|-----------|---|----|-------------------|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 69 | Full time | M | 39 | 15 años | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 3 | 3 | 4 | 2 | 3 | 3 | 2 | 4 | 3 | 3 |
| 70 | Full time | M | 39 | 15 años | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 3 | 3 | 4 | 2 | 3 | 3 | 2 | 4 | 3 | 3 |
| 71 | Full time | M | 24 | 19 meses | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 2 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 72 | Part time | F | 27 | Meses | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 5 | 4 |
| 73 | Full time | M | 23 | 6 años | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 |
| 74 | Part time | M | 20 | 3 años | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 75 | Full time | F | 33 | 13 años y 5 meses | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 1 |
| 76 | Full time | M | 39 | 7 años | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 5 | 5 |
| 77 | Part time | M | 23 | 5 meses | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 |
| 78 | Part time | F | 20 | 8 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 |
| 79 | Full time | M | 27 | 3 años | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 3 | 3 | 4 | 1 | 5 | 3 | 3 | 2 |
| 80 | Full time | F | 22 | Un mes | 5 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 1 | 3 | 3 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 81 | Full time | M | 20 | 3 MESES | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 3 | 5 | 1 | 5 | 5 | 4 | 5 |
| 82 | Part time | M | 29 | Meses | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 2 | 5 | 5 | 5 |
| 83 | Part time | M | 24 | Meses | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 84 | Part time | F | 20 | 2 meses | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 3 |
| 85 | Full time | M | 28 | 8 años | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 86 | Part time | M | 27 | 4 años | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 3 | 3 | 1 | 5 | 3 | 3 | 4 | 2 | 5 |
| 87 | Full time | M | 35 | 10 años | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 2 | 4 | 3 | 5 | 4 | 3 | 3 |
| 88 | Part time | F | 20 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 2 | 3 | 1 | 4 | 3 | 1 | 3 | 5 | 4 |
| 89 | Part time | F | 33 | 14 años | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 |
| 90 | Part time | F | 31 | 1 mes | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 1 | 1 | 5 | 1 | 4 | 4 | 3 | 3 |
| 91 | Full time | M | 46 | 29 años | 5 | 4 | 3 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 1 | 2 | 2 | 4 | 4 | 5 |
| 92 | Full time | M | 31 | 13 meses | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 2 | 5 | 3 | 4 | 3 | 2 | 2 |
| 93 | Full time | M | 35 | 7 años | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 94 | Full time | M | 28 | 6 años | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 4 | 4 | 1 | 5 | 4 | 5 | 4 |
| 95 | Part time | M | 28 | 1 años y 3 meses | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 |
| 96 | Part time | M | 26 | 6 meses | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 1 | 1 | 1 | 3 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 97 | Part time | F | 24 | 2 años | 5 | 5 | 2 | 4 | 4 | 3 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 3 | 3 |
| 98 | Part time | F | 25 | 1 año 6 meses | 5 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 2 | 1 | 1 | 4 | 1 | 2 | 3 | 3 | 4 |
| 99 | Part time | F | 21 | 1 año | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 3 | 2 | 2 | 4 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 |
| 100 | Part time | M | 20 | 1 año 2 meses | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 2 | 2 | 4 | 2 | 2 | 2 | 4 | 3 |
| 101 | Part time | M | 33 | 3 años | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 2 | 4 | 2 | 2 | 3 | 2 | 4 |
| 102 | Part time | F | 35 | 10 meses | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 | 4 | 2 | 3 | 4 | 3 | 4 |
| 103 | Part time | M | 19 | 11 meses | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 1 | 2 | 4 | 2 | 3 | 3 | 2 | 4 |
| 104 | Part time | F | 27 | 16 meses | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 3 | 2 | 2 | 5 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|-----|-----------|---|----|-----------------|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 105 | Part time | M | 35 | 3 años | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 2 | 2 | 4 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 |
| 106 | Part time | M | 31 | 9 meses | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 107 | Part time | M | 33 | 2 años 2 meses | 5 | 4 | 3 | 5 | 4 | 3 | 3 | 2 | 2 | 4 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 |
| 108 | Part time | F | 22 | 1 año y 7 meses | 5 | 3 | 4 | 5 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 |
| 109 | Part time | F | 24 | 12 meses | 5 | 3 | 4 | 5 | 5 | 4 | 2 | 4 | 2 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 |
| 110 | Part time | M | 18 | 11 meses | 5 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 3 | 2 | 2 | 4 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 |
| 111 | Part time | F | 29 | 11 meses | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 3 | 2 | 2 | 4 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 |
| 112 | Part time | M | 19 | 11 meses | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 2 | 2 | 2 | 5 | 2 | 2 | 3 | 2 | 4 |
| 113 | Part time | F | 22 | 1 año | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 2 | 2 | 2 | 4 | 2 | 2 | 3 | 2 | 4 |
| 114 | Part time | F | 27 | 4 meses | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 |
| 115 | Part time | F | 25 | 3 meses | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 |
| 116 | Part time | M | 29 | 10 meses | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 |
| 117 | Part time | F | 35 | 2 años | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 |
| 118 | Part time | F | 25 | 3 años y 1 mes | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 119 | Part time | M | 22 | 5 meses | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 120 | Part time | M | 34 | 5 meses | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 121 | Part time | F | 28 | 1 año y 7 meses | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 122 | Part time | F | 30 | 5 meses | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 123 | Part time | M | 22 | 11 meses | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 |
| 124 | Part time | M | 32 | 1 año y 8 meses | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 125 | Part time | M | 29 | 2 años | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 |
| 126 | Part time | F | 28 | 5 meses | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 |
| 127 | Part time | F | 22 | 1 año | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 |
| 128 | Part time | F | 24 | 1 año y 4 meses | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 |
| 129 | Part time | F | 27 | 1 año y 2 meses | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 130 | Part time | F | 22 | 6 meses | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 |
| 131 | Full time | M | 29 | 6 meses | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 132 | Full time | F | 25 | 3 años | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 |