



Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión

Escuela de Posgrado

La gestión del talento humano y la gestión administrativa en el Servicio de Parques de Lima, 2023

Tesis

Para optar el Grado Académico de Maestra en Gestión Pública

Autora

Stefany Pierina Leon Davila

Asesora

Mg. Gleny Amelia Ching Campos

Huacho – Perú

2025



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)

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA

INFORMACIÓN

DATOS DEL AUTOR:		
NOMBRES Y APELLIDOS	DNI	FECHA DE SUSTENTACIÓN
Stefany Pierina Leon Davila	71138789	25/07/2024
DATOS DEL ASESOR:		
NOMBRES Y APELLIDOS	DNI	CÓDIGO ORCID
Gleny Amelia Ching Campos	43560408	0000-0001-7152-9110
DATOS DE LOS MIEMBROS DE JURADOS POSGRADO-MAESTRÍA:		
NOMBRES Y APELLIDOS	DNI	CÓDIGO ORCID
Felix Gil Caro Soto	32124959	0000-0002-0946-5395
Jose Luis Ausejo Sanchez	45307125	0000-0003-4674-6150
Damaris Faviola Medina Palma	47463656	0000-0001-9398-2039

La Gestión del Talento Humano y la Gestión Administrativa en el Servicio de Parques de Lima, 2023

INFORME DE ORIGINALIDAD

18%	16%	6%	13%
INDICE DE SIMILITUD	FUENTES DE INTERNET	PUBLICACIONES	TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	hdl.handle.net Fuente de Internet	2%
2	Submitted to Universidad Nacional Jose Faustino Sanchez Carrion Trabajo del estudiante	2%
3	repositorio.unjfsc.edu.pe Fuente de Internet	2%
4	repositorio.une.edu.pe Fuente de Internet	1%
5	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	1%
6	renati.sunedu.gob.pe Fuente de Internet	1%
7	Submitted to Universidad Católica de Santa María Trabajo del estudiante	1%
8	repositorio.uandina.edu.pe Fuente de Internet	1%

DEDICATORIA

A mis padres, por su entrega a mi crianza, así como también a Alexis y Cesar, mi esposo y mi hijo, que me alienta a seguir desarrollándome no solo como persona sino también como profesional.

Stefany Pierina Leon Davila

AGRADECIMIENTO

En primer lugar, a Dios por permitirme hacer posible cada meta propuesta.

A mi madre, por su tiempo y soporte constante para seguir desarrollándome en este mundo tan competitivo.

A mi asesora de tesis, Mg. Gleny Amelia Ching Campos, por su tiempo para el desarrollo de este trabajo, así como la dirección y el respeto a mis ideas.

Asimismo, expresar mi gratitud al Servicio de Parques de Lima por brindarme las facilidades para poder llevar a cabo este trabajo de investigación.

A todos los mencionados, mi más sincero agradecimiento.

Stefany Pierina Leon Davila

ÍNDICE DE CONTENIDOS

DEDICATORIA	05
AGRADECIMIENTO.....	06
ÍNDICE DE CONTENIDOS	07
ÍNDICE DE TABLAS	10
ÍNDICE DE FIGURAS	11
RESUMEN	12
ABSTRACT	13
INTRODUCCIÓN.....	14
CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	15
1.1. Descripción de la realidad problemática.....	15
1.2. Formulación del problema	17
1.2.1 Problema general	17
1.2.2 Problemas específicos.....	17
1.3. Objetivos de la investigación.....	17
1.3.1 Objetivo general.....	17
1.3.2 Objetivos específicos	17
1.4. Justificación de la investigación	18
1.4.1 Justificación Teórica	18
1.4.2 Justificación Práctica	18
1.4.3 Justificación Metodológica	18
1.5. Delimitación del estudio	19
1.5.1 Delimitación Temporal	19
1.5.2 Delimitación Espacial	19
1.5.3 Delimitación Social	19

1.6	Viabilidad del estudio	20
1.6.1	Técnica.....	20
1.6.2	Ambiental	20
1.6.3	Financiera	20
1.6.4	Social	20
CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO		21
2.1.	Antecedentes de la investigación.....	21
2.1.1	Investigaciones internacionales	21
2.1.2	Investigaciones nacionales.....	23
2.2.	Bases teóricas.....	24
2.2.1	Gestión del Talento Humano	24
2.2.2	Gestión Administrativa	29
2.3.	Definición de términos básicos.....	31
2.4.	Hipótesis de investigación	32
2.4.1	Hipótesis general	32
2.4.2	Hipótesis específicas.....	32
2.5.	Operacionalización de variables	32
CAPÍTULO III: METODOLOGÍA		35
3.1.	Diseño metodológico	35
3.1.1	Enfoque de la investigación.....	35
3.1.2	Diseño de investigación	35
3.1.3	Tipo de investigación.....	35
3.2.	Población y muestra.....	35
3.2.1	Población	35
3.2.2	Muestra	35

3.3.	Técnicas de recolección de datos.....	36
3.3.1	Encuesta.....	37
3.4.	Técnicas para el procedimiento de información	37
CAPÍTULO IV: RESULTADOS		40
4.1.	Análisis de resultados	40
4.2.	Contrastación de hipótesis	51
CAPITULO V: DISCUSIÓN.....		54
5.1.	Discusión de Resultado	54
CAPÍTULO VI: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES		56
6.1.	Conclusiones	56
6.2.	Recomendaciones	57
CAPÍTULO VII: REFERENCIA		58
7.1.	Fuentes documentales.....	58
7.2.	Fuentes bibliográficas.....	60
7.3.	Fuentes electrónicas.....	61
ANEXOS		62
Anexo 01: Encuesta para medir variables		62
Anexo 02; Matriz de Consistencia.....		64
Anexo 03: Validación de Juicio de expertos		65
Anexo 04: Base de datos		69

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 01. Operacionalización de la variable Gestión del Talento Humano	33
Tabla 02. Operacionalización de la variable Gestión Administrativa	33
Tabla 03. Matriz de Análisis de Juicio de Experto	38
Tabla 04. Confiabilidad del Instrumento	39
Tabla 05. Primera Variable: Gestión del Talento Humano.....	40
Tabla 06. Primera Dimensión: Incorporación de las Personas	41
Tabla 07. Segunda Dimensión: Organización de las Personas.....	42
Tabla 08. Tercera Dimensión: Recompensar a las Personas.....	43
Tabla 09. Cuarta Dimensión: Desarrollo de las Personas.....	44
Tabla 10. Quinta Dimensión: Retener a las Personas	45
Tabla 11. Segunda Variable: Gestión Administrativa	46
Tabla 12. Primera Dimensión: Planeación	47
Tabla 13. Segunda Dimensión: Organización	48
Tabla 14. Tercera Dimensión: Dirección	49
Tabla 15. Cuarta Dimensión: Control	50
Tabla 16. Primera Variable y Segunda Variable.....	51
Tabla 17. Primera Variable y la Planeación	51
Tabla 18. Primera Variable y la Organización	52
Tabla 19. Primera Variable y la Dirección	52
Tabla 20. Primera Variable y el Control	53

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 01. Primera Variable: Gestión del Talento Humano.....	40
Figura 02. Primera Dimensión de Incorporación de las Personas.....	41
Figura 03. Segunda Dimensión de Organización de las Personas	42
Figura 04. Tercera Dimensión de Recompensar a las Personas.....	43
Figura 05. Cuarta Dimensión de Desarrollo de las Personas	44
Figura 06. Quinta Dimensión de Retener a las Personas	45
Figura 07. Segunda Variable: Gestión Administrativa	46
Figura 08. Primera Dimensión: Planeación	47
Figura 09. Segunda Dimensión: Organización	48
Figura 10. Tercera Dimensión: Dirección	49
Figura 11. Cuarto Dimensión: Control	50

RESUMEN

El análisis detallado en la presente, se desarrolló en el Servicio de Parques de Lima – SERPAR LIMA, del distrito de Ate, misma que tiene como función la regulación, evaluación y control de las áreas verdes que impacten sobre el medio ambiente, misma que se comprende por once parques zonales y ocho parques metropolitanos.

Sustentándose bajo el enfoque cuantitativo de tipo correlacional, el cual tuvo como propósito el establecer la relación entre la gestión del talento humano y la gestión administrativa del SERPAR LIMA, para lo cual, la primera variable cuenta con cinco dimensiones, mientras la segunda cuenta con cuatro dimensiones.

Por consiguiente, para obtener la información se identificó una población de 1169 trabajadores, por lo que, se procedió con la fórmula de muestra que nos permitió trabajar con un total de 289 trabajadores del SERPAR LIMA. Por otro lado, respecto al instrumento de recopilación de datos, se realizó una encuesta de opinión sobre 40 ítems.

Palabras clave: Gestión del talento humano, gestión administrativa, variables, dimensiones.

ABSTRACT

The analysis detailed herein was developed in the Lima Parks Service – SERPAR LIMA, in the district of Ate, whose function is the regulation, evaluation and control of green areas that impact the environment, which is It comprises eleven zonal parks and eight metropolitan parks.

Based on the quantitative correlational approach, which had the purpose of establishing the relationship between the management of human talent and the administrative management of SERPAR LIMA, for which, the first variable has five dimensions, while the second has four. dimensions.

Therefore, to obtain the information, a population of 1169 workers was identified, therefore, we proceeded with the sample formula that allowed us to work with a total of 289 workers from SERPAR LIMA. On the other hand, regarding the data collection instrument, an opinion survey with 40 items was carried out.

Keywords: Human talent management, administrative management, variables, dimensions.

INTRODUCCIÓN

Sobre la descripción problemática de la gestión del talento humano y la gestión administrativa en el SERPAR LIMA, se analizó el objetivo general que determina la relación entre las variables de mencionada entidad.

Al respecto, dicha entidad se comprendió por una población de 1169 trabajadores, en la cual, aplicando la fórmula de la muestra, nos permitió reducir a 289 trabajadores a quienes se les realizó una encuesta de opinión, mediante la técnica de recopilación de datos.

Por lo tanto, basándonos en los resultados de la variable de la gestión del talento humano podemos decir que: un 69,6% de trabajadores indicó que es regular, el 20,8% señaló que es buena y, por el contrario, el 9,7% manifestó que es deficiente; por otro lado, sobre la segunda variable, un 48,4% de trabajadores indicó que es regular, el 46,7% señaló que es buena, mientras que el 4,8% manifestó que es deficiente.

Ahora bien, sobre la contrastación de hipótesis entre ambas variables, se puede advertir que existe relación significativa entre las variables del presente estudio, concluyéndose una correlación positiva moderada de 0.597.

CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DE PROBLEMA

1.1. Descripción de la realidad problemática

En nuestro país, se ha intentado aplicar en el Estado una reforma del Servicio Civil durante los últimos 30 años, con el objetivo de robustecer el Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos - SAGRH, para ello, mencionare los hitos más resaltantes:

- 1990-1992: Reducción de personal, contratación por servicios no personales, creación del régimen laboral privado y cierre del ingreso de la carrera administrativa aprobando conceptos no remunerativos, mismo que acentuó la disparidad remunerativa.
- 1995-1998: Reorganización del Estado a través de creación de entidades con regímenes especiales, creación de nuevos entes rectores, se implementó una nueva Ley de Carrera Publica y se fomentó una Ley de descentralización que mejoro la cobertura de servicios públicos.
- 2000-2006: Un nuevo proceso de modernización y reforma del Estado, figurando la Ley Marco del empleo Público, misma que hasta la actualidad rige en el Servicio Civil.
- 2008: Se creó de la Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR como organismo rector que gestione los recursos humanos, a su vez, el Cuerpo de Gerentes Públicos.

Lo mencionado en los párrafos precedentes expone el diagnostico antes desarrollado, el cual permitirá comprender mejor la problemática que se viene arrastrando en la actualidad.

Por lo tanto, para atender los problemas descritos en las últimas décadas, se elaboró una propuesta técnica del nuevo modelo del Servicio Civil y su respectivo proyecto de Ley que fue publicado el 04 de julio del 2013, entrado en vigencia luego de aprobarse sus normas reglamentarias el 13 de junio del 2014, apuntando a dos objetivos centrales: (i) la atención de las necesidades de los ciudadanos y (ii) la prestación de servicios públicos de calidad y ordenar la gestión de las personas en la administración pública en base a un sistema articulado y coherente.

Actualmente la Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR, ha desarrollado lineamientos para las entidades públicas, la cual comprende un conjunto de normas, instrumentos, herramientas y mecanismos para fortalecer el SAGRH.

Por otro lado, se observa que el SERPAR LIMA, presenta un desorden en la distribución del personal bajo los regímenes laborales comprendidos en los Decretos Legislativos N° 276, 728 y 1057; asimismo, presenta la contratación de personas bajo la modalidad de Locación de Servicios, generando diferencias en cuanto a compensaciones e imposibilitando la línea de carrera, los ascensos y el desarrollo profesional.

A razón de ello, el Servicio de Parques de Lima viene estableciendo la elaboración y actualización de sus documentos de gestión internos, como el Manual de Operaciones, Manual de Clasificador de Cargos, Cuadro de Asignación de Personal, Presupuesto Analítico del Personal, Cuadro de Puestos de la Entidad, entre otros, como parte de la reorganización del SAGRH y su progreso al tránsito de la Ley del Servicio Civil.

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema general

¿Cuál es la relación entre la gestión del talento humano y la gestión administrativa en el SERPAR LIMA, 2023?

1.2.2. Problemas específicos

¿Cuál es la relación entre la gestión del talento humano y la planeación en el SERPAR LIMA, 2023?

¿Cuál es la relación entre la gestión del talento humano y la organización en el SERPAR LIMA, 2023?

¿Cuál es la relación entre la gestión del talento humano y la dirección en el SERPAR LIMA, 2023?

¿Cuál es la relación entre la gestión del talento humano y el control en el SERPAR LIMA, 2023?

1.3. Objetivos de la investigación

1.3.1. Objetivo general

Demostrar la concordancia entre la gestión del talento humano y la gestión administrativa en el SERPAR LIMA, 2023.

1.3.2. Objetivos específicos

Establecer la concordancia entre la gestión del talento humano y la planeación en el SERPAR LIMA, 2023.

Identificar la concordancia entre la gestión del talento humano y la organización en el SERPAR LIMA, 2023.

Reconocer la concordancia entre la gestión del talento humano y la dirección en el SERPAR LIMA, 2023.

Establecer la concordancia entre la gestión del talento humano y el control en el SERPAR LIMA, 2023.

1.4. Justificación de la investigación

1.4.1. Justificación teórica

Se tuvo el propósito de demostrar la concordancia entre las variables estudiadas en el SERPAR LIMA, siendo una oportunidad de mejora para el proceso administrativo de la entidad, en beneficio de sus trabajadores, así como la calidad de atención que esta brinda al público en general.

1.4.2. Justificación práctica

Al desarrollarse las dimensiones del proceso administrativo que se comprende de entre las variables estudiadas del SERPAR LIMA, permitió examinar la situación actual de la entidad, exponiendo propuestas de reorganización y valorizando los puestos de trabajo con el objetivo de tener una estructura de recursos humanos óptimas para el cumplimiento idóneo de sus funciones, que en su defecto se verá reflejado en una mejor atención al público en general.

1.4.3. Justificación metodológica

Las variables identificadas en la presente, buscaron mejorar el proceso administrativo, permitiendo aumentar la calidad de vida laboral, brindándoseles recursos y materiales para un adecuado desempeño de sus funciones, así como también oportunidades de crecimiento profesional, que coadyuven a brindar óptimamente los servicios a la ciudadanía.

1.5. Delimitaciones del estudio

En primer lugar, se remitió la solicitud a la Secretaría General del SERPAR LIMA, a fin que me otorgue la autorización respectiva para proceder con la ejecución del instrumento de recopilación de datos a los trabajadores de la entidad; por otro lado, como parte del asesoramiento del presente análisis se contó con la dirección de la Mg. Gleny Amelia Ching Campos.

Respecto a las variables, estas fueron identificadas con el fin de optimizar el SAGRH en la entidad, en beneficio de los trabajadores y su calidad de vida laboral, así como la eficiencia en la atención que la entidad brinda al público en general.

1.5.1. Delimitación temporal

Se realizó en el periodo comprendido de mayo a octubre del 2023.

1.5.2. Delimitación espacial

El Servicio de Parques de Lima, situado en Av. Los Parques Nro. 251 Fnd. Valdiviezo, distrito de Ate.

1.5.3. Delimitación social

El SERPAR LIMA, tiene como sede central el Parque Zonal Cahuide del distrito de Ate.

1.6. Viabilidad del estudio

Se dio la autorización respetiva, previa emisión de la CARTA N.º D000156-2023-SERPAR-LIMA-GAF, de fecha 11 de agosto del 2023, emitida por la Gerencia de Administración y Finanzas, órgano de apoyo de la Secretaría General del SERPAR LIMA.

1.6.1. Técnica

Se cumplió con todos los elementos necesarios para el desarrollo del presente trabajo, conforme a lo establecido por la Escuela de Posgrado de la presente Universidad.

1.6.2. Ambiental

Por la finalidad de la presente investigación, siendo exclusivamente académica, no se advirtió perjuicio alguno hacia el medio ambiente.

1.6.3. Financiera

La inversión pecuniaria de la presente investigación ha sido aportada en su totalidad por la investigadora.

1.6.4. Social

Se contó con la autorización del SERPAR LIMA, según CARTA N.º D000156-2023-SERPAR-LIMA-GAF, de fecha 11 de agosto del 2023.

CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de la investigación

2.1.1. Investigaciones internacionales

Laboudigue (2023) *Aplicación de Metodologías Agiles al área* (tesis de maestría). Universidad de San Andrés, Buenos Aires; tiene como objetivo cambiar una gestión de recursos humanos tradicional a una gestión ágil, a través del rediseño de los procesos de Gestión de Talento en Power SA; que concluyó:

La gestión ágil, se correlaciona la con gestión del cambio, debido a la transformación que considera una participación activa de todos los miembros de la organización, por lo tanto, ejerce el cambio en la forma de pensar de los trabajadores, en la formación de equipos de trabajo y los resultados alcanzables; en ese sentido, al contar con el rediseño propuesto se tendrán procesos definidos y claros de modo fundamental. (p.79).

Gonzales (2022) *Descentralización administrativa, desarrollo local e implementación de los acuerdos de paz de Colombia en el municipio de Ibagué-Tolima periodo 2010-2020*. (tesis de maestría) Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales de Argentina, Buenos Aires; tiene como objetivo el investigar las consecuencias de la descentralización administrativa en concomitancia con su desarrollo local y el cumplimiento de los acuerdos de paz en Colombia, que concluyó:

En resumen, lo que respecta al impacto de las variables investigadas en Ibagué, ha sido institucionalmente beneficiada en

términos de gestión, sin embargo, parcialmente eficiente ante la asignación de recursos, distribución justa del ingreso y estabilidad económica. (p. 144).

Duque (2021) *Gestión del talento humano como estrategia para la retención de la generación Millennials* (tesis de maestría) Universidad Nacional de la Plata, Quito; tiene como objetivo el analizar los factores claves de atracción y retención del talento millennials del sector público de Quito, mismo que deduce:

Se refiere a que la generación estudiada, está motivada a postularse a los puestos de trabajo, siempre y cuando les ofrezcan el crecimiento profesional, estabilidad y bonos económicos, considerándolos como aspectos atrayentes que fidelizan de los mismos. (p. 74).

Castagnino (2020) *La perspectiva del negocio sobre la implementación de un Sistema de Gestión de Recursos Humanos*. (tesis maestría) Universidad de San Andrés, Buenos Aires; tiene como objetivo implementar un sistema de gestión de recursos humanos que identifica la captación del negocio al valor agregado o no, mismo que afirma:

Sobre la captación del negocio, es que el usuario final sea quien reciba el valor agregado, permitiendo a los profesionales del área a través de la automatización de procesos, eficiencia y eficacia correlacionado de la redefinición de los mismos, desligarse de actividades más transaccionales y en su defecto, cuenten con más

tiempo para convertirse en verdaderos socios estratégicos. (p. 84,85).

Di Trolio (2018) *Gestion del Talento Humanos ideas para la mejora en Pymes Argentinas* (tesis de maestria) Universidad de Palermo, Buenos Aires; tiene como objetivo el estudiar el liderazgo y su impacto en la gestión del talento mediante ideas orientadas a la simplificación, concluyendo en:

El proceso de liderazgo se sustenta en la reciprocidad del líder y sus seguidores, por medio de comunicación de ideas, entender a su equipo de trabajo, tomar importancia de sus intereses y motivaciones, no obstante, de acuerdo a los estudiado en dicho proyecto, la realidad no se plasma en los jefes de las empresas. (p. 147).

2.1.2. Investigaciones nacionales

Chipillo (2022) *Estrategias de retención del talento humano y su influencia con la gestión administrativa en una municipalidad distrital, Huaraz - 2022*; que describe su objetivo general el determinar la influencia que existe entre las variables estudiadas, concluyendo que existe una correlación fuerte positiva. (p. 46).

Sandoval (2022) *Gestión del talento humano y gestión administrativa en una Dirección General del sector salud, 2022*; que refiere como objetivo general la determinación en la relación que

comprenden las variables analizadas; concluyendo en la existencia de una relación media entre las mismas. (p. 75-76).

Romaní (2022) *Gestión administrativa y gestión del talento humano en las instituciones educativas del sector este en Santa Anita, Lima - 2022*; siendo que esta indica como objetivo a estudiar la determinación en la correlación de las variables interactuadas; concluyendo en una relación moderada entre las mismas. (p. 37;57-58)

Espinoza (2020) *Gestión del talento humano y el desempeño laboral de los representantes financieros del banco internacional del Perú – Interbank Chimbote 2020*; mismo que informa como objetivo estudiado el reconocer la concordancia entre las variables examinadas; concluyendo con una relación positiva alta. (p. 38;48).

Sotelo (2019) *Gestión administrativa y gestión del talento humano docente en las instituciones educativas de la Red 14 UGEL 06, Vitarte 2018*; que precisa su estudio bajo su objetivo general en corroborar el vínculo entre las variables identificadas; misma que concluye en una relación positiva media entre sí. (p. 75;98-99).

2.2. Bases teóricas

2.2.1. Gestión del Talento Humano

La gestión del talento humano, según Vallejo (2015) afirma que busca el desarrollo y participación de cada servidor, elevando sus conocimientos y habilidades, fomentando una buena comunicación entre sí, involucrándose con sus necesidades y empeños de los mismos, con el

objetivo de permitirles un desarrollo personal que coadyuve a potenciar sus competencias y personalidad, siendo que, ellos son lo que se constituye como lo más importante en la entidad.

Objetivos de la administración del talento humano

De acuerdo a Vallejo (2015) estos deben contribuir a la eficacia de la entidad, según se detalla:

1. Contribuir al cumplimiento de los objetivos.
2. Asegurar la competitividad de los trabajadores, a través de sus habilidades y competencias, con el propósito de ser productivos.
3. Dotar a la entidad con personal adecuado para el buen desarrollo de sus funciones, y a su vez, proporcionar mantener la motivación laboral.
4. Aumentar la satisfacción de los trabajadores.
5. Identificar al centro de labores como idóneo y atractivo.
6. Gestionar y crear cambios.
7. Sostener directrices éticas y transparentes.
8. Compartir la labor con un fin en común.
9. Fomentar el trabajo en individual.
10. Estimular por el debido cumplimiento de los objetivos.
11. Evaluar su desempeño, con el fin de mejorar.

Dimensiones de la Gestión del Talento Humano

Dimensión 1: Incorporar a las personas

Sustentamos la definición de la primera dimensión, acorde a Vallejo (2015) se presenta como el ingreso del postulante adecuado, mismo que se comprenda de habilidades y conocimientos que coadyuven en la entidad.

Bajo ese contexto, Chiavenato (2009) expresa que es una forma de satisfacer las necesidades a largo plazo, siendo que esta acción trasciende en cada puesto y afecta a toda la organización. Por lo tanto, este modelo es de carácter incremental ya que pretende mejorar continuamente los recursos humanos y añadir nuevo valor a los activos intangibles de la organización mediante el despliegue de nuevo talento. Buscando entonces el cambio a través de la creatividad y la innovación.

Indicadores:

- **Reclutamiento**

Conforme opina Vallejo (2015) es proceso de búsqueda, recolección e identificación a través de oportunidades en el mercado, que una entidad ofrece con el propósito de contratar por un puesto determinado.

- **Selección**

Es el procedimiento de elegir al postulante idóneo para un puesto, lo mencionado precedentemente se supedita a (Vallejo, 2015).

Dimensión 2: Organizar personas

Concordando con Chiavenato (2009) podemos inferir que la división del trabajo y especialización crea enormes diferencias entre las funciones que existen en la organización y por tanto tiende a determinar las actividades de cada persona, racionalizando la situación imponiendo reglas y procedimientos que reducen la falta de confiabilidad de los empleados, mejoran la previsión de oportunidades, y centralizar el control de funciones y objetos.

Indicadores:

- **Diseño de puestos**

Vallejo (2015) refiere que cada puesto requiere que los empleados tengan habilidades y conocimientos únicos para hacer bien su trabajo. Por lo que requieren que un trabajador sepa cómo gestionar los recursos, las relaciones entre sí, y conocimientos de sistemas e informática.

- **Evaluación del desempeño**

Vallejo (2015) dice que es una evaluación que mide el desempeño del trabajador a través del cumplimiento del desarrollo de sus funciones.

Dimensión 3: Recompensar personas

La compensación impacta directamente en cautivar, conservar y motivar a los trabajadores, es decir, se tiene como propósito el alentar a conseguir los logros de los objetivos institucionales y a su vez, incitar al incremento en las ganancias. Chiavenato (2009).

Indicadores:

- **Recompensa y remuneración**

“Es la forma de pago o recompensa que se retribuyen a los trabajadores por su desempeño laboral” (Chiavenato, 2009).

- **Incentivos**

Alentar continuamente a los trabajadores a esforzarse más, superando sus propios records, logrando sus metas a través de resultados competitivos y ambiciosos para el futuro de la organización. Vallejo (2015).

Dimensión 4: Desarrollar personas

El objetivo es otorgarle la información elemental para que estos puedan generar nuevas ideas, cambiando hábitos y comportamiento, a fin de hacer más efectivo para hacer más efectivo el trabajo que realizan. Vallejo (2015).

Indicadores:

- **Capacitación**

“El objetivo de la formación es influir en el comportamiento de las personas para mejorar su eficiencia y productividad.” (Vallejo, 2015).

- **Línea de carrera**

“Una carrera es un desarrollo gradual de conocimientos, asumiendo puestos cada vez más altos y complejos.” (Vallejo, 2015).

Dimensión: Retener personas

La gestión del talento, además de atraer a las personas adecuadas, también intenta mantener su satisfacción y motivación en la organización a largo plazo, proporcionándoles condiciones físicas, psicológicas y sociales. (Vallejo, 2015).

Indicadores

- **Calidad de vida en el trabajo**

“Es el bienestar y salud general del empleado en el desempeño de sus funciones. Por lo que, para satisfacer a los clientes externos, primero deben satisfacer a sus empleados internos.” (Vallejo, 2015).

- **Higiene y seguridad**

(Vallejo, 2015) “La salud ocupacional es un conjunto de políticas y procedimientos diseñados para proteger la integridad física y mental de un trabajador.”

2.2.2. Gestión Administrativa

“Es un conjunto de funciones coordinadas que ayudan a hacer un uso óptimo de los recursos disponibles de una organización. Todo ello con el principal fin de conseguir los objetivos y obtener los mejores resultados.” (Quiroa, 2020).

Beneficios del uso adecuado de la gestión administrativa

(Quiroa, 2020) Los beneficios principales que obtiene una empresa son los siguientes:

1. Incremento de la productividad
2. Centrarse en el logro de los objetivos
3. Maximizar el uso de los recursos

Principios de la gestión administrativa

(Quiroa, 2020) Se rige por los siguientes principios:

1. Planificación
2. Coherencia
3. Disciplina y orden

Dimensiones de la Gestión Administrativa

Dimensión 1: Planeación

Determine de antemano qué objetivos debe alcanzar y qué debe hacerse para lograrlos. Comienza identificando sus objetivos y detallando los planes necesarios para alcanzarlos mejor. (Chiavenato, 2007).

Dimensión 2: Organización

(Chiavenato, 2007) La organización es el proceso de estructurar e integrar los recursos y organismos involucrados en su implementación, así como establecer las relaciones entre ellos y las autoridades de cada uno de ellos.

Dimensión 3: Dirección

La dirección se trata de acción, se trata de ejecución y se trata de personas. (Chiavenato, 2007).

Dimensión 4: Control

Garantiza que lo planificado, organizado y dirigido logrará los objetivos previstos lo más fielmente posible. La esencia del control es comprobar si las actividades controladas logran los objetivos o resultados esperados. (Chiavenato, 2007).

2.3. Definición de términos básicos

Sobre la definición de los términos básicos, nos sustentaremos en Chiavenato (2009) y Vallejos (2015), con el propósito de esclarecer todos los puntos, según se detalla a continuación:

Administración de Recursos Humanos. – Indaga el poder ejecutar todas las funciones, a fin de que consecuentemente se realice el trabajo por intermedio de su equipo de talentos.

Análisis de puesto. – Es un procedimiento diseñado para consolidar e identificar la información sobre los aspectos más relevantes de un puesto.

Descripción de puestos. – Representa una declaración escrita del puesto, de un órgano y/o unidad orgánica existente.

Plan de carrera. – Los empleados y el departamento de gestión del talento determinan objetivos personales y profesionales para construir una trayectoria profesional futura.

Proceso Administrativo. –Es un proceso cíclico y sistémico, englobado por funciones administrativas.

2.4. Hipótesis de investigación

2.4.1. Hipótesis general

Existe concordancia entre la gestión del talento humano y la gestión administrativa en el SERPAR LIMA, 2023.

2.4.2. Hipótesis específicas

Existe concordancia entre la gestión del talento humano y la planeación en el SERPAR LIMA, 2023.

Existe concordancia entre la gestión del talento humano y la organización en el SERPAR LIMA, 2023.

Existe concordancia entre la gestión del talento humano y la dirección en el SERPAR LIMA, 2023.

Existe concordancia entre la gestión del talento humano y el control en el SERPAR LIMA, 2023.

2.5. Operacionalización de las variables

Para la presente investigación se identificaron dos variables cuantitativas, mismas que se detallan a continuación:

Variable 1 : Gestión del Talento Humanos

Variable 2 : Gestión administrativa

Tabla 1

Operacionalización de la variable GTH

DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	CATEGORÍA	INTERVALO
GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO		20	Deficiente	(20 – 46)
			Regular	(47 – 73)
			Bueno	(74 – 100)
INCORPORAR PERSONAS	▪ Reclutamiento	4	Deficiente	(04 – 09)
	▪ Selección		Bueno	(16 – 20)
ORGANIZAR PERSONAS	▪ Diseño de puestos	4	Deficiente	(04 – 09)
	▪ Evaluación del desempeño		Bueno	(16 – 20)
RECOMPENSAR PERSONAS	▪ Recompensas y remuneración	4	Deficiente	(04 – 09)
	▪ Incentivos		Bueno	(16 – 20)
DESARROLLAR PERSONAS	▪ Capacitación	4	Deficiente	(04 – 09)
	▪ Línea de carrera		Bueno	(16 – 20)
RETENER PERSONAS	▪ Calidad de vida en el trabajo	4	Deficiente	(04 – 09)
	▪ Higiene y seguridad		Bueno	(16 – 20)

Nota: Realización particular

Tabla 2

Operacionalización de la variable Gestión Administrativa

DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	CATEGORÍA	INTERVALO
GESTIÓN ADMINISTRATIVA		20	Deficiente	(20 – 46)
			Regular	(47 – 73)
			Bueno	(74 – 100)
PLANEACIÓN	▪ Misión	5	Deficiente	(05 – 11)
	▪ Visión		Regular	(12 – 18)
	▪ Objetivos institucionales		Bueno	(19 – 25)
ORGANIZACIÓN	▪ Diseñar el trabajo	5	Deficiente	(05 – 11)
	▪ Asignar los recursos		Regular	(12 – 18)
	▪ Coordinar las actividades		Bueno	(19 – 25)
DIRECCIÓN	▪ Liderazgo	6	Deficiente	(06 – 14)
	▪ Motivación		Regular	(15 – 23)
	▪ Comunicación		Bueno	(24 – 30)

CONTROL	▪ Definir estándares	4		
	▪ Monitorear desempeño		Deficiente	(04 – 09)
	▪ Evaluar el desempeño		Regular	(10 – 15)
	▪ Emprender acciones correctivas		Bueno	(16 – 20)

Nota: Realización particular

CAPÍTULO III: METODOLOGÍA

3.1. Diseño metodológico

El diseño del presente estudio es el mapa operativo en la ruta cuantitativa, comprendiéndose como un conjunto de procesos secuenciales para comprobar la presente hipótesis.

3.1.1. Enfoque de la investigación

La presente investigación se sustentó en el enfoque cuantitativo.

3.1.2. Diseño de investigación

Se aplicó el diseño no experimental, con el propósito de medir las variables detalladas, para ser analizadas dentro de su contexto natural.

3.1.3. Tipo de investigación

Se desarrolló el diseño transversal-correlacional, a fin de recolectar datos en un solo momento, en un tiempo determinado.

3.2. Población y muestra

3.2.1. Población

Se determinó la población de trabajadores del SERPAR LIMA, el cual comprende 1169 trabajadores.

3.2.2. Muestra

Teniendo en cuenta la imposibilidad de abarcar la totalidad de la población del SERPAR LIMA, se recurrió a la selección de la muestra, según se detalla a continuación:

$$n = \frac{z^2 p \cdot q \cdot N}{(N - 1) \cdot e^2 + z^2 \cdot p \cdot q}$$

$$n = \frac{(1.96)^2 \times (0.5) \times (0.5) \times 1169}{(1169 - 1) \times (0.05)^2 + (1.96)^2 \times (0.5) \times (0.5)}$$

$$n = \frac{(3.8416) \times (292.25)}{(2.92) + (0.9604)}$$

$$n = \frac{1122.7076}{3.8804} = 289.32 = 289$$

La muestra de acuerdo a la población será 289 trabajadores en el SERPAR LIMA.

3.3. Técnicas de recolección de datos

Para la aplicación de la encuesta a los trabajadores, se coordinó con la Secretaría General a través de la Gerencia de Administración y Finanzas del SERPAR LIMA, solicitándose a su vez, el permiso a los jefes de cada órgano y unidad orgánica de la entidad.

La encuesta fue aplicada de manera personal y presencial a cada trabajador del SERPAR LIMA, conformante de la población muestral. Asimismo, la ejecución de la encuesta a cada referido trabajador se realizó en sesiones que tuvieron un tiempo máximo de 15 minutos.

Se desarrolló dentro de las infraestructuras del SERPAR LIMA, iniciándose en cada sesión con las instrucciones respectivas a los trabajadores, solicitándoles su respuesta a cada pregunta planteada. A fin de evitar el sesgo se enfatizó en que no hay respuestas correctas ni incorrectas, ni puntaje calificativo.

Una vez concluida la encuesta por los trabajadores, se les revisó con el propósito de verificar que todos los ítems hayan sido contestados en su totalidad.

3.3.1. Encuesta

Esta técnica fue llevada a cabo como componente de la entrevista, a fin de recopilar las diversas opiniones de los trabajadores del SERPAR LIMA

3.4. Técnicas para el procedimiento de la información

Primera, orientada a la indagación de información general, comparativa con otros estudios realizados, búsqueda de libros electrónicos y físicos en bibliotecas de Lima, concluyendo con la resolución que aprobó el proyecto de Tesis Final por el jurado evaluador de la presente Universidad.

Segunda, consistió en la elaboración y diseño del instrumento para la consolidación de información sobre los trabajadores en el SERPAR LIMA.

Tercera, consistió en el procesamiento a través del programa Statistical Package of Social Sciencies y software Excel para la tabulación de los datos. Posteriormente se confecciona una base de datos, a fin de interpretar los datos recopilados y finalmente detallar las conclusiones.

3.4.1. Validación del instrumento de investigación

Para la validez del instrumento de investigación se utilizará el Método Delphi:

Tabla 3

Matriz de Análisis de Juicio de Experto

CRITERIOS	JUECES				TOTAL
	J1	J2	J3	J4	
Claridad	5	5	5	5	20
Objetividad	5	4	4	5	18
Actualidad	5	3	4	4	16
Organización	4	4	5	4	17
Suficiencia	5	4	4	5	18
Pertinencia	5	5	5	5	20
Consistencia	5	5	5	4	19
Coherencia	4	4	4	4	16
Metodología	5	4	4	4	17
Aplicación	5	5	5	5	20
TOTAL DE OPINIÓN	48	43	45	45	181

Nota: Realización particular

Sobre el cálculo, se refiere:

Total Máximo ÷ (Nº criterios) x (Nº de Jueces) x (Puntaje Máximo de Respuesta)

$$\text{Validez} = \frac{181}{10 \times 4 \times 5} = \frac{181}{200} = 0.905 = \underline{\underline{90.5\%}}$$

Se concluyó que la validez del instrumento es 90.5%, es considerado Excelente.

3.4.2. Confiabilidad del instrumento

Luego de aplicar SPSS. V.22 a una muestra piloto de 150 trabajadores se obtuvo el nivel de confianza del instrumento, según se detalla:

Tabla 4

Confiabilidad del instrumento

ESTADÍSTICAS DE FIABILIDAD	
ALFA DE CRONBACH	N° DE ELEMENTOS
,930	40

Concluyéndose que la escala de George es excelente porque el coeficiente de Alfa de Cronbach es 0.930.

CAPITULO IV: RESULTADOS

4.1. Análisis de resultados

4.1.1. Resultados sobre la Gestión de Talento Humano

Tabla 05

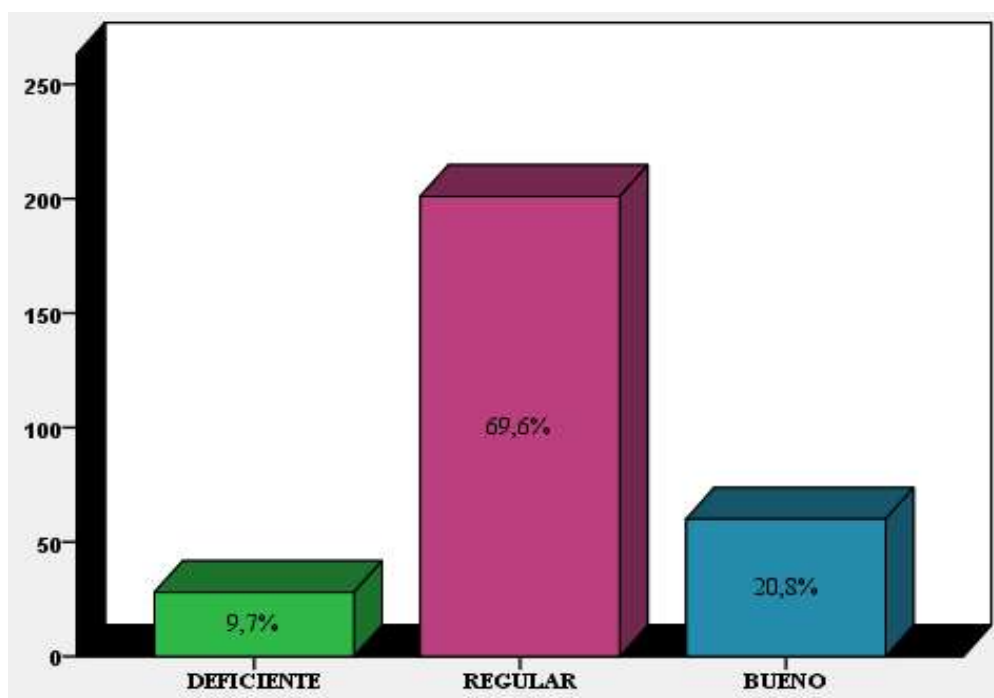
Descripción estadística sobre la primera variable

	(f)	%	% ACUMULADO
DEFICIENTE	28	9,7	9,7
REGULAR	201	69,6	79,2
BUENO	60	20,8	100,0
TOTAL	289	100,0	

Nota: Realización particular

Figura 01

Descripción gráfica y porcentual sobre la primera variable



Nota: Realización particular

De la figura 1, un 69,6% de trabajadores del SERPAR LIMA, indicaron que la gestión del talento humano es regular, el 20,8% señaló que es buena y por el contrario el 9,7% manifestó que es deficiente.

Tabla 06

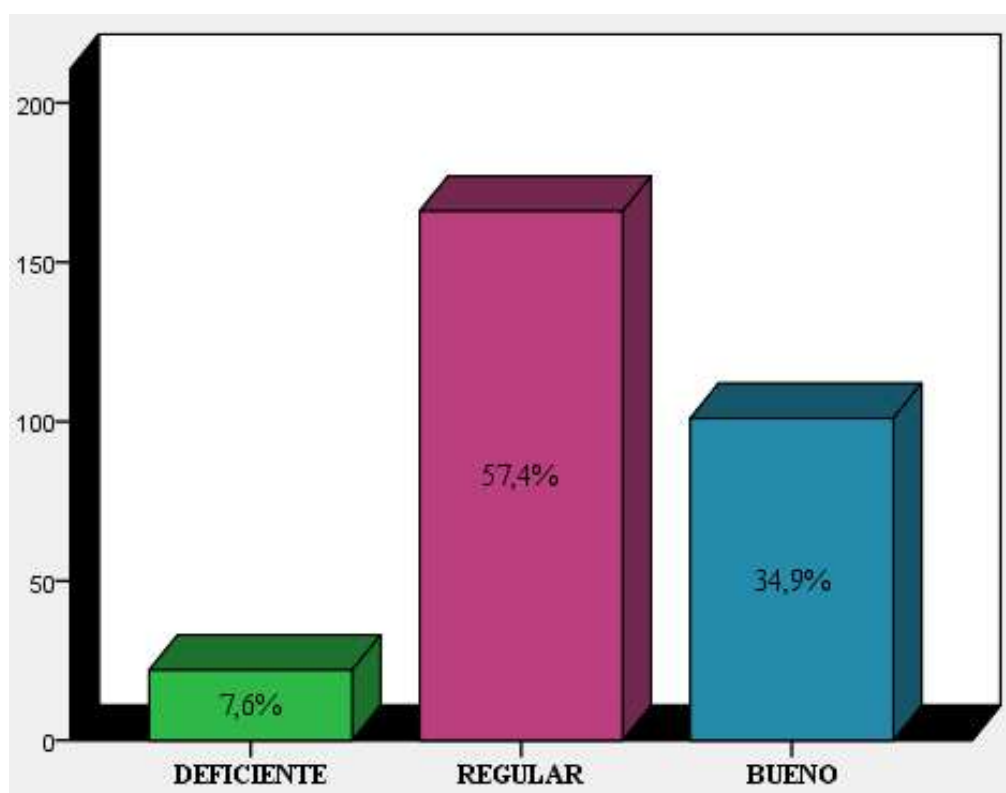
Descripción estadística sobre la primera dimensión

	(f)	%	% ACUMULADO
DEFICIENTE	22	7,6	7,6
REGULAR	166	57,4	65,1
BUENO	101	34,9	100,0
TOTAL	289	100,0	

Nota: Realización particular

Figura 02

Descripción gráfica y porcentual sobre la primera dimensión



Nota: Realización particular

De la figura 2, un 57,4% de trabajadores del SERPAR LIMA indicaron que la incorporación de las personas es regular, el 34,9% señaló que es buena y por el contrario el 7,6% manifestó que es deficiente.

Tabla 07

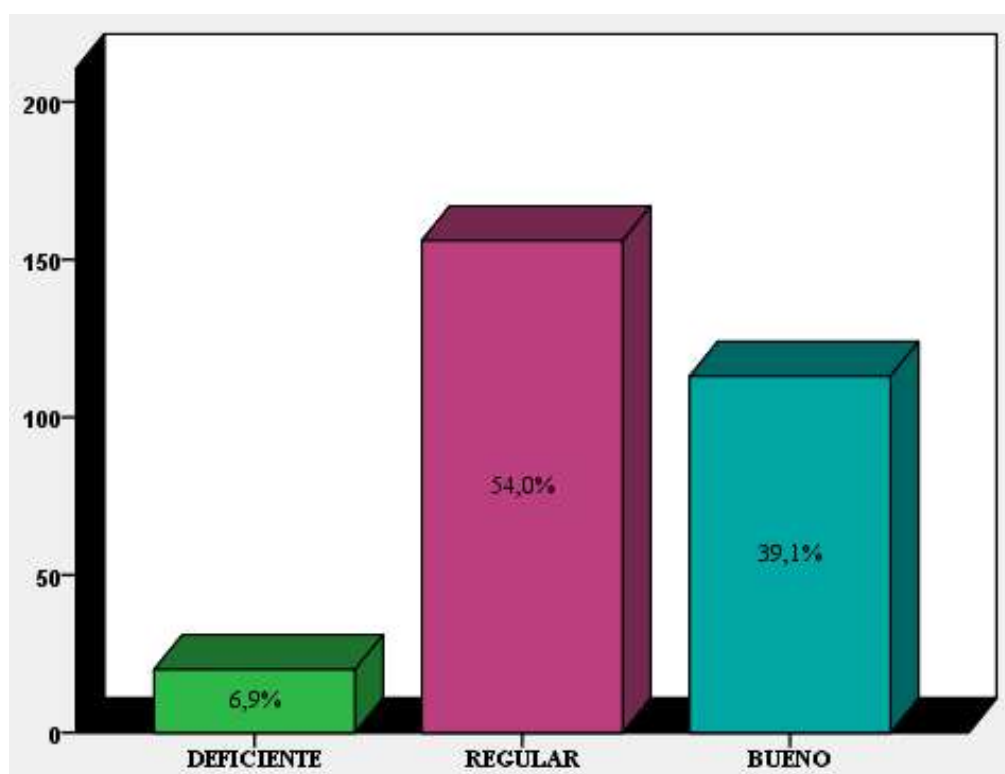
Descripción estadística sobre la segunda dimensión

	(f)	%	% ACUMULADO
DEFICIENTE	20	6,9	6,9
REGULAR	156	54,0	60,9
BUENO	113	39,1	100,0
TOTAL	289	100,0	

Nota: Realización particular

Figura 03

Descripción gráfica y porcentual sobre la segunda dimensión



Nota: Realización particular

De la figura 3, un 54,0% de trabajadores del SERPAR LIMA indicaron que la organización de las personas es regular, el 39,1% señaló que es buena y por el contrario el 6,9% manifestó que es deficiente.

Tabla 08

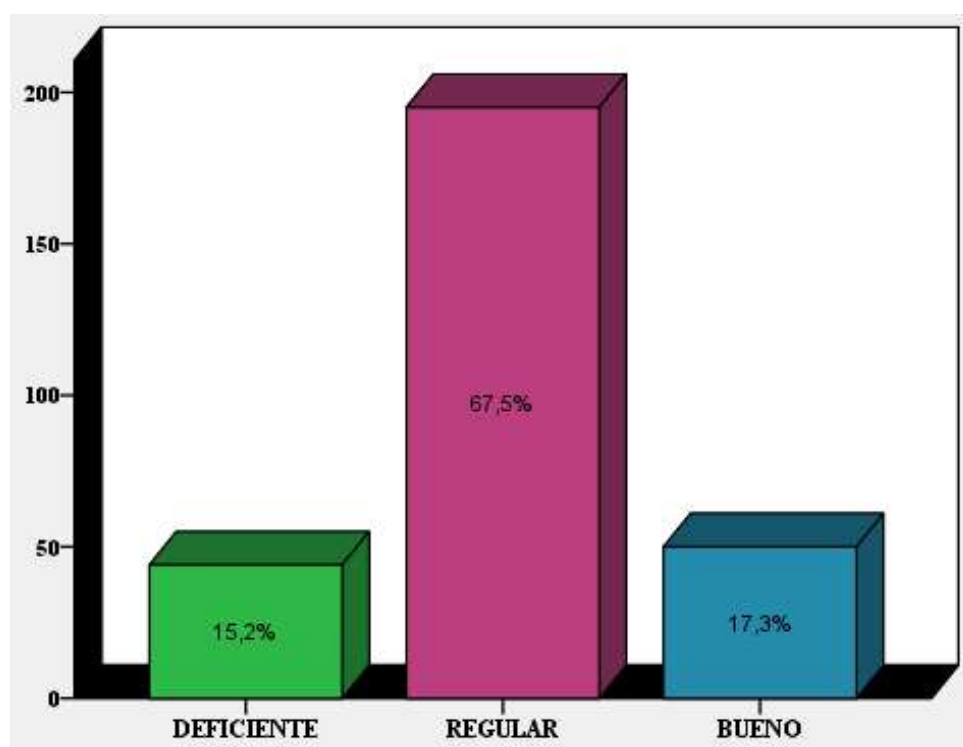
Descripción estadística sobre la tercera dimensión

	(f)	%	% ACUMULADO
DEFICIENTE	44	15,2	15,2
REGULAR	195	67,5	82,7
BUENO	50	17,3	100,0
TOTAL	289	100,0	

Nota: Realización particular

Figura 04

Descripción gráfica y porcentual sobre la tercera dimensión



Nota: Realización particular

De la figura 4, un 67,5% de trabajadores del SERPAR LIMA indicaron que las recompensas a las personas son regulares, el 17,3% señaló que es buena y por el contrario el 15,2% manifestaron que es deficiente.

Tabla 09

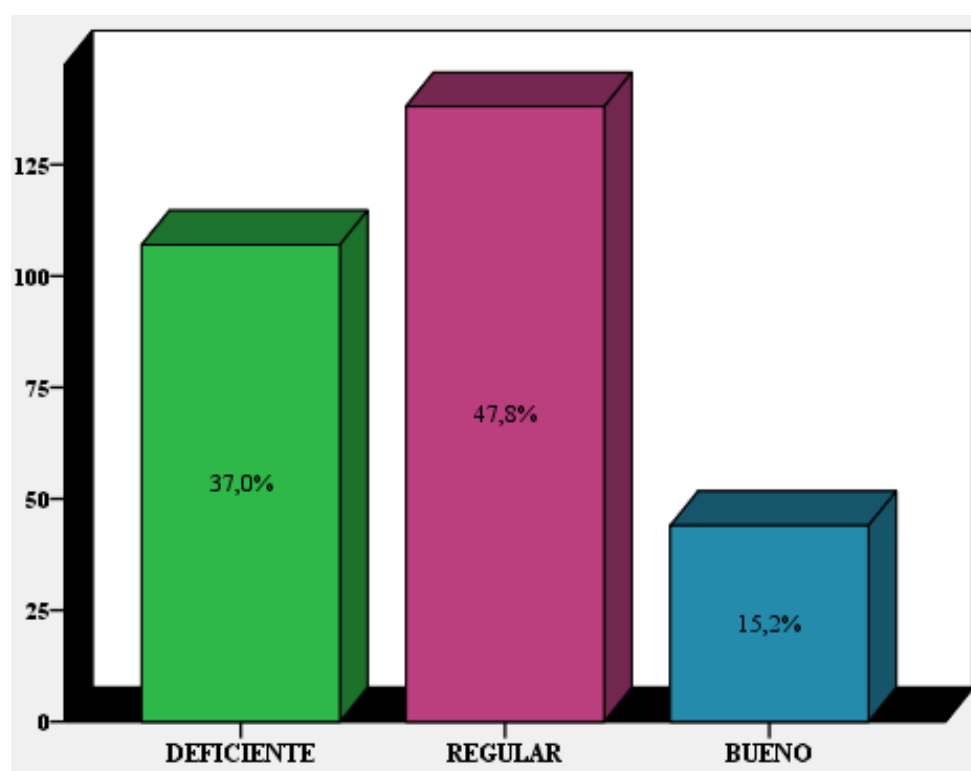
Descripción estadística sobre la cuarto dimensión

	(f)	%	% ACUMULADO
DEFICIENTE	107	37,0	37,0
REGULAR	138	47,8	84,8
BUENO	44	15,2	100,0
TOTAL	289	100,0	

Nota: Realización particular

Figura 05

Descripción gráfica y porcentual sobre la cuarta dimensión



Nota: Realización particular

De la figura 5, un 47,8% de trabajadores del SERPAR LIMA indican que el desarrollo de las personas es regular, el 37,0% señalaron que es deficiente y por el contrario el 15,2% manifestaron que es buena.

Tabla 10

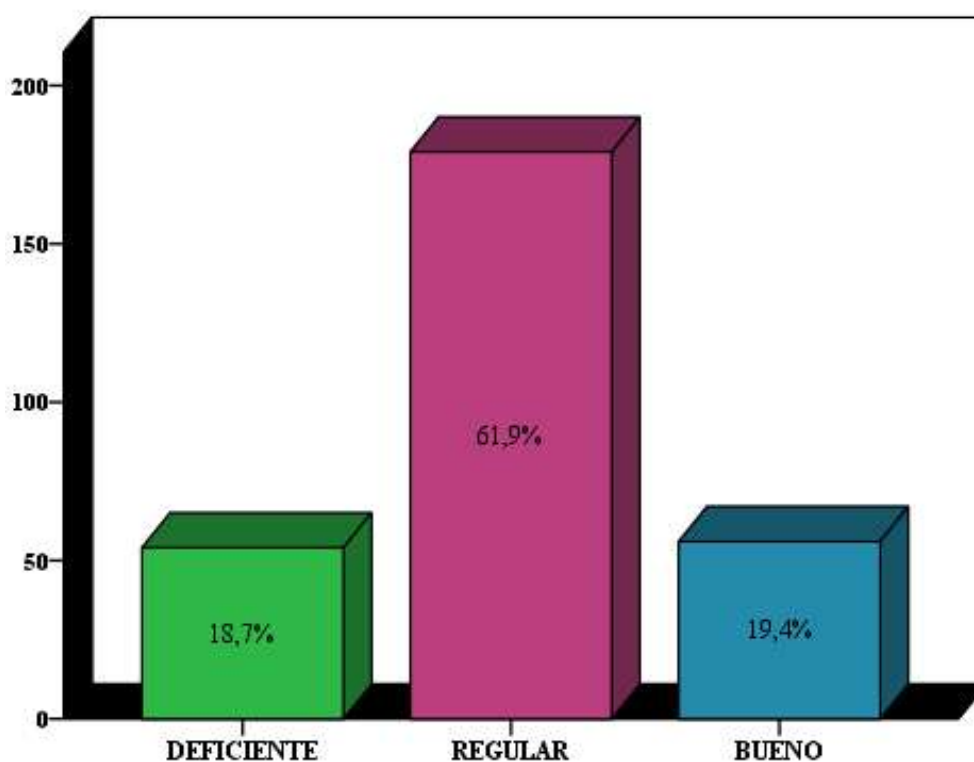
Descripción estadística sobre la quinta dimensión

	(f)	%	% ACUMULADO
DEFICIENTE	54	18,7	18,7
REGULAR	179	61,9	80,6
BUENO	56	19,4	100,0
TOTAL	289	100,0	

Nota: Realización particular

Figura 06

Descripción gráfica y porcentual sobre la quinta dimensión



Nota: Realización particular

De la figura 6, un 61,9% de trabajadores del SERPAR LIMA indicó que la retención de las personas es regular, el 19,4% señaló que es buena y por el contrario el 18,7% manifestó que es deficiente.

4.1.2. Resultados de la variable Gestión Administrativa

Tabla 11

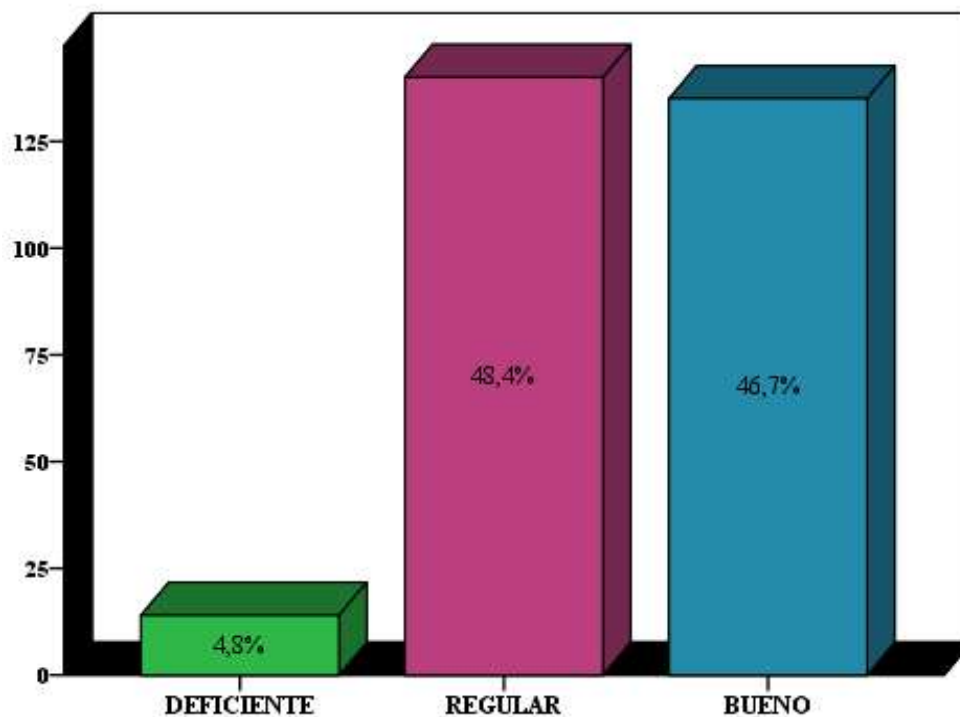
Descripción estadística sobre la segunda variable

	(f)	%	% ACUMULADO
DEFICIENTE	14	4,8	4,8
REGULAR	140	48,4	53,3
BUENO	135	46,7	100,0
TOTAL	289	100,0	

Nota: Realización particular

Figura 07

Descripción gráfica y porcentual sobre la segunda variable



Nota: Realización particular

De la figura 7, un 48,4% de trabajadores del SERPAR LIMA indicó que la Gestión Administrativa es regular, el 46,7% señaló que es buena y por el contrario el 4,8% manifestó que es deficiente.

Tabla 12

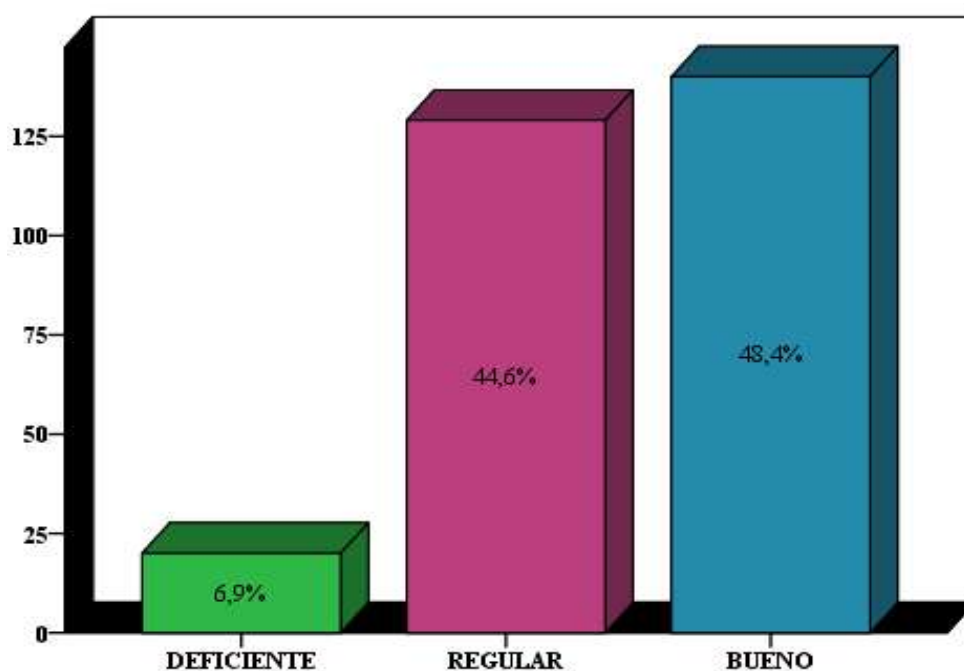
Descripción estadística sobre la primera dimensión

	(f)	%	% ACUMULADO
DEFICIENTE	20	6,9	6,9
REGULAR	129	44,6	51,6
BUENO	140	48,4	100,0
TOTAL	289	100,0	

Nota: Realización particular

Figura 08

Descripción gráfica y porcentual sobre la primera dimensión



Nota: Realización particular

De la figura 8, un 44,6% de trabajadores del SERPAR LIMA indicó que la Planeación es regular, el 48,4% señaló que es buena y por el contrario el 6,9% manifestó que es deficiente.

Tabla 13

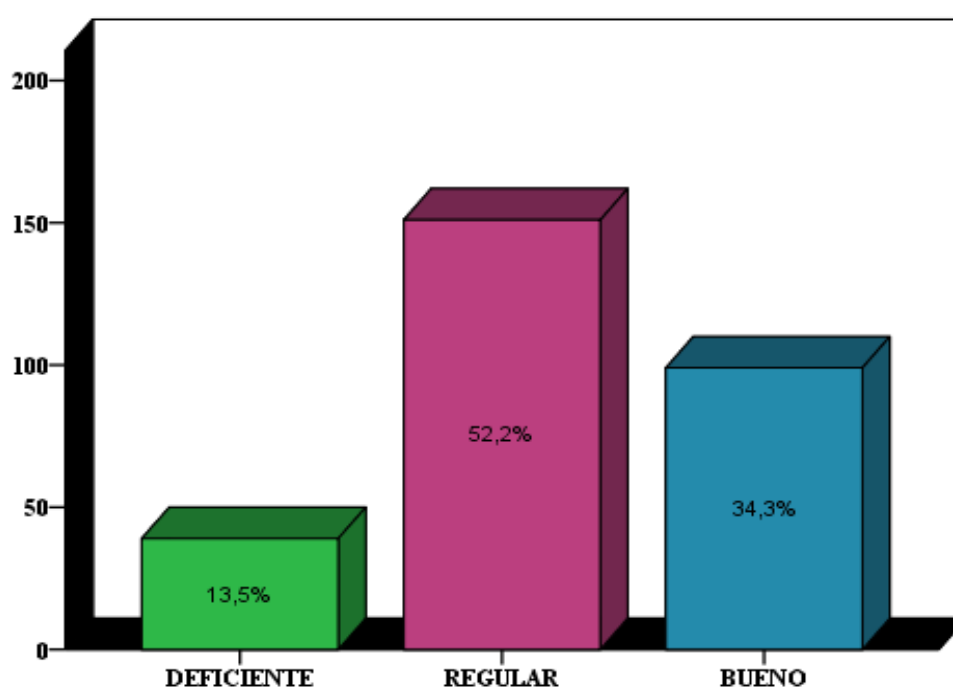
Descripción estadística sobre la segunda dimensión

	(f)	%	% ACUMULADO
DEFICIENTE	39	13,5	13.5
REGULAR	151	52,2	65.7
BUENO	99	34,3	100,0
TOTAL	289	100,0	

Nota: Realización particular

Figura 09

Descripción gráfica y porcentual sobre la segunda dimensión



Nota: Realización particular

De la figura 9, un 52.2% de trabajadores del SERPAR LIMA indico que la Organización es regular, el 34.3% señalo que es buena y por el contrario el 13.5% manifestó que es deficiente.

Tabla 14

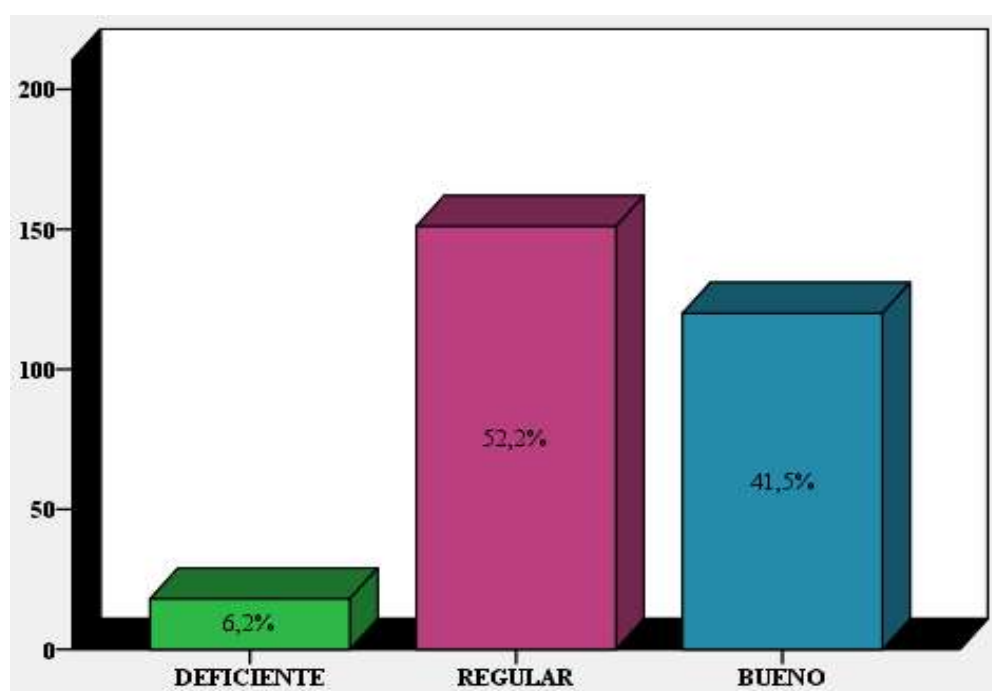
Descripción estadística sobre la tercera dimensión

	(f)	%	% ACUMULADO
DEFICIENTE	18	6,2	6,2
REGULAR	151	52,2	58,5
BUENO	120	41,5	100,0
TOTAL	289	100,0	

Nota: Realización particular

Figura 10

Descripción gráfica y porcentual sobre la tercera dimensión



Nota: Realización particular

De la figura 10, un 52.2% de trabajadores del SERPAR LIMA indico que la Dirección es regular, el 41,5% señalo que es buena y por el contrario el 6,2% manifestó que es deficiente.

Tabla 15

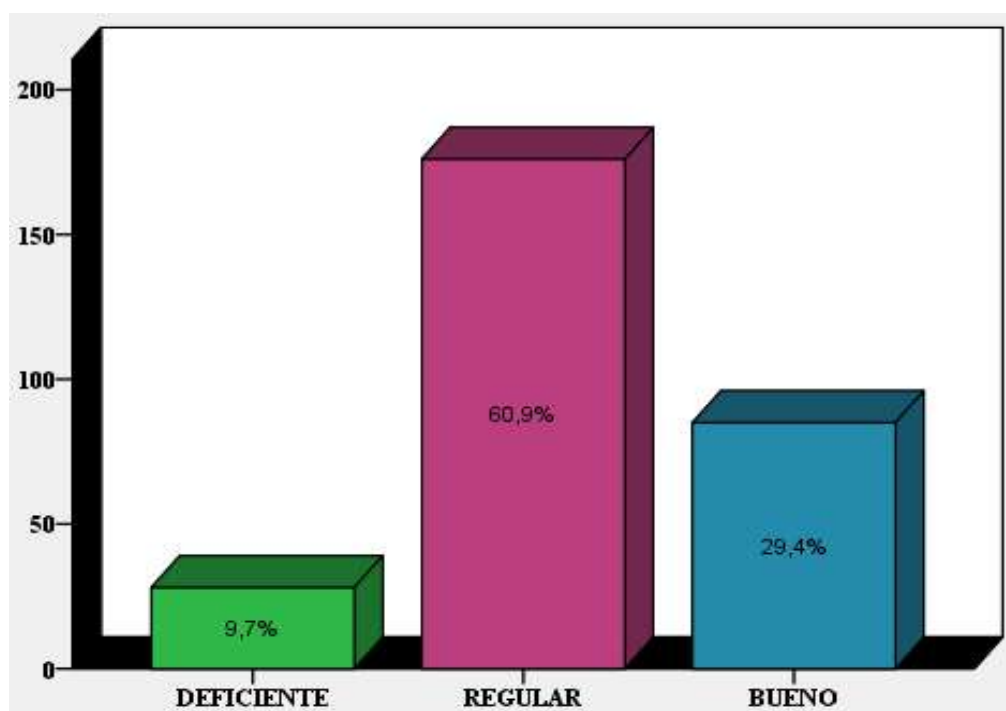
Descripción estadística sobre la cuarta dimensión

	(f)	%	% ACUMULADO
DEFICIENTE	28	9,7	9,7
REGULAR	176	60,9	70,6
BUENO	85	29,4	100,0
TOTAL	289	100,0	

Nota: Realización particular

Figura 11

Descripción gráfica y porcentual sobre la cuarta dimensión



Nota: Realización particular

De la figura 11, un 60,9% de trabajadores del SERPAR LIMA indico que la Control es regular, el 29,4% señalo que es buena y por el contrario el 9,7% manifestó que es deficiente.

4.2. Contrastación de hipótesis

Se realizó bajo la prueba de Rho de Spearman, misma que se simboliza con la “r”, tal como se detalla a continuación:

Tabla 16

Demostración de hipótesis entre la primera y segunda variable

		Gestión del Talento Humano	Gestión Administrativa
Gestión del Talento Humano	r	1,000	,597**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	289	289
Gestión Administrativa	r	,597**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	289	289

Nota: Realización particular

De la tabla 16, se consigna aceptar la hipótesis alterna, especificando una correlación positiva moderada de 0.597 entre las variables estudiadas en el SERPAR LIMA.

Tabla 17

Demostración de hipótesis entre la primera variable y primera dimensión

		Gestión del Talento Humano	Planeación
Gestión del Talento Humano	r	1,000	,413**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	289	289
Planeación	r	,413**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	289	289

Nota: Realización particular

De la tabla 17, se consigna aceptar la hipótesis alterna, especificando una correlación positiva moderada de 0. 413 entre las variables estudiadas en el SERPAR LIMA.

Tabla 18

Demostración de hipótesis entre la primera variable y segunda dimensión

		Gestión del Talento Humano	Organización
Gestión del Talento Humano	r	1,000	,576**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	289	289
Organización	r	,576**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	289	289

Nota: Realización particular

De la tabla 18, se consigna aceptar la hipótesis alterna, especificando una correlación positiva moderada de 0. 576 entre las variables estudiadas en el SERPAR LIMA.

Tabla 19

Demostración de hipótesis entre la primera variable y tercera dimensión

		Gestión del Talento Humano	Dirección
Gestión del Talento Humano	r	1,000	,443**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	289	289
Dirección	r	,443**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	289	289

Nota: Realización particular

De la tabla 19, se consigna aceptar la hipótesis alterna, especificando una correlación positiva moderada de 0. 443 entre las variables estudiadas en el SERPAR LIMA.

Tabla 20

Demostración de hipótesis entre la primera variable y cuarta dimensión

		Gestión del Talento Humano	Control
Gestión del Talento Humano	r	1,000	,499**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	289	289
Control	r	,499**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	289	289

Nota: Realización particular

De la tabla 20, se consigna aceptar la hipótesis alterna, especificando una correlación positiva moderada de 0. 499.entre las variables estudiadas en el SERPAR LIMA.

CAPITULO V: DISCUSIÓN

5.1. Discusión de Resultado

De acuerdo al análisis realizado, se concluye en la existencia de la correlación significativa entre la gestión de talento humano y la gestión administrativa en el SERPAR LIMA, 2023.

Sobre la hipótesis general, lo manifestado por Chipillo (2022) concuerda semejantemente con lo analizado por la presente autora, demostrándose la influencia entre las variables estudiadas en una Municipalidad Distrital.

Por consiguiente, la primera hipótesis indica la relación significativa entre la gestión del talento humano y la planeación en el SERPAR LIMA, 2023. Dicho resultado discrepa con lo estudiado por Sandoval (2022) mismo que evidencio una relación débil entre la admisión de personas y la planificación.

Bajo ese mismo contexto, la segunda hipótesis especifica establece que existe relación significativa entre la gestión del talento humano y la organización en el SERPAR LIMA ,2023. Este resultado es contradictorio a lo analizado por Romaní (2022) misma que revelo una relación nula entre la gestión del talento humano y la organización.

En adición a ello, la tercera hipótesis especifica indica que existe relación significativa entre la gestión del talento humano y la dirección en el SERPAR LIMA, 2023. Dicho resultado es compatible con lo hallado por Espinoza (2020) que evidencio una relación positiva alta entre la gestión del talento humano y desempeño laboral.

Así como también, la cuarta hipótesis específica indica que existe relación significativa entre la gestión de talento humano y el control en el SERPAR LIMA, 2023. Dicho resultado es semejante con lo hallado por Sotelo (2019) que revelo una relación positiva media entre la gestión administrativa y la gestión del talento humano.

CAPITULO VI: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

6.1. Conclusiones

Primera. La gestión de talento humano se relaciona significativamente con la gestión administrativa en el SERPAR LIMA, 2023; determinándose una correlación positiva moderada de 0.597.

Segunda. La gestión de talento humano se relaciona significativamente con la planeación en el SERPAR LIMA, 2023; determinándose una correlación positiva moderada de 0.413.

Tercera. La gestión de talento humano se relaciona significativamente con la organización en el SERPAR LIMA, 2023; determinándose una correlación positiva moderada de 0. 576.

Cuarta. La gestión de talento humano se relaciona significativamente con la dirección en el SERPAR LIMA, 2023; determinándose una correlación positiva moderada de 0. 443.

Quinta. La gestión de talento humano se relaciona significativamente con el control en el SERPAR LIMA, 2023; determinándose una correlación positiva moderada de 0. 499.

6.2. Recomendaciones

Primera. Se recomienda procurar mejorar la calidad de vida en la entidad, promoviendo un ambiente laboral armonioso y motivador para un mejor desempeño, a través de programas de orientación sobre su historia, alcance institucional, logros y beneficios, que coadyuven a un mayor sentido de compromiso institucional, así como también capacitaciones administrativas y operativas, evaluación de desempeño constantes y actividades de integración para mejorar relaciones intra e inter personales entre todos los trabajadores.

Segunda. Sobre su planificación, la actualización de los documentos de gestión que involucren el ordenamiento de la administración de recursos humanos en la entidad, con la finalidad de fortalecer sus capacidades para ejecutar los procedimientos internos y que, a su vez, estas conlleven hacia el tránsito al régimen del servicio civil.

Tercera. Sobre su organización, se recomienda un trato horizontal, con una comunicación más clara, directa y permanente que permita un óptimo trabajo en equipo, donde el principal objetivo sea conocer las metas planificadas para su debida ejecución.

Cuarta. Sobre su dirección, el fortalecer su capacidad de liderazgo democrático, a fin de saber delegar las funciones para no saturar la labor, ello permitirá identificar las competencias y potenciales que puede llegar a tener su personal a cargo.

Quinta. Sobre su control, las normativas internas aprobadas que detallen procedimientos del debido funcionamiento de la entidad, deben difundirse a todos los trabajadores que la entidad comprenda, con el propósito de brindar toda la información y conocimiento necesario para todos.

REFERENCIAS

7.1. Fuentes documentales

Castagnino, L. (2020). La perspectiva del negocio sobre la implementación de un Sistema de Gestión de Recursos Humanos. Buenos Aires: Universidad de San Andrés.

<https://repositorio.udesa.edu.ar/jspui/bitstream/10908/18296/1/%5bP%5d%5bW%5d%20T.%20M.%20Rec.%20Hum.%20Castagnino%2c%20Lucila.pdf>

Chipillo Vargas, E. M. (2022). Estrategias de retención del talento humano y su influencia con la gestión administrativa en una municipalidad distrital, Huaraz - 2022. Trujillo: Universidad César Vallejo.

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/102597/Chipillo_VEM-SD.pdf?sequence=4&isAllowed=y

Di Trolío, G. (2018). Gestión del Talento Humanos ideas para la mejora en Pymes Argentinas. Buenos Aires: Universidad de Palermo.

<https://dspace.palermo.edu/dspace/bitstream/handle/10226/2117/TESIS%20MBA%20DI%20TROLIO%20FINAL.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Duque Arias, D. F. (2021). Gestión del talento humano como estrategia para la retención de la generación Millennials en Quito - Ecuador. Quito: Universidad Nacional de la Plata.

http://sedici.unlp.edu.ar/bitstream/handle/10915/132157/Documento_completo.pdf-PDFA.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Espinoza Villena, J. R. (2020). Gestión del talento humano y el desempeño laboral de los representantes financieros del banco internacional del Perú – Interbank Chimbote 2020. Chimbote: Universidad César Vallejo.

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/82178/Espinoza_VJR-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Gonzales Chamorro, O. R. (2022). Descentralización administrativa, desarrollo local e implementación de los acuerdos de paz de Colombia en el municipio de Ibagué-Tolima periodo 2010-2020. Colombia: Flacso Argentina.

<https://repositorio.flacsoandes.edu.ec/bitstream/10469/18480/2/TFLACS-O-2022%20ORGC.pdf>

Laboudigue, L. D. (2023). Aplicación de Metodologías Agiles al área. Buenos Aires: Universidad de San Andrés.

<https://repositorio.udesa.edu.ar/jspui/bitstream/10908/23102/1/%5bP%5d%5bW%5d%20T.%20M.%20Rec.%20Hum.%20Laboudigue%2c%20Luc%3%ada%20Daniela.pdf>

Romani Galeas, Y. (2022). Gestión administrativa y gestión del talento humano en las instituciones educativas del sector este en Santa Anita, Lima - 2022. Lima: Universidad César Vallejo.

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/97393/Romani_GY-SD.pdf?sequence=4&isAllowed=y

Sandoval Bolaños, V. H. (2022). Gestión del talento humano y gestión administrativa en una Dirección General del sector salud, 2022. Lima: Universidad César Vallejo.

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/105360/Sandoval_BVH-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Sotelo Maguiña, F. M. (2019). Gestión administrativa y gestión del talento humano docente en las instituciones educativas de la Red 14 UGEL 06, Vitarte 2018. Lima: Universidad César Vallejo.

[file:///C:/Users/Casa/Downloads/Sotelo_MFM%20\(2\).pdf](file:///C:/Users/Casa/Downloads/Sotelo_MFM%20(2).pdf)

7.2. Fuentes bibliográficas

Arias, F. G. (2012). El Proyecto de la Investigación. Venezuela: Suplidora Van, C.A.

<https://abacoenred.com/wp-content/uploads/2019/02/El-proyecto-de-investigaci%C3%B3n-F.G.-Arias-2012-pdf-1.pdf>

Bachenheimer, H. (2016). Definición de Términos. Cali.

<https://docplayer.es/12255797-Definicion-de-terminos-administracion-de-empresas.html>

Chiavenato, I. (2007). Introducción a la Teoría General de la Administración. México: Impresores Encuadernadores S.A.

https://frrq.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/15525/mod_resource/content/0/Chiavenato%20Idalberto.%20Introducci%C3%B3n%20a%20la%20teor%C3%ADa%20general%20de%20la%20Administraci%C3%B3n.pdf

Chiavenato, I. (2009). Gestión del Talento Humano. México: McGraw-Hill.

<http://repositorio.uasb.edu.bo:8080/bitstream/54000/1143/1/Chiavenato-Talento%20humano%203ra%20ed.pdf>

Hernandez Sampieri, R., & Mendoza Torres, C. (2018). Metodología de la Investigación: Las rutas cuantitativas, cualitativas y mixta. Ciudad de México: McGraw-Hill INTERAMERICANA EDITORES S.A.

[file:///C:/Users/Casa/Downloads/Hern%C3%A1ndez-%20Metodolog%C3%ADa%20de%20la%20investigaci%C3%B3n%20\(2\).pdf](file:///C:/Users/Casa/Downloads/Hern%C3%A1ndez-%20Metodolog%C3%ADa%20de%20la%20investigaci%C3%B3n%20(2).pdf)

Vallejo Chavez, L. M. (2015). Gestión del Talento Humano. Ecuador: La Caracola Editores.

<http://cimogsys.esPOCH.edu.ec/direccion-publicaciones/public/docs/books/2019-09-17-222134-gesti%C3%B3n%20del%20talento%20humano-comprimido.pdf>

7.3. Fuentes electrónicas

Quiroa, M. (01 de Noviembre de 2020). *Economipedia*. Obtenido de Economipedia: <https://economipedia.com/definiciones/gestion-administrativa.html>

ANEXOS

Estimado/a:

Le agradecemos anticipadamente por su colaboración, dar su opinión sobre el trabajo de investigación titulado: “**Gestión del Talento Humano y la Gestión Administrativa en el Servicio de Parques de Lima, 2023**”, por favor no escriba su nombre, es anónimo y confidencial.

INDICACIONES: Marque con un aspa (x) según corresponda.

- | | | |
|-----------------------------|--------------------------|----------------------------|
| 1. Totalmente en desacuerdo | 2. En desacuerdo | 3. Medianamente de acuerdo |
| 4. De acuerdo | 5. Totalmente de acuerdo | |

ÍTEM		CALIFICACIÓN				
VARIABLE: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO		1	2	3	4	5
DIMENSIÓN: INCORPORAR PERSONAS						
01	¿Considera Ud. que los procesos para reclutar personal en su entidad son los idóneos?					
02	¿Considera Ud. que las características emocionales y actitudinales se deban tomar en cuenta para reclutar personal dentro de la entidad?					
03	¿Cree Ud. que se selecciona al personal de acuerdo a sus habilidades para ejecutar las tareas o responsabilidades del área?					
04	¿Ud. participaría en un próximo proceso de selección de la entidad?					
DIMENSIÓN: ORGANIZAR PERSONAS						
05	¿Se le explico a Ud. cuáles eran sus obligaciones y responsabilidades para el cumplimiento de sus funciones?					
06	¿Considera Ud. que sus funciones van a acorde a sus conocimientos y experiencia laboral?					
07	¿Las evaluaciones de desempeño de desarrollan de manera constante?					
08	¿Considera Ud. que las evaluaciones de desempeño permiten verificar el cumplimiento de sus funciones?					
DIMENSIÓN: RECOMPENSAR PERSONAS						
09	¿Considera Ud. que las actividades que realiza es proporcional a la remuneración percibida?					
10	¿Considera Ud. que la remuneración y beneficios que le brinda la entidad es la adecuada?					
11	¿Considera Ud. que debe percibir bonificaciones adicionales en base a su productividad?					
12	¿Recibe comentarios positivos de su jefe inmediato por el cumplimiento de sus funciones?					
DIMENSIÓN: DESARROLLAR PERSONAS						
13	¿Considera Ud. que las capacitaciones ofrecidas por la entidad son de calidad?					
14	¿Considera Ud. que la entidad invierte en capacitaciones que le permitan incrementar sus conocimientos y habilidades?					
15	¿La entidad promueve la línea de carrera para su crecimiento profesional?					
16	¿Cree Ud. que la entidad promueve programas de integración entre los directivos, jefe inmediatos y colaboradores?					
DIMENSIÓN: RETENER PERSONAS						
17	¿Cree Ud. que los directivos valoran su trabajo?					
18	¿Considera Ud. que en la entidad se practica una adecuada conducta entre los trabajadores en el desarrollo de sus funciones?					

19	¿Considera Ud. que la infraestructura de la entidad es óptima para el desarrollo de sus funciones?					
20	¿Considera Ud. que las funciones que realiza no perturban su bienestar físico y mental?					

ÍTEM		CALIFICACIÓN				
VARIABLE: GESTIÓN ADMINISTRATIVA		1	2	3	4	5
DIMENSIÓN: PLANEACIÓN						
01	¿Conoce Ud. la misión de la entidad?					
02	¿Conoce Ud. la visión de la entidad?					
03	¿Se siente comprometido con los objetivos institucionales?					
04	¿Considera Ud. que la planificación de la gestión actual coadyuva al cumplimiento de los objetivos institucionales?					
05	¿Cree Ud. que las funciones que realiza se encuentran planificadas y permiten el cumplimiento de los objetivos de la entidad?					
DIMENSIÓN: ORGANIZACIÓN						
06	¿Sus jefes cumplen con orientarlo en el desarrollo de sus funciones?					
07	¿Las actividades que se desarrollan dentro la institución son programadas con tiempo?					
08	¿Se le brindan recursos y materiales para cumplir con sus funciones?					
09	¿Considera Ud. que sus jefes le hacen un buen seguimiento al desarrollo de su trabajo?					
10	¿Considera Ud. que las actividades y/o tareas están debidamente coordinadas para el cumplimiento de sus funciones?					
DIMENSIÓN: DIRECCIÓN						
11	¿Su jefe inmediato fomenta la responsabilidad entre usted y sus compañeros?					
12	¿Es responsable usted con las actividades que se le encomienda?					
13	¿Cuándo usted conversa con su jefe inmediato, muestra interés en escucharlo?					
14	¿Se siente motivado por la institución y sus jefes?					
15	¿Considera Ud. que la comunicación en su entorno laboral permite un trabajo eficaz?					
16	¿Cree Ud. que en la entidad mantiene una comunicación clara y constante?					
DIMENSIÓN: CONTROL						
17	¿Conoce Ud. cuáles son las metas que debe cumplir para tener un óptimo desarrollo de sus funciones?					
18	¿Considera Ud. que el control que ejerce la gestión administrativa promueve una mejora continua en los procesos?					
19	¿Considera Ud. que mediante la evaluación de los resultados se minimizan deficiencias en la gestión administrativa?					
20	¿Cree Ud. que las acciones correctivas de la gestión administrativa se realizan de manera oportuna?					

GRACIAS POR SU PARTICIPACIÓN Y TIEMPO.

MATRIZ DE CONSISTENCIA

	PROBLEMA	OBJETIVO	HIPÓTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	METODOLOGÍA
PRINCIPAL	¿Cuál es la relación entre la gestión de talento humano y la gestión administrativa en el SERPAR LIMA, 2023?	Demostrar la concordancia entre la gestión de talento humano y la gestión administrativa en el SERPAR LIMA, 2023.	Existe concordancia entre la gestión de talento y la gestión administrativa en el SERPAR LIMA, 2023.	VARIABLE 1 GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	✓ Incorporar personas ✓ Organizar personas ✓ Recompensar personas ✓ Desarrollar personas ✓ Retener personas	1. Enfoque de la Investigación: - Cuantitativo 2. Tipo de Investigación: - Aplicada 3. Diseño de Investigación - No experimental - Transversal 4. Nivel de Investigación - Correlacional 5. Población: 1169 Muestra: 289 6. Técnicas de recolección de datos: - Encuesta 7. Análisis interpretación de la información - Tablas - Figuras - Software spss 22
	¿Cuál es la relación entre la gestión de talento humano y la planeación en el SERPAR LIMA, 2023?	Establecer la concordancia entre la gestión de talento y la planeación en el SERPAR LIMA, 2023.	Existe concordancia entre la gestión de talento y la planeación en el SERPAR LIMA, 2023.			
	¿Cuál es la relación entre la gestión de talento y la organización en el SERPAR LIMA, 2023?	Identificar la concordancia entre la gestión de talento y la organización en el SERPAR LIMA, 2023.	Existe concordancia entre la gestión de talento y la organización en el Servicio de Parques de Lima, 2023.			
	¿Cuál es la relación entre la gestión de talento y la dirección en el SERPAR LIMA, 2023?	Reconocer la concordancia entre la gestión de talento y la dirección en el SERPAR LIMA, 2023.	Existe concordancia entre la gestión de talento y la dirección en el Servicio de Parques de Lima, 2023.			
	¿Cuál es la relación entre la gestión de talento y el control en el SERPAR LIMA, 2023?	Establecer la concordancia entre la gestión de talento y el control en el SERPAR LIMA, 2023.	Existe concordancia entre la gestión de talento y el control en el Servicio de Parques de Lima, 2023.			
				VARIABLE 2 GESTIÓN ADMINISTRATIVA	✓ Planeación ✓ Organización ✓ Dirección ✓ Control	

VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTOS

VALIDACIÓN CON JUICIO DE EXPERTOS: ENCUESTA GENERAL

TEMA: LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA EN EL SERVICIO DE PARQUES DE LIMA, 2023.

JUICIO DE EXPERTO:

1. La opinión que usted brinda es personal y sincera.
2. Marque con un aspa "x" dentro del cuadro de valoración, solo una vez por cada criterio, el que usted considere su opinión sobre el cuestionario.
 1. Muy malo
 2. Malo
 3. Regular
 4. Bueno
 5. Muy bueno

Nº	CRITERIOS	VALORACIÓN				
		1	2	3	4	5
01	Claridad: Esta formulado con el lenguaje apropiado y comprensible					X
02	Objetividad: Permite medir hechos observables					X
03	Actualidad: Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología				X	
04	Organización: Presentación ordenada				X	
05	Suficiencia: Comprende los aspectos en cantidad y claridad					X
06	Pertinencia: Permite conseguir datos de acuerdo a objetivos					X
07	Consistencia: Permite conseguir datos basados en modelos teóricos				X	
08	Coherencia: Hay coherencia entre las variables, indicadores e ítems				X	
09	Metodología: La estrategia responde al propósito de la investigación				X	
10	Aplicación: Los datos permiten un tratamiento estadístico pertinente					X

Muchas gracias por su respuesta

Agosto del 2023

Apellidos y nombres del Juez Experto: Alex Bellón, Ider Walter

DNI: 15434214

Especialidad del Juez Experto: Administración Estratégica

Grado del Juez Experto: Maestro


Firma del Juez Experto

VALIDACIÓN CON JUICIO DE EXPERTOS: ENCUESTA GENERAL

TEMA: LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA EN EL SERVICIO DE PARQUES DE LIMA, 2023.

JUICIO DE EXPERTO:

1. La opinión que usted brinda es personal y sincera.
2. Marque son un aspa "x" dentro del cuadro de valoración, solo una vez por cada criterio, el que usted considere su opinión sobre el cuestionario.
 1. Muy malo
 2. Malo
 3. Regular
 4. Bueno
 5. Muy bueno

Nº	CRITERIOS	VALORACIÓN				
		1	2	3	4	5
01	Claridad: Esta formulado con el lenguaje apropiado y comprensible					X
02	Objetividad: Permite medir hechos observables				X	
03	Actualidad: Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología			X		
04	Organización: Presentación ordenada				X	
05	Suficiencia: Comprende los aspectos en cantidad y claridad				X	
06	Pertinencia: Permite conseguir datos de acuerdo a objetivos					X
07	Consistencia: Permite conseguir datos basados en modelos teóricos					X
08	Coherencia: Hay coherencia entre las variables, indicadores e ítems				X	
09	Metodología: La estrategia responde al propósito de la investigación				X	
10	Aplicación: Los datos permiten un tratamiento estadístico pertinente					X

Muchas gracias por su respuesta

Agosto del 2023

Apellidos y nombres del Juez Experto: CORONADO ESPINOZA JESUS JACOBO

DNI: 15591398

Especialidad del Juez Experto: ADMINISTRADOR

Grado del Juez Experto: DOCTOR


Firma del Juez Experto

VALIDACIÓN CON JUICIO DE EXPERTOS: ENCUESTA GENERAL

TEMA: LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA EN EL SERVICIO DE PARQUES DE LIMA, 2023.

JUICIO DE EXPERTO:

1. La opinión que usted brinda es personal y sincera.
2. Marque son un aspa "x" dentro del cuadro de valoración, solo una vez por cada criterio, el que usted considere su opinión sobre el cuestionario.
 1. Muy malo
 2. Malo
 3. Regular
 4. Bueno
 5. Muy bueno

Nº	CRITERIOS	VALORACIÓN				
		1	2	3	4	5
01	Claridad: Esta formulado con el lenguaje apropiado y comprensible					x
02	Objetividad: Permite medir hechos observables					x
03	Actualidad: Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología					x
04	Organización: Presentación ordenada				x	
05	Suficiencia: Comprende los aspectos en cantidad y claridad					x
06	Pertinencia: Permite conseguir datos de acuerdo a objetivos					x
07	Consistencia: Permite conseguir datos basados en modelos teóricos					x
08	Coherencia: Hay coherencia entre las variables, indicadores e ítems				x	
09	Metodología: La estrategia responde al propósito de la investigación					x
10	Aplicación: Los datos permiten un tratamiento estadístico pertinente					x

Muchas gracias por su respuesta

Agosto del 2023

Apellidos y nombres del Juez Experto: Román Bustima Lita

DNI: 23860603

Especialidad del Juez Experto: Lic. Turismo

Grado del Juez Experto: Dra en Turismo.


 Firma del Juez Experto

VALIDACIÓN CON JUICIO DE EXPERTOS: ENCUESTA GENERAL

TEMA: LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA EN EL SERVICIO DE PARQUES DE LIMA, 2023.

JUICIO DE EXPERTO:

1. La opinión que usted brinda es personal y sincera.
2. Marque con un aspa "x" dentro del cuadro de valoración, solo una vez por cada criterio, el que usted considere su opinión sobre el cuestionario.
 1. Muy malo
 2. Malo
 3. Regular
 4. Bueno
 5. Muy bueno

Nº	CRITERIOS	VALORACIÓN				
		1	2	3	4	5
01	Claridad: Esta formulado con el lenguaje apropiado y comprensible					X
02	Objetividad: Permite medir hechos observables				X	
03	Actualidad: Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología				X	
04	Organización: Presentación ordenada					X
05	Suficiencia: Comprende los aspectos en cantidad y claridad				X	
06	Pertinencia: Permite conseguir datos de acuerdo a objetivos					X
07	Consistencia: Permite conseguir datos basados en modelos teóricos					X
08	Coherencia: Hay coherencia entre las variables, indicadores e ítems				X	
09	Metodología: La estrategia responde al propósito de la investigación				X	
10	Aplicación: Los datos permiten un tratamiento estadístico pertinente					X

Muchas gracias por su respuesta

Agosto del 2023

Apellidos y nombres del Juez Experto: Abraham Cesar Nery Ayala

DNI: 15639625

Especialidad del Juez Experto: Ciencias de la Educación

Grado del Juez Experto: DF. Ciencias de la Educación


Firma del Juez Experto

BASE DE DATOS

		SUMA DE LOS DATOS DE LA ENCUESTA POR DIMENSIONES											NIVELES PRO RESULTADOS POR DIMENSIÓN Y VARIABLES										
MUESTRA	ÍTEM	V1	V2	D1V1	D2V1	D3V1	D4V1	D5V1	D1V2	D2V2	D3V2	D4V2	V1	V2	D1V1	D2V1	D3V1	D4V1	D5V1	D1V2	D2V2	D3V2	D4V2
	1	53	71	18	14	8	4	9	10	14	30	17	REGULAR	REGULAR	BUENO	REGULAR	DEFICIENTE	DEFICIENTE	DEFICIENTE	DEFICIENTE	REGULAR	BUENO	BUENO
	2	80	46	13	18	18	17	14	10	9	18	9	BUENO	DEFICIENTE	REGULAR	BUENO	BUENO	BUENO	REGULAR	DEFICIENTE	DEFICIENTE	REGULAR	DEFICIENTE
	3	49	62	11	10	7	7	14	13	18	21	10	REGULAR	REGULAR	REGULAR	REGULAR	DEFICIENTE	DEFICIENTE	REGULAR	REGULAR	REGULAR	REGULAR	REGULAR
	4	39	43	7	12	8	6	6	11	11	14	7	DEFICIENTE	DEFICIENTE	DEFICIENTE	REGULAR	DEFICIENTE	DEFICIENTE	DEFICIENTE	DEFICIENTE	DEFICIENTE	DEFICIENTE	DEFICIENTE
	5	36	32	10	7	11	4	4	8	5	15	4	DEFICIENTE	DEFICIENTE	REGULAR	DEFICIENTE	REGULAR	DEFICIENTE	DEFICIENTE	DEFICIENTE	DEFICIENTE	REGULAR	DEFICIENTE
	6	44	49	12	12	7	5	8	15	11	16	7	DEFICIENTE	REGULAR	REGULAR	REGULAR	DEFICIENTE	DEFICIENTE	DEFICIENTE	REGULAR	DEFICIENTE	REGULAR	DEFICIENTE
	7	67	54	16	18	16	8	9	17	8	18	11	REGULAR	REGULAR	BUENO	BUENO	BUENO	DEFICIENTE	DEFICIENTE	REGULAR	DEFICIENTE	REGULAR	REGULAR
	8	36	47	10	10	8	4	4	13	13	15	6	DEFICIENTE	REGULAR	REGULAR	REGULAR	DEFICIENTE	DEFICIENTE	DEFICIENTE	REGULAR	REGULAR	REGULAR	DEFICIENTE
	9	51	65	14	15	6	4	12	17	14	22	12	REGULAR	REGULAR	REGULAR	REGULAR	DEFICIENTE	DEFICIENTE	REGULAR	REGULAR	REGULAR	REGULAR	REGULAR
	10	58	66	17	13	8	5	15	14	16	24	12	REGULAR	REGULAR	BUENO	REGULAR	DEFICIENTE	DEFICIENTE	REGULAR	REGULAR	REGULAR	BUENO	REGULAR
	11	66	71	15	20	9	13	9	19	16	23	13	REGULAR	REGULAR	REGULAR	BUENO	DEFICIENTE	REGULAR	DEFICIENTE	BUENO	REGULAR	REGULAR	REGULAR
	12	76	69	12	16	16	16	16	15	20	18	16	BUENO	REGULAR	REGULAR	BUENO	BUENO	BUENO	BUENO	REGULAR	BUENO	REGULAR	BUENO
	13	63	79	13	14	12	10	14	21	19	24	15	REGULAR	BUENO	REGULAR	REGULAR	REGULAR	REGULAR	REGULAR	BUENO	BUENO	BUENO	REGULAR
	14	51	74	12	13	8	8	10	21	16	23	14	REGULAR	BUENO	REGULAR	REGULAR	DEFICIENTE	DEFICIENTE	REGULAR	BUENO	REGULAR	REGULAR	REGULAR
	15	66	54	10	16	12	14	14	11	6	23	14	REGULAR	REGULAR	REGULAR	BUENO	REGULAR	REGULAR	REGULAR	DEFICIENTE	DEFICIENTE	REGULAR	REGULAR
	16	80	76	17	16	18	15	14	19	17	24	16	BUENO	BUENO	BUENO	BUENO	BUENO	REGULAR	REGULAR	BUENO	REGULAR	BUENO	BUENO
	17	41	64	6	13	9	5	8	12	20	21	11	DEFICIENTE	REGULAR	DEFICIENTE	REGULAR	DEFICIENTE	DEFICIENTE	DEFICIENTE	REGULAR	BUENO	REGULAR	REGULAR
	18	89	79	20	19	18	16	16	20	18	25	16	BUENO	BUENO	BUENO	BUENO	BUENO	BUENO	BUENO	BUENO	REGULAR	BUENO	BUENO
	19	83	95	15	20	12	16	20	25	21	30	19	BUENO	BUENO	REGULAR	BUENO	REGULAR	BUENO	BUENO	BUENO	BUENO	BUENO	BUENO
	20	46	56	11	16	8	4	7	12	12	21	11	DEFICIENTE	REGULAR	REGULAR	BUENO	DEFICIENTE	DEFICIENTE	DEFICIENTE	REGULAR	REGULAR	REGULAR	REGULAR
	21	65	80	14	16	13	10	12	18	16	30	16	REGULAR	BUENO	REGULAR	BUENO	REGULAR	REGULAR	REGULAR	REGULAR	REGULAR	BUENO	BUENO
	22	65	82	12	16	11	9	17	21	20	27	14	REGULAR	BUENO	REGULAR	BUENO	REGULAR	DEFICIENTE	BUENO	BUENO	BUENO	BUENO	REGULAR
	23	58	88	16	14	12	6	10	21	24	30	13	REGULAR	BUENO	BUENO	REGULAR	REGULAR	DEFICIENTE	REGULAR	BUENO	BUENO	BUENO	REGULAR
	24	86	85	18	16	16	20	16	22	18	26	19	BUENO	BUENO	BUENO	BUENO	BUENO	BUENO	BUENO	BUENO	REGULAR	BUENO	BUENO

	25	56	67	16	13	10	7	10	17	15	22	13	REGULAR	REGULAR	BUENO	REGULAR	REGULAR	DEFICIENTE	REGULAR	REGULAR	REGULAR	REGULAR	REGULAR
	26	32	60	9	4	7	5	7	11	17	16	16	DEFICIENTE	REGULAR	DEFICIENTE	DEFICIENTE	DEFICIENTE	DEFICIENTE	DEFICIENTE	DEFICIENTE	REGULAR	REGULAR	BUENO
	27	55	57	10	14	11	8	12	16	14	17	10	REGULAR	REGULAR	REGULAR	REGULAR	REGULAR	DEFICIENTE	REGULAR	REGULAR	REGULAR	REGULAR	REGULAR
	28	54	49	18	12	13	5	6	12	9	20	8	REGULAR	REGULAR	BUENO	REGULAR	REGULAR	DEFICIENTE	DEFICIENTE	REGULAR	DEFICIENTE	REGULAR	DEFICIENTE
	29	63	72	13	14	13	10	13	19	16	23	14	REGULAR	REGULAR	REGULAR	REGULAR	REGULAR	REGULAR	REGULAR	BUENO	REGULAR	REGULAR	REGULAR
	30	67	78	15	14	14	11	13	21	15	24	18	REGULAR	BUENO	REGULAR	REGULAR	REGULAR	REGULAR	REGULAR	BUENO	REGULAR	BUENO	BUENO
	31	73	85	17	16	15	13	12	19	18	29	19	REGULAR	BUENO	BUENO	BUENO	REGULAR	REGULAR	REGULAR	BUENO	REGULAR	BUENO	BUENO
	32	73	78	14	16	16	15	12	23	18	22	15	REGULAR	BUENO	REGULAR	BUENO	BUENO	REGULAR	REGULAR	BUENO	REGULAR	REGULAR	REGULAR
	33	30	48	8	6	8	4	4	17	5	14	12	DEFICIENTE	REGULAR	DEFICIENTE	DEFICIENTE	DEFICIENTE	DEFICIENTE	DEFICIENTE	REGULAR	DEFICIENTE	DEFICIENTE	REGULAR
	34	22	28	5	5	4	4	4	9	7	6	6	DEFICIENTE	DEFICIENTE	DEFICIENTE	DEFICIENTE	DEFICIENTE	DEFICIENTE	DEFICIENTE	DEFICIENTE	DEFICIENTE	DEFICIENTE	DEFICIENTE
	35	36	34	10	10	4	5	7	9	9	8	8	DEFICIENTE	DEFICIENTE	REGULAR	REGULAR	DEFICIENTE	DEFICIENTE	DEFICIENTE	DEFICIENTE	DEFICIENTE	DEFICIENTE	DEFICIENTE
	36	75	85	15	17	15	12	16	20	22	27	16	BUENO	BUENO	REGULAR	BUENO	REGULAR	REGULAR	BUENO	BUENO	BUENO	BUENO	BUENO
	37	48	75	12	14	10	4	8	22	15	22	16	REGULAR	BUENO	REGULAR	REGULAR	REGULAR	DEFICIENTE	DEFICIENTE	BUENO	REGULAR	REGULAR	BUENO
	38	67	75	15	15	13	13	11	20	15	24	16	REGULAR	BUENO	REGULAR	REGULAR	REGULAR	REGULAR	REGULAR	BUENO	REGULAR	BUENO	BUENO
	39	63	70	14	15	13	8	13	20	15	21	14	REGULAR	REGULAR	REGULAR	REGULAR	REGULAR	DEFICIENTE	REGULAR	BUENO	REGULAR	REGULAR	REGULAR
	40	52	65	12	12	11	6	11	20	12	18	15	REGULAR	REGULAR	REGULAR	REGULAR	REGULAR	DEFICIENTE	REGULAR	BUENO	REGULAR	REGULAR	REGULAR
	41	66	81	17	18	12	8	11	18	21	28	14	REGULAR	BUENO	BUENO	BUENO	REGULAR	DEFICIENTE	REGULAR	REGULAR	BUENO	BUENO	REGULAR
	42	61	72	14	12	18	4	13	19	18	24	11	REGULAR	REGULAR	REGULAR	REGULAR	BUENO	DEFICIENTE	REGULAR	BUENO	REGULAR	BUENO	REGULAR
	43	71	75	16	13	16	12	14	18	20	23	14	REGULAR	BUENO	BUENO	REGULAR	BUENO	REGULAR	REGULAR	REGULAR	BUENO	REGULAR	REGULAR
	44	87	90	18	17	18	16	18	25	22	26	17	BUENO	BUENO	BUENO	BUENO	BUENO	BUENO	BUENO	BUENO	BUENO	BUENO	BUENO
	45	68	79	14	13	15	10	16	19	20	25	15	REGULAR	BUENO	REGULAR	REGULAR	REGULAR	REGULAR	BUENO	BUENO	BUENO	BUENO	REGULAR
	46	55	52	15	10	12	9	9	15	12	16	9	REGULAR	REGULAR	REGULAR	REGULAR	REGULAR	DEFICIENTE	DEFICIENTE	REGULAR	REGULAR	REGULAR	DEFICIENTE
	47	49	46	12	12	10	8	7	11	9	18	8	REGULAR	DEFICIENTE	REGULAR	REGULAR	REGULAR	DEFICIENTE	DEFICIENTE	DEFICIENTE	DEFICIENTE	REGULAR	DEFICIENTE
	48	67	76	15	18	11	12	11	19	18	24	15	REGULAR	BUENO	REGULAR	BUENO	REGULAR	REGULAR	REGULAR	BUENO	REGULAR	BUENO	REGULAR
	49	55	78	14	14	10	8	9	21	16	27	14	REGULAR	BUENO	REGULAR	REGULAR	REGULAR	DEFICIENTE	DEFICIENTE	BUENO	REGULAR	BUENO	REGULAR
	50	40	39	7	13	8	4	8	11	10	11	7	DEFICIENTE	DEFICIENTE	DEFICIENTE	REGULAR	DEFICIENTE	DEFICIENTE	DEFICIENTE	DEFICIENTE	DEFICIENTE	DEFICIENTE	DEFICIENTE
	51	53	66	10	12	10	9	12	18	14	21	13	REGULAR	REGULAR	REGULAR	REGULAR	REGULAR	DEFICIENTE	REGULAR	REGULAR	REGULAR	REGULAR	REGULAR

	52	60	68	12	16	13	7	12	19	16	20	13	REGULAR	REGULAR	REGULAR	BUENO	REGULAR	DEFICIENTE	REGULAR	BUENO	REGULAR	REGULAR	REGULAR
	53	62	73	14	14	13	10	11	19	17	23	14	REGULAR	REGULAR	REGULAR	REGULAR	REGULAR	REGULAR	REGULAR	BUENO	REGULAR	REGULAR	REGULAR
	54	96	99	20	20	18	20	18	25	24	30	20	BUENO	BUENO	BUENO	BUENO	BUENO	BUENO	BUENO	BUENO	BUENO	BUENO	BUENO
	55	78	83	11	17	16	16	18	22	20	25	16	BUENO	BUENO	REGULAR	BUENO	BUENO	BUENO	BUENO	BUENO	BUENO	BUENO	BUENO
	56	44	70	10	10	11	7	6	19	17	19	15	DEFICIENTE	REGULAR	REGULAR	REGULAR	REGULAR	DEFICIENTE	DEFICIENTE	BUENO	REGULAR	REGULAR	REGULAR
	57	72	86	16	18	12	12	14	21	23	28	14	REGULAR	BUENO	BUENO	BUENO	REGULAR	REGULAR	REGULAR	BUENO	BUENO	BUENO	REGULAR
	58	60	71	12	14	13	9	12	20	15	22	14	REGULAR	REGULAR	REGULAR	REGULAR	REGULAR	DEFICIENTE	REGULAR	BUENO	REGULAR	REGULAR	REGULAR
	59	45	34	8	5	8	12	12	7	10	12	5	DEFICIENTE	DEFICIENTE	DEFICIENTE	DEFICIENTE	DEFICIENTE	REGULAR	REGULAR	DEFICIENTE	DEFICIENTE	DEFICIENTE	DEFICIENTE
	60	68	69	16	14	13	12	13	13	16	22	18	REGULAR	REGULAR	BUENO	REGULAR	REGULAR	REGULAR	REGULAR	REGULAR	REGULAR	REGULAR	BUENO
	61	76	72	16	17	13	18	12	16	18	24	14	BUENO	REGULAR	BUENO	BUENO	REGULAR	BUENO	REGULAR	REGULAR	REGULAR	BUENO	REGULAR
	62	84	83	18	18	15	18	15	21	17	28	17	BUENO	BUENO	BUENO	BUENO	REGULAR	BUENO	REGULAR	BUENO	REGULAR	BUENO	BUENO
	63	66	77	12	16	15	9	14	19	19	25	14	REGULAR	BUENO	REGULAR	BUENO	REGULAR	DEFICIENTE	REGULAR	BUENO	BUENO	BUENO	REGULAR
	64	65	81	9	14	14	13	15	22	19	24	16	REGULAR	BUENO	DEFICIENTE	REGULAR	REGULAR	REGULAR	REGULAR	BUENO	BUENO	BUENO	BUENO
	65	69	75	20	19	6	14	10	22	15	24	14	REGULAR	BUENO	BUENO	BUENO	DEFICIENTE	REGULAR	REGULAR	BUENO	REGULAR	BUENO	REGULAR
	66	81	88	18	19	13	15	16	20	23	28	17	BUENO	BUENO	BUENO	BUENO	REGULAR	REGULAR	BUENO	BUENO	BUENO	BUENO	BUENO
	67	64	57	8	8	20	16	12	12	15	18	12	REGULAR	REGULAR	DEFICIENTE	DEFICIENTE	BUENO	BUENO	REGULAR	REGULAR	REGULAR	REGULAR	REGULAR
	68	80	87	17	18	13	15	17	21	19	30	17	BUENO	BUENO	BUENO	BUENO	REGULAR	REGULAR	BUENO	BUENO	BUENO	BUENO	BUENO
	69	67	78	16	16	9	11	15	20	19	24	15	REGULAR	BUENO	BUENO	BUENO	DEFICIENTE	REGULAR	REGULAR	BUENO	BUENO	BUENO	REGULAR
	70	71	66	16	14	13	15	13	17	13	21	15	REGULAR	REGULAR	BUENO	REGULAR	REGULAR	REGULAR	REGULAR	REGULAR	REGULAR	REGULAR	REGULAR
	71	50	55	13	14	9	4	10	17	11	16	11	REGULAR	REGULAR	REGULAR	REGULAR	DEFICIENTE	DEFICIENTE	REGULAR	REGULAR	DEFICIENTE	REGULAR	REGULAR
	72	65	60	16	13	10	13	13	12	16	19	13	REGULAR	REGULAR	BUENO	REGULAR	REGULAR	REGULAR	REGULAR	REGULAR	REGULAR	REGULAR	REGULAR
	73	81	85	18	20	16	10	17	23	19	28	15	BUENO	BUENO	BUENO	BUENO	BUENO	REGULAR	BUENO	BUENO	BUENO	BUENO	REGULAR
	74	67	70	16	15	13	10	13	18	15	23	14	REGULAR	REGULAR	BUENO	REGULAR	REGULAR	REGULAR	REGULAR	REGULAR	REGULAR	REGULAR	REGULAR
	75	62	72	14	12	12	6	18	21	11	28	12	REGULAR	REGULAR	REGULAR	REGULAR	REGULAR	DEFICIENTE	BUENO	BUENO	DEFICIENTE	BUENO	REGULAR
	76	68	62	15	15	11	13	14	17	15	18	12	REGULAR	REGULAR	REGULAR	REGULAR	REGULAR	REGULAR	REGULAR	REGULAR	REGULAR	REGULAR	REGULAR
	77	36	55	12	6	6	6	6	17	9	16	13	DEFICIENTE	REGULAR	REGULAR	DEFICIENTE	DEFICIENTE	DEFICIENTE	DEFICIENTE	DEFICIENTE	DEFICIENTE	REGULAR	REGULAR
	78	59	75	13	13	12	9	12	22	19	21	13	REGULAR	BUENO	REGULAR	REGULAR	REGULAR	DEFICIENTE	REGULAR	BUENO	BUENO	REGULAR	REGULAR

	79	74	76	14	17	16	12	15	16	18	25	17	BUENO	BUENO	REGULAR	BUENO	BUENO	REGULAR	REGULAR	REGULAR	REGULAR	BUENO	BUENO
	80	64	74	13	13	14	10	14	18	18	26	12	REGULAR	BUENO	REGULAR	REGULAR	REGULAR	REGULAR	REGULAR	REGULAR	REGULAR	BUENO	REGULAR
	81	60	75	12	12	14	8	14	20	17	24	14	REGULAR	BUENO	REGULAR	REGULAR	REGULAR	DEFICIENTE	REGULAR	BUENO	REGULAR	BUENO	REGULAR
	82	73	72	15	15	15	12	16	17	19	23	13	REGULAR	REGULAR	REGULAR	REGULAR	REGULAR	REGULAR	BUENO	REGULAR	BUENO	REGULAR	REGULAR
	83	73	73	15	15	15	12	16	17	20	24	12	REGULAR	REGULAR	REGULAR	REGULAR	REGULAR	REGULAR	BUENO	REGULAR	BUENO	BUENO	REGULAR
	84	49	62	6	12	11	8	12	15	14	20	13	REGULAR	REGULAR	DEFICIENTE	REGULAR	REGULAR	DEFICIENTE	REGULAR	REGULAR	REGULAR	REGULAR	REGULAR
	85	57	71	12	13	11	8	13	18	14	25	14	REGULAR	REGULAR	REGULAR	REGULAR	REGULAR	DEFICIENTE	REGULAR	REGULAR	REGULAR	BUENO	REGULAR
	86	70	72	16	20	16	10	8	13	17	30	12	REGULAR	REGULAR	BUENO	BUENO	BUENO	REGULAR	DEFICIENTE	REGULAR	REGULAR	BUENO	REGULAR
	87	72	58	16	20	11	11	14	19	10	18	11	REGULAR	REGULAR	BUENO	BUENO	REGULAR	REGULAR	REGULAR	BUENO	DEFICIENTE	REGULAR	REGULAR
	88	64	67	13	16	11	12	12	14	16	22	15	REGULAR	REGULAR	REGULAR	BUENO	REGULAR	REGULAR	REGULAR	REGULAR	REGULAR	REGULAR	REGULAR
	89	57	64	14	13	11	10	9	18	17	18	11	REGULAR	REGULAR	REGULAR	REGULAR	REGULAR	REGULAR	DEFICIENTE	REGULAR	REGULAR	REGULAR	REGULAR
	90	53	57	12	15	10	6	10	14	13	21	9	REGULAR	REGULAR	REGULAR	REGULAR	REGULAR	DEFICIENTE	REGULAR	REGULAR	REGULAR	REGULAR	DEFICIENTE
	91	50	65	10	17	10	6	7	16	18	23	8	REGULAR	REGULAR	REGULAR	BUENO	REGULAR	DEFICIENTE	DEFICIENTE	REGULAR	REGULAR	REGULAR	DEFICIENTE
	92	44	60	10	16	10	4	4	17	5	22	16	DEFICIENTE	REGULAR	REGULAR	BUENO	REGULAR	DEFICIENTE	DEFICIENTE	REGULAR	DEFICIENTE	REGULAR	BUENO
	93	64	68	13	14	15	10	12	18	16	21	13	REGULAR	REGULAR	REGULAR	REGULAR	REGULAR	REGULAR	REGULAR	REGULAR	REGULAR	REGULAR	REGULAR
	94	55	59	18	14	10	4	9	14	14	21	10	REGULAR	REGULAR	BUENO	REGULAR	REGULAR	DEFICIENTE	DEFICIENTE	REGULAR	REGULAR	REGULAR	REGULAR
	95	71	78	19	15	11	14	12	17	17	26	18	REGULAR	BUENO	BUENO	REGULAR	REGULAR	REGULAR	REGULAR	REGULAR	REGULAR	BUENO	BUENO
	96	56	56	14	14	13	10	5	15	12	18	11	REGULAR	REGULAR	REGULAR	REGULAR	REGULAR	REGULAR	DEFICIENTE	REGULAR	REGULAR	REGULAR	REGULAR
	97	78	76	18	14	15	15	16	19	19	23	15	BUENO	BUENO	BUENO	REGULAR	REGULAR	REGULAR	BUENO	BUENO	BUENO	REGULAR	REGULAR
	98	57	56	16	15	10	7	9	13	14	18	11	REGULAR	REGULAR	BUENO	REGULAR	REGULAR	DEFICIENTE	DEFICIENTE	REGULAR	REGULAR	REGULAR	REGULAR
	99	78	77	13	16	15	17	17	17	19	24	17	BUENO	BUENO	REGULAR	BUENO	REGULAR	BUENO	BUENO	REGULAR	BUENO	BUENO	BUENO
	100	63	20	8	8	14	17	16	5	5	6	4	REGULAR	DEFICIENTE	DEFICIENTE	DEFICIENTE	REGULAR	BUENO	BUENO	DEFICIENTE	DEFICIENTE	DEFICIENTE	DEFICIENTE
	101	56	78	18	16	12	4	6	19	21	24	14	REGULAR	BUENO	BUENO	BUENO	REGULAR	DEFICIENTE	DEFICIENTE	BUENO	BUENO	BUENO	REGULAR
	102	89	97	18	20	15	20	16	22	25	30	20	BUENO	BUENO	BUENO	BUENO	REGULAR	BUENO	BUENO	BUENO	BUENO	BUENO	BUENO
	103	58	79	16	20	12	4	6	21	13	29	16	REGULAR	BUENO	BUENO	BUENO	REGULAR	DEFICIENTE	DEFICIENTE	BUENO	REGULAR	BUENO	BUENO
	104	50	41	15	15	7	8	5	18	5	10	8	REGULAR	DEFICIENTE	REGULAR	REGULAR	DEFICIENTE	DEFICIENTE	DEFICIENTE	REGULAR	DEFICIENTE	DEFICIENTE	DEFICIENTE
	105	73	74	15	16	14	11	17	18	17	26	13	REGULAR	BUENO	REGULAR	BUENO	REGULAR	REGULAR	BUENO	REGULAR	REGULAR	BUENO	REGULAR

	106	82	85	17	14	17	15	19	19	23	27	16	BUENO	BUENO	BUENO	REGULAR	BUENO	REGULAR	BUENO	BUENO	BUENO	BUENO	BUENO
	107	63	43	14	9	9	11	20	16	5	14	8	REGULAR	DEFICIENTE	REGULAR	DEFICIENTE	DEFICIENTE	REGULAR	BUENO	REGULAR	DEFICIENTE	DEFICIENTE	DEFICIENTE
	108	64	60	20	16	12	8	8	9	17	26	8	REGULAR	REGULAR	BUENO	BUENO	REGULAR	DEFICIENTE	DEFICIENTE	DEFICIENTE	REGULAR	BUENO	DEFICIENTE
	109	60	52	20	16	12	8	4	9	9	26	8	REGULAR	REGULAR	BUENO	BUENO	REGULAR	DEFICIENTE	DEFICIENTE	DEFICIENTE	DEFICIENTE	BUENO	DEFICIENTE
	110	68	56	20	16	16	8	8	9	13	26	8	REGULAR	REGULAR	BUENO	BUENO	BUENO	DEFICIENTE	DEFICIENTE	DEFICIENTE	REGULAR	BUENO	DEFICIENTE
	111	79	73	15	17	15	16	16	18	17	23	15	BUENO	REGULAR	REGULAR	BUENO	REGULAR	BUENO	BUENO	REGULAR	REGULAR	REGULAR	REGULAR
	112	64	76	12	20	8	12	12	17	17	26	16	REGULAR	BUENO	REGULAR	BUENO	DEFICIENTE	REGULAR	REGULAR	REGULAR	REGULAR	BUENO	BUENO
	113	72	68	17	16	10	13	16	25	9	14	20	REGULAR	REGULAR	BUENO	BUENO	REGULAR	REGULAR	BUENO	BUENO	DEFICIENTE	DEFICIENTE	BUENO
	114	70	77	16	17	14	13	10	21	16	24	16	REGULAR	BUENO	BUENO	BUENO	REGULAR	REGULAR	REGULAR	BUENO	REGULAR	BUENO	BUENO
	115	90	91	20	18	16	18	18	23	23	28	17	BUENO	BUENO	BUENO	BUENO	BUENO	BUENO	BUENO	BUENO	BUENO	BUENO	BUENO
	116	75	75	16	16	14	14	15	19	18	23	15	BUENO	BUENO	BUENO	BUENO	REGULAR	REGULAR	REGULAR	BUENO	REGULAR	REGULAR	REGULAR
	117	67	73	15	20	14	5	13	18	11	25	19	REGULAR	REGULAR	REGULAR	BUENO	REGULAR	DEFICIENTE	REGULAR	REGULAR	DEFICIENTE	BUENO	BUENO
	118	68	85	16	14	15	10	13	23	18	28	16	REGULAR	BUENO	BUENO	REGULAR	REGULAR	REGULAR	REGULAR	BUENO	REGULAR	BUENO	BUENO
	119	67	69	13	16	14	12	12	16	18	21	14	REGULAR	REGULAR	REGULAR	BUENO	REGULAR	REGULAR	REGULAR	REGULAR	REGULAR	REGULAR	REGULAR
	120	67	76	12	18	14	10	13	18	18	24	16	REGULAR	BUENO	REGULAR	BUENO	REGULAR	REGULAR	REGULAR	REGULAR	REGULAR	BUENO	BUENO
	121	68	78	18	16	10	12	12	16	20	29	13	REGULAR	BUENO	BUENO	BUENO	REGULAR	REGULAR	REGULAR	REGULAR	BUENO	BUENO	REGULAR
	122	68	78	18	16	10	12	12	16	20	29	13	REGULAR	BUENO	BUENO	BUENO	REGULAR	REGULAR	REGULAR	REGULAR	BUENO	BUENO	REGULAR
	123	43	52	17	9	5	4	8	17	11	15	9	DEFICIENTE	REGULAR	BUENO	DEFICIENTE	DEFICIENTE	DEFICIENTE	DEFICIENTE	DEFICIENTE	REGULAR	DEFICIENTE	REGULAR
	124	72	73	16	19	11	9	17	20	18	26	9	REGULAR	REGULAR	BUENO	BUENO	REGULAR	DEFICIENTE	BUENO	BUENO	REGULAR	BUENO	DEFICIENTE
	125	72	68	16	14	14	16	12	17	17	22	12	REGULAR	REGULAR	BUENO	REGULAR	REGULAR	BUENO	REGULAR	REGULAR	REGULAR	REGULAR	REGULAR
	126	54	60	12	12	12	6	12	15	15	18	12	REGULAR	REGULAR	REGULAR	REGULAR	REGULAR	DEFICIENTE	REGULAR	REGULAR	REGULAR	REGULAR	REGULAR
	127	40	66	10	12	8	6	4	13	10	26	17	DEFICIENTE	REGULAR	REGULAR	REGULAR	DEFICIENTE	DEFICIENTE	DEFICIENTE	REGULAR	DEFICIENTE	BUENO	BUENO
	128	43	59	10	10	12	4	7	19	10	20	10	DEFICIENTE	REGULAR	REGULAR	REGULAR	REGULAR	DEFICIENTE	DEFICIENTE	BUENO	DEFICIENTE	REGULAR	REGULAR
	129	48	77	10	11	6	11	10	25	15	21	16	REGULAR	BUENO	REGULAR	REGULAR	DEFICIENTE	REGULAR	REGULAR	BUENO	REGULAR	REGULAR	BUENO
	130	60	69	14	14	12	8	12	16	17	21	15	REGULAR	REGULAR	REGULAR	REGULAR	REGULAR	DEFICIENTE	REGULAR	REGULAR	REGULAR	REGULAR	REGULAR
	131	64	77	8	17	14	10	15	22	20	21	14	REGULAR	BUENO	DEFICIENTE	BUENO	REGULAR	REGULAR	REGULAR	BUENO	BUENO	REGULAR	REGULAR
	132	64	68	15	15	9	12	13	19	13	24	12	REGULAR	REGULAR	REGULAR	REGULAR	DEFICIENTE	REGULAR	REGULAR	BUENO	REGULAR	BUENO	REGULAR

	133	61	67	14	13	13	10	11	18	16	20	13	REGULAR	REGULAR	REGULAR	REGULAR	REGULAR	REGULAR	REGULAR	REGULAR	REGULAR	REGULAR	REGULAR
	134	56	66	12	9	16	7	12	18	15	20	13	REGULAR	REGULAR	REGULAR	DEFICIENTE	BUENO	DEFICIENTE	REGULAR	REGULAR	REGULAR	REGULAR	REGULAR
	135	76	87	13	16	15	14	18	22	23	27	15	BUENO	BUENO	REGULAR	BUENO	REGULAR	REGULAR	BUENO	BUENO	BUENO	BUENO	REGULAR
	136	60	70	13	17	12	4	14	18	17	21	14	REGULAR	REGULAR	REGULAR	BUENO	REGULAR	DEFICIENTE	REGULAR	REGULAR	REGULAR	REGULAR	REGULAR
	137	61	64	12	15	12	12	10	15	19	15	15	REGULAR	REGULAR	REGULAR	REGULAR	REGULAR	REGULAR	REGULAR	REGULAR	BUENO	REGULAR	REGULAR
	138	59	66	14	12	11	12	10	19	15	18	14	REGULAR	REGULAR	REGULAR	REGULAR	REGULAR	REGULAR	REGULAR	BUENO	REGULAR	REGULAR	REGULAR
	139	69	95	12	18	14	12	13	23	24	30	18	REGULAR	BUENO	REGULAR	BUENO	REGULAR	REGULAR	REGULAR	BUENO	BUENO	BUENO	BUENO
	140	74	71	16	14	16	16	12	17	20	18	16	BUENO	REGULAR	BUENO	REGULAR	BUENO	BUENO	REGULAR	REGULAR	BUENO	REGULAR	BUENO
	141	70	79	13	15	14	14	14	20	20	24	15	REGULAR	BUENO	REGULAR	REGULAR	REGULAR	REGULAR	REGULAR	BUENO	BUENO	BUENO	REGULAR
	142	48	44	10	10	6	12	10	10	12	11	11	REGULAR	DEFICIENTE	REGULAR	REGULAR	DEFICIENTE	REGULAR	REGULAR	DEFICIENTE	REGULAR	DEFICIENTE	REGULAR
	143	66	88	13	18	10	12	13	22	22	27	17	REGULAR	BUENO	REGULAR	BUENO	REGULAR	REGULAR	REGULAR	BUENO	BUENO	BUENO	BUENO
	144	53	80	11	16	11	6	9	22	16	26	16	REGULAR	BUENO	REGULAR	BUENO	REGULAR	DEFICIENTE	DEFICIENTE	BUENO	REGULAR	BUENO	BUENO
	145	71	82	16	19	15	7	14	23	18	27	14	REGULAR	BUENO	BUENO	BUENO	REGULAR	DEFICIENTE	REGULAR	BUENO	REGULAR	BUENO	REGULAR
	146	72	81	15	14	16	11	16	18	19	26	18	REGULAR	BUENO	REGULAR	REGULAR	BUENO	REGULAR	BUENO	REGULAR	BUENO	BUENO	BUENO
	147	52	71	9	12	11	5	15	17	22	19	13	REGULAR	REGULAR	DEFICIENTE	REGULAR	REGULAR	DEFICIENTE	REGULAR	REGULAR	BUENO	REGULAR	REGULAR
	148	69	57	13	11	10	17	18	9	16	17	15	REGULAR	REGULAR	REGULAR	REGULAR	REGULAR	BUENO	BUENO	DEFICIENTE	REGULAR	REGULAR	REGULAR
	149	72	77	15	16	15	12	14	20	17	26	14	REGULAR	BUENO	REGULAR	BUENO	REGULAR	REGULAR	REGULAR	BUENO	REGULAR	BUENO	REGULAR
	150	67	76	12	18	14	10	13	18	18	24	16	REGULAR	BUENO	REGULAR	BUENO	REGULAR	REGULAR	REGULAR	REGULAR	REGULAR	BUENO	BUENO
	151	53	53	14	12	10	5	12	11	12	19	11	REGULAR	REGULAR	REGULAR	REGULAR	REGULAR	DEFICIENTE	REGULAR	DEFICIENTE	REGULAR	REGULAR	REGULAR
	152	88	92	20	20	14	16	18	24	21	30	17	BUENO	BUENO	BUENO	BUENO	REGULAR	BUENO	BUENO	BUENO	BUENO	BUENO	BUENO
	153	65	60	16	13	12	12	12	15	15	18	12	REGULAR	REGULAR	BUENO	REGULAR	REGULAR	REGULAR	REGULAR	REGULAR	REGULAR	REGULAR	REGULAR
	154	65	73	15	13	12	12	13	18	17	26	12	REGULAR	REGULAR	REGULAR	REGULAR	REGULAR	REGULAR	REGULAR	REGULAR	REGULAR	BUENO	REGULAR
	155	60	56	17	16	14	4	9	16	11	22	7	REGULAR	REGULAR	BUENO	BUENO	REGULAR	DEFICIENTE	DEFICIENTE	REGULAR	DEFICIENTE	REGULAR	DEFICIENTE
	156	54	58	13	15	14	4	8	16	13	22	7	REGULAR	REGULAR	REGULAR	REGULAR	REGULAR	DEFICIENTE	DEFICIENTE	REGULAR	REGULAR	REGULAR	DEFICIENTE
	157	53	67	14	11	11	7	10	19	15	22	11	REGULAR	REGULAR	REGULAR	REGULAR	REGULAR	DEFICIENTE	REGULAR	BUENO	REGULAR	REGULAR	REGULAR
	158	45	59	12	9	11	4	9	19	9	17	14	DEFICIENTE	REGULAR	REGULAR	DEFICIENTE	REGULAR	DEFICIENTE	DEFICIENTE	BUENO	DEFICIENTE	REGULAR	REGULAR
	159	61	56	12	12	13	16	8	15	11	18	12	REGULAR	REGULAR	REGULAR	REGULAR	REGULAR	BUENO	DEFICIENTE	REGULAR	DEFICIENTE	REGULAR	REGULAR

	160	61	57	12	12	13	16	8	15	12	18	12	REGULAR	REGULAR	REGULAR	REGULAR	REGULAR	BUENO	DEFICIENTE	REGULAR	REGULAR	REGULAR	REGULAR
	161	68	71	17	16	10	11	14	20	13	23	15	REGULAR	REGULAR	BUENO	BUENO	REGULAR	REGULAR	REGULAR	BUENO	REGULAR	REGULAR	REGULAR
	162	77	82	14	15	13	18	17	20	20	27	15	BUENO	BUENO	REGULAR	REGULAR	REGULAR	BUENO	BUENO	BUENO	BUENO	BUENO	REGULAR
	163	85	61	15	13	17	20	20	12	15	19	15	BUENO	REGULAR	REGULAR	REGULAR	BUENO	BUENO	BUENO	REGULAR	REGULAR	REGULAR	REGULAR
	164	54	58	16	17	9	4	8	19	11	18	10	REGULAR	REGULAR	BUENO	BUENO	DEFICIENTE	DEFICIENTE	DEFICIENTE	BUENO	DEFICIENTE	REGULAR	REGULAR
	165	82	79	19	19	17	14	13	24	16	26	13	BUENO	BUENO	BUENO	BUENO	BUENO	REGULAR	REGULAR	BUENO	REGULAR	BUENO	REGULAR
	166	44	68	11	11	4	14	4	19	5	24	20	DEFICIENTE	REGULAR	REGULAR	REGULAR	DEFICIENTE	REGULAR	DEFICIENTE	BUENO	DEFICIENTE	BUENO	BUENO
	167	55	42	12	8	12	10	13	15	7	11	9	REGULAR	DEFICIENTE	REGULAR	DEFICIENTE	REGULAR	REGULAR	REGULAR	REGULAR	DEFICIENTE	DEFICIENTE	DEFICIENTE
	168	53	67	13	17	8	5	10	8	21	23	15	REGULAR	REGULAR	REGULAR	BUENO	DEFICIENTE	DEFICIENTE	REGULAR	DEFICIENTE	BUENO	REGULAR	REGULAR
	169	60	70	17	14	10	8	11	19	15	22	14	REGULAR	REGULAR	BUENO	REGULAR	REGULAR	DEFICIENTE	REGULAR	BUENO	REGULAR	REGULAR	REGULAR
	170	83	68	20	17	16	14	16	16	18	22	12	BUENO	REGULAR	BUENO	BUENO	BUENO	REGULAR	BUENO	REGULAR	REGULAR	REGULAR	REGULAR
	171	46	50	11	11	9	5	10	14	5	14	17	DEFICIENTE	REGULAR	REGULAR	REGULAR	DEFICIENTE	DEFICIENTE	REGULAR	REGULAR	DEFICIENTE	DEFICIENTE	BUENO
	172	43	55	7	14	9	7	6	13	13	20	9	DEFICIENTE	REGULAR	DEFICIENTE	REGULAR	DEFICIENTE	DEFICIENTE	DEFICIENTE	REGULAR	REGULAR	REGULAR	DEFICIENTE
	173	44	78	11	12	4	8	9	17	24	22	15	DEFICIENTE	BUENO	REGULAR	REGULAR	DEFICIENTE	DEFICIENTE	DEFICIENTE	REGULAR	BUENO	REGULAR	REGULAR
	174	56	52	12	12	12	8	12	16	10	14	12	REGULAR	REGULAR	REGULAR	REGULAR	REGULAR	DEFICIENTE	REGULAR	REGULAR	DEFICIENTE	DEFICIENTE	REGULAR
	175	66	64	15	14	13	12	12	16	15	20	13	REGULAR	REGULAR	REGULAR	REGULAR	REGULAR	REGULAR	REGULAR	REGULAR	REGULAR	REGULAR	REGULAR
	176	62	75	18	12	10	7	15	23	17	21	14	REGULAR	BUENO	BUENO	REGULAR	REGULAR	DEFICIENTE	REGULAR	BUENO	REGULAR	REGULAR	REGULAR
	177	66	74	16	14	11	10	15	17	18	26	13	REGULAR	BUENO	BUENO	REGULAR	REGULAR	REGULAR	REGULAR	REGULAR	REGULAR	BUENO	REGULAR
	178	72	69	20	15	14	8	15	23	15	22	9	REGULAR	REGULAR	BUENO	REGULAR	REGULAR	DEFICIENTE	REGULAR	BUENO	REGULAR	REGULAR	DEFICIENTE
	179	64	73	15	16	10	9	14	20	17	23	13	REGULAR	REGULAR	REGULAR	BUENO	REGULAR	DEFICIENTE	REGULAR	BUENO	REGULAR	REGULAR	REGULAR
	180	66	71	17	16	10	10	13	21	13	25	12	REGULAR	REGULAR	BUENO	BUENO	REGULAR	REGULAR	REGULAR	BUENO	REGULAR	BUENO	REGULAR
	181	64	76	17	15	13	7	12	20	19	22	15	REGULAR	BUENO	BUENO	REGULAR	REGULAR	DEFICIENTE	REGULAR	BUENO	BUENO	REGULAR	REGULAR
	182	66	72	14	15	15	9	13	17	20	23	12	REGULAR	REGULAR	REGULAR	REGULAR	REGULAR	DEFICIENTE	REGULAR	REGULAR	BUENO	REGULAR	REGULAR
	183	71	67	16	16	12	12	15	19	16	18	14	REGULAR	REGULAR	BUENO	BUENO	REGULAR	REGULAR	REGULAR	BUENO	REGULAR	REGULAR	REGULAR
	184	65	74	16	14	8	12	15	15	20	24	15	REGULAR	BUENO	BUENO	REGULAR	DEFICIENTE	REGULAR	REGULAR	REGULAR	BUENO	BUENO	REGULAR
	185	63	65	13	12	13	12	13	16	16	20	13	REGULAR	REGULAR	REGULAR	REGULAR	REGULAR	REGULAR	REGULAR	REGULAR	REGULAR	REGULAR	REGULAR
	186	69	69	14	16	15	8	16	19	16	21	13	REGULAR	REGULAR	REGULAR	BUENO	REGULAR	DEFICIENTE	BUENO	BUENO	REGULAR	REGULAR	REGULAR

	187	60	66	15	15	9	9	12	17	14	22	13	REGULAR	REGULAR	REGULAR	REGULAR	DEFICIENTE	DEFICIENTE	REGULAR	REGULAR	REGULAR	REGULAR	REGULAR
	188	67	72	17	14	12	9	15	20	16	21	15	REGULAR	REGULAR	BUENO	REGULAR	REGULAR	DEFICIENTE	REGULAR	BUENO	REGULAR	REGULAR	REGULAR
	189	68	69	19	15	11	8	15	21	15	21	12	REGULAR	REGULAR	BUENO	REGULAR	REGULAR	DEFICIENTE	REGULAR	BUENO	REGULAR	REGULAR	REGULAR
	190	69	72	15	13	13	14	14	18	17	22	15	REGULAR	REGULAR	REGULAR	REGULAR	REGULAR	REGULAR	REGULAR	REGULAR	REGULAR	REGULAR	REGULAR
	191	69	66	13	13	16	14	13	16	16	20	14	REGULAR	REGULAR	REGULAR	REGULAR	BUENO	REGULAR	REGULAR	REGULAR	REGULAR	REGULAR	REGULAR
	192	66	69	13	14	13	13	13	18	16	21	14	REGULAR	REGULAR	REGULAR	REGULAR	REGULAR	REGULAR	REGULAR	REGULAR	REGULAR	REGULAR	REGULAR
	193	70	73	13	15	15	14	13	13	19	29	12	REGULAR	REGULAR	REGULAR	REGULAR	REGULAR	REGULAR	REGULAR	REGULAR	BUENO	BUENO	REGULAR
	194	57	80	18	11	8	4	16	21	19	25	15	REGULAR	BUENO	BUENO	REGULAR	DEFICIENTE	DEFICIENTE	BUENO	BUENO	BUENO	BUENO	REGULAR
	195	96	93	19	19	19	20	19	23	24	27	19	BUENO	BUENO	BUENO	BUENO	BUENO	BUENO	BUENO	BUENO	BUENO	BUENO	BUENO
	196	59	76	13	16	9	8	13	23	15	22	16	REGULAR	BUENO	REGULAR	BUENO	DEFICIENTE	DEFICIENTE	REGULAR	BUENO	REGULAR	REGULAR	BUENO
	197	60	74	15	17	11	8	9	22	13	23	16	REGULAR	BUENO	REGULAR	BUENO	REGULAR	DEFICIENTE	DEFICIENTE	BUENO	REGULAR	REGULAR	BUENO
	198	64	80	13	14	16	8	13	13	23	30	14	REGULAR	BUENO	REGULAR	REGULAR	BUENO	DEFICIENTE	REGULAR	REGULAR	BUENO	BUENO	REGULAR
	199	54	57	13	16	9	6	10	16	8	21	12	REGULAR	REGULAR	REGULAR	BUENO	DEFICIENTE	DEFICIENTE	REGULAR	REGULAR	DEFICIENTE	REGULAR	REGULAR
	200	88	90	18	18	16	19	17	23	22	28	17	BUENO	BUENO	BUENO	BUENO	BUENO	BUENO	BUENO	BUENO	BUENO	BUENO	BUENO
	201	45	49	8	8	9	12	8	12	12	13	12	DEFICIENTE	REGULAR	DEFICIENTE	DEFICIENTE	DEFICIENTE	REGULAR	DEFICIENTE	REGULAR	REGULAR	DEFICIENTE	REGULAR
	202	68	75	15	14	15	13	11	13	19	28	15	REGULAR	BUENO	REGULAR	REGULAR	REGULAR	REGULAR	REGULAR	REGULAR	BUENO	BUENO	REGULAR
	203	47	69	9	8	7	9	14	15	19	22	13	REGULAR	REGULAR	DEFICIENTE	DEFICIENTE	DEFICIENTE	DEFICIENTE	REGULAR	REGULAR	BUENO	REGULAR	REGULAR
	204	77	94	8	17	18	18	16	21	25	30	18	BUENO	BUENO	DEFICIENTE	BUENO	BUENO	BUENO	BUENO	BUENO	BUENO	BUENO	BUENO
	205	42	77	9	9	11	7	6	19	18	27	13	DEFICIENTE	BUENO	DEFICIENTE	DEFICIENTE	REGULAR	DEFICIENTE	DEFICIENTE	BUENO	REGULAR	BUENO	REGULAR
	206	77	76	13	19	17	13	15	20	18	23	15	BUENO	BUENO	REGULAR	BUENO	BUENO	REGULAR	REGULAR	BUENO	REGULAR	REGULAR	REGULAR
	207	75	55	15	9	16	20	15	12	17	13	13	BUENO	REGULAR	REGULAR	DEFICIENTE	BUENO	BUENO	REGULAR	REGULAR	REGULAR	DEFICIENTE	REGULAR
	208	38	74	9	7	8	7	7	18	18	26	12	DEFICIENTE	BUENO	DEFICIENTE	DEFICIENTE	DEFICIENTE	DEFICIENTE	DEFICIENTE	REGULAR	REGULAR	BUENO	REGULAR
	209	67	74	18	17	10	7	15	21	16	24	13	REGULAR	BUENO	BUENO	BUENO	REGULAR	DEFICIENTE	REGULAR	BUENO	REGULAR	BUENO	REGULAR
	210	69	83	12	14	15	12	16	18	21	25	19	REGULAR	BUENO	REGULAR	REGULAR	REGULAR	REGULAR	BUENO	REGULAR	BUENO	BUENO	BUENO
	211	68	74	14	14	11	15	14	15	20	24	15	REGULAR	BUENO	REGULAR	REGULAR	REGULAR	REGULAR	REGULAR	REGULAR	BUENO	BUENO	REGULAR
	212	75	75	16	15	15	16	13	22	20	20	13	BUENO	BUENO	BUENO	REGULAR	REGULAR	BUENO	REGULAR	BUENO	BUENO	REGULAR	REGULAR
	213	73	73	17	13	16	13	14	18	18	21	16	REGULAR	REGULAR	BUENO	REGULAR	BUENO	REGULAR	REGULAR	REGULAR	REGULAR	REGULAR	BUENO

	214	71	80	16	14	14	13	14	20	20	24	16	REGULAR	BUENO	BUENO	REGULAR	REGULAR	REGULAR	REGULAR	BUENO	BUENO	BUENO	BUENO
	215	72	81	12	14	16	15	15	23	19	23	16	REGULAR	BUENO	REGULAR	REGULAR	BUENO	REGULAR	REGULAR	BUENO	BUENO	REGULAR	BUENO
	216	72	74	14	16	15	14	13	19	20	22	13	REGULAR	BUENO	REGULAR	BUENO	REGULAR	REGULAR	REGULAR	BUENO	BUENO	REGULAR	REGULAR
	217	71	77	15	14	16	12	14	15	23	25	14	REGULAR	BUENO	REGULAR	REGULAR	BUENO	REGULAR	REGULAR	REGULAR	BUENO	BUENO	REGULAR
	218	69	78	12	15	16	11	15	21	20	21	16	REGULAR	BUENO	REGULAR	REGULAR	BUENO	REGULAR	REGULAR	BUENO	BUENO	REGULAR	BUENO
	219	65	79	13	16	13	13	10	20	19	25	15	REGULAR	BUENO	REGULAR	BUENO	REGULAR	REGULAR	REGULAR	BUENO	BUENO	BUENO	REGULAR
	220	76	84	17	15	16	13	15	21	20	25	18	BUENO	BUENO	BUENO	REGULAR	BUENO	REGULAR	REGULAR	BUENO	BUENO	BUENO	BUENO
	221	71	79	13	15	14	15	14	21	19	23	16	REGULAR	BUENO	REGULAR	REGULAR	REGULAR	REGULAR	REGULAR	BUENO	BUENO	REGULAR	BUENO
	222	77	82	14	17	15	14	17	20	20	26	16	BUENO	BUENO	REGULAR	BUENO	REGULAR	REGULAR	BUENO	BUENO	BUENO	BUENO	BUENO
	223	65	75	14	16	11	12	12	18	18	25	14	REGULAR	BUENO	REGULAR	BUENO	REGULAR	REGULAR	REGULAR	REGULAR	REGULAR	BUENO	REGULAR
	224	67	75	11	15	13	15	13	19	20	19	17	REGULAR	BUENO	REGULAR	REGULAR	REGULAR	REGULAR	REGULAR	BUENO	BUENO	REGULAR	BUENO
	225	78	70	15	18	13	16	16	19	16	22	13	BUENO	REGULAR	REGULAR	BUENO	REGULAR	BUENO	BUENO	BUENO	REGULAR	REGULAR	REGULAR
	226	69	71	15	13	12	14	15	19	21	17	14	REGULAR	REGULAR	REGULAR	REGULAR	REGULAR	REGULAR	REGULAR	BUENO	BUENO	REGULAR	REGULAR
	227	73	79	15	15	13	12	18	21	19	25	14	REGULAR	BUENO	REGULAR	REGULAR	REGULAR	REGULAR	BUENO	BUENO	BUENO	BUENO	REGULAR
	228	65	74	16	11	13	13	12	22	20	17	15	REGULAR	BUENO	BUENO	REGULAR	REGULAR	REGULAR	REGULAR	BUENO	BUENO	REGULAR	REGULAR
	229	77	73	18	17	14	16	12	19	18	21	15	BUENO	REGULAR	BUENO	BUENO	REGULAR	BUENO	REGULAR	BUENO	REGULAR	REGULAR	REGULAR
	230	78	68	15	18	16	15	14	15	17	22	14	BUENO	REGULAR	REGULAR	BUENO	BUENO	REGULAR	REGULAR	REGULAR	REGULAR	REGULAR	REGULAR
	231	60	67	9	14	14	13	10	13	13	24	17	REGULAR	REGULAR	DEFICIENTE	REGULAR	REGULAR	REGULAR	REGULAR	REGULAR	REGULAR	BUENO	BUENO
	232	20	32	4	4	4	4	4	13	5	6	8	DEFICIENTE	DEFICIENTE	DEFICIENTE	DEFICIENTE	DEFICIENTE	DEFICIENTE	DEFICIENTE	DEFICIENTE	REGULAR	DEFICIENTE	DEFICIENTE
	233	76	75	16	15	16	14	15	21	15	24	15	BUENO	BUENO	BUENO	REGULAR	BUENO	REGULAR	REGULAR	BUENO	REGULAR	BUENO	REGULAR
	234	64	70	15	15	13	11	10	18	15	22	15	REGULAR	REGULAR	REGULAR	REGULAR	REGULAR	REGULAR	REGULAR	REGULAR	REGULAR	REGULAR	REGULAR
	235	67	73	19	15	10	10	13	18	16	24	15	REGULAR	REGULAR	BUENO	REGULAR	REGULAR	REGULAR	REGULAR	REGULAR	REGULAR	BUENO	REGULAR
	236	45	58	10	11	11	7	6	15	13	17	13	DEFICIENTE	REGULAR	REGULAR	REGULAR	REGULAR	DEFICIENTE	DEFICIENTE	REGULAR	REGULAR	REGULAR	REGULAR
	237	79	88	16	16	18	11	18	25	19	30	14	BUENO	BUENO	BUENO	BUENO	BUENO	REGULAR	BUENO	BUENO	BUENO	BUENO	REGULAR
	238	58	63	16	9	13	7	13	19	9	20	15	REGULAR	REGULAR	BUENO	DEFICIENTE	REGULAR	DEFICIENTE	REGULAR	BUENO	DEFICIENTE	REGULAR	REGULAR
	239	75	76	15	18	15	9	18	13	19	27	17	BUENO	BUENO	REGULAR	BUENO	REGULAR	DEFICIENTE	BUENO	REGULAR	BUENO	BUENO	BUENO
	240	64	48	16	17	10	8	13	7	10	21	10	REGULAR	REGULAR	BUENO	BUENO	REGULAR	DEFICIENTE	REGULAR	DEFICIENTE	DEFICIENTE	REGULAR	REGULAR

	241	100	100	20	20	20	20	20	25	25	30	20	BUENO	BUENO	BUENO	BUENO	BUENO	BUENO	BUENO	BUENO	BUENO	BUENO	BUENO
	242	66	60	10	10	13	19	14	18	15	13	14	REGULAR	REGULAR	REGULAR	REGULAR	REGULAR	BUENO	REGULAR	REGULAR	REGULAR	DEFICIENTE	REGULAR
	243	66	76	19	13	12	9	13	22	14	23	17	REGULAR	BUENO	BUENO	REGULAR	REGULAR	DEFICIENTE	REGULAR	BUENO	REGULAR	REGULAR	BUENO
	244	64	85	13	15	15	8	13	21	22	28	14	REGULAR	BUENO	REGULAR	REGULAR	REGULAR	DEFICIENTE	REGULAR	BUENO	BUENO	BUENO	REGULAR
	245	64	85	13	15	15	8	13	21	22	28	14	REGULAR	BUENO	REGULAR	REGULAR	REGULAR	DEFICIENTE	REGULAR	BUENO	BUENO	BUENO	REGULAR
	246	71	75	15	16	13	12	15	15	19	27	14	REGULAR	BUENO	REGULAR	BUENO	REGULAR	REGULAR	REGULAR	REGULAR	BUENO	BUENO	REGULAR
	247	57	65	12	15	10	10	10	18	16	19	12	REGULAR	REGULAR	REGULAR	REGULAR	REGULAR	REGULAR	REGULAR	REGULAR	REGULAR	REGULAR	REGULAR
	248	60	76	13	13	12	9	13	22	14	23	17	REGULAR	BUENO	REGULAR	REGULAR	REGULAR	DEFICIENTE	REGULAR	BUENO	REGULAR	REGULAR	BUENO
	249	79	68	16	17	15	18	13	16	21	17	14	BUENO	REGULAR	BUENO	BUENO	REGULAR	BUENO	REGULAR	REGULAR	BUENO	REGULAR	REGULAR
	250	75	77	16	13	15	17	14	20	19	22	16	BUENO	BUENO	BUENO	REGULAR	REGULAR	BUENO	REGULAR	BUENO	BUENO	REGULAR	BUENO
	251	84	70	18	15	18	16	17	22	18	16	14	BUENO	REGULAR	BUENO	REGULAR	BUENO	BUENO	BUENO	BUENO	REGULAR	REGULAR	REGULAR
	252	67	61	16	13	16	10	12	15	16	18	12	REGULAR	REGULAR	BUENO	REGULAR	BUENO	REGULAR	REGULAR	REGULAR	REGULAR	REGULAR	REGULAR
	253	71	78	14	16	15	14	12	19	19	25	15	REGULAR	BUENO	REGULAR	BUENO	REGULAR	REGULAR	REGULAR	BUENO	BUENO	BUENO	REGULAR
	254	77	76	13	16	16	16	16	18	20	24	14	BUENO	BUENO	REGULAR	BUENO	BUENO	BUENO	BUENO	REGULAR	BUENO	BUENO	REGULAR
	255	82	77	18	18	15	16	15	19	17	25	16	BUENO	BUENO	BUENO	BUENO	REGULAR	BUENO	REGULAR	BUENO	REGULAR	BUENO	BUENO
	256	69	74	16	14	12	14	13	18	16	24	16	REGULAR	BUENO	BUENO	REGULAR	REGULAR	REGULAR	REGULAR	REGULAR	REGULAR	BUENO	BUENO
	257	74	80	15	17	12	14	16	22	19	23	16	BUENO	BUENO	REGULAR	BUENO	REGULAR	REGULAR	BUENO	BUENO	BUENO	REGULAR	BUENO
	258	74	83	15	15	14	17	13	19	24	23	17	BUENO	BUENO	REGULAR	REGULAR	REGULAR	BUENO	REGULAR	BUENO	BUENO	REGULAR	BUENO
	259	69	82	13	15	12	13	16	20	23	23	16	REGULAR	BUENO	REGULAR	REGULAR	REGULAR	REGULAR	BUENO	BUENO	BUENO	REGULAR	BUENO
	260	77	80	13	16	15	14	19	22	20	21	17	BUENO	BUENO	REGULAR	BUENO	REGULAR	REGULAR	BUENO	BUENO	BUENO	REGULAR	BUENO
	261	72	80	12	13	15	17	15	20	20	26	14	REGULAR	BUENO	REGULAR	REGULAR	REGULAR	BUENO	REGULAR	BUENO	BUENO	BUENO	REGULAR
	262	76	82	17	18	14	14	13	22	17	26	17	BUENO	BUENO	BUENO	BUENO	REGULAR	REGULAR	REGULAR	BUENO	REGULAR	BUENO	BUENO
	263	74	71	16	16	15	13	14	13	22	22	14	BUENO	REGULAR	BUENO	BUENO	REGULAR	REGULAR	REGULAR	REGULAR	BUENO	REGULAR	REGULAR
	264	73	79	14	13	15	14	17	21	20	20	18	REGULAR	BUENO	REGULAR	REGULAR	REGULAR	REGULAR	BUENO	BUENO	BUENO	REGULAR	BUENO
	265	70	71	17	13	13	13	14	22	17	18	14	REGULAR	REGULAR	BUENO	REGULAR	REGULAR	REGULAR	REGULAR	BUENO	REGULAR	REGULAR	REGULAR
	266	68	61	14	16	15	11	12	15	15	19	12	REGULAR	REGULAR	REGULAR	BUENO	REGULAR	REGULAR	REGULAR	REGULAR	REGULAR	REGULAR	REGULAR
	267	67	81	14	13	13	15	12	22	21	21	17	REGULAR	BUENO	REGULAR	REGULAR	REGULAR	REGULAR	REGULAR	BUENO	BUENO	REGULAR	BUENO

	268	61	86	14	12	14	11	10	22	22	25	17	REGULAR	BUENO	REGULAR	REGULAR	REGULAR	REGULAR	REGULAR	REGULAR	BUENO	BUENO	BUENO	BUENO
	269	69	77	14	14	14	14	13	22	16	26	13	REGULAR	BUENO	REGULAR	REGULAR	REGULAR	REGULAR	REGULAR	REGULAR	BUENO	REGULAR	BUENO	REGULAR
	270	67	79	13	15	14	13	12	22	17	22	18	REGULAR	BUENO	REGULAR	REGULAR	REGULAR	REGULAR	REGULAR	REGULAR	BUENO	REGULAR	REGULAR	BUENO
	271	70	78	15	13	12	13	17	21	17	23	17	REGULAR	BUENO	REGULAR	REGULAR	REGULAR	REGULAR	REGULAR	BUENO	BUENO	REGULAR	REGULAR	BUENO
	272	71	74	15	14	15	14	13	19	22	19	14	REGULAR	BUENO	REGULAR	REGULAR	REGULAR	REGULAR	REGULAR	REGULAR	BUENO	BUENO	REGULAR	REGULAR
	273	72	74	15	15	16	14	12	20	15	23	16	REGULAR	BUENO	REGULAR	REGULAR	BUENO	REGULAR	REGULAR	REGULAR	BUENO	REGULAR	REGULAR	BUENO
	274	72	81	17	14	15	13	13	19	20	25	17	REGULAR	BUENO	BUENO	REGULAR	REGULAR	REGULAR	REGULAR	REGULAR	BUENO	BUENO	BUENO	BUENO
	275	75	86	17	15	16	12	15	23	23	25	15	BUENO	BUENO	BUENO	REGULAR	BUENO	REGULAR	REGULAR	REGULAR	BUENO	BUENO	BUENO	REGULAR
	276	72	70	16	14	15	14	13	21	16	19	14	REGULAR	REGULAR	BUENO	REGULAR	REGULAR	REGULAR	REGULAR	REGULAR	BUENO	REGULAR	REGULAR	REGULAR
	277	70	75	16	15	12	13	14	18	20	24	13	REGULAR	BUENO	BUENO	REGULAR	REGULAR	REGULAR	REGULAR	REGULAR	REGULAR	BUENO	BUENO	REGULAR
	278	73	73	15	14	16	13	15	17	19	21	16	REGULAR	REGULAR	REGULAR	REGULAR	BUENO	REGULAR	REGULAR	REGULAR	REGULAR	BUENO	REGULAR	BUENO
	279	74	75	20	20	15	10	9	20	19	22	14	BUENO	BUENO	BUENO	BUENO	REGULAR	REGULAR	DEFICIENTE	BUENO	BUENO	REGULAR	REGULAR	REGULAR
	280	72	68	9	15	18	16	14	17	18	21	12	REGULAR	REGULAR	DEFICIENTE	REGULAR	BUENO	BUENO	REGULAR	REGULAR	REGULAR	REGULAR	REGULAR	REGULAR
	281	65	72	13	12	12	14	14	17	18	22	15	REGULAR	REGULAR	REGULAR	REGULAR	REGULAR	REGULAR	REGULAR	REGULAR	REGULAR	REGULAR	REGULAR	REGULAR
	282	84	74	15	17	17	17	18	15	19	24	16	BUENO	BUENO	REGULAR	BUENO	BUENO	BUENO	BUENO	BUENO	REGULAR	BUENO	BUENO	BUENO
	283	56	60	13	15	13	4	11	14	15	20	11	REGULAR	REGULAR	REGULAR	REGULAR	REGULAR	DEFICIENTE	REGULAR	REGULAR	REGULAR	REGULAR	REGULAR	REGULAR
	284	67	69	13	17	14	12	11	13	18	23	15	REGULAR	REGULAR	REGULAR	BUENO	REGULAR	REGULAR	REGULAR	REGULAR	REGULAR	REGULAR	REGULAR	REGULAR
	285	90	90	18	19	17	17	19	22	23	28	17	BUENO	BUENO	BUENO	BUENO	BUENO	BUENO	BUENO	BUENO	BUENO	BUENO	BUENO	BUENO
	286	63	55	13	18	10	9	13	15	12	16	12	REGULAR	REGULAR	REGULAR	BUENO	REGULAR	DEFICIENTE	REGULAR	REGULAR	REGULAR	REGULAR	REGULAR	REGULAR
	287	68	60	15	18	15	9	11	13	14	20	13	REGULAR	REGULAR	REGULAR	BUENO	REGULAR	DEFICIENTE	REGULAR	REGULAR	REGULAR	REGULAR	REGULAR	REGULAR
	288	84	84	19	18	14	17	16	21	22	25	16	BUENO	BUENO	BUENO	BUENO	REGULAR	BUENO	BUENO	BUENO	BUENO	BUENO	BUENO	BUENO
	289	69	78	13	18	15	13	10	17	18	26	17	REGULAR	BUENO	REGULAR	BUENO	REGULAR	REGULAR	REGULAR	REGULAR	REGULAR	REGULAR	BUENO	BUENO