



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE DOCTORADO EN
GESTIÓN PÚBLICA Y GOBERNABILIDAD**

**Gestión del talento humano y su incidencia en la calidad del
servicio, zona registral N° V sede Trujillo – 2019**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Doctor en Gestión Pública y Gobernabilidad

AUTOR:

Aliaga Polo, Juan Manuel (ORCID: 0000- 0002-4809-5470)

ASESOR:

Dr. Valiente Saldaña, Yoni Mateo ORCID: 0000-0002-9083-3553)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma y Modernización del Estado

TRUJILLO – PERÚ

2021

DEDICATORIA

A la memoria de Arístides,
mi padre y a mi querida madre
mina, por sus buenas
enseñanzas, prácticas y visión
de vida para sus hijos.

AGRADECIMIENTO

A mi esposa Charo por su apoyo y comprensión y a mis hijos;
Karlos Toshiro, Juan Martin y Carmen Elizabeth por ser fuente de mi inspiración diaria.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas.....	vi
Resumen	viii
Abstract.....	ix
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	09
3.1. Tipo y Diseño de Investigación.....	09
3.1.1. Tipo de estudio	09
3.1.2. Diseño de investigación.....	09
3.2. Variables y Operacionalización.....	09
3.3. Población, muestra y muestreo	10
3.3.1. Población	10
3.3.2. Muestra.....	10
3.3.3. Muestreo.....	10
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad.....	10
3.4.1. Técnicas	10
3.4.2. Instrumentos de recolección de datos	11
3.4.3. Validez	11
3.4.4. Confiabilidad.....	12
3.5. Procedimiento	13
3.6. Método de análisis de datos.....	14
3.7. Aspectos éticos.....	14
IV.RESULTADOS	16
V. DISCUSIÓN	30
VI. CONCLUSIONES	33
VII. RECOMENDACIONES	34
VIII. PROPUESTA	35

REFERENCIAS..... 38
ANEXOS 40

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: Distribución de la muestra de usuarios de la zona registral N° V sede Trujillo- 2019.....	10
Tabla 2: Nivel de Gestión del talento humano	16
Tabla 3: Nivel uso del Gestión del talento humano con respecto a cada una de sus dimensiones	17
Tabla 4: Nivel sobre la calidad del servicio.....	18
Tabla 5: Nivel de la calidad de servicio en cada una de sus dimensiones.....	19
Tabla 6: Prueba de normalidad (Kolmogorov Smirnov) respecto a los puntajes de respuestas obtenidos sobre la gestión del talento humano y la Calidad del servicio	20
Tabla 7: Distribución numérica y porcentual entre la relación del talento humano y la calidad de servicio	21
Tabla 8: Prueba estadística que demuestra la incidencia del talento humano en la calidad del servicio.....	21
Tabla 9: Distribución numérica y porcentual entre la relación de la admisión de personal y la calidad de servicio.....	22
Tabla 10: Prueba estadística que demuestra la incidencia de la admisión de personal en la calidad del servicio.....	23
Tabla 11: Distribución numérica y porcentual entre la relación de la colocación de personas y la calidad de servicio.....	24
Tabla 12: Prueba estadística que demuestra la incidencia de la colocación de personas en la calidad del servicio.....	24
Tabla 13: Distribución numérica y porcentual entre la relación de la compensación de personas y la calidad de servicio.....	25
Tabla 14: Prueba estadística que demuestra la incidencia de la compensación de personas en la calidad del servicio.....	25
Tabla 15: Distribución numérica y porcentual entre la relación del desarrollo de personas y la calidad de servicio.....	26
Tabla 16: Prueba estadística que demuestra la incidencia del desarrollo de personas en la calidad del servicio.....	26
Tabla 17: Distribución numérica y porcentual entre la relación de la retención de personas y la calidad de servicio.....	27

Tabla 18: Prueba estadística que demuestra la incidencia de la retención de personas en la calidad del servicio.....	28
Tabla 19: Distribución numérica y porcentual entre el monitoreo de personas y la calidad de servicio.....	29
Tabla 20: Prueba estadística que demuestra la incidencia del monitoreo de personas en la calidad del servicio.....	29

RESUMEN

En esta investigación se usó metodología cuantitativa, siendo su principal objetivo determinar la incidencia de la gestión del talento humano en la calidad del servicio, zona registral N° V sede Trujillo – 2019. El estudio fue no experimental y el diseño correlacional transeccional causal. En la presente investigación se seleccionó a través de muestreo aleatorio simple a 372 Usuarios que solicitaron atención en la zona registral N° V sede Trujillo; se han usado dos cuestionarios confiables y validados para recolectar la información de campo; los datos obtenidos fueron procesados a través del software de estadística para ciencias sociales SPSS V23.

Se concluye que existe incidencia positiva entre la gestión del talento humano y la calidad del servicio en la zona registral N° V sede Trujillo, mediante el valor de la prueba de Taub Kendall es de 0.754 con una significancia aproximada de $p= 0.015$, la cual es menor al nivel de significancia (0.05).

Se recomienda que el gerente Zona registral N° V sede Trujillo, deberá mejorar el sistema de información registral y los sistemas de comunicación en general, creando un plan de contingencia para cuando se produzcan fallas o no funcionen.

Palabras Clave: Gestión del talento humano; Calidad del servicio; Zona registral.

ABSTRACT

In this research, quantitative methodology was used, its main objective being to determine the incidence of human talent management on the quality of the service, registry area No. V, Trujillo headquarters - 2019. The study was non- experimental and the causal transectional correlational design. In the present investigation, 372 Users who requested attention in registry area No. V, Trujillo headquarters, were selected through simple random sampling; Two reliable and validated questionnaires have been used to collect field information; the data obtained were processed through the statistical software for social sciences SPSS V23.

It is concluded that there is a positive incidence between the management of human talent and the quality of the service in the registry area No. V, Trujillo headquarters, through the value of the Taub Kendall test is 0.754 with an approximate significance of $p = 0.015$, which is less than the significance level (0.05).

It is recommended that the manager of the Registry Zone No. V, Trujillo headquarters, should improve the registry information system and communication systems in general, creating a contingency plan for when failures occur or do not work.

Keywords: Human talent management; Service quality; Registry area.

I. INTRODUCCIÓN

La política del manejo de personas en la actualidad tiene un valor alto en la organización, la que se encuentra basada principalmente en reconocer a todos los colaboradores sin distinción como parte esencial y de importancia dentro de sus activos, enfocado en alcanzar y lograr estas distintas metas pactadas y planificadas. La denominada gestión enfocada en los recursos humanos se encuentra inmersa a una preocupación hacia la contribución que las empresas puedan llegar a establecer metodologías de competencia para con sus trabajadores, mediante el uso de modernas prácticas de aplicación en la gestión consideradas como el máximo potencial de las instituciones.

La medición o influencia de los trabajadores en una empresa es de consideración como uno de los factores más importante dentro de una organización por ello los denominados recursos humanos son apreciados como uno de los factores más importantes dentro de las organizaciones. La eficiente gestión logra que este factor influya y contribuya directamente en las funciones y efectos del desarrollo de la empresa donde se realizan las funciones (Rojas & Vilchez, 2018, p.12).

Las instituciones que consiguen subsistir en el mundo empresarial les corresponde competir para poder alcanzar el nivel óptimo de enfoque y acogida ante la satisfacción de los consumidores los cuales conllevan a lograr puntos de ventaja competitiva solidad generadas por el mercado, como es de contar con el personal idóneo que cuente con los conocimientos y capacidades necesarias para lograr insertarse en la consecución de las metas de la empresa (Hernando, 2007, p.2).

Las empresas o entidades que buscan una ventaja competitiva y un alto grado de competitividad no deben dejar de lado la eficiencia de del personal que son esencia de la entidad como forma de alcanzar las metas.

“La modernización conlleva consigo un alto nivel de desarrollo tecnológico social, nuevos instrumentos y métodos de gestión de procesos y gestión de recursos, sin embargo, las capacidades del trabajador como persona son un factor único. Una adecuada gestión de los recursos humanos puede

traer consigo resultado acorde a los esperados ya sean importante para la empresa o deficientes para su retroalimentación” (Uribe, 2010, p.1).

La Organización Internacional del Trabajo (2017) indica que los recursos humanos deben ser tomados como prioridad y en consideración como aquel punto de desarrollo y crecimiento para la sociedad debido a su utilidad necesaria para lograr un desarrollo de manera sostenible, inclusive con el desempeño del trabajo en su totalidad y de desempeño digno para el personal (párr. 8). Solimano (2012), nos indica donde Latinoamérica los niveles de desarrollo de los recursos humanos suelen llegar a definirse de diferentes maneras incluyendo la rotación global de científicos, los expertos y líderes en tecnología de la información, conocedores expertos. Los casos enseñan que la partida de personal óptimo, es una pérdida irreversible de recurso humano, este caso también aplica a las distintas fases de salida del país así como el regreso de las capacidades personales a nivel estatal. (p. 5).

Crescendo (2015), explica que favorece mucho a la empresa lograr que sus trabajadores se encuentren motivados y ligados con sus quehaceres; afirmando que gestionar el talento es “clave para las empresas u organizaciones para ser competitivas y diferenciadas ante sus competidores”.

El problema de la Zona Registral V Sede Trujillo, es la falta de identificación con la institución; asimismo se ha percibido que los trabajadores no cumplen a cabalidad sus responsabilidades dando como resultado el retraso o el incumplimiento de la planificación institucional.

El efecto de un buen servicio o producto forma uno de los puntos de interés de mayor importancia ante los clientes frente a la elección de un rubro de alta competitividad, esto con la finalidad de colocar al negocio en un punto equilibrado de competencia a su favor. Sin embargo, mediante los indicado por Montgomery (2010), la estructura de planificación diseñando para los bienes y servicios es de constante hincapié que se dé la debida atención al cliente y que de la mano la calidad se entienda con la satisfacción de las características, sin tomar en cuenta si quizá del producto es óptimo para el consumo u utilidad del cliente.

No hay proceso de selección de personal idóneo ni verificación de actitud adecuada en el Registro de la Sede de Trujillo en la V Región.

La Zona Registral V Sede Trujillo, no cuenta con un proceso de selección del personal idóneo, no verifica adecuadamente las actitudes de acuerdo al desempeño del postulante; en tanto que su rendimiento no aporta a las expectativas de la institución, existiendo reclamos en la atención de los usuarios por la presencia de largas colas, malestar por la demora en sus consultas y tramites, Así también por la mala actitud de los colaboradores que atienden a los usuarios, lo que se evidencia en el libro de reclamaciones..

La falta de formación de los colaboradores ha provocado una falta de comprensión del uso de métodos metodológicos adecuados para aplicar estos conceptos en la gestión del talento, intentando así establecer servicios diferenciados y óptimos basados en estándares de calidad.

Respecto a la investigación presentada, se plantea la pregunta: ¿Cuál es la influencia de la gestión del talento humano en la calidad del servicio zona registral N° V sede Trujillo – 2019?

El trabajo en estudio se fundamenta de manera teórica, ya que tendrá la posibilidad de ampliar los conocimientos de gestión del talento humano y calidad del servicio, los datos rescatados como resultados del trabajo nos permitirán detectar los errores que serán mejorados en las estrategias de atención, lo que tendrá efectos en la aceptación e imagen de los clientes sobre el servicio. En la justificación práctica, permitirá conocer cuáles son los medios interaccionados con la gestión del personal para brindar un servicio óptimo.

Metodológicamente, justifica su estudio por la utilización en el estudio de métodos e instrumentos, así como técnicas de análisis de las herramientas continuidades en el trabajo, la variable de gestión el talento humano y la calidad de los servicios, cabe resaltar que estos fueron observados y validados por profesionales expertos en la línea de estudio.

Continuando con la justificación social, permitirá identificar aspectos que promueven una mejora en la administración del personal; así mismo permitirá concientizar a los trabajadores con la finalidad de alcanzar un grado óptimo.

De esta manera se indica que el objetivo general es: Determinar la incidencia de la gestión del talento humano en la calidad del servicio zona registral N° V sede Trujillo – 2019.

Del mismo modo se ha obtenido como objetivos específicos a:

01: Identificar los niveles de la gestión del talento humano en la zona registral N° V sede Trujillo – 2019.

02: Identificar los niveles de calidad del servicio en la zona registral N° V sede Trujillo – 2019.

03: Precisar los niveles gestión del talento humano en sus dimensiones: Admisión de personas, compensación de personas, colocación de personas, desarrollo de personas, retención de personas y monitoreo de personas en la zona registral N° V sede Trujillo – 2019.

04: Determinar los niveles gestión del talento humano en sus dimensiones: Fiabilidad, capacidad de respuesta, seguridad, empatía y elementos tangibles en la zona registral N° V sede Trujillo – 2019.

Después de haber realizado diferentes investigaciones, relacionado al presente estudio, la Hipótesis general que se presenta es: La gestión del talento humano tiene incidencia en la calidad del servicio en la zona registral N° V sede Trujillo – 2019; así mismo la Hipótesis de investigación es: Existe incidencia significativa de la gestión del talento humano en la calidad del servicio en la zona registral N° V sede Trujillo – 2019; la Hipótesis Nula es : No existe incidencia significativa de la gestión del talento humano en la calidad del servicio en la zona registral N° V sede Trujillo – 2019.

II. MARCO TEÓRICO

Llevado a cabo el estudio y ante su desarrollo es de consideración los distintos hallazgos literarios de importancia explica respecto a las investigaciones realizadas con anterioridad en referencia a las variables en estudio, los que a continuación mencionamos: **Rodas (2019)**, detalla según tesis que lleva por nombre: Gestión del talento humano en el desempeño personal de salud del Hospital de Rehabilitación del callao, 2019. Donde la autora llego a determinar que, afirmando que en el estudio la variable aplicada a la gestión del recurso humano que fue la variable principal no incidía de manera significativa desde el punto de aplicación en el desarrollo funcional de aquellos distintos colaboradores en el sector salud que ejercen funciones en el hospital.

Velásquez (2017), llevo a cabo un estudio relacionado con nuestra primera variable de estudio a la gestión del talento humano desarrollado y aplicado en la Dirección General de Concesiones en Comunicaciones del Ministerio de Transportes y Comunicaciones - Lima, 2017, concluyendo que las características en el nivel de desarrollo de los colaboradores de la Dirección General de Concesiones es “Regular” determinado por un 72.5 %, el 22.5% representa un grado “Deficiente” y el 5% representa un grado de alcance “Eficiente”.

Panduro (2017), Efectuó un trabajo de investigación sobre la primera variable haciendo hincapié en como la gestión del talento humano influye en el desempeño profesional laboral trabajo efectuado en el área de banca y servicios del banco Interbank S.A.A. en la ciudad de lima en el año 2016. Donde concluye afirmando la existencia de influencia en la gestión del recurso humano ante su desempeño profesional laboral en la entidad de estudio.

Chávez, Quezada & Tello (2017), realizó un estudio basado principalmente desde el punto de vista de la calidad del servicio aplicado en el sector de estudio que es el de transporte terrestre de rutas interprovinciales en nuestro país.

Donde los autores plantearon el objetivo general donde se buscó validar las dimensiones de la escala SERVQUAL y su impacto directo en la calidad del servicio brindado por las empresas del sector transporte.

El estudio arrojó la conclusión que existe relación entre las variables analizadas donde se concluyó que la relación directa de la calidad del servicio y las dimensiones de la escala SERVQUAL tienen de utilidad anteponerse al comportamiento de los clientes en el sector.

Jara (2018), desarrollo un trabajo aplicado de estudio sobre el Empowerment y su relación inherente en la calidad de servicio aplicada en el área de cobranzas Sedalib S.A. de la ciudad de Trujillo - año 2016. El autor finaliza afirmando, el empowerment conlleva a desarrollar una relación positiva fuerte en la calidad del servicio según detalla el dato basado en el coeficiente de correlación Rho- Spearman una medición de 0.75, presentando un importe p ($\text{sig}=0.013$) por lo bajo de la significancia establecido para el estudio.

Mendez (2019), efectuó un estudio sobre la calidad del servicio de atención y su influencia en la satisfacción de los clientes del banco de la Nación periférica Trujillo, 2017. La autora concluye refiriendo la calidad del servicio de atención influye significativamente en la satisfacción de los usuarios de la entidad en estudio, observando un nivel bueno al respecto de la satisfacción de los usuarios.

Por otro lado, Chavenato (2011), señala que la gestión de talento humano reúne ciertas características como:

Capacidad de emprender, se refiere actitudinal mente relegado en la posición con la que se afronta las problemáticas y circunstancias, así como se entiende como la actitud para decidir y tomar decisiones, así como de actuar o no ante un fenómeno laboral.

Así mismo el mismo autor refiere, que los objetivos del talento humano son los siguientes:

a) Objetivos explícitos

Se determina que los objetivos explícitos están compuestos por cuatro:

- **Atraer** talentos con capacidades óptimas y con potencial a desarrollar y con capacidades de aprendizaje y desarrollo útiles para la empresa.
- **Retener** al personal indispensable para el desarrollo
- **Motivar** a los distintos colaboradores con la finalidad de que absorban y se comprometan con las metas de la empresa y muestren su compromiso con los objetivos
- **Ayudar** al personal a buscar su crecimiento personal y profesional, así como el de su desarrollo en los niveles organizacionales

b) Objetivos implícitos

- Aumento en la productividad.
- Prosperidad de la calidad de vida en el trabajo.
- Realización de normatividad.

c) Objetivos a largo plazo

Este punto engloba las mediciones técnicas de competencia de la empresa, así como la de su rentabilidad, al buscar un aumento significativo en el valor comercial de la entidad y, en general, la búsqueda de puntos de superación respecto a la eficiencia y eficacia de la empresa. Dentro de una empresa la gestión del recurso humano incide de forma directa en la consecución de las metas y objetivos, mediante sus aportes a la consecución de los objetivos explícitos como implícitos. Al enfocar los esfuerzos hacia el balance final y direccionar métodos para mejorar los resultados es sin duda la forma de trabajo en la gestión del recurso humano llega a tomar la importancia y méritos en base al respeto que las entidades deben tener por ellos (Dolan et al., 2007).

Continuando en el enfoque del estudio y en base al soporte de apoyo técnico en estudio se puede definir la variable calidad del servicio; (Ramírez, 2014), detalla que el concepto en estudio se extrae directamente de la misma definición conceptual de calidad, enfocada desde el

cumplimiento en las satisfacciones de las expectativas esperadas por el usuario, así como también por sus necesidades de uso.

Según (Parasuraman, Zeithaml & Berry, 1985), las características son las siguientes:

- **Fiabilidad:** Los diferentes usuarios buscan a las empresas que lleven a cabo el servicio que necesitan de manera fiable, exacta y consistente.
- **Capacidad de respuesta:** Las entidades deberían de enfocar esfuerzos en reflejar una imagen de ayuda y apoyo mediante la oferta de un servicio rápido.
- **Seguridad:** Respecto a los usuarios indican que los trabajadores deberían ser capaces de entender todo punto a detalle de sus funciones, mostrar empatía, respeto, así como ser corteses e inspirar confianza en el servicio que están ofreciendo.
- **Elementos tangibles:** En relación a las ubicaciones físicas y tangibles, así como también los equipos deben mostrar una atracción visible, del mismo modo se espera la limpieza de los mismo, también los colaboradores deben expresar una adecuada apariencia física.
- **Empatía:** Los distintos usuarios finales buscan que se les oferte un servicio único y que sus pedidos y solicitudes sean escuchadas.

El término calidad se ha adaptado al sector público, de acuerdo a las características de cada organización, teniendo en cuenta su misión, los productos que ofrecen, se distinguen porque son intangibles, inmateriales, como la prestación del servicio, varían según cada caso y la simultaneidad, de la misma manera el servicio se produce y a su vez se consume al mismo y su prestación será de acuerdo a la demanda.

Así mismo Chávez, Quezada & Tello (2017), donde señalan los tipos y formas de medir la calidad de un servicio surgen con la necesidad de tener un método plasmado y bien formado con el cual contar para medir el criterio de percepción subjetiva de los clientes frente a la prestación de un servicio.

Un sin número de métodos que nos permiten medir la calidad de los servicios han surgido y se han planteado a lo largo del tiempo así como algunos se han modificado u adoptados según criterio de manejo a lo largo del tiempo y los conceptos, así como de entre estos conceptos puede distinguirse o compararse entre escuelas de firmeza de gran impacto como lo son la escuela nórdica, liderado por Grönroos y la escuela norteamericana, la cual se encuentra liderada por Parasuraman, Zeithaml y Berry.

En una primera instancia, la escuela nórdica basada o integrada por la calidad que se puede llegar a dar a un servicio desde el punto de vista funcional o técnico, brindando mayor fuerza a la percepción y se fundamenta desde el enfoque en la calidad, que es recepcionada y percibida por el usuario es la unión uniforme entre variables de índole multinacional la cuales está constituida por el qué y cómo, en donde una parte radica en el resultado y la otra en el análisis del proceso, así como también de la impresión sobre la empresa (Flores, Flores, & Arce, 2013, citado ante Chávez, Quezada y Tello, 2017, p.15). Desde este mismo punto de vista la escuela norteamericana establece el instrumento denominado SERVQUAL, la cual se encuentra basada en un enfoque de análisis cuantitativo que estructura y correlaciona la variable para empearlas en la realidad local.

El paradigma metodológico en la que el estudio presentado conceptualiza sus fundamentos teóricos implícitos es el de un estudio positivista, donde se da consistencia al estudio del efecto que la realidad es absoluta y del mismo modo medible desde el punto de vista de investigador y el fenómeno de estudio el que es controlada e influye en la realización del estudio.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y Diseño de Investigación

3.1.1. Tipo de estudio

Es de tipo aplicada, busca la utilización de los conocimientos que se adquiere. El presente estudio analítico de índole aplicada o empírica, siendo las síntesis y consecuencias metodológicas y prácticas la finalidad del autor.

3.1.2. Diseño de investigación

Transeccional correlacional causal, posee como finalidad la descripción de relaciones entre dos o más variables en un determinado tiempo.

Donde el diseño de estudio se representa de la siguiente manera:

Dónde:

M : Muestra: Zona registral N° V sede Trujillo.

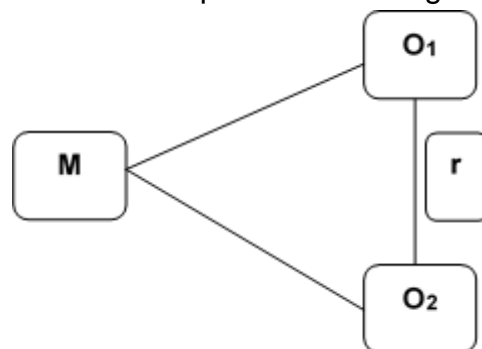
O1: Gestión del talento humano.

O2 : Calidad del servicio.

r : Relación de causalidad de las variables.

3.2. Variables y Operacionalización

Las variables de la presente investigación son:



V1: Gestión del talento humano

“Son aquellas estrategias empujadas mediante una herramienta, necesaria y de utilidad cuando se afrontan nuevos retos que impone la competencia. Es la consecución del grado óptimo de las

capacidades individuales considerando las necesidades en las operaciones en donde se enfoca la administración y desarrollo potencial de los colaboradores basados en “de lo que saben hacer” o podrían hacer” (Mora, 2012).

V2: Calidad del servicio

“El concepto de calidad radica en brindar al usuario la razón y lograr su satisfacción al lograr satisfacer sus necesidades y así mismo al llenar sus expectativas”. (Llanos, 2015).

3.3. Población, muestra y muestreo

3.3.1. Poblacion

La poblacion fue de 12,000 usuarios que solicitaron los servicios de atención en la zona registral N° V sede Trujillo.

3.3.2. Muestra

La muestra estuvo conformada por 372 Usuarios que solicitaron atención en la zona registral N° V sede Trujillo, la misma que se calculó mediante el muestreo probabilístico a criterio y conveniencia de investigador, así como se detalla en la siguiente tabla:

Tabla 1: Distribución de la muestra de usuarios de la zona registral N° V sede Trujillo- 2019

Participantes	Población		
	Hombres	Mujeres	Total
Usuarios	258	114	80
Total	258	114	372

Fuente: Área de atención al usuario zona registral N° V sede Trujillo-

3.3.3. Muestreo

Dentro del meustreo utilizado, se considero de forma a un muestreo no probabilistico en consideracion optimo tomando e cuenta el criterio del autor.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

3.4.1. Técnicas:

Por ser un estudio cuantitativo, se recopilará y se analizarán a información para brindar un resultado a la problemática propuesto, probar la hipótesis y realizar mediciones numéricas, recuentos y procesamientos estadísticos y revisiones documentales. Para esto se realizará las siguientes técnicas:

- **La encuesta:** está nos permitirá obtener los valores de las variables de estudio y así poder describirlas y analizar de una forma minuciosa la problemática propuesta.
- **Revisión documental:** nos permitirá verificar lo adicional orientándonos a conocer los documentos de uso técnico de la entidad en la que se realizará el estudio.

3.4.2. Instrumentos de recolección de datos:

Donde se utilizó dos cuestionarios (como se aprecia en el anexo 07), uno para cada variable del presente estudio, graduados en la escala de Likert.

Para el instrumento de medición Gestión del recurso humano está constituida por dieciocho (18) ítems, cual tiene 6 dimensiones, la primera dimensión es admisión de personas y tiene cinco (3) ítems, la segunda dimensión es colocación de personas y tiene cuatro (3) ítems, la tercera dimensión es compensación de personas y tiene cinco (3) ítems, la cuarta dimensión es desarrollo de personas, está tiene cuatro (3) ítems, la quinta dimensión es retención de personas, está tiene cuatro (3) ítems y la sexta dimensión es monitoreo de personas, está tiene cuatro (3) ítems.

Desde otro punto de vista, en relación a los abarcado en el cuestionario sobre calidad de servicio estará constituido mediante veinte (20) ítems y contara con cinco (5) dimensiones de estudio, donde en primer lugar tenemos a la fiabilidad compuesto ante cuatro (4) puntos, tenemos a la segunda la segunda dimensión abarcada por la capacidad de respuesta constituida mediante cuatro (4) puntos, como tercer dimensión se estableció la

seguridad constituida mediante cuatro (4) puntos, el cuarto y penúltima dimensión se encuentra abarcada por la empatía constituida mediante cuatro (4) puntos y por último tenemos la dimensión de los elementos tangibles conformada por cuatro (4) (ítems).

3.4.3. Validez

a) Validez de contenido:

Se hizo por el método de HOLSTI y fue realizado por el juicio de un experto de investigación con especialidad en doctorado en gestión pública y Gobernabilidad, llamado Dr. Carlos Alberto Noriega en la que realizó las evaluaciones y modificaciones a los instrumentos como Gestión de Talento Humano y Calidad de servicio, mediante criterios de evaluación, teniendo como resultado de todos los ítems mediante cuatro criterios un coeficiente del 100%, así mismo realizó las modificaciones y complementación en los ítems de la primera variable en cada una de sus dimensiones, como se aprecia en el anexo 03.

b) Validez del constructo:

Para el presente estudio se empleó los valores de los coeficientes de correlación Ítem-total, visto en el anexo 05, donde se cuenta con los 18 ítems que evalúan la información sobre Gestión de Talento Humano, el cual son válidos al registrar sus valores, dado que el índice de correlación fue de $r > 0,300$ y significativos.

Lo mismo ocurrió para los ítems de la Calidad de servicio donde se contó con 20 ítems el cual evalúa la información de la segunda variable, siendo estos válidos al registrar sus valores, bajo un índice de correlación de $r > 0,300$ y significativos.

3.4.4. Confiabilidad

En este punto se efectuó un examen de prueba constituida por 20 usuarios de la Zona registral N° V, sede Trujillo, durante el año 2019 y luego se analizó la confiabilidad bajo el uso del valor estadístico del alpha de cronbach, como se aprecia en el anexo 06.

Donde consistió en probar el cuestionario para brindar garantía a las mismas circunstancias del estudio realizado en el trabajo de campo de aplicación real, identificando un reducido grupo de 20 personas las cuales no pertenecieron a la muestra seleccionada pero sí a la población o un grupo con características similares, el mencionado pilotaje tuvo el propósito de poner a prueba la redacción de preguntas, el orden, la duración, tipo de pregunta y su pertinencia.

Por otro lado, George y Mallery (1995), afirma que para valores entre 0.7 a 0.8 el nivel es aceptable y para valores entre 0.8 a 0.9 el nivel es Bueno y para mayores de 0.9 el nivel es muy Bueno, por el contrario para valores inferior a 0.5 se evidencia que existe poca confiabilidad.

La confiabilidad de la variable Gestión del talento humano fue de 0.834, considerado Bueno (anexo 6) y en cuanto a sus dimensiones fue: admisión de personas: $\alpha = 0.778$ (aceptable), colocación de personas: $\alpha = 0.851$ (bueno), compensación de personas: $\alpha = 0.802$ (bueno), desarrollo de personas: $\alpha = 0.834$ (bueno), retención de personas: $\alpha = 0.894$ (bueno) y por último monitoreo de personas: $\alpha = 0.846$ (bueno).

La confiabilidad de la variable calidad de servicio fue de 0.908, considerado bueno el instrumento como se aprecia en el anexo 6 y en cuanto a sus dimensiones fue: fiabilidad: $\alpha = 0.878$ (bueno), capacidad de respuesta: $\alpha = 0.891$ (bueno), seguridad: $\alpha = 0.892$ (bueno), empatía: $\alpha = 0.894$ (bueno) y elementos tangibles: $\alpha = 0.894$ (bueno).

3.5. Procedimiento

Se solicitó el permiso al Director de la Zona registral N° V, sede Trujillo, Así mismo se aplicó a los usuarios que frecuentan realizar trámites de diversa naturaleza, en el mencionado lugar inmediatamente se recolectó la información y se aplicó las herramientas de medición correspondientes, donde luego se realizó el análisis necesario respetando los métodos de estudio plasmados en el trabajo y además se utilizó herramientas estadísticas de forma descriptiva, con esto se constituyó o ayudo a realizar la matriz de base de datos estudiados el programa Excel 2016, donde se tabuló y explicó mediante tablas y figuras frecuencia observando el accionar y el efecto en el comportamiento de las variables con ayuda del sistema estadístico SPSS versión 25, se procesó la información sobre todo para demostrar el resultado de cada hipótesis establecidas en el presente.

Finalmente se procederá a discutir y concluir en base a los objetivos establecidos.

3.6. Método de análisis de datos

a) Estadística Descriptiva:

- Se llevó a cabo la matriz de análisis basado en las puntuaciones como la estructura de las herramientas de ambas variables con sus respectivas dimensiones, haciendo uso de las hojas de cálculo en el Excel 2016.
- En el enfoque de los resultados se desarrolló tablas de frecuencia utilizando hojas de cálculo Excel 2016 con respeto ante los diferentes criterios de formalidad de las normas APA.

b) Estadística Inferencial:

- Se analizaron los datos a fin de contrastar las hipótesis planteadas, de la misma manera las decisiones que se tomaron basadas en los estadísticos de prueba a tomar en cuenta, así como también se puede indicar que todo se llevó a cabo gracias al paquete estadístico SPSS versión 25.0.

- En la verificación de los efectos y comportamiento de la información se realizó la prueba de normalidad de Kolmogorov Smirnov por tratarse muestras mayores de 50, así mismo para demostrar el contraste de la prueba de hipótesis se utilizó la prueba Taub Kendall, ante un nivel de significancia del 5%.

3.7. Aspectos éticos

Por parte del investigador son las siguientes:

- El estudio efectuado, así como el desarrollo y los métodos y procedimientos ejecutados y las estrategias que se emplearon no han sido participes de actos de racismo o de discriminación o algún otro tipo acto de separación genérica hacia las personas que han sido participes del presente estudio.
- Se rechazó aquellos resultados segregacionistas, manipuladores y de criterio poco convencional en la ejecución de la recolección de la información, así como la del análisis de la misma.
- Se tomó en cuenta el principio de confidencialidad de la información respecto a las variables que forman parte de la investigación presentada.
- Desde otra perspectiva, se consideró en su totalidad el respeto por los distintos derechos de autor en las citas utilizadas como precedentes de investigación en la investigación presentada.

IV. RESULTADOS

4.1. Descripción de los puntajes obtenidos de las variables en estudio el Gestión del talento humano y Calidad del servicio, en cada una de sus dimensiones:

Tabla 2: Nivel de Gestión del talento humano

Niveles	Escala	Gestión del talento humano	
		N	%
Ineficiente	39 - 49	89	24%
Regular	50 - 60	231	62%
Eficiente	61 - 71	52	14%
Total		372	100%

Fuente: Instrumentos aplicados a los colaboradores, de la Zona registral N° V sede Trujillo

De la tabla 2, se observa que, el 62% de los colaboradores de la Zona registral N° V sede Trujillo, perciben una regular gestión del talento humano, es decir cumplen muy poco con las metas establecidas por la administración del recurso humano, por otro lado, el 24% realiza una ineficiente gestión en el talento humano y solo el 14% de los colaboradores realizan una eficiente gestión del talento humano.

Tabla 3: Nivel uso del Gestión del talento humano con respecto a cada una de sus dimensiones

Niveles	Admisión del personal		Colocación de Personas		Compensación de Personas		Desarrollo de Personas		Retención de personas		Monitoreo de Personas	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Ineficiente	25	7%	94	25%	115	31%	101	27%	106	28%	124	33%
Regular	232	62%	263	71%	225	60%	243	65%	240	65%	217	58%
Eficiente	115	31%	15	4%	32	9%	28	8%	26	7%	31	8%
Total	372	100%	372	100%	372	100%	372	100%	372	100%	372	100%

Fuente: Instrumentos aplicados a los colaboradores, de la Zona registral N° V sede Trujillo - 2019

De la tabla 3, se observa que el 62% de los colaboradores de la Zona registral N° V sede Trujillo, comentan que en la entidad se desarrolla una regular gestión del talento humano en lo que respecta a la admisión de personal, así como al mismo nivel manifiestan que se percibe en cuanto a la modalidad de colocar personas, compensación de personas en la entidad, el desarrollo de las personas en su vocación, la retención de personas y el monitoreo de personas, todo ello manifiestan que se desarrolla en un regular nivel.

Tabla 4: Nivel sobre la calidad del servicio

Niveles	Escala	Calidad del servicio	
		N	%
Mala	28- 38	12	3%
Regular	39 - 49	202	54%
Buena	50 - 60	158	42%
Total		372	100%

Fuente: Instrumentos aplicados a los colaboradores, de la Zona registral N° V sede Trujillo.

De la tabla 4, se observa que, el 54% de la Zona registral N° V sede Trujillo, realizan una regular calidad de servicio, teniendo como consecuencia posiblemente el poco cumplimiento de metas que se les establece, así como el 3% realizan una mala calidad de servicio y solo el 42% de ellos opinan que en la entidad se desarrolla una buena calidad de servicio.

Tabla 5: Nivel de la calidad de servicio en cada una de sus dimensiones

Niveles	Fiabilidad		Capacidad de respuesta		Seguridad		Empatía		Elementos tangibles	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Mala	105	28%	110	30%	88	24%	95	26%	121	33%
Regular	240	65%	228	61%	258	69%	248	67%	232	62%
Buena	27	7%	34	9%	26	7%	29	8%	19	5%
Total	372	100%	372	100%	372	100%	372	100%	372	100%

Fuente: Instrumentos aplicados a los colaboradores, de la Zona registral N° V sede Trujillo - 2019

De la tabla 5, se observa que el 65% de los colaboradores de la Zona registral N° V sede Trujillo durante el año 2019, comentan que en la entidad se desarrolla una Calidad regular del servicio en lo que respecta a la fiabilidad de los colaboradores, así como al mismo nivel manifiestan que se percibe en cuanto a su capacidad de respuesta, seguridad, empatía y elementos tangibles, todos ellos manifiestan que el servicio se desarrolla bajo una regular calidad.

Prueba de Hipótesis

Tabla 6: Prueba de normalidad (Kolmogorov Smirnov) respecto a los puntajes de respuestas obtenidos sobre la gestión del talento humano y la Calidad del servicio

Prueba Paramétrica		Gestión del talento Humano	Calidad del servicio	Admisión de personas	Colocación de Personas	Compensación de Personas	Desarrollo de Personas	Retención de personas	Monitoreo de Personas
N		372	372	372	372	372	372	372	372
Parámetros normales	Media	53.5699	48.2634	8.7957	8.9005	9.0323	9.0027	8.9194	8.9194
	Desv. Desviación	5.98947	5.40843	2.40197	2.11357	2.43161	2.38425	2.49829	2.58941
Máximas diferencias extremas	Absoluto	0.051	0.054	0.098	0.092	0.107	0.090	0.092	0.104
	Positivo	0.051	0.048	0.098	0.092	0.107	0.090	0.092	0.104
	Negativo	-0.036	-0.054	-0.077	-0.091	-0.082	-0.079	-0.091	-0.093
Estadístico de prueba		0.051	0.054	0.098	0.092	0.107	0.090	0.092	0.104
Sig. Asintótica (bilateral)		0.020	0.011	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000

Fuente: Instrumentos aplicados a las unidades ejecutoras, de la Zona registral N° V sede Trujillo - 2019

En la Tabla 6, se observa que, en consideración al tamaño de muestra mayor a 50 datos que cuenta el estudio, se recurrió a utilizar la prueba de Kolmogorov Smirnov, para evaluar la normalidad de los datos en sus respectivas variables, concluyendo que, estos no provienen de una distribución normal, debido a que las significancias bilaterales son inferiores al nivel de significancia ($p < 0.05$). De esta manera emplearemos la prueba no paramétrica de Taub Kendall, bajo un nivel de significancia del 0.05

4.2. Hipótesis General:

H1: La gestión del talento humano incide significativamente en la calidad del servicio de la Zona registral N° V, sede Trujillo durante el año 2019

4.2.1. Incidencia del Gestión del Talento Humano en la calidad de servicio

Tabla 7: Distribución numérica y porcentual entre la relación del talento humano y la calidad de servicio

		Calidad de Servicio			Total
		Mala	Regular	Buena	
Gestión del Talento Humano	Mala	0 0.0%	1 0.3%	2 0.5%	3 0.8%
	Regular	1 0.3%	58 15.6%	177 47.6%	236 63.4%
	Buena	0 0.0%	38 10.2%	95 25.5%	133 35.8%
Total		1 0.3%	97 26.1%	274 73.7%	372 100.0%

Fuente: Base de datos anexo N° 08

Tabla 8: Prueba estadística que demuestra la incidencia del talento humano en la calidad del servicio.

		Valor	Error estándar asintótico	T aproximad	Significación aproximada
Ordinal por ordinal	Tau-b de Kendall	0.754	0.052	0.651	0.015
N de casos válidos		372			

Fuente: Resultados del procesamiento de base de datos en anexo 08

En la tabla 7, de doble entrada apreciamos, que cerca del 48% de los entrevistados opinaron que conforme se aplique una buena Gestión del talento humano en la zona registral N° V, la calidad de servicio también se aplicará al mismo nivel. Por otro lado, se observa en la tabla 6, que el valor de la prueba de Taub Kendall es de 0.754 con una significancia aproximada de $p= 0.015$, la cual es menor al nivel de significancia (0.05), por lo que se concluye que, la gestión del talento humano incide significativamente en la calidad del servicio de la Zona registral N° V, sede Trujillo durante el año 2019.

4.2.2. Hipótesis Específicas

H₁: La gestión del talento humano en cuanto a la admisión del personal incide significativamente en la Calidad del servicio de la Zona registral N° V, sede Trujillo durante el año 2019.

4.2.2.1. Incidencia de la admisión del personal en la calidad de atención

Tabla 9: Distribución numérica y porcentual entre la relación de la admisión de personal y la calidad de servicio.

		Calidad de Servicio			Total
		Mala	Regular	Buena	
Admisión de Personal	Mala	0 0.0%	1 0.3%	0 0.0%	1 0.3%
	Regular	1 0.3%	60 16.1%	173 46.5%	234 62.9%
	Buena	0 0.0%	36 9.7%	101 27.2%	137 36.8%
Total		1 0.3%	97 26.1%	274 73.7%	372 100.0%

Fuente: Resultados del procesamiento de base de datos en anexo 08

Tabla 10: Prueba estadística que demuestra la incidencia de la admisión de personal en la calidad del servicio.

		Valor	Error estándar asintótico	T aproximad	Significación aproximada
Ordinal por ordinal	Tau-b de Kendall	0.654	0.52	0.157	0.000
N de casos válidos		372			

Fuente: Resultados del procesamiento de base de datos en anexo 08

En la tabla 10, de doble entrada apreciamos, que cerca del 47% de los entrevistados opinaron que a medida que se desarrolle una buena admisión de personal en la zona registral N° V, la calidad de servicio también se aplicará al mismo nivel. Por otro lado, se observa en la tabla 9, que el valor de la prueba de Taub Kendall es de 0.654, con una significancia aproximada de $p= 0.000$, la cual es menor al nivel de significancia (0.05), esto determina la aceptación de la hipótesis general planteada.

4.2.2.2. Influencia de la colocación de personas en la calidad de atención

H₂: La gestión del talento humano en cuanto a la colocación de personas incide significativamente en la Calidad del servicio de la Zona registral N° V, sede Trujillo durante el año 2019.

Tabla 11: Distribución numérica y porcentual entre la relación de la colocación de personas y la calidad de servicio.

		Calidad de Servicio			Total
		Mala	Regular	Buena	
Colocación de personas	Mala	0 0.0%	0 0.0%	1 0.3%	1 0.3%
	Regular	1 0.3%	55 14.8%	170 45.7%	226 60.8%
	Buena	0 0.0%	42 11.3%	103 27.7%	145 39.0%
Total		1 0.3%	97 26.1%	274 73.7%	372 100.0%

Fuente: Resultados del procesamiento de base de datos en anexo 08

Tabla 12: Prueba estadística que demuestra la incidencia de la colocación de personas en la calidad del servicio.

		Valor	Error estándar asintótico	T aproximad	Significación aproximada
Ordinal por ordinal	Tau-b de Kendall	0.59	0.17	0.54	0.000
N de casos válidos		372			

Fuente: Resultados del procesamiento de base de datos en anexo 08

En la tabla 11, de doble entrada apreciamos, que cerca del 47% de los entrevistados opinaron que a medida que se desarrolle un buen proceso de colocación de personal en la zona registral N° V, la calidad de servicio también se aplicará al mismo nivel. Por otro lado, se observa en la tabla 11, que el valor de la prueba de Taub Kendall es de 0.59, con una significancia aproximada de $p= 0.000$, la cual es menor al nivel de significancia (0.05), esto determina la aceptación de la hipótesis general planteada.

4.2.2.3. Incidencia de la compensación de personas en la calidad de atención

H₃: La gestión del talento humano en cuanto a la compensación de personas incide significativamente en la Calidad del servicio de la Zona registral N° V, sede Trujillo durante el año 2019.

Tabla 13: Distribución numérica y porcentual entre la relación de la compensación de personas y la calidad de servicio

		Calidad de Servicio			Total
		Mala	Regular	Buena	
Compensación de personas	Mala	0	1	1	2
		0.0%	0.3%	0.3%	0.5%
	Regular	0	54	157	211
		0.0%	14.5%	42.2%	56.7%
	Buena	1	42	116	159
		0.3%	11.3%	31.2%	42.7%
Total		1	97	274	372
		0.3%	26.1%	73.7%	100.0%

Fuente: Resultados del procesamiento de base de datos en anexo 08

Tabla 14: Prueba estadística que demuestra la incidencia de la compensación de personas en la calidad del servicio

		Valor	Error estándar asintótico	T aproximad	Significación aproximada
Ordinal por ordinal	Tau-b de Kendall	0.75	0.241	0.648	0.000
N de casos válidos		372			

Fuente: Resultados del procesamiento de base de datos en anexo 08

En la tabla 14, de doble entrada apreciamos, que cerca del 42% de los entrevistados opinaron que a medida que se desarrolle un buen proceso en la compensación de las personas en la zona registral N° V, la calidad de servicio también se aplicará al mismo nivel. Por otro lado, se observa en la tabla 13, que el valor de la prueba de Taub Kendall es de 0.75, con una significancia aproximada de $p= 0.000$, la cual es menor al nivel de significancia (0.05), esto determina la aceptación de la hipótesis general planteada.

4.2.2.4. Incidencia del desarrollo de personas en la calidad de atención

H4: La gestión del talento humano en cuanto al desarrollo de personas incide significativamente en la Calidad del servicio de la Zona registral N° V, sede Trujillo durante el año 2019.

Tabla 15: Distribución numérica y porcentual entre la relación del desarrollo de personas y la calidad de servicio

		Calidad de Servicio			Total
		Mala	Regular	Buena	
Desarrollo de personas	Mala	0 0.0%	0 0.0%	2 0.5%	2 0.5%
	Regular	1 0.3%	48 12.9%	166 44.6%	215 57.8%
	Buena	0 0.0%	49 13.2%	106 28.5%	155 41.7%
Total		1 0.3%	97 26.1%	274 73.7%	372 100.0%

Fuente: Resultados del procesamiento de base de datos en anexo 08

Tabla 16: Prueba estadística que demuestra la incidencia del desarrollo de personas en la calidad del servicio

		Valor	Error estándar asintótico	T aproximad	Significación aproximada
Ordinal por ordinal	Tau-b de Kendall	0.68	0.347	0.741	0.000
N de casos válidos		372			

Fuente: Resultados del procesamiento de base de datos en anexo 08

En la tabla 16, de doble entrada apreciamos, que cerca del 45% de los entrevistados opinaron que a medida que se ejerza un buen desarrollo de personas en la zona registral N° V, la calidad de servicio también se aplicará al mismo nivel. Por otro lado, se observa en la tabla 15, que el valor de la prueba de Taub Kendall es de 0.68, con una significancia aproximada de $p= 0.000$, la cual es menor al nivel de significancia (0.05), esto determina la aceptación de la hipótesis general planteada.

4.2.2.5. Incidencia de la retención de personas en la calidad de atención

H5: La gestión del talento humano en cuanto a la retención de personas incide significativamente en la calidad del servicio de la Zona registral N° V, sede Trujillo durante el año 2019.

Tabla 17: Distribución numérica y porcentual entre la relación de la retención de personas y la calidad de servicio

		Calidad de Servicio			Total
		Mala	Regular	Buena	
Retención de personas	Mala	0 0.0%	1 0.3%	1 0.3%	2 0.5%
	Regular	0 0.0%	55 14.8%	168 45.2%	223 59.9%
	Buena	1 0.3%	41 11.0%	105 28.2%	147 39.5%
Total		1 0.3%	97 26.1%	274 73.7%	372 100.0%

Fuente: Resultados del procesamiento de base de datos en anexo 08

Tabla 18: Prueba estadística que demuestra la incidencia de la retención de personas en la calidad del servicio

		Valor	Error estándar asintótico	T aproximad	Significación aproximada
Ordinal por ordinal	Tau-b de Kendall	0.72	0.224	0.687	0.000
N de casos válidos		372			

Fuente: Resultados del procesamiento de base de datos en anexo 08

En la tabla 18, de doble entrada apreciamos, que cerca del 45% de los entrevistados opinaron que a medida que se ejerza una buena retención de personas en la zona registral N° V, la calidad de servicio también se aplicará al mismo nivel. Por otro lado, se observa en la tabla 17, que el valor de la prueba de Taub Kendall es de 0.72, con una significancia aproximada de $p= 0.000$, la cual es menor al nivel de significancia (0.05), esto determina la aceptación de la hipótesis general planteada.

4.2.2.5. Incidencia del monitoreo de personas en la calidad de atención

H₆: La gestión del talento humano en cuanto a monitoreo de personas incide significativamente en la Calidad del servicio de la Zona registral N° V, sede Trujillo durante el año 2019.

Tabla 19: Distribución numérica y porcentual entre el monitoreo de personas y la calidad de servicio

		Calidad de Servicio			Total
		Mala	Regular	Buena	
Gestión del Talento Humano	Mala	0 0.0%	2 0.5%	1 0.3%	3 0.8%
	Regular	1 0.3%	56 15.1%	162 43.5%	219 58.9%
	Buena	0 0.0%	39 10.5%	111 29.8%	150 40.3%
Total		1 0.3%	97 26.1%	274 73.7%	372 100.0%

Fuente: Resultados del procesamiento de base de datos en anexo 08

Tabla 20: Prueba estadística que demuestra la incidencia del monitoreo de personas en la calidad del servicio

		Valor	Error estándar asintótico	T aproximad	Significación aproximada
Ordinal por ordinal	Tau-b de Kendall	0.77	0.184	0.265	0.000
N de casos válidos		372			

Fuente: Resultados del procesamiento de base de datos en anexo 08

En la tabla 20, de doble entrada apreciamos, que cerca del 44% de los entrevistados opinaron que a medida que se realice un buen monitoreo de personas en la zona registral N° V, la calidad de servicio también se aplicará al mismo nivel. Por otro lado, se observa en la tabla 19, que el valor de la prueba de Taub Kendall es de 0.77, con una significancia aproximada de $p= 0.000$, lo cual es menor al nivel de significancia (0.05), esto determina la aceptación de la hipótesis general planteada.

V. DISCUSIÓN

En este punto sobre la discusión de los datos obtenidos se ha trabajado con la información recolectada de la muestra la que estuvo conformada por 372 Usuarios que solicitaron atención en la zona registral N° V sede Trujillo.

Lo que muestra la tabla 7, se logra ver, donde el 48% de las personas de los encuestados opinaron que a medida en lo aplicable de una buena Gestión del talento humano en la zona registral N° V, la calidad de servicio también se aplicará al mismo nivel. Por otro lado, se observa en la tabla 6, que el valor de la prueba de Taub Kendall es de 0.754 con una significancia aproximada de $p= 0.015$, la cual es menor al nivel de significancia (0.05). Este resultado se corrobora con lo establecido por Poma (2019), quien señala que existe una relación positiva muy fuerte, con un nivel de significancia del 5%, relación directa ($r= 0,975$) y significativa ($t= 20,939$) en el municipio distrital de Chilca y en el municipio distrital de El Tambo ($r= 0,924$, 5% nivel significancia, $t=11,558$).

De lo observado en tabla 2, donde se detalla, el 62% de las personas en la Zona registral N° V sede Trujillo, perciben una regular gestión del talento humano, es decir cumplen muy poco con las metas establecidas por la administración del recurso humano, por otro lado, el 24% realiza una ineficiente gestión en el talento humano y solo el 14% de los colaboradores realizan una eficiente gestión del talento humano. Este resultado difiere con lo señalado por Saldaña (2019), afirmando en el estudio que el grado en la gestión del talento humano desarrollado en el municipio de Nueva Arica es necesidad que se fortalezca, debido que, en el estudio se encontró un nivel bajo de un 71.15%, aprecia este comportamiento, mientras que el 67,31%, en retención del personal; el 63,46%, en desarrollo del personal; el 59,62%, en condiciones laborales.

Lo mostrado en tabla 3, detalla que 62% de los trabajadores de la Zona registral N° V sede Trujillo, comentan que en la entidad se desarrolla una regular gestión del talento humano en lo que respecta a la admisión de personal, así como al mismo nivel manifiestan que se percibe en cuanto a la modalidad de colocar personas, compensación de personas en la entidad, el desarrollo de las personas en su vocación, la retención de personas y el monitoreo de personas, todo ello manifiestan que se desarrolla en un regular nivel. Este resultado difiere lo señalado por Saldaña (2019), quien afirma que la municipalidad de Nueva Arica necesita fomentar el sistema en relación al los recursos

humanos, debido a los datos obtenidos por el estudio, los cuales ubican en un nivel bajo de 71.15% , se aprecia este punto, tenemos de la misma manera que la selección del personal el 67,31% retención del trabajador; el 63,46% enfoca el desarrollo personal , así como también el 59,62% en condiciones laborales; el contexto desarrollado necesita que la entidad den estudio lleva a cabo sus actividades, realizando actividades de motivación hacia el personal, así como también la incorporación de mejores talentos y el desarrollo interno del talento.

De la tabla 4, se observa que, el 54% de la Zona registral N° V sede Trujillo, realizan una regular calidad de servicio, teniendo como consecuencia posiblemente el poco cumplimiento de metas que se les establece, así como el 3% realizan una mala calidad de servicio y solo el 42% de ellos opinan que en la entidad se desarrolla una buena calidad de servicio. La información recolectada es comparada con lo detallado por Saldaña (2019), donde afirma que en Nueva Arica en el municipio tienen la necesidad de fomentar el grado óptimo en el servicio brindado bajo los resultados obtenidos bajo observación a nivel bajo de 53,85% en cuestión de fiabilidad, así como el 65,38% en relación a la capacidad de respuesta de los mismos; donde el 69,23% basados en la interacción personal; 61,54% desde el punto de vista de la empatía y también 71,15% en el grado de intangibilidad para con ello lograr ofertar un grado de calidad en los servicios hacia los clientes es importante, tal como lo precisa Villalba (2013).

Así mismo la calidad es la imagen que forma parte en función de una estrategia de principal resultado para que las empresas logren establecerse en el mercado competitivo y de la misma manera logran rentabilidad y alta competitividad, partiendo desde la sostenibilidad alcanzada por el tiempo” (Mariño, Rubio y Rodríguez, 2016, p.).

De la tabla 5, se observa que el 65% de los colaboradores de la Zona registral N° V sede Trujillo durante el año 2019, comentan que en la entidad se desarrolla una Calidad regular de la prestación del servicio a lo que respecta sobre la fiabilidad de los colaboradores, así como al mismo nivel manifiestan que se percibe en cuanto a su autonomía de resolver inconvenientes, mantener y brindar seguridad capacidad de respuesta, seguridad, ser empáticos en el trato y elementos tangibles, todos ellos manifiestan que el servicio se desarrolla bajo una regular calidad.

Saldaña (2019), afirma que el grado funcional de la calidad en los servicios que brindan en el municipio de nueva Arica , se percibió un efecto limitado , los indicadores muestran que se debe centrar esfuerzos en ofrecer respuesta inmediata así como el trato directo e interacción con el usuario, debido a la data obtenida del 50% en desaprobación y un alto margen del 61,54% que consideran la no existencia de empatía en el trato hacia el usuario y su petición de ayuda, debido a estas circunstancias y datos analizados se deberá trabajar en la interacción entre trabajador y usuario y fomentar la empatía así como el buen servicio de calidad.

VI. CONCLUSIONES

1. Se determinado que existe incidencia positiva entre la gestión del talento humano y la calidad del servicio en la zona registral N° V sede Trujillo – 2019, mediante el valor de la prueba de Taub Kendall es de 0.754 con una significancia aproximada de $p= 0.015$.
2. Se determinó que existe un nivel regular de gestión del talento humano en los colaboradores de la Zona registral N° V sede Trujillo, el 24% realiza una ineficiente gestión y solo el 14% de los colaboradores realizan una eficiente gestión.
3. Se determinó que el 54% de los colaboradores de la Zona registral N° V sede Trujillo, realizan una regular calidad de servicio, el 3% realizan una mala calidad de servicio y solo el 42% de ellos opinan que en la entidad se desarrolla una buena calidad de servicio.
4. Respecto al nivel de uso de gestión del talento humano en cada una de sus dimensiones, se determinó que el 62 % de los colaboradores de la Zona registral N° V sede Trujillo, comentan que en la entidad se desarrolla una regular gestión del talento humano en admisión de personal, así como al mismo nivel manifiestan que se percibe en cuanto a la modalidad de colocar personas, compensación de personas en la entidad, el desarrollo de las personas en su vocación, la retención de personas y el monitoreo de personas.
5. Respecto al nivel de calidad de servicio en cada una de sus dimensiones, se determinó que el 65% de los colaboradores de la Zona registral N° V sede Trujillo, comentan que en la entidad se desarrolla una calidad regular del servicio en lo que respecta a la fiabilidad de los colaboradores, así como al mismo nivel manifiestan que se percibe en cuanto a su capacidad de respuesta, seguridad, empatía y elementos tangibles.

VII. RECOMENDACIONES

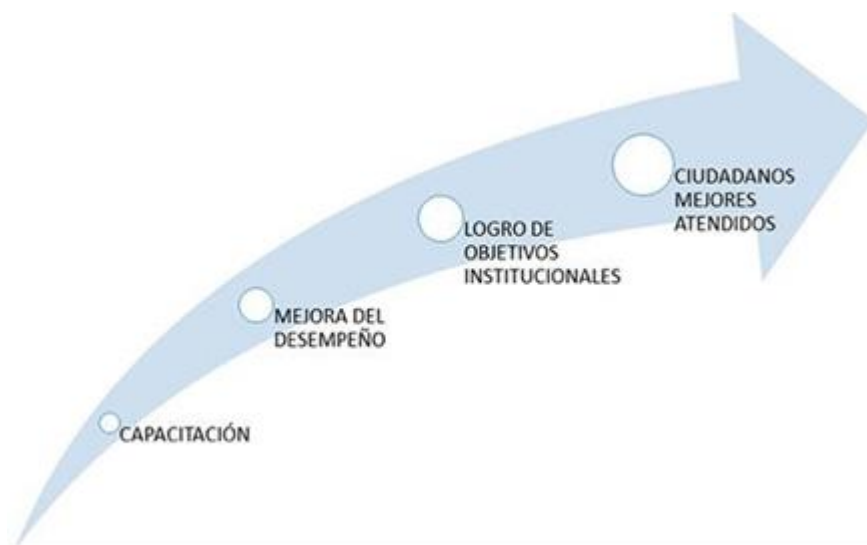
1. El Jefe Zonal registral N° V sede Trujillo, deberá implementar políticas de reclutamiento de personal indicando los perfiles del puesto para poder detectar si el personal está capacitado y cumple con el perfil en donde se desempeña.
2. El Jefe Zonal registral N° V sede Trujillo, deberá implementar políticas de capacitaciones permanentes y oportunas, estableciendo la evaluación anual para mejorar el rendimiento y la capacidad laboral de los colaboradores, a fin de cumplir con las metas institucionales.
3. El Jefe Zonal registral N° V sede Trujillo, deberá efectuar una serie de acciones, encaminadas a implantar la calidad de servicio, que contribuya a que los usuarios muestren su satisfacción en el servicio.
4. El Jefe Zonal registral N° V sede Trujillo, deberá mejorar el sistema de información registral y los sistemas de comunicación en general, creando un plan de contingencia para cuando se produzcan fallas o no funcionen.

VIII. Propuesta de Programa de desarrollo de Personas (Capacitación)

La capacitación es un proceso que tiene como objetivo mejorar el desempeño del personal de la sede de la sede del Quinto Registro Trujillo mediante el cierre de brechas y el desarrollo de habilidades y conocimientos, fortaleciendo así sus capacidades y logrando metas institucionales. Asimismo, se trata de una estrategia básica para fortalecer el sistema de servicio civil para mejorar la eficiencia y eficacia de la administración pública, lo que contribuirá a mejorar la calidad de los servicios prestados a los ciudadanos.

La gestión de la formación de las entidades públicas ha generado una cadena de valor cuyo objetivo último es brindar mejores servicios a la ciudadanía. La formación es eficaz cuando afecta el desempeño de los servidores públicos de la zona. El servidor con mejor desempeño ayuda a lograr los objetivos de la organización, y la entidad que logra los objetivos contribuye directamente a mejorar los servicios prestados a los ciudadanos.

La cadena de valor de la capacitación se representa a continuación mediante un esquema:



Cadena de Valor de la Capacitación.

Adaptado de "Gestión de la Capacitación", por SERVIR, 2019c.

REFERENCIAS

- Alles, M. (2011), *Desarrollo del Talento Humano basado en Competencias* 2da edi. Granica, Argentina.
[https://books.google.com.pe/books?hl=es&lr=&id=FYxjgmxValC&oi=fnd&pg=PA11&dq=ALLES,+M.+\(2011\),+Desarrollo+del+Talent+Humano+basado+en+Competencias+2da+edi.+Granica,+Argentina.&ots=wj5OTm4nrk&sig=1DaHeRhV8sR2UUBY7RgCnzBfaDs#v=onepage&q&f=false](https://books.google.com.pe/books?hl=es&lr=&id=FYxjgmxValC&oi=fnd&pg=PA11&dq=ALLES,+M.+(2011),+Desarrollo+del+Talent+Humano+basado+en+Competencias+2da+edi.+Granica,+Argentina.&ots=wj5OTm4nrk&sig=1DaHeRhV8sR2UUBY7RgCnzBfaDs#v=onepage&q&f=false)
- Chiavenato, I. (2011). "Introducción a la Teoría General de la Administración". (7a Edición). México. Editorial MC Graw Hill Interamericana
- Chávez, C., Quezada. R. & Tello, D. (2017). "Calidad en el Servicio en el Sector Transporte Terrestre Interprovincial en el Perú" (Tesis de Maestría). Universidad Pontificia Católica del Perú.
- Crescendo D. (2015). *Gestión del talento humano en empresas. Casos de éxito.* Recuperado de <http://www.crescendogtalento.com/blog/2015/4/20/gestion-talento-humano-empresas-casos-exito>.
- Hernando, P. (2007). *Las Buenas Prácticas en la Gestión de Recurso Humanos en las Organizaciones de mar del Plata.* Universidad Nacional de Mar del Plata , Ciencias Económicas y Sociales, Mar del Plata .Latinoamericano de Escuelas de Administración.
- Jara (2018), desarrollo una investigación sobre el Empowerment y su relación en la calidad de servicio de la oficina de cobranzas de Sedalib S.A. de la ciudad de Trujillo - año 2016(Tesis de pregrado). Universidad Privada del Norte. Trujillo. Perú.
- Méndez, J. (2019). "Calidad del servicio de atención y su influencia en la satisfacción de los clientes del Banco de la Nación Periférica Trujillo, 2017". (Tesis de Maestría). Universidad Nacional de Trujillo.
- Monterroso, E. (2012). *Gestión del Talento Humano y la Productividad.* Guatemala
- Montgomery, D. (2010). *Control estadístico de la calidad.* México, D.F., México: Limusa-Wiley.
- Organización Internacional del Trabajo (2017). *OIT: desarrollar el talento humano para enfrentar desafíos del futuro del trabajo.* Recuperado de

https://www.ilo.org/americas/sala-de-prensa/WCMS_579680/lang-es/index.htm “

- Panduro, A. (2017). La gestión del talento humano y su influencia en el desempeño laboral en el área de banca servicios del banco Interbank S.A.A. lima, Perú, 2016. (Tesis de pregrado). Universidad Privada TELESUP. Lima Perú.
- Parasuraman, A., Zeithaml, V., & Berry, L. (1985). A Conceptual Model of Service Quality and its Implications for Future Research. *Journal of Marketing*, 49(4), 41-50.
- Ramírez, R. (2014). Calidad de Servicio. La mejora de la satisfacción del cliente. Editorial Alteco. [En Línea], Recuperado el 01/02/2016 de, <http://www.gestiopolis.com/satisfaccion-del-cliente-y-mejora-continua-de-la-calidad/>
- Rodas, M. (2019). “Gestión del talento humano en el desempeño del personal de salud del Hospital de Rehabilitación del Callao,2019”. (Tesis de maestría). Universidad Cesar Vallejo. Lima. Perú
- Rojas, R. & Vílchez, B. (2018). *Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral del personal del puesto de salud Sagrado Corazón de Jesús – Lima, enero 2018*. Norbet Wiener, Lima, Lima.
- Saldaña, F. (2018). “Gestión del talento humano y calidad del servicio en la Municipalidad de Nueva Arica, Chiclayo”. (Tesis de maestría). Universidad Cesar Vallejo. Chiclayo. Perú.
- Solimano, A. (2012). *Globalizing talent and human capital: implications for developing countries*. Economic Commission for Latin America and the Caribbean.
- Uribe, A. (2010). La gestión de recursos humanos, *Punto de Vista*, 11.
- Velásquez (2017), “Desarrollo un estudio sobre gestión del talento humano en la Dirección General de Concesiones en Comunicaciones del Ministerio de Transportes y Comunicaciones - Lima, 2017”. (Tesis de maestría). Universidad Cesar Vallejo. Lima. Perú

ANEXOS

Anexo 1: Operacionalización de variables

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de Medición
Variable 1: GESTION DEL TALENTO HUMANO	Consiste en la realización de diversos procedimientos con la finalidad de identificar a los candidatos potenciales que estén calificados y que sean capaces para ocupar el puesto propuesto. (Alles, 2011).	Es la medición del nivel de gestión del talento humano a través de un cuestionario de 24 ítems y está conformada de 6 dimensiones: admisión de personas, compensación de personas, colocación de personas, desarrollo de personas, retención de personas, monitoreo de personas	ADMISIÓN DE PERSONAS	<ul style="list-style-type: none"> • Se realiza convocatorias para cubrir las plazas disponibles • Se utilizan medios de reclutamiento a través de avisos, radio y televisión, información verbal y correo electrónico • Se utilizan pruebas de idoneidad (pruebas escritas, psicológicas, etc.) para evaluar la compatibilidad con el puesto laboral. 	Ordinal de tipo Likert: Muy deficiente Deficiente Regular Bueno Muy bueno
			COMPENSACIÓN DE PERSONAS	<ul style="list-style-type: none"> • La remuneración que perciben los colaboradores esta alineados al mercado laboral • Se efectúan incentivos laborales a los colaboradores • Se efectúan reconocimientos a los colaboradores 	
			COLOCACIÓN DE PERSONAS	<ul style="list-style-type: none"> • Se realiza una inducción al personal, relacionado con las funciones que deben cumplir. • Se cuenta con un manual de organización y funciones que los colaboradores deben cumplir • Se realiza evaluaciones de desempeño a los colaboradores 	
			DESARROLLO DE PERSONAS	<ul style="list-style-type: none"> • Se capacita a los colaboradores • Los colaboradores se capacitan por su propia cuenta • Los colaboradores tienen posibilidades de ascensos 	
			RETENCIÓN DE PERSONAS	<ul style="list-style-type: none"> • Los colaboradores mantienen u buen clima laboral • Las comunicaciones de los colaboradores y jefes es horizontal • Se cuenta con todas condiciones de seguridad e higiene 	
			MONITOREO DE PERSONAS	<ul style="list-style-type: none"> • Se cuenta con una base de datos de los colaboradores • Se cuenta con sistemas de información para la gestión de recursos humanos • Se cuenta con reportes de los logros y avances de los colaboradores en relación a las metas trazadas 	

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de Medición
<p>Variable dependiente: CALIDAD DEL SERVICIO <i>(Servqual)</i></p>	<p>Metodología que las organizaciones privadas, públicas y sociales implementan para garantizar la plena satisfacción de sus usuarios, tanto internos como externos, esta satisfacción es importante para que los usuarios continúen fidelizando con el servicio ofrecido. Para lograr una alta calidad del servicio es necesario tener en cuenta las siguientes dimensiones: atención al público, credibilidad, confiabilidad, elementos tangibles. (Parasuraman, Zeithaml & Berry, 1988)</p>	<p>Es la medición del nivel de calidad servicio a través de un cuestionario de 20 ítems y está conformada de 5 dimensiones: Fiabilidad, capacidad de respuesta, seguridad, empatía y elementos tangibles</p>	<p>FIABILIDAD</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Los colaboradores realizan bien su trabajo • Cuando existe un problema los colaboradores muestran interés por solucionarlo • Los colaboradores demuestran transparencia e integridad • Los colaboradores cumplen la atención en el tiempo esperado 	<p>Ordinal de tipo Likert:</p> <p>Muy Mala</p> <p>Mala</p> <p>Regular</p> <p>Excelente</p>
			<p>CAPACIDAD DE RESPUESTA</p>	<ul style="list-style-type: none"> • El colaborador actúa siempre está capacitado para solucionar los problemas solicitados • El Colaborador ofrece un servicio rápido • La actuación del colaborador es eficaz y eficiente • El colaborador siempre está dispuesto a ayudar a sus compañeros 	
			<p>SEGURIDAD</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Los colaboradores transmiten confianza • Los colaboradores son siempre amables • Los colaboradores demuestran seriedad y responsabilidad al realizar su trabajo • Los colaboradores brindan información detallada 	
			<p>EMPATÍA</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Los colaboradores ofrecen una atención personalizada • Los colaboradores están disponibles en los horarios establecidos • El colaborador se muestra atento a las inquietudes de los usuarios • Los colaboradores se preocupan por los intereses de los usuarios. 	
			<p>ELEMENTOS TANGIBLES</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Se cuenta con equipos de alta tecnología • Se cuenta con un local apropiado y atractivo • Los colaboradores tienen una apariencia pulcra • Los colaboradores están adecuadamente identificados (fotocheck, uniformes, etc.) 	

Anexo 02: Calculo de la muestra

La muestra se calculó a partir de la población mencionada anteriormente, con los criterios del método del sistema del muestreo aleatorio simple:

$$n = \frac{Z^2 pq E^2}{\dots}$$

Dónde:

n = Tamaño de la muestra z =

Nivel de confianza

p = Probabilidad de aciertos o éxitos q =

Probabilidad de desaciertos

E = Nivel de precisión para generalizar los resultados N =

600

z = 1.96

p = 0.6

q = 0.4

E = 0.05

$$n = \frac{Z^2 (0.5) (0.5) N}{\dots}$$

$$E^2 (N - 1) + Z^2 (0.5) (0.5)$$

$$n = \frac{11,524.8}{\dots}$$

$$29.9975 + 0.9604$$

$$n = \frac{11,524.8}{30.9579} = 372. = n$$

$$30.9579$$

Anexo 03: Validación del instrumento
Validez de contenido con coeficiente de Holsti


Título: Gestión del talento humano y su incidencia en la calidad del servicio de la Zona registral N° V, sede Trujillo, 2019

Autora: Br. Juan Aliaga Polo

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES	
				Siempre	Casi	A veces	Casi	Nunca	Relación entre la variable		Relación entre la dimensión		Relación entre el indicador		Relación entre el ítem y la			
									SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO		
Gestión del Talento Humano:	Admisión de personas	Disposición de equipos	1. Se realiza convocatorias para cubrir las plazas disponibles															
		Apoyo de los sistemas de	2. Se utilizan medios de reclutamiento a través de avisos, radio y televisión, información															
		Accesibilidad de red	3. Se utilizan pruebas de idoneidad (pruebas escritas, psicológicas, etc.) para evaluar la compatibilidad con el puesto laboral.															
	Colocación de personas	Responsabilidad de publicaciones	4. Se realiza una inducción al personal, relacionado con las funciones que deben cumplir.															
		Intercambio de información por medios electrónicos	5. Se cuenta con un manual de organización y funciones que los colaboradores deben cumplir															
		Consideración de aspectos lingüísticos legales	6. Se realiza evaluaciones de desempeño a los colaboradores															
	Compensación de personas	Acuerdos interinstitucionales	7. La remuneración que perciben los colaboradores esta alineados al mercado laboral.															
		Actores involucrados	8. Se efectúan incentivos laborales a los colaboradores															
		Formalización	9. Se efectúan reconocimientos a los colaboradores															

	Desarrollo de	Realización de controles	10. Se capacita a los colaboradores																
		Operación en marcos jurídicos	11. Los colaboradores se capacitan por su propia cuenta																
		Políticas y estrategias	12. Los colaboradores tienen posibilidades de ascensos																
	Retención de personas	Clima Laboral	13. Los colaboradores mantienen u buen clima laboral																
		Liderazgo	14. Las comunicaciones de los colaboradores y jefes es horizontal																
		Seguridad	15. Se cuenta con todas condiciones de seguridad e higiene																
	Monitoreo de personas	Información	16. Se cuenta con una base de datos de los colaboradores																
		Sistemas	17. Se cuenta con sistemas de información para la gestión de recursos humanos																
		Logros y metas	18. Se cuenta con reportes de los logros y avances de los colaboradores en relación a																

Ficha de validación de contenido del instrumento:

Nombre del Instrumento	Cuestionario del Gestión del Talento Humano de la Zona registral N° V, sede Trujillo, 2019		
Objetivo del Instrumento	Medir el nivel de Gestión del Talento Humano		
Aplicado a la Muestra Participante	372 usuarios de la Zona registral N° V, sede Trujillo, 2019		
Nombres y Apellidos del Experto	CARLOS ALBERTO NORIEGA ANGELES	DNI N°	18173945
Título Profesional	LICENCIADO EN ADMINISTRACION	Celular	949960370
Dirección Domiciliaria	FELIPE PINGLO N° 650 URB. PRIMAVERA – TRUJILLO – TRUJILLO		
Grado Académico	DOCTOR EN GESTIÓN PÚBLICA Y GOBERNABILIDAD		
FIRMA		Lugar y Fecha:	TRUJILLO, 18 DE SETIEMBRE DEL 2020


Dr. Francisco Alejandro Espinoza Polo								
ítem	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítems		Relación entre el ítems y la oposición de respuesta	
	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO
1	X		X		X		X	
2	X		X		X		X	
3	X		X		X		X	
4	X		X		X		X	
5	X		X		X		X	
6		X		X		X		X
7	X		X		X		X	
8	X		X		X		X	
9	X		X		X		X	
10	X		X		X		X	
11	X		X		X		X	
12	X		X		X		X	
13	X		X		X		X	
14	X		X		X		X	
15	X		X		X		X	
16	X		X		X		X	
17	X		X		X		X	
18	X		X		X		X	
19	X		X		X		X	
20	X		X		X		X	
Total	19	1	19	1	19	1	19	1

Coefficiente de Holsti

$$c = \frac{\# \text{Afirmaciones}}{\# \text{Afirmación} + \# \text{Negaciones}} = \frac{(19+19+19+19)}{(19+19+19+19)+4} = \frac{76}{80} = 96\%$$

VARIABLE	DIMENSIÓN	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIÓN	
			NUNCA	A VECES	RARA VEZ	FRECUENTEMENTE	SIEMPRE	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA			
								SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO		
CALIDAD DE ATENCIÓN	Fiabilidad	1. Los profesionales realizan bien su trabajo															
		2. Cuando existe un problema los profesionales muestran interés por solucionarlo															
		3. Los profesionales demuestran transparencia e integridad															
		4. Los profesionales cumplen la atención en el tiempo esperado															
	Capacidad de Respuesta	5. Los profesionales realizan bien su trabajo															
		6. El profesional actúa siempre está capacitado para solucionar los problemas solicitados															
		7. El. Profesional ofrece un servicio rápido															
		8. La actuación del profesional es eficaz y eficiente															
	Disposición Política	9. El profesional siempre está dispuesto a ayudar a sus compañeros															
		10. Los profesionales transmiten confianza															
		11. Los profesionales son siempre amables															
		12. Los profesionales demuestran seriedad y responsabilidad al realizar su trabajo															
	Diseño y Ejecución	13. Los profesionales brindan información detallada															
		14. Los profesionales ofrecen una atención personalizada															
		15. Los profesionales están disponibles en los horarios establecidos															
		16. El profesional se muestran atento a las inquietudes de los usuarios															
	Elementos tangibles	17. Los profesionales se preocupan por los intereses de los usuarios.															
		18. Se cuenta con equipos de alta tecnología															
		19. Se cuenta con un local apropiado y atractivo															
		20. Los profesionales tienen una apariencia pulcra															
		21. Los profesionales están adecuadamente identificados por fotocheck, Chalecos, ,etc.															

Ficha de validación de contenido del instrumento:

Nombre del Instrumento	Cuestionario Calidad de servicio de la Zona registral N° V, sede Trujillo, 2019		
Objetivo del Instrumento	Medir el nivel de Gestión del Talento Humano		
Aplicado a la Muestra Participante	372 usuarios que realizan gestiones en la Zona registral N° V, sede Trujillo, 2019		
Nombres y Apellidos del Experto	CARLOS ALBERTO NORIEGA ANGELES	DNI N°	18173945
Título Profesional	LICENCIADO EN ADMINISTRACION	Celular	949960370
Dirección Domiciliaria	FELIPE PINGLO N° 650 URB. PRIMAVERA – TRUJILLO – TRUJILLO		
Grado Académico	DOCTOR EN GESTIÓN PÚBLICA Y GOBERNABILIDAD		
FIRMA		Lugar y Fecha:	TRUJILLO, 18 DE SETIEMBRE DEL 2020

Dr. Francisco Alejandro Espinoza Polo								
ítem	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítems		Relación entre el ítems y la oposición de respuesta	
	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO
1	X		X		X		X	
2	X		X		X		X	
3	X		X		X		X	
4	X		X		X		X	
5	X		X		X		X	
6	X		X		X		X	
7		X		X		X		X
8	X		X		X		X	
9	X		X		X		X	
10	X		X		X		X	
11	X		X		X		X	
12	X		X		X		X	
13	X		X		X		X	
14	X		X		X		X	
15	X		X		X		X	
16	X		X		X		X	
17	X		X		X		X	
18	X		X		X		X	
19	X		X		X		X	
20		X		X		X		X
Total	18	2	18	2	18	2	18	2

Coefficiente de Holsti

$$c = \frac{\# \text{Afirmaciones}}{\# \text{Afirmación} + \# \text{Negaciones}} = \frac{(18 + 18 + 18 + 18)}{(18 + 18 + 18 + 18) + 08} = \frac{72}{80} = 90\%$$

Anexo 04: Ficha técnica de los instrumentos

Gestión del Talento Humano

FICHA TÉCNICA:	
Nombre:	Cuestionario sobre Gestión del Talento Humano de la Zona registral N° V, sede Trujillo, 2019
Autor:	Br. Aliaga Polo Juan
Procedencia	Universidad Privada Cesar Vallejo (UCV)
Año de edición:	2020
Dimensiones:	Explora las dimensiones:
	↪ D1: Admonición de personas
	↪ D2: Colocación de personas
	↪ D3: Compensación de personas
	↪ D4: Desarrollo de personas
	↪ D5: Retención de personas
	↪ D6: Monitoreo de personas
Ámbito de aplicación:	Zona Registral N° V, sede Trujillo
Administración:	Individual
Duración:	15 minutos (aproximadamente)
Objetivo:	Evaluar del Gestión del Talento Humano y sus dimensiones.
Validez:	En cuanto a su validez, el instrumento fue validado por 01 experto Doctores en Gestión pública y Gobernabilidad.
Confiabilidad:	Análisis de confiabilidad por prueba estadística alfa de Cronbach, el valor es $\alpha = 0.86$
Campo de Aplicación:	Colaboradores de la Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo, Región La Libertad
Aspectos a Evaluar:	El cuestionario está constituido por 20 ítems distribuidos en 4 dimensiones.
	A continuación, se detalla:
	↪ D1: Admisión de personas(3 ítems)
	↪ D2: Colocación de personas (3 ítems)
	↪ D3: Compensación de personas (3 ítems)

	→ D4: Desarrollo de personas (3 ítems)
	→ D5: Retención de personas (3 ítems)
	→ D6: Monitoreo de personas (3 ítems)
Calificación:	Siempre (5 puntos)
	Casi siempre (4 puntos)
	A veces (3 puntos)
	Casi nunca (2 puntos)
	Nunca (1 punto)
Niveles	39,00 - 49,00 [Ineficiente]
	50,00 - 60,00 [Regular]
	61,00 - 71,00 [Eficiente]
Niveles de dimensiones	<i>Admisión de personas</i>
	3,00 - 7,00 [Ineficiente]
	8,00 - 12,00 [Regular]
	13,00 - 17,00 [Eficiente]
	<i>Colocación de personas</i>
	3,00 - 7,00 [Ineficiente]
	8,00 - 12,00 [Regular]
	13,00 - 17,00 [Eficiente]
	<i>Compensación de personas</i>
	3,00 - 7,00 [Ineficiente]
	8,00 - 12,00 [Regular]
	13,00 - 17,00 [Eficiente]
	<i>Desarrollo de personas</i>
	3,00 - 7,00 [Ineficiente]

	8,00 - 12,00 [Regular]
	13,00 - 17,00 [Eficiente]
	<i>Retención de personas</i>
	3,00 - 7,00 [Ineficiente]
	8,00 - 12,00 [Regular]
	13,00 - 17,00 [Eficiente]
	<i>Monitoreo de personas</i>
	3,00 - 7,00 [Ineficiente]
	8,00 - 12,00 [Regular]
	13,00 - 17,00 [Eficiente]

Calidad de Servicio

FICHA TÉCNICA:	
Nombre:	Cuestionario sobre Calidad de servicio de la Zona registral N° V, sede Trujillo, 2019
Autor:	Br. Aliaga Polo, Juan
Procedencia	Universidad Privada Cesar Vallejo (UCV)
Año de edición:	2020
Dimensiones:	Explora las dimensiones:
	↪ D1: Fiabilidad
	↪ D2: Capacidad de Respuesta
	↪ D3: Seguridad
	↪ D4: Empatía
	↪ D5: Elementos tangibles
Ámbito de aplicación:	Zona registral N° V, sede Trujillo, 2019
Administración:	Individual
Duración:	15 minutos (aproximadamente)
Objetivo:	Evaluar Calidad de servicio y sus dimensiones.
Validez:	En cuanto a su validez, el instrumento fue validado por 01 experto Doctor en Gestión pública y Gobernabilidad.
Confiabilidad:	Análisis de confiabilidad por prueba estadística alfa de Cronbach, el valor es $\alpha = 0.892$
Campo de Aplicación:	Mujeres del Centro de Emergencia Mujer, distrito de Chao – Virú
Aspectos a Evaluar:	El cuestionario está constituido por 20 ítems distribuidos en 5 dimensiones.
	A continuación, se detalla:
	D1: Fiabilidad (4 ítems)
	D2: Capacidad de Respuesta (4 ítems)
	D3: Seguridad (4 ítems)
	D4: Empatía (4 ítems)
D5: Elementos tangibles (4 ítems)	
Calificación:	Siempre (5 puntos)
	Con frecuencia (4 puntos)
	Rara vez (3 puntos)
	A veces (2 puntos)
	Nunca (1 punto)
	Muy bueno [64-71]
	Bueno [56-63]
Niveles:	Regular[48-55]
	Malo [40-47]

	Muy Malo [0-39]
Niveles de las dimensiones	<i>Fiabilidad</i>
	Muy Bueno [17-20]
	Bueno [13-16]
	Regular[9-12]
	Malo [5-8]
	Muy Malo [0-4]
	<i>Capacidad de Respuesta</i>
	Muy Bueno [17-20]
	Bueno [15-18]
	Regular[11-14]
	Malo [7-10]
	Muy Malo [0-6]
	<i>Seguridad</i>
	Muy Bueno [19-22]
	Bueno [16-20]
	Regular[11-15]
	Malo [6-10]
	Muy Malo [0-5]
	<i>Empatía</i>
	Muy Bueno [17-20]
	Bueno [13-16]
	Regular[9-12]
	Malo [5-8]
	Muy Malo [0-4]
	<i>Elementos Tangibles</i>
	Muy Bueno [18-21]
	Bueno [14-17]
	Regular[10-13]
Malo [6-9]	
Muy Malo [0-5]	

Anexo 05: Validez de constructo del instrumento

Índices correlacionales ítem total respecto a “instrumento de Gestión del Talento Humano”

Código	Ítems	Índice de Correlación total de elementos corregida
Ítem 1	1. Se realiza convocatorias para cubrir las plazas disponibles	0.860
Ítem 2	2. Se utilizan medios de reclutamiento a través de avisos, radio y televisión, información verbal y correo electrónico	0.860
Ítem 3	3. Se utilizan pruebas de idoneidad (pruebas escritas, psicológicas, etc.) para evaluar la compatibilidad con el puesto laboral.	0.860
Ítem 4	4. Se realiza una inducción al personal, relacionado con las funciones que deben cumplir.	0.860
Ítem 5	5. Se cuenta con un manual de organización y funciones que los colaboradores deben cumplir	0.860
Ítem 6	6. Se realiza evaluaciones de desempeño a los colaboradores	0.368
Ítem 7	7. La remuneración que perciben los colaboradores esta alineados al mercado laboral.	0.860
Ítem 8	8. Se efectúan incentivos laborales a los colaboradores	0.860
Ítem 9	9. Se efectúan reconocimientos a los colaboradores	0.860
Ítem 10	10. Se capacita a los colaboradores	0.860
Ítem 11	11. Los colaboradores se capacitan por su propia cuenta	0.860
Ítem 12	12. Los colaboradores tienen posibilidades de ascensos	0.367
Ítem 13	13. Los colaboradores mantienen u buen clima laboral	0.412
Ítem 14	14. Las comunicaciones de los colaboradores y jefes es horizontal	0.412
Ítem 15	15. Se cuenta con todas condiciones de seguridad e higiene	0.412
Ítem 16	16. Se cuenta con una base de datos de los colaboradores	0.412
Ítem 17	17. Se cuenta con sistemas de información para la gestión de recursos humanos	0.412
Ítem 18	18. Se cuenta con reportes de los logros y avances de los colaboradores en relación a las metas trazadas	0.056

Los valores de los coeficientes de correlación Ítem-Total, visto en la tabla anterior, donde los 18 ítems que evalúan información del Gestión del talento humano son válidos al registrar valores $r >,300$ y significativos

Índices correlacionales ítem total respecto a “instrumento sobre Calidad de servicio

Código	Ítems	Índice de Correlación total de elementos corregida
Ítem 1	1. Los profesionales realizan bien su trabajo	0.589
Ítem 2	2. Cuando existe un problema los profesionales muestran interés por solucionarlo	0.589
Ítem 3	3. Los profesionales demuestran transparencia e integridad	0.589
Ítem 4	4. Los profesionales cumplen la atención en el tiempo esperado	0.589
Ítem 5	5. Los profesionales realizan bien su trabajo	0.406
Ítem 6	6. El profesional actúa siempre está capacitado para solucionar los problemas solicitados	0.503
Ítem 7	7. El. Profesional ofrece un servicio rápido	0.503
Ítem 8	8. La actuación del profesional es eficaz y eficiente	0.503
Ítem 9	9. El profesional siempre está dispuesto a ayudar a sus compañeros	0.503
Ítem 10	10. Los profesionales transmiten confianza	0.022
Ítem 11	11. Los profesionales son siempre amables	0.797
Ítem 12	12. Los profesionales demuestran seriedad y responsabilidad al realizar su trabajo	0.797
Ítem 13	13. Los profesionales brindan información detallada	0.797
Ítem 14	14. Los profesionales ofrecen una atención personalizada	0.797
Ítem 15	15. Los profesionales están disponibles en los horarios establecidos	0.047
Ítem 16	16. El profesional se muestran atento a las inquietudes de los usuarios	0.54
Ítem 17	17. Los profesionales se preocupan por los intereses de los usuarios.	0.54
Ítem 18	18. Se cuenta con equipos de alta tecnología	0.54
Ítem 19	19. Se cuenta con un local apropiado y atractivo	0.54
Ítem 20	20. Los profesionales tienen una apariencia pulcra	0.69

Los valores de los coeficientes de correlación Ítem-Total, visto en la tabla anterior, donde los 20 ítems que evalúan información sobre la calidad de servicio son válidos al registrar valores $r > ,300$ y significativos.

Anexo 06: de confiabilidad del instrumento

Gestión del talento humano

Ítems	Alfa de Cronbach
ADMISION DE PERSONAS	
Se realiza convocatorias para cubrir las plazas disponibles	0.801
Se utilizan medios de reclutamiento a través de avisos, radio y televisión, información verbal y correo electrónico	0.792
Se utilizan pruebas de idoneidad (pruebas escritas, psicológicas, etc.) para evaluar la compatibilidad con el puesto laboral.	0.779
<i>Alfa de Cronbrach $\alpha = 0.778$,ACEPTABLE</i>	
COLOCACION DE PERSONAS	
Se realiza una inducción al personal, relacionado con las funciones que deben cumplir.	0.812
Se cuenta con un manual de organización y funciones que los colaboradores deben cumplir	0.874
Se realiza evaluaciones de desempeño a los colaboradores	0.861
<i>Alfa de Cronbrach $\alpha = 0.851$,BUENO</i>	
COMPENSACION DE PERSONAS	
La remuneración que perciben los colaboradores esta alineados al mercado laboral.	0.800
Se efectúan incentivos laborales a los colaboradores	0.804
Se efectúan reconocimientos a los colaboradores	0.802
<i>Alfa de Cronbrach $\alpha = 0.802$,BUENO</i>	
DESARROLLO DE PERSONAS	
Se capacita a los colaboradores	0.834
Los colaboradores se capacitan por su propia cuenta	0.841
Los colaboradores tienen posibilidades de ascensos	0.802
<i>Alfa de Cronbrach $\alpha = 0.834$,BUENO</i>	
RETENCION DE PERSONAS	
Los colaboradores mantienen u buen clima laboral	0.895
Las comunicaciones de los colaboradores y jefes es horizontal	0.874
Se cuenta con todas condiciones de seguridad e higiene	0.894
<i>Alfa de Cronbrach $\alpha = 0.894$,BUENO</i>	
MONITOREO DE PERSONAS	
Se cuenta con una base de datos de los colaboradores	0.804
Se cuenta con sistemas de información para la gestión de recursos humanos	0.873
Se cuenta con reportes de los logros y avances de los colaboradores en relación a las metas trazadas	0.862
<i>Alfa de Cronbrach $\alpha = 0.846$,BUENO</i>	

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	18	100,0
	Excluido	0	,0
	Total	18	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
0.834	20

Alfa de Cronbach $\alpha = 0.834$, Instrumento Muy Aceptable

Calidad de servicio

Ítems	Alfa de Cronbach
FIABILIDAD	
Los profesionales realizan bien su trabajo	0.874
Cuando existe un problema los profesionales muestran interés por solucionarlo	0.874
Los profesionales demuestran transparencia e integridad	0.874
Los profesionales cumplen la atención en el tiempo esperado	0.892
<i>Alfa de Cronbrach $\alpha = 0.878$, BUENO</i>	
CAPACIDAD DE RESPUESTA	
El profesional actúa siempre está capacitado para solucionar los problemas solicitados	0.907
El. Profesional ofrece un servicio rápido	0.874
La actuación del profesional es eficaz y eficiente	0.910
El profesional siempre está dispuesto a ayudar a sus compañeros	0.874
<i>Alfa de Cronbrach $\alpha = 0.891$, BUENO</i>	
SEGURIDAD	
Los profesionales transmiten confianza	0.900
Los profesionales son siempre amables	0.874
Los profesionales demuestran seriedad y responsabilidad al realizar su trabajo	0.902
Los profesionales brindan información detallada	0.841
<i>Alfa de Cronbrach $\alpha = 0.892$, BUENO</i>	
EMPATÍA	
Los profesionales ofrecen una atención personalizada	0.874
Los profesionales están disponibles en los horarios establecidos	0.900
El profesional se muestra atento a las inquietudes de los usuarios	0.874
Los profesionales se preocupan por los intereses de los usuarios.	0.900
<i>Alfa de Cronbrach $\alpha = 0.894$, BUENO</i>	
ELEMENTOS TANGIBLES	
Se cuenta con equipos de alta tecnología	0.895
Se cuenta con un local apropiado y atractivo	0.874
Los profesionales tienen una apariencia pulcra	0.894
Los profesionales están adecuadamente identificados por fotocheck, Chalecos, ,etc.	0.874
<i>Alfa de Cronbrach $\alpha = 0.894$, BUENO</i>	

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	18	100,0
	Excluido	0	,0
	Total	18	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
0.908	20

Alfa de Cronbach $\alpha = 0.908$, Instrumento Muy Bueno

Anexo 07: Instrumento de medición Gestión del talento humano

ÍTEMS			
	1	2	3
ADMISION DE PERSONAS			
Se realiza convocatorias para cubrir las plazas disponibles			
Se utilizan medios de reclutamiento a través de avisos, radio y televisión, información verbal y correo electrónico			
Se utilizan pruebas de idoneidad (pruebas escritas, psicológicas, etc.) para evaluar la compatibilidad con el puesto laboral.			
COLOCACION DE PERSONAS			
Se realiza una inducción al personal, relacionado con las funciones que deben cumplir.			
Se cuenta con un manual de organización y funciones que los colaboradores deben cumplir			
Se realiza evaluaciones de desempeño a los colaboradores			
COMPENSACION DE PERSONAS			
La remuneración que perciben los colaboradores esta alineados al mercado laboral.			
Se efectúan incentivos laborales a los colaboradores			
Se efectúan reconocimientos a los colaboradores			
DESARROLLO DE PERSONAS			
Se capacita a los colaboradores			
Los colaboradores se capacitan por su propia cuenta			
Los colaboradores tienen posibilidades de ascensos			
RETENCION DE PERSONAS			
Los colaboradores mantienen u buen clima laboral			
Las comunicaciones de los colaboradores y jefes es horizontal			
Se cuenta con todas condiciones de seguridad e higiene			
MONITOREO DE PERSONAS			
Se cuenta con una base de datos de los colaboradores			
Se cuenta con sistemas de información para la gestión de recursos humanos			
Se cuenta con reportes de los logros y avances de los colaboradores en relación a las metas trazadas			

Calidad del servicio

	ÍTEMS			
		1	2	3
	FIABILIDAD			
1	Los colaboradores realizan bien su trabajo			
2	Cuando existe un problema los colaboradores muestran interés en solucionarlo			
3	Los colaboradores demuestran transparencia e integridad			
4	Los colaboradores cumplen la atención en el tiempo razonable			
	CAPACIDAD DE RESPUESTA			
5	El colaborador actúa siempre está capacitado para solucionar los problemas suscitados			
6	El colaborador ofrecen un servicio rápido			
7	La actuación del colaborador es eficaz y eficiente			
8	El colaborador siempre está dispuesto a ayudar a sus compañeros			
	SEGURIDAD			
9	Los colaboradores transmiten confianza			
10	Los colaboradores son siempre amables			
11	Los colaboradores demuestran seriedad y responsabilidad al realizar su trabajo			
12	Los colaboradores brindan información detallada			
	EMPATÍA			
13	Los colaboradores ofrecen una atención personalizada			
14	Los colaboradores están disponibles en los horarios establecidos			
15	El colaborador se muestra atento a las inquietudes de los usuarios			
16	Los colaboradores se preocupan por los intereses de los usuarios			
	ELEMENTOS TANGIBLES			
17	Se cuenta con equipos de última tecnología.			
18	Se cuenta con un local apropiado y atractivo			
19	Los profesionales tienen una apariencia pulcra			
20	Los profesionales están adecuadamente identificados por fotocheck, Chalecos, ,etc.			

Anexo 08: Base de datos

Gestión de talento humano

Observ.	D1V1	Nivel	D2V1	Nivel	D3V1	Nivel	D4V1	Nivel	D5V1	Nivel	D6V1	Nivel	Gestión de talento humano	Nivel
1	9	Regular	6	Ineficiente	10	Regular	12	Regular	9	Regular	6	Ineficiente	52	Regular
2	9	Regular	7	Ineficiente	7	Ineficiente	9	Regular	11	Regular	6	Ineficiente	49	Ineficiente
3	8	Regular	8	Regular	10	Regular	10	Regular	7	Ineficiente	13	Eficiente	56	Regular
4	11	Regular	9	Regular	10	Regular	8	Regular	11	Regular	15	Eficiente	64	Eficiente
5	5	Eficiente	8	Regular	6	Ineficiente	7	Ineficiente	7	Ineficiente	6	Ineficiente	39	Ineficiente
6	6	Eficiente	7	Ineficiente	7	Ineficiente	11	Regular	12	Regular	5	Ineficiente	48	Ineficiente
7	7	Eficiente	7	Ineficiente	7	Ineficiente	7	Ineficiente	12	Regular	12	Regular	52	Regular
8	7	Eficiente	8	Regular	8	Regular	12	Regular	12	Regular	8	Regular	55	Regular
9	14	Ineficiente	7	Ineficiente	11	Regular	6	Ineficiente	12	Regular	7	Ineficiente	57	Regular
10	9	Regular	13	Eficiente	7	Ineficiente	9	Regular	6	Ineficiente	7	Ineficiente	51	Regular
11	10	Regular	8	Regular	5	Ineficiente	9	Regular	5	Ineficiente	9	Regular	46	Ineficiente
12	10	Regular	8	Regular	11	Regular	9	Regular	9	Regular	7	Ineficiente	54	Regular
13	10	Regular	8	Regular	9	Regular	10	Regular	12	Regular	8	Regular	57	Regular
14	11	Regular	6	Ineficiente	9	Regular	8	Regular	8	Regular	8	Regular	50	Regular
15	12	Regular	9	Regular	7	Ineficiente	4	Ineficiente	9	Regular	11	Regular	52	Regular
16	7	Eficiente	9	Regular	13	Eficiente	9	Regular	12	Regular	12	Regular	62	Eficiente
17	9	Regular	6	Ineficiente	7	Ineficiente	6	Ineficiente	13	Eficiente	9	Regular	50	Regular
18	10	Regular	13	Eficiente	8	Regular	6	Ineficiente	5	Ineficiente	8	Regular	50	Regular
19	9	Regular	10	Regular	14	Eficiente	9	Regular	11	Regular	9	Regular	62	Eficiente
20	7	Eficiente	11	Regular	12	Regular	10	Regular	9	Regular	6	Ineficiente	55	Regular
21	9	Regular	6	Ineficiente	7	Ineficiente	10	Regular	6	Ineficiente	11	Regular	49	Ineficiente
22	6	Eficiente	9	Regular	7	Ineficiente	11	Regular	11	Regular	10	Regular	54	Regular
23	9	Regular	11	Regular	10	Regular	11	Regular	4	Ineficiente	10	Regular	55	Regular

24	11	Regular	10	Regular	10	Regular	7	Ineficiente	12	Regular	7	Ineficiente	57	Regular
----	----	---------	----	---------	----	---------	---	-------------	----	---------	---	-------------	----	---------

25	8	Regular	10	Regular	9	Regular	7	Ineficiente	12	Regular	7	Ineficiente	53	Regular
26	7	Eficiente	9	Regular	8	Regular	9	Regular	13	Eficiente	7	Ineficiente	53	Regular
27	8	Regular	7	Ineficiente	9	Regular	8	Regular	11	Regular	10	Regular	53	Regular
28	13	Ineficiente	5	Ineficiente	13	Eficiente	7	Ineficiente	13	Eficiente	12	Regular	63	Eficiente
29	9	Regular	9	Regular	13	Eficiente	9	Regular	14	Eficiente	12	Regular	66	Eficiente
30	6	Eficiente	7	Ineficiente	9	Regular	7	Ineficiente	10	Regular	6	Ineficiente	45	Ineficiente
31	9	Regular	8	Regular	11	Regular	14	Eficiente	8	Regular	10	Regular	60	Regular
32	4	Eficiente	10	Regular	6	Ineficiente	10	Regular	9	Regular	6	Ineficiente	45	Ineficiente
33	12	Regular	9	Regular	11	Regular	7	Ineficiente	11	Regular	8	Regular	58	Regular
34	8	Regular	8	Regular	3	Ineficiente	12	Regular	9	Regular	10	Regular	50	Regular
35	10	Regular	8	Regular	10	Regular	11	Regular	8	Regular	10	Regular	57	Regular
36	5	Eficiente	9	Regular	9	Regular	10	Regular	8	Regular	7	Ineficiente	48	Ineficiente
37	10	Regular	13	Eficiente	11	Regular	9	Regular	12	Regular	9	Regular	64	Eficiente
38	4	Eficiente	10	Regular	8	Regular	8	Regular	7	Ineficiente	8	Regular	45	Ineficiente
39	5	Eficiente	8	Regular	14	Eficiente	4	Ineficiente	6	Ineficiente	8	Regular	45	Ineficiente
40	7	Eficiente	7	Ineficiente	11	Regular	7	Ineficiente	12	Regular	9	Regular	53	Regular
41	6	Eficiente	8	Regular	14	Eficiente	5	Ineficiente	7	Ineficiente	4	Ineficiente	44	Ineficiente
42	7	Eficiente	14	Eficiente	8	Regular	4	Ineficiente	9	Regular	11	Regular	53	Regular
43	12	Regular	10	Regular	9	Regular	9	Regular	5	Ineficiente	7	Ineficiente	52	Regular
44	10	Regular	11	Regular	9	Regular	7	Ineficiente	8	Regular	10	Regular	55	Regular
45	9	Regular	4	Ineficiente	14	Eficiente	9	Regular	9	Regular	10	Regular	55	Regular
46	9	Regular	10	Regular	9	Regular	10	Regular	8	Regular	8	Regular	54	Regular
47	10	Regular	11	Regular	4	Ineficiente	10	Regular	4	Ineficiente	6	Ineficiente	45	Ineficiente
48	8	Regular	9	Regular	5	Ineficiente	10	Regular	5	Ineficiente	6	Ineficiente	43	Ineficiente
49	7	Eficiente	8	Regular	11	Regular	7	Ineficiente	6	Ineficiente	10	Regular	49	Ineficiente
50	8	Regular	11	Regular	6	Ineficiente	13	Eficiente	11	Regular	8	Regular	57	Regular
51	6	Eficiente	6	Ineficiente	7	Ineficiente	8	Regular	8	Regular	13	Eficiente	48	Ineficiente
52	13	Ineficiente	5	Ineficiente	11	Regular	8	Regular	11	Regular	9	Regular	57	Regular
53	12	Regular	10	Regular	7	Ineficiente	6	Ineficiente	9	Regular	12	Regular	56	Regular
54	5	Eficiente	8	Regular	9	Regular	8	Regular	7	Ineficiente	3	Ineficiente	40	Ineficiente

55	6	Eficiente	8	Regular	8	Regular	11	Regular	8	Regular	8	Regular	49	Ineficiente
56	8	Regular	7	Ineficiente	7	Ineficiente	10	Regular	6	Ineficiente	11	Regular	49	Ineficiente
57	13	Ineficiente	11	Regular	8	Regular	10	Regular	7	Ineficiente	4	Ineficiente	53	Regular
58	12	Regular	11	Regular	7	Ineficiente	6	Ineficiente	10	Regular	4	Ineficiente	50	Regular
59	6	Eficiente	7	Ineficiente	8	Regular	5	Ineficiente	10	Regular	9	Regular	45	Ineficiente
60	6	Eficiente	7	Ineficiente	10	Regular	11	Regular	5	Ineficiente	9	Regular	48	Ineficiente
61	9	Regular	9	Regular	10	Regular	13	Eficiente	7	Ineficiente	7	Ineficiente	55	Regular
62	10	Regular	11	Regular	12	Regular	9	Regular	4	Ineficiente	6	Ineficiente	52	Regular
63	7	Eficiente	10	Regular	10	Regular	6	Ineficiente	5	Ineficiente	11	Regular	49	Ineficiente
64	6	Eficiente	7	Ineficiente	5	Ineficiente	9	Regular	14	Eficiente	11	Regular	52	Regular
65	12	Regular	7	Ineficiente	10	Regular	7	Ineficiente	5	Ineficiente	14	Eficiente	55	Regular
66	8	Regular	7	Ineficiente	12	Regular	10	Regular	5	Ineficiente	8	Regular	50	Regular
67	8	Regular	5	Ineficiente	7	Ineficiente	10	Regular	7	Ineficiente	7	Ineficiente	44	Ineficiente
68	9	Regular	8	Regular	6	Ineficiente	5	Ineficiente	7	Ineficiente	7	Ineficiente	42	Ineficiente
69	10	Regular	10	Regular	9	Regular	12	Regular	7	Ineficiente	6	Ineficiente	54	Regular
70	13	Ineficiente	10	Regular	10	Regular	14	Eficiente	4	Ineficiente	4	Ineficiente	55	Regular
71	14	Ineficiente	10	Regular	10	Regular	8	Regular	8	Regular	8	Regular	58	Regular
72	9	Regular	11	Regular	11	Regular	9	Regular	7	Ineficiente	10	Regular	57	Regular
73	8	Regular	8	Regular	8	Regular	11	Regular	8	Regular	9	Regular	52	Regular
74	12	Regular	7	Ineficiente	7	Ineficiente	8	Regular	7	Ineficiente	11	Regular	52	Regular
75	8	Regular	7	Ineficiente	9	Regular	9	Regular	8	Regular	5	Ineficiente	46	Ineficiente
76	10	Regular	13	Eficiente	13	Eficiente	9	Regular	14	Eficiente	4	Ineficiente	63	Eficiente
77	7	Eficiente	9	Regular	12	Regular	9	Regular	10	Regular	11	Regular	58	Regular
78	7	Eficiente	9	Regular	10	Regular	9	Regular	7	Ineficiente	9	Regular	51	Regular
79	10	Regular	8	Regular	5	Ineficiente	7	Ineficiente	10	Regular	12	Regular	52	Regular
80	10	Regular	10	Regular	7	Ineficiente	5	Ineficiente	8	Regular	9	Regular	49	Ineficiente
81	10	Regular	7	Ineficiente	5	Ineficiente	11	Regular	6	Ineficiente	9	Regular	48	Ineficiente
82	3	Eficiente	9	Regular	8	Regular	10	Regular	11	Regular	5	Ineficiente	46	Ineficiente
83	11	Regular	12	Regular	6	Ineficiente	6	Ineficiente	12	Regular	7	Ineficiente	54	Regular
84	7	Eficiente	9	Regular	12	Regular	9	Regular	9	Regular	11	Regular	57	Regular

85	11	Regular	6	Ineficiente	9	Regular	9	Regular	8	Regular	9	Regular	52	Regular
86	6	Eficiente	7	Ineficiente	7	Ineficiente	6	Ineficiente	11	Regular	8	Regular	45	Ineficiente
87	10	Regular	10	Regular	12	Regular	8	Regular	12	Regular	6	Ineficiente	58	Regular
88	8	Regular	6	Ineficiente	7	Ineficiente	6	Ineficiente	5	Ineficiente	9	Regular	41	Ineficiente
89	14	Ineficiente	10	Regular	13	Eficiente	9	Regular	7	Ineficiente	7	Ineficiente	60	Regular
90	11	Regular	8	Regular	8	Regular	13	Eficiente	10	Regular	14	Eficiente	64	Eficiente
91	9	Regular	8	Regular	12	Regular	6	Ineficiente	7	Ineficiente	9	Regular	51	Regular
92	11	Regular	11	Regular	14	Eficiente	8	Regular	8	Regular	9	Regular	61	Eficiente
93	7	Eficiente	9	Regular	6	Ineficiente	11	Regular	9	Regular	9	Regular	51	Regular
94	7	Eficiente	10	Regular	9	Regular	7	Ineficiente	6	Ineficiente	11	Regular	50	Regular
95	12	Regular	9	Regular	13	Eficiente	5	Ineficiente	10	Regular	12	Regular	61	Eficiente
96	10	Regular	5	Ineficiente	12	Regular	4	Ineficiente	12	Regular	7	Ineficiente	50	Regular
97	8	Regular	13	Eficiente	12	Regular	14	Eficiente	8	Regular	12	Regular	67	Eficiente
98	8	Regular	6	Ineficiente	8	Regular	8	Regular	9	Regular	7	Ineficiente	46	Ineficiente
99	9	Regular	10	Regular	8	Regular	11	Regular	10	Regular	5	Ineficiente	53	Regular
100	11	Regular	10	Regular	11	Regular	13	Eficiente	5	Ineficiente	10	Regular	60	Regular
101	8	Regular	10	Regular	7	Ineficiente	8	Regular	9	Regular	13	Eficiente	55	Regular
102	14	Ineficiente	10	Regular	9	Regular	11	Regular	11	Regular	6	Ineficiente	61	Eficiente
103	11	Regular	8	Regular	6	Ineficiente	9	Regular	10	Regular	12	Regular	56	Regular
104	7	Eficiente	10	Regular	7	Ineficiente	9	Regular	11	Regular	12	Regular	56	Regular
105	14	Ineficiente	12	Regular	8	Regular	7	Ineficiente	7	Ineficiente	8	Regular	56	Regular
106	7	Eficiente	7	Ineficiente	10	Regular	10	Regular	11	Regular	9	Regular	54	Regular
107	6	Eficiente	11	Regular	11	Regular	11	Regular	6	Ineficiente	9	Regular	54	Regular
108	7	Eficiente	9	Regular	6	Ineficiente	12	Regular	11	Regular	8	Regular	53	Regular
109	8	Regular	8	Regular	9	Regular	9	Regular	10	Regular	11	Regular	55	Regular
110	9	Regular	8	Regular	8	Regular	8	Regular	10	Regular	10	Regular	53	Regular
111	7	Eficiente	11	Regular	6	Ineficiente	9	Regular	9	Regular	9	Regular	51	Regular
112	7	Eficiente	8	Regular	8	Regular	3	Ineficiente	12	Regular	11	Regular	49	Ineficiente
113	7	Eficiente	11	Regular	8	Regular	7	Ineficiente	11	Regular	10	Regular	54	Regular
114	14	Ineficiente	8	Regular	12	Regular	10	Regular	12	Regular	11	Regular	67	Eficiente

115	11	Regular	13	Eficiente	14	Eficiente	6	Ineficiente	8	Regular	4	Ineficiente	56	Regular
116	8	Regular	7	Ineficiente	10	Regular	9	Regular	9	Regular	7	Ineficiente	50	Regular
117	11	Regular	6	Ineficiente	7	Ineficiente	9	Regular	7	Ineficiente	8	Regular	48	Ineficiente
118	8	Regular	11	Regular	10	Regular	12	Regular	13	Eficiente	11	Regular	65	Eficiente
119	15	Ineficiente	10	Regular	10	Regular	9	Regular	8	Regular	12	Regular	64	Eficiente
120	12	Regular	3	Ineficiente	12	Regular	12	Regular	10	Regular	14	Eficiente	63	Eficiente
121	12	Regular	9	Regular	9	Regular	10	Regular	8	Regular	11	Regular	59	Regular
122	8	Regular	7	Ineficiente	14	Eficiente	10	Regular	9	Regular	10	Regular	58	Regular
123	9	Regular	9	Regular	7	Ineficiente	10	Regular	6	Ineficiente	12	Regular	53	Regular
124	8	Regular	12	Regular	9	Regular	9	Regular	12	Regular	9	Regular	59	Regular
125	11	Regular	11	Regular	11	Regular	9	Regular	8	Regular	10	Regular	60	Regular
126	7	Eficiente	11	Regular	9	Regular	5	Ineficiente	6	Ineficiente	5	Ineficiente	43	Ineficiente
127	11	Regular	7	Ineficiente	12	Regular	11	Regular	12	Regular	14	Eficiente	67	Eficiente
128	7	Eficiente	8	Regular	12	Regular	5	Ineficiente	7	Ineficiente	13	Eficiente	52	Regular
129	9	Regular	8	Regular	7	Ineficiente	6	Ineficiente	7	Ineficiente	10	Regular	47	Ineficiente
130	4	Eficiente	8	Regular	9	Regular	11	Regular	7	Ineficiente	8	Regular	47	Ineficiente
131	8	Regular	11	Regular	8	Regular	8	Regular	12	Regular	10	Regular	57	Regular
132	11	Regular	10	Regular	5	Ineficiente	10	Regular	9	Regular	9	Regular	54	Regular
133	11	Regular	13	Eficiente	10	Regular	9	Regular	8	Regular	11	Regular	62	Eficiente
134	8	Regular	7	Ineficiente	8	Regular	6	Ineficiente	11	Regular	11	Regular	51	Regular
135	7	Eficiente	7	Ineficiente	11	Regular	12	Regular	7	Ineficiente	4	Ineficiente	48	Ineficiente
136	9	Regular	6	Ineficiente	13	Eficiente	9	Regular	6	Ineficiente	11	Regular	54	Regular
137	9	Regular	8	Regular	8	Regular	9	Regular	12	Regular	7	Ineficiente	53	Regular
138	7	Eficiente	10	Regular	12	Regular	7	Ineficiente	9	Regular	7	Ineficiente	52	Regular
139	9	Regular	6	Ineficiente	7	Ineficiente	8	Regular	10	Regular	5	Ineficiente	45	Ineficiente
140	8	Regular	9	Regular	11	Regular	10	Regular	9	Regular	6	Ineficiente	53	Regular
141	12	Regular	10	Regular	11	Regular	11	Regular	8	Regular	10	Regular	62	Eficiente
142	9	Regular	5	Ineficiente	7	Ineficiente	12	Regular	8	Regular	9	Regular	50	Regular
143	5	Eficiente	9	Regular	6	Ineficiente	8	Regular	8	Regular	7	Ineficiente	43	Ineficiente
144	9	Regular	9	Regular	13	Eficiente	9	Regular	8	Regular	11	Regular	59	Regular

145	10	Regular	11	Regular	7	Ineficiente	11	Regular	9	Regular	9	Regular	57	Regular
146	11	Regular	13	Eficiente	8	Regular	7	Ineficiente	10	Regular	7	Ineficiente	56	Regular
147	7	Eficiente	6	Ineficiente	14	Eficiente	8	Regular	10	Regular	9	Regular	54	Regular
148	14	Ineficiente	10	Regular	6	Ineficiente	11	Regular	7	Ineficiente	11	Regular	59	Regular
149	8	Regular	11	Regular	9	Regular	11	Regular	11	Regular	11	Regular	61	Eficiente
150	7	Eficiente	10	Regular	7	Ineficiente	8	Regular	10	Regular	13	Eficiente	55	Regular
151	7	Eficiente	9	Regular	10	Regular	8	Regular	8	Regular	14	Eficiente	56	Regular
152	8	Regular	9	Regular	11	Regular	9	Regular	10	Regular	6	Ineficiente	53	Regular
153	11	Regular	9	Regular	4	Ineficiente	6	Ineficiente	13	Eficiente	9	Regular	52	Regular
154	9	Regular	6	Ineficiente	7	Ineficiente	6	Ineficiente	9	Regular	6	Ineficiente	43	Ineficiente
155	9	Regular	10	Regular	9	Regular	10	Regular	9	Regular	8	Regular	55	Regular
156	5	Eficiente	11	Regular	6	Ineficiente	11	Regular	4	Ineficiente	12	Regular	49	Ineficiente
157	8	Regular	12	Regular	9	Regular	9	Regular	11	Regular	9	Regular	58	Regular
158	14	Ineficiente	6	Ineficiente	13	Eficiente	13	Eficiente	7	Ineficiente	5	Ineficiente	58	Regular
159	8	Regular	9	Regular	12	Regular	7	Ineficiente	11	Regular	5	Ineficiente	52	Regular
160	6	Eficiente	10	Regular	6	Ineficiente	12	Regular	8	Regular	7	Ineficiente	49	Ineficiente
161	8	Regular	9	Regular	11	Regular	13	Eficiente	12	Regular	14	Eficiente	67	Eficiente
162	9	Regular	11	Regular	8	Regular	14	Eficiente	14	Eficiente	10	Regular	66	Eficiente
163	14	Ineficiente	9	Regular	7	Ineficiente	6	Ineficiente	9	Regular	8	Regular	53	Regular
164	9	Regular	8	Regular	11	Regular	8	Regular	8	Regular	10	Regular	54	Regular
165	5	Eficiente	10	Regular	8	Regular	8	Regular	11	Regular	9	Regular	51	Regular
166	12	Regular	11	Regular	9	Regular	14	Eficiente	8	Regular	7	Ineficiente	61	Eficiente
167	8	Regular	8	Regular	11	Regular	11	Regular	10	Regular	8	Regular	56	Regular
168	9	Regular	14	Eficiente	9	Regular	12	Regular	8	Regular	4	Ineficiente	56	Regular
169	9	Regular	8	Regular	11	Regular	11	Regular	10	Regular	11	Regular	60	Regular
170	11	Regular	7	Ineficiente	6	Ineficiente	8	Regular	5	Ineficiente	9	Regular	46	Ineficiente
171	7	Eficiente	11	Regular	6	Ineficiente	8	Regular	7	Ineficiente	8	Regular	47	Ineficiente
172	9	Regular	6	Ineficiente	7	Ineficiente	7	Ineficiente	12	Regular	8	Regular	49	Ineficiente
173	7	Eficiente	7	Ineficiente	14	Eficiente	9	Regular	9	Regular	9	Regular	55	Regular
174	9	Regular	9	Regular	11	Regular	14	Eficiente	14	Eficiente	7	Ineficiente	64	Eficiente

175	12	Regular	7	Ineficiente	9	Regular	6	Ineficiente	5	Ineficiente	11	Regular	50	Regular
176	10	Regular	10	Regular	8	Regular	7	Ineficiente	9	Regular	7	Ineficiente	51	Regular
177	9	Regular	5	Ineficiente	9	Regular	10	Regular	11	Regular	8	Regular	52	Regular
178	11	Regular	7	Ineficiente	9	Regular	10	Regular	9	Regular	13	Eficiente	59	Regular
179	9	Regular	9	Regular	10	Regular	8	Regular	9	Regular	10	Regular	55	Regular
180	13	Ineficiente	7	Ineficiente	6	Ineficiente	11	Regular	9	Regular	12	Regular	58	Regular
181	7	Eficiente	12	Regular	11	Regular	7	Ineficiente	9	Regular	12	Regular	58	Regular
182	6	Eficiente	4	Ineficiente	11	Regular	8	Regular	9	Regular	15	Eficiente	53	Regular
183	13	Ineficiente	12	Regular	13	Eficiente	8	Regular	11	Regular	13	Eficiente	70	Eficiente
184	7	Eficiente	8	Regular	8	Regular	8	Regular	8	Regular	11	Regular	50	Regular
185	10	Regular	7	Ineficiente	7	Ineficiente	9	Regular	11	Regular	12	Regular	56	Regular
186	8	Regular	11	Regular	7	Ineficiente	11	Regular	8	Regular	10	Regular	55	Regular
187	11	Regular	8	Regular	9	Regular	8	Regular	7	Ineficiente	11	Regular	54	Regular
188	10	Regular	5	Ineficiente	10	Regular	6	Ineficiente	7	Ineficiente	11	Regular	49	Ineficiente
189	8	Regular	8	Regular	6	Ineficiente	11	Regular	15	Eficiente	9	Regular	57	Regular
190	11	Regular	11	Regular	10	Regular	5	Ineficiente	8	Regular	6	Ineficiente	51	Regular
191	10	Regular	10	Regular	11	Regular	8	Regular	12	Regular	12	Regular	63	Eficiente
192	7	Eficiente	5	Ineficiente	6	Ineficiente	8	Regular	6	Ineficiente	9	Regular	41	Ineficiente
193	7	Eficiente	7	Ineficiente	5	Ineficiente	8	Regular	9	Regular	8	Regular	44	Ineficiente
194	6	Eficiente	12	Regular	7	Ineficiente	13	Eficiente	4	Ineficiente	7	Ineficiente	49	Ineficiente
195	7	Eficiente	5	Ineficiente	7	Ineficiente	10	Regular	7	Ineficiente	9	Regular	45	Ineficiente
196	10	Regular	12	Regular	7	Ineficiente	10	Regular	13	Eficiente	9	Regular	61	Eficiente
197	7	Eficiente	11	Regular	10	Regular	7	Ineficiente	7	Ineficiente	7	Ineficiente	49	Ineficiente
198	9	Regular	13	Eficiente	10	Regular	9	Regular	8	Regular	13	Eficiente	62	Eficiente
199	9	Regular	8	Regular	6	Ineficiente	13	Eficiente	12	Regular	11	Regular	59	Regular
200	9	Regular	7	Ineficiente	9	Regular	10	Regular	9	Regular	8	Regular	52	Regular
201	4	Eficiente	10	Regular	13	Eficiente	10	Regular	6	Ineficiente	6	Ineficiente	49	Ineficiente
202	11	Regular	7	Ineficiente	11	Regular	9	Regular	6	Ineficiente	8	Regular	52	Regular
203	5	Eficiente	9	Regular	7	Ineficiente	6	Ineficiente	9	Regular	7	Ineficiente	43	Ineficiente
204	5	Eficiente	6	Ineficiente	11	Regular	11	Regular	8	Regular	12	Regular	53	Regular

205	7	Eficiente	10	Regular	14	Eficiente	11	Regular	9	Regular	9	Regular	60	Regular
206	9	Regular	11	Regular	11	Regular	7	Ineficiente	10	Regular	7	Ineficiente	55	Regular
207	9	Regular	6	Ineficiente	10	Regular	8	Regular	9	Regular	8	Regular	50	Regular
208	4	Eficiente	15	Eficiente	10	Regular	4	Ineficiente	12	Regular	7	Ineficiente	52	Regular
209	10	Regular	10	Regular	8	Regular	9	Regular	11	Regular	11	Regular	59	Regular
210	11	Regular	10	Regular	9	Regular	14	Eficiente	8	Regular	11	Regular	63	Eficiente
211	10	Regular	7	Ineficiente	12	Regular	8	Regular	6	Ineficiente	9	Regular	52	Regular
212	12	Regular	9	Regular	10	Regular	6	Ineficiente	7	Ineficiente	10	Regular	54	Regular
213	9	Regular	7	Ineficiente	8	Regular	11	Regular	5	Ineficiente	13	Eficiente	53	Regular
214	9	Regular	6	Ineficiente	9	Regular	15	Eficiente	12	Regular	13	Eficiente	64	Eficiente
215	7	Eficiente	10	Regular	9	Regular	4	Ineficiente	9	Regular	12	Regular	51	Regular
216	9	Regular	5	Ineficiente	12	Regular	10	Regular	11	Regular	9	Regular	56	Regular
217	8	Regular	6	Ineficiente	11	Regular	7	Ineficiente	8	Regular	11	Regular	51	Regular
218	10	Regular	9	Regular	12	Regular	9	Regular	5	Ineficiente	6	Ineficiente	51	Regular
219	7	Eficiente	11	Regular	9	Regular	9	Regular	7	Ineficiente	4	Ineficiente	47	Ineficiente
220	10	Regular	9	Regular	8	Regular	10	Regular	9	Regular	9	Regular	55	Regular
221	10	Regular	8	Regular	10	Regular	12	Regular	6	Ineficiente	9	Regular	55	Regular
222	8	Regular	12	Regular	10	Regular	8	Regular	4	Ineficiente	14	Eficiente	56	Regular
223	9	Regular	7	Ineficiente	10	Regular	9	Regular	6	Ineficiente	12	Regular	53	Regular
224	9	Regular	9	Regular	6	Ineficiente	5	Ineficiente	11	Regular	10	Regular	50	Regular
225	11	Regular	9	Regular	5	Ineficiente	10	Regular	5	Ineficiente	4	Ineficiente	44	Ineficiente
226	6	Eficiente	11	Regular	11	Regular	13	Eficiente	9	Regular	11	Regular	61	Eficiente
227	11	Regular	10	Regular	7	Ineficiente	13	Eficiente	4	Ineficiente	5	Ineficiente	50	Regular
228	6	Eficiente	8	Regular	11	Regular	12	Regular	8	Regular	6	Ineficiente	51	Regular
229	9	Regular	11	Regular	12	Regular	12	Regular	8	Regular	12	Regular	64	Eficiente
230	6	Eficiente	9	Regular	12	Regular	9	Regular	7	Ineficiente	10	Regular	53	Regular
231	14	Ineficiente	11	Regular	6	Ineficiente	7	Ineficiente	9	Regular	15	Eficiente	62	Eficiente
232	9	Regular	9	Regular	6	Ineficiente	12	Regular	11	Regular	11	Regular	58	Regular
233	8	Regular	6	Ineficiente	7	Ineficiente	8	Regular	7	Ineficiente	11	Regular	47	Ineficiente
234	11	Regular	11	Regular	14	Eficiente	12	Regular	8	Regular	10	Regular	66	Eficiente

235	9	Regular	7	Ineficiente	10	Regular	6	Ineficiente	8	Regular	12	Regular	52	Regular
236	8	Regular	11	Regular	7	Ineficiente	7	Ineficiente	9	Regular	8	Regular	50	Regular
237	8	Regular	9	Regular	12	Regular	6	Ineficiente	6	Ineficiente	9	Regular	50	Regular
238	6	Eficiente	10	Regular	11	Regular	8	Regular	11	Regular	3	Ineficiente	49	Ineficiente
239	5	Eficiente	15	Eficiente	10	Regular	8	Regular	7	Ineficiente	12	Regular	57	Regular
240	11	Regular	10	Regular	11	Regular	12	Regular	12	Regular	7	Ineficiente	63	Eficiente
241	6	Eficiente	5	Ineficiente	10	Regular	9	Regular	10	Regular	7	Ineficiente	47	Ineficiente
242	8	Regular	12	Regular	6	Ineficiente	11	Regular	7	Ineficiente	6	Ineficiente	50	Regular
243	10	Regular	8	Regular	15	Eficiente	3	Ineficiente	9	Regular	9	Regular	54	Regular
244	5	Eficiente	8	Regular	12	Regular	8	Regular	11	Regular	7	Ineficiente	51	Regular
245	8	Regular	10	Regular	11	Regular	10	Regular	10	Regular	8	Regular	57	Regular
246	13	Ineficiente	4	Ineficiente	8	Regular	13	Eficiente	10	Regular	8	Regular	56	Regular
247	10	Regular	10	Regular	9	Regular	12	Regular	10	Regular	8	Regular	59	Regular
248	14	Ineficiente	6	Ineficiente	7	Ineficiente	10	Regular	10	Regular	6	Ineficiente	53	Regular
249	8	Regular	10	Regular	10	Regular	11	Regular	12	Regular	14	Eficiente	65	Eficiente
250	11	Regular	8	Regular	8	Regular	10	Regular	6	Ineficiente	9	Regular	52	Regular
251	7	Eficiente	11	Regular	10	Regular	6	Ineficiente	8	Regular	9	Regular	51	Regular
252	7	Eficiente	10	Regular	14	Eficiente	7	Ineficiente	7	Ineficiente	12	Regular	57	Regular
253	7	Eficiente	9	Regular	8	Regular	12	Regular	9	Regular	8	Regular	53	Regular
254	7	Eficiente	10	Regular	13	Eficiente	8	Regular	13	Eficiente	4	Ineficiente	55	Regular
255	10	Regular	8	Regular	11	Regular	10	Regular	9	Regular	6	Ineficiente	54	Regular
256	9	Regular	11	Regular	9	Regular	8	Regular	6	Ineficiente	7	Ineficiente	50	Regular
257	9	Regular	8	Regular	9	Regular	6	Ineficiente	9	Regular	12	Regular	53	Regular
258	11	Regular	6	Ineficiente	8	Regular	12	Regular	8	Regular	5	Ineficiente	50	Regular
259	11	Regular	12	Regular	10	Regular	9	Regular	9	Regular	11	Regular	62	Eficiente
260	12	Regular	9	Regular	11	Regular	11	Regular	9	Regular	9	Regular	61	Eficiente
261	9	Regular	9	Regular	7	Ineficiente	10	Regular	4	Ineficiente	13	Eficiente	52	Regular
262	8	Regular	12	Regular	9	Regular	11	Regular	6	Ineficiente	10	Regular	56	Regular
263	11	Regular	5	Ineficiente	7	Ineficiente	13	Eficiente	6	Ineficiente	15	Eficiente	57	Regular
264	7	Eficiente	11	Regular	8	Regular	13	Eficiente	8	Regular	9	Regular	56	Regular

265	13	Ineficiente	9	Regular	10	Regular	7	Ineficiente	10	Regular	10	Regular	59	Regular
266	10	Regular	9	Regular	5	Ineficiente	10	Regular	9	Regular	11	Regular	54	Regular
267	5	Eficiente	6	Ineficiente	6	Ineficiente	11	Regular	11	Regular	6	Ineficiente	45	Ineficiente
268	4	Eficiente	12	Regular	9	Regular	8	Regular	10	Regular	10	Regular	53	Regular
269	7	Eficiente	8	Regular	11	Regular	11	Regular	13	Eficiente	7	Ineficiente	57	Regular
270	11	Regular	11	Regular	8	Regular	11	Regular	13	Eficiente	7	Ineficiente	61	Eficiente
271	8	Regular	8	Regular	9	Regular	8	Regular	6	Ineficiente	11	Regular	50	Regular
272	4	Eficiente	5	Ineficiente	8	Regular	10	Regular	9	Regular	9	Regular	45	Ineficiente
273	5	Eficiente	11	Regular	9	Regular	7	Ineficiente	8	Regular	5	Ineficiente	45	Ineficiente
274	9	Regular	12	Regular	8	Regular	12	Regular	8	Regular	10	Regular	59	Regular
275	10	Regular	9	Regular	12	Regular	11	Regular	4	Ineficiente	7	Ineficiente	53	Regular
276	11	Regular	9	Regular	12	Regular	12	Regular	11	Regular	8	Regular	63	Eficiente
277	4	Eficiente	10	Regular	9	Regular	12	Regular	12	Regular	8	Regular	55	Regular
278	9	Regular	9	Regular	6	Ineficiente	13	Eficiente	12	Regular	5	Ineficiente	54	Regular
279	10	Regular	9	Regular	14	Eficiente	6	Ineficiente	12	Regular	11	Regular	62	Eficiente
280	4	Eficiente	6	Ineficiente	6	Ineficiente	9	Regular	6	Ineficiente	8	Regular	39	Ineficiente
281	8	Regular	12	Regular	6	Ineficiente	10	Regular	3	Ineficiente	4	Ineficiente	43	Ineficiente
282	9	Regular	11	Regular	12	Regular	7	Ineficiente	9	Regular	7	Ineficiente	55	Regular
283	4	Eficiente	8	Regular	5	Ineficiente	5	Ineficiente	8	Regular	9	Regular	39	Ineficiente
284	11	Regular	12	Regular	10	Regular	13	Eficiente	10	Regular	7	Ineficiente	63	Eficiente
285	8	Regular	9	Regular	13	Eficiente	10	Regular	9	Regular	7	Ineficiente	56	Regular
286	9	Regular	11	Regular	7	Ineficiente	7	Ineficiente	4	Ineficiente	6	Ineficiente	44	Ineficiente
287	13	Ineficiente	11	Regular	7	Ineficiente	10	Regular	5	Ineficiente	6	Ineficiente	52	Regular
288	4	Eficiente	8	Regular	12	Regular	7	Ineficiente	15	Eficiente	10	Regular	56	Regular
289	10	Regular	8	Regular	10	Regular	7	Ineficiente	13	Eficiente	11	Regular	59	Regular
290	12	Regular	9	Regular	5	Ineficiente	6	Ineficiente	10	Regular	5	Ineficiente	47	Ineficiente
291	10	Regular	10	Regular	10	Regular	8	Regular	10	Regular	14	Eficiente	62	Eficiente
292	7	Eficiente	8	Regular	10	Regular	4	Ineficiente	9	Regular	7	Ineficiente	45	Ineficiente
293	8	Regular	9	Regular	10	Regular	13	Eficiente	12	Regular	11	Regular	63	Eficiente
294	10	Regular	12	Regular	7	Ineficiente	8	Regular	7	Ineficiente	11	Regular	55	Regular

295	6	Eficiente	7	Ineficiente	8	Regular	14	Eficiente	10	Regular	12	Regular	57	Regular
296	8	Regular	8	Regular	9	Regular	10	Regular	7	Ineficiente	11	Regular	53	Regular
297	9	Regular	8	Regular	10	Regular	5	Ineficiente	9	Regular	7	Ineficiente	48	Ineficiente
298	8	Regular	8	Regular	7	Ineficiente	10	Regular	3	Ineficiente	9	Regular	45	Ineficiente
299	7	Eficiente	10	Regular	7	Ineficiente	8	Regular	8	Regular	6	Ineficiente	46	Ineficiente
300	10	Regular	6	Ineficiente	5	Ineficiente	8	Regular	9	Regular	8	Regular	46	Ineficiente
301	10	Regular	10	Regular	10	Regular	5	Ineficiente	8	Regular	7	Ineficiente	50	Regular
302	12	Regular	6	Ineficiente	5	Ineficiente	7	Ineficiente	10	Regular	8	Regular	48	Ineficiente
303	5	Eficiente	10	Regular	7	Ineficiente	8	Regular	11	Regular	6	Ineficiente	47	Ineficiente
304	9	Regular	11	Regular	10	Regular	8	Regular	11	Regular	10	Regular	59	Regular
305	7	Eficiente	11	Regular	13	Eficiente	6	Ineficiente	8	Regular	7	Ineficiente	52	Regular
306	5	Eficiente	14	Eficiente	4	Ineficiente	5	Ineficiente	8	Regular	10	Regular	46	Ineficiente
307	5	Eficiente	9	Regular	9	Regular	8	Regular	10	Regular	7	Ineficiente	48	Ineficiente
308	10	Regular	8	Regular	14	Eficiente	11	Regular	8	Regular	8	Regular	59	Regular
309	8	Regular	14	Eficiente	8	Regular	7	Ineficiente	9	Regular	14	Eficiente	60	Regular
310	10	Regular	9	Regular	11	Regular	12	Regular	9	Regular	6	Ineficiente	57	Regular
311	7	Eficiente	12	Regular	10	Regular	10	Regular	13	Eficiente	5	Ineficiente	57	Regular
312	8	Regular	12	Regular	9	Regular	12	Regular	12	Regular	3	Ineficiente	56	Regular
313	12	Regular	12	Regular	9	Regular	4	Ineficiente	11	Regular	14	Eficiente	62	Eficiente
314	5	Eficiente	8	Regular	12	Regular	7	Ineficiente	5	Ineficiente	7	Ineficiente	44	Ineficiente
315	7	Eficiente	8	Regular	12	Regular	7	Ineficiente	10	Regular	7	Ineficiente	51	Regular
316	10	Regular	10	Regular	10	Regular	7	Ineficiente	12	Regular	8	Regular	57	Regular
317	10	Regular	10	Regular	6	Ineficiente	12	Regular	9	Regular	5	Ineficiente	52	Regular
318	5	Eficiente	12	Regular	5	Ineficiente	8	Regular	14	Eficiente	9	Regular	53	Regular
319	12	Regular	8	Regular	7	Ineficiente	7	Ineficiente	9	Regular	9	Regular	52	Regular
320	5	Eficiente	9	Regular	10	Regular	6	Ineficiente	11	Regular	7	Ineficiente	48	Ineficiente
321	9	Regular	9	Regular	11	Regular	8	Regular	12	Regular	11	Regular	60	Regular
322	9	Regular	12	Regular	6	Ineficiente	6	Ineficiente	5	Ineficiente	7	Ineficiente	45	Ineficiente
323	10	Regular	11	Regular	6	Ineficiente	10	Regular	12	Regular	11	Regular	60	Regular
324	12	Regular	8	Regular	9	Regular	15	Eficiente	10	Regular	10	Regular	64	Eficiente

325	10	Regular	9	Regular	6	Ineficiente	10	Regular	15	Eficiente	10	Regular	60	Regular
326	11	Regular	9	Regular	10	Regular	12	Regular	13	Eficiente	12	Regular	67	Eficiente
327	4	Eficiente	7	Ineficiente	6	Ineficiente	11	Regular	13	Eficiente	11	Regular	52	Regular
328	7	Eficiente	9	Regular	8	Regular	11	Regular	7	Ineficiente	7	Ineficiente	49	Ineficiente
329	8	Regular	8	Regular	6	Ineficiente	9	Regular	11	Regular	8	Regular	50	Regular
330	7	Eficiente	12	Regular	10	Regular	10	Regular	11	Regular	11	Regular	61	Eficiente
331	14	Ineficiente	6	Ineficiente	7	Ineficiente	10	Regular	12	Regular	5	Ineficiente	54	Regular
332	8	Regular	10	Regular	7	Ineficiente	8	Regular	8	Regular	8	Regular	49	Ineficiente
333	14	Ineficiente	10	Regular	4	Ineficiente	9	Regular	8	Regular	7	Ineficiente	52	Regular
334	8	Regular	11	Regular	6	Ineficiente	10	Regular	13	Eficiente	8	Regular	56	Regular
335	8	Regular	7	Ineficiente	9	Regular	9	Regular	12	Regular	11	Regular	56	Regular
336	14	Ineficiente	8	Regular	10	Regular	12	Regular	8	Regular	12	Regular	64	Eficiente
337	10	Regular	7	Ineficiente	8	Regular	10	Regular	10	Regular	8	Regular	53	Regular
338	5	Eficiente	8	Regular	8	Regular	9	Regular	6	Ineficiente	7	Ineficiente	43	Ineficiente
339	12	Regular	11	Regular	6	Ineficiente	8	Regular	5	Ineficiente	9	Regular	51	Regular
340	9	Regular	10	Regular	10	Regular	12	Regular	11	Regular	13	Eficiente	65	Eficiente
341	10	Regular	7	Ineficiente	9	Regular	9	Regular	9	Regular	5	Ineficiente	49	Ineficiente
342	5	Eficiente	6	Ineficiente	6	Ineficiente	7	Ineficiente	5	Ineficiente	11	Regular	40	Ineficiente
343	12	Regular	9	Regular	9	Regular	8	Regular	4	Ineficiente	9	Regular	51	Regular
344	8	Regular	8	Regular	7	Ineficiente	7	Ineficiente	9	Regular	7	Ineficiente	46	Ineficiente
345	9	Regular	4	Ineficiente	10	Regular	11	Regular	11	Regular	12	Regular	57	Regular
346	11	Regular	9	Regular	9	Regular	7	Ineficiente	5	Ineficiente	13	Eficiente	54	Regular
347	8	Regular	7	Ineficiente	5	Ineficiente	11	Regular	13	Eficiente	8	Regular	52	Regular
348	9	Regular	5	Ineficiente	14	Eficiente	4	Ineficiente	6	Ineficiente	6	Ineficiente	44	Ineficiente
349	7	Eficiente	6	Ineficiente	5	Ineficiente	11	Regular	5	Ineficiente	11	Regular	45	Ineficiente
350	12	Regular	9	Regular	9	Regular	6	Ineficiente	11	Regular	10	Regular	57	Regular
351	8	Regular	6	Ineficiente	11	Regular	9	Regular	8	Regular	6	Ineficiente	48	Ineficiente
352	7	Eficiente	10	Regular	7	Ineficiente	8	Regular	9	Regular	11	Regular	52	Regular
353	7	Eficiente	9	Regular	10	Regular	10	Regular	8	Regular	11	Regular	55	Regular
354	9	Regular	8	Regular	6	Ineficiente	9	Regular	9	Regular	10	Regular	51	Regular

355	10	Regular	8	Regular	10	Regular	10	Regular	4	Ineficiente	12	Regular	54	Regular
356	6	Eficiente	9	Regular	10	Regular	5	Ineficiente	13	Eficiente	7	Ineficiente	50	Regular
357	9	Regular	9	Regular	11	Regular	7	Ineficiente	6	Ineficiente	12	Regular	54	Regular
358	11	Regular	9	Regular	9	Regular	13	Eficiente	11	Regular	15	Eficiente	68	Eficiente
359	10	Regular	9	Regular	7	Ineficiente	9	Regular	12	Regular	11	Regular	58	Regular
360	7	Eficiente	11	Regular	14	Eficiente	9	Regular	11	Regular	13	Eficiente	65	Eficiente
361	9	Regular	10	Regular	8	Regular	11	Regular	9	Regular	9	Regular	56	Regular
362	14	Ineficiente	9	Regular	8	Regular	11	Regular	7	Ineficiente	9	Regular	58	Regular
363	10	Regular	11	Regular	11	Regular	7	Ineficiente	10	Regular	7	Ineficiente	56	Regular
364	12	Regular	5	Ineficiente	7	Ineficiente	12	Regular	7	Ineficiente	7	Ineficiente	50	Regular
365	6	Eficiente	9	Regular	9	Regular	9	Regular	5	Ineficiente	7	Ineficiente	45	Ineficiente
366	7	Eficiente	7	Ineficiente	12	Regular	12	Regular	9	Regular	7	Ineficiente	54	Regular
367	10	Regular	10	Regular	9	Regular	13	Eficiente	11	Regular	5	Ineficiente	58	Regular
368	9	Regular	8	Regular	12	Regular	5	Ineficiente	13	Eficiente	7	Ineficiente	54	Regular
369	12	Regular	10	Regular	3	Ineficiente	8	Regular	10	Regular	7	Ineficiente	50	Regular
370	7	Eficiente	8	Regular	7	Ineficiente	10	Regular	11	Regular	5	Ineficiente	48	Ineficiente
371	5	Eficiente	7	Ineficiente	7	Ineficiente	8	Regular	11	Regular	7	Ineficiente	45	Ineficiente
372	6	Eficiente	8	Regular	13	Eficiente	7	Ineficiente	7	Ineficiente	14	Eficiente	55	Regular

Calidad del servicio

Observ.	D1V2	Nivel	D2V2	Nivel	D3V2	Nivel	D4V2	Nivel	D5V2	Nivel	Calidad del Servicio	Nivel
1	12	Regular	9	Regular	7	Mala	6	Mala	12	Regular	46	Regular
2	11	Regular	10	Regular	10	Regular	9	Regular	9	Mala	49	Regular
3	8	Regular	9	Regular	10	Regular	11	Regular	15	Regular	53	Buena
4	5	Mala	9	Regular	11	Regular	10	Regular	10	Mala	45	Regular
5	8	Regular	7	Mala	8	Regular	10	Regular	14	Regular	47	Regular
6	10	Regular	7	Mala	10	Regular	9	Regular	7	Mala	43	Regular
7	10	Regular	10	Regular	10	Regular	5	Mala	16	Regular	51	Buena
8	10	Regular	9	Regular	12	Regular	7	Mala	13	Regular	51	Buena
9	11	Regular	9	Regular	12	Regular	10	Regular	13	Regular	55	Buena
10	11	Regular	9	Regular	9	Regular	8	Regular	10	Mala	47	Regular
11	6	Mala	11	Regular	10	Regular	9	Regular	8	Mala	44	Regular
12	7	Mala	8	Regular	11	Regular	12	Regular	12	Regular	50	Buena
13	10	Regular	8	Regular	10	Regular	10	Regular	13	Regular	51	Buena
14	13	Buena	14	Buena	10	Regular	9	Regular	12	Regular	58	Buena
15	12	Regular	9	Regular	11	Regular	5	Mala	8	Mala	45	Regular
16	6	Mala	12	Regular	12	Regular	12	Regular	10	Mala	52	Buena
17	11	Regular	8	Regular	8	Regular	7	Mala	10	Mala	44	Regular
18	12	Regular	6	Mala	12	Regular	11	Regular	13	Regular	54	Buena
19	7	Mala	9	Regular	11	Regular	5	Mala	17	Buena	49	Regular
20	8	Regular	9	Regular	11	Regular	11	Regular	16	Regular	55	Buena
21	11	Regular	8	Regular	12	Regular	6	Mala	12	Regular	49	Regular
22	12	Regular	10	Regular	9	Regular	11	Regular	10	Mala	52	Buena
23	12	Regular	11	Regular	8	Regular	11	Regular	13	Regular	55	Buena
24	12	Regular	11	Regular	10	Regular	10	Regular	9	Mala	52	Buena
25	6	Mala	13	Buena	6	Mala	14	Buena	14	Regular	53	Buena

26	5	Mala	11	Regular	6	Mala	8	Regular	17	Buena	47	Regular
27	5	Mala	11	Regular	7	Mala	9	Regular	9	Mala	41	Regular
28	10	Regular	5	Mala	9	Regular	9	Regular	17	Buena	50	Buena
29	14	Buena	6	Mala	10	Regular	9	Regular	11	Regular	50	Buena
30	10	Regular	7	Mala	10	Regular	10	Regular	14	Regular	51	Buena
31	11	Regular	11	Regular	8	Regular	9	Regular	11	Regular	50	Buena
32	9	Regular	10	Regular	6	Mala	7	Mala	6	Mala	38	Mala
33	11	Regular	8	Regular	13	Buena	9	Regular	13	Regular	54	Buena
34	6	Mala	10	Regular	12	Regular	6	Mala	9	Mala	43	Regular
35	8	Regular	10	Regular	8	Regular	3	Mala	17	Buena	46	Regular
36	6	Mala	6	Mala	10	Regular	7	Mala	10	Mala	39	Regular
37	8	Regular	6	Mala	9	Regular	13	Buena	11	Regular	47	Regular
38	7	Mala	8	Regular	10	Regular	7	Mala	12	Regular	44	Regular
39	7	Mala	9	Regular	9	Regular	7	Mala	14	Regular	46	Regular
40	11	Regular	13	Buena	5	Mala	10	Regular	13	Regular	52	Buena
41	10	Regular	5	Mala	8	Regular	5	Mala	14	Regular	42	Regular
42	6	Mala	9	Regular	9	Regular	13	Buena	12	Regular	49	Regular
43	7	Mala	8	Regular	11	Regular	12	Regular	15	Regular	53	Buena
44	10	Regular	9	Regular	10	Regular	9	Regular	12	Regular	50	Buena
45	10	Regular	12	Regular	10	Regular	8	Regular	15	Regular	55	Buena
46	7	Mala	8	Regular	13	Buena	12	Regular	11	Regular	51	Buena
47	8	Regular	9	Regular	12	Regular	9	Regular	11	Regular	49	Regular
48	11	Regular	10	Regular	7	Mala	8	Regular	8	Mala	44	Regular
49	9	Regular	9	Regular	8	Regular	9	Regular	10	Mala	45	Regular
50	11	Regular	11	Regular	6	Mala	14	Buena	16	Regular	58	Buena
51	8	Regular	6	Mala	8	Regular	8	Regular	12	Regular	42	Regular
52	7	Mala	11	Regular	9	Regular	5	Mala	8	Mala	40	Regular
53	9	Regular	13	Buena	12	Regular	8	Regular	15	Regular	57	Buena
54	5	Mala	10	Regular	10	Regular	8	Regular	7	Mala	40	Regular
55	8	Regular	7	Mala	12	Regular	10	Regular	13	Regular	50	Buena

56	7	Mala	5	Mala	11	Regular	10	Regular	15	Regular	48	Regular
57	9	Regular	7	Mala	13	Buena	7	Mala	15	Regular	51	Buena
58	6	Mala	11	Regular	8	Regular	10	Regular	8	Mala	43	Regular
59	10	Regular	9	Regular	11	Regular	9	Regular	14	Regular	53	Buena
60	12	Regular	9	Regular	8	Regular	11	Regular	10	Mala	50	Buena
61	8	Regular	11	Regular	10	Regular	10	Regular	10	Mala	49	Regular
62	11	Regular	8	Regular	8	Regular	12	Regular	9	Mala	48	Regular
63	6	Mala	6	Mala	6	Mala	8	Regular	14	Regular	40	Regular
64	11	Regular	12	Regular	7	Mala	10	Regular	10	Mala	50	Buena
65	10	Regular	7	Mala	9	Regular	11	Regular	17	Buena	54	Buena
66	9	Regular	9	Regular	10	Regular	11	Regular	8	Mala	47	Regular
67	13	Buena	8	Regular	10	Regular	10	Regular	9	Mala	50	Buena
68	11	Regular	8	Regular	5	Mala	5	Mala	12	Regular	41	Regular
69	6	Mala	9	Regular	12	Regular	11	Regular	8	Mala	46	Regular
70	5	Mala	5	Mala	12	Regular	7	Mala	14	Regular	43	Regular
71	10	Regular	10	Regular	8	Regular	11	Regular	13	Regular	52	Buena
72	10	Regular	12	Regular	9	Regular	8	Regular	12	Regular	51	Buena
73	11	Regular	5	Mala	4	Mala	6	Mala	13	Regular	39	Regular
74	10	Regular	7	Mala	10	Regular	10	Regular	16	Regular	53	Buena
75	9	Regular	9	Regular	9	Regular	12	Regular	8	Mala	47	Regular
76	6	Mala	8	Regular	5	Mala	10	Regular	12	Regular	41	Regular
77	6	Mala	9	Regular	6	Mala	9	Regular	13	Regular	43	Regular
78	11	Regular	9	Regular	13	Buena	12	Regular	14	Regular	59	Buena
79	11	Regular	7	Mala	11	Regular	10	Regular	8	Mala	47	Regular
80	8	Regular	11	Regular	9	Regular	10	Regular	13	Regular	51	Buena
81	9	Regular	7	Mala	7	Mala	8	Regular	12	Regular	43	Regular
82	6	Mala	11	Regular	9	Regular	8	Regular	10	Mala	44	Regular
83	10	Regular	14	Buena	10	Regular	7	Mala	8	Mala	49	Regular
84	7	Mala	4	Mala	12	Regular	15	Buena	11	Regular	49	Regular
85	14	Buena	6	Mala	8	Regular	10	Regular	11	Regular	49	Regular

86	10	Regular	9	Regular	12	Regular	8	Regular	10	Mala	49	Regular
87	9	Regular	13	Buena	11	Regular	12	Regular	9	Mala	54	Buena
88	10	Regular	5	Mala	12	Regular	11	Regular	14	Regular	52	Buena
89	9	Regular	9	Regular	8	Regular	11	Regular	12	Regular	49	Regular
90	13	Buena	7	Mala	8	Regular	6	Mala	10	Mala	44	Regular
91	5	Mala	7	Mala	12	Regular	9	Regular	15	Regular	48	Regular
92	7	Mala	10	Regular	10	Regular	6	Mala	8	Mala	41	Regular
93	9	Regular	10	Regular	11	Regular	9	Regular	11	Regular	50	Buena
94	7	Mala	6	Mala	11	Regular	7	Mala	12	Regular	43	Regular
95	14	Buena	7	Mala	14	Buena	13	Buena	11	Regular	59	Buena
96	13	Buena	11	Regular	9	Regular	8	Regular	10	Mala	51	Buena
97	8	Regular	15	Buena	8	Regular	12	Regular	11	Regular	54	Buena
98	9	Regular	10	Regular	10	Regular	8	Regular	10	Mala	47	Regular
99	6	Mala	7	Mala	8	Regular	5	Mala	17	Buena	43	Regular
100	11	Regular	9	Regular	8	Regular	5	Mala	16	Regular	49	Regular
101	8	Regular	9	Regular	8	Regular	11	Regular	12	Regular	48	Regular
102	8	Regular	7	Mala	10	Regular	9	Regular	12	Regular	46	Regular
103	11	Regular	7	Mala	10	Regular	11	Regular	13	Regular	52	Buena
104	8	Regular	6	Mala	10	Regular	11	Regular	10	Mala	45	Regular
105	7	Mala	12	Regular	13	Buena	7	Mala	10	Mala	49	Regular
106	10	Regular	6	Mala	9	Regular	6	Mala	12	Regular	43	Regular
107	11	Regular	6	Mala	6	Mala	6	Mala	9	Mala	38	Mala
108	9	Regular	8	Regular	9	Regular	11	Regular	11	Regular	48	Regular
109	13	Buena	10	Regular	9	Regular	12	Regular	9	Mala	53	Buena
110	11	Regular	7	Mala	10	Regular	7	Mala	9	Mala	44	Regular
111	8	Regular	12	Regular	14	Buena	9	Regular	15	Regular	58	Buena
112	11	Regular	8	Regular	11	Regular	4	Mala	11	Regular	45	Regular
113	8	Regular	10	Regular	9	Regular	6	Mala	10	Mala	43	Regular
114	7	Mala	8	Regular	9	Regular	6	Mala	9	Mala	39	Regular
115	6	Mala	8	Regular	10	Regular	10	Regular	14	Regular	48	Regular

116	9	Regular	10	Regular	8	Regular	10	Regular	14	Regular	51	Buena
117	9	Regular	4	Mala	5	Mala	9	Regular	17	Buena	44	Regular
118	3	Mala	11	Regular	8	Regular	9	Regular	11	Regular	42	Regular
119	4	Mala	8	Regular	10	Regular	10	Regular	10	Mala	42	Regular
120	10	Regular	8	Regular	9	Regular	11	Regular	16	Regular	54	Buena
121	6	Mala	8	Regular	13	Buena	10	Regular	13	Regular	50	Buena
122	10	Regular	6	Mala	9	Regular	7	Mala	7	Mala	39	Regular
123	5	Mala	13	Buena	9	Regular	6	Mala	14	Regular	47	Regular
124	7	Mala	6	Mala	10	Regular	10	Regular	16	Regular	49	Regular
125	11	Regular	8	Regular	5	Mala	7	Mala	9	Mala	40	Regular
126	12	Regular	11	Regular	10	Regular	13	Buena	14	Regular	60	Buena
127	13	Buena	7	Mala	7	Mala	8	Regular	13	Regular	48	Regular
128	5	Mala	8	Regular	9	Regular	7	Mala	18	Buena	47	Regular
129	8	Regular	9	Regular	8	Regular	11	Regular	12	Regular	48	Regular
130	12	Regular	7	Mala	9	Regular	8	Regular	17	Buena	53	Buena
131	7	Mala	9	Regular	9	Regular	11	Regular	15	Regular	51	Buena
132	12	Regular	9	Regular	11	Regular	7	Mala	9	Mala	48	Regular
133	12	Regular	11	Regular	5	Mala	10	Regular	10	Mala	48	Regular
134	10	Regular	10	Regular	11	Regular	7	Mala	13	Regular	51	Buena
135	11	Regular	13	Buena	12	Regular	8	Regular	8	Mala	52	Buena
136	12	Regular	11	Regular	9	Regular	12	Regular	12	Regular	56	Buena
137	14	Buena	7	Mala	12	Regular	10	Regular	15	Regular	58	Buena
138	10	Regular	8	Regular	10	Regular	5	Mala	15	Regular	48	Regular
139	9	Regular	10	Regular	9	Regular	11	Regular	14	Regular	53	Buena
140	11	Regular	10	Regular	8	Regular	12	Regular	9	Mala	50	Buena
141	8	Regular	10	Regular	5	Mala	7	Mala	14	Regular	44	Regular
142	11	Regular	10	Regular	7	Mala	7	Mala	9	Mala	44	Regular
143	11	Regular	9	Regular	12	Regular	7	Mala	20	Buena	59	Buena
144	11	Regular	12	Regular	9	Regular	11	Regular	14	Regular	57	Buena
145	3	Mala	6	Mala	6	Mala	7	Mala	16	Regular	38	Mala

146	10	Regular	10	Regular	13	Buena	11	Regular	14	Regular	58	Buena
147	11	Regular	9	Regular	8	Regular	12	Regular	11	Regular	51	Buena
148	12	Regular	7	Mala	10	Regular	10	Regular	10	Mala	49	Regular
149	9	Regular	4	Mala	9	Regular	10	Regular	14	Regular	46	Regular
150	8	Regular	8	Regular	7	Mala	8	Regular	8	Mala	39	Regular
151	11	Regular	13	Buena	10	Regular	8	Regular	14	Regular	56	Buena
152	8	Regular	8	Regular	5	Mala	11	Regular	14	Regular	46	Regular
153	10	Regular	9	Regular	9	Regular	10	Regular	18	Buena	56	Buena
154	6	Mala	8	Regular	8	Regular	7	Mala	14	Regular	43	Regular
155	8	Regular	6	Mala	11	Regular	9	Regular	12	Regular	46	Regular
156	9	Regular	5	Mala	10	Regular	8	Regular	16	Regular	48	Regular
157	7	Mala	9	Regular	11	Regular	5	Mala	8	Mala	40	Regular
158	13	Buena	10	Regular	13	Buena	9	Regular	12	Regular	57	Buena
159	6	Mala	12	Regular	6	Mala	11	Regular	11	Regular	46	Regular
160	10	Regular	8	Regular	8	Regular	9	Regular	16	Regular	51	Buena
161	7	Mala	9	Regular	4	Mala	14	Buena	15	Regular	49	Regular
162	8	Regular	12	Regular	8	Regular	6	Mala	15	Regular	49	Regular
163	11	Regular	11	Regular	8	Regular	11	Regular	6	Mala	47	Regular
164	10	Regular	13	Buena	9	Regular	9	Regular	13	Regular	54	Buena
165	8	Regular	12	Regular	12	Regular	9	Regular	9	Mala	50	Buena
166	10	Regular	5	Mala	7	Mala	8	Regular	10	Mala	40	Regular
167	10	Regular	4	Mala	12	Regular	8	Regular	12	Regular	46	Regular
168	9	Regular	9	Regular	6	Mala	11	Regular	13	Regular	48	Regular
169	7	Mala	11	Regular	5	Mala	6	Mala	14	Regular	43	Regular
170	11	Regular	11	Regular	9	Regular	7	Mala	15	Regular	53	Buena
171	10	Regular	11	Regular	4	Mala	6	Mala	12	Regular	43	Regular
172	7	Mala	9	Regular	9	Regular	11	Regular	12	Regular	48	Regular
173	10	Regular	8	Regular	10	Regular	10	Regular	14	Regular	52	Buena
174	7	Mala	5	Mala	9	Regular	5	Mala	15	Regular	41	Regular
175	12	Regular	10	Regular	9	Regular	7	Mala	12	Regular	50	Buena

176	13	Buena	7	Mala	10	Regular	7	Mala	14	Regular	51	Buena
177	8	Regular	8	Regular	8	Regular	9	Regular	17	Buena	50	Buena
178	9	Regular	8	Regular	3	Mala	11	Regular	13	Regular	44	Regular
179	7	Mala	12	Regular	6	Mala	8	Regular	7	Mala	40	Regular
180	7	Mala	9	Regular	11	Regular	9	Regular	8	Mala	44	Regular
181	9	Regular	8	Regular	9	Regular	10	Regular	9	Mala	45	Regular
182	6	Mala	11	Regular	12	Regular	9	Regular	11	Regular	49	Regular
183	10	Regular	13	Buena	10	Regular	8	Regular	9	Mala	50	Buena
184	7	Mala	8	Regular	7	Mala	13	Buena	13	Regular	48	Regular
185	7	Mala	7	Mala	13	Buena	7	Mala	12	Regular	46	Regular
186	6	Mala	7	Mala	7	Mala	6	Mala	10	Mala	36	Mala
187	8	Regular	12	Regular	7	Mala	10	Regular	5	Mala	42	Regular
188	8	Regular	5	Mala	8	Regular	8	Regular	12	Regular	41	Regular
189	11	Regular	9	Regular	10	Regular	14	Buena	12	Regular	56	Buena
190	9	Regular	9	Regular	9	Regular	12	Regular	9	Mala	48	Regular
191	8	Regular	10	Regular	11	Regular	4	Mala	14	Regular	47	Regular
192	10	Regular	5	Mala	6	Mala	9	Regular	12	Regular	42	Regular
193	10	Regular	8	Regular	6	Mala	6	Mala	16	Regular	46	Regular
194	4	Mala	11	Regular	4	Mala	10	Regular	8	Mala	37	Mala
195	13	Buena	9	Regular	10	Regular	5	Mala	14	Regular	51	Buena
196	12	Regular	7	Mala	5	Mala	11	Regular	11	Regular	46	Regular
197	11	Regular	9	Regular	8	Regular	8	Regular	12	Regular	48	Regular
198	6	Mala	8	Regular	11	Regular	11	Regular	10	Mala	46	Regular
199	8	Regular	8	Regular	10	Regular	9	Regular	16	Regular	51	Buena
200	11	Regular	7	Mala	6	Mala	6	Mala	15	Regular	45	Regular
201	15	Buena	6	Mala	10	Regular	7	Mala	13	Regular	51	Buena
202	7	Mala	7	Mala	7	Mala	11	Regular	15	Regular	47	Regular
203	6	Mala	8	Regular	9	Regular	8	Regular	17	Buena	48	Regular
204	8	Regular	14	Buena	4	Mala	6	Mala	8	Mala	40	Regular
205	8	Regular	10	Regular	12	Regular	6	Mala	8	Mala	44	Regular

206	9	Regular	10	Regular	12	Regular	12	Regular	10	Mala	53	Buena
207	12	Regular	11	Regular	11	Regular	8	Regular	10	Mala	52	Buena
208	10	Regular	9	Regular	4	Mala	12	Regular	9	Mala	44	Regular
209	8	Regular	6	Mala	9	Regular	10	Regular	11	Regular	44	Regular
210	9	Regular	9	Regular	9	Regular	9	Regular	14	Regular	50	Buena
211	10	Regular	12	Regular	7	Mala	11	Regular	9	Mala	49	Regular
212	8	Regular	8	Regular	11	Regular	13	Buena	14	Regular	54	Buena
213	7	Mala	14	Buena	11	Regular	11	Regular	12	Regular	55	Buena
214	6	Mala	5	Mala	8	Regular	12	Regular	15	Regular	46	Regular
215	9	Regular	13	Buena	8	Regular	10	Regular	14	Regular	54	Buena
216	5	Mala	7	Mala	8	Regular	8	Regular	15	Regular	43	Regular
217	5	Mala	7	Mala	7	Mala	9	Regular	11	Regular	39	Regular
218	10	Regular	9	Regular	7	Mala	10	Regular	13	Regular	49	Regular
219	8	Regular	6	Mala	9	Regular	9	Regular	14	Regular	46	Regular
220	9	Regular	12	Regular	9	Regular	7	Mala	13	Regular	50	Buena
221	8	Regular	11	Regular	8	Regular	11	Regular	16	Regular	54	Buena
222	11	Regular	9	Regular	6	Mala	10	Regular	10	Mala	46	Regular
223	3	Mala	10	Regular	10	Regular	7	Mala	9	Mala	39	Regular
224	9	Regular	13	Buena	10	Regular	8	Regular	12	Regular	52	Buena
225	14	Buena	7	Mala	14	Buena	11	Regular	13	Regular	59	Buena
226	10	Regular	6	Mala	8	Regular	12	Regular	16	Regular	52	Buena
227	7	Mala	10	Regular	8	Regular	10	Regular	11	Regular	46	Regular
228	8	Regular	10	Regular	10	Regular	10	Regular	12	Regular	50	Buena
229	7	Mala	15	Buena	6	Mala	5	Mala	12	Regular	45	Regular
230	12	Regular	7	Mala	9	Regular	11	Regular	12	Regular	51	Buena
231	7	Mala	10	Regular	12	Regular	5	Mala	13	Regular	47	Regular
232	7	Mala	6	Mala	9	Regular	12	Regular	9	Mala	43	Regular
233	7	Mala	11	Regular	10	Regular	9	Regular	12	Regular	49	Regular
234	11	Regular	13	Buena	13	Buena	10	Regular	12	Regular	59	Buena
235	9	Regular	9	Regular	12	Regular	10	Regular	10	Mala	50	Buena

236	6	Mala	9	Regular	8	Regular	13	Buena	9	Mala	45	Regular
237	12	Regular	6	Mala	11	Regular	11	Regular	11	Regular	51	Buena
238	15	Buena	11	Regular	12	Regular	11	Regular	11	Regular	60	Buena
239	7	Mala	11	Regular	7	Mala	7	Mala	12	Regular	44	Regular
240	9	Regular	11	Regular	9	Regular	10	Regular	10	Mala	49	Regular
241	9	Regular	10	Regular	7	Mala	11	Regular	17	Buena	54	Buena
242	14	Buena	7	Mala	6	Mala	8	Regular	13	Regular	48	Regular
243	9	Regular	10	Regular	8	Regular	9	Regular	10	Mala	46	Regular
244	6	Mala	7	Mala	5	Mala	3	Mala	7	Mala	28	Mala
245	11	Regular	10	Regular	9	Regular	10	Regular	14	Regular	54	Buena
246	14	Buena	8	Regular	7	Mala	7	Mala	11	Regular	47	Regular
247	12	Regular	9	Regular	7	Mala	7	Mala	8	Mala	43	Regular
248	9	Regular	4	Mala	7	Mala	11	Regular	11	Regular	42	Regular
249	8	Regular	7	Mala	7	Mala	11	Regular	7	Mala	40	Regular
250	12	Regular	10	Regular	9	Regular	15	Buena	12	Regular	58	Buena
251	6	Mala	10	Regular	6	Mala	3	Mala	10	Mala	35	Mala
252	13	Buena	6	Mala	8	Regular	9	Regular	12	Regular	48	Regular
253	5	Mala	14	Buena	13	Buena	9	Regular	10	Mala	51	Buena
254	10	Regular	10	Regular	5	Mala	11	Regular	9	Mala	45	Regular
255	7	Mala	7	Mala	7	Mala	13	Buena	10	Mala	44	Regular
256	10	Regular	7	Mala	12	Regular	10	Regular	14	Regular	53	Buena
257	14	Buena	11	Regular	8	Regular	11	Regular	13	Regular	57	Buena
258	14	Buena	4	Mala	11	Regular	5	Mala	10	Mala	44	Regular
259	9	Regular	6	Mala	13	Buena	8	Regular	12	Regular	48	Regular
260	9	Regular	10	Regular	12	Regular	11	Regular	15	Regular	57	Buena
261	9	Regular	11	Regular	8	Regular	8	Regular	14	Regular	50	Buena
262	13	Buena	10	Regular	11	Regular	12	Regular	8	Mala	54	Buena
263	11	Regular	13	Buena	11	Regular	11	Regular	11	Regular	57	Buena
264	11	Regular	10	Regular	10	Regular	8	Regular	11	Regular	50	Buena
265	11	Regular	6	Mala	5	Mala	10	Regular	11	Regular	43	Regular

266	8	Regular	6	Mala	11	Regular	9	Regular	12	Regular	46	Regular
267	4	Mala	5	Mala	10	Regular	11	Regular	10	Mala	40	Regular
268	7	Mala	13	Buena	5	Mala	10	Regular	13	Regular	48	Regular
269	6	Mala	13	Buena	11	Regular	12	Regular	14	Regular	56	Buena
270	10	Regular	6	Mala	9	Regular	10	Regular	12	Regular	47	Regular
271	5	Mala	13	Buena	10	Regular	8	Regular	11	Regular	47	Regular
272	12	Regular	12	Regular	7	Mala	13	Buena	12	Regular	56	Buena
273	5	Mala	4	Mala	10	Regular	9	Regular	10	Mala	38	Mala
274	10	Regular	8	Regular	12	Regular	9	Regular	16	Regular	55	Buena
275	13	Buena	7	Mala	8	Regular	7	Mala	9	Mala	44	Regular
276	5	Mala	10	Regular	9	Regular	5	Mala	12	Regular	41	Regular
277	10	Regular	10	Regular	12	Regular	10	Regular	13	Regular	55	Buena
278	9	Regular	9	Regular	10	Regular	10	Regular	14	Regular	52	Buena
279	12	Regular	11	Regular	10	Regular	4	Mala	12	Regular	49	Regular
280	7	Mala	9	Regular	8	Regular	5	Mala	11	Regular	40	Regular
281	11	Regular	7	Mala	8	Regular	10	Regular	6	Mala	42	Regular
282	12	Regular	8	Regular	7	Mala	8	Regular	7	Mala	42	Regular
283	10	Regular	10	Regular	11	Regular	8	Regular	11	Regular	50	Buena
284	11	Regular	11	Regular	10	Regular	11	Regular	15	Regular	58	Buena
285	10	Regular	10	Regular	9	Regular	7	Mala	16	Regular	52	Buena
286	11	Regular	13	Buena	10	Regular	8	Regular	12	Regular	54	Buena
287	10	Regular	7	Mala	13	Buena	13	Buena	10	Mala	53	Buena
288	7	Mala	12	Regular	12	Regular	11	Regular	11	Regular	53	Buena
289	8	Regular	10	Regular	9	Regular	6	Mala	10	Mala	43	Regular
290	12	Regular	8	Regular	9	Regular	12	Regular	10	Mala	51	Buena
291	9	Regular	10	Regular	6	Mala	10	Regular	9	Mala	44	Regular
292	11	Regular	5	Mala	7	Mala	10	Regular	12	Regular	45	Regular
293	11	Regular	6	Mala	9	Regular	15	Buena	11	Regular	52	Buena
294	11	Regular	10	Regular	11	Regular	8	Regular	10	Mala	50	Buena
295	6	Mala	11	Regular	9	Regular	9	Regular	6	Mala	41	Regular

296	12	Regular	11	Regular	8	Regular	10	Regular	13	Regular	54	Buena
297	6	Mala	13	Buena	10	Regular	11	Regular	14	Regular	54	Buena
298	11	Regular	7	Mala	9	Regular	13	Buena	15	Regular	55	Buena
299	11	Regular	11	Regular	10	Regular	11	Regular	11	Regular	54	Buena
300	7	Mala	7	Mala	14	Buena	12	Regular	16	Regular	56	Buena
301	8	Regular	8	Regular	10	Regular	5	Mala	12	Regular	43	Regular
302	8	Regular	10	Regular	9	Regular	15	Buena	10	Mala	52	Buena
303	8	Regular	6	Mala	14	Buena	10	Regular	11	Regular	49	Regular
304	3	Mala	8	Regular	6	Mala	11	Regular	8	Mala	36	Mala
305	11	Regular	10	Regular	12	Regular	8	Regular	12	Regular	53	Buena
306	7	Mala	10	Regular	11	Regular	10	Regular	14	Regular	52	Buena
307	10	Regular	5	Mala	7	Mala	10	Regular	15	Regular	47	Regular
308	7	Mala	13	Buena	13	Buena	12	Regular	15	Regular	60	Buena
309	11	Regular	13	Buena	7	Mala	10	Regular	10	Mala	51	Buena
310	7	Mala	8	Regular	7	Mala	7	Mala	13	Regular	42	Regular
311	11	Regular	11	Regular	10	Regular	7	Mala	13	Regular	52	Buena
312	10	Regular	7	Mala	5	Mala	14	Buena	7	Mala	43	Regular
313	7	Mala	7	Mala	14	Buena	11	Regular	15	Regular	54	Buena
314	11	Regular	15	Buena	12	Regular	7	Mala	14	Regular	59	Buena
315	10	Regular	9	Regular	9	Regular	7	Mala	19	Buena	54	Buena
316	10	Regular	9	Regular	10	Regular	8	Regular	14	Regular	51	Buena
317	10	Regular	9	Regular	13	Buena	5	Mala	6	Mala	43	Regular
318	12	Regular	10	Regular	14	Buena	7	Mala	14	Regular	57	Buena
319	15	Buena	10	Regular	12	Regular	7	Mala	7	Mala	51	Buena
320	6	Mala	12	Regular	14	Buena	7	Mala	13	Regular	52	Buena
321	9	Regular	8	Regular	10	Regular	8	Regular	12	Regular	47	Regular
322	9	Regular	8	Regular	11	Regular	6	Mala	11	Regular	45	Regular
323	10	Regular	8	Regular	7	Mala	14	Buena	12	Regular	51	Buena
324	11	Regular	5	Mala	9	Regular	13	Buena	8	Mala	46	Regular
325	15	Buena	6	Mala	11	Regular	12	Regular	15	Regular	59	Buena

326	7	Mala	6	Mala	6	Mala	9	Regular	11	Regular	39	Regular
327	11	Regular	8	Regular	10	Regular	9	Regular	16	Regular	54	Buena
328	5	Mala	9	Regular	10	Regular	10	Regular	8	Mala	42	Regular
329	9	Regular	10	Regular	13	Buena	6	Mala	12	Regular	50	Buena
330	8	Regular	10	Regular	5	Mala	9	Regular	8	Mala	40	Regular
331	11	Regular	12	Regular	9	Regular	9	Regular	8	Mala	49	Regular
332	9	Regular	9	Regular	8	Regular	10	Regular	5	Mala	41	Regular
333	9	Regular	13	Buena	7	Mala	6	Mala	11	Regular	46	Regular
334	11	Regular	7	Mala	11	Regular	7	Mala	15	Regular	51	Buena
335	6	Mala	8	Regular	5	Mala	10	Regular	14	Regular	43	Regular
336	9	Regular	8	Regular	13	Buena	10	Regular	8	Mala	48	Regular
337	11	Regular	8	Regular	6	Mala	8	Regular	14	Regular	47	Regular
338	8	Regular	4	Mala	12	Regular	10	Regular	13	Regular	47	Regular
339	7	Mala	5	Mala	7	Mala	14	Buena	7	Mala	40	Regular
340	10	Regular	9	Regular	8	Regular	10	Regular	14	Regular	51	Buena
341	11	Regular	8	Regular	8	Regular	10	Regular	13	Regular	50	Buena
342	9	Regular	12	Regular	8	Regular	14	Buena	11	Regular	54	Buena
343	13	Buena	9	Regular	7	Mala	6	Mala	12	Regular	47	Regular
344	8	Regular	4	Mala	4	Mala	8	Regular	13	Regular	37	Mala
345	10	Regular	13	Buena	7	Mala	8	Regular	14	Regular	52	Buena
346	10	Regular	14	Buena	8	Regular	8	Regular	9	Mala	49	Regular
347	10	Regular	7	Mala	13	Buena	11	Regular	11	Regular	52	Buena
348	8	Regular	11	Regular	10	Regular	11	Regular	8	Mala	48	Regular
349	9	Regular	7	Mala	8	Regular	11	Regular	12	Regular	47	Regular
350	6	Mala	11	Regular	8	Regular	13	Buena	10	Mala	48	Regular
351	8	Regular	5	Mala	11	Regular	11	Regular	17	Buena	52	Buena
352	10	Regular	12	Regular	6	Mala	11	Regular	14	Regular	53	Buena
353	5	Mala	13	Buena	9	Regular	11	Regular	13	Regular	51	Buena
354	14	Buena	5	Mala	10	Regular	7	Mala	10	Mala	46	Regular
355	8	Regular	14	Buena	10	Regular	12	Regular	8	Mala	52	Buena

356	12	Regular	3	Mala	9	Regular	9	Regular	11	Regular	44	Regular
357	8	Regular	7	Mala	10	Regular	13	Buena	17	Buena	55	Buena
358	7	Mala	9	Regular	9	Regular	10	Regular	14	Regular	49	Regular
359	7	Mala	12	Regular	12	Regular	6	Mala	11	Regular	48	Regular
360	7	Mala	5	Mala	7	Mala	8	Regular	10	Mala	37	Mala
361	12	Regular	13	Buena	8	Regular	10	Regular	17	Buena	60	Buena
362	9	Regular	7	Mala	12	Regular	13	Buena	8	Mala	49	Regular
363	8	Regular	7	Mala	6	Mala	12	Regular	14	Regular	47	Regular
364	7	Mala	9	Regular	11	Regular	10	Regular	7	Mala	44	Regular
365	10	Regular	6	Mala	6	Mala	10	Regular	13	Regular	45	Regular
366	9	Regular	9	Regular	10	Regular	7	Mala	16	Regular	51	Buena
367	6	Mala	11	Regular	6	Mala	8	Regular	6	Mala	37	Mala
368	7	Mala	12	Regular	5	Mala	8	Regular	14	Regular	46	Regular
369	8	Regular	12	Regular	11	Regular	13	Buena	14	Regular	58	Buena
370	6	Mala	5	Mala	10	Regular	9	Regular	14	Regular	44	Regular
371	8	Regular	10	Regular	10	Regular	13	Buena	16	Regular	57	Buena
372	6	Mala	10	Regular	6	Mala	7	Mala	17	Buena	46	Regular