



Capacitación en la inserción laboral en jóvenes de 18 a 29 años beneficiarios del Programa Jóvenes Productivos, sede Lima Metropolitana, 2018

TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Gestión Pública

AUTORA:

Br. María Luisa Castañeda Espinoza

ASESORA:

Dra. Gliria Susana Méndez Ilizarbe

SECCIÓN:

Ciencias Empresariales

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Políticas Públicas

LIMA- PERÚ

2018



DICTAMEN DE LA SUSTENTACIÓN DE TESIS

EL / LA BACHILLER (ES): **CASTAÑEDA ESPINOZA, MARÍA LUISA**

Para obtener el Grado Académico de *Maestra en Gestión Pública*, ha sustentado la tesis titulada:

CAPACITACIÓN EN LA INSERCIÓN LABORAL EN JÓVENES DE 18 A 29 AÑOS BENEFICIARIOS DEL PROGRAMA JÓVENES PRODUCTIVOS, SEDE LIMA METROPOLITANA, 2018

Fecha: 21 de agosto de 2018

Hora: 5:00 p.m.

JURADOS:

PRESIDENTE: Dr. Angel Salvatierra Melgar

Firma: 

SECRETARIO: Dr. Chantal Juan Jara Aguirre

Firma: 

VOCAL: Dra. Gliria Susana Méndez Ilizarbe

Firma: 

El Jurado evaluador emitió el dictamen de:

..... *APROBAR POR MAYORÍA*

Habiendo encontrado las siguientes observaciones en la defensa de la tesis:

.....
.....
.....
.....

Recomendaciones sobre el documento de la tesis:

- *ADECUAR AL ESTILO APA*
- *REVISAR EL ESTADÍSTICO.*
- *CAMBIO DE PRUEBA*

Nota: El tesista tiene un plazo máximo de seis meses, contabilizados desde el día siguiente a la sustentación, para presentar la tesis habiendo incorporado las recomendaciones formuladas por el jurado evaluador.

Dr. Ángel Salvatierra Melgar
Presidente

Dr. Chantal Juan Jara Aguirre
Secretario

Dra. Gliria Susana Méndez Ilizarbe
Vocal

Dedicatoria

El presente trabajo es dedicado a mi esposo Jorge Ponciano e hijos Gary y Jenniffer por su paciencia. Así como a mis padres Víctor y Bernarda. Personas que han estado a mi lado todo este tiempo apoyándome y compartiendo este sueño hecho realidad.

Agradecimiento

A la Universidad César Vallejo por la calidad de su enseñanza a través de docentes altamente calificados y competentes.

A mi asesora Dra. Gliria Susana Méndez Ilizarbe por su paciencia y sabiduría para guiarme en la elaboración de este trabajo de investigación.

Al Programa Jóvenes Productivos, sede Lima Metropolitana por brindarme la oportunidad de investigar una problemática que al final ayudara a la institución.

Declaratoria de autenticidad

Yo, María Luisa Castañeda Espinoza, estudiante de la Escuela de Posgrado, Maestría en Gestión Pública, de la Universidad César Vallejo, Sede Lima Norte; declaro el trabajo académico titulado “Capacitación en la inserción laboral en jóvenes de 18 a 29 años beneficiarios del Programa Jóvenes Productivos, sede Lima Metropolitana, 2018”, presentada, en 162 folios para la obtención del grado académico de Maestro en Gestión Pública, es de mi autoría.

Por tanto, declaro lo siguiente:

- He mencionado todas las fuentes empleadas en el presente trabajo de investigación, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes, de acuerdo con lo establecido por las normas de elaboración de trabajos académicos.
- No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquellas expresamente señaladas en este trabajo.
- Este trabajo de investigación no ha sido previamente presentado completa ni parcialmente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
- Soy consciente de que mi trabajo puede ser revisado electrónicamente en búsqueda de plagios.
- De encontrar uso de material intelectual ajeno sin el debido reconocimiento de su fuente o autor, me someto a las sanciones que determinen el procedimiento disciplinario.

Lima, 24 de agosto de 2018

María Luisa Castañeda Espinoza

DNI: 08689719

Presentación

Señores miembros del jurado:

En cumplimiento del reglamento de grados y títulos de la Universidad César Vallejo se presenta la tesis “Capacitación en la inserción laboral en jóvenes de 18 a 29 años beneficiarios del Programa jóvenes productivos, sede Lima Metropolitana, 2018”, cuyo objetivo es determinar la influencia de la capacitación en la inserción laboral en jóvenes de 18 a 29 años beneficiarios del Programa Jóvenes Productivos, sede Lima Metropolitana, en el periodo 2018; considerando que la capacitación brindada certifica el éxito de la inserción laboral. Asimismo, depende del papel que cumplan cada uno de los colaboradores.

El presente informe ha sido estructurado en siete capítulos. El primer capítulo es la introducción en donde se expone la realidad problemática, los trabajos previos internacionales y nacionales, las teorías relacionadas del tema, la formulación del problema, la justificación, las hipótesis y los objetivos. El segundo capítulo es el método compuesto por el diseño de la investigación, las variables y su operacionalización, la población, la muestra, la técnica e instrumento de recolección de datos, el método de análisis utilizado y los aspectos éticos. En el tercer capítulo se presentan los resultados estadísticos descriptivos e inferenciales. El cuarto capítulo está dedicado a la discusión de resultados. El quinto capítulo contiene las conclusiones de la investigación, en el sexto capítulo se formulan las recomendaciones, en el séptimo capítulo se presentan las referencias bibliográficas: y finalmente en el último se presentan los anexos

Esperamos señores miembros del jurado que el estudio merezca su aprobación.

La Autora

Índice

Dedicatoria	iv
Agradecimiento	v
Presentación	vii
Índice	viii
Índice de tablas	x
Índice de figuras	xii
Resumen	xiii
Abstract	xiv
I. Introducción	15
1.1. Realidad problemática	16
1.2. Trabajos previos	18
1.2.1. Internacionales	18
1.2.2. Nacionales	21
1.3. Teorías relacionadas al tema	24
1.3.1. Capacitación	24
1.3.2. Inserción laboral	33
1.4. Formulación del Problema	37
1.5. Justificación	38
1.5.1. Justificación Teórica	38
1.5.2. Justificación Práctica	38
1.5.3. Justificación Metodología	39
1.6. Hipótesis	39
1.7. Objetivos	40
II. Método	42
2.1. Diseño de investigación	43
2.2. Variables, Operacionalización	44
2.3. Población, muestra	48
2.3.1. Población	48
2.3.2. Muestra	48
2.3.3. Muestreo	49
2.4. Técnicas instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	50

2.4.1. Técnicas de recolección	50
2.4.2. Instrumentos de recolección	51
2.4.3. Validez	53
2.4.4. Confiabilidad	54
2.5. Métodos de análisis de datos	54
2.6. Aspectos éticos	55
III. Resultados	56
3.1. Estadística descriptiva	57
3.2. Estadística inferencial	67
IV. Discusión	77
V. Conclusiones	82
VI. Recomendaciones	85
VII. Referencias	87
Anexos	91
Anexo 1: Revista científica	92
Anexo 2: Matriz de consistencia	101
Anexo 3: Autorización de la institución	103
Anexo 4: Instrumentos	104
Anexo 5: Validación de los instrumentos	108
Anexo 6. Print de datos.	132

Índice de tablas

Tabla 1	Operacionalización de la variable Capacitación	46
Tabla 2	Operacionalización de la variable Inserción laboral	47
Tabla 3	Baremo de la variable Capacitación	52
Tabla 4	Baremo de la variable Inserción laboral	53
Tabla 5	Juicio de expertos	53
Tabla 6	Resultados del análisis de fiabilidad de las variables	54
Tabla 7	Descripción de las frecuencias de los niveles de la capacitación	57
Tabla 8	Descripción de las frecuencias de los niveles del diagnóstico de necesidades de capacitación	58
Tabla 9	Descripción las frecuencias de los niveles del diseño de capacitación	59
Tabla 10	Descripción de las frecuencias de los niveles de la implementación de capacitación	58
Tabla 11	Descripción de las frecuencias de los niveles de la evaluación de capacitación	59
Tabla 12	Descripción de las frecuencias de los niveles de la inserción laboral	62
Tabla 13	Descripción de las frecuencias de los niveles de la empleabilidad	63
Tabla 14	Descripción de las frecuencias de los niveles de la ocupabilidad	64
Tabla 15	Tabla cruzada: Capacitación e Inserción laboral	65
Tabla 16.	Resultados de la asociación entre la capacitación en la inserción laboral en jóvenes de 18 a 29 años previos al análisis	65
Tabla 17.	Presentación de los coeficientes de la regresión logística entre capacitación en la inserción laboral en jóvenes de 18 a 29 años	65
Tabla 18.	Coeficientes del Pseudo R cuadrado entre la capacitación en la inserción inserción laboral en jóvenes de 18 a 29 años	66
Tabla 19.	Presentación de los coeficientes de la regresión logística entre las necesidades de la capacitación en la inserción laboral en jóvenes de 18 a 29 años	67
Tabla 20.	Coeficientes del Pseudo R cuadrado entre el diagnostico de las necesidades en la inserción laboral en jóvenes de 18 a 29 años	68
Tabla 21.	Presentación de los coeficientes de la regresión logística entre el diseño de la capacitación en la inserción laboral juvenes de 18 a 29	69

- Tabla 22. Coeficientes del Pseudo R cuadrado entre el diseño de capacitación 70 en la inserción laboral en jóvenes de 18 a 29 años
- Tabla 23. Presentación de los coeficientes de la regresión logística entre la 71 implementación de la capacitación en la inserción laboral en jóvenes de 18 a 29 años.
- Tabla 24. Coeficientes del Pseudo R cuadrado entre la implementación de 72 la capacitación en la inserción laboral en jóvenes de 18 a 29 años
- Tabla 25. Presentación de los coeficientes de la regresión logística entre 73 evaluación de la capacitación en la inserción laboral en jóvenes de 18 a 29 años.
- Tabla 26. Coeficientes del Pseudo R cuadrado entre la evaluación en la 74 inserción laboral en jóvenes de 18 a 29 años.

Índice de figuras

Figura 1.	Descripción de las frecuencias de los niveles de la capacitación	57
Figura 2.	Descripción de las frecuencias de los niveles del diagnóstico de las necesidades de capacitación	56
Figura 3.	Descripción las frecuencias de los niveles del diseño de capacitación	59
Figura 4.	Descripción de las frecuencias de los niveles de la implementación de capacitación	58
Figura 5.	Descripción de las frecuencias de los niveles de la evaluación de capacitación	59
Figura 6.	Descripción de las frecuencias de los niveles de la inserción laboral	62
Figura 7.	Descripción de las frecuencias de los niveles de la empleabilidad	63
Figura 8.	Descripción de las frecuencias de los niveles de la ocupabilidad	64
Figura 9.	Tabla cruzada: Capacitación e Inserción laboral	65

Resumen

El presente trabajo de investigación tuvo como objetivo determinar la influencia de la capacitación en la inserción laboral en jóvenes de 18 a 29 años beneficiarios del Programa Jóvenes Productivos, sede Lima Metropolitana, en el periodo 2018.

El enfoque fue cuantitativo, con método hipotético-deductivo con un tipo de estudio según su finalidad básica, según su nivel fue correlacional, y según su temporalidad fue transversal; se utilizó un diseño no experimental, ya que se identificó y se describió las características de las variables estudiadas para proponer cambios en la realidad problemática. Las técnicas de recolección de datos fueron la encuesta para los jóvenes que participaron en la capacitación y que actualmente laboran, por lo tanto la población fue de 3950 jóvenes y la muestra estuvo conformada por 350, utilizando un muestreo probabilístico y aleatorio simple.

El resultado de la investigación arrojó que existe una influencia significativa de la capacitación en la inserción laboral en jóvenes de 18 a 29 años beneficiarios del Programa Jóvenes Productivos, sede Lima Metropolitana, en el periodo 2018.

Palabras clave: *Capacitación, evaluación de las necesidades, diseño, implementación, evaluación de la capacitación, inserción laboral*

Abstract

The objective of this research work was to determine the influence of training on job placement among young people between 18 and 29 years old beneficiaries of the Young Productive Program, Lima Metropolitan Headquarters, in the 2018 period.

The approach was quantitative, with hypothetical-deductive method with a type of study according to its basic purpose, according to its level was correlational and according to its temporality was transversal; a non-experimental design was used, since the characteristics of the variables studied were identified and described to propose changes in the problematic reality. The data collection techniques were the survey for the young people, who participated in the training and who currently work, therefore the population was 3950 young people and the sample consisted of 350, using a simple random and probabilistic sampling.

The result of the investigation showed that there is a significant influence of the training in the labor insertion in young people from 18 to 29 years old beneficiaries of the Young Productive Program, Lima Metropolitan Headquarters, in the period 2018

Keywords: *Training, needs assessment, design, implementation, evaluation of training, labor insertion*

I. Introducción

1.1. Realidad problemática

La Organización Internacional del Trabajo (2016) manifiesta que existe 64 millones de jóvenes sin un empleo a nivel mundial y 145 millones de jóvenes viven en pobreza, por lo que, el empleo juvenil sigue siendo un reto mundial. Entretanto en Latinoamérica el desempleo juvenil se elevó a 18.3% en los últimos años. Asimismo, refiere que las limitaciones en el mercado laboral son una característica de los países Latinoamericanos.

Por otro lado, la Organización de las Naciones Unidas (2016), manifiestan que existen aproximadamente diez millones de individuos con edad que van de 15 a 24 años que no consiguen trabajo habiéndolo buscado permanentemente, más aún sin son jóvenes no tienen ningún tipo conocimiento u oficio, por lo que, es necesario abordar estas necesidades con capacitación para generar mayores oportunidades de empleo.

En Perú, las acciones económicas se detuvieron al término de los noventa perjudicando al rendimiento la plaza laboral y a la inserción laboral especialmente en los jóvenes, ya que las tasas de participación de los jóvenes en el mercado laboral fueron mínimas, trayendo como consecuencia los empleos informales, sumado a ello la poca participación de los jóvenes en las actividades agrícolas y manufacturas provocando mayor desocupación laboral.

El Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI) a través de la Encuesta Nacional de Hogares (ENAHOG) (2016), indica que en el Perú existen cerca de 32 millones de habitantes, los cuales, aproximadamente 16 millones pertenecen a la población económicamente activa (PEA), en tanto 6 millones 536 mil se encuentran en condición de inactivos, siendo afectado la población juvenil. Por otro lado, se tiene un 20.9% de los jóvenes que ni trabajan ni estudian (NINI). Esta situación es compleja, lo que constituye al país un reto de mejorar la empleabilidad de los jóvenes, la misma que debe ser atendida de inmediato para garantizar la estabilidad laboral y social.

A nivel de Lima Metropolitana, la situación del mercado de trabajo durante este año 2018, se registró 7 millones, 684 mil personas en edad de trabajar (PET) de las cuales la Población Económicamente Activa (PEA) representa el 67.7%; lamentablemente el mayor porcentaje está concentrado en la población juvenil, alcanzando una población de aproximadamente 2.5 millones de habitantes entre las edades de 15 y 29 años, debido a que carecen de una formación, capacitación u oficio que el mercado laboral lo exige, motivo por el cual, el Estado Peruano debe buscar establecer alianzas estratégicas con el sector privado para garantizar el acceso al empleo en los jóvenes, con el propósito de enriquecer la calidad y condición de vida, y de esa manera evitar un posible aumento de la delincuencia.

Ante lo mencionado el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE) ejerce competencias en materia de promoción del empleo, entre las que se encuentran la promoción del empleo, la intermediación laboral, capacitación para la inserción laboral, información del mercado de trabajo, certificación de competencias laborales, autoempleo y migración laboral, entre otros.

En ese sentido, el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo a través del Programa Jóvenes Productivos viene ofreciendo en todo el territorio nacional capacitación gratuita dirigida a los jóvenes entre los 18 y 29 años de edad, en un puesto específico para incorporarlos de manera rápida y efectiva al mercado laboral. Estos cursos suelen ser de dos a tres meses de duración, están enfocados en los jóvenes que están en pobreza o pobreza extrema con puntuación del Sistema de Focalización de Hogares o aquellos jóvenes que están una situación bastante vulnerable.

Estas capacitaciones se lograron gracias a convenios que tiene el Programa Jóvenes Productivos con Centros de estudios superiores y Centro de Educación Técnica Productiva (CETPROs); por ejemplo en Lima generalmente estas capacitaciones se realizan en la Universidades Públicas así como en los Institutos Técnicos (SENATI), entre otros. Las capacitaciones están dirigidas a cursos de cajeros, tele operadores, atención al cliente, prevencioncitas, asesor comercial, asistente de cocina/panadería, entre otros; con el objetivo de promover

la empleabilidad y ocupabilidad de los jóvenes de 18 a 29 años en base a la capacitación.

Estos programas dictan dos modelos de cursos, el primero dura de 2 a 3 meses, mientras que el segundo conocido como dual que dura entre 4 y 5 meses e incluye la etapa presencial en la organización, quiere decir el joven aprenden mientras realiza sus labores. El Programa Jóvenes Productivos establece una serie de procesos, tales como: Primero identificación de la demanda, segundo la focalización, tercero la convocatoria de las entidades capacitadoras, cuarto implementación del curso de capacitación, finalmente la inserción laboral. Además, el programa también realiza esfuerzos para capacitar a los jóvenes en habilidades blandas, ya que las empresas están en la búsqueda de trabajadores que tengan una adecuada actitud para el trabajo.

El Perú mantiene por años este problema por ello el desempleo, en particular en jóvenes de 18 a 29 años, cabe mencionar que solo en Lima Metropolitana existe un alto porcentaje de jóvenes que tienen dificultad para insertarse laboralmente porque no cuentan con las competencias y habilidades que el mercado laboral requiere, generando dificultades de colocación laboral. Por esta razón, la importancia de esta investigación que permita identificar las necesidades de capacitación en los jóvenes de 18 a 29 años para que accedan a un empleo, con el propósito de mejorar su calidad de vida y el de su familia.

1.2. Trabajos previos

1.2.1. Internacionales

Padilla (2017) en su tesis *La inserción al mercado laboral de los egresados de los programas de licenciaturas administrativas de Centro Universitario de Los Altos*, tesis de la Universidad de Guadalajara. Presentó como objetivo identificar los factores que favorecen la inserción exitosa al mercado laboral de los egresados de las carreras administrativas de CUALTOS en la región de Altos Sur. Fue de tipo cualitativa, los datos se recogieron de la entrevista realizada a los 98

egresados y 50 empleados. En base a sus resultados la investigación concluyó que era muy importante destacar que la mayoría de los egresados que muestra estabilidad en el trabajo, obtuvo su primer o único empleo antes de terminar su carrera universitaria. Por lo que no se puede inferir que la colocación en el mercado laboral sea solo producto de la inversión educativa formal, pero sí en complemento con la experiencia laboral, por lo que ambas son un factor de permanencia y ascenso. Asimismo las entrevistas arrojan información que indica que los egresados activos se desempeñan en un espacio donde utilizan sus conocimientos adquiridos en la universidad, pero al mismo tiempo, la mayoría de ellos ya contaba con el empleo antes de ingresar a la universidad. Y poco más de la mitad de los entrevistados ha ascendido en su puesto al egresar.

Pérez (2015) indicó en su tesis *Inserción laboral de universitarios desde la perspectiva psicosocial*, tesis de la Universidad de Extremadura. Tuvo como objetivo evaluar las percepciones de una muestra de egresados/as universitarios extremeños sobre su propio proceso de inserción laboral y búsqueda de empleo desde una perspectiva psicosocial. La investigación fue desarrollada desde la perspectiva del enfoque cuantitativo, con un diseño descriptivo, con la encuesta como técnica para recolectar la información, la muestra fue de 31 egresados. Concluyó que los encuestados perciben tener muy pocas posibilidades de encontrar un trabajo que se ajuste a la preparación y experiencia que tienen, los jóvenes son conscientes de la situación laboral, por lo tanto, están dispuestos a implementar mecanismos que le concedan ajustar sus expectativas al ámbito laboral que experimentan. El problema puede radicar en la falta de motivación para la búsqueda y se refleja en la inserción laboral; sobre la empleabilidad percibida los encuestados mencionaron que existe una pequeña relación entre los dos tipos de empleabilidad aquella que está relacionada con el trabajo para el cual la persona está preparada y aquella que está relacionada en laborar en una empresa que es de su agrado.

Gómez (2014) en su tesis *Inserción laboral con jóvenes en riesgo de exclusión social*, tesis de la Universidad Pontificia Comillas de Madrid. Consignó como objetivo investigar sobre la realidad laboral de los jóvenes y su

problemática. Se realizó una investigación de enfoque cualitativa, se realizaron 9 entrevistas acopladas a la realidad de cada menor. La investigación concluyó que los jóvenes son los que van a tomar el poder en el futuro de la sociedad; hay algunos que no han tenido la fortuna de poder formarse e incluso no han tenido la ocasión de poder crecer en el seno de una familia, desde que nacieron conviven en diferentes centros, con profesores o educadores diferentes. Es muy difícil para ellos la inserción laboral, ya que a lo largo de su educación no se les ha enseñado lo que está bien y lo que no lo está.

Amaya, Ciciliano y Esquivel (2014) señalaron en la investigación *Factores determinantes de la inserción laboral de los profesionales universitarios de la carrera de administración de empresas, en el Municipio de La Unión, departamento de La Unión, año 2014*, tesis de la Universidad de El Salvador de San Miguel. Tuvo como objetivo conocer cuáles son los factores importantes que determinan la inserción laboral de los profesionales de la Carrera de Administración de Empresas, en el municipio de La Unión, departamento de La Unión, año 2014. Se usó una investigación descriptiva, la población fueron profesionales y empresarios, el tipo de muestreo usado fue el no probabilístico intencional o selectivo, se usó la encuesta y el cuestionario. Se concluyó que lo más importante para las empresas es contratar profesionales con experiencia, dejando sin oportunidades a los jóvenes que recién terminan sus estudios universitarios y menos a aquellos que están cursando su carrera universitaria o técnica; también existe otro serio problema tratar de contratar solo profesionales de buena formación o de instituciones de prestigio, es más para el caso de la inserción laboral se piden requerimientos adicionales como experiencia, relaciones personales, entre otros; a esto se suma las deficiencias existentes en el funcionamiento normal del mercado laboral como la discriminación, la poca transparencia, los mecanismos de exclusión, que solo profundizan mucho más para que los jóvenes con escasos recursos puedan acceder a ese mercado.

Ramírez (2014) en la investigación *Capacitación y desempeño laboral de los empleados de la Universidad Linda Vista de La Unión Mexicana de Chiapas*, tesis de la Universidad de Montemorelos. Tuvo como objetivo evaluar

descriptivamente las variables capacitación y desempeño laboral. Esta investigación fue descriptiva, explicativa, cuantitativa, de campo y transversal, con una población de 137 trabajadores y muestra de 106. Concluyó que la capacitación fue bueno y excelente, además es importante reconocer que el área de trabajo tuvo una influencia significativa en la capacitación, ya que los empleados operativos tuvieron una calificación menor que los empleados de las otras áreas; quiere decir que la falta de preparación preliminar de los empleados operativos influyó negativamente en su calificación, en cambio los profesionales tuvieron una autoevaluación ligeramente mayor. Por otro lado, el género y el estado civil no tuvieron una influencia significativa en la capacitación ya que su resultado fue muy bueno en la autoevaluación de la capacitación.

1.2.2. Nacionales

Cappillo (2017) en la investigación *Capacitación laboral y la inserción laboral de los beneficiarios del Programa Jóvenes Productivos, sede Lima, 2016*, tesis de la Universidad César Vallejo. Cuyo objetivo era encontrar la relación entre la capacitación laboral y la inserción Laboral en el Programa Jóvenes Productivos en la Sede Lima 2016. Tuvo un enfoque cuantitativo, tipo básico, nivel correlacional, diseño no experimental y transversal; la población fue de 250 beneficiarios y muestra 152, el muestreo probabilístico aleatorio simple. Concluyó que existe relación directa y moderada entre la capacitación laboral y la inserción laboral en los jóvenes del programa; por otro lado, se encontró relación directa y moderada entre la satisfacción de la capacitación y la inserción laboral, además existe relación directa y moderada entre la evaluación de las competencias de los jóvenes con la inserción laboral luego de la participación en el Programa Jóvenes Productivos. Por otro lado, los jóvenes encuestados manifestaron que la capacitación labora tuvo un nivel adecuado.

Cairampoma (2016) señaló en la investigación *Inserción laboral y satisfacción del empleador de los egresados de la carrera de producción agropecuaria del CEFOP La Libertad; Unidad Operativa Viru, 2015*, tesis de la Universidad Antonio Ruiz de Montoya de Lima. Tuvo como objetivo identificar el

nivel de inserción laboral del egresado de la carrera de Producción Agropecuaria del CEFOP La Libertad Unidad Operativa de Viru y el nivel de la satisfacción del empleador. Tuvo como diseño no experimental, de tipo descriptivo, la población fue de 71 estudiantes mientras que la muestra fue de 39. Concluyó que la inserción laboral de los egresados fue considerada como buena, las empresas tuvieron una buena satisfacción con relación a las competencias básicas, genéricas y específicas de los egresados; dentro de las competencias básicas que fueron demandadas trabajar bajo presión, comunicación, toma de decisiones, ética, innovación entre las principales; de las competencias genéricas se tuvieron la capacidad de organización, liderazgo, confianza en uno mismo, capacidad de aprender, trabajo en equipo, entre otros; y de acuerdo a las competencias específicas se tienen todas las relacionadas a la actividad que ejercer el egresado.

Reto (2016) señaló en la tesis *El proceso de capacitación técnico laboral del programa nacional de empleo juvenil jóvenes a la obra*, tesis de la Universidad del Pacífico. Tuvo como objetivo identificar el alcance de la gestión por procesos en la línea de capacitación técnica laboral del programa “Jóvenes a la Obra”. Contó con un enfoque cuantitativo, tipo descriptivo. Concluyó que dentro del desarrollo del programa no se verificó que la capacitación técnica sea relevante para la inserción laboral, con relación al manual de operaciones del programa; esto se debe principalmente a que no se cuenta con un mapa de procesos, no existe un registro que explique detalladamente como debe operacionalizarse cada tarea dentro del programa; asimismo existe mucha rotación de personal que capacita. Por otro lado, el seguimiento de procesos no está relacionado con la capacitación técnica para la inserción laboral. Estas dificultades nos dan la señal que no existió un seguimiento de los procesos implementados, situación que se retroalimenta con la rotación de personal.

Paredes (2015) en su tesis *Importancia de la formación técnico productiva para la inserción laboral de jóvenes de escasos recursos económicos en Lima Metropolitana, 1990 – 2015*, tesis de la Universidad César Vallejo de Lima. Consigno como objetivo la descripción, el detalle, el análisis y la evaluación del proceso de inserción laboral de los jóvenes de escasos recursos económicos de

la ciudad de Lima y la problemática generada a partir de una educación básica que no identifica y no prepara a los jóvenes en situaciones vulnerables (pobreza) para la vida laboral. La educación en nuestro país, bajo el concepto primordial de “igualitaria” no es equitativa, ya que hay necesidades específicas (sobre todo de los sectores vulnerables) que no son satisfechas y que, por lo tanto, genera desigualdad en las oportunidades educativas y laborales. La función educadora del estado debe estar en capacidad de caracterizar y distinguir las necesidades educativas de cada sector para poder ofrecer “formas” de educación según sus necesidades. Los jóvenes de escasos recursos económicos, en gran porcentaje de los casos están en la necesidad de trabajar a muy temprana edad, lo que origina el abandono de sus estudios, sin culminar al EBR lo que va a marcar su futuro en forma negativa, ya que esto limita su desarrollo educativo y su inclusión social determinando en muchos casos a que pasen a formar parte de las futuras clases socio-económicas D y E.

Julcahuanga (2013) señaló en la tesis *Evaluación de las estrategias de capacitación del programa de capacitación laboral juvenil Projovent, para la inserción laboral de jóvenes entre 16 a 24 años en la ciudad de Piura*, tesis de la Pontificia Universidad Católica del Perú. Presentó como objetivo determinar el grado de incidencia de las estrategias de capacitación, la selección de las entidades de capacitación (ECAPs) y el currículo del Programa PROJOVEN en Piura, en la inserción laboral de los jóvenes beneficiados de entre 16 a 24 años y proponer alternativas que contribuyan a mejorar el nivel de inserción laboral. Fue de tipo descriptivo, cualitativo, se encuestó a 30 jóvenes, 2 funcionarios, 5 autoridades, 10 profesores y 5 empresarios. Concluyó que las capacitaciones dirigidas a los jóvenes lograron brindarle habilidades indispensables para la producción de bienes y servicios, y lograr el incremento de la productividad y el ingreso de las personas. El programa implementó estrategias de capacitación basadas en la técnica y laboral, estrategias que lamentablemente no se cumplen al 100%, la vinculación las entidades de capacitación-empresa es una estrategia muy relevante que tampoco se cumple para el cumplimiento de la etapa laboral de los jóvenes que participan en el programa.

1.3. Teorías relacionadas al tema

1.3.1. Capacitación

Conceptualización

Según Snell y Bohlander (2013) señalaron que “El termino capacitación a menudo se utiliza para describir cualquier esfuerzo que inicia una organización con el fin de fomentar el aprendizaje entre sus miembros” (p. 292).

Según Louffat (2012) lo define como “el procedimiento tecnológico, sistematizado y constante del talento humano que se ocupa de proponer los requisitos para que el trabajador desarrolle sus grados de capacidades profesionales en el tiempo”. (p. 192).

Según Dessler (1996) señalo que la capacitación “consiste en proporcionar a los empleados, nuevos o actuales, las habilidades necesarias para desempeñar su trabajo.” (p. 238).

La capacitación es sinónimo de aprendizaje, por este motivo es muy importante que toda persona de cualquier edad y género se capacite para ingresar o mantenerse en una empresa. Las empresas esperan contar con personal que les sirva como medio para mejorar su competitividad, para ello las personas pueden ser capacitados en dos tipos la primera técnica o capacitación de corto plazo que está dirigida a ofrecer a los candidatos nuevas herramientas que les permita desempeñarse eficientemente en sus nuevos puestos de trabajo y la segunda desarrollo gerencial o capacitación de largo plazo que se caracteriza por realizarse netamente a los trabajadores dentro de la empresa y que ya cuenten con considerable experiencia para que ocupen un cargo de importancia dentro de la empresa.

Las capacitaciones en la actualidad reflejan la situación de que la competencia contiene nuevas reglas, por lo tanto, ya no es suficiente ser muy

eficientes; ahora mantenerse y crecer requiere que las empresas sean flexibles, por lo tanto también necesita contar con personal flexible que se adapte rápidamente a los cambios tecnológicos. Para cumplir los requerimientos actuales de las empresas es necesario que la nueva fuerza laboral esté no solo capacitado técnicamente sino que estos sean los suficientemente capaces de analizar y resolver problemas relacionados con el trabajo, hacerlo en equipo y que puedan desplazarse de un puesto a otro con facilidad.

En conclusión se puede inferir que la capacitación es un sacrificio que comienza una empresa con el propósito de promover el aprendizaje de los colaboradores y que empieza con la evaluación de las necesidades de la capacitación al personal que presenta problemas en determinadas actividades, continúa con el diseño e implementación y finaliza con la evaluación de la capacitación para comprobar cuan efectiva y útil fue para el colaborador. (Snell y Bohlander, 2013. p. 134).

Dimensiones

La variable capacitación se podrá medir a través de las siguientes procesos, desarrollados por los autores mencionados en la definición; iniciamos con el autor base Snell y Bohlander, seguido de Louffat y concluimos con Dessler; que señalaron que los procesos de la capacitación son: 1) diagnóstico de las necesidades de capacitación, 2) diseño de la capacitación, 3) implementación de la capacitación y 4) evaluación de la capacitación.

Diagnóstico de las necesidades de capacitación

Según Snell y Bohlander (2013) señalaron que

Debido a que las condiciones de la demanda que cambian rápidamente, como lo hace la tecnología, mantener al día los tipos de capacitación de los empleados que una empresa necesita para seguir siendo competitiva puede ser un desafío. Si los empleados de

forma ordenada no logran los objetivos de productividad, esto podría ser una señal de que es necesaria la capacitación. La capacitación de una empresa es oportuna y enfocada en los principales temas estratégicos de la empresa. Sin embargo, independientemente de quien hace el diagnóstico de las necesidades o demandas dentro de una organización, esta debe ser orientada de manera sistemática utilizando los tres diferentes tipos de análisis: el análisis de organización, el análisis de tareas y el análisis de personas. (p. 294)

Según Louffat (2012) lo define como: “El punto de inicio para poder establecer un programa, proceso o actividad de capacitación, la idea es descubrir a priori en que aspectos se debe focalizar la capacitación” (p. 136).

Según Dessler (1996) señalo que primero se determina son las necesidades de capacitación de los empleados que generalmente son nuevos en sus puestos de trabajo. Lo principal es desagregar el puesto en sub tareas, las cuales tendrán que ser aprendidas por trabajador nuevo; sin embargo hay problemas cuando el trabajador es antiguo es más complejo establecer cuáles son sus necesidades, es importante resaltar que la necesidad de capacitar nace de un problema que se presenta, por lo tanto es relevante tomar la decisión en cuanto a que si la capacitación solucionara el problema o este se soluciona de otra forma.

Para establecer la capacitación es necesario contar con el diagnóstico previo de las necesidades o demandas, a fin de establecer los aspectos a considerarse en dicha capacitación, asimismo conocer que entidades capacitadoras pueden proporcionar dichos cursos, y a cuantos jóvenes; por ello inicialmente se deben conocer las diversas necesidades que impulsan la capacitación en el Programa Jóvenes Productivos sede Lima Metropolitana, dentro de ellas tenemos: la necesidad como carencia por la ausencia o falta de nivel de competencia del candidato, por otro lado tenemos la necesidad de las empresas de contar con personal nuevos que tengan habilidades y capacidades blandas o técnicas.

Diseño de capacitación

Según Snell y Bohlander (2013) señalaron que:

Una vez que han determinado las necesidades de capacitación, el siguiente paso es diseñar el programa de capacitación. Los especialistas consideran que el diseño de la capacitación debe enfocarse en al menos, cuatro asuntos relacionados: 1. Objetivos instruccionales, 2. Disposición y motivación de los capacitandos, 3. Principios del aprendizaje y 4. Características de los instructores. (p. 300)

Según Louffat (2012) este diseño se “Trata de desarrollar los aspectos de contenidos o fundamentos pedagógicos del programa de capacitación” (p. 140)

Según Dessler (1996) señaló que el establecimiento de las metas de la capacitación precisa y ponderable es la fuente que resulta de las necesidades de capacitación bien determinadas. El diseño debe ser el centro de interés para el sacrificio de los trabajadores y el instructor o capacitador; así mismos será el tema de referencia para determinar los resultados de la capacitación.

Dentro del diseño se debe enfocar en los objetivos instruccionales del programa, la disposición de los centros de capacitación que colaboran con el programa, la motivación de los capacitadores, los principios del aprendizaje y las características de los capacitadores para lograr un buen diseño, los mismos que deben ser contemplados en cada programa de capacitación. Además de las necesidades detectadas, diferencias entre perfil de puesto y competencias de los colaboradores del Programa; otro aspecto son los objetivos buscados, porque a medida que mayor sea el nivel de adquisiciones, conocimientos y habilidades establecidos como objetivo del curso, más extendidos, profundos y específicos serán los temas; para ello se debe conocer las características de los colaboradores, su situación y entorno, y para finalizar los cursos deben tener ciertos requisitos como que sean relevantes, adaptables, pertinentes y

transferibles, actualizados, secuenciales, graduados y constituidos por una o varias unidades didácticas.

Implementación de la capacitación

Según Snell y Bohlander (2013) señalaron que:

En la implementación del programa de capacitación, los métodos de instrucción son donde “la llanta muerde el camino”. Al elegir entre varios métodos de capacitación lo principal es establecer cuáles son adecuados para los conocimientos, habilidades y capacidades que se deben aprender, con la finalidad de organizar el análisis de los diversos métodos de capacitación, se clasificaran en dos grupos principales: los que se utilizan para empleados no gerenciales y los que se utilizan para los gerentes. Tenga en cuenta que muchos de los métodos se utilizan para entrenar a los dos tipos de empleados. (p. 305)

Según Louffat (2012) es la etapa “encargada de operacionalizar la ejecución de los programas, actividades o curso de capacitación, para lo cual, básicamente habría que definir algunos tópicos específicos” (p. 141).

Según Dessler (1996) en esta fase se desarrolla la capacitación, previamente se analiza si esta se desarrollara en el centro laboral o fuera de él, si se contrata capacitadores externos o solo se toma a los trabajadores con mayor experiencia, si se puede utilizar videos, audios, entre otros. (p. 121)

Para la implementación de los cursos de capacitación el Programa Jóvenes Productivos, realiza una serie de pasos, entre las cuales tenemos: (i) La identificación de la demanda futura o las necesidades de la empresas, el mismo que está a cargo de los consultores de acercamiento empresarial quienes realizan el acercamiento empresarial a las empresas, (ii) Focalización de los jóvenes de 18 a 29 años de edad, el mismo que debe de cubrir el perfil del puesto solicitado por la

empresa, (iii) simultáneamente voy realizando la convocatoria de las entidades de capacitación para que una sea seleccionada y brinde la capacitación, (iv) Se desarrolla la capacitación de 2 a 3 meses, el mismo que está dirigida a un grupo específico, (v) Se le brinda simultáneamente el servicio de Asesoría para la Búsqueda de Empleo y al finalizar la capacitación el Certificado Único Laboral, (vi) Finalmente se hace el acercamiento empresarial una vez más para que sean insertados en los puestos requeridos.

Como parte de la capacitación fuera del puesto de trabajo, tenemos las técnicas orientadas al contenido que buscan transmitir conocimientos teóricos como la lección marginal, conferencias, demostraciones, visitas sobre el terreno y la formación a distancia; las técnicas basadas en el proceso que busca desarrollar las habilidades y trabajar en el aspecto de actitudes como la formación en el laboratorio, grupos T o entrenamientos de la sensibilidad, role playing, presentación de modelos y por último las técnicas mixtas que es una combinación híbrida de las dos técnicas anteriores en ella tenemos los seminarios, reuniones de trabajo, debates y simulaciones.

El local de las instalaciones donde se realizaran las capacitaciones deben tener dimensiones que cuentan con la comodidad para que los participantes se ubiquen y desplacen dentro del ambiente, los colores que deben tener en cuenta que el significado de los cromos pueden influenciar en el comportamiento de los participantes, la iluminación que se escoge en función de los horarios en que se dictara la capacitación, el piso que es un aspecto importante cuando se piense realizar dinámicas o juegos dentro del ambiente, las paredes porque las capacitaciones deben contar con un marco arquitectónico que influye en la acústica del local; la ventilación se debe tener una temperatura ideal para el desarrollo de las actividades previstas y las sillas y mobiliarios que deben ser escogidos para que faciliten la interacción entre los participantes. La forma de los lugares puede ser en forma de columnas/filas, la forma de U, la forma de V, la forma de O y la forma de grupos/equipos.

La determinación del momento o periodo de tiempo de la capacitación es muy importante; consiste en la decisión sobre si la capacitación se realiza en horario de trabajo o fuera de él, la decisión sobre la frecuencia, se refiere al número de sesiones y a su periodicidad que puede ser semanal, mensual, trimestral, semestral o anual; lo más importante se refiere a la tarea de programación para permitir que el flujo sea continuo, gradual, sistemático y en la medida de lo posible no afecte el desempeño laboral del capacitado ni el sistema de trabajo institucional, recordando que la combinación de carga de trabajo y carga de estudio significa un doble esfuerzo, con el consiguiente desgaste.

Evaluación de la capacitación

Según Snell y Bohlander (2013) señalaron que:

La capacitación, como cualquier otra función de la administración de recursos humanos, debe ser evaluada para establecer su efectividad. Existe una amplia variedad de métodos para determinar hasta qué grado los programas de capacitación mejoran el aprendizaje, influyen en el comportamiento en el trabajo y repercuten en el desempeño final de la organización. Por desgracia pocas organizaciones evalúan de manera adecuada sus programas de capacitación. Pero esto está cambiando. En la actualidad, los departamentos de recursos humanos están bajo presión para calcular el retorno de la inversión en capacitación de sus empresas. (p. 318)

Según Louffat (2012) señala que todo proceso “de evaluación implica comparar los que se ha obtenido en periodos de tiempo diferentes” (p. 151).

Según Dessler (1996) para conocer si la capacitación tuvo el impacto deseado se debe evaluar para determinar si los objetivos se cumplirán. Se evalúan primero el diseño y segundo el efecto. (p. 131)

Es importante conocer que tan eficiente ha sido la capacitación y si está a surtido el efecto que se necesita para que el joven pueda insertarse adecuadamente en la organización seleccionada, para ello es necesario conocer primero que tanto conocimiento tiene el candidato antes de ser capacitado en otras palabras medir su nivel, segundo analizar cómo está yendo la capacitación y el avance de los objetivos que inicialmente se plantearon; la completa inserción del joven es lo que efectivamente se conseguirá como resultado de la eficiente capacitación.

Tipos de capacitación

Robbins y Judge (2013, pp. 591-592) la capacitación debe incluir desde la enseñanza a los trabajadores de las aptitudes elementales de lectura hasta los cursos más avanzados. Dentro de los tipos los autores mencionaron:

Aptitudes básicas de alfabetismo; se refiere a la capacitación básica y elemental como es la enseñanza de aptitudes de lectura y matemáticas elementales para la empresa.

Aptitudes técnicas; en este punto la capacitación está totalmente dirigida a la ampliación y mejora de las aptitudes técnicas de los empleados. Esta capacitación es elemental porque actualmente las empresas cuentan y renuevan constantemente la tecnología y los diseños estructurales de su empresa.

Aptitudes interpersonales; está relacionada con la capacitación dirigida ya que los empleados generalmente forman parte de una unidad de trabajo y su empeño depende de cierto grado de capacidad para interactuar con eficiencia con sus compañeros de trabajo y autoridades o jefes.

Aptitudes para resolver problemas; son capacitaciones en donde se incluyen actividades para agudizar su capacidad lógica, deductiva y pueda tener la habilidad para encontrar causas, desarrollar y analizar alternativas y seleccionar soluciones.

Métodos de capacitación

Los autores Robbins y Judge (2013) clasifican los métodos en formales e informales y en dentro del trabajo y fuera de éste (p. 593).

Formal; esta se planea por adelantado y tiene un formato bien estructurado.

Informal; no es estructurada, no proyectada y que se ajusta con comodidad a las situaciones e individuos.

Trabajo; incluye la rotación de puestos, los aprendizajes, las tareas para estudiar y programas formales.

Fuera del trabajo; esta se realiza fuera del centro laboral e incluye cintas de video, seminarios públicos, clases por televisión vía satélite, programas de auto estudio, cursos por internet, y actividades grupales que utilizan pequeñas obras de teatro y estudios de casos.

Teorías de la capacitación

Las teorías que han predominado en las corrientes de la capacitación fueron:

Neoclásica; el objetivo de la preparación es lograr la eficiencia.

Conductista; la finalidad del entrenador es proporcionar a directivos, y supervisores las técnicas necesarias para dirigir y motivar a los subordinados, a fin de que éstos satisfagan sus necesidades y expectativas.

Sistemática; hacer que los miembros de la organización interioricen sus tareas y cumplan voluntariamente sus compromisos.

Clásica; aumentar los resultados de la organización a través de la planeación.

Humanista; generar aprendizajes y formas de comportamiento en el individuo para organizar sus esfuerzos e integrarlo en grupos de trabajo.

Estructuralista; seleccionar los problemas que obstaculizan el desarrollo de los subsistemas de la organización que impiden lograr los objetivos.

1.3.2. Inserción laboral

Conceptualización

Comúnmente la inserción laboral es comprendida como la acción de conseguir un empleo, es el hecho de pasar del centro educativo a un puesto de trabajo, en otras palabras de la educación al trabajo.

Bisquerra (1992) citado en Pelayo (2012) menciona que la inserción laboral: “Es un proceso integral en el que intervienen distintos factores para su realización, desde las características que presentan las personas y las oportunidades que ofrece el mercado laboral originándose un encuentro efectivo entre la empleabilidad y la ocupabilidad” (p. 18).

Según García y Gutiérrez (1996) se refieren:

“Este proceso suele coincidir, para la mayoría de los miembros de una sociedad moderna, con la etapa juvenil y, por lo tanto, vienen a consistir en una transición social que va de posiciones del sistema educativo y de la familia de origen hacia posiciones del mercado de trabajo y de independización familiar” (p. 269)

Según Chiavenato (1994) consideró que la inserción laboral “se desarrolla dentro de un entorno productivo, con funcionamiento de empresa, que resulta educativo para la persona” (p. 81).

Se debe examinar que en la inserción laboral participan tanto las propiedades del mercado laboral como las de los profesionales sin dejar de lado

la tarea de intermediación de las universidades e institutos superiores entre los demandantes y los ofertantes de trabajo o de las oportunidades profesionales ya que la formación educativa influye de manera significativa en la calificación del capital humano. (Mungaray, 2001. p. 98)

La Secretaría Nacional de la Juventud del Perú (2015) manifestó que:

La inserción laboral juvenil es uno de los principales ejes de preocupación de todos aquellos actores que se ubican en el ámbito público de la toma de decisiones, sin embargo, las demandas del sector de la población directamente afectada, los jóvenes; van más allá de la inserción y hacen énfasis en diversos aspectos que son de vital relevancia (p. 55).

En conclusión se puede inferir que la inserción laboral es un procedimiento que se realiza cuando los componentes de empleabilidad como la formación académica, el contexto social, las competencias y la experiencia laboral; se asocian y ajustan con los componentes de la ocupabilidad como la coyuntura política, los cambios demográficos, la demanda del mercado laboral y la política laboral, entre otros para generar una inserción a una vacante. (Pelayo, 2012. p.124)

Dimensiones

Empleabilidad

Orgemer (2002) citado en Pelayo (2012) manifestó que la empleabilidad hace referencia a la “oportunidad de trabajar a acceder a un empleo que cumpla con sus expectativas” (p. 18). La empleabilidad se enfoca en la persona y su aprendizaje.

Blanco (2005) citado Sobrino (2009) entiende por empleabilidad como “la probabilidad de inserción laboral dependiente de las características que presentan las personas que buscan empleo” (p. 40).

Echevarría (2010) se trata del “conjunto de aptitudes y de actitudes que permite a las personas sintonizar con el mercado laboral” (p. 96).

Ocupabilidad

Blanco (2005) citado en Pelayo (2012) manifestó que la ocupabilidad hace referencia a la “posibilidad de inserción dependiendo de las oportunidades en el mundo laboral”. La ocupabilidad se enfoca en el contexto. (p. 18)

Blanco (2005) citado Sobrino (2009) entiende por ocupabilidad como “la posibilidad de inserción laboral, dependiente de las oportunidades que presenta el mercado de trabajo” (p. 40).

Echevarría (2010) se refiere a “aquellos recursos – conocimientos, destrezas y actitudes, que permiten llevar a cabo el desempeño óptimo de un puesto de trabajo” (p. 97).

Teorías relacionadas con la inserción laboral

Teoría del Capital Humano

La cual se centra en que la educación es una inversión, ya que la persona al finalizar sus estudios espera como recompensa un salario atractivo y un nivel social elevado, siguiendo esa línea el individuo estudiara profesiones que sean en el futuro muy bien remuneradas.

Teorías Credencialistas

Las personas tienen como iniciativa propia buscar siempre excelentes títulos, puesto que estiman que conseguirán mejores puestos de trabajo gracias a sus títulos o certificaciones.

Teorías de la Correspondencia

Esta toma como elementos relevantes para la inserción laboral a la educación superior, pero resalta que la posición social es un elemento determinante para conseguir un puesto de trabajo una vez concluido los estudios.

1.4. Formulación del Problema

Problema General

¿Cuál es la influencia de la capacitación en la inserción laboral en jóvenes de 18 a 29 años beneficiarios del Programa Jóvenes Productivos, sede Lima Metropolitana, en el periodo 2018?

Problemas Específicos

Problema específico 1

¿Cómo influye el diagnóstico de necesidades de capacitación en la inserción laboral en jóvenes de 18 a 29 años beneficiarios del Programa Jóvenes Productivos, sede Lima Metropolitana, en el periodo 2018?

Problema específico 2

¿De qué manera influye el diseño de la capacitación en la inserción laboral en jóvenes de 18 a 29 años beneficiarios del Programa Jóvenes Productivos, sede Lima Metropolitana, en el periodo 2018?

Problema específico 3

¿Cuál es la influencia de la implementación de la capacitación en la inserción laboral en jóvenes de 18 a 29 años beneficiarios del Programa Jóvenes Productivos, sede Lima Metropolitana, en el periodo 2018?

Problema específico 4

¿Cómo influye la evaluación de la capacitación en la inserción laboral en jóvenes de 18 a 29 años beneficiarios del Programa Jóvenes Productivos, sede Lima Metropolitana, en el periodo 2018?

1.5. Justificación

1.5.1. Justificación Teórica

Según Bernal (2010) existe justificación teórica cuando:

El propósito del estudio es generar reflexión y debate académico sobre el conocimiento existente, confrontar una teoría, contrastar resultados o hacer epistemología del conocimiento existente. En el caso de las ciencias económico-administrativas, un trabajo investigativo tiene justificación teórica cuando se cuestiona una teoría administrativa o una económica; es decir, los principios que lo soportan, su proceso de implantación o sus resultados. (p. 106)

La investigación llegará a obtener información relevante de la capacitación e inserción laboral con la finalidad de aumentar conocimiento, y de acuerdo a los resultados que se obtiene se tomaran medidas correctivas para resolver casos que van produciéndose día a día. También las teorías obtenidas se plasmarán a los indicadores para evaluar, y se dará algunas recomendaciones para la mejora de la entidad, a la vez se conocerá el comportamiento de la capacitación en la inserción laboral.

1.5.2. Justificación Práctica

Según Bernal (2010, p. 106) considera que una investigación tiene una justificación práctica “cuando su desenvolvimiento ayuda a resolver un problema, o cuando propone estrategias que al administrar contribuirán a resolverlo”. Los

estudios de investigación de pregrado y posgrado, en el campo de las ciencias económicas y administrativas en general son de carácter práctico o bien describen o analizan un problema o plantean estrategias que podrían resolver problemas reales si se llevaran a cabo.

Esta investigación tiene una justificación práctica porque ayudará a mejorar las actividades cotidianas y los procedimientos destinados a mejorar la percepción sobre las variables de investigación que tienen los beneficiarios del Programa Jóvenes Productivos sede Lima 2018.

1.5.3. Justificación Metodología

Según Bernal (2010, p. 107) en una investigación científica, la justificación metodológica se da “cuando el proyecto que se va a desarrollar plantea un nuevo método o una nueva estrategia para desarrollar conocimiento válido y confiable”.

La investigación brinda procedimientos metodológicos a través de la identificación del diseño de investigación y los instrumentos de evaluación, los cuales, luego de ser validados pueden servir para posteriores estudios con otras variables o contexto. Además, dichos instrumentos son confiables para recolectar la información para la investigación.

1.6. Hipótesis

Hipótesis general

Existe influencia de la capacitación en la inserción laboral en jóvenes de 18 a 29 años beneficiarios del Programa Jóvenes Productivos, sede Lima Metropolitana, en el periodo 2018.

Hipótesis específicos

Hipótesis específica 1

Existe influencia del diagnóstico de necesidades de capacitación en la inserción laboral en jóvenes de 18 a 29 años beneficiarios del Programa Jóvenes Productivos, sede Lima Metropolitana, en el periodo 2018.

Hipótesis específica 2

Existe influencia del diseño de la capacitación en la inserción laboral en jóvenes de 18 a 29 años beneficiarios del Programa Jóvenes Productivos, sede Lima Metropolitana, en el periodo 2018.

Hipótesis específica 3

Existe influencia de la implementación de la capacitación en la inserción laboral en jóvenes de 18 a 29 años beneficiarios del Programa Jóvenes Productivos, sede Lima Metropolitana, en el periodo 2018.

Hipótesis específica 4

Existe influencia de la evaluación de la capacitación en la inserción laboral en jóvenes de 18 a 29 años beneficiarios del Programa Jóvenes Productivos, sede Lima Metropolitana, en el periodo 2018.

1.7. Objetivos

Objetivo general

Determinar la influencia de la capacitación en la inserción laboral en jóvenes de 18 a 29 años beneficiarios del Programa Jóvenes Productivos, sede Lima Metropolitana, en el periodo 2018.

Objetivos Específicos

Objetivo específico 1

Establecer cómo influye el diagnóstico de necesidades de capacitación en la inserción laboral en jóvenes de 18 a 29 años beneficiarios del Programa Jóvenes Productivos, sede Lima Metropolitana, en el periodo 2018.

Objetivo específico 2

Establecer de qué manera influye el diseño de la capacitación en la inserción laboral en jóvenes de 18 a 29 años beneficiarios del Programa Jóvenes Productivos, sede Lima Metropolitana, en el periodo 2018.

Objetivo específico 3

Establecer cuál es la influencia de la implementación de la capacitación en la inserción laboral en jóvenes de 18 a 29 años beneficiarios del Programa Jóvenes Productivos, sede Lima Metropolitana, en el periodo 2018.

Objetivo específico 4

Establecer cómo influye la evaluación de la capacitación en la inserción laboral en jóvenes de 18 a 29 años beneficiarios del Programa Jóvenes Productivos, sede Lima Metropolitana, en el periodo 2018.

II. Método

2.1. Diseño de investigación

El modelo es descriptivo – explicativo o causal, el primero se refiere según Cerda (1998) citado en Bernal (2010, p. 113) “tradicionalmente se define la palabra describir como el acto de representar, reproducir o figurar a personas, animales o cosas...”; y agrega: “Se deben señalar aquellos aspectos más característicos, distintivos y exclusivos de estas personas, situaciones o cosas, o sea, aquellas propiedades que las hacen reconocibles a los ojos de los demás”.

Mientras que el segundo según Bernal (2010, p. 115) en este modelo de investigación se “analizan causas y efectos de la relación entre variables”.

El diseño de investigación según Hernández, Fernández y Baptista (2014, p. 120) se refiere al plan inferido para la obtención de la información relevante que se desea. En vista que la investigación utilizó un enfoque cuantitativo, permitió que el investigador utilice el diseño para examinar la veracidad de las hipótesis planteadas en una realidad en particular. Los autores antes mencionados presentaron dos tipos de diseños el experimental y no experimental.

El diseño no experimental en una investigación cuantitativa según Hernández, Fernández y Baptista (2014, p. 149) es la observación de las variables tal y como se dan en su ámbito natural, para que luego sean examinados; este diseño no manipula deliberadamente las variables sujetas de estudio, es decir, la investigación no hace variar de manera intencional la variable inserción laboral para observar su efecto en la variable capacitación e inserción laboral de jóvenes de 18 a 29 años beneficiarios del Programa Jóvenes Productivos, sede Lima Metropolitana.

Los diseños no experimentales se clasifican en transeccionales o transversales y longitudinales; para la presente investigación se utilizó el transeccional porque se recolecta la información en un solo momento, es decir en un tiempo único. El propósito de este tipo de investigación es la definición de las variables y su posterior análisis de incidencia y su interrelación en un momento

señalado, se compara con tomar una fotografía de algo que ocurre. (Hernández, Fernández y Baptista, 2014, p. 151)

2.2. Variables, Operacionalización

Definición conceptual de la variable Capacitación

Según Snell y Bohlander (2013) señalaron que “el termino capacitación a menudo se emplea para detallar cualquier esfuerzo que inicia una organización, con el fin de fomentar el aprendizaje entre sus miembros” (p. 292)

Definición operacional

La capacitación se midió a través de un cuestionario compuesto por 26 preguntas que se relacionan con las dimensiones de evaluación de necesidades, diseño de capacitación, implementación de la capacitación y evaluación de la capacitación, que permitirá describir a la capacitación a través del análisis de la organización, análisis de las tareas, análisis de las personas, objetivos instruccionales, disponibilidad de los capacitados, principios de aprendizaje, métodos en el puesto, métodos fuera del puesto, desarrollo gerencial, reacciones, aprendizaje, comportamiento y resultados.

Definición conceptual de la variable Inserción laboral

Bisquerra (1992) citado en Pelayo (2012, p. 18) menciona que la inserción laboral “es un proceso integral en el que participan diferentes factores para su realización, desde las características que presentan las personas y las oportunidades que ofrece el mercado laboral generándose un encuentro efectivo entre la empleabilidad y la ocupabilidad”

Definición operacional

La inserción laboral se midió a través de un cuestionario compuesto por 30 preguntas que se relacionan con las dimensiones de empleabilidad y ocupabilidad.

Romero (2004) elabora un esquema de los factores que permitirá describir a la inserción laboral a través de la importancia que se le concede al trabajo, interés por trabajar, autoestima personal y profesional, atribución de los éxitos y fracasos, madurez ocupacional, competencias, factores sociales, y tendencias del mercado laboral, coyuntura económica, ofertas de empleo, demandas del empleo, índices económicos, cambios demográficos, política laboral del momento y reestructuración del mercado de trabajo (p. 19).

Tabla 1

Operacionalización de la variable Capacitación

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala	Niveles y rangos
Diagnóstico de necesidades de capacitación	Análisis de la organización	1, 2, 3, 4, 5, 6		(1) Deficiente (6 - 14)
	Análisis de las tareas			(2) Poco eficiente (14 - 22)
	Análisis de las personas			(3) Eficiente (22 - 30)
Diseño de capacitación	Objetivos instruccionales	7, 8, 9, 10, 11, 12	Ordinal:	(1) Deficiente (6 - 14)
	Disponibilidad de los capacitando			(2) Poco eficiente (14 - 22)
	Principios de aprendizaje			(3) Eficiente (22 - 30)
Implementación de capacitación	Métodos en el puesto	13, 14, 15, 16, 17, 18	(1) Nunca (2) Casi nunca (3) A veces (4) Casi siempre (5) Siempre	(1) Deficiente (6 - 14)
	Métodos fuera del puesto			(2) Poco eficiente (14 - 22)
	Desarrollo gerencial			(3) Eficiente (22 - 30)
Evaluación de capacitación	Reacciones	19, 20, 21, 22, 23, 24, 25, 26		(1) Deficiente (8 - 19)
	Aprendizaje			(2) Poco eficiente (19 - 29)
	Comportamiento			(3) Eficiente (29 - 40)
Capacitación	Resultados	1 - 26		(1) Deficiente (26 - 61)
				(2) Poco eficiente (61 - 95)
				(3) Eficiente (95 - 130)

Tabla 2

Operacionalización de la variable Inserción laboral

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala	Niveles y rangos
Empleabilidad	Importancia que se le concede al trabajo			
	Interés por trabajar y buscar empleo			
	Autoestima personal y profesional	1, 2, 3, 4, 5, 6,		(1) Deficiente (14 - 33)
	El lugar de control y atribución de los éxitos y fracasos	7, 8, 9, 10, 11,		(2) Poco eficiente (33 - 51)
	Madurez ocupacional	12, 13, 14		(3) Eficiente (51 - 70)
	Competencias			
Ocupabilidad	Factores sociales		Ordinal:	
	Estructura características y tendencias del mercado laboral		(1) Nunca	
	Coyuntura económica		(2) Casi nunca	
	Ofertas de empleo	15, 16, 17, 18,	(3) A veces	
	Demandas del empleo y las concurrencias	19, 20, 21, 22,	(4) Casi siempre	(1) Deficiente (16 - 37)
	Índices económicos	23, 24, 25, 26,	(5) Siempre	(2) Poco eficiente (37 - 59)
	Cambios demográficos	27, 28, 29, 30		(3) Eficiente (59 - 80)
	Política laboral del momento			
	Reestructuración del mercado de trabajo			
	Inserción laboral		1 - 30	

2.3. Población, muestra

2.3.1. Población

La población según Fracica (1988) citado por Bernal (2010) se refiere al “conjunto de todos los elementos a los cuales se refiere la investigación. Se puede definir también como el conjunto de todas las unidades de muestreo”; el mismo autor también cita a Jany (1994) que afirma que la población es “la totalidad de elementos o individuos que tienen ciertas características similares y sobre las cuales se desea hacer inferencia” (p. 160)

En base a los conceptos anteriores, se estableció que la población de la presente investigación fue de 3,950 jóvenes de 18 a 29 años beneficiarios del Programa Jóvenes Productivos perteneciente a los diferentes distritos de Lima Metropolitana, los mismos que tuvieron que cumplir con los requisitos sostenidos por el Programa, edad de 18 a 29 años, desempleados y en situación de pobreza.

2.3.2. Muestra

La muestra según Bernal (2010, p. 161)

Es la parte o subconjunto de la población que se escoge o selecciona, de la cual se obtiene la información real para el desarrollo de la investigación y sobre la cual se realizará la medición y la observación de las variables que son objeto de estudio como son: la capacitación y la inserción laboral.

Para seleccionar la muestra se siguió el esquema de Kinneary y Taylor (1993) citado por Bernal (2010, p. 161) en donde:

Primero se define la población, segundo se identifica el marco muestral, tercero se determina el tamaño de la muestra, cuarto se elige el procedimiento de muestreo y finalmente se

selecciona la muestra. Para la determinación del tamaño de la muestra se debe conocer los métodos de muestreo y este depende del tipo de investigación.

Los métodos de muestreo existentes según Weiers (1986) citado por Bernal (2010, p. 162) son dos: probabilístico y no probabilístico. El probabilístico según Hernández, Fernández y Baptista (2014, p. 580) implica seleccionar al azar casos de una población que sean representativos de ésta y cuya probabilidad de ser escogidos como parte de la muestra se pueda determinar; mientras que el no probabilístico para los mismos autores es guiado o direccionado por uno o varios fines más que por técnicas estadísticas que buscan representatividad.

Para la presente investigación se aplicó el muestreo probabilístico aleatorio simple, mediante el cual se obtuvo una muestra de 350 jóvenes que participaron en el Programa Jóvenes Productivos, sede Lima Metropolitana.

2.3.3. Muestreo

Los métodos de muestreo existentes según Weiers (1986) citado por Bernal (2010, p. 162) son dos: probabilístico y no probabilístico. El probabilístico según Hernández, Fernández y Baptista (2010, p. 580) implicó:

Seleccionar al azar casos de una población que sean representativos de ésta y cuya probabilidad de ser escogidos como parte de la muestra se pueda determinar; mientras que el no probabilístico para los mismos autores es guiado o direccionado por uno o varios fines más que por técnicas estadísticas que buscan representatividad.

Para la presente investigación se utilizó el método de muestreo probabilístico aleatorio simple porque se seleccionó al azar los casos con el propósito de conocer la percepción de los 350 jóvenes que participaron en el Programa Jóvenes Productivos, sede Lima Metropolitana.

$$\frac{N \cdot Z^2 \cdot p \cdot q}{d^2 \cdot (N-1) + Z^2 \cdot p \cdot q}$$

N = tamaño de la población = 3950 jóvenes

Z = nivel de confianza = 1.96

p = probabilidad de éxito o proporción esperada = 50%

q = probabilidad de fracaso = 50%

d = error máximo admisible en términos de proporción = 5%

$$\frac{3793.58}{10.8329}$$

n = 350 jóvenes

Criterios de Inclusión

Se consideró como criterios de inclusión:

Ambos sexos.

Edades comprendidas entre 18 a 29 años.

Que laboren gracias al Programa Jóvenes Productivos.

Criterios de exclusión

Menores de 18 años y mayores a 29 años.

Que no estén laborando.

Que laboren gracias a otro sistema o herramienta.

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

2.4.1. Técnicas de recolección

En el estudio se emplea la técnica de la encuesta de la que señala Pérez (2007) que “se fundamenta en un conjunto de preguntas que se formulan al participante,

cuya comunicación constituye la información necesaria para el investigador, del mismo que responde a los objetivos de la investigación” (p. 72).

Por lo tanto, la técnica que se aplicó para el recojo de datos en la presente investigación fue la encuesta.

2.4.2. Instrumentos de recolección

El instrumento que se aplicó a la presente investigación fue el cuestionario, que según Malhotra (2004) es:

Un conjunto formal de preguntas para obtener información de encuestados, este por lo general es sólo un elemento de un paquete de recopilación de datos que también puede incorporar: primero, procedimientos de trabajo de campo; segundo, alguna recompensa, regalo o pago ofrecido a los encuestados, y tercero ayudas de comunicación, como mapas, fotografías, anuncios y productos (p. 280)

Variable 1: Se aplicó el cuestionario de “Capacitación” considerando su ficha técnica con las siguientes características:

Ficha Técnica: Capacitación

Instrumento: Cuestionario del “Capacitación”

Autora: María Luisa Castañeda Espinoza

Año: 2018

Significación: El cuestionario del “Capacitación” tiene 4 dimensiones que son las siguientes: Evaluación de necesidades de capacitación, Diseño de capacitación, Implementación de capacitación y Evaluación de capacitación.

Extensión: El instrumento consta de 26 preguntas.

Administración: Individual

Ámbito de Aplicación: Programa Jóvenes Productivos

Duración: El tiempo de duración para desarrollar el cuestionario es de aproximadamente 20 minutos.

Puntuación: El Instrumento de “Capacitación” utiliza la escala de Likert:

1 = Nunca

2 = Casi nunca

3 = A veces

4 = Casi siempre

5 = Siempre

Tabla 3

Baremo de la variable Capacitación

Rango	Capacitación	Evaluación de necesidades de capacitación	Diseño de la capacitación	Implementación de la capacitación	Evaluación de la capacitación
Deficiente	26 - 61	6 - 14	6 - 14	6 - 14	8 - 19
Poco eficiente	61 - 95	14 - 22	14 - 22	14 - 22	19 - 29
Eficiente	95 - 130	22 - 30	22 - 30	22 - 30	29 - 40

Variable 2: Se aplicó el cuestionario de “Inserción laboral” considerando su ficha técnica con las siguientes características:

Ficha Técnica: Inserción laboral

Instrumento: Cuestionario de “Inserción laboral”

Autora: María Luisa Castañeda Espinoza

Año: 2018

Significación: El cuestionario de “Inserción laboral” tiene 2 dimensiones que son los siguientes: Empleabilidad y Ocupabilidad.

Extensión: El instrumento consta de 30 preguntas.

Administración: Individual

Ámbito de Aplicación: Programa Jóvenes Productivos

Duración: El tiempo de duración para desarrollar el cuestionario es de aproximadamente 20 minutos.

Puntuación: El Instrumento de “Inserción laboral” utiliza la escala de Likert:

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

Tabla 4

Baremo de la variable Inserción laboral

Rango	Inserción laboral		Empleabilidad		Ocupabilidad	
Deficiente	30	- 70	14	- 33	16	- 37
Poco eficiente	70	- 110	33	- 51	37	- 59
Eficiente	110	- 150	51	- 70	59	- 80

2.4.3. Validez

Según Bernal (2010) la validez “tiene que ver con lo que mide el cuestionario y cuán bien lo hace” (p. 302). Dicho ello, para el presente estudio se utiliza el juicio de tres expertos de la Universidad César Vallejo, para dar validez a los instrumentos de recolección, considerando la validez de contenido, de criterio y de constructo. Para la validez de los jueces se utilizó un formato “Informe de opinión de expertos del instrumento de investigación”, que considera 3 aspectos: claridad, pertinencia, y relevancia, mediante este proceso los expertos consideraron que ambos instrumentos son aplicables por cuanto se podría realizar la recolección de datos.

Tabla 5

Juicio de expertos

Experto	Especialidad	Opinión
Gliria mendez Ilizarbe	Metodólogo	Aplicable
Joaquín Vertiz	Temático	Aplicable
Cesar Garay	Temático	Aplicable

2.4.4. Confiabilidad

Según Bernal (2010) se refirió “a la consistencia de las puntuaciones obtenidas por las mismas personas, cuando se les examina en distintas ocasiones con los mismos cuestionarios” (p. 302).

Según Grande y Abascal (2014) sostuvieron que el coeficiente Alfa de Cronbach “es una prueba muy empleada para pronunciarse sobre la fiabilidad de una escala. Mide en un momento del tiempo y sin necesidad de hacer repeticiones, la correlación esperada entre la escala actual y otra forma alternativa”. (p. 246)

Tabla 6

Resultados del análisis de fiabilidad de las variables

Variable	Alfa de Cronbach	N de Ítems
Capacitación	0,978	26
Inserción laboral	0,976	30

En el presente trabajo de investigación se efectuó el cálculo del índice Alfa de Cronbach a través del software estadístico SPSS en su versión 24.0, para lo cual previamente se realizó la prueba piloto de ambos instrumentos escogiendo al azar 35 jóvenes, donde se demostró que ambos instrumentos son confiables, con resultados de 0.978 y 0.976 según el Coeficiente de Alfa de Cronbach.

2.5. Métodos de análisis de datos

Se aplicó para el análisis de datos el programa estadístico Statistical Package for the Social Sciences conocido como SPSS en su versión 24.0, lo primero fue determinar la confiabilidad de los instrumentos para los cuales se utilizó el Alfa de Cronbach, una vez que los instrumentos fueron confiables se procedió con la validación de los instrumentos a través del juicio de expertos donde se midieron la claridad, pertenencia y relevancia de las preguntas, una vez validados los instrumentos se procedió a levantar la información en los ciudadanos la cual se procedió entre los días 10 y 20 de julio; posteriormente al término de la

recolección se procedió al llenado de la base de datos en el programa estadístico antes mencionados, del cual se extrajo la estadística descriptiva en base a las frecuencias de las variables y dimensiones y la tabla cruzada de las variables y de la estadística inferencial para la prueba de hipótesis a través de la regresión logística ordinal.

2.6. Aspectos éticos

La investigación respeta las referencias a través de la colocación adecuada de citas tomando en cuenta las consideraciones éticas y cumpliendo con la propiedad intelectual, los derechos del actor y la calidad de los datos obtenidos en la encuesta, ninguno de ellos se ha visto modificado a consideración o aprovechamiento de la investigador.

III. Resultados

3.1. Estadística descriptiva

A continuación se presenta los resultados a nivel descriptivo de las variables en estudio.

Tabla 7

Descripción de las frecuencias de los niveles de la capacitación

Categoría	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	88	25,1
Poco eficiente	14	4,0
Eficiente	248	70,9
Total	350	100,0

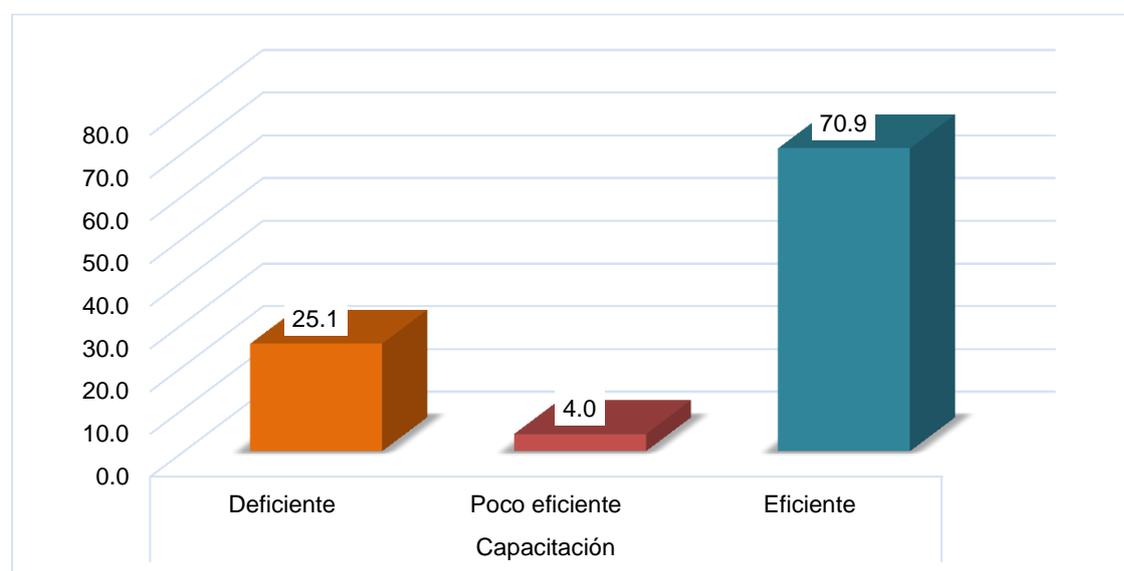


Figura 1. Descripción de las frecuencias de los niveles de la capacitación

En la Tabla 7 y Figura 1, se observa que un 70.9% de los jóvenes egresados del Programa Jóvenes Productivos encuestados ubicaron a la capacitación en la categoría de “eficiente”, un 4.0% en la categoría “poco eficiente” y el 25.1% en la categoría “deficiente”. Por lo cual se expresa que existe un nivel eficiente en cuanto a la capacitación en el Programa Jóvenes Productivos.

Tabla 8

Descripción de las frecuencias de los niveles del diagnóstico de necesidades de capacitación

Categoría	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	88	25,1
Poco eficiente	58	16,6
Eficiente	204	58,3
Total	350	100,0

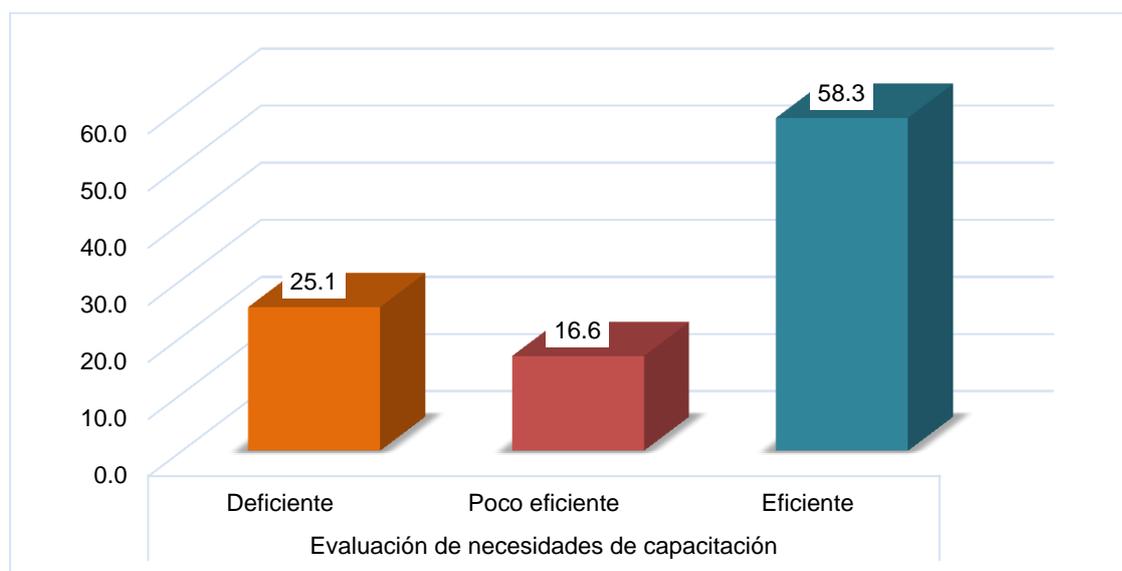


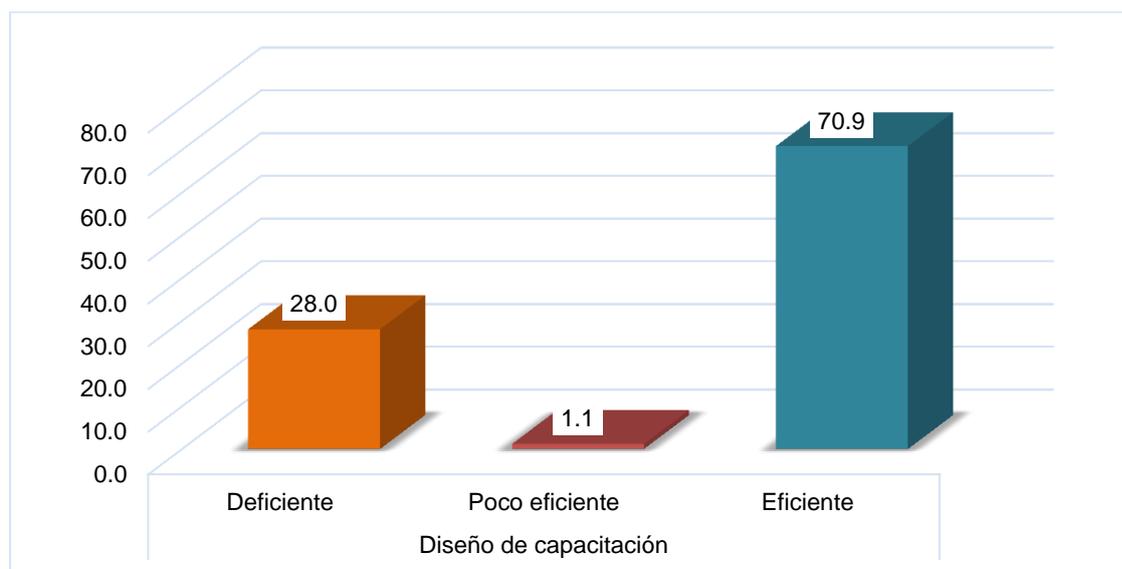
Figura 2. Descripción de las frecuencias de los niveles del diagnóstico de las necesidades de capacitación

En la Tabla 8 y Figura 2, se observa que un 58.3% de los jóvenes egresados del Programa Jóvenes Productivos encuestados ubicaron al diagnóstico de las necesidades de capacitación en la categoría de “eficiente”, un 16.6% en la categoría “poco eficiente” y el 25.1% en la categoría “deficiente”. Por lo cual se expresa que existe un nivel eficiente en cuanto al diagnóstico de necesidades de capacitación en el Programa Jóvenes Productivos.

Tabla 9

Descripción de las frecuencias de los niveles del diseño de capacitación

Categoría	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	98	28,0
Poco eficiente	4	1,1
Eficiente	248	70,9
Total	350	100,0

*Figura 3. Descripción de las frecuencias de los niveles del diseño de capacitación*

En la Tabla 9 y Figura 3, se observa que un 70.9% de los jóvenes egresados del Programa Jóvenes Productivos encuestados ubicaron al diseño de capacitación en la categoría de “eficiente”, un 1.1% en la categoría “poco eficiente” y el 28.0% en la categoría “deficiente”. Por lo cual se expresa que existe un nivel eficiente en cuanto al diseño de capacitación en el Programa Jóvenes Productivos.

Tabla 10

Descripción de las frecuencias de los niveles de la implementación de capacitación

Categoría	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	61	17,4
Poco eficiente	41	11,7
Eficiente	248	70,9
Total	350	100,0

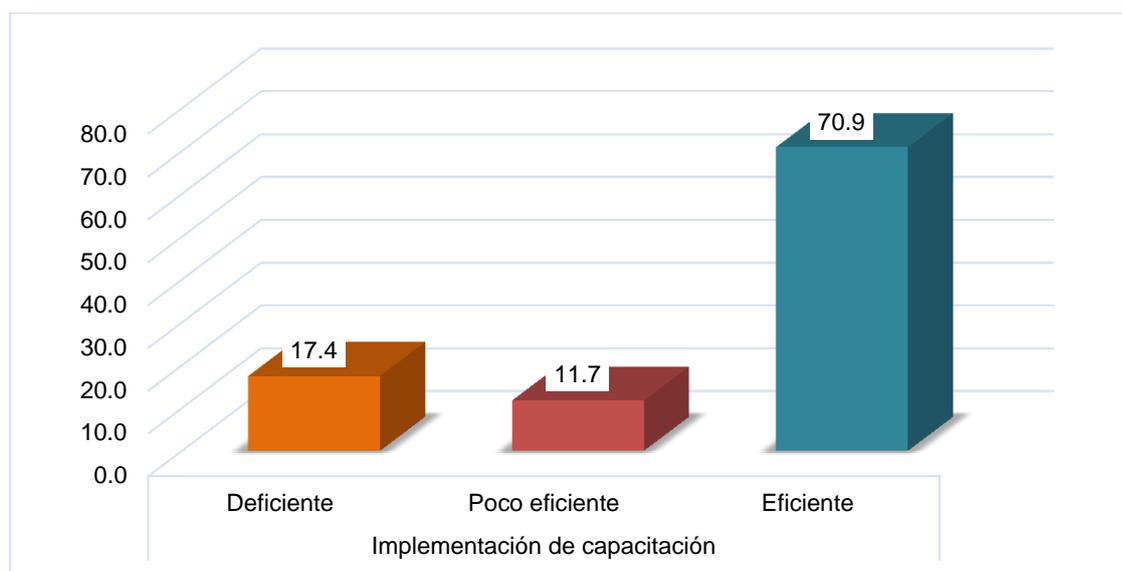


Figura 4. Descripción de las frecuencias de los niveles de la implementación de capacitación

En la Tabla 10 y Figura 4, se observa que un 70.9% de los jóvenes egresados del Programa Jóvenes Productivos encuestados ubicaron a la implementación de capacitación en la categoría de “eficiente”, un 11.7% en la categoría “poco eficiente” y el 17.4% en la categoría “deficiente”. Por lo cual se expresa que existe un nivel eficiente en cuanto a la implementación de capacitación en el Programa Jóvenes Productivos.

Tabla 11

Descripción de las frecuencias de los niveles de la evaluación de capacitación

Categoría	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	102	29,1
Poco eficiente	18	5,1
Eficiente	230	65,7
Total	350	100,0

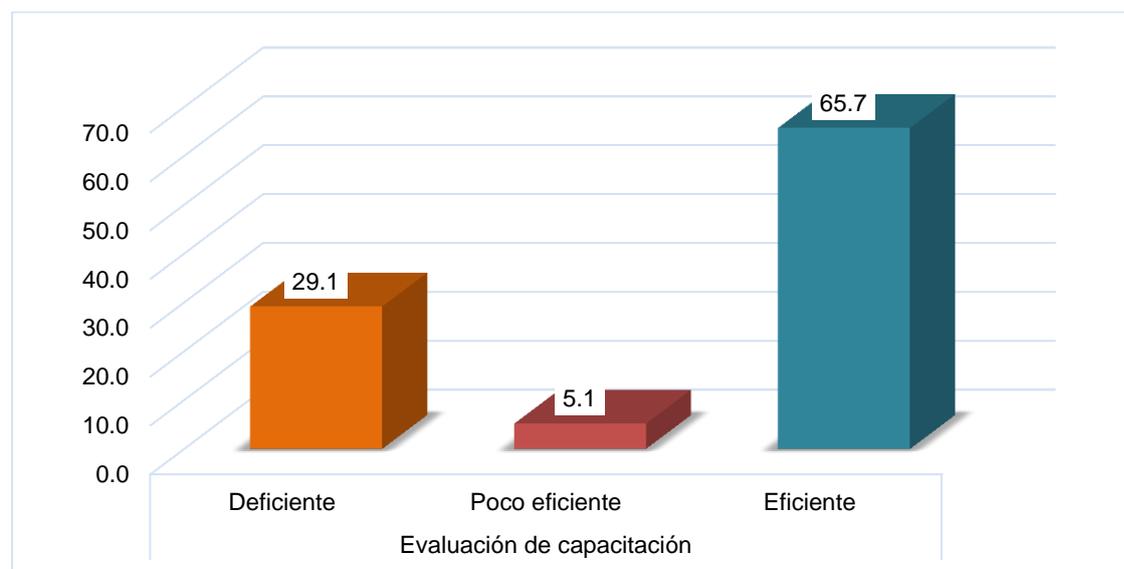


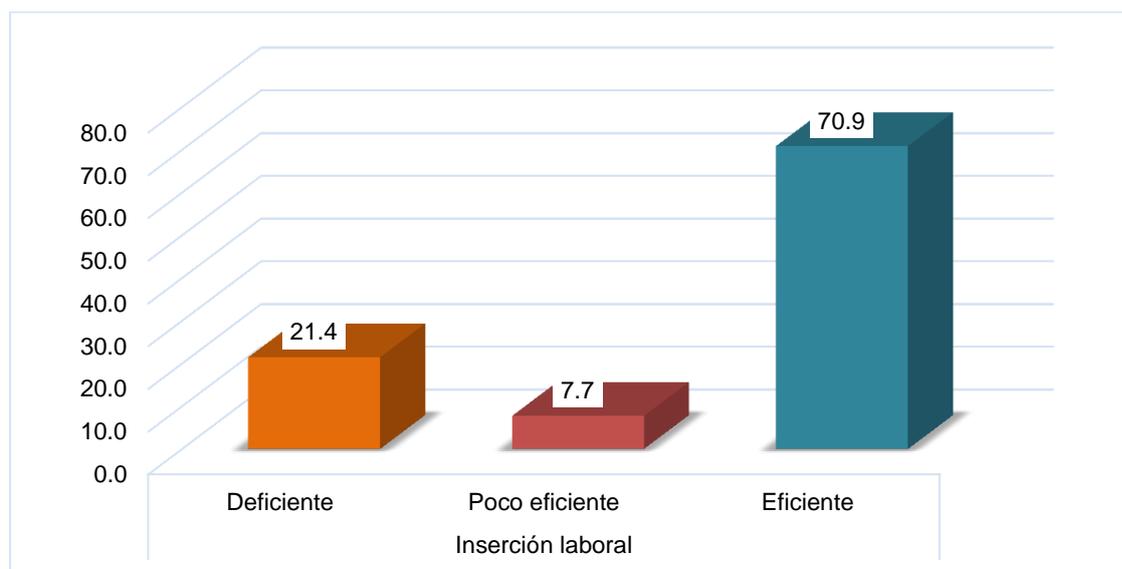
Figura 5. Descripción de las frecuencias de los niveles de la evaluación de capacitación

En la Tabla 11 y Figura 5, se observa que un 65.7% de los jóvenes egresados del Programa Jóvenes Productivos encuestados ubicaron a la evaluación de capacitación en la categoría de “eficiente”, un 5.1% en la categoría “poco eficiente” y el 29.1% en la categoría “deficiente”. Por lo cual se expresa que existe un nivel eficiente en cuanto a la evaluación de capacitación en el Programa Jóvenes Productivos.

Tabla 12

Descripción de las frecuencias de los niveles de la inserción laboral

Categoría	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	75	21,4
Poco eficiente	27	7,7
Eficiente	248	70,9
Total	350	100,0

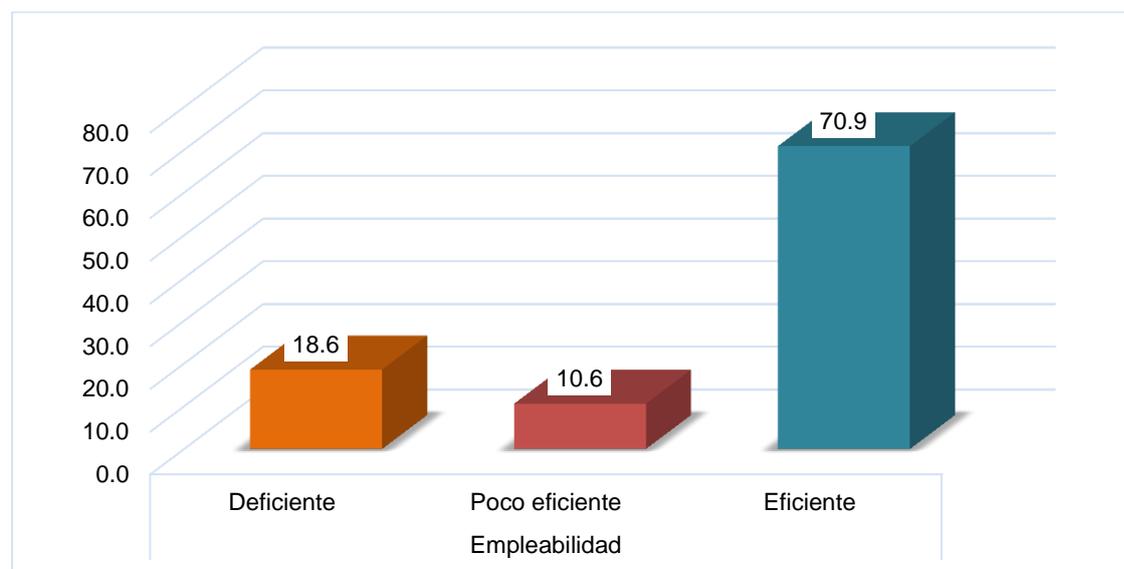
*Figura 6. Descripción de las frecuencias de los niveles de la inserción laboral*

En la Tabla 12 y Figura 6, se observa que un 70.9% de los jóvenes egresados del Programa Jóvenes Productivos encuestados ubicaron a la inserción laboral en la categoría de “eficiente”, un 7.7% en la categoría “poco eficiente” y el 21.4% en la categoría “deficiente”. Por lo cual se expresa que existe un nivel eficiente en cuanto a la inserción laboral en los jóvenes del Programa Jóvenes Productivos.

Tabla 13

Descripción de las frecuencias de los niveles de la empleabilidad

Categoría	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	65	18,6
Poco eficiente	37	10,6
Eficiente	248	70,9
Total	350	100,0

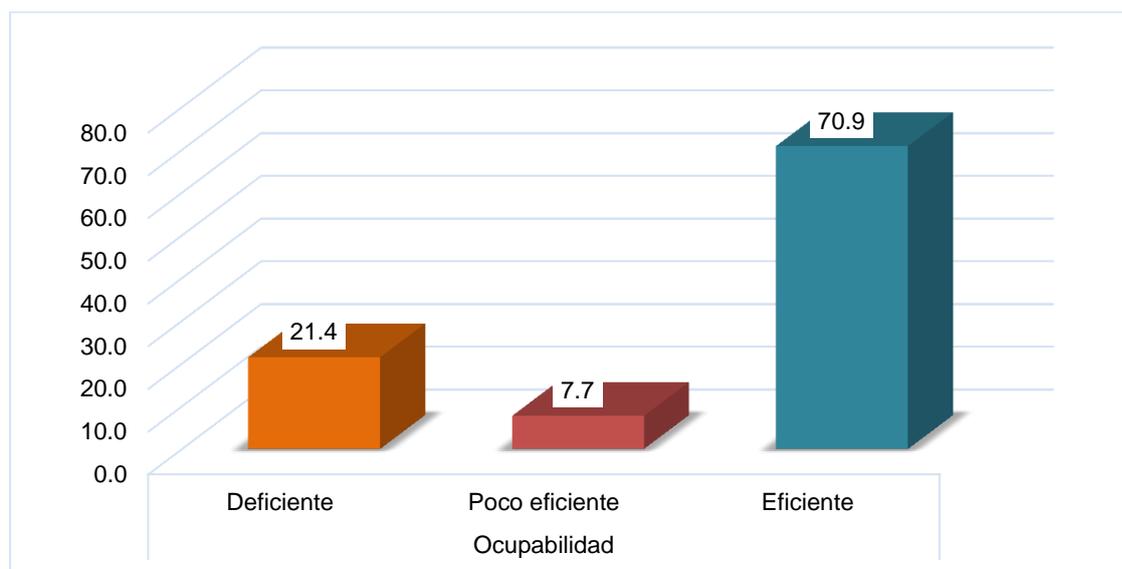
*Figura 7. Descripción de las frecuencias de los niveles de la empleabilidad*

En la Tabla 13 y Figura 7, se observa que un 70.9% de los jóvenes egresados del Programa Jóvenes Productivos encuestados ubicaron a la empleabilidad en la categoría de “eficiente”, un 10.6% en la categoría “poco eficiente” y el 18.6% en la categoría “deficiente”. Por lo cual se expresa que existe un nivel eficiente en cuanto a la empleabilidad en los jóvenes del Programa Jóvenes Productivos.

Tabla 14

Descripción de las frecuencias de los niveles de la ocupabilidad

Categoría	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	75	21,4
Poco eficiente	27	7,7
Eficiente	248	70,9
Total	350	100,0

*Figura 8. Descripción de las frecuencias de los niveles de la ocupabilidad*

En la Tabla 14 y Figura 8, se observa que un 70.9% de los jóvenes egresados del Programa Jóvenes Productivos encuestados ubicaron a la ocupabilidad en la categoría de “eficiente”, un 7.7% en la categoría “poco eficiente” y el 21.4% en la categoría “deficiente”. Por lo cual se expresa que existe un nivel eficiente en cuanto a la ocupabilidad en los jóvenes del Programa Jóvenes Productivos.

Tabla 15

Tabla cruzada: Capacitación e Inserción laboral

		Inserción laboral			Total	
		Deficiente	Poco eficiente	Eficiente		
Capacitación	Deficiente	Recuento	61	27	0	88
		% dentro de Inserción laboral	81,3%	100,0%	0,0%	25,1%
		% del total	17,4%	7,7%	0,0%	25,1%
	Poco eficiente	Recuento	14	0	0	14
		% dentro de Inserción laboral	18,7%	0,0%	0,0%	4,0%
		% del total	4,0%	0,0%	0,0%	4,0%
	Eficiente	Recuento	0	0	248	248
		% dentro de Inserción laboral	0,0%	0,0%	0,0%	70,9%
		% del total	0,0%	0,0%	70,9%	70,9%
Total	Recuento	75	27	248	350	
	% dentro de Inserción laboral	100,0%	100,0%	0,0%	100,0%	
	% del total	21,4%	7,7%	70,9%	100,0%	

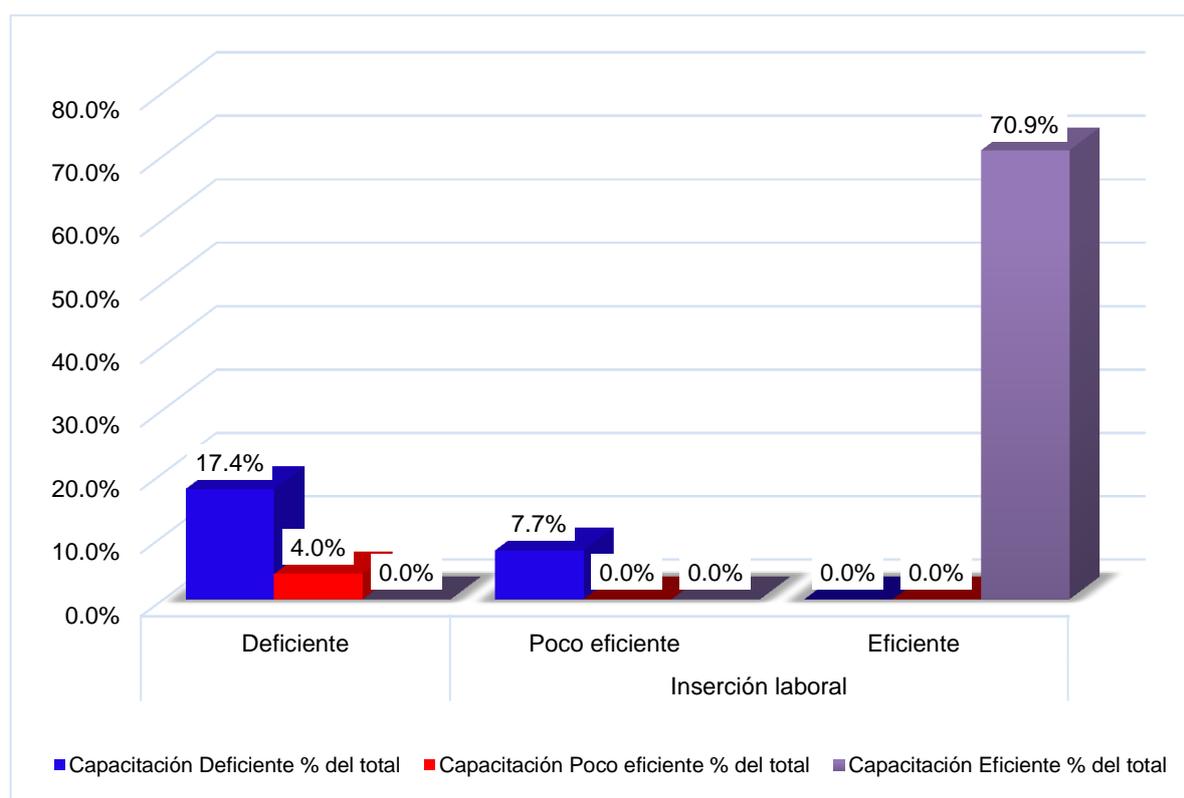


Figura 9. Tabla cruzada: Capacitación e Inserción laboral

En la Tabla 15 y Figura 09, se observa que el 70.9% de los jóvenes egresados del Programa Jóvenes Productivos encuestados, perciben que la capacitación y la

inserción laboral fueron eficientes; por otro lado, el 17.4% calificaron a la capacitación y la inserción laboral como deficiente; el 7.7% de los encuestados calificó a la capacitación como deficiente pero a la inserción laboral como poco eficiente; finalmente el 4.0% consideró que la capacitación fue poco eficiente y la inserción laboral fue deficiente.

3.2. Estadística inferencial

Resultados previos de la hipótesis general

Tabla 16

Resultados de la asociación entre la capacitación en la inserción laboral en jóvenes de 18 a 29 años previos al análisis.

Información de ajuste de los modelos				
Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	436,559			
Final	,000	436,559	2	,000

Función de enlace: Logit.

En la tabla 16, los resultados mostrados en el reporte de la tabla conjuntamente con el estadístico de la Chi cuadrado de 436.559 con grado de libertad de 2 y el valor de significación estadística de 0.000 frente al nivel de significación estadística del 0.05, implica que existe dependencia entre la capacitación en inserción laboral en jóvenes de 18 a 29 años beneficiarios del Programa Jóvenes Productivos, sede Lima Metropolitana, 2018

Tabla 17

Presentación de los coeficientes de la regresión logística entre la capacitación en la inserción laboral en jóvenes de 18 a 29 años.

Estimaciones de parámetro							Intervalo de confianza al 95%	
		Estimación	Error estándar	Wald	gl	Sig.	Límite inferior	Límite superior
Umbral	[inser_lab = 1.00]	-38,217	2065,507	4,000	1	,005	-4086,536	4010,103
	[inser_lab = 2.00]	-20,361	1675,541	7,600	1	,000	-3304,361	3263,639
Ubicación	[capacitacio=1.00]	-39,032	2065,507	9,100	1	,005	-4087,351	4009,288
	[capacitacio=2.00]	-58,717	7835,260	4,200	1	,004	-15415,543	15298,110
	[capacitacio=3.00]	0 ^a	.	.	0	.	.	.

Función de enlace: Logit.

a. Este parámetro está establecido en cero porque es redundante.

En la tabla 17, los resultados estadísticos de la tabla que se muestran, evidencia dependencia entre la capacitación en la inserción laboral en jóvenes de 18 a 29 años beneficiarios del Programa Jóvenes Productivos, además los encuestados perciben un nivel poco eficiente en la capacitación y tienen la posibilidad de mostrar un nivel eficiente en la inserción laboral como lo muestran el valor de significación estadística p_valor 0.004 así mismo se muestra en valor del coeficiente de Wald de 4.200, representando significativo al 95%.

Contrastación de la hipótesis general

H0: No existe influencia de la capacitación en la inserción laboral en jóvenes de 18 a 29 años beneficiarios del Programa Jóvenes Productivos, sede Lima Metropolitana, en el periodo 2018.

H1: Existe influencia de la capacitación en la inserción laboral en jóvenes de 18 a 29 años beneficiarios del Programa Jóvenes Productivos, sede Lima Metropolitana, en el periodo 2018.

Nivel de significancia = 0,05

Regla de decisión: Si p valor < 0,05 en este caso se rechaza el H_0

Si p valor > 0,05 en este caso se acepta el H_0

Tabla 18

Coefficientes del Pseudo R cuadrado entre la capacitación en la inserción laboral en jóvenes de 18 a 29 años.

Pseudo R cuadrado		
Cox y Snell	Nagelkerke	McFadden
,713	,906	,808

Función de enlace: Logit.

En la Tabla 18, en los resultados que se muestran los coeficientes de Nagelkerke de 0.906, implica que, la variabilidad o el comportamiento de la inserción laboral de los jóvenes es expresado por el 90.6% de las capacitaciones en jóvenes de 18 a 29 años beneficiarios del Programa Jóvenes Productivos, sede Lima Metropolitana, en el periodo 2018, implicando el rechazo de la hipótesis nula.

Resultados previos de la primera hipótesis específica

Tabla 19

Presentación de los coeficientes de la regresión logística entre las necesidades de la capacitación en la inserción laboral en jóvenes de 18 a 29 años.

		Estimaciones de parámetro					Intervalo de confianza al 95%	
		Estimación	Error estándar	Wald	gl	Sig.	Límite inferior	Límite superior
Umbral	[inser_lab = 1.00]	-22,689	,357	4035,136	1	,000	-23,389	-21,989
	[inser_lab = 2.00]	-21,385	,288	5509,247	1	,000	-21,950	-20,821
Ubicación	[diag=1.00]	-23,644	,414	3255,916	1	,000	-24,456	-22,832
	[diag=2.00]	-20,475	,000	.	1	.	-20,475	-20,475
	[diag=3.00]	0 ^a	.	.	0	.	.	.

Función de enlace: Logit.

a. Este parámetro está establecido en cero porque es redundante.

En la tabla 19, se muestran los resultados estadísticos de la dependencia entre las necesidades de la capacitación en la inserción laboral en jóvenes de 18 a 29 años beneficiarios del Programa Jóvenes Productivos, donde se muestran que los encuestados perciben un deficiente, pero tienen la posibilidad de mostrar un nivel eficiente en la inserción laboral como lo muestran el valor de significación estadística p_{valor} 0.000 así mismo se muestra en valor del coeficiente de Wald de 3255.916, representando significativo al 95%.

Contrastación de la hipótesis específica 1

H0: No existe influencia del diagnóstico de las necesidades de la capacitación en la inserción laboral en jóvenes de 18 a 29 años beneficiarios del Programa Jóvenes Productivos, sede Lima Metropolitana, en el periodo 2018.

H1: Existe influencia del diagnóstico de las necesidades de la capacitación en la inserción laboral en jóvenes de 18 a 29 años beneficiarios del Programa Jóvenes Productivos, sede Lima Metropolitana, en el periodo 2018.

Nivel de significancia = 0,05

Regla de decisión: Si p valor < 0,05 en este caso se rechaza el Ho

Si p valor > 0,05 en este caso se acepta el Ho

Tabla 20

Coefficientes del Pseudo R cuadrado entre el diagnostico de las necesidades en la inserción laboral en jóvenes de 18 a 29 años.

Pseudo R cuadrado		
Cox y Snell	Nagelkerke	McFadden
,593	,754	,582

Función de enlace: Logit.

En la tabla 20, se tienen los resultados de los coeficientes de Nagelkerke de 0.754, implica que, la variabilidad o el comportamiento de la inserción laboral de los jóvenes es expresado por el 75.4% del diagnóstico de las necesidades en jóvenes de 18 a 29 años beneficiarios del Programa Jóvenes Productivos, sede Lima Metropolitana, en el periodo 2018, implicando el rechazo de la hipótesis nula.

Resultados previos de la segunda hipótesis específica

Tabla 21

Presentación de los coeficientes de la regresión logística entre el diseño de la capacitación en la inserción laboral en jóvenes de 18 a 29 años.

		Estimaciones de parámetro					Intervalo de confianza al 95%	
		Estimación	Error estándar	Wald	gl	Sig.	Límite inferior	Límite superior
Umbral	[inser_lab = 1.00]	-38,221	2060,865	,000	1	,001	-4077,443	4001,000
	[inser_lab = 2.00]	-20,361	1663,877	7,990	1	,000	-3281,501	3240,779
Ubicación	[diseño=1.00]	-39,188	2060,865	4,985	1	,005	-4078,409	4000,033
	[diseño=2.00]	-58,721	,000	5,032.	1	,002	-58,721	-58,721
	[diseño=3.00]	0 ^a	.	.	0	.	.	.

Función de enlace: Logit.

a. Este parámetro está establecido en cero porque es redundante.

En la tabla 21, se muestran los resultados estadísticos de la dependencia entre el diseño de la capacitación en la inserción laboral en jóvenes de 18 a 29 años beneficiarios del Programa Jóvenes Productivos, donde se muestran que los encuestados que perciben un deficiente, tienen la posibilidad de mostrar un nivel eficiente en la inserción laboral como lo muestran el valor de significación estadística p_valor 0.002 así mismo se muestra en valor del coeficiente de Wald de 5,032, representando significativo al 95%.

Contrastación de la hipótesis específica 2

H0: No existe influencia del diseño de la capacitación en la inserción laboral en jóvenes de 18 a 29 años beneficiarios del Programa Jóvenes Productivos, sede Lima Metropolitana, en el periodo 2018.

H1: Existe influencia del diseño de la capacitación en la inserción laboral en jóvenes de 18 a 29 años beneficiarios del Programa Jóvenes Productivos, sede Lima Metropolitana, en el periodo 2018.

Nivel de significancia = 0,05

Regla de decisión: Si p valor < 0,05 en este caso se rechaza el Ho

Si p valor > 0,05 en este caso se acepta el Ho

Tabla 22

Coeficientes del Pseudo R cuadrado entre el diseño de capacitación en la inserción laboral en jóvenes de 18 a 29 años.

Pseudo R cuadrado		
Cox y Snell	Nagelkerke	McFadden
,707	,899	,795

Función de enlace: Logit.

En la tabla 22, se tienen los resultados de los coeficientes de Nagelkerke de 0.899, implica que, la variabilidad o el comportamiento de la inserción laboral de los jóvenes es explicado por el 89.9% del diseño de capacitación en jóvenes de 18 a 29 años beneficiarios del Programa Jóvenes Productivos, sede Lima Metropolitana, en el periodo 2018, implicando el rechazo de la hipótesis nula.

Resultados previos de la tercera hipótesis específica

Tabla 23

Presentación de los coeficientes de la regresión logística entre la implementación de la capacitación en la inserción laboral en jóvenes de 18 a 29 años.

		Estimaciones de parámetro					Intervalo de confianza al 95%	
		Estimación	Error estándar	Wald	gl	Sig.	Límite inferior	Límite superior
Umbral	[inser_lab = 1.00]	-36,971	1262,222	5,001	1	,007	-2510,880	2436,938
	[inser_lab = 2.00]	-19,358	1014,541	7,020	1	,005	-2007,821	1969,105
Ubicación	[imple=1.00]	-56,468	2530,247	8,043	1	,002	-5015,661	4902,725
	[imple=2.00]	-36,314	1262,222	7,501	1	,007	-2510,223	2437,595
	[imple=3.00]	0 ^a	.	.	0	.	.	.

Función de enlace: Logit.

a. Este parámetro está establecido en cero porque es redundante.

En la Tabla 23, en cuanto a los resultados estadísticos de la dependencia entre la implementación de la capacitación en la inserción laboral en jóvenes de 18 a 29 años beneficiarios del Programa Jóvenes Productivos, se muestran que los encuestados que perciben un deficiente tienen la posibilidad de mostrar un nivel eficiente en la inserción laboral como lo muestran el valor de significación estadística p_{valor} 0.007 así mismo se muestra en valor del coeficiente de Wald de 7.501, representando significativo al 95%.

Contrastación de la hipótesis específica 3

H0: No existe influencia de la implementación de la capacitación en la inserción laboral en jóvenes de 18 a 29 años beneficiarios del Programa Jóvenes Productivos, sede Lima Metropolitana, en el periodo 2018.

H1: Existe influencia de la implementación de la capacitación en la inserción laboral en jóvenes de 18 a 29 años beneficiarios del Programa Jóvenes Productivos, sede Lima Metropolitana, en el periodo 2018.

Nivel de significancia = 0,05

Regla de decisión: Si p valor < 0,05 en este caso se rechaza el Ho

Si p valor > 0,05 en este caso se acepta el Ho

Tabla 24

Coeficientes del Pseudo R cuadrado entre la implementación de la capacitación en la inserción laboral en jóvenes de 18 a 29 años.

Pseudo R cuadrado		
Cox y Snell	Nagelkerke	McFadden
,755	,960	,910

Función de enlace: Logit.

En la Tabla 24, se tienen los resultados de los coeficientes de Nagelkerke de 0.960, implica que, la variabilidad o el comportamiento de la inserción laboral de los jóvenes es encuestados por el 96% de la implementación de la capacitación en jóvenes de 18 a 29 años beneficiarios del Programa Jóvenes Productivos, sede Lima Metropolitana, en el periodo 2018, implicando el rechazo de la hipótesis nula.

Resultados previos de la cuarta hipótesis específica

Tabla 25

Presentación de los coeficientes de la regresión logística entre la evaluación de la capacitación en la inserción laboral en jóvenes de 18 a 29 años.

		Estimaciones de parámetro				Intervalo de confianza al 95%		
		Estimación	Error	Wald	gl	Sig.	Límite inferior	Límite superior
		n	estándar					
Umbral	[inser_lab = 1.0]	-40,226	,224	124,401	1	,001	-40,666	-39,786
	[inser_lab = 2.0]	-21,361	1651,64	32,000	1	,010	-3258,53	3215,81
Ubicación	[eval=1.00]	-41,247	,000	12,02	1	,001	-41,247	-41,247
	[eval=2.00]	-4,102E-8	,000	12,00	1	,003	-4,102E-8	-4,12E-8
	[eval=3.00]	0 ^a	.	.	0	.	.	.

Función de enlace: Logit.

a. Este parámetro está establecido en cero porque es redundante.

En la Tabla 25, se tienen los resultados estadísticos de la dependencia entre la evaluación de la capacitación en la inserción laboral en jóvenes de 18 a 29 años beneficiarios del Programa Jóvenes Productivos, donde se muestran que los encuestados perciben un deficiente tienen la posibilidad de mostrar un nivel eficiente en la inserción laboral como lo muestran el valor de significación estadística p_valor 0.003 así mismo se muestra en valor del coeficiente de Wald de 12.00, representando significativo al 95%.

Contrastación de la hipótesis específica 4

H0: No existe influencia de la evaluación de la capacitación en la inserción laboral en jóvenes de 18 a 29 años beneficiarios del Programa Jóvenes Productivos, sede Lima Metropolitana, en el periodo 2018.

H1: Existe influencia de la evaluación de la capacitación en la inserción laboral en jóvenes de 18 a 29 años beneficiarios del Programa Jóvenes Productivos, sede Lima Metropolitana, en el periodo 2018.

Nivel de significancia = 0,05

Regla de decisión: Si p valor < 0,05 en este caso se rechaza el Ho

Si p valor > 0,05 en este caso se acepta el Ho

Tabla 26

Coefficientes del Pseudo R cuadrado entre la evaluación en la inserción laboral en jóvenes de 18 a 29 años.

Pseudo R cuadrado		
Cox y Snell	Nagelkerke	McFadden
,701	,891	,782

Función de enlace: Logit.

En la Tabla 26, finalmente, se tienen los resultados de los coeficientes de Nagelkerke de 0.891, implica que, la variabilidad o el comportamiento de la inserción laboral de los jóvenes es expuesto por el 89.1% de la evaluación de capacitación en jóvenes de 18 a 29 años beneficiarios del Programa Jóvenes Productivos, sede Lima Metropolitana, en el periodo 2018, implicando el rechazo de la hipótesis nula.

IV. Discusión

De acuerdo a los resultados obtenidos por las encuestas a los jóvenes de 18 a 29 años beneficiarios del Programa Jóvenes Productivos, se tiene al 70.9% de los jóvenes egresados muestran un nivel eficiente a la capacitación asimismo a la implementación de capacitación, de ellos se tiene que el comportamiento de la inserción laboral de los jóvenes es explicado por el 90.6% por las capacitaciones en jóvenes de 18 a 29 años beneficiarios del Programa Jóvenes Productivos, estos resultados también sustentan que las variables son directamente proporcionales. Concuera con la investigación de Cappillo (2017) por cuanto existe relación directa y moderada entre la capacitación laboral y la inserción laboral en los jóvenes del programa; asimismo, se identificó la relación directa y moderada entre la satisfacción de la capacitación y la inserción laboral, también existe relación directa y moderada entre la evaluación de las competencias de los jóvenes con la inserción laboral luego de participar en el Programa Jóvenes Productivos. Finalmente, los jóvenes encuestados manifestaron que la capacitación tuvo un nivel adecuado.

Del mismo modo, los resultados de la investigación coinciden con los resultados de la tesis de Padilla (2017), por cuanto afirmó que es muy importante destacar que la mayoría de los egresados que muestra estabilidad en el trabajo, obtuvo su primer o único empleo antes de terminar su carrera universitaria, por lo que, no se puede inferir que la inserción exitosa en el mercado laboral sea solo producto de la inversión educativa formal, pero sí en complemento con la experiencia laboral, por lo que ambas son un factor de permanencia y ascenso. Asimismo, las entrevistas arrojan información que indica que los egresados activos se desempeñan en un espacio donde utilizan sus conocimientos adquiridos en la universidad, pero al mismo tiempo, la mayoría de ellos ya contaba con el empleo antes de ingresar a la universidad. Y poco más de la mitad de los entrevistados ha ascendido en su puesto al egresar. Mientras que, discrepa es este punto con la tesis de Cairampoma (2016) por cuanto indicó que la inserción laboral de los egresados fue considerada como buena, las empresas tuvieron una buena satisfacción con relación a las competencias básicas, genéricas y específicas de los egresados; dentro de las competencias básicas que fueron demandadas son: trabajar bajo presión, comunicación, toma de decisiones, ética, e innovación; de

las competencias genéricas se tuvo como la capacidad de organización, liderazgo, confianza en uno mismo, capacidad de aprender, trabajo en equipo, entre otros; y de acuerdo a las competencias específicas se tienen todas las relaciones a la actividad que ejercer el egresado.

En cuanto al resultado obtenido en la hipótesis específica 1, el nivel de influencia del diagnóstico de las necesidades de la capacitación en la inserción laboral, se evidencia la variabilidad o el comportamiento de la inserción laboral de los jóvenes es explicado por el 75.4% del diagnóstico de las necesidades en jóvenes de 18 a 29 años beneficiarios del Programa Jóvenes Productivos, sede Lima Metropolitana, además, los resultados de los jóvenes encuestados en función a la evaluación de las necesidades de la capacitación ha sido con un nivel de eficiencia, (eficiente con 58.3%, poco eficiente con 16.6% y deficiente con 25.1%). Sin embargo, en la tesis de Gómez (2014) afirma que los jóvenes son los que van a tomar el poder en el futuro de la sociedad; sin embargo, la situación de muchos jóvenes no apoyaría lo antes mencionado, ya que no han tenido la fortuna de poder formarse e incluso no han tenido la ocasión de poder crecer en el seno de una familia, desde que nacieron conviven en diferentes centros, con profesores o educadores diferentes. Es muy difícil para ellos la inserción laboral.

En la tesis de Pérez (2015) que tuvo como objetivo evaluar las percepciones de una muestra de egresados/as universitarios sobre su propio proceso de inserción laboral, indica que los encuestados perciben tener muy pocas posibilidades de encontrar un trabajo que se ajuste a la preparación y experiencia, por lo tanto, están dispuestos a implementar mecanismos que le concedan ajustar sus expectativas al ámbito laboral. El problema puede radicar en la falta de motivación para la búsqueda y se refleja en la inserción laboral.

En relación a los resultados de la hipótesis específica 2, el nivel de influencia del diseño de la capacitación en la inserción laboral realizada a los jóvenes de 18 a 29 años beneficiarios del Programa Jóvenes Productivos, cabe mencionar que el comportamiento de la inserción laboral de los jóvenes es explicado por el 89.9% del diseño en jóvenes de 18 a 29 años beneficiarios del Programa Jóvenes

Productivos, sede Lima Metropolitana. Además, los jóvenes encuestados en función al diseño de la capacitación lo consideran eficiente, observándose en los siguientes resultados: eficiente con 70.9%, poco eficiente con 1.1% y deficiente con 28.0%, en ese sentido el diseño de una capacitación es significativa para una inserción laboral. Los resultados de la tesis de Amaya, Ciciliano y Esquivel (2014) coincidieron con el estudio, por cuanto lo más importante para las empresas es contratar profesionales capacitados y de buena formación, es más para el caso de la inserción laboral se piden requerimientos adicionales como experiencia, relaciones personales, entre otros; dificultándose la inserción laboral en aquellos jóvenes con escasos recursos que no puedan acceder al mercado laboral por no contar con una capacitación.

En cuanto a los resultados obtenidos por las encuestas a los jóvenes de 18 a 29 años beneficiarios del Programa Jóvenes Productivos, en relación a la hipótesis específica 3, el nivel de influencia, la variabilidad o el comportamiento de la inserción laboral de los jóvenes es explicado por el 96% de la implementación en jóvenes de 18 a 29 años beneficiarios del Programa Jóvenes Productivos, además, los resultados de los jóvenes encuestados en función a la implementación de la capacitación en el nivel de eficiencia fueron los siguientes: eficiente con 70.9%, poco eficiente con 11.7% y deficiente con 17.4%. Con relación a la implementación de la capacitación la tesis de Ramírez (2014) coincide con el resultado, por cuanto afirmó que la capacitación fue bueno y excelente, además reconoció que el área de trabajo la capacitación tuvo una influencia significativa, ya que los empleados operativos tuvieron una calificación menor que los empleados de las otras áreas; quiere decir que la falta de preparación preliminar de los empleados operativos influyó negativamente en su calificación, en cambio los profesionales tuvieron una autoevaluación ligeramente mayor.

En cuanto a los resultados obtenidos por las encuestas a los jóvenes de 18 a 29 años beneficiarios del Programa Jóvenes Productivos, el comportamiento de la inserción laboral de los jóvenes es explicado por el 89.1% de la evaluación en jóvenes de 18 a 29 años beneficiarios del Programa Jóvenes Productivos, sede

Lima Metropolitana; además en relación a los resultados de los jóvenes encuestados en función a la evaluación de la capacitación, es de nivel eficiente, siendo los siguientes: eficiente con 65.7%, poco eficiente con 5.1% y deficiente con 29.1%. La tesis de Julcahuanga (2013) comparte los resultados en cuanto a la evaluación de la capacitación, ya que en las capacitaciones dirigidas a los jóvenes se logró proporcionar habilidades indispensables para la producción de bienes y servicios, y lograr el incremento de la productividad y el ingreso de las personas al mercado laboral. El programa implemento estrategias de capacitación basadas en la técnica y laboral luego de la evaluación. Mientras que Reto (2016) en su investigación discrepa con los resultados obtenidos, porque dentro del desarrollo del programa no se verifico que la capacitación técnica sea relevante para la inserción laboral, además no contaban con un manual de operaciones del programa; tampoco un mapa de procesos, ni registro que explique detalladamente como debe operacionalizarse cada tarea dentro del programa. Estas dificultades nos dan la señal que no existió un seguimiento de los procesos implementados.

V. Conclusiones

Primera

El resultado muestra que el 70.9% de los jóvenes egresados muestran un nivel eficiente a la capacitación asimismo a la implementación de capacitación, de ellos se tiene que el comportamiento de la inserción laboral de los jóvenes es explicado por el 90.6% por las capacitaciones en jóvenes de 18 a 29 años beneficiarios del Programa Jóvenes Productivos, sede Lima Metropolitana, en el periodo 2018.

Segunda

Asimismo, la variabilidad o el comportamiento de la inserción laboral de los jóvenes es explicado por el 75.4% del diagnóstico de las necesidades de capacitación en jóvenes de 18 a 29 años beneficiarios del Programa Jóvenes Productivos, sede Lima Metropolitana, en el periodo 2018.

Tercera

El comportamiento de la inserción laboral de los jóvenes es explicado por el 89.9% del diseño de la capacitación en jóvenes de 18 a 29 años beneficiarios del Programa Jóvenes Productivos, sede Lima Metropolitana, en el periodo 2018

Cuarta

La variabilidad o el comportamiento de la inserción laboral de los jóvenes es explicado por el 96% de la implementación de la capacitación en jóvenes de 18 a 29 años beneficiarios del Programa Jóvenes Productivos, sede Lima Metropolitana, en el periodo 2018.

Quinta

Finalmente, el comportamiento de la inserción laboral de los jóvenes es explicado por el 89.1% de la evaluación de la capacitación en jóvenes de 18 a 29 años

beneficiarios del Programa Jóvenes Productivos, sede Lima Metropolitana, en el periodo 2018.

VI. Recomendaciones

Primera. Promover la inserción laboral de los jóvenes de 18 a 29 años beneficiarios, a través de capacitaciones eficientes, por medio de un adecuado diagnóstico de las necesidades de capacitación que requieren las empresas, para poder diseñar en conjunto con las entidades capacitadoras los cursos, asimismo implementándolo con materiales idóneos, y en ambientes adecuados. Finalmente evaluar la capacitación con todos los actores involucrados.

Segunda. Establecer un análisis eficiente del diagnóstico de las necesidades de capacitación que requiere las empresas para brindar una capacitación que responda a la demanda de la empresa a fin de incrementar la inserción laboral de los jóvenes de 18 a 29 años beneficiarios, asimismo analizar las tareas y perfil de los jóvenes candidatos.

Tercera. Mejorar el diseño de capacitación a través de un trabajo conjunto con las Entidades Capacitadoras para brindarles un programa de capacitación idóneo respetando el principio de aprendizaje, que le permita a los jóvenes desempeñarse eficientemente en las empresa, con la finalidad de asegurar no sólo la inserción laboral de los jóvenes de 18 a 29 años beneficiarios del Programa, sino su permanencia.

Cuarta. Mejorar la implementación de la capacitación a través de los contenidos fomentando el desarrollo gerencial en los jóvenes que ya están laborando y que son egresados del Programa, para sostener la inserción laboral de los jóvenes de 18 a 29 años beneficiarios en el tiempo.

Quinta. Promover una buena práctica en la evaluación de las capacitaciones con todos los actores involucrados con la finalidad de ir implementando mejoras en las capacitaciones futuras la misma que permitirá asegurar la inserción laboral de los jóvenes de 18 a 29 años beneficiarios.

VII. Referencias

- Amaya, G., Ciciliano, J. y Esquivel, S. (2014). *Factores determinantes de la inserción laboral de los profesionales universitarios de la carrera de administración de empresas, en el Municipio de La Unión, departamento de La Unión, año 2014*. San Miguel, El Salvador: Tesis de maestría de la Universidad de El Salvador.
- Bernal, C. (2010). *Metodología de la investigación: para administración, economía, humanidades y ciencias sociales*. Mexico D.F.: Pearson Educación.
- Cairampoma, A. (2016). *Inserción laboral y satisfacción del empleador de los egresados de la carrera de producción agropecuaria del CEFOP La Libertad; Unidad Operativa Viru, 2015*. Lima, Perú: Tesis de maestría de la Universidad Antonio Ruiz de Montoya.
- Cappillo, C. (2017). *Capacitación laboral y la inserción laboral de los beneficiarios del Programa Jóvenes Productivos, sede Lima, 2016*. Lima, Perú: Tesis de maestría de la Universidad César Vallejo.
- Chiavenato, I. (1994). *Comportamiento organizacional. La dinámica del éxito en las organizaciones*. México D.F.: McGraw-Hill.
- Dessler, G. (1996). *Administración de personal*. México D.F.: Pearson educación.
- Echevarría, B. (2010). *Orientación profesional*. Barcelona, España: Editorial UOC.
- García, J. y Gutiérrez, R. (1996). *Inserción laboral y desigualdad en el mercado de trabajo: cuestiones teóricas*. Oviedo, España: Universidad de Oviedo.
- Gómez, Ó. (2014). *Inserción laboral con jóvenes en riesgo de exclusión social*. Madrid, España: Tesis de la Universidad Pontificia Comillas.
- Grande, I. y Abascal, E. (2014). *Fundamentos y técnicas d investigación comercial*. Madrid, España: ESIC.
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. Mexico D.F.: McGraw-Hill.
- INE -Encuesta Permanente de Empleo. (2018). *Informe Técnico N° 06 Situación del Mercado Laboral en Lima Metropolitana 2018*. Lima.
- Julcahuanga, J. (2013). *Evaluación de las estrategias de capacitación del programa de capacitación laboral juvenil Projoven, para la inserción laboral de jóvenes entre 16 a 24 años en la ciudad de Piura*. Lima, Perú: Tesis de maestría de la Pontificia Universidad Católica del Perú.

- Louffat, E. (2012). *Administración del potencial humano*. Buenos Aires, Argentina: Cengage Learning.
- Malhotra, N. (2004). *Investigación de mercados: un enfoque aplicado*. Mexico D.F.: Pearson educación.
- Mungaray, A. (2001). La educación superior y el mercado de trabajo profesional. *Revista electrónica de investigación educativa*, 54-66.
- Organización Internacional del Trabajo. (2017). *Informe Técnico N°07 El Futuro del Trabajo que queremos 2017*. América latina y el Caribe.
- Padilla, J. (2017). *La inserción al mercado laboral de los egresados de los programas de licenciaturas administrativas de Centro Universitario de Los Altos*. Guadalajara, México: Tesis de maestría de la Universidad de Guadalajara.
- Palomino, H. (2010). *La instalación de un nuevo régimen de empleo en Argentina*. Buenos Aires, Argentina: Congreso Nacional de Estudios del Trabajo.
- Paredes, Y. (2015). *Importancia de la formación técnico productiva para la inserción laboral de jóvenes de escasos recursos económicos en Lima Metropolitana, 1990 – 2015*. Lima, Perú: Tesis de maestría de la Universidad César Vallejo.
- Pelayo, M. (2012). *Capital social y competencias profesionales: Factores condicionantes para la inserción laboral*. México D.F.: EUMED.
- Pérez, C. (2015). *Inserción laboral de universitarios desde la perspectiva psicosocial*. Badajoz, España: Tesis de maestría de la Universidad de Extremadura.
- Pérez, L. (2007). *Apuntes sobre la investigación cuantitativa y cualitativa. Cuadernos monográficos*. Carabobo, Venezuela: Educativos.
- Ramírez, A. (2014). *Capacitación y desempeño laboral de los empleados de la Universidad Linda Vista de La Unión Mexicana de Chiapas*. Nuevo León, México: Tesis de maestría de la Universidad de Montemorelos.
- Reto, Á. (2016). *El proceso de capacitación técnico laboral del programa nacional de empleo juvenil jóvenes a la obra*. Lima, Perú: Tesis de maestría de la Universidad del Pacífico.

- Ricalde, L. (2014). *La capacitación laboral y la inserción laboral en el Programa Vamos Perú Región Ancash 2013*. Ancash, Perú: Tesis de maestría de la Universidad César Vallejo.
- Robbins, S. y Judge, T. (2013). *Comportamiento organizacional*. México D.F.: Addison-Wesley.
- Secretaría Nacional de la Juventud del Perú. (2015). *Informe Nacional de las Juventudes en el Perú 2015*. Lima, Perú: CD Copia S.A.C.
- Snell, S. y Bohlander, G. (2013). *Administración de recursos humanos*. México D.F.: Cengage Learning.
- Sobrino, M. (2009). *Evaluación de la transición al empleo de los Licenciados en Música en Galicia*. Madrid, España: Universidad Santiago de Compostela.

Anexos

Anexo 1: Revista científica

Título

Capacitación en la inserción laboral en jóvenes de 18 a 29 años beneficiarios del Programa Jóvenes Productivos, sede Lima Metropolitana, 2018

Autora: Bach. María Luisa Castañeda Espinoza

Correo electrónico: castanedamaestria@gmail.com

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo

Resumen

El presente trabajo de investigación tuvo como objetivo determinar la influencia de la capacitación en la inserción laboral en jóvenes de 18 a 29 años beneficiarios del Programa Jóvenes Productivos, sede Lima Metropolitana, en el periodo 2018. La investigación tuvo el enfoque cuantitativo, método hipotético-deductivo con un tipo de estudio según su finalidad básica, según su nivel fue correlacional, y según su temporalidad fue transversal; se utilizó un diseño no experimental, ya que se identificó y se describió las características de las variables estudiadas para proponer cambios en la realidad problemática. La muestra de investigación estuvo constituida por 350 jóvenes del Programa. El muestreo fue probabilístico y aleatorio simple, y las técnicas de recolección de datos fueron la encuesta para los jóvenes que participaron en la capacitación. El resultado de la investigación arrojó que existe una influencia significativa de la capacitación en la inserción laboral en jóvenes de 18 a 29 años beneficiarios del Programa Jóvenes Productivos, sede Lima Metropolitana, en el periodo 2018.

Palabras clave: Capacitación, evaluación de las necesidades, diseño, implementación, evaluación de la capacitación, inserción laboral

Abstract

The objective of this research was to determine the influence of training on employment in young people between 18 and 29 years old beneficiaries of the Young Productive Program, Lima Metropolitan Headquarters, in the period 2018. The research had a quantitative approach, hypothetical method- deductive with a type of study according to its basic purpose, according to its level was

correlational, and according to its temporality was transversal; a non-experimental design was used, since the characteristics of the variables studied were identified and described to propose changes in the problematic reality. The research sample consisted of 350 young people from the Program. The sampling was simple random and probabilistic, and the data collection techniques were the survey for the young people who participated in the training. The result of the investigation showed that there is a significant influence of the training in the labor insertion in young people from 18 to 29 years old beneficiaries of the Young Productive Program, Lima Metropolitan Headquarters, in the 2018 period.

Keywords: Training, needs assessment, design, implementation, evaluation of training, labor insertion.

Introducción

La OIT (2016) manifiesta que existe 64 millones de jóvenes sin un empleo a nivel mundial por lo que, el empleo juvenil sigue siendo un reto mundial. Mientras que en América Latina y el Caribe el desempleo juvenil se elevó a 18,3% en los últimos años. Asimismo, refiere que las limitaciones en el mercado laboral son una característica de los países Latinoamericanos (p.11).

En Perú, los niveles de actividad económica se detuvieron a finales de los 90's perjudicando al desempeño del mercado de trabajo y a la inserción laboral especialmente en los jóvenes, ya que las tasas de participación de los jóvenes en el mercado laboral fueron mínimas, trayendo como consecuencia los empleos informales, sumado a ello la poca participación de los jóvenes en las actividades agrícolas y manufacturas, provocando mayor desocupación laboral.

Por otro lado, la INEI – ENAHO (2016), indica que en el Perú existen cerca de 32 millones de personas, de los cuales, 16 millones 498 mil pertenecen a la población económicamente activa (PEA), en tanto que 6 millones 536 mil se encuentran en condición de inactivos, siendo afectada la población juvenil, sumado a ello, tenemos el 20,9% de los jóvenes que ni trabajan ni estudian (NINI). A nivel de Lima Metropolitana, la situación del mercado de trabajo durante el presente año registra que el 67,7% (5 millones 201 mil 300 personas) no cuentan con un trabajo, lamentablemente el mayor porcentaje está concentrado

en la población juvenil, alcanzando una población de 2 millones 646 mil habitantes entre los 15 a 29 años, debido a que carecen de capacitación dificultando dificultad su inserción laboral.

Ante lo mencionado el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo ejerce competencias en materia de promoción del empleo, entre las que se encuentran la capacitación para la inserción laboral, entre otros, es así que, a través del Programa Jóvenes Productivos viene ofreciendo capacitación gratuita dirigida a los jóvenes de 18 a 29 años, en un oficio específico para incorporarlo luego de manera rápida y efectiva al mercado laboral; sin embargo la inserción laboral cada vez es más difícil y compleja debido a la carencia de habilidades y capacidades blandas o técnicas que evidencia la población joven, siendo una limitación muy relevante para que tengan mayores oportunidades laborales.

En ese sentido, se menciona algunos antecedentes en relación a la investigación, es así que: Amaya, Ciciliano y Esquivel (2014) en la investigación Factores determinantes de la inserción laboral de los profesionales universitarios de la carrera de administración de empresas, en el Municipio de La Unión, departamento de La Unión, año 2014, tesis de la Universidad de El Salvador de San Miguel, que tuvo como objetivo conocer cuáles son los factores importantes que determinan la inserción laboral de los profesionales de la Carrera de Administración de Empresas, en el municipio de La Unión, departamento de La Unión, año 2014, en donde se concluyó que lo más importante para las empresas es contratar profesionales con experiencia, dejando sin oportunidades a los jóvenes que recién terminan sus estudios universitarios y menos a aquellos que están cursando su carrera universitaria o técnica.

Cappillo (2017) en la investigación Capacitación laboral y la inserción laboral de los beneficiarios del Programa Jóvenes Productivos, sede Lima, 2016, tesis de la Universidad César Vallejo, tuvo como objetivo encontrar la relación entre la capacitación laboral y la inserción Laboral en el Programa Jóvenes Productivos en la Sede Lima 2016, donde concluyó que existe relación directa y moderada entre la capacitación laboral y la inserción laboral en los jóvenes del programa.

Planteamiento del Problema: ¿Cuál es la influencia de la capacitación en la inserción laboral en jóvenes de 18 a 29 años beneficiarios del Programa Jóvenes Productivos, sede Lima Metropolitana, en el periodo 2018?

Objetivo general: Determinar la influencia de la capacitación en la inserción laboral en jóvenes de 18 a 29 años beneficiarios del Programa Jóvenes Productivos, sede Lima Metropolitana, en el periodo 2018.

En el marco teórico se han desarrollado las variables siguientes: Capacitación e Inserción Laboral.

Capacitación: Louffat (2012, p. 134) define que la capacitación como un proceso técnico, sistemático y permanente de la administración del potencial humano que se encarga de ofrecer las condiciones para que el personal desarrolle sus niveles de competencia profesional y personales a corto, mediano y largo plazo. Finalmente, para Dessler (1996, p. 238), la capacitación consiste en proporcionar a los empleados, nuevos o actuales, las habilidades necesarias para desempeñar su trabajo. Ese sentido, la capacitación tiene los siguientes procesos: 1) diagnóstico de las necesidades de capacitación, 2) diseño de la capacitación, 3) implementación de la capacitación y 4) evaluación de la capacitación.

Inserción laboral: Bisquerra (1992) citado en Pelayo (2012, p. 18), menciona que la inserción laboral es un proceso integral en el que intervienen distintos factores para su realización, desde las características que presentan las personas y las oportunidades que ofrece el mercado laboral originándose un encuentro efectivo entre la empleabilidad y la ocupabilidad. Es así que, se puede inferir que la inserción laboral es un procedimiento que se realiza cuando los componentes de empleabilidad como la formación académica, el contexto social, las competencias y la experiencia laboral; se asocian y ajustan con los componentes de la ocupabilidad.

Con esta investigación se pretende identificar una justificación teórica con el propósito de generar reflexión y debate académico sobre el conocimiento existente, confrontar una teoría, contrastar resultados, además de obtener información relevante de la capacitación e inserción laboral con la finalidad de aumentar conocimiento, y de acuerdo a los resultados que se obtiene se tomaran medidas correctivas para resolver casos que van produciéndose día a día. Además, pretende tener una justificación práctica porque ayudará a mejorar las

actividades cotidianas y los procedimientos destinados a mejorar la percepción sobre las variables de investigación. Finalmente, se espera que la investigación brinde procedimientos metodológicos a través de la identificación del diseño de investigación y los instrumentos de evaluación, los cuales, luego de ser validados pueden servir para posteriores estudios con otras variables o contexto.

Metodología

El modelo de la investigación es descriptivo – explicativo o causal, el primero se refiere según Cerda (1998) citado en Bernal (2010, p. 113) define la palabra describir como el acto de representar, reproducir o figurar a personas, animales o cosas; y agrega: se deben señalar aquellos aspectos más característicos, distintivos y exclusivos de estas personas, situaciones o cosas, o sea, aquellas propiedades que las hacen reconocibles a los ojos de los demás. Mientras que el segundo según Bernal (2010, p. 115) en este modelo de investigación se analizan causas y efectos de la relación entre variables.

El diseño de investigación según Hernández, Fernández y Baptista (2014, p. 120) se refiere al plan inferido para la obtención de la información relevante que se desea. Además, se ha utilizado un enfoque cuantitativo, porque permite que el investigador utilice el diseño para examinar la veracidad de las hipótesis planteadas en una realidad en particular. Los autores antes mencionados presentaron dos tipos de diseños el experimental y no experimental. El diseño no experimental en una investigación cuantitativa según Hernández, Fernández y Baptista (2014, p. 149) es la observación de las variables tal y como se dan en su ámbito natural, para que luego sean examinados; este diseño no manipula deliberadamente las variables sujetas de estudio, es decir, la investigación no hace variar de manera intencional la variable inserción laboral para observar su efecto en la variable capacitación e inserción laboral de jóvenes de 18 a 29 años beneficiarios del Programa Jóvenes Productivos, sede Lima Metropolitana. Además, la investigación utilizó el diseño no experimental transeccional porque se recolecta la información en un solo momento, es decir en un tiempo único.

Población: De acuerdo a Bernal (2010) citó a Fracica (1988) define a la población como el conjunto de todos los elementos a los cuales se refiere la

investigación, es así que, la población estuvo conformada por 3950 jóvenes que participaron en el Programa Jóvenes Productivos, sede Lima Metropolitana.

Muestra: según Bernal (2010, p. 161), es la parte o subconjunto de la población que se escoge o selecciona, de la cual se obtiene la información real para el desarrollo de la investigación y sobre la cual se realizará la medición y la observación de las variables que son objeto de estudio. Por lo tanto, luego de aplicar el muestreo probabilístico aleatorio simple se obtuvo una muestra de 350 jóvenes que participaron en el Programa Jóvenes Productivos.

Técnicas de recolección: En el estudio se emplea la técnica de la encuesta de la que señala Pérez (2007, p. 72) que se fundamenta en un conjunto de preguntas que se formulan al participante, cuya comunicación constituye la información necesaria para el investigador, del mismo que responde a los objetivos de la investigación. Por lo tanto, la técnica que se aplicó para el recojo de datos en la presente investigación fue la encuesta.

Instrumentos de recolección: Se aplicó un cuestionario sobre la variable de capacitación que consta de 26 preguntas y la variable de Inserción Laboral de 30 preguntas, para lo cual se utilizó la puntuación de la escala de Likert: (i) 1 = Nunca, (ii) 2 = Casi nunca, (iii) 3 = A veces, (iv) 4 = Casi siempre y (v) 5 = Siempre. Posteriormente se efectuó el cálculo del índice Alfa de Cronbach a través del software estadístico SPSS en su versión 24.0, para lo cual previamente se realizó la prueba piloto de ambos instrumentos escogiendo al azar 35 jóvenes, donde se demostró que ambos instrumentos son confiables, con resultados de 0.978 y 0.976 según el Coeficiente de Alfa de Cronbach.

Resultados

En cuanto a los resultados, cabe mencionar que luego de realizar el análisis con la estadística inferencial se concluye en la contrastación de hipótesis que si existe influencia significativa de la capacitación en la inserción laboral en jóvenes de 18 a 29 años beneficiarios del Programa Jóvenes Productivos, sede Lima Metropolitana, en el periodo 2018, ya que los resultados que se muestran en los coeficientes de Nagelkerke es de 0.906, lo que implica que, la variabilidad o el comportamiento de la inserción laboral de los jóvenes es expresado por el 90.6%

de las capacitaciones en jóvenes de 18 a 29 años beneficiarios del Programa Jóvenes Productivos, implicando el rechazo de la hipótesis nula.

Discusión

De acuerdo a los resultados obtenidos por las encuestas a los jóvenes de 18 a 29 años beneficiarios del Programa Jóvenes Productivos, se tiene al 70.9% de los jóvenes egresados muestran un nivel eficiente a la capacitación asimismo a la implementación de capacitación, de ellos se tiene que el comportamiento de la inserción laboral de los jóvenes es explicado por el 90.6% por las capacitaciones en jóvenes de 18 a 29 años beneficiarios del Programa Jóvenes Productivos, estos resultados también sustentan que las variables son directamente proporcionales. Concuera con la investigación de Cappillo (2017) por cuanto existe relación directa y moderada entre la capacitación laboral y la inserción laboral en los jóvenes del programa; asimismo, se identificó la relación directa y moderada entre la satisfacción de la capacitación y la inserción laboral, también existe relación directa y moderada entre la evaluación de las competencias de los jóvenes con la inserción laboral luego de participar en el Programa Jóvenes Productivos. Finalmente, los jóvenes encuestados manifestaron que la capacitación tuvo un nivel adecuado.

Conclusión

Por los resultados, obtenidos quedó demostrado que la capacitación influye en la inserción laboral en jóvenes de 18 a 29 años beneficiarios del Programa Jóvenes Productivos, sede Lima Metropolitana. Donde el valor de significación estadística de 0.000 frente al nivel de significación estadística del 0.05, implica que existe dependencia entre la inserción laboral en jóvenes de 18 a 29 años beneficiarios del Programa Jóvenes Productivos, sede Lima Metropolitana, 2018. Es decir en la medida que se identifique adecuadamente las necesidades de la capacitación mejor será el diseño de la capacitación, ya que responderá la demanda. Además, si la capacitación se implemente adecuadamente así como su evaluación

permanentes, permitirá que en su conjunto que la capacitación sea eficientemente mejor será la inserción laboral.

Referencias

- Amaya, G., Ciciliano, J. y Esquivel, S. (2014). Factores determinantes de la inserción laboral de los profesionales universitarios de la carrera de administración de empresas, en el Municipio de La Unión, departamento de La Unión, año 2014. San Miguel: tesis de la Universidad de El Salvador.
- Bernal, C. (2010). Metodología de la investigación: para administración, economía, humanidades y ciencias sociales. Mexico D.F.: Pearson Educacion.
- Cappillo, C. (2017). Capacitación laboral y la inserción laboral de los beneficiarios del Programa Jóvenes Productivos, sede Lima, 2016. Lima: Tesis de la Universidad César Vallejo.
- Dessler, G. (1996). Administración de personal. México D.F.: Pearson educación.
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). Metodología de la investigación. Mexico D.F.: McGraw-Hill.
- INE -Encuesta Permanente de Empleo. (2018). Informe Técnico N° 06 Situación del Mercado Laboral en Lima Metropolitana 2018. Lima.
- Louffat, E. (2012). Administración del potencial humano. Buenos Aires: Cengage Learning.
- Organización Internacional del Trabajo. (2017). Informe Técnico N°07 El Futuro del Trabajo que queremos 2017. América latina y el Caribe.
- Pelayo, M. (2012). Capital social y competencias profesionales: Factores condicionantes para la inserción laboral. México D.F.: EUMED.
- Pérez, C. (2015). Inserción laboral de universitarios desde la perspectiva psicosocial. Badajoz: Tesis de la Universidad de Extremadura.
- Pérez, L. (2007). Apuntes sobre la investigación cuantitativa y cualitativa. Cuadernos monograficos. Carabobo: Educativos.
- Sobrino, M. (2009). Evaluación de la transición al empleo de los Licenciados en Música en Galicia. Madrid: Universidad Santiago de Compostela.

DECLARACIÓN JURADA
DECLARACIÓN JURADA DE AUTORÍA Y AUTORIZACIÓN
PARA LA PUBLICACIÓN DEL ARTÍCULO CIENTÍFICO

Yo, María Luisa Castañeda Espinoza, estudiante (), egresado (), docente (), del Programa de Maestría con la mención en Gestión Pública de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, identificado(a) con DNI 08689719, con el artículo titulado

“Capacitación en la inserción laboral en jóvenes de 18 a 29 años beneficiarios del Programa Jóvenes Productivos, sede Lima Metropolitana, 2018”

Declaro bajo juramento que:

- 1) El artículo pertenece a mi autoría compartida con los coautores.....

- 2) El artículo no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
- 3) El artículo no ha sido autoplagiada; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para alguna revista.
- 4) De identificarse la falta de fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), autoplagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.
- 5) Si, el artículo fuese aprobado para su publicación en la Revista u otro documento de difusión, cedo mis derechos patrimoniales y autorizo a la Escuela de Posgrado, de la Universidad César Vallejo, la publicación y divulgación del documento en las condiciones, procedimientos y medios que disponga la Universidad.

Lugar y fecha

Nombres y apellidos:

Anexo 2: Matriz de consistencia

Problema General	Objetivo General	Hipótesis General	Variable	Dimensiones	Indicador	Metodología
¿Cuál es la influencia de la capacitación en la inserción laboral en jóvenes de 18 a 29 años beneficiarios del Programa Jóvenes Productivos, sede Lima Metropolitana, en el periodo 2018?	Determinar la influencia de la capacitación en la inserción laboral en jóvenes de 18 a 29 años beneficiarios del Programa Jóvenes Productivos, sede Lima Metropolitana, en el periodo 2018.	Existe influencia de la capacitación en la inserción laboral en jóvenes de 18 a 29 años beneficiarios del Programa Jóvenes Productivos, sede Lima Metropolitana, en el periodo 2018.		Diagnóstico de necesidades de capacitación Diseño de capacitación	Análisis de la organización Análisis de las tareas Análisis de las personas Objetivos instruccionales Disponibilidad de los capacitando Principios de aprendizaje Métodos en el puesto	
			Capacitación	Implementación de capacitación	Métodos fuera del puesto Desarrollo gerencial Reacciones Aprendizaje Comportamiento	Enfoque: Cuantitativo Tipo: Básica Diseño: No experimental de corte transversal Método: Hipotético-deductivo Modelo: Descriptivo - explicativo o causal
				Evaluación de capacitación		
			Inserción laboral	Empleabilidad	Resultados Importancia que se le concede al trabajo Interés por trabajar y buscar empleo Autoestima personal y profesional El lugar de control y atribución de los éxitos	
Específicos	Específicos	Específicos				
¿Cómo influye el diagnóstico de las necesidades de la capacitación en la inserción laboral en jóvenes de 18 a 29 años beneficiarios del Programa Jóvenes Productivos, sede Lima Metropolitana, en el periodo 2018?	Establecer cómo influye el diagnóstico de las necesidades de la capacitación en la inserción laboral en jóvenes de 18 a 29 años beneficiarios del Programa Jóvenes Productivos, sede Lima Metropolitana, en el periodo 2018.	Existe influencia del diagnóstico de las necesidades de la capacitación en la inserción laboral en jóvenes de 18 a 29 años beneficiarios del Programa Jóvenes Productivos, sede Lima Metropolitana, en el periodo 2018.				
¿De qué manera influye el diseño de la capacitación en la inserción laboral en jóvenes de 18 a 29 años beneficiarios del Programa Jóvenes Productivos, sede	Establecer de qué manera influye el diseño de la capacitación en la inserción laboral en jóvenes de 18 a 29 años beneficiarios del Programa Jóvenes	Existe influencia del diseño de la capacitación en la inserción laboral en jóvenes de 18 a 29 años beneficiarios del Programa Jóvenes				

Lima Metropolitana, en el periodo 2018?	Productivos, sede Lima Metropolitana, en el periodo 2018.	Lima Metropolitana, en el periodo 2018.	y fracasos
¿Cuál es la influencia de la implementación de la capacitación en la inserción laboral en jóvenes de 18 a 29 años beneficiarios del Programa Jóvenes Productivos, sede Lima Metropolitana, en el periodo 2018?	Establecer cuál es la influencia de la implementación de la capacitación en la inserción laboral en jóvenes de 18 a 29 años beneficiarios del Programa Jóvenes Productivos, sede Lima Metropolitana, en el periodo 2018.	Existe influencia en la implementación de la capacitación en la inserción laboral en jóvenes de 18 a 29 años beneficiarios del Programa Jóvenes Productivos, sede Lima Metropolitana, en el periodo 2018.	<p>Madurez ocupacional</p> <p>Competencias</p> <p>Factores sociales</p> <p>Estructura características y tendencias del mercado laboral</p> <p>Coyuntura económica</p>
¿Cómo influye la evaluación de la capacitación en la inserción laboral en jóvenes de 18 a 29 años beneficiarios del Programa Jóvenes Productivos, sede Lima Metropolitana, en el periodo 2018?	Establecer cómo influye la evaluación de la capacitación en la inserción laboral en jóvenes de 18 a 29 años beneficiarios del Programa Jóvenes Productivos, sede Lima Metropolitana, en el periodo 2018.	Existe influencia de la evaluación de la capacitación en la inserción laboral en jóvenes de 18 a 29 años beneficiarios del Programa Jóvenes Productivos, sede Lima Metropolitana, en el periodo 2018.	<p>Ocupabilidad</p> <p>Ofertas de empleo</p> <p>Demandas del empleo y las concurrencias</p> <p>Índices económicos</p> <p>Cambios demográficos</p> <p>Política laboral del momento</p> <p>Reestructuración del mercado de trabajo</p>

Anexo 3: Autorización de la institución

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
"Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional"

Lima, 10 julio del 2018

Estimada

Asunto: Autorización para la aplicación del instrumento

Tengo el agrado de dirigirme a usted para saludarla cordialmente y a la vez agradecerle por la buena intención de realizar este tipo de investigación "Capacitación en la inserción laboral en jóvenes de 18 a 29 años beneficiarios del Programa Jóvenes Productivos, sede Lima Metropolitana, 2018", es así que en mi calidad de Jefe Zonal del Programa Jóvenes Productivos, sede Lima autorizo la aplicación del instrumento para los usuarios del programa.

Atentamente



Roberto Gallo
Jefe Zonal del Programa Jóvenes Productivos

	3	Desarrollo gerencial						
	17	Los talleres de capacitación permiten mejorar los métodos de trabajo y permite que los colaboradores ejerciten estrategias para la conexión con otras áreas.						
	18	El Programa jóvenes productivos busca y promueve las capacitaciones con la finalidad de un mejorar la presentación de los participantes a los puestos de trabajo.						
Evaluación de la capacitación	1	Reacciones						
	19	Evidencia algún cambio positivo cotidianamente luego de las capacitaciones.						
	20	Te resistes a participar de las capacitaciones, pues compromete sus horarios de trabajo, la misma que te genera dificultades.						
	2	Aprendizaje						
	21	El aprendizaje obtenido en las capacitaciones te ayudo en la evaluación de selección.						
	22	Las capacitaciones han sido rediseñadas en cuanto a contenido del aprendizaje.						
	3	Comportamiento						
	23	Las actitudes de los participantes mejoran después de participar en capacitación pues se fortalecen las relaciones laborales.						
	24	Las normas de convivencia se fortalecen por efecto de las capacitaciones pues la tolerancia, la empatía, el buen trato y la honestidad fueron trabajadas en los talleres.						
	4	Resultados						
	25	Está satisfecho con los resultados obtenidos luego de asistir al Programa Jóvenes Productivos.						
	26	Las capacitaciones realizadas tienen mínimo contenido y carecen de beneficios para la gestión del Programa jóvenes productivos.						

23	Los índices económicos reflejan la realidad de la inserción laboral.						
24	Cree que deba existir un índice que muestre el comportamiento de los postulantes aceptados y rechazados en los puestos de trabajo.						
6	Cambios demográficos						
25	El crecimiento de la población afecta la inserción laboral.						
26	La igualdad de género afecta la inserción laboral del postulante.						
7	Política laboral del momento						
27	La política laboral actual afecta la inserción laboral						
28	El escaso control del Ministerio de Trabajo afecta su postulación.						
8	Reestructuración del mercado de trabajo						
29	Es necesario que se reestructure el mercado laboral frecuentemente.						
30	La falta de una reestructuración laboral afecta su posibilidad de postular.						

Anexo 5: Validación de los instrumentos

DOCUMENTOS PARA VALIDAR LOS INSTRUMENTOS DE MEDICION A TRAVES DEL JUICIO DE EXPERTOS

ANEXO I

CARTA DE PRESENTACIÓN



ANEXO I

CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor: Mendez Lizarbe Glorie

Presente

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.

Nos es muy grato comunicarnos con usted para expresarle nuestros saludos y así mismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiante del programa de MAESTRIA con mención en GESTION PUBLICA de la UCV, en la sede LIMA NORTE, promoción 2016-I, aula 216-B, requerimos validar los instrumentos con los cuales recogeremos la información necesaria para poder desarrollar nuestra investigación y con la cual optaremos el grado de Maestro.

El título nombre de nuestro proyecto de investigación es: Capacitación en la inserción laboral en jóvenes de 18 a 29 años beneficiarios del Programa Jóvenes Productivos, sede Lima Metropolitana, 2018 y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, hemos considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hacemos llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de Operacionalización de las variables.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.

Expresándole nuestros sentimientos de respeto y consideración nos despedimos de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente.


María Luisa Castañeda Espinoza

ANEXO I

CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor: Geray Cosor

Presente

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.

Nos es muy grato comunicarnos con usted para expresarle nuestros saludos y así mismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiante del programa de MAESTRIA con mención en GESTION PUBLICA de la UCV, en la sede LIMA NORTE, promoción 2016-I, aula 216-B, requerimos validar los instrumentos con los cuales recogeremos la información necesaria para poder desarrollar nuestra investigación y con la cual optaremos el grado de Maestro.

El título nombre de nuestro proyecto de investigación es: Capacitación en la inserción laboral en jóvenes de 18 a 29 años beneficiarios del Programa Jóvenes Productivos, sede Lima Metropolitana, 2018 y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, hemos considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hacemos llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de Operacionalización de las variables.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.

Expresándole nuestros sentimientos de respeto y consideración nos despedimos de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente.



María Luisa Castañeda Espinoza

ANEXO I

CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor: Joaquín Vértiz O.

Presente

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.

Nos es muy grato comunicarnos con usted para expresarle nuestros saludos y así mismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiante del programa de MAESTRIA con mención en GESTION PUBLICA de la UCV, en la sede LIMA NORTE, promoción 2016-I, aula 216-B, requerimos validar los instrumentos con los cuales recogeremos la información necesaria para poder desarrollar nuestra investigación y con la cual optaremos el grado de Maestro.

El título nombre de nuestro proyecto de investigación es: Capacitación en la inserción laboral en jóvenes de 18 a 29 años beneficiarios del Programa Jóvenes Productivos, sede Lima Metropolitana, 2018 y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, hemos considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hacemos llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de Operacionalización de las variables.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.

Expresándole nuestros sentimientos de respeto y consideración nos despedimos de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente,



María Luisa Castañeda Espinoza

ANEXO II

DEFINICIÓN CONCEPTUAL DE LA VARIABLE CAPACITACIÓN

Variable 1: Capacitación

Según Snell y Bohlander (2013) señalaron que “el termino capacitación a menudo se utiliza para describir cualquier esfuerzo que inicia una organización con el fin de fomentar el aprendizaje entre sus miembros” (p. 292)

Dimensión 1: Diagnóstico de las necesidades de capacitación

Según Snell y Bohlander (2013) señalaron que

Debido a que las condiciones del negocio cambian rápidamente, como lo hace la tecnología, mantener al día los tipos de capacitación de los empleados que una empresa necesita para seguir siendo competitiva puede ser un desafío. Si los empleados de forma sistemática no logran sus objetivos de productividad, esto podría ser una señal de que es necesaria la capacitación. La capacitación de una empresa es oportuna y enfocada en los principales temas estratégicos de la empresa. Sin embargo, independientemente de quien hace las evaluaciones de las necesidades dentro de una organización, esta debe ser conducida de manera sistemática utilizando los tres diferentes tipos de análisis: el análisis de organización, el análisis de tareas y el análisis de personas. (p. 294)

Dimensión 2: Diseño de capacitación

Según Snell y Bohlander (2013) señalaron que:

Una vez que han determinado las necesidades de capacitación, el siguiente paso es diseñar el programa de capacitación. Los expertos consideran que el diseño de la capacitación debe enfocarse en, al menos, cuatro asuntos relacionados: 1.

Objetivos instruccionales, 2. Disposición y motivación de los capacitandos, 3. Principios del aprendizaje y 4. Características de los instructores. (p. 300)

Dimensión 3: Implementación de la capacitación

Según Snell y Bohlander (2013) señalaron que:

En la implementación del programa de capacitación, los métodos de instrucción son donde “la llanta muerde el camino”. Al elegir entre varios métodos de capacitación lo principal es establecer cuáles son adecuados para los conocimientos, habilidades y capacidades que se deben aprender. Con el fin de organizar el análisis de los diversos métodos de capacitación, se clasificaran en dos grupos principales: los que se utilizan para empleados no gerenciales y los que se utilizan para los gerentes. Tenga en cuenta que muchos de los métodos se utilizan para entrenar a los dos tipos de empleados. (p. 305)

Dimensión 4: Evaluación de la capacitación

Según Snell y Bohlander (2013) señalaron que:

La capacitación, como cualquier otra función de la administración de recursos humanos, debe ser evaluada para establecer su efectividad. Existe una amplia variedad de métodos para determinar hasta qué grado los programas de capacitación mejoran el aprendizaje, influyen en el comportamiento en el trabajo y repercuten en el desempeño final de la organización. Por desgracia pocas organizaciones evalúan de manera adecuada sus programas de capacitación. Pero esto está cambiando. En la actualidad, los departamentos de recursos humanos están bajo presión para calcular el retorno de la inversión en capacitación de sus empresas. (p. 318)

DEFINICIÓN CONCEPTUAL DE LA VARIABLE INSERCIÓN LABORAL

Variable 2: Inserción laboral

Bisquerra (1992) citado en Pelayo (2012, p. 18) menciona que la inserción laboral “es un proceso integral en el que intervienen distintos factores para su realización, desde las características que presentan las personas y las oportunidades que ofrece el mercado laboral originándose un encuentro efectivo entre la empleabilidad y la ocupabilidad”

Dimensión 1: Empleabilidad

Orgemer (2002) citado en Pelayo (2012, p. 18) manifestó que la empleabilidad hace referencia a la “oportunidad del trabajar a acceder a un empleo que cumpla con sus expectativas”. La empleabilidad se enfoca en la persona y su aprendizaje.

Dimensión 2: Ocupabilidad

Blanco (2005) citado en Pelayo (2012, p. 18) manifestó que la ocupabilidad hace referencia a la “posibilidad de inserción dependiendo de las oportunidades en el mundo laboral”. La ocupabilidad de enfoca en el contexto.

ANEXO III

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

Variable: Capacitación

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala	Instrumento
Capacitación	Según Snell y Bohlander (2013) señalaron que “el termino capacitación a menudo se utiliza para describir cualquier esfuerzo que inicia una organización con el fin de fomentar el aprendizaje entre sus miembros” (p. 292)	La capacitación se mide a través de un cuestionario compuesto por 26 preguntas que se relacionan con las dimensiones de diagnóstico de las necesidades, diseño de capacitación, implementación de la capacitación y evaluación de la capacitación, que permitirá describir a la capacitación a través del análisis de la organización, análisis de las tareas, análisis de las personas, objetivos instruccionales, disponibilidad de los capacitandos, principios de aprendizaje, métodos en el puesto, métodos fuera del puesto, desarrollo gerencial, reacciones, aprendizaje, comportamiento y resultados.	<p>Diagnóstico de las necesidades de capacitación</p> <p>Diseño de la capacitación</p> <p>Implementación de la capacitación</p> <p>Evaluación de la capacitación</p>	<p>Análisis de la organización</p> <p>Análisis de las tareas</p> <p>Análisis de las personas</p> <p>Objetivos instruccionales</p> <p>Disponibilidad de los capacitando</p> <p>Principios de aprendizaje</p> <p>Métodos en el puesto</p> <p>Métodos fuera del puesto</p> <p>Desarrollo gerencial</p> <p>Reacciones</p> <p>Aprendizaje</p> <p>Comportamiento</p> <p>Resultados</p>	Ordinal: (1) Nunca (2) Casi nunca (3) A veces (4) Casi siempre (5) Siempre	Cuestionario

JUICIO DE EXPERTO: GLIRIA MENDEZ

ANEXO IV

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: CAPACITACIÓN (V.I.1)

N°	DIMENSIONES /ITEMS	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
	Dimensión 1: Diagnóstico de las necesidades de capacitación							
1	La organización de la capacitación recibida cubre sus expectativas o necesidades.	✓		✓		✓		
2	La capacitación recibida garantiza tu experiencia como participante.	✓		✓		✓		
3	En el Programa jóvenes productivos se analiza las tareas asignadas para promover una capacitación idónea en función a las necesidades demandadas.	✓		✓		✓		
4	Las tareas asignadas por el Programa Jóvenes Productivos se relacionan con el manual y organización de funciones.	✓		✓		✓		
5	La capacitación permitió que conozca sus fortalezas, debilidades, oportunidades y amenazas.	✓		✓		✓		
6	El Programa jóvenes productivos evalúa las tareas asignadas antes de publicar la capacitación a los participantes.	✓		✓		✓		
	Dimensión 2: Diseño de la capacitación	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
7	Los objetivos de la capacitación no son alcanzables, ya que el tiempo designado para ello es muy limitado.	✓		✓		✓		
8	Haz recibido entrenamiento o capacitación suficiente sobre las herramientas para postular a las empresas.	✓		✓		✓		
9	El Programa jóvenes productivos analiza la programación de las capacitaciones de acuerdo a la disponibilidad de tiempo.	✓		✓		✓		
10	Se siente capacitado para manejar las herramientas para postular, puesto que la capacitación fue planificada adecuadamente.	✓		✓		✓		
11	La capacitación recibida cubrió el perfil del puesto donde actualmente se desempeña.	✓		✓		✓		
12	La capacitación permitió conocer los principios de aprendizaje que actualmente aplica en su labor.	✓		✓		✓		
	Dimensión 3: Implementación de la capacitación	SI	NO	SI	NO	SI	NO	

13	Los métodos laborales que te brindaron los capacitadores del Programa Jóvenes Productivos te permitieron mantenerte en la función que estas desempeñándote.	✓		✓		✓	
14	Las capacitaciones brindadas a los participantes del Programa jóvenes productivos permiten mejorar su postulación a las empresas.	✓		✓		✓	
15	El temario propuesto para las capacitaciones son elaboradas por el personal involucrado con el Programa jóvenes productivos.	✓		✓		✓	
16	El personal que dicta los cursos de capacitación es especialista que conoce la realidad de los participantes cuando buscan empleos y realizan las pruebas de selección.	✓		✓		✓	
17	Los talleres de capacitación permiten mejorar los métodos de trabajo y permite que los colaboradores ejerciten estrategias para la conexión con otras áreas.	✓		✓		✓	
18	El Programa jóvenes productivos busca y promueve las capacitaciones con la finalidad de un mejorar la presentación de los participantes a los puestos de trabajo.	✓		✓		✓	
	Dimensión 4: Evaluación de la capacitación	SI	NO	SI	NO	SI	NO
19	Evidencia algún cambio positivo cotidianamente luego de las capacitaciones.	✓		✓		✓	
20	Te resistes a participar de las capacitaciones, pues compromete sus horarios de trabajo, la misma que te genera dificultades.	✓		✓		✓	
21	El aprendizaje obtenido en las capacitaciones te ayudo en la evaluación de selección.	✓		✓		✓	
22	Las capacitaciones han sido rediseñadas en cuanto a contenido del aprendizaje.	✓		✓		✓	
23	Las actitudes de los participantes mejoran después de participar en capacitación pues se fortalecen las relaciones laborales.	✓		✓		✓	
24	Las normas de convivencia se fortalecen por efecto de las capacitaciones pues la tolerancia, la empatía, el buen trato y la honestidad fueron trabajadas en los talleres.	✓		✓		✓	
25	Está satisfecho con los resultados obtenidos luego de asistir al Programa Jóvenes Productivos.	✓		✓		✓	
26	Las capacitaciones realizadas tienen mínimo contenido y carecen de beneficios para la gestión del Programa jóvenes productivos.	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay Suficiencia): Aplica criterios de validez.

Opinión de aplicabilidad: Aplicable () Aplicable después de corregir () No aplicable ().

Apellidos y Nombres del Juez evaluador: Méndez Ilizarbe Gloria Susana DNI: 07059554.

Especialidad del Evaluador: Metodóloga; Mg en Gerencia Educativa. Lima 19 de Junio del 2018
Dra en Educación



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: INSERCIÓN LABORAL (V.I.2)

N°	DIMENSIONES /ITEMS	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
	Dimensión 1: Empleabilidad							
1	Es importante conocer los beneficios que le ofrece el puesto de trabajo al cual postula.	✓		✓		✓		
2	Busca empleo con la finalidad de mejorar su nivel de vida.	✓		✓		✓		
3	Aunque labore, está permanentemente buscando un nuevo trabajo.	✓		✓		✓		
4	Cuando no se siente satisfecho en un trabajo, automáticamente busca otro.	✓		✓		✓		
5	Considera que trabajar incrementa su autoestima personal.	✓		✓		✓		
6	Considera que trabajar incrementa su satisfacción laboral.	✓		✓		✓		
7	El trabajo le otorga un espacio donde controlara su ritmo de vida.	✓		✓		✓		
8	Trabajar le genera la atribución de sentirse exitoso o fracasado.	✓		✓		✓		
9	Siente que con el empleo conseguirá la madurez ocupacional.	✓		✓		✓		
10	Considera que su empleo en la actualidad lo ayuda a complementar su capacitación.	✓		✓		✓		
11	Trabajar influye en sus competencias profesionales.	✓		✓		✓		
12	Trabajar influye en sus competencias personales.	✓		✓		✓		
13	Considera que en el proceso de selección de su actual empleo influyeron los factores sociales.	✓		✓		✓		
14	Considera que los factores sociales como la violencia, la pobreza pueden afectar su continuidad en el trabajo.	✓		✓		✓		
	Dimensión 2: Ocupabilidad	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
15	La estructura y las características del mercado laboral contribuyen a la oportunidad de ocupar un puesto de trabajo.	✓		✓		✓		
16	Las tendencias del mercado laboral contribuyen a la oportunidad de ocupar un puesto de trabajo.	✓		✓		✓		
17	La coyuntura económica del país afecta la inserción laboral de los candidatos a los puestos de trabajo.	✓		✓		✓		
18	Siente que por la coyuntura económica no pudo ingresar a un puesto de trabajo.	✓		✓		✓		
19	Las ofertas de empleo son discriminatorias	✓		✓		✓		
20	Las grandes empresas limitan sus ofertas de empleo.	✓		✓		✓		
21	Existe demasiada competencia para un puesto de trabajo.	✓		✓		✓		
22	La demanda para un puesto de trabajo afecta su postulación.	✓		✓		✓		

JUICIO DE EXPERTO: GARAY CESAR

ANEXO IV

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: CAPACITACIÓN (V.I.1)

N°	DIMENSIONES /ITEMS	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
	Dimensión 1: Diagnóstico de las necesidades de capacitación							
1	La organización de la capacitación recibida cubre sus expectativas o necesidades.	✓		✓		✓		
2	La capacitación recibida garantiza tu experiencia como participante.	✓		✓		✓		
3	En el Programa jóvenes productivos se analiza las tareas asignadas para promover una capacitación idónea en función a las necesidades demandadas.	✓		✓		✓		
4	Las tareas asignadas por el Programa Jóvenes Productivos se relacionan con el manual y organización de funciones.	✓		✓		✓		
5	La capacitación permitió que conozca sus fortalezas, debilidades, oportunidades y amenazas.	✓		✓		✓		
6	El Programa jóvenes productivos evalúa las tareas asignadas antes de publicar la capacitación a los participantes.	✓		✓		✓		
	Dimensión 2: Diseño de la capacitación	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
7	Los objetivos de la capacitación no son alcanzables, ya que el tiempo designado para ello es muy limitado.	✓		✓		✓		
8	Haz recibido entrenamiento o capacitación suficiente sobre las herramientas para postular a las empresas.	✓		✓		✓		
9	El Programa jóvenes productivos analiza la programación de las capacitaciones de acuerdo a la disponibilidad de tiempo.	✓		✓		✓		
10	Se siente capacitado para manejar las herramientas para postular, puesto que la capacitación fue planificación adecuadamente.	✓		✓		✓		
11	La capacitación recibida cubrió el perfil del puesto donde actualmente se desempeña.	✓		✓		✓		
12	La capacitación permitió conocer los principios de aprendizaje que actualmente aplica en su labor.	✓		✓		✓		
	Dimensión 3: Implementación de la capacitación	SI	NO	SI	NO	SI	NO	

13	Los métodos laborales que te brindaron los capacitadores del Programa Jóvenes Productivos te permitieron mantenerte en la función que estas desempeñándote.	✓		✓		✓	
14	Las capacitaciones brindadas a los participantes del Programa jóvenes productivos permiten mejorar su postulación a las empresas.	✓		✓		✓	
15	El temario propuesto para las capacitaciones son elaboradas por el personal involucrado con el Programa jóvenes productivos.	✓		✓		✓	
16	El personal que dicta los cursos de capacitación es especialista que conoce la realidad de los participantes cuando buscan empleos y realizan las pruebas de selección.	✓		✓		✓	
17	Los talleres de capacitación permiten mejorar los métodos de trabajo y permite que los colaboradores ejerciten estrategias para la conexión con otras áreas.	✓		✓		✓	
18	El Programa jóvenes productivos busca y promueve las capacitaciones con la finalidad de un mejorar la presentación de los participantes a los puestos de trabajo.	✓		✓		✓	
Dimensión 4: Evaluación de la capacitación		SI	NO	SI	NO	SI	NO
19	Evidencia algún cambio positivo cotidianamente luego de las capacitaciones.	✓		✓		✓	
20	Te resistes a participar de las capacitaciones, pues compromete sus horarios de trabajo, la misma que te genera dificultades.	✓		✓		✓	
21	El aprendizaje obtenido en las capacitaciones te ayudo en la evaluación de selección.	✓		✓		✓	
22	Las capacitaciones han sido rediseñadas en cuanto a contenido del aprendizaje.	✓		✓		✓	
23	Las actitudes de los participantes mejoran después de participar en capacitación pues se fortalecen las relaciones laborales.	✓		✓		✓	
24	Las normas de convivencia se fortalecen por efecto de las capacitaciones pues la tolerancia, la empatía, el buen trato y la honestidad fueron trabajadas en los talleres.	✓		✓		✓	
25	Está satisfecho con los resultados obtenidos luego de asistir al Programa Jóvenes Productivos.	✓		✓		✓	
26	Las capacitaciones realizadas tienen mínimo contenido y carecen de beneficios para la gestión del Programa jóvenes productivos.	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay Suficiencia): Si hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable () Aplicable después de corregir () No aplicable ();

Apellidos y Nombres del Juez evaluador: Garay Ghibardi Cesar DNI: 06408165

Especialidad del Evaluador: Magister en Administración Lima 19 de Junio del 2018

[Firma]

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: INSERCIÓN LABORAL (V.1.2)

N°	DIMENSIONES /ITEMS	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
	Dimensión 1: Empleabilidad							
1	Es importante conocer los beneficios que le ofrece el puesto de trabajo al cual postula.	✓		✓		✓		
2	Busca empleo con la finalidad de mejorar su nivel de vida.	✓		✓		✓		
3	Aunque labore, está permanentemente buscando un nuevo trabajo.	✓		✓		✓		
4	Cuando no se siente satisfecho en un trabajo, automáticamente busca otro.	✓		✓		✓		
5	Considera que trabajar incrementa su autoestima personal.	✓		✓		✓		
6	Considera que trabajar incrementa su satisfacción laboral.	✓		✓		✓		
7	El trabajo le otorga un espacio donde controlara su ritmo de vida.	✓		✓		✓		
8	Trabajar le genera la atribución de sentirse exitoso o fracasado.	✓		✓		✓		
9	Siente que con el empleo conseguirá la madurez ocupacional.	✓		✓		✓		
10	Considera que su empleo en la actualidad lo ayuda a complementar su capacitación.	✓		✓		✓		
11	Trabajar influye en sus competencias profesionales.	✓		✓		✓		
12	Trabajar influye en sus competencias personales.	✓		✓		✓		
13	Considera que en el proceso de selección de su actual empleo influyeron los factores sociales.	✓		✓		✓		
14	Considera que los factores sociales como la violencia, la pobreza pueden afectar su continuidad en el trabajo.	✓		✓		✓		
	Dimensión 2: Ocupabilidad							
15	La estructura y las características del mercado laboral contribuyen a la oportunidad de ocupar un puesto de trabajo.	✓		✓		✓		
16	Las tendencias del mercado laboral contribuyen a la oportunidad de ocupar un puesto de trabajo.	✓		✓		✓		
17	La coyuntura económica del país afecta la inserción laboral de los candidatos a los puestos de trabajo.	✓		✓		✓		
18	Siente que por la coyuntura económica no pudo ingresar a un puesto de trabajo.	✓		✓		✓		
19	Las ofertas de empleo son discriminatorias	✓		✓		✓		
20	Las grandes empresas limitan sus ofertas de empleo.	✓		✓		✓		
21	Existe demasiada competencia para un puesto de trabajo.	✓		✓		✓		
22	La demanda para un puesto de trabajo afecta su postulación.	✓		✓		✓		

23	Los índices económicos reflejan la realidad de la inserción laboral.	✓		✓	✓		
24	Cree que deba existir un índice que muestre el comportamiento de los postulantes aceptados y rechazados en los puestos de trabajo.	✓		✓	✓		
25	El crecimiento de la población afecta la inserción laboral.	✓		✓	✓		
26	La igualdad de género afecta la inserción laboral del postulante.	✓		✓	✓		
27	La política laboral actual afecta la inserción laboral	✓		✓	✓		
28	El escaso control del Ministerio de Trabajo afecta su postulación.	✓		✓	✓		
29	Es necesario que se reestructure el mercado laboral frecuentemente.	✓		✓	✓		
30	La falta de una reestructuración laboral afecta su posibilidad de postular.	✓		✓	✓		

Observaciones (precisar si hay Suficiencia): Si hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable (X) Aplicable después de corregir () No aplicable ().

Apellidos y Nombres del Juez evaluador: Garay Gilardi César DNI: 06408163

Especialidad del Evaluador: Relacionista en Administración. Lima 19 de Julio del 20 18

[Firma]

JUICIO DE EXPERTO: VERTIZ JOAQUIN

ANEXO IV

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: CAPACITACIÓN (V.I.1)

N°	DIMENSIONES /ITEMS	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
	Dimensión 1: Diagnóstico de las necesidades de capacitación							
1	La organización de la capacitación recibida cubre sus expectativas o necesidades.	/		/		/		
2	La capacitación recibida garantiza tu experiencia como participante.	/		/		/		
3	En el Programa jóvenes productivos se analiza las tareas asignadas para promover una capacitación idónea en función a las necesidades demandadas.	/		/		/		
4	Las tareas asignadas por el Programa Jóvenes Productivos se relacionan con el manual y organización de funciones.	/		/		/		
5	La capacitación permitió que conozca sus fortalezas, debilidades, oportunidades y amenazas.	/		/		/		
6	El Programa jóvenes productivos evalúa las tareas asignadas antes de publicar la capacitación a los participantes.	/		/		/		
	Dimensión 2: Diseño de la capacitación	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
7	Los objetivos de la capacitación no son alcanzables, ya que el tiempo designado para ello es muy limitado.	/		/		/		
8	Haz recibido entrenamiento o capacitación suficiente sobre las herramientas para postular a las empresas.	/		/		/		
9	El Programa jóvenes productivos analiza la programación de las capacitaciones de acuerdo a la disponibilidad de tiempo.	/		/		/		
10	Se siente capacitado para manejar las herramientas para postular, puesto que la capacitación fue planificación adecuadamente.	/		/		/		
11	La capacitación recibida cubrió el perfil del puesto donde actualmente se desempeña.	/		/		/		
12	La capacitación permitió conocer los principios de aprendizaje que actualmente aplica en su labor.	/		/		/		
	Dimensión 3: Implementación de la capacitación	SI	NO	SI	NO	SI	NO	

13	Los métodos laborales que te brindaron los capacitadores del Programa Jóvenes Productivos te permitieron mantenerte en la función que estas desempeñándote.	/		/		/	
14	Las capacitaciones brindadas a los participantes del Programa jóvenes productivos permiten mejorar su postulación a las empresas.	/		/		/	
15	El temario propuesto para las capacitaciones son elaboradas por el personal involucrado con el Programa jóvenes productivos.	/		/		/	
16	El personal que dicta los cursos de capacitación es especialista que conoce la realidad de los participantes cuando buscan empleos y realizan las pruebas de selección.	/		/		/	
17	Los talleres de capacitación permiten mejorar los métodos de trabajo y permite que los colaboradores ejerciten estrategias para la conexión con otras áreas.	/		/		/	
18	El Programa jóvenes productivos busca y promueve las capacitaciones con la finalidad de un mejorar la presentación de los participantes a los puestos de trabajo.	/		/		/	
Dimensión 4: Evaluación de la capacitación		SI	NO	SI	NO	SI	NO
19	Evidencia algún cambio positivo cotidianamente luego de las capacitaciones.	/		/		/	
20	Te resistes a participar de las capacitaciones, pues compromete sus horarios de trabajo, la misma que te genera dificultades.	/		/		/	
21	El aprendizaje obtenido en las capacitaciones te ayudo en la evaluación de selección.	/		/		/	
22	Las capacitaciones han sido rediseñadas en cuanto a contenido del aprendizaje.	/		/		/	
23	Las actitudes de los participantes mejoran después de participar en capacitación pues se fortalecen las relaciones laborales.	/		/		/	
24	Las normas de convivencia se fortalecen por efecto de las capacitaciones pues la tolerancia, la empatía, el buen trato y la honestidad fueron trabajadas en los talleres.	/		/		/	
25	Está satisfecho con los resultados obtenidos luego de asistir al Programa Jóvenes Productivos.	/		/		/	
26	Las capacitaciones realizadas tienen mínimo contenido y carecen de beneficios para la gestión del Programa jóvenes productivos.	/		/		/	

Observaciones (precisar si hay Suficiencia): Hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable () Aplicable después de corregir () No aplicable ().

Apellidos y Nombres del Juez evaluador: Vera Oros, Joaquin DNI: 16735402

Especialidad del Evaluador: Metodología Lima 19 de Junio del 20 18



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: INSERCIÓN LABORAL (V.I.2)

N°	DIMENSIONES /ITEMS	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
	Dimensión 1: Empleabilidad							
1	Es importante conocer los beneficios que le ofrece el puesto de trabajo al cual postula.	/		/		/		
2	Busca empleo con la finalidad de mejorar su nivel de vida.	/		/		/		
3	Aunque labore, está permanentemente buscando un nuevo trabajo.	/		/		/		
4	Cuando no se siente satisfecho en un trabajo, automáticamente busca otro.	/		/		/		
5	Considera que trabajar incrementa su autoestima personal.	/		/		/		
6	Considera que trabajar incrementa su satisfacción laboral.	/		/		/		
7	El trabajo le otorga un espacio donde controlara su ritmo de vida.	/		/		/		
8	Trabajar le genera la atribución de sentirse exitoso o fracasado.	/		/		/		
9	Siente que con el empleo conseguirá la madurez ocupacional.	/		/		/		
10	Considera que su empleo en la actualidad lo ayuda a complementar su capacitación.	/		/		/		
11	Trabajar influye en sus competencias profesionales.	/		/		/		
12	Trabajar influye en sus competencias personales.	/		/		/		
13	Considera que en el proceso de selección de su actual empleo influyeron los factores sociales.	/		/		/		
14	Considera que los factores sociales como la violencia, la pobreza pueden afectar su continuidad en el trabajo.	/		/		/		
	Dimensión 2: Ocupabilidad	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
15	La estructura y las características del mercado laboral contribuyen a la oportunidad de ocupar un puesto de trabajo.	/		/		/		
16	Las tendencias del mercado laboral contribuyen a la oportunidad de ocupar un puesto de trabajo.	/		/		/		
17	La coyuntura económica del país afecta la inserción laboral de los candidatos a los puestos de trabajo.	/		/		/		
18	Siente que por la coyuntura económica no pudo ingresar a un puesto de trabajo.	/		/		/		
19	Las ofertas de empleo son discriminatorias	/		/		/		
20	Las grandes empresas limitan sus ofertas de empleo.	/		/		/		
21	Existe demasiada competencia para un puesto de trabajo.	/		/		/		
22	La demanda para un puesto de trabajo afecta su postulación.	/		/		/		

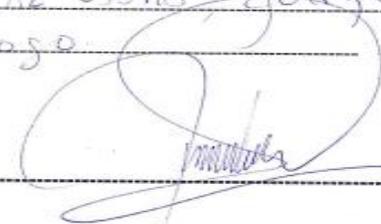
23	Los índices económicos reflejan la realidad de la inserción laboral.	/	/	/	/
24	Cree que deba existir un índice que muestre el comportamiento de los postulantes aceptados y rechazados en los puestos de trabajo.	/	/	/	/
25	El crecimiento de la población afecta la inserción laboral.	/	/	/	/
26	La igualdad de género afecta la inserción laboral del postulante.	/	/	/	/
27	La política laboral actual afecta la inserción laboral	/	/	/	/
28	El escaso control del Ministerio de Trabajo afecta su postulación.	/	/	/	/
29	Es necesario que se reestructure el mercado laboral frecuentemente.	/	/	/	/
30	La falta de una reestructuración laboral afecta su posibilidad de postular.	/	/	/	/

Observaciones (precisar si hay Suficiencia): Hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable () Aplicable después de corregir () No aplicable ().

Apellidos y Nombres del Juez evaluador: Vera Osorio, Joaquina DNI: 16755482

Especialidad del Evaluador: Metodólogo Lima 18 de junio del 20 18



Anexo 6. Print de datos.

Encuesta	P01	P02	P03	P04	P05	P06	P07	P08	P09	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P 22	P 23	P24	P25	P26
1	4	4	5	4	4	4	3	4	4	4	5	4	4	3	4	4	4	5	5	4	4	4	3	4	4	5
2	4	5	4	4	4	3	4	4	5	4	4	3	4	4	4	5	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4
3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5
4	4	5	4	4	4	5	5	4	3	4	4	3	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	3	4	5
5	4	5	5	4	4	3	4	4	3	4	4	5	5	5	4	5	5	4	3	4	4	5	4	3	3	4
6	3	4	4	3	4	3	4	5	5	4	3	3	4	3	5	5	3	3	4	4	5	4	4	3	4	4
7	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	4	4	3	4	4	4	5	4	4	5
8	4	5	4	4	4	5	5	4	3	4	4	3	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	3	4	5
9	4	4	5	4	4	4	3	4	4	4	5	4	4	3	4	4	4	5	5	4	4	4	3	4	4	5
10	4	5	5	4	4	3	4	4	3	4	4	5	5	5	4	5	5	4	3	4	4	5	4	3	3	4
11	3	4	4	3	4	3	4	5	5	4	3	3	4	3	5	5	3	3	4	4	5	4	4	3	4	4
12	2	2	2	2	1	2	3	3	1	2	2	1	2	1	2	2	3	1	2	1	3	1	1	2	1	3
13	4	5	4	4	4	5	5	4	3	4	4	3	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	3	4	5
14	1	2	1	2	5	3	3	1	1	3	2	1	5	2	1	2	1	5	3	3	2	1	2	2	2	3
15	4	4	5	4	4	4	3	4	4	4	5	4	4	3	4	4	4	5	5	4	4	4	3	4	4	5
16	4	5	4	4	4	3	4	4	5	4	4	3	4	4	4	5	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4
17	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5
18	4	5	4	4	4	5	5	4	3	4	4	3	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	3	4	5
19	4	5	5	4	4	3	4	4	3	4	4	5	5	5	4	5	5	4	3	4	4	5	4	3	3	4
20	3	4	4	3	4	3	4	5	5	4	3	3	4	3	5	5	3	3	4	4	5	4	4	3	4	4
21	2	2	2	2	1	2	3	3	1	2	2	1	2	1	2	2	3	1	2	1	3	1	1	2	1	3
22	4	5	4	4	4	5	5	4	3	4	4	3	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	3	4	5
23	4	4	5	4	4	4	3	4	4	4	5	4	4	3	4	4	4	5	5	4	4	4	3	4	4	5
24	4	5	5	4	4	3	4	4	3	4	4	5	5	5	4	5	5	4	3	4	4	5	4	3	3	4
25	3	4	4	3	4	3	4	5	5	4	3	3	4	3	5	5	3	3	4	4	5	4	4	3	4	4
26	4	4	4	4	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5
27	4	5	4	4	4	5	5	4	3	4	4	3	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	3	4	5

28	1	2	1	2	5	3	3	1	1	3	2	1	5	2	1	2	1	5	3	3	2	1	2	2	3		
29	1	2	1	2	5	3	3	1	1	3	2	1	5	2	1	2	1	5	3	3	2	1	2	2	3		
30	2	2	2	1	2	1	1	1	1	2	2	1	3	1	2	1	1	2	2	2	1	1	1	1	1		
31	4	2	1	2	4	2	4	1	1	4	2	1	1	2	4	4	1	4	3	3	2	1	2	2	4		
32	3	2	2	2	1	2	1	2	2	3	2	3	2	3	2	1	1	2	2	1	3	3	3	2	1		
33	1	2	1	2	5	3	3	1	1	3	2	1	5	2	1	2	1	5	3	3	2	1	2	2	3		
34	4	4	4	4	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5		
35	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	4	4	3	4	4	5	4	5		
36	3	4	4	3	4	3	4	5	5	4	3	3	4	3	5	5	3	3	4	4	5	4	4	3	4	4	
37	2	2	2	2	1	2	3	3	1	2	2	1	2	1	2	2	3	1	2	1	3	1	1	2	1	3	
38	4	5	4	4	4	5	5	4	3	4	4	3	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	3	4	5	
39	4	4	5	4	4	4	3	4	4	4	5	4	4	3	4	4	4	5	5	4	4	4	3	4	4	5	
40	4	5	5	4	4	3	4	4	3	4	4	4	5	5	5	4	5	5	4	3	4	4	5	4	3	3	4
41	3	4	4	3	4	3	4	5	5	4	3	3	4	3	5	5	3	3	4	4	5	4	4	3	4	4	
42	2	2	2	2	1	2	3	3	1	2	2	1	2	1	2	2	3	1	2	1	3	1	1	2	1	3	
43	4	5	4	4	4	5	5	4	3	4	4	3	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	3	4	5	
44	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	4	4	3	4	4	5	4	4	5	
45	4	4	5	4	4	4	3	4	4	4	5	4	4	3	4	4	4	5	5	4	4	4	3	4	4	5	
46	4	5	4	4	4	3	4	4	5	4	4	3	4	4	4	5	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	
47	2	2	2	2	1	2	3	3	1	2	2	1	2	1	2	2	3	1	2	1	3	1	1	2	1	3	
48	4	5	4	4	4	5	5	4	3	4	4	3	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	3	4	5	
49	4	5	5	4	4	3	4	4	3	4	4	5	5	5	4	5	5	4	3	4	4	5	4	3	3	4	
50	3	4	4	3	4	3	4	5	5	4	3	3	4	3	5	5	3	3	4	4	5	4	4	3	4	4	
51	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	
52	4	5	4	4	4	5	5	4	3	4	4	3	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	3	4	5	
53	4	4	5	4	4	4	3	4	4	4	5	4	4	3	4	4	4	5	5	4	4	4	3	4	4	5	
54	4	5	5	4	4	3	4	4	3	4	4	5	5	5	4	5	5	4	3	4	4	5	4	3	3	4	
55	3	4	4	3	4	3	4	5	5	4	3	3	4	3	5	5	3	3	4	4	5	4	4	3	4	4	
56	2	2	2	2	1	2	3	3	1	2	2	1	2	1	2	2	3	1	2	1	3	1	1	2	1	3	
57	4	5	4	4	4	5	5	4	3	4	4	3	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	3	4	5	
58	4	4	4	4	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	
59	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	4	4	3	4	4	5	4	4	4	5	
60	2	2	2	1	2	1	1	1	1	2	2	1	3	1	2	1	1	2	2	2	1	1	1	1	1	1	
61	4	2	1	2	4	2	4	1	1	4	2	1	1	2	4	4	1	4	3	3	2	1	2	2	2	4	

62	3	2	2	2	1	2	1	2	2	3	2	3	2	3	2	1	1	2	2	1	3	3	3	2	3	1
63	1	2	1	2	5	3	3	1	1	3	2	1	5	2	1	2	1	5	3	3	2	1	2	2	2	3
64	2	4	3	1	2	4	2	4	2	1	4	2	2	2	3	4	2	3	1	4	1	4	2	1	2	2
65	1	2	2	2	2	1	1	1	2	1	1	1	2	1	2	2	3	2	2	2	1	1	1	2	1	1
66	4	4	5	4	4	4	3	4	4	4	5	4	4	3	4	4	4	5	5	4	4	4	3	4	4	5
67	4	5	4	4	4	3	4	4	5	4	4	3	4	4	4	5	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4
68	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5
69	4	5	4	4	4	5	5	4	3	4	4	3	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	3	4	5
70	4	5	5	4	4	3	4	4	3	4	4	5	5	5	4	5	5	4	3	4	4	5	4	3	3	4
71	3	4	4	3	4	3	4	5	5	4	3	3	4	3	5	5	3	3	4	4	5	4	4	3	4	4
72	2	2	2	2	1	2	3	3	1	2	2	1	2	1	2	2	3	1	2	1	3	1	1	2	1	3
73	4	5	4	4	4	5	5	4	3	4	4	3	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	3	4	5
74	4	4	5	4	4	4	3	4	4	4	5	4	4	3	4	4	4	5	5	4	4	4	3	4	4	5
75	4	5	5	4	4	3	4	4	3	4	4	5	5	5	4	5	5	4	3	4	4	5	4	3	3	4
76	3	4	4	3	4	3	4	5	5	4	3	3	4	3	5	5	3	3	4	4	5	4	4	3	4	4
77	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	4	4	3	4	4	5	4	4	4	5
78	4	5	4	4	4	5	5	4	3	4	4	3	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	3	4	5
79	1	2	1	2	5	3	3	1	1	3	2	1	5	2	1	2	1	5	3	3	2	1	2	2	2	3
80	4	4	5	4	4	4	3	4	4	4	5	4	4	3	4	4	4	5	5	4	4	4	3	4	4	5
81	4	5	4	4	4	3	4	4	5	4	4	3	4	4	4	5	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4
82	2	2	2	2	1	2	3	3	1	2	2	1	2	1	2	2	3	1	2	1	3	1	1	2	1	3
83	4	5	4	4	4	5	5	4	3	4	4	3	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	3	4	5
84	4	5	5	4	4	3	4	4	3	4	4	5	5	5	4	5	5	4	3	4	4	5	4	3	3	4
85	3	4	4	3	4	3	4	5	5	4	3	3	4	3	5	5	3	3	4	4	5	4	4	3	4	4
86	4	4	4	4	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5
87	4	5	4	4	4	5	5	4	3	4	4	3	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	3	4	5
88	4	4	5	4	4	4	3	4	4	4	5	4	4	3	4	4	4	5	5	4	4	4	3	4	4	5
89	4	5	5	4	4	3	4	4	3	4	4	5	5	5	4	5	5	4	3	4	4	5	4	3	3	4
90	3	4	4	3	4	3	4	5	5	4	3	3	4	3	5	5	3	3	4	4	5	4	4	3	4	4
91	2	2	2	2	1	2	3	3	1	2	2	1	2	1	2	2	3	1	2	1	3	1	1	2	1	3
92	4	5	4	4	4	5	5	4	3	4	4	3	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	3	4	5
93	1	2	1	2	5	3	3	1	1	3	2	1	5	2	1	2	1	5	3	3	2	1	2	2	2	3
94	1	2	1	2	5	3	3	1	1	3	2	1	5	2	1	2	1	5	3	3	2	1	2	2	2	3
95	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	4	4	3	4	4	5	4	4	4	5

96	4	2	1	2	4	2	4	1	1	4	2	1	1	2	4	4	1	4	3	3	2	1	2	2	4	
97	3	2	2	2	1	2	1	2	2	3	2	3	2	3	2	1	1	2	2	1	3	3	3	2	1	
98	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	
99	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	4	4	3	4	4	5	4	4	5	
100	1	2	2	2	2	1	1	1	2	1	1	1	2	1	2	2	3	2	2	2	1	1	1	2	1	1
101	3	4	4	3	4	3	4	5	5	4	3	3	4	3	5	5	3	3	4	4	5	4	4	3	4	4
102	2	2	2	2	1	2	3	3	1	2	2	1	2	1	2	2	3	1	2	1	3	1	1	2	1	3
103	4	5	4	4	4	5	5	4	3	4	4	3	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	3	4	5
104	4	4	5	4	4	4	3	4	4	4	5	4	4	3	4	4	4	5	5	4	4	4	3	4	4	5
105	4	5	5	4	4	3	4	4	3	4	4	5	5	5	4	5	5	4	3	4	4	5	4	3	3	4
106	3	4	4	3	4	3	4	5	5	4	3	3	4	3	5	5	3	3	4	4	5	4	4	3	4	4
107	4	4	4	4	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5
108	4	5	4	4	4	5	5	4	3	4	4	3	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	3	4	5
109	1	2	1	2	5	3	3	1	1	3	2	1	5	2	1	2	1	5	3	3	2	1	2	2	2	3
110	4	4	5	4	4	4	3	4	4	4	5	4	4	3	4	4	4	5	5	4	4	4	3	4	4	5
111	4	5	4	4	4	3	4	4	5	4	4	3	4	4	4	5	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4
112	2	2	2	2	1	2	3	3	1	2	2	1	2	1	2	2	3	1	2	1	3	1	1	2	1	3
113	4	5	4	4	4	5	5	4	3	4	4	3	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	3	4	5
114	4	5	5	4	4	3	4	4	3	4	4	5	5	5	4	5	5	4	3	4	4	5	4	3	3	4
115	3	4	4	3	4	3	4	5	5	4	3	3	4	3	5	5	3	3	4	4	5	4	4	3	4	4
116	2	2	2	2	1	2	3	3	1	2	2	1	2	1	2	2	3	1	2	1	3	1	1	2	1	3
117	4	5	4	4	4	5	5	4	3	4	4	3	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	3	4	5
118	4	4	5	4	4	4	3	4	4	4	5	4	4	3	4	4	4	5	5	4	4	4	3	4	4	5
119	4	5	5	4	4	3	4	4	3	4	4	5	5	5	4	5	5	4	3	4	4	5	4	3	3	4
120	3	4	4	3	4	3	4	5	5	4	3	3	4	3	5	5	3	3	4	4	5	4	4	3	4	4
121	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5
122	4	5	4	4	4	5	5	4	3	4	4	3	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	3	4	5
123	1	2	1	2	5	3	3	1	1	3	2	1	5	2	1	2	1	5	3	3	2	1	2	2	2	3
124	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	4	4	3	4	4	5	4	4	4	5
125	2	2	2	1	2	1	1	1	1	2	2	1	3	1	2	1	1	2	2	2	1	1	1	1	1	1
126	4	2	1	2	4	2	4	1	1	4	2	1	1	2	4	4	1	4	3	3	2	1	2	2	2	4
127	3	2	2	2	1	2	1	2	2	3	2	3	2	3	2	1	1	2	2	1	3	3	3	2	3	1
128	1	2	1	2	5	3	3	1	1	3	2	1	5	2	1	2	1	5	3	3	2	1	2	2	2	3
129	2	4	3	1	2	4	2	4	2	1	4	2	2	2	3	4	2	3	1	4	1	4	2	1	2	2

130	1	2	2	2	2	1	1	1	2	1	1	1	2	1	2	2	3	2	2	2	1	1	1	2	1	1
131	4	4	5	4	4	4	3	4	4	4	5	4	4	3	4	4	4	5	5	4	4	4	3	4	4	5
132	4	5	4	4	4	3	4	4	5	4	4	3	4	4	4	5	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4
133	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5
134	4	5	4	4	4	5	5	4	3	4	4	3	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	3	4	5
135	4	5	5	4	4	3	4	4	3	4	4	5	5	5	4	5	5	4	3	4	4	5	4	3	3	4
136	3	4	4	3	4	3	4	5	5	4	3	3	4	3	5	5	3	3	4	4	5	4	4	3	4	4
137	2	2	2	2	1	2	3	3	1	2	2	1	2	1	2	2	3	1	2	1	3	1	1	2	1	3
138	4	5	4	4	4	5	5	4	3	4	4	3	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	3	4	5
139	4	4	5	4	4	4	3	4	4	4	5	4	4	3	4	4	4	5	5	4	4	4	3	4	4	5
140	4	5	5	4	4	3	4	4	3	4	4	5	5	5	4	5	5	4	3	4	4	5	4	3	3	4
141	3	4	4	3	4	3	4	5	5	4	3	3	4	3	5	5	3	3	4	4	5	4	4	3	4	4
142	2	2	2	2	1	2	3	3	1	2	2	1	2	1	2	2	3	1	2	1	3	1	1	2	1	3
143	4	5	4	4	4	5	5	4	3	4	4	3	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	3	4	5
144	1	2	1	2	5	3	3	1	1	3	2	1	5	2	1	2	1	5	3	3	2	1	2	2	2	3
145	4	4	5	4	4	4	3	4	4	4	5	4	4	3	4	4	4	5	5	4	4	4	3	4	4	5
146	4	5	4	4	4	3	4	4	5	4	4	3	4	4	4	5	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4
147	4	4	4	4	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5
148	4	5	4	4	4	5	5	4	3	4	4	3	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	3	4	5
149	4	5	5	4	4	3	4	4	3	4	4	5	5	5	4	5	5	4	3	4	4	5	4	3	3	4
150	3	4	4	3	4	3	4	5	5	4	3	3	4	3	5	5	3	3	4	4	5	4	4	3	4	4
151	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	4	4	3	4	4	5	4	4	4	5
152	4	5	4	4	4	5	5	4	3	4	4	3	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	3	4	5
153	4	4	5	4	4	4	3	4	4	4	5	4	4	3	4	4	4	5	5	4	4	4	3	4	4	5
154	4	5	5	4	4	3	4	4	3	4	4	5	5	5	4	5	5	4	3	4	4	5	4	3	3	4
155	3	4	4	3	4	3	4	5	5	4	3	3	4	3	5	5	3	3	4	4	5	4	4	3	4	4
156	2	2	2	2	1	2	3	3	1	2	2	1	2	1	2	2	3	1	2	1	3	1	1	2	1	3
157	4	5	4	4	4	5	5	4	3	4	4	3	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	3	4	5
158	1	2	1	2	5	3	3	1	1	3	2	1	5	2	1	2	1	5	3	3	2	1	2	2	2	3
159	1	2	1	2	5	3	3	1	1	3	2	1	5	2	1	2	1	5	3	3	2	1	2	2	2	3
160	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5
161	4	2	1	2	4	2	4	1	1	4	2	1	1	2	4	4	1	4	3	3	2	1	2	2	2	4
162	3	2	2	2	1	2	1	2	2	3	2	3	2	3	2	1	1	2	2	1	3	3	3	2	3	1
163	4	5	4	4	4	5	5	4	3	4	4	3	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	3	4	5

164	4	4	5	4	4	4	3	4	4	4	5	4	4	3	4	4	4	5	5	4	4	4	3	4	4	5
165	4	5	5	4	4	3	4	4	3	4	4	5	5	5	4	5	5	4	3	4	4	5	4	3	3	4
166	3	4	4	3	4	3	4	5	5	4	3	3	4	3	5	5	3	3	4	4	5	4	4	3	4	4
167	2	2	2	2	1	2	3	3	1	2	2	1	2	1	2	2	3	1	2	1	3	1	1	2	1	3
168	4	5	4	4	4	5	5	4	3	4	4	3	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	3	4	5
169	1	2	1	2	5	3	3	1	1	3	2	1	5	2	1	2	1	5	3	3	2	1	2	2	2	3
170	4	4	5	4	4	4	3	4	4	4	5	4	4	3	4	4	4	5	5	4	4	4	3	4	4	5
171	4	5	4	4	4	3	4	4	4	5	4	4	3	4	4	4	5	4	4	3	4	4	3	4	4	4
172	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	4	4	3	4	4	5	4	4	5
173	4	5	4	4	4	5	5	4	3	4	4	3	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	3	4	5
174	4	5	5	4	4	3	4	4	3	4	4	5	5	5	4	5	5	4	3	4	4	5	4	3	3	4
175	3	4	4	3	4	3	4	5	5	4	3	3	4	3	5	5	3	3	4	4	5	4	4	3	4	4
176	4	4	4	4	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5
177	4	5	4	4	4	5	5	4	3	4	4	3	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	3	4	5
178	4	4	5	4	4	4	3	4	4	4	5	4	4	3	4	4	4	5	5	4	4	4	3	4	4	5
179	4	5	5	4	4	3	4	4	3	4	4	5	5	5	4	5	5	4	3	4	4	5	4	3	3	4
180	3	4	4	3	4	3	4	5	5	4	3	3	4	3	5	5	3	3	4	4	5	4	4	3	4	4
181	2	2	2	2	1	2	3	3	1	2	2	1	2	1	2	2	3	1	2	1	3	1	1	2	1	3
182	4	5	4	4	4	5	5	4	3	4	4	3	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	3	4	5
183	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	4	4	3	4	4	5	4	4	4	5
184	1	2	1	2	5	3	3	1	1	3	2	1	5	2	1	2	1	5	3	3	2	1	2	2	2	3
185	2	2	2	1	2	1	1	1	1	2	2	1	3	1	2	1	1	2	2	2	1	1	1	1	1	1
186	4	2	1	2	4	2	4	1	1	4	2	1	1	2	4	4	1	4	3	3	2	1	2	2	2	4
187	3	2	2	2	1	2	1	2	2	3	2	3	2	3	2	1	1	2	2	1	3	3	3	2	3	1
188	1	2	1	2	5	3	3	1	1	3	2	1	5	2	1	2	1	5	3	3	2	1	2	2	2	3
189	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5
190	1	2	2	2	2	1	1	1	2	1	1	1	2	1	2	2	3	2	2	2	1	1	1	2	1	1
191	4	4	5	4	4	4	3	4	4	4	5	4	4	3	4	4	4	5	5	4	4	4	3	4	4	5
192	4	5	4	4	4	3	4	4	5	4	4	3	4	4	4	5	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4
193	2	2	2	2	1	2	3	3	1	2	2	1	2	1	2	2	3	1	2	1	3	1	1	2	1	3
194	4	5	4	4	4	5	5	4	3	4	4	3	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	3	4	5
195	4	5	5	4	4	3	4	4	3	4	4	5	5	5	4	5	5	4	3	4	4	5	4	3	3	4
196	3	4	4	3	4	3	4	5	5	4	3	3	4	3	5	5	3	3	4	4	5	4	4	3	4	4
197	2	2	2	2	1	2	3	3	1	2	2	1	2	1	2	2	3	1	2	1	3	1	1	2	1	3

198	4	5	4	4	4	5	5	4	3	4	4	3	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	3	4	5	
199	4	4	5	4	4	4	3	4	4	4	5	4	4	3	4	4	4	5	5	4	4	4	4	3	4	4	5
200	4	5	5	4	4	3	4	4	3	4	4	5	5	5	4	5	5	4	3	4	4	5	4	3	3	4	
201	3	4	4	3	4	3	4	5	5	4	3	3	4	3	5	5	3	3	4	4	5	4	4	3	4	4	
202	2	2	2	2	1	2	3	3	1	2	2	1	2	1	2	2	3	1	2	1	3	1	1	2	1	3	
203	4	5	4	4	4	5	5	4	3	4	4	3	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	3	4	5	
204	1	2	1	2	5	3	3	1	1	3	2	1	5	2	1	2	1	5	3	3	2	1	2	2	2	3	
205	4	4	5	4	4	4	3	4	4	4	5	4	4	3	4	4	4	5	5	4	4	4	3	4	4	5	
206	4	5	4	4	4	3	4	4	5	4	4	3	4	4	4	5	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	
207	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	4	4	3	4	4	5	4	4	4	5	
208	4	5	4	4	4	5	5	4	3	4	4	3	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	3	4	5	
209	4	5	5	4	4	3	4	4	3	4	4	5	5	5	4	5	5	4	3	4	4	5	4	3	3	4	
210	3	4	4	3	4	3	4	5	5	4	3	3	4	3	5	5	3	3	4	4	5	4	4	3	4	4	
211	4	4	4	4	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	
212	4	5	4	4	4	5	5	4	3	4	4	3	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	3	4	5	
213	4	4	5	4	4	4	3	4	4	4	5	4	4	3	4	4	4	5	5	4	4	4	3	4	4	5	
214	4	5	5	4	4	3	4	4	3	4	4	5	5	5	4	5	5	4	3	4	4	5	4	3	3	4	
215	3	4	4	3	4	3	4	5	5	4	3	3	4	3	5	5	3	3	4	4	5	4	4	3	4	4	
216	2	2	2	2	1	2	3	3	1	2	2	1	2	1	2	2	3	1	2	1	3	1	1	2	1	3	
217	4	5	4	4	4	5	5	4	3	4	4	3	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	3	4	5	
218	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	4	4	3	4	4	5	4	4	4	5	
219	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	
220	2	2	2	1	2	1	1	1	1	2	2	1	3	1	2	1	1	2	2	2	1	1	1	1	1	1	
221	4	2	1	2	4	2	4	1	1	4	2	1	1	2	4	4	1	4	3	3	2	1	2	2	2	4	
222	3	2	2	2	1	2	1	2	2	3	2	3	2	3	2	1	1	2	2	1	3	3	3	2	3	1	
223	4	5	5	4	4	3	4	4	3	4	4	5	5	5	4	5	5	4	3	4	4	5	4	3	3	4	
224	3	4	4	3	4	3	4	5	5	4	3	3	4	3	5	5	3	3	4	4	5	4	4	3	4	4	
225	2	2	2	2	1	2	3	3	1	2	2	1	2	1	2	2	3	1	2	1	3	1	1	2	1	3	
226	4	5	4	4	4	5	5	4	3	4	4	3	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	3	4	5	
227	1	2	1	2	5	3	3	1	1	3	2	1	5	2	1	2	1	5	3	3	2	1	2	2	2	3	
228	4	4	5	4	4	4	3	4	4	4	5	4	4	3	4	4	4	5	5	4	4	4	3	4	4	5	
229	4	5	4	4	4	3	4	4	5	4	4	3	4	4	4	5	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	
230	2	2	2	2	1	2	3	3	1	2	2	1	2	1	2	2	3	1	2	1	3	1	1	2	1	3	
231	4	5	4	4	4	5	5	4	3	4	4	3	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	3	4	5	

232	4	5	5	4	4	3	4	4	3	4	4	5	5	5	4	5	5	4	3	4	4	5	4	3	3	4
233	3	4	4	3	4	3	4	5	5	4	3	3	4	3	5	5	3	3	4	4	5	4	4	3	4	4
234	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	4	4	3	4	4	5	4	4	4	5
235	4	5	4	4	4	5	5	4	3	4	4	3	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	3	4	5
236	4	4	5	4	4	4	3	4	4	4	5	4	4	3	4	4	4	5	5	4	4	4	3	4	4	5
237	4	5	5	4	4	3	4	4	3	4	4	5	5	5	4	5	5	4	3	4	4	5	4	3	3	4
238	3	4	4	3	4	3	4	5	5	4	3	3	4	3	5	5	3	3	4	4	5	4	4	3	4	4
239	2	2	2	2	1	2	3	3	1	2	2	1	2	1	2	2	3	1	2	1	3	1	1	2	1	3
240	4	5	4	4	4	5	5	4	3	4	4	3	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	3	4	5
241	1	2	1	2	5	3	3	1	1	3	2	1	5	2	1	2	1	5	3	3	2	1	2	2	2	3
242	1	2	1	2	5	3	3	1	1	3	2	1	5	2	1	2	1	5	3	3	2	1	2	2	2	3
243	2	2	2	1	2	1	1	1	1	2	2	1	3	1	2	1	1	2	2	2	1	1	1	1	1	1
244	4	2	1	2	4	2	4	1	1	4	2	1	1	2	4	4	1	4	3	3	2	1	2	2	2	4
245	3	2	2	2	1	2	1	2	2	3	2	3	2	3	2	1	1	2	2	1	3	3	3	2	3	1
246	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5
247	2	4	3	1	2	4	2	4	2	1	4	2	2	2	3	4	2	3	1	4	1	4	2	1	2	2
248	1	2	2	2	2	1	1	1	2	1	1	1	2	1	2	2	3	2	2	2	1	1	1	2	1	1
249	4	5	4	4	4	3	4	4	5	4	4	3	4	4	4	5	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4
250	2	2	2	2	1	2	3	3	1	2	2	1	2	1	2	2	3	1	2	1	3	1	1	2	1	3
251	4	5	4	4	4	5	5	4	3	4	4	3	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	3	4	5
252	4	5	5	4	4	3	4	4	3	4	4	5	5	5	4	5	5	4	3	4	4	5	4	3	3	4
253	3	4	4	3	4	3	4	5	5	4	3	3	4	3	5	5	3	3	4	4	5	4	4	3	4	4
254	2	2	2	2	1	2	3	3	1	2	2	1	2	1	2	2	3	1	2	1	3	1	1	2	1	3
255	4	5	4	4	4	5	5	4	3	4	4	3	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	3	4	5
256	4	4	5	4	4	4	3	4	4	4	4	5	4	4	3	4	4	4	5	5	4	4	4	3	4	5
257	4	5	5	4	4	3	4	4	3	4	4	5	5	5	4	5	5	4	3	4	4	5	4	3	3	4
258	3	4	4	3	4	3	4	5	5	4	3	3	4	3	5	5	3	3	4	4	5	4	4	3	4	4
259	4	4	4	4	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5
260	4	5	4	4	4	5	5	4	3	4	4	3	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	3	4	5
261	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	4	4	3	4	4	5	4	4	4	5
262	4	4	5	4	4	4	3	4	4	4	4	5	4	4	3	4	4	4	5	5	4	4	4	3	4	5
263	4	5	4	4	4	3	4	4	5	4	4	3	4	4	4	5	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4
264	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	4	4	3	4	4	5	4	4	4	5
265	4	5	4	4	4	5	5	4	3	4	4	3	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	3	4	5

266	4	5	5	4	4	3	4	4	3	4	4	5	5	5	4	5	5	4	3	4	4	5	4	3	3	4
267	3	4	4	3	4	3	4	5	5	4	3	3	4	3	5	5	3	3	4	4	5	4	4	3	4	4
268	2	2	2	2	1	2	3	3	1	2	2	1	2	1	2	2	3	1	2	1	3	1	1	2	1	3
269	4	5	4	4	4	5	5	4	3	4	4	3	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	3	4	5
270	4	4	5	4	4	4	3	4	4	4	5	4	4	3	4	4	4	5	5	4	4	4	3	4	4	5
271	4	5	5	4	4	3	4	4	3	4	4	5	5	5	4	5	5	4	3	4	4	5	4	3	3	4
272	3	4	4	3	4	3	4	5	5	4	3	3	4	3	5	5	3	3	4	4	5	4	4	3	4	4
273	2	2	2	2	1	2	3	3	1	2	2	1	2	1	2	2	3	1	2	1	3	1	1	2	1	3
274	4	5	4	4	4	5	5	4	3	4	4	3	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	3	4	5
275	1	2	1	2	5	3	3	1	1	3	2	1	5	2	1	2	1	5	3	3	2	1	2	2	2	3
276	4	4	4	4	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5
277	2	2	2	1	2	1	1	1	1	2	2	1	3	1	2	1	1	2	2	2	1	1	1	1	1	1
278	4	2	1	2	4	2	4	1	1	4	2	1	1	2	4	4	1	4	3	3	2	1	2	2	2	4
279	3	2	2	2	1	2	1	2	2	3	2	3	2	3	2	1	1	2	2	1	3	3	3	2	3	1
280	1	2	1	2	5	3	3	1	1	3	2	1	5	2	1	2	1	5	3	3	2	1	2	2	2	3
281	2	4	3	1	2	4	2	4	2	1	4	2	2	2	3	4	2	3	1	4	1	4	2	1	2	2
282	1	2	2	2	2	1	1	1	2	1	1	1	2	1	2	2	3	2	2	2	1	1	1	2	1	1
283	3	4	4	3	4	3	4	5	5	4	3	3	4	3	5	5	3	3	4	4	5	4	4	3	4	4
284	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5
285	4	5	4	4	4	5	5	4	3	4	4	3	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	3	4	5
286	4	4	5	4	4	4	3	4	4	4	5	4	4	3	4	4	4	5	5	4	4	4	3	4	4	5
287	4	5	5	4	4	3	4	4	3	4	4	5	5	5	4	5	5	4	3	4	4	5	4	3	3	4
288	3	4	4	3	4	3	4	5	5	4	3	3	4	3	5	5	3	3	4	4	5	4	4	3	4	4
289	2	2	2	2	1	2	3	3	1	2	2	1	2	1	2	2	3	1	2	1	3	1	1	2	1	3
290	4	5	4	4	4	5	5	4	3	4	4	3	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	3	4	5
291	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	4	4	3	4	4	5	4	4	4	5
292	4	4	5	4	4	4	3	4	4	4	5	4	4	3	4	4	4	5	5	4	4	4	3	4	4	5
293	4	5	4	4	4	3	4	4	5	4	4	3	4	4	4	5	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4
294	2	2	2	2	1	2	3	3	1	2	2	1	2	1	2	2	3	1	2	1	3	1	1	2	1	3
295	4	5	4	4	4	5	5	4	3	4	4	3	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	3	4	5
296	4	5	5	4	4	3	4	4	3	4	4	5	5	5	4	5	5	4	3	4	4	5	4	3	3	4
297	3	4	4	3	4	3	4	5	5	4	3	3	4	3	5	5	3	3	4	4	5	4	4	3	4	4
298	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	4	4	3	4	4	5	4	4	4	5
299	4	5	4	4	4	5	5	4	3	4	4	3	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	3	4	5

300	4	4	5	4	4	4	3	4	4	4	5	4	4	3	4	4	4	5	5	4	4	4	3	4	4	5
301	4	5	5	4	4	3	4	4	3	4	4	5	5	5	4	5	5	4	3	4	4	5	4	3	3	4
302	3	4	4	3	4	3	4	5	5	4	3	3	4	3	5	5	3	3	4	4	5	4	4	3	4	4
303	2	2	2	2	1	2	3	3	1	2	2	1	2	1	2	2	3	1	2	1	3	1	1	2	1	3
304	4	4	4	4	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5
305	4	2	1	2	4	2	4	1	1	4	2	1	1	2	4	4	1	4	3	3	2	1	2	2	2	4
306	3	2	2	2	1	2	1	2	2	3	2	3	2	3	2	1	1	2	2	1	3	3	3	2	3	1
307	1	2	1	2	5	3	3	1	1	3	2	1	5	2	1	2	1	5	3	3	2	1	2	2	2	3
308	4	4	4	4	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5
309	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5
310	3	4	4	3	4	3	4	5	5	4	3	3	4	3	5	5	3	3	4	4	5	4	4	3	4	4
311	2	2	2	2	1	2	3	3	1	2	2	1	2	1	2	2	3	1	2	1	3	1	1	2	1	3
312	4	5	4	4	4	5	5	4	3	4	4	3	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	3	4	5
313	4	4	5	4	4	4	3	4	4	4	5	4	4	3	4	4	4	5	5	4	4	4	3	4	4	5
314	4	5	5	4	4	3	4	4	3	4	4	5	5	5	4	5	5	4	3	4	4	5	4	3	3	4
315	3	4	4	3	4	3	4	5	5	4	3	3	4	3	5	5	3	3	4	4	5	4	4	3	4	4
316	2	2	2	2	1	2	3	3	1	2	2	1	2	1	2	2	3	1	2	1	3	1	1	2	1	3
317	4	5	4	4	4	5	5	4	3	4	4	3	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	3	4	5
318	1	2	1	2	5	3	3	1	1	3	2	1	5	2	1	2	1	5	3	3	2	1	2	2	2	3
319	4	4	5	4	4	4	3	4	4	4	5	4	4	3	4	4	4	5	5	4	4	4	3	4	4	5
320	4	5	4	4	4	3	4	4	5	4	4	3	4	4	4	5	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4
321	2	2	2	2	1	2	3	3	1	2	2	1	2	1	2	2	3	1	2	1	3	1	1	2	1	3
322	4	5	4	4	4	5	5	4	3	4	4	3	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	3	4	5
323	4	5	5	4	4	3	4	4	3	4	4	5	5	5	4	5	5	4	3	4	4	5	4	3	3	4
324	3	4	4	3	4	3	4	5	5	4	3	3	4	3	5	5	3	3	4	4	5	4	4	3	4	4
325	2	2	2	2	1	2	3	3	1	2	2	1	2	1	2	2	3	1	2	1	3	1	1	2	1	3
326	4	5	4	4	4	5	5	4	3	4	4	3	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	3	4	5
327	4	4	5	4	4	4	3	4	4	4	5	4	4	3	4	4	4	5	5	4	4	4	3	4	4	5
328	4	5	5	4	4	3	4	4	3	4	4	5	5	5	4	5	5	4	3	4	4	5	4	3	3	4
329	3	4	4	3	4	3	4	5	5	4	3	3	4	3	5	5	3	3	4	4	5	4	4	3	4	4
330	2	2	2	2	1	2	3	3	1	2	2	1	2	1	2	2	3	1	2	1	3	1	1	2	1	3
331	2	2	2	2	1	2	3	3	1	2	2	1	2	1	2	2	3	1	2	1	3	1	1	2	1	3
332	4	5	4	4	4	5	5	4	3	4	4	3	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	3	4	5
333	1	2	1	2	5	3	3	1	1	3	2	1	5	2	1	2	1	5	3	3	2	1	2	2	2	3

334	4	4	5	4	4	4	3	4	4	4	5	4	4	3	4	4	4	5	5	4	4	4	3	4	4	5
335	4	5	4	4	4	3	4	4	5	4	4	3	4	4	4	5	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4
336	2	2	2	2	1	2	3	3	1	2	2	1	2	1	2	2	3	1	2	1	3	1	1	2	1	3
337	4	5	4	4	4	5	5	4	3	4	4	3	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	3	4	5
338	4	5	5	4	4	3	4	4	3	4	4	5	5	5	4	5	5	4	3	4	4	5	4	3	3	4
339	3	4	4	3	4	3	4	5	5	4	3	3	4	3	5	5	3	3	4	4	5	4	4	3	4	4
340	4	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5
341	4	5	4	4	4	5	5	4	3	4	4	3	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	3	4	5
342	4	4	5	4	4	4	3	4	4	4	5	4	4	3	4	4	4	5	5	4	4	4	3	4	4	5
343	4	5	5	4	4	3	4	4	3	4	4	5	5	5	4	5	5	4	3	4	4	5	4	3	3	4
344	3	4	4	3	4	3	4	5	5	4	3	3	4	3	5	5	3	3	4	4	5	4	4	3	4	4
345	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	4	4	3	4	4	5	4	4	4	5
346	4	5	4	4	4	5	5	4	3	4	4	3	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	3	4	5
347	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5
348	1	2	1	2	5	3	3	1	1	3	2	1	5	2	1	2	1	5	3	3	2	1	2	2	2	3
349	4	4	4	4	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5
350	4	5	4	4	4	3	4	4	5	4	4	3	4	4	4	5	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4

Encuesta	P0 1	P0 2	P0 3	P0 4	P0 5	P0 6	P0 7	P0 8	P0 9	P1 0	P1 1	P1 2	P1 3	P1 4	P1 5	P1 6	P1 7	P1 8	P1 9	P2 0	P2 1	P2 2	P2 3	P2 4	P2 5	P2 6	P2 7	P2 8	P2 9	P3 0
1	4	3	4	4	3	4	4	5	4	4	3	3	4	4	4	5	4	4	3	4	4	3	4	3	4	5	5	4	5	4
2	5	3	3	3	4	3	3	3	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	3	3	4	4	4	5	4	4	5	4	4	3
3	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	3	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	5
4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	3	4	5	4	4	3	5	5	4	5	4	4	5	4	4	3	4
5	3	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	5	5	4	5	4	3	4	4	5	4	4	5
6	3	5	4	4	3	3	5	4	5	5	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	3	4	5	4	5	4	5	5	5	4
7	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	4	3	3	4	4	3	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4
8	5	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	3	4	5	4	4	3	5	5	4	5	4	4	5	4	4	3	4
9	4	3	4	4	3	4	4	5	4	4	3	3	4	4	4	5	4	4	3	4	4	3	4	3	4	5	5	4	5	4
10	3	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	5	5	4	5	4	3	4	4	5	4	4	5
11	3	5	4	4	3	3	5	4	5	5	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	3	4	5	4	5	4	5	5	5	4
12	3	2	3	3	1	3	2	1	1	1	2	2	1	2	1	1	2	2	3	2	3	2	1	3	2	1	3	2	1	2
13	5	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	3	4	5	4	4	3	5	5	4	5	4	4	5	4	4	3	4
14	5	2	3	1	1	5	3	1	2	1	3	5	1	1	2	5	1	2	3	1	5	1	1	5	3	1	5	3	5	1
15	4	3	4	4	3	4	4	5	4	4	3	3	4	4	4	5	4	4	3	4	4	3	4	3	4	5	5	4	5	4
16	5	3	3	3	4	3	3	3	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	3	3	4	4	4	5	4	4	5	4	4	3
17	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	3	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5
18	5	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	3	4	5	4	4	3	5	5	4	5	4	4	5	4	4	3	4
19	3	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	5	5	4	5	4	3	4	4	5	4	4	5
20	3	5	4	4	3	3	5	4	5	5	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	3	4	5	4	5	4	5	5	5	4
21	3	2	3	3	1	3	2	1	1	1	2	2	1	2	1	1	2	2	3	2	3	2	1	3	2	1	3	2	1	2
22	5	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	3	4	5	4	4	3	5	5	4	5	4	4	5	4	4	3	4
23	4	3	4	4	3	4	4	5	4	4	3	3	4	4	4	5	4	4	3	4	4	3	4	3	4	5	5	4	5	4
24	3	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	5	5	4	5	4	3	4	4	5	4	4	5
25	3	5	4	4	3	3	5	4	5	5	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	3	4	5	4	5	4	5	5	5	4
26	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5
27	5	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	3	4	5	4	4	3	5	5	4	5	4	4	5	4	4	3	4

28	5	2	3	1	1	5	3	1	2	1	3	5	1	1	2	5	1	2	3	1	5	1	1	5	3	1	5	3	5	1
29	5	2	3	1	1	5	3	1	2	1	3	5	1	1	2	5	1	2	3	1	5	1	1	5	3	1	5	3	5	1
30	2	1	1	1	1	1	2	1	2	1	2	2	1	3	1	1	2	1	2	1	1	1	1	2	1	1	2	1	2	1
31	3	4	3	1	1	2	4	4	2	1	3	2	4	1	4	2	1	2	4	1	1	1	1	2	4	1	2	4	2	1
32	2	2	1	2	2	3	2	1	2	2	3	2	3	2	3	3	2	1	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	3	2
33	5	2	3	1	1	5	3	1	2	1	3	5	1	1	2	5	1	2	3	1	5	1	1	5	3	1	5	3	5	1
34	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5
35	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	4	3	3	4	4	3	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4
36	3	5	4	4	3	3	5	4	5	5	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	3	4	5	4	5	4	5	5	5	4
37	3	2	3	3	1	3	2	1	1	1	2	2	1	2	1	1	2	2	3	2	3	2	1	3	2	1	3	2	1	2
38	5	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	3	4	5	4	4	3	5	5	4	5	4	4	5	4	4	3	4
39	4	3	4	4	3	4	4	5	4	4	3	3	4	4	4	5	4	4	3	4	4	3	4	3	4	5	5	4	5	4
40	3	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	5	5	4	5	4	3	4	4	5	4	4	5
41	3	5	4	4	3	3	5	4	5	5	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	3	4	5	4	5	4	5	5	5	4
42	3	2	3	3	1	3	2	1	1	1	2	2	1	2	1	1	2	2	3	2	3	2	1	3	2	1	3	2	1	2
43	5	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	3	4	5	4	4	3	5	5	4	5	4	4	5	4	4	3	4
44	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	4	3	3	4	4	3	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4
45	4	3	4	4	3	4	4	5	4	4	3	3	4	4	4	5	4	4	3	4	4	3	4	3	4	5	5	4	5	4
46	5	3	3	3	4	3	3	3	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	3	3	4	4	4	5	4	4	5	4	4	3
47	3	2	3	3	1	3	2	1	1	1	2	2	1	2	1	1	2	2	3	2	3	2	1	3	2	1	3	2	1	2
48	5	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	3	4	5	4	4	3	5	5	4	5	4	4	5	4	4	3	4
49	3	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	5	5	4	5	4	3	4	4	5	4	4	5
50	3	5	4	4	3	3	5	4	5	5	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	3	4	5	4	5	4	5	5	5	4
51	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	3	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5
52	5	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	3	4	5	4	4	3	5	5	4	5	4	4	5	4	4	3	4
53	4	3	4	4	3	4	4	5	4	4	3	3	4	4	4	5	4	4	3	4	4	3	4	3	4	5	5	4	5	4
54	3	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	5	5	4	5	4	3	4	4	5	4	4	5
55	3	5	4	4	3	3	5	4	5	5	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	3	4	5	4	5	4	5	5	5	4
56	3	2	3	3	1	3	2	1	1	1	2	2	1	2	1	1	2	2	3	2	3	2	1	3	2	1	3	2	1	2
57	5	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	3	4	5	4	4	3	5	5	4	5	4	4	5	4	4	3	4
58	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5
59	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	4	3	3	4	4	3	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4
60	2	1	1	1	1	1	2	1	2	1	2	2	1	3	1	1	2	1	2	1	1	1	1	1	2	1	1	2	1	2
61	3	4	3	1	1	2	4	4	2	1	3	2	4	1	4	2	1	2	4	1	1	1	1	2	4	1	2	4	2	1

96	3	4	3	1	1	2	4	4	2	1	3	2	4	1	4	2	1	2	4	1	1	1	2	4	1	2	4	2	1		
97	2	2	1	2	2	3	2	1	2	2	3	2	3	2	3	2	1	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	3	2		
98	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	3	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5		
99	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	4	3	3	4	4	3	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4		
100	2	1	1	1	2	1	2	1	2	2	1	1	1	2	1	1	2	2	2	3	2	2	2	1	2	2	1	2	1	2	
101	3	5	4	4	3	3	5	4	5	5	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	3	4	5	4	5	4	5	5	5	4	
102	3	2	3	3	1	3	2	1	1	1	2	2	1	2	1	1	2	2	3	2	3	2	1	3	2	1	3	2	1	2	
103	5	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	3	4	5	4	4	3	5	5	4	5	4	4	5	4	4	3	4	
104	4	3	4	4	3	4	4	5	4	4	3	3	4	4	4	5	4	4	3	4	4	3	4	3	4	5	5	4	5	4	
105	3	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	5	5	4	5	4	3	4	4	5	4	4	5	
106	3	5	4	4	3	3	5	4	5	5	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	3	4	5	4	5	4	5	5	5	4	
107	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	
108	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	3	4	5	4	4	3	5	5	4	5	4	4	5	4	4	3	4
109	5	2	3	1	1	5	3	1	2	1	3	5	1	1	2	5	1	2	3	1	5	1	1	5	3	1	5	3	5	1	
110	4	3	4	4	3	4	4	5	4	4	3	3	4	4	4	5	4	4	3	4	4	3	4	3	4	5	5	4	5	4	
111	5	3	3	3	4	3	3	3	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	3	3	4	4	4	5	4	4	5	4	4	3	
112	3	2	3	3	1	3	2	1	1	1	2	2	1	2	1	1	2	2	3	2	3	2	1	3	2	1	3	2	1	2	
113	5	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	3	4	5	4	4	3	5	5	4	5	4	4	5	4	4	3	4	
114	3	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	5	5	4	5	4	3	4	4	5	4	4	5	
115	3	5	4	4	3	3	5	4	5	5	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	3	4	5	4	5	4	5	5	5	4	
116	3	2	3	3	1	3	2	1	1	1	2	2	1	2	1	1	2	2	3	2	3	2	1	3	2	1	3	2	1	2	
117	5	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	3	4	5	4	4	3	5	5	4	5	4	4	5	4	4	3	4	
118	4	3	4	4	3	4	4	5	4	4	3	3	4	4	4	5	4	4	3	4	4	3	4	3	4	5	5	4	5	4	
119	3	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	5	5	4	5	4	3	4	4	5	4	4	5	
120	3	5	4	4	3	3	5	4	5	5	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	3	4	5	4	5	4	5	5	5	4	
121	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	3	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	
122	5	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	3	4	5	4	4	3	5	5	4	5	4	4	5	4	4	3	4	
123	5	2	3	1	1	5	3	1	2	1	3	5	1	1	2	5	1	2	3	1	5	1	1	5	3	1	5	3	5	1	
124	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	4	3	3	4	4	3	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	
125	2	1	1	1	1	1	2	1	2	1	2	2	1	3	1	1	2	1	2	1	1	1	1	1	2	1	1	2	1	2	
126	3	4	3	1	1	2	4	4	2	1	3	2	4	1	4	2	1	2	4	1	1	1	1	2	4	1	2	4	2	1	
127	2	2	1	2	2	3	2	1	2	2	3	2	3	2	3	3	2	1	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	3	2	
128	5	2	3	1	1	5	3	1	2	1	3	5	1	1	2	5	1	2	3	1	5	1	1	5	3	1	5	3	5	1	
129	2	2	4	2	2	1	1	4	4	2	1	1	2	4	2	4	3	3	2	4	2	2	2	1	1	2	1	1	4	3	

130	2	1	1	1	2	1	2	1	2	2	1	1	1	2	1	1	2	2	2	3	2	2	2	1	2	2	1	2	1	2
131	4	3	4	4	3	4	4	5	4	4	3	3	4	4	4	5	4	4	3	4	4	3	4	3	4	5	5	4	5	4
132	5	3	3	3	4	3	3	3	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	3	3	4	4	4	5	4	4	5	4	4	3
133	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	3	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5
134	5	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	3	4	5	4	4	3	5	5	4	5	4	4	5	4	4	3	4
135	3	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	5	5	4	5	4	3	4	4	5	4	4	5
136	3	5	4	4	3	3	5	4	5	5	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	3	4	5	4	5	4	5	5	5	4
137	3	2	3	3	1	3	2	1	1	1	2	2	1	2	1	1	2	2	3	2	3	2	1	3	2	1	3	2	1	2
138	5	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	3	4	5	4	4	3	5	5	4	5	4	4	5	4	4	3	4
139	4	3	4	4	3	4	4	5	4	4	3	3	4	4	4	5	4	4	3	4	4	3	4	3	4	5	5	4	5	4
140	3	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	5	5	4	5	4	3	4	4	5	4	4	5
141	3	5	4	4	3	3	5	4	5	5	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	3	4	5	4	5	4	5	5	5	4
142	3	2	3	3	1	3	2	1	1	1	2	2	1	2	1	1	2	2	3	2	3	2	1	3	2	1	3	2	1	2
143	5	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	3	4	5	4	4	3	5	5	4	5	4	4	5	4	4	3	4
144	5	2	3	1	1	5	3	1	2	1	3	5	1	1	2	5	1	2	3	1	5	1	1	5	3	1	5	3	5	1
145	4	3	4	4	3	4	4	5	4	4	3	3	4	4	4	5	4	4	3	4	4	3	4	3	4	5	5	4	5	4
146	5	3	3	3	4	3	3	3	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	3	3	4	4	4	5	4	4	5	4	4	3
147	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5
148	5	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	3	4	5	4	4	3	5	5	4	5	4	4	5	4	4	3	4
149	3	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	5	5	4	5	4	3	4	4	5	4	4	5
150	3	5	4	4	3	3	5	4	5	5	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	3	4	5	4	5	4	5	5	5	4
151	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	4	3	3	4	4	3	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4
152	5	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	3	4	5	4	4	3	5	5	4	5	4	4	5	4	4	3	4
153	4	3	4	4	3	4	4	5	4	4	3	3	4	4	4	5	4	4	3	4	4	3	4	3	4	5	5	4	5	4
154	3	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	5	5	4	5	4	3	4	4	5	4	4	5
155	3	5	4	4	3	3	5	4	5	5	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	3	4	5	4	5	4	5	5	5	4
156	3	2	3	3	1	3	2	1	1	1	2	2	1	2	1	1	2	2	3	2	3	2	1	3	2	1	3	2	1	2
157	5	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	3	4	5	4	4	3	5	5	4	5	4	4	5	4	4	3	4
158	5	2	3	1	1	5	3	1	2	1	3	5	1	1	2	5	1	2	3	1	5	1	1	5	3	1	5	3	5	1
159	5	2	3	1	1	5	3	1	2	1	3	5	1	1	2	5	1	2	3	1	5	1	1	5	3	1	5	3	5	1
160	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	3	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5
161	3	4	3	1	1	2	4	4	2	1	3	2	4	1	4	2	1	2	4	1	1	1	1	2	4	1	2	4	2	1
162	2	2	1	2	2	3	2	1	2	2	3	2	3	2	3	3	2	1	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	3	2
163	5	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	3	4	5	4	4	3	5	5	4	5	4	4	5	4	4	3	4

164	4	3	4	4	3	4	4	5	4	4	3	3	4	4	4	5	4	4	3	4	4	3	4	3	4	5	5	4	5	4
165	3	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	5	5	4	5	4	3	4	4	5	4	4	5
166	3	5	4	4	3	3	5	4	5	5	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	3	4	5	4	5	4	5	5	5	4
167	3	2	3	3	1	3	2	1	1	1	2	2	1	2	1	1	2	2	3	2	3	2	1	3	2	1	3	2	1	2
168	5	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	3	4	5	4	4	3	5	5	4	5	4	4	5	4	4	3	4
169	5	2	3	1	1	5	3	1	2	1	3	5	1	1	2	5	1	2	3	1	5	1	1	5	3	1	5	3	5	1
170	4	3	4	4	3	4	4	5	4	4	3	3	4	4	4	5	4	4	3	4	4	3	4	3	4	5	5	4	5	4
171	5	3	3	3	4	3	3	3	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	3	3	4	4	4	5	4	4	5	4	4	3
172	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	4	3	3	4	4	3	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4
173	5	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	3	4	5	4	4	3	5	5	4	5	4	4	5	4	4	3	4
174	3	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	5	5	4	5	4	3	4	4	5	4	4	5
175	3	5	4	4	3	3	5	4	5	5	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	3	4	5	4	5	4	5	5	5	4
176	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5
177	5	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	3	4	5	4	4	3	5	5	4	5	4	4	5	4	4	3	4
178	4	3	4	4	3	4	4	5	4	4	3	3	4	4	4	5	4	4	3	4	4	3	4	3	4	5	5	4	5	4
179	3	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	5	5	4	5	4	3	4	4	5	4	4	5
180	3	5	4	4	3	3	5	4	5	5	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	3	4	5	4	5	4	5	5	5	4
181	3	2	3	3	1	3	2	1	1	1	2	2	1	2	1	1	2	2	3	2	3	2	1	3	2	1	3	2	1	2
182	5	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	3	4	5	4	4	3	5	5	4	5	4	4	5	4	4	3	4
183	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	4	3	3	4	4	3	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4
184	5	2	3	1	1	5	3	1	2	1	3	5	1	1	2	5	1	2	3	1	5	1	1	5	3	1	5	3	5	1
185	2	1	1	1	1	1	2	1	2	1	2	2	1	3	1	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1	2	1	1	2	1
186	3	4	3	1	1	2	4	4	2	1	3	2	4	1	4	2	1	2	4	1	1	1	1	2	4	1	2	4	2	1
187	2	2	1	2	2	3	2	1	2	2	3	2	3	2	3	3	2	1	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	3	2
188	5	2	3	1	1	5	3	1	2	1	3	5	1	1	2	5	1	2	3	1	5	1	1	5	3	1	5	3	5	1
189	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	3	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5
190	2	1	1	1	2	1	2	1	2	2	1	1	1	2	1	1	2	2	2	3	2	2	2	1	2	2	1	2	1	2
191	4	3	4	4	3	4	4	5	4	4	3	3	4	4	4	5	4	4	3	4	4	3	4	3	4	5	5	4	5	4
192	5	3	3	3	4	3	3	3	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	3	3	4	4	4	5	4	4	5	4	4	3
193	3	2	3	3	1	3	2	1	1	1	2	2	1	2	1	1	2	2	3	2	3	2	1	3	2	1	3	2	1	2
194	5	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	3	4	5	4	4	3	5	5	4	5	4	4	5	4	4	3	4
195	3	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	5	5	4	5	4	3	4	4	5	4	4	5
196	3	5	4	4	3	3	5	4	5	5	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	3	4	5	4	5	4	5	5	5	4
197	3	2	3	3	1	3	2	1	1	1	2	2	1	2	1	1	2	2	3	2	3	2	1	3	2	1	3	2	1	2

198	5	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	3	4	5	4	4	3	5	5	4	5	4	4	5	4	4	3	4
199	4	3	4	4	3	4	4	5	4	4	3	3	4	4	4	5	4	4	3	4	4	3	4	3	4	5	5	4	5	4
200	3	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	5	5	4	5	4	3	4	4	5	4	4	5
201	3	5	4	4	3	3	5	4	5	5	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	3	4	5	4	5	4	5	5	5	4
202	3	2	3	3	1	3	2	1	1	1	2	2	1	2	1	1	2	2	3	2	3	2	1	3	2	1	3	2	1	2
203	5	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	3	4	5	4	4	3	5	5	4	5	4	4	5	4	4	3	4
204	5	2	3	1	1	5	3	1	2	1	3	5	1	1	2	5	1	2	3	1	5	1	1	5	3	1	5	3	5	1
205	4	3	4	4	3	4	4	5	4	4	3	3	4	4	4	5	4	4	3	4	4	3	4	3	4	5	5	4	5	4
206	5	3	3	3	4	3	3	3	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	3	3	4	4	4	5	4	4	5	4	4	3
207	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	4	3	3	4	4	3	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4
208	5	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	3	4	5	4	4	3	5	5	4	5	4	4	5	4	4	3	4
209	3	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	5	5	4	5	4	3	4	4	5	4	4	5
210	3	5	4	4	3	3	5	4	5	5	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	3	4	5	4	5	4	5	5	5	4
211	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5
212	5	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	3	4	5	4	4	3	5	5	4	5	4	4	5	4	4	3	4
213	4	3	4	4	3	4	4	5	4	4	3	3	4	4	4	5	4	4	3	4	4	3	4	3	4	5	5	4	5	4
214	3	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	5	5	4	5	4	3	4	4	5	4	4	5
215	3	5	4	4	3	3	5	4	5	5	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	3	4	5	4	5	4	5	5	5	4
216	3	2	3	3	1	3	2	1	1	1	2	2	1	2	1	1	2	2	3	2	3	2	1	3	2	1	3	2	1	2
217	5	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	3	4	5	4	4	3	5	5	4	5	4	4	5	4	4	3	4
218	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	4	3	3	4	4	3	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4
219	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	3	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5
220	2	1	1	1	1	1	2	1	2	1	2	2	1	3	1	1	2	1	2	1	1	1	1	1	2	1	1	2	1	2
221	3	4	3	1	1	2	4	4	2	1	3	2	4	1	4	2	1	2	4	1	1	1	1	2	4	1	2	4	2	1
222	2	2	1	2	2	3	2	1	2	2	3	2	3	2	3	2	1	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2
223	3	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	5	5	4	5	4	3	4	4	5	4	4	5
224	3	5	4	4	3	3	5	4	5	5	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	3	4	5	4	5	4	5	5	5	4
225	3	2	3	3	1	3	2	1	1	1	2	2	1	2	1	1	2	2	3	2	3	2	1	3	2	1	3	2	1	2
226	5	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	3	4	5	4	4	3	5	5	4	5	4	4	5	4	4	3	4
227	5	2	3	1	1	5	3	1	2	1	3	5	1	1	2	5	1	2	3	1	5	1	1	5	3	1	5	3	5	1
228	4	3	4	4	3	4	4	5	4	4	3	3	4	4	4	5	4	4	3	4	4	3	4	3	4	5	5	4	5	4
229	5	3	3	3	4	3	3	3	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	3	3	4	4	4	5	4	4	5	4	4	3
230	3	2	3	3	1	3	2	1	1	1	2	2	1	2	1	1	2	2	3	2	3	2	1	3	2	1	3	2	1	2
231	5	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	3	4	5	4	4	3	5	5	4	5	4	4	5	4	4	3	4

232	3	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	5	5	4	5	4	3	4	4	5	4	4	5	
233	3	5	4	4	3	3	5	4	5	5	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	3	4	5	4	5	4	5	5	5	4	
234	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	4	3	3	4	4	3	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	
235	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	3	4	5	4	4	3	5	5	4	5	4	4	5	4	4	3	4
236	4	3	4	4	3	4	4	5	4	4	3	3	4	4	4	5	4	4	3	4	4	3	4	3	4	5	5	4	5	4	
237	3	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	5	5	4	5	4	3	4	4	5	4	4	5	
238	3	5	4	4	3	3	5	4	5	5	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	3	4	5	4	5	4	5	5	5	4	
239	3	2	3	3	1	3	2	1	1	1	2	2	1	2	1	1	2	2	3	2	3	2	1	3	2	1	3	2	1	2	
240	5	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	3	4	5	4	4	3	5	5	4	5	4	4	5	4	4	3	4	
241	5	2	3	1	1	5	3	1	2	1	3	5	1	1	2	5	1	2	3	1	5	1	1	5	3	1	5	3	5	1	
242	5	2	3	1	1	5	3	1	2	1	3	5	1	1	2	5	1	2	3	1	5	1	1	5	3	1	5	3	5	1	
243	2	1	1	1	1	1	2	1	2	1	2	2	1	3	1	1	2	1	2	1	1	1	1	1	2	1	1	2	1	2	
244	3	4	3	1	1	2	4	4	2	1	3	2	4	1	4	2	1	2	4	1	1	1	1	2	4	1	2	4	2	1	
245	2	2	1	2	2	3	2	1	2	2	3	2	3	2	3	3	2	1	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	3	2	
246	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	3	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	
247	2	2	4	2	2	1	1	4	4	2	1	1	2	4	2	4	3	3	2	4	2	2	2	1	1	2	1	1	4	3	
248	2	1	1	1	2	1	2	1	2	2	1	1	1	2	1	1	2	2	2	3	2	2	2	1	2	2	1	2	1	2	
249	5	3	3	3	4	3	3	3	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	3	3	4	4	4	5	4	4	5	4	4	3	
250	3	2	3	3	1	3	2	1	1	1	2	2	1	2	1	1	2	2	3	2	3	2	1	3	2	1	3	2	1	2	
251	5	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	3	4	5	4	4	3	5	5	4	5	4	4	5	4	4	3	4	
252	3	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	5	5	4	5	4	3	4	4	5	4	4	5	
253	3	5	4	4	3	3	5	4	5	5	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	3	4	5	4	5	4	5	5	5	4	
254	3	2	3	3	1	3	2	1	1	1	2	2	1	2	1	1	2	2	3	2	3	2	1	3	2	1	3	2	1	2	
255	5	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	3	4	5	4	4	3	5	5	4	5	4	4	5	4	4	3	4	
256	4	3	4	4	3	4	4	5	4	4	3	3	4	4	4	5	4	4	3	4	4	3	4	3	4	5	5	4	5	4	
257	3	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	5	5	4	5	4	3	4	4	5	4	4	5	
258	3	5	4	4	3	3	5	4	5	5	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	3	4	5	4	5	4	5	5	5	4	
259	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	
260	5	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	3	4	5	4	4	3	5	5	4	5	4	4	5	4	4	3	4	
261	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	4	3	3	4	4	3	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	
262	4	3	4	4	3	4	4	5	4	4	3	3	4	4	4	5	4	4	3	4	4	3	4	3	4	5	5	4	5	4	
263	5	3	3	3	4	3	3	3	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	3	3	4	4	4	5	4	4	5	4	4	3	
264	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	4	3	3	4	4	3	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	
265	5	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	3	4	5	4	4	3	5	5	4	5	4	4	5	4	4	3	4	

266	3	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	5	5	4	5	4	3	4	4	5	4	4	5
267	3	5	4	4	3	3	5	4	5	5	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	3	4	5	4	5	4	5	5	5	4
268	3	2	3	3	1	3	2	1	1	1	2	2	1	2	1	1	2	2	3	2	3	2	1	3	2	1	3	2	1	2
269	5	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	3	4	5	4	4	3	5	5	4	5	4	4	5	4	4	3	4
270	4	3	4	4	3	4	4	5	4	4	3	3	4	4	4	5	4	4	3	4	4	3	4	3	4	5	5	4	5	4
271	3	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	5	5	4	5	4	3	4	4	5	4	4	5
272	3	5	4	4	3	3	5	4	5	5	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	3	4	5	4	5	4	5	5	5	4
273	3	2	3	3	1	3	2	1	1	1	2	2	1	2	1	1	2	2	3	2	3	2	1	3	2	1	3	2	1	2
274	5	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	3	4	5	4	4	3	5	5	4	5	4	4	5	4	4	3	4
275	5	2	3	1	1	5	3	1	2	1	3	5	1	1	2	5	1	2	3	1	5	1	1	5	3	1	5	3	5	1
276	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5
277	2	1	1	1	1	1	2	1	2	1	2	2	1	3	1	1	2	1	2	1	1	1	1	1	2	1	1	2	1	2
278	3	4	3	1	1	2	4	4	2	1	3	2	4	1	4	2	1	2	4	1	1	1	1	2	4	1	2	4	2	1
279	2	2	1	2	2	3	2	1	2	2	3	2	3	2	3	3	2	1	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	3	2
280	5	2	3	1	1	5	3	1	2	1	3	5	1	1	2	5	1	2	3	1	5	1	1	5	3	1	5	3	5	1
281	2	2	4	2	2	1	1	4	4	2	1	1	2	4	2	4	3	3	2	4	2	2	2	1	1	2	1	1	4	3
282	2	1	1	1	2	1	2	1	2	2	1	1	1	2	1	1	2	2	2	3	2	2	2	1	2	2	1	2	1	2
283	3	5	4	4	3	3	5	4	5	5	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	3	4	5	4	5	4	5	5	5	4
284	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	3	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5
285	5	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	3	4	5	4	4	3	5	5	4	5	4	4	5	4	4	3	4
286	4	3	4	4	3	4	4	5	4	4	3	3	4	4	4	5	4	4	3	4	4	3	4	3	4	5	5	4	5	4
287	3	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	5	5	4	5	4	3	4	4	5	4	4	5
288	3	5	4	4	3	3	5	4	5	5	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	3	4	5	4	5	4	5	5	5	4
289	3	2	3	3	1	3	2	1	1	1	2	2	1	2	1	1	2	2	3	2	3	2	1	3	2	1	3	2	1	2
290	5	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	3	4	5	4	4	3	5	5	4	5	4	4	5	4	4	3	4
291	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	4	3	3	4	4	3	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4
292	4	3	4	4	3	4	4	5	4	4	3	3	4	4	4	5	4	4	3	4	4	3	4	3	4	5	5	4	5	4
293	5	3	3	3	4	3	3	3	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	3	3	4	4	4	5	4	4	5	4	4	3
294	3	2	3	3	1	3	2	1	1	1	2	2	1	2	1	1	2	2	3	2	3	2	1	3	2	1	3	2	1	2
295	5	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	3	4	5	4	4	3	5	5	4	5	4	4	5	4	4	3	4
296	3	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	5	5	4	5	4	3	4	4	5	4	4	5
297	3	5	4	4	3	3	5	4	5	5	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	3	4	5	4	5	4	5	5	5	4
298	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	4	3	3	4	4	3	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4
299	5	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	3	4	5	4	4	3	5	5	4	5	4	4	5	4	4	3	4

300	4	3	4	4	3	4	4	5	4	4	3	3	4	4	4	5	4	4	3	4	4	3	4	3	4	5	5	4	5	4	
301	3	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	5	5	4	5	4	3	4	4	5	4	4	5	
302	3	5	4	4	3	3	5	4	5	5	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	3	4	5	4	5	4	5	5	5	4	
303	3	2	3	3	1	3	2	1	1	1	2	2	1	2	1	1	2	2	3	2	3	2	1	3	2	1	3	2	1	2	
304	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	
305	3	4	3	1	1	2	4	4	2	1	3	2	4	1	4	2	1	2	4	1	1	1	1	2	4	1	2	4	2	1	
306	2	2	1	2	2	3	2	1	2	2	3	2	3	2	3	3	2	1	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	3	2	
307	5	2	3	1	1	5	3	1	2	1	3	5	1	1	2	5	1	2	3	1	5	1	1	5	3	1	5	3	5	1	
308	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	
309	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	3	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	
310	3	5	4	4	3	3	5	4	5	5	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	3	4	5	4	5	4	5	5	5	4	
311	3	2	3	3	1	3	2	1	1	1	2	2	1	2	1	1	2	2	3	2	3	2	1	3	2	1	3	2	1	2	
312	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	3	4	5	4	4	3	5	5	4	5	4	4	5	4	4	3	4
313	4	3	4	4	3	4	4	5	4	4	3	3	4	4	4	5	4	4	3	4	4	3	4	3	4	5	5	4	5	4	
314	3	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	5	5	4	5	4	3	4	4	5	4	4	5	
315	3	5	4	4	3	3	5	4	5	5	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	3	4	5	4	5	4	5	5	5	4	
316	3	2	3	3	1	3	2	1	1	1	2	2	1	2	1	1	2	2	3	2	3	2	1	3	2	1	3	2	1	2	
317	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	3	4	5	4	4	3	5	5	4	5	4	4	5	4	4	3	4
318	5	2	3	1	1	5	3	1	2	1	3	5	1	1	2	5	1	2	3	1	5	1	1	5	3	1	5	3	5	1	
319	4	3	4	4	3	4	4	5	4	4	3	3	4	4	4	5	4	4	3	4	4	3	4	3	4	5	5	4	5	4	
320	5	3	3	3	4	3	3	3	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	3	3	4	4	4	5	4	4	5	4	4	3	
321	3	2	3	3	1	3	2	1	1	1	2	2	1	2	1	1	2	2	3	2	3	2	1	3	2	1	3	2	1	2	
322	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	3	4	5	4	4	3	5	5	4	5	4	4	5	4	4	3	4
323	3	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	5	5	4	5	4	3	4	4	5	4	4	5	
324	3	5	4	4	3	3	5	4	5	5	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	3	4	5	4	5	4	5	5	5	4	
325	3	2	3	3	1	3	2	1	1	1	2	2	1	2	1	1	2	2	3	2	3	2	1	3	2	1	3	2	1	2	
326	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	3	4	5	4	4	3	5	5	4	5	4	4	5	4	4	3	4
327	4	3	4	4	3	4	4	5	4	4	3	3	4	4	4	5	4	4	3	4	4	3	4	3	4	5	5	4	5	4	
328	3	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	5	5	4	5	4	3	4	4	5	4	4	5	
329	3	5	4	4	3	3	5	4	5	5	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	3	4	5	4	5	4	5	5	5	4	
330	3	2	3	3	1	3	2	1	1	1	2	2	1	2	1	1	2	2	3	2	3	2	1	3	2	1	3	2	1	2	
331	3	2	3	3	1	3	2	1	1	1	2	2	1	2	1	1	2	2	3	2	3	2	1	3	2	1	3	2	1	2	
332	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	3	4	5	4	4	3	5	5	4	5	4	4	5	4	4	3	4
333	5	2	3	1	1	5	3	1	2	1	3	5	1	1	2	5	1	2	3	1	5	1	1	5	3	1	5	3	5	1	

334	4	3	4	4	3	4	4	5	4	4	3	3	4	4	4	5	4	4	3	4	4	3	4	3	4	5	5	4	5	4
335	5	3	3	3	4	3	3	3	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	3	3	4	4	4	5	4	4	5	4	4	3
336	3	2	3	3	1	3	2	1	1	1	2	2	1	2	1	1	2	2	3	2	3	2	1	3	2	1	3	2	1	2
337	5	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	3	4	5	4	4	3	5	5	4	5	4	4	5	4	4	3	4
338	3	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	5	5	4	5	4	3	4	4	5	4	4	5
339	3	5	4	4	3	3	5	4	5	5	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	3	4	5	4	5	4	5	5	5	4
340	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5
341	5	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	3	4	5	4	4	3	5	5	4	5	4	4	5	4	4	3	4
342	4	3	4	4	3	4	4	5	4	4	3	3	4	4	4	5	4	4	3	4	4	3	4	3	4	5	5	4	5	4
343	3	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	5	5	4	5	4	3	4	4	5	4	4	5
344	3	5	4	4	3	3	5	4	5	5	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	3	4	5	4	5	4	5	5	5	4
345	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	4	3	3	4	4	3	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4
346	5	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	3	4	5	4	4	3	5	5	4	5	4	4	5	4	4	3	4
347	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	3	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5
348	5	2	3	1	1	5	3	1	2	1	3	5	1	1	2	5	1	2	3	1	5	1	1	5	3	1	5	3	5	1
349	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5
350	5	3	3	3	4	3	3	3	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	3	3	4	4	4	5	4	4	5	4	4	3

01	P 02	P 03	P 04	P 05	P 06	P 07	P 08	P 09	P 10	P 11	P 12	P 13	P 14	D1 V2	P 15	P 16	P 17	P 18	P 19	P 20	P 21	P 22	P 23	P 24	P 25	P 26	P 27	P 28	P 29	P 30	D2 V2	V2
4	3	4	4	3	4	4	5	4	4	3	3	4	4	53	4	5	4	4	3	4	4	3	4	3	4	5	5	4	5	4	65	118
5	3	3	3	4	3	3	3	4	5	4	5	4	4	53	5	4	5	4	3	3	4	4	4	5	4	4	5	4	4	3	65	118
4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	3	4	4	4	62	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	74	136
5	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	3	60	4	5	4	4	3	5	5	4	5	4	4	5	4	4	3	4	67	127
3	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	4	5	61	4	5	4	5	5	5	4	5	4	3	4	4	5	4	4	5	70	131
3	5	4	4	3	3	5	4	5	5	4	5	4	5	59	4	4	5	4	4	4	3	4	5	4	5	4	5	5	5	4	69	128
5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	4	3	3	62	4	4	3	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	72	134
5	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	3	60	4	5	4	4	3	5	5	4	5	4	4	5	4	4	3	4	67	127
4	3	4	4	3	4	4	5	4	4	3	3	4	4	53	4	5	4	4	3	4	4	3	4	3	4	5	5	4	5	4	65	118
3	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	4	5	61	4	5	4	5	5	5	4	5	4	3	4	4	5	4	4	5	70	131
3	5	4	4	3	3	5	4	5	5	4	5	4	5	59	4	4	5	4	4	4	3	4	5	4	5	4	5	5	5	4	69	128
3	2	3	3	1	3	2	1	1	1	2	2	1	2	27	1	1	2	2	3	2	3	2	1	3	2	1	3	2	1	2	31	58
5	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	3	60	4	5	4	4	3	5	5	4	5	4	4	5	4	4	3	4	67	127
5	2	3	1	1	5	3	1	2	1	3	5	1	1	34	2	5	1	2	3	1	5	1	1	5	3	1	5	3	5	1	44	78
4	3	4	4	3	4	4	5	4	4	3	3	4	4	53	4	5	4	4	3	4	4	3	4	3	4	5	5	4	5	4	65	118
5	3	3	3	4	3	3	3	4	5	4	5	4	4	53	5	4	5	4	3	3	4	4	4	5	4	4	5	4	4	3	65	118
4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	3	4	4	4	62	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	74	136
5	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	3	60	4	5	4	4	3	5	5	4	5	4	4	5	4	4	3	4	67	127
3	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	4	5	61	4	5	4	5	5	5	4	5	4	3	4	4	5	4	4	5	70	131
3	5	4	4	3	3	5	4	5	5	4	5	4	5	59	4	4	5	4	4	4	3	4	5	4	5	4	5	5	5	4	69	128
3	2	3	3	1	3	2	1	1	1	2	2	1	2	27	1	1	2	2	3	2	3	2	1	3	2	1	3	2	1	2	31	58
5	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	3	60	4	5	4	4	3	5	5	4	5	4	4	5	4	4	3	4	67	127
4	3	4	4	3	4	4	5	4	4	3	3	4	4	53	4	5	4	4	3	4	4	3	4	3	4	5	5	4	5	4	65	118
3	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	4	5	61	4	5	4	5	5	5	4	5	4	3	4	4	5	4	4	5	70	131
3	5	4	4	3	3	5	4	5	5	4	5	4	5	59	4	4	5	4	4	4	3	4	5	4	5	4	5	5	5	4	69	128
4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	66	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	77	143
5	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	3	60	4	5	4	4	3	5	5	4	5	4	4	5	4	4	3	4	67	127
5	2	3	1	1	5	3	1	2	1	3	5	1	1	34	2	5	1	2	3	1	5	1	1	5	3	1	5	3	5	1	44	78

5	2	3	1	1	5	3	1	2	1	3	5	1	1	34	2	5	1	2	3	1	5	1	1	5	3	1	5	3	5	1	44	78	
2	1	1	1	1	1	2	1	2	1	2	2	1	3	21	1	1	2	1	2	1	1	1	1	1	2	1	1	2	1	2	21	42	
3	4	3	1	1	2	4	4	2	1	3	2	4	1	35	4	2	1	2	4	1	1	1	1	2	4	1	2	4	2	1	33	68	
2	2	1	2	2	3	2	1	2	2	3	2	3	2	29	3	3	2	1	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	3	2	37	66	
5	2	3	1	1	5	3	1	2	1	3	5	1	1	34	2	5	1	2	3	1	5	1	1	5	3	1	5	3	5	1	44	78	
4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	66	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	77	143	
5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	4	3	3	62	4	4	3	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	72	134	
3	5	4	4	3	3	5	4	5	5	4	5	4	5	59	4	4	5	4	4	4	3	4	5	4	5	4	5	5	5	4	69	128	
3	2	3	3	1	3	2	1	1	1	2	2	1	2	27	1	1	2	2	3	2	3	2	1	3	2	1	3	2	1	2	31	58	
5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	60	4	5	4	4	3	5	5	4	5	4	4	4	5	4	4	3	4	67	127
4	3	4	4	3	4	4	5	4	4	3	3	4	4	53	4	5	4	4	3	4	4	3	4	3	4	5	5	4	5	4	65	118	
3	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	4	5	61	4	5	4	5	5	5	4	5	4	3	4	4	5	4	4	5	70	131	
3	5	4	4	3	3	5	4	5	5	4	5	4	5	59	4	4	5	4	4	4	3	4	5	4	5	4	5	5	5	4	69	128	
3	2	3	3	1	3	2	1	1	1	2	2	1	2	27	1	1	2	2	3	2	3	2	1	3	2	1	3	2	1	2	31	58	
5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	60	4	5	4	4	3	5	5	4	5	4	4	5	4	4	3	4	67	127	
5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	4	3	3	62	4	4	3	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	72	134	
4	3	4	4	3	4	4	5	4	4	3	3	4	4	53	4	5	4	4	3	4	4	3	4	3	4	5	5	4	5	4	65	118	
5	3	3	3	4	3	3	3	4	5	4	5	4	4	53	5	4	5	4	3	3	4	4	4	5	4	4	5	4	4	3	65	118	
3	2	3	3	1	3	2	1	1	1	2	2	1	2	27	1	1	2	2	3	2	3	2	1	3	2	1	3	2	1	2	31	58	
5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	60	4	5	4	4	3	5	5	4	5	4	4	5	4	4	3	4	67	127	
3	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	4	5	61	4	5	4	5	5	5	4	5	4	3	4	4	5	4	4	5	70	131	
3	5	4	4	3	3	5	4	5	5	4	5	4	5	59	4	4	5	4	4	4	3	4	5	4	5	4	5	5	5	4	69	128	
4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	3	4	4	4	62	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	74	136	
5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	60	4	5	4	4	3	5	5	4	5	4	4	5	4	4	3	4	67	127	
4	3	4	4	3	4	4	5	4	4	3	3	4	4	53	4	5	4	4	3	4	4	3	4	3	4	5	5	4	5	4	65	118	
3	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	4	5	61	4	5	4	5	5	5	4	5	4	3	4	4	5	4	4	5	70	131	
3	5	4	4	3	3	5	4	5	5	4	5	4	5	59	4	4	5	4	4	4	3	4	5	4	5	4	5	5	5	4	69	128	
3	2	3	3	1	3	2	1	1	1	2	2	1	2	27	1	1	2	2	3	2	3	2	1	3	2	1	3	2	1	2	31	58	
5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	60	4	5	4	4	3	5	5	4	5	4	4	5	4	4	3	4	67	127	
4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	66	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	77	143	
5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	4	3	3	62	4	4	3	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	72	134	
2	1	1	1	1	1	2	1	2	1	2	2	1	3	21	1	1	2	1	2	1	1	1	1	1	2	1	1	2	1	2	21	42	
3	4	3	1	1	2	4	4	2	1	3	2	4	1	35	4	2	1	2	4	1	1	1	1	2	4	1	2	4	2	1	33	68	
2	2	1	2	2	3	2	1	2	2	3	2	3	2	29	3	3	2	1	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	3	2	37	66	

5	2	3	1	1	5	3	1	2	1	3	5	1	1	34	2	5	1	2	3	1	5	1	1	5	3	1	5	3	5	1	44	78
2	2	4	2	2	1	1	4	4	2	1	1	2	4	32	2	4	3	3	2	4	2	2	2	1	1	2	1	1	4	3	37	69
2	1	1	1	2	1	2	1	2	2	1	1	1	2	20	1	1	2	2	2	3	2	2	2	1	2	2	1	2	1	2	28	48
4	3	4	4	3	4	4	5	4	4	3	3	4	4	53	4	5	4	4	3	4	4	3	4	3	4	5	5	4	5	4	65	118
5	3	3	3	4	3	3	3	4	5	4	5	4	4	53	5	4	5	4	3	3	4	4	4	5	4	4	5	4	4	3	65	118
4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	3	4	4	4	62	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	74	136
5	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	3	60	4	5	4	4	3	5	5	4	5	4	4	5	4	4	3	4	67	127
3	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	4	5	61	4	5	4	5	5	5	4	5	4	3	4	4	5	4	4	5	70	131
3	5	4	4	3	3	5	4	5	5	4	5	4	5	59	4	4	5	4	4	4	3	4	5	4	5	4	5	5	5	4	69	128
3	2	3	3	1	3	2	1	1	1	2	2	1	2	27	1	1	2	2	3	2	3	2	1	3	2	1	3	2	1	2	31	58
5	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	3	60	4	5	4	4	3	5	5	4	5	4	4	5	4	4	3	4	67	127
4	3	4	4	3	4	4	5	4	4	3	3	4	4	53	4	5	4	4	3	4	4	3	4	3	4	5	5	4	5	4	65	118
3	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	4	5	61	4	5	4	5	5	5	4	5	4	3	4	4	5	4	4	5	70	131
3	5	4	4	3	3	5	4	5	5	4	5	4	5	59	4	4	5	4	4	4	3	4	5	4	5	4	5	5	5	4	69	128
5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	4	3	3	62	4	4	3	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	72	134
5	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	3	60	4	5	4	4	3	5	5	4	5	4	4	5	4	4	3	4	67	127
5	2	3	1	1	5	3	1	2	1	3	5	1	1	34	2	5	1	2	3	1	5	1	1	5	3	1	5	3	5	1	44	78
4	3	4	4	3	4	4	5	4	4	3	3	4	4	53	4	5	4	4	3	4	4	3	4	3	4	5	5	4	5	4	65	118
5	3	3	3	4	3	3	3	4	5	4	5	4	4	53	5	4	5	4	3	3	4	4	4	5	4	4	5	4	4	3	65	118
3	2	3	3	1	3	2	1	1	1	2	2	1	2	27	1	1	2	2	3	2	3	2	1	3	2	1	3	2	1	2	31	58
5	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	3	60	4	5	4	4	3	5	5	4	5	4	4	5	4	4	3	4	67	127
3	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	4	5	61	4	5	4	5	5	5	4	5	4	3	4	4	5	4	4	5	70	131
3	5	4	4	3	3	5	4	5	5	4	5	4	5	59	4	4	5	4	4	4	3	4	5	4	5	4	5	5	5	4	69	128
4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	66	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	77	143
5	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	3	60	4	5	4	4	3	5	5	4	5	4	4	5	4	4	3	4	67	127
4	3	4	4	3	4	4	5	4	4	3	3	4	4	53	4	5	4	4	3	4	4	3	4	3	4	5	5	4	5	4	65	118
3	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	4	5	61	4	5	4	5	5	5	4	5	4	3	4	4	5	4	4	5	70	131
3	5	4	4	3	3	5	4	5	5	4	5	4	5	59	4	4	5	4	4	4	3	4	5	4	5	4	5	5	5	4	69	128
3	2	3	3	1	3	2	1	1	1	2	2	1	2	27	1	1	2	2	3	2	3	2	1	3	2	1	3	2	1	2	31	58
5	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	3	60	4	5	4	4	3	5	5	4	5	4	4	5	4	4	3	4	67	127
5	2	3	1	1	5	3	1	2	1	3	5	1	1	34	2	5	1	2	3	1	5	1	1	5	3	1	5	3	5	1	44	78
5	2	3	1	1	5	3	1	2	1	3	5	1	1	34	2	5	1	2	3	1	5	1	1	5	3	1	5	3	5	1	44	78
5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	4	3	3	62	4	4	3	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	72	134
3	4	3	1	1	2	4	4	2	1	3	2	4	1	35	4	2	1	2	4	1	1	1	1	2	4	1	2	4	2	1	33	68

4	3	4	4	3	4	4	5	4	4	3	3	4	4	53	4	5	4	4	3	4	4	3	4	3	4	5	5	4	5	4	65	118	
5	3	3	3	4	3	3	3	4	5	4	5	4	4	53	5	4	5	4	3	3	4	4	4	5	4	4	5	4	4	3	65	118	
4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	3	4	4	4	62	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	74	136	
5	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	3	60	4	5	4	4	3	5	5	4	5	4	4	5	4	4	3	4	67	127	
3	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	4	5	61	4	5	4	5	5	5	4	5	4	3	4	4	5	4	4	5	70	131	
3	5	4	4	3	3	5	4	5	5	4	5	4	5	59	4	4	5	4	4	4	3	4	5	4	5	4	5	5	5	4	69	128	
3	2	3	3	1	3	2	1	1	1	1	2	2	1	2	27	1	1	2	2	3	2	3	2	1	3	2	1	3	2	1	2	31	58
5	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	3	60	4	5	4	4	3	5	5	4	5	4	4	5	4	4	3	4	67	127	
4	3	4	4	3	4	4	5	4	4	3	3	4	4	53	4	5	4	4	3	4	4	3	4	3	4	5	5	4	5	4	65	118	
3	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	4	5	61	4	5	4	5	5	5	4	5	4	3	4	4	5	4	4	5	70	131	
3	5	4	4	3	3	5	4	5	5	4	5	4	5	59	4	4	5	4	4	4	3	4	5	4	5	4	5	5	5	4	69	128	
3	2	3	3	1	3	2	1	1	1	1	2	2	1	2	27	1	1	2	2	3	2	3	2	1	3	2	1	3	2	1	2	31	58
5	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	3	60	4	5	4	4	3	5	5	4	5	4	4	5	4	4	3	4	67	127	
5	2	3	1	1	5	3	1	2	1	3	5	1	1	34	2	5	1	2	3	1	5	1	1	5	3	1	5	3	5	1	44	78	
4	3	4	4	3	4	4	5	4	4	3	3	4	4	53	4	5	4	4	3	4	4	3	4	3	4	5	5	4	5	4	65	118	
5	3	3	3	4	3	3	3	4	5	4	5	4	4	53	5	4	5	4	3	3	4	4	4	5	4	4	5	4	4	3	65	118	
4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	66	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	77	143	
5	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	3	60	4	5	4	4	3	5	5	4	5	4	4	5	4	4	3	4	67	127	
3	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	4	5	61	4	5	4	5	5	5	4	5	4	3	4	4	5	4	4	5	70	131	
3	5	4	4	3	3	5	4	5	5	4	5	4	5	59	4	4	5	4	4	4	3	4	5	4	5	4	5	5	5	4	69	128	
5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	4	3	3	62	4	4	3	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	72	134	
5	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	3	60	4	5	4	4	3	5	5	4	5	4	4	5	4	4	3	4	67	127	
4	3	4	4	3	4	4	5	4	4	3	3	4	4	53	4	5	4	4	3	4	4	3	4	3	4	5	5	4	5	4	65	118	
3	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	4	5	61	4	5	4	5	5	5	4	5	4	3	4	4	5	4	4	5	70	131	
3	5	4	4	3	3	5	4	5	5	4	5	4	5	59	4	4	5	4	4	4	3	4	5	4	5	4	5	5	5	4	69	128	
3	2	3	3	1	3	2	1	1	1	1	2	2	1	2	27	1	1	2	2	3	2	3	2	1	3	2	1	3	2	1	2	31	58
5	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	3	60	4	5	4	4	3	5	5	4	5	4	4	5	4	4	3	4	67	127	
5	2	3	1	1	5	3	1	2	1	3	5	1	1	34	2	5	1	2	3	1	5	1	1	5	3	1	5	3	5	1	44	78	
5	2	3	1	1	5	3	1	2	1	3	5	1	1	34	2	5	1	2	3	1	5	1	1	5	3	1	5	3	5	1	44	78	
4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	3	4	4	4	62	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	74	136	
3	4	3	1	1	2	4	4	2	1	3	2	4	1	35	4	2	1	2	4	1	1	1	1	1	2	4	1	2	4	2	33	68	
2	2	1	2	2	3	2	1	2	2	3	2	3	2	29	3	3	2	1	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	3	2	37	66	
5	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	3	60	4	5	4	4	3	5	5	4	5	4	4	5	4	4	3	4	67	127	
4	3	4	4	3	4	4	5	4	4	3	3	4	4	53	4	5	4	4	3	4	4	3	4	3	4	5	5	4	5	4	65	118	

3	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	4	5	61	4	5	4	5	5	5	4	5	4	3	4	4	5	4	4	5	70	131	
3	5	4	4	3	3	5	4	5	5	4	5	4	5	59	4	4	5	4	4	4	3	4	5	4	5	4	5	5	5	4	69	128	
3	2	3	3	1	3	2	1	1	1	2	2	1	2	27	1	1	2	2	3	2	3	2	1	3	2	1	3	2	1	2	31	58	
5	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	3	60	4	5	4	4	3	5	5	4	5	4	4	5	4	4	3	4	67	127	
5	2	3	1	1	5	3	1	2	1	3	5	1	1	34	2	5	1	2	3	1	5	1	1	5	3	1	5	3	5	1	44	78	
4	3	4	4	3	4	4	5	4	4	3	3	4	4	53	4	5	4	4	3	4	4	3	4	3	4	5	5	4	5	4	65	118	
5	3	3	3	4	3	3	3	4	5	4	5	4	4	53	5	4	5	4	3	3	4	4	4	5	4	4	5	4	4	3	65	118	
5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	4	3	3	62	4	4	3	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	72	134	
5	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	3	60	4	5	4	4	3	5	5	4	5	4	4	5	4	4	3	4	67	127	
3	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	4	5	61	4	5	4	5	5	5	4	5	4	3	4	4	5	4	4	5	70	131	
3	5	4	4	3	3	5	4	5	5	4	5	4	5	59	4	4	5	4	4	4	3	4	5	4	5	4	5	5	5	4	69	128	
4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	66	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	77	143	
5	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	3	60	4	5	4	4	3	5	5	4	5	4	4	5	4	4	3	4	67	127	
4	3	4	4	3	4	4	5	4	4	3	3	4	4	53	4	5	4	4	3	4	4	3	4	3	4	5	5	4	5	4	65	118	
3	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	4	5	61	4	5	4	5	5	5	4	5	4	3	4	4	5	4	4	5	70	131	
3	5	4	4	3	3	5	4	5	5	4	5	4	5	59	4	4	5	4	4	4	3	4	5	4	5	4	5	5	5	4	69	128	
3	2	3	3	1	3	2	1	1	1	2	2	1	2	27	1	1	2	2	3	2	3	2	1	3	2	1	3	2	1	2	31	58	
5	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	3	60	4	5	4	4	3	5	5	4	5	4	4	5	4	4	3	4	67	127	
5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	4	3	3	62	4	4	3	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	72	134	
5	2	3	1	1	5	3	1	2	1	3	5	1	1	34	2	5	1	2	3	1	5	1	1	5	3	1	5	3	5	1	44	78	
2	1	1	1	1	1	2	1	2	1	2	2	1	3	21	1	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1	2	1	1	2	1	2	21	42
3	4	3	1	1	2	4	4	2	1	3	2	4	1	35	4	2	1	2	4	1	1	1	1	2	4	1	2	4	2	1	33	68	
2	2	1	2	2	3	2	1	2	2	3	2	3	2	29	3	3	2	1	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	3	2	37	66	
5	2	3	1	1	5	3	1	2	1	3	5	1	1	34	2	5	1	2	3	1	5	1	1	5	3	1	5	3	5	1	44	78	
4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	3	4	4	4	62	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	74	136	
2	1	1	1	2	1	2	1	2	2	1	1	1	2	20	1	1	2	2	2	3	2	2	2	1	2	2	1	2	1	2	28	48	
4	3	4	4	3	4	4	5	4	4	3	3	4	4	53	4	5	4	4	3	4	4	3	4	3	4	5	5	4	5	4	65	118	
5	3	3	3	4	3	3	3	4	5	4	5	4	4	53	5	4	5	4	3	3	4	4	4	5	4	4	5	4	4	3	65	118	
3	2	3	3	1	3	2	1	1	1	2	2	1	2	27	1	1	2	2	3	2	3	2	1	3	2	1	3	2	1	2	31	58	
5	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	3	60	4	5	4	4	3	5	5	4	5	4	4	5	4	4	3	4	67	127	
3	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	4	5	61	4	5	4	5	5	5	4	5	4	3	4	4	5	4	4	5	70	131	
3	5	4	4	3	3	5	4	5	5	4	5	4	5	59	4	4	5	4	4	4	3	4	5	4	5	4	5	5	5	4	69	128	
3	2	3	3	1	3	2	1	1	1	2	2	1	2	27	1	1	2	2	3	2	3	2	1	3	2	1	3	2	1	2	31	58	
5	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	3	60	4	5	4	4	3	5	5	4	5	4	4	5	4	4	3	4	67	127	

4	3	4	4	3	4	4	5	4	4	3	3	4	4	53	4	5	4	4	3	4	4	3	4	3	4	5	5	4	5	4	65	118
3	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	4	5	61	4	5	4	5	5	5	4	5	4	3	4	4	5	4	4	5	70	131
3	5	4	4	3	3	5	4	5	5	4	5	4	5	59	4	4	5	4	4	4	3	4	5	4	5	4	5	5	5	4	69	128
3	2	3	3	1	3	2	1	1	1	2	2	1	2	27	1	1	2	2	3	2	3	2	1	3	2	1	3	2	1	2	31	58
5	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	3	60	4	5	4	4	3	5	5	4	5	4	4	5	4	4	3	4	67	127
5	2	3	1	1	5	3	1	2	1	3	5	1	1	34	2	5	1	2	3	1	5	1	1	5	3	1	5	3	5	1	44	78
4	3	4	4	3	4	4	5	4	4	3	3	4	4	53	4	5	4	4	3	4	4	3	4	3	4	5	5	4	5	4	65	118
5	3	3	3	4	3	3	3	4	5	4	5	4	4	53	5	4	5	4	3	3	4	4	4	5	4	4	5	4	4	3	65	118
5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	4	3	3	62	4	4	3	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	72	134
5	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	3	60	4	5	4	4	3	5	5	4	5	4	4	5	4	4	3	4	67	127
3	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	4	5	61	4	5	4	5	5	5	4	5	4	3	4	4	5	4	4	5	70	131
3	5	4	4	3	3	5	4	5	5	4	5	4	5	59	4	4	5	4	4	4	3	4	5	4	5	4	5	5	5	4	69	128
4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	66	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	77	143
5	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	3	60	4	5	4	4	3	5	5	4	5	4	4	5	4	4	3	4	67	127
4	3	4	4	3	4	4	5	4	4	3	3	4	4	53	4	5	4	4	3	4	4	3	4	3	4	5	5	4	5	4	65	118
3	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	4	5	61	4	5	4	5	5	5	4	5	4	3	4	4	5	4	4	5	70	131
3	5	4	4	3	3	5	4	5	5	4	5	4	5	59	4	4	5	4	4	4	3	4	5	4	5	4	5	5	5	4	69	128
3	2	3	3	1	3	2	1	1	1	2	2	1	2	27	1	1	2	2	3	2	3	2	1	3	2	1	3	2	1	2	31	58
5	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	3	60	4	5	4	4	3	5	5	4	5	4	4	5	4	4	3	4	67	127
5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	4	3	3	62	4	4	3	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	72	134
4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	3	4	4	4	62	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	74	136
2	1	1	1	1	1	2	1	2	1	2	2	1	3	21	1	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1	2	1	1	2	21	42	
3	4	3	1	1	2	4	4	2	1	3	2	4	1	35	4	2	1	2	4	1	1	1	1	1	2	4	1	2	4	2	33	68
2	2	1	2	2	3	2	1	2	2	3	2	3	2	29	3	3	2	1	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	3	2	37	66
3	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	4	5	61	4	5	4	5	5	5	4	5	4	3	4	4	5	4	4	5	70	131
3	5	4	4	3	3	5	4	5	5	4	5	4	5	59	4	4	5	4	4	4	3	4	5	4	5	4	5	5	5	4	69	128
3	2	3	3	1	3	2	1	1	1	2	2	1	2	27	1	1	2	2	3	2	3	2	1	3	2	1	3	2	1	2	31	58
5	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	3	60	4	5	4	4	3	5	5	4	5	4	4	5	4	4	3	4	67	127
5	2	3	1	1	5	3	1	2	1	3	5	1	1	34	2	5	1	2	3	1	5	1	1	5	3	1	5	3	5	1	44	78
4	3	4	4	3	4	4	5	4	4	3	3	4	4	53	4	5	4	4	3	4	4	3	4	3	4	5	5	4	5	4	65	118
5	3	3	3	4	3	3	3	4	5	4	5	4	4	53	5	4	5	4	3	3	4	4	4	5	4	4	5	4	4	3	65	118
3	2	3	3	1	3	2	1	1	1	2	2	1	2	27	1	1	2	2	3	2	3	2	1	3	2	1	3	2	1	2	31	58
5	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	3	60	4	5	4	4	3	5	5	4	5	4	4	5	4	4	3	4	67	127
3	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	4	5	61	4	5	4	5	5	5	4	5	4	3	4	4	5	4	4	5	70	131

3	5	4	4	3	3	5	4	5	5	4	5	4	5	59	4	4	5	4	4	4	3	4	5	4	5	5	5	4	69	128			
5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	4	3	3	62	4	4	3	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	72	134		
5	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	3	60	4	5	4	4	3	5	5	4	5	4	4	5	4	4	67	127			
4	3	4	4	3	4	4	5	4	4	3	3	4	4	53	4	5	4	4	3	4	4	3	4	5	5	4	5	4	65	118			
3	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	4	5	61	4	5	4	5	5	5	4	5	4	3	4	4	5	4	4	5	70	131	
3	5	4	4	3	3	5	4	5	5	4	5	4	5	59	4	4	5	4	4	4	3	4	5	4	5	4	5	5	4	69	128		
3	2	3	3	1	3	2	1	1	1	2	2	1	2	27	1	1	2	2	3	2	3	2	1	3	2	1	3	2	1	2	31	58	
5	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	3	60	4	5	4	4	3	5	5	4	5	4	4	5	4	4	3	4	67	127	
5	2	3	1	1	5	3	1	2	1	3	5	1	1	34	2	5	1	2	3	1	5	1	1	5	3	1	5	3	5	1	44	78	
5	2	3	1	1	5	3	1	2	1	3	5	1	1	34	2	5	1	2	3	1	5	1	1	5	3	1	5	3	5	1	44	78	
2	1	1	1	1	1	2	1	2	1	2	2	1	3	21	1	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1	2	1	1	2	21	42		
3	4	3	1	1	2	4	4	2	1	3	2	4	1	35	4	2	1	2	4	1	1	1	1	2	4	1	2	4	2	1	33	68	
2	2	1	2	2	3	2	1	2	2	3	2	3	2	29	3	3	2	1	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	3	2	37	66	
4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	3	4	4	62	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	74	136
2	2	4	2	2	1	1	4	4	2	1	1	2	4	32	2	4	3	3	2	4	2	2	2	1	1	2	1	1	4	3	37	69	
2	1	1	1	2	1	2	1	2	2	1	1	1	2	20	1	1	2	2	2	3	2	2	2	1	2	2	1	2	1	2	28	48	
5	3	3	3	4	3	3	3	4	5	4	5	4	4	53	5	4	5	4	3	3	4	4	4	5	4	4	5	4	4	3	65	118	
3	2	3	3	1	3	2	1	1	1	2	2	1	2	27	1	1	2	2	3	2	3	2	1	3	2	1	3	2	1	2	31	58	
5	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	3	60	4	5	4	4	3	5	5	4	5	4	4	5	4	4	3	4	67	127	
3	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	4	5	61	4	5	4	5	5	5	4	5	4	3	4	4	5	4	4	5	70	131	
3	5	4	4	3	3	5	4	5	5	4	5	4	5	59	4	4	5	4	4	4	3	4	5	4	5	4	5	5	5	4	69	128	
3	2	3	3	1	3	2	1	1	1	2	2	1	2	27	1	1	2	2	3	2	3	2	1	3	2	1	3	2	1	2	31	58	
5	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	3	60	4	5	4	4	3	5	5	4	5	4	4	5	4	4	3	4	67	127	
4	3	4	4	3	4	4	5	4	4	3	3	4	4	53	4	5	4	4	3	4	4	3	4	3	4	5	5	4	5	4	65	118	
3	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	4	5	61	4	5	4	5	5	5	4	5	4	3	4	4	5	4	4	5	70	131	
3	5	4	4	3	3	5	4	5	5	4	5	4	5	59	4	4	5	4	4	4	3	4	5	4	5	4	5	5	5	4	69	128	
4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	66	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	77	143	
5	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	3	60	4	5	4	4	3	5	5	4	5	4	4	5	4	4	3	4	67	127	
5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	4	3	3	62	4	4	3	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	72	134	
4	3	4	4	3	4	4	5	4	4	3	3	4	4	53	4	5	4	4	3	4	4	3	4	3	4	5	5	4	5	4	65	118	
5	3	3	3	4	3	3	3	4	5	4	5	4	4	53	5	4	5	4	3	3	4	4	4	5	4	4	5	4	4	3	65	118	
5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	4	3	3	62	4	4	3	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	72	134	
5	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	3	60	4	5	4	4	3	5	5	4	5	4	4	5	4	4	3	4	67	127	
3	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	4	5	61	4	5	4	5	5	5	4	5	4	3	4	4	5	4	4	5	70	131	

3	5	4	4	3	3	5	4	5	5	4	5	4	5	59	4	4	5	4	4	4	3	4	5	4	5	5	5	4	69	128			
3	2	3	3	1	3	2	1	1	1	2	2	1	2	27	1	1	2	2	3	2	3	2	1	3	2	1	3	2	1	2	31	58	
5	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	3	60	4	5	4	4	3	5	5	4	5	4	4	4	3	4	67	127			
4	3	4	4	3	4	4	5	4	4	3	3	4	4	53	4	5	4	4	3	4	4	3	4	5	5	4	5	4	65	118			
3	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	4	5	61	4	5	4	5	5	5	4	5	4	3	4	4	5	4	4	5	70	131	
3	5	4	4	3	3	5	4	5	5	4	5	4	5	59	4	4	5	4	4	4	3	4	5	4	5	4	5	5	5	4	69	128	
3	2	3	3	1	3	2	1	1	1	2	2	1	2	27	1	1	2	2	3	2	3	2	1	3	2	1	3	2	1	2	31	58	
5	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	3	60	4	5	4	4	3	5	5	4	5	4	4	5	4	4	3	4	67	127	
5	2	3	1	1	5	3	1	2	1	3	5	1	1	34	2	5	1	2	3	1	5	1	1	5	3	1	5	3	5	1	44	78	
4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	66	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	77	143	
2	1	1	1	1	1	2	1	2	1	2	2	1	3	21	1	1	2	1	2	1	1	1	1	1	2	1	1	2	1	2	21	42	
3	4	3	1	1	2	4	4	2	1	3	2	4	1	35	4	2	1	2	4	1	1	1	1	2	4	1	2	4	2	1	33	68	
2	2	1	2	2	3	2	1	2	2	3	2	3	2	29	3	3	2	1	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	3	2	37	66	
5	2	3	1	1	5	3	1	2	1	3	5	1	1	34	2	5	1	2	3	1	5	1	1	5	3	1	5	3	5	1	44	78	
2	2	4	2	2	1	1	4	4	2	1	1	2	4	32	2	4	3	3	2	4	2	2	2	1	1	2	1	1	4	3	37	69	
2	1	1	1	2	1	2	1	2	2	1	1	1	2	20	1	1	2	2	2	3	2	2	2	1	2	2	1	2	1	2	28	48	
3	5	4	4	3	3	5	4	5	5	4	5	4	5	59	4	4	5	4	4	4	3	4	5	4	5	4	5	5	5	4	69	128	
4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	3	4	4	4	62	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	74	136
5	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	3	60	4	5	4	4	3	5	5	4	5	4	4	5	4	4	3	4	67	127	
4	3	4	4	3	4	4	5	4	4	3	3	4	4	53	4	5	4	4	3	4	4	3	4	3	4	5	5	4	5	4	65	118	
3	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	4	5	61	4	5	4	5	5	5	4	5	4	3	4	4	5	4	4	5	70	131	
3	5	4	4	3	3	5	4	5	5	4	5	4	5	59	4	4	5	4	4	4	3	4	5	4	5	4	5	5	5	4	69	128	
3	2	3	3	1	3	2	1	1	1	2	2	1	2	27	1	1	2	2	3	2	3	2	1	3	2	1	3	2	1	2	31	58	
5	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	3	60	4	5	4	4	3	5	5	4	5	4	4	5	4	4	3	4	67	127	
5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	4	3	3	62	4	4	3	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	72	134	
4	3	4	4	3	4	4	5	4	4	3	3	4	4	53	4	5	4	4	3	4	4	3	4	3	4	5	5	4	5	4	65	118	
5	3	3	3	4	3	3	3	4	5	4	5	4	4	53	5	4	5	4	3	3	4	4	4	5	4	4	5	4	4	3	65	118	
3	2	3	3	1	3	2	1	1	1	2	2	1	2	27	1	1	2	2	3	2	3	2	1	3	2	1	3	2	1	2	31	58	
5	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	3	60	4	5	4	4	3	5	5	4	5	4	4	5	4	4	3	4	67	127	
3	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	4	5	61	4	5	4	5	5	5	4	5	4	3	4	4	5	4	4	5	70	131	
3	5	4	4	3	3	5	4	5	5	4	5	4	5	59	4	4	5	4	4	4	3	4	5	4	5	4	5	5	5	4	69	128	
5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	4	3	3	62	4	4	3	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	72	134	
5	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	3	60	4	5	4	4	3	5	5	4	5	4	4	5	4	4	3	4	67	127	
4	3	4	4	3	4	4	5	4	4	3	3	4	4	53	4	5	4	4	3	4	4	3	4	3	4	5	5	4	5	4	65	118	

3	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	4	5	61	4	5	4	5	5	5	4	5	4	3	4	4	5	4	4	5	70	131
3	5	4	4	3	3	5	4	5	5	4	5	4	5	59	4	4	5	4	4	4	3	4	5	4	5	4	5	5	5	4	69	128
3	2	3	3	1	3	2	1	1	1	2	2	1	2	27	1	1	2	2	3	2	3	2	1	3	2	1	3	2	1	2	31	58
4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	66	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	77	143
3	4	3	1	1	2	4	4	2	1	3	2	4	1	35	4	2	1	2	4	1	1	1	1	2	4	1	2	4	2	1	33	68
2	2	1	2	2	3	2	1	2	2	3	2	3	2	29	3	3	2	1	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	3	2	37	66
5	2	3	1	1	5	3	1	2	1	3	5	1	1	34	2	5	1	2	3	1	5	1	1	5	3	1	5	3	5	1	44	78
4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	66	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	77	143
4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	3	4	4	4	62	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	74	136
3	5	4	4	3	3	5	4	5	5	4	5	4	5	59	4	4	5	4	4	4	3	4	5	4	5	4	5	5	5	4	69	128
3	2	3	3	1	3	2	1	1	1	2	2	1	2	27	1	1	2	2	3	2	3	2	1	3	2	1	3	2	1	2	31	58
5	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	3	60	4	5	4	4	3	5	5	4	5	4	4	5	4	4	3	4	67	127
4	3	4	4	3	4	4	5	4	4	3	3	4	4	53	4	5	4	4	3	4	4	3	4	3	4	5	5	4	5	4	65	118
3	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	4	5	61	4	5	4	5	5	5	4	5	4	3	4	4	5	4	4	5	70	131
3	5	4	4	3	3	5	4	5	5	4	5	4	5	59	4	4	5	4	4	4	3	4	5	4	5	4	5	5	5	4	69	128
3	2	3	3	1	3	2	1	1	1	2	2	1	2	27	1	1	2	2	3	2	3	2	1	3	2	1	3	2	1	2	31	58
5	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	3	60	4	5	4	4	3	5	5	4	5	4	4	5	4	4	3	4	67	127
5	2	3	1	1	5	3	1	2	1	3	5	1	1	34	2	5	1	2	3	1	5	1	1	5	3	1	5	3	5	1	44	78
4	3	4	4	3	4	4	5	4	4	3	3	4	4	53	4	5	4	4	3	4	4	3	4	3	4	5	5	4	5	4	65	118
5	3	3	3	4	3	3	3	4	5	4	5	4	4	53	5	4	5	4	3	3	4	4	4	5	4	4	5	4	4	3	65	118
3	2	3	3	1	3	2	1	1	1	2	2	1	2	27	1	1	2	2	3	2	3	2	1	3	2	1	3	2	1	2	31	58
5	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	3	60	4	5	4	4	3	5	5	4	5	4	4	5	4	4	3	4	67	127
3	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	4	5	61	4	5	4	5	5	5	4	5	4	3	4	4	5	4	4	5	70	131
3	5	4	4	3	3	5	4	5	5	4	5	4	5	59	4	4	5	4	4	4	3	4	5	4	5	4	5	5	5	4	69	128
3	2	3	3	1	3	2	1	1	1	2	2	1	2	27	1	1	2	2	3	2	3	2	1	3	2	1	3	2	1	2	31	58
5	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	3	60	4	5	4	4	3	5	5	4	5	4	4	5	4	4	3	4	67	127
4	3	4	4	3	4	4	5	4	4	3	3	4	4	53	4	5	4	4	3	4	4	3	4	3	4	5	5	4	5	4	65	118
3	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	4	5	61	4	5	4	5	5	5	4	5	4	3	4	4	5	4	4	5	70	131
3	5	4	4	3	3	5	4	5	5	4	5	4	5	59	4	4	5	4	4	4	3	4	5	4	5	4	5	5	5	4	69	128
3	2	3	3	1	3	2	1	1	1	2	2	1	2	27	1	1	2	2	3	2	3	2	1	3	2	1	3	2	1	2	31	58
3	2	3	3	1	3	2	1	1	1	2	2	1	2	27	1	1	2	2	3	2	3	2	1	3	2	1	3	2	1	2	31	58
5	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	3	60	4	5	4	4	3	5	5	4	5	4	4	5	4	4	3	4	67	127
5	2	3	1	1	5	3	1	2	1	3	5	1	1	34	2	5	1	2	3	1	5	1	1	5	3	1	5	3	5	1	44	78
4	3	4	4	3	4	4	5	4	4	3	3	4	4	53	4	5	4	4	3	4	4	3	4	3	4	5	5	4	5	4	65	118

5	3	3	3	4	3	3	3	4	5	4	5	4	4	53	5	4	5	4	3	3	4	4	4	5	4	4	5	4	4	3	65	118
3	2	3	3	1	3	2	1	1	1	2	2	1	2	27	1	1	2	2	3	2	3	2	1	3	2	1	3	2	1	2	31	58
5	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	3	60	4	5	4	4	3	5	5	4	5	4	4	5	4	4	3	4	67	127
3	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	4	5	61	4	5	4	5	5	5	4	5	4	3	4	4	5	4	4	5	70	131
3	5	4	4	3	3	5	4	5	5	4	5	4	5	59	4	4	5	4	4	4	3	4	5	4	5	4	5	5	5	4	69	128
4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	66	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	77	143
5	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	3	60	4	5	4	4	3	5	5	4	5	4	4	5	4	4	3	4	67	127
4	3	4	4	3	4	4	5	4	4	3	3	4	4	53	4	5	4	4	3	4	4	3	4	3	4	5	5	4	5	4	65	118
3	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	4	5	61	4	5	4	5	5	5	4	5	4	3	4	4	5	4	4	5	70	131
3	5	4	4	3	3	5	4	5	5	4	5	4	5	59	4	4	5	4	4	4	3	4	5	4	5	4	5	5	5	4	69	128
5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	4	3	3	62	4	4	3	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	72	134
5	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	3	60	4	5	4	4	3	5	5	4	5	4	4	5	4	4	3	4	67	127
4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	3	4	4	4	62	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	74	136
5	2	3	1	1	5	3	1	2	1	3	5	1	1	34	2	5	1	2	3	1	5	1	1	5	3	1	5	3	5	1	44	78
4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	66	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	77	143
5	3	3	3	4	3	3	3	4	5	4	5	4	4	53	5	4	5	4	3	3	4	4	4	5	4	4	5	4	4	3	65	118



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Acta de aprobación de originalidad de tesis

Yo, Gliria Susana Méndez Ilizarbe, Docente de la Escuela de Posgrado de la UCV y revisor del trabajo académico titulado “Capacitación en la inserción laboral en jóvenes de 18 a 29 años beneficiarios del Programa Jóvenes Productivos, sede Lima Metropolitana, 2018” de la estudiante: María Luisa Castañeda Espinoza, y habiendo sido capacitado e instruido en el uso de la herramienta Turnitin, he constatado lo siguiente:

Que el citado trabajo académico tiene un índice de similitud de **25%** verificable en el reporte de originalidad del programa turnitin. La suscrita analizó dicho reporte y concluyó que cada una de las coincidencias detectadas no constituye plagio. A mi leal saber y entender, la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

Lima, 14 de agosto de 2018

Dra. Gliria Susana Méndez Ilizarbe

DNI: 07059554



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Capacitación en la inserción laboral en jóvenes de 18 a 29 años beneficiarios del Programa Jóvenes Productivos, sede

Lima Metropolitana, 2018

25

TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Gestión Pública

AUTORA:

Br. Maria Luisa Castañeda Espinoza

Resumen de coincidencias

25 %

- 1 repositorio.uam.edu.pe Fuente de Internet 2 % >
- 2 repositorio.up.edu.pe Fuente de Internet 1 % >
- 3 istau.com Fuente de Internet 1 % >
- 4 cybernetics.unimn.edu... Fuente de Internet 1 % >
- 5 repositorio.ufe.edu.ec Fuente de Internet 1 % >
- 6 tesis.pucp.edu.pe Fuente de Internet 1 % >
- 7 rfiles.edu.ar Fuente de Internet 1 % >
- 8 Entegada a Universida... Trabajo de licenciatura 1 % >
- 9 documenta.ms Fuente de Internet 1 % >



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Centro de Recursos para el Aprendizaje y la Investigación (CRAI)
"César Acuña Peralta"

FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA DE LAS TESIS

1. DATOS PERSONALES

Apellidos y Nombres: (solo los datos del que autoriza)

Castañeda Espinoza, María Luise

D.N.I. : *08689719*

Domicilio : *Av. Alfredo Mendiolá 6821 - Villareal - La Olaya*

Teléfono : Fijo : Móvil : *963302248*

E-mail : *castanedamaestria@gmail.com*

2. IDENTIFICACIÓN DE LA TESIS

Modalidad:

Tesis de Pregrado

Facultad :

Escuela :

Carrera :

Título :

Tesis de Posgrado

Maestría

Doctorado

Grado : *Maestra*

Mención : *Gestión Pública*

3. DATOS DE LA TESIS

Autor (es) Apellidos y Nombres:

Castañeda Espinoza, María Luise

Título de la tesis:

Capacitación en la inserción laboral en jóvenes de 18 a 29 años beneficiarios del Programa Jóvenes Productivos, sede Lima Metropolitana, 2018

Año de publicación : *2018*

4. AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE LA TESIS EN VERSIÓN ELECTRÓNICA:

A través del presente documento,

Si autorizo a publicar en texto completo mi tesis.



No autorizo a publicar en texto completo mi tesis.



Firma :

[Firma manuscrita]

Fecha :

05/11/2018



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

CONSTE POR EL PRESENTE EL VISTO BUENO QUE OTORGA EL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN DE

Escuela de Posgrado

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

Castañeda Espinoza, María Luisa

INFORME TITULADO:

Capacitación en la inserción laboral en jóvenes de 18 a 29 años

beneficiarios del Programa Jóvenes Productivos, sede Lima Metropolitana, 2018

PARA OBTENER EL TÍTULO O GRADO DE:

Maestría en gestión pública

SUSTENTADO EN FECHA: 21 / agosto / 2018

NOTA O MENCIÓN: Aprobado por mayoría



[Firma]
FIRMA DEL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN