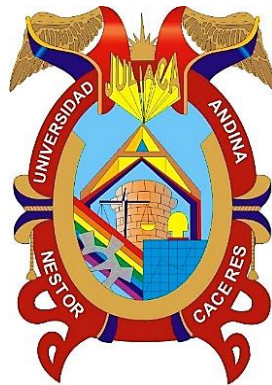




UNIVERSIDAD ANDINA
NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ
ESCUELA DE POSGRADO
DOCTORADO EN EDUCACIÓN



**ENGAGEMENT LABORAL Y SU INFLUENCIA EN LA
GESTIÓN PEDAGÓGICA DE LAS INSTITUCIONES
EDUCATIVAS DE LA PROVINCIA
DE PUNO, 2021**

TESIS PRESENTADA POR:
NORMA YANET TINTAYA PAREDES

**PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE
DOCTOR EN EDUCACIÓN**

JULIACA – PERÚ
2024



UNIVERSIDAD ANDINA

NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ

ESCUELA DE POSGRADO

DOCTORADO EN EDUCACIÓN

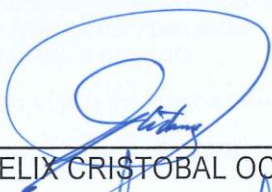
**ENGAGEMENT LABORAL Y SU INFLUENCIA EN LA
GESTIÓN PEDAGÓGICA DE LAS INSTITUCIONES
EDUCATIVAS DE LA PROVINCIA
DE PUNO, 2021**


TESIS PRESENTADA POR:


NORMA YANET TINTAYA PAREDES


**PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE
DOCTOR EN EDUCACIÓN**

APROBADA POR:

PRESIDENTE DEL JURADO : 
Dr. FELIX CRISTOBAL OCHATOMA PARAVICINO

MIEMBRO DEL JURADO : 
Dr. FREDY TORIBIO CHALCO VARGAS

MIEMBRO DEL JURADO : 
Dr. HUGO NEPTALI CAVERO AYBAR

ASESOR DE TESIS : 
Dr. PAUL MAMANI TISNADO

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN : GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN – P63



RESOLUCIÓN DIRECTORAL N° 145-2024-D-EPG-UANCV/J

Juliaca, 10 de junio del 2025

VISTOS:

El expediente N° 2024-03845 presentado por el (a) Mgtr. **TINTAYA PAREDES NORMA YANET**, con número de DNI. **29409537** y con número de matrícula **1521000077**, del **DOCTORADO en EDUCACIÓN**, de la Escuela de Posgrado de la Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez" de la Filial Arequipa.

CONSIDERANDO:

Que, el (a) Mgtr. **TINTAYA PAREDES NORMA YANET**, con número de DNI. **29409537**, asignado (a) con número de matrícula **1521000077**, del **DOCTORADO EN EDUCACIÓN** de la Escuela de Posgrado, ha solicitado fecha, hora y modalidad de sustentación, de la Tesis titulada: **ENGAGEMENT LABORAL Y SU INFLUENCIA EN LA GESTIÓN PEDAGÓGICA DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE LA PROVINCIA DE PUNO, 2021** La misma que pertenece a la Línea de Investigación: **GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN - P63** y;

Que, el (a) referido (a) Dictamen de Tesis aprobado por los jurados el 27 de junio del 2023. Establece la fecha de sustentación; habiendo para el efecto cumplido los requisitos establecidos en el reglamento para la Obtención del Grado Académico de Magíster/Maestro y Doctor de la Escuela de Posgrado de la UANCV;

Que, en el Artículo 66 del Reglamento General de la Escuela de Posgrado de la UANCV, establece que la sustentación de Tesis de Postgrado es un trabajo de investigación original y crítico, de actualidad y de alto valor científico;

En uso de las atribuciones conferidas a la Dirección en el inciso "J" del artículo 17° del Reglamento General de la Escuela de Posgrado, y el Art. 76 del Estatuto Universitario;

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO. – DECLARAR EXPEDITO para la Sustentación de la Tesis titulado: **ENGAGEMENT LABORAL Y SU INFLUENCIA EN LA GESTIÓN PEDAGÓGICA DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE LA PROVINCIA DE PUNO, 2021** Elaborado por el (la) Mgtr. **TINTAYA PAREDES NORMA YANET**. Integrado por los siguientes docentes:

Presidente del Jurado	:	Dr. FELIX CRISTOBAL OCHATOMA PARAVICINO
Miembro del Jurado	:	Dr. FREDY TORIBIO CHALCO VARGAS
Miembro del Jurado	:	Dr. HUGO NEPTALI CAVERO AYBAR
Asesor de Tesis	:	Dr. PAUL MAMANI TISNADO

ARTÍCULO SEGUNDO. - El proceso de la Sustentación de la Tesis en mención, se llevará a cabo:

Fecha	:	Miercoles 19 de junio del 2024
Hora	:	10:00 a.m.
Lugar	:	Aula N° 310 EPG – UANCV–JULIACA

A cuya finalización el Jurado registrará los resultados en el Libro de Actas de Sustentación de Tesis de Doctorado con el grado de **DOCTOR** aprobado en la ley Universitaria N° **30220**.

ARTÍCULO TERCERO. - Elévese la presente Resolución al Rectorado, Vicerrectorado Académico, Vicerrectorado Administrativo y Oficina del Órgano de Inspección y Control para conocimiento.

Regístrese, comuníquese y Archívese.



UNIVERSIDAD ANDINA "NESTOR CÁCERES VELÁSQUEZ"
ESCUELA DE POSGRADO

Dr. Leonilda Wenceslao Condori Cari
DIRECTOR (6)

Cc./Arch:EPG (01)
Interesado (01)
Cargo (01)
Jurados (03)
Asesor (01)
Expediente (01)
LWCC/insv



RESOLUCION DIRECTORAL N° 1617-1032-2021-USA-EPG/UANCV

04 de Octubre del 2021.

VISTOS:

El expediente N° 22329, de fecha 22 de setiembre del 2021, presentado por el (la) **MAGISTER TINTAYA PAREDES NORMA YANET**, con DNI N° 29409537, código de matrícula 1521000077, quien solicita resolución de aprobación de proyecto de tesis titulado: **ENGAGEMENT LABORAL Y SU INFLUENCIA EN LA GESTIÓN PEDAGÓGICO DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE LA PROVINCIA DE PUNO, 2021**. Línea de investigación **ORGANIZACIÓN Y PLANIFICACIÓN DE LA EDUCACIÓN -P63**, para optar el grado de: **DOCTOR EN EDUCACIÓN**, de la Escuela de Posgrado de la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez **Sede Arequipa**.

CONSIDERANDO:

Que, en el Reglamento General de la Escuela de Posgrado de la UANCV, establece que la sustentación de tesis de Posgrado es un trabajo de investigación original y crítico de actualidad de alto valor científico.

Que, según Resolución N° 0555-2019-UANCV-CU-R, de fecha 08 de noviembre del 2019, se aprueba el Reglamento para la obtención del grado académico de Magister, Maestro, Doctor y Titulación de los Programas de Segunda Especialidad Profesional de la Escuela de Posgrado.

Que el **Art. 17**, establece que la aprobación del proyecto de investigación de tesis para la obtención de grados académicos de Magister/Maestro, Doctor se inicia con la presentación del proyecto de investigación de tesis según corresponda, en forma individual y conforme a las recomendaciones de la Escuela de Posgrado y estándares de la investigación científica, tecnológica y humanística.

Que el **Art. 60**, señala que la fecha límite para la presentación del borrador de tesis es de 02 años contados, desde la emisión de la resolución de aprobación del proyecto de tesis, vencido el plazo máximo el candidato a magister, maestro o doctor deberá presentar un nuevo proyecto de investigación de tesis.

Que el **Art. 21**, establece que el Director de la Escuela de Posgrado y el Director de la Unidad de Investigación de la Escuela de Posgrado, nominarán por sorteo a 03 docentes miembros del comité de investigación.

Que mediante oficio circular N° 1722-2020-USA-EPG/UANCV-J, de fecha 09 de setiembre del 2021, se nombra al Comité de Investigación del proyecto de tesis conformado por los siguientes docentes:

Presidente	:	Dr. FELIX CRISTOBAL OCHATOMA PARAVICINO
Primer miembro	:	Dr. FREDY TORIBIO CHALCO VARGAS
Segundo miembro	:	Dr. HUGO NEPTALI CAVERO AYBAR

Que, con registro N° 602, de fecha 09 de setiembre del 2021, el Comité de Investigación del proyecto de tesis titulado: **ENGAGEMENT LABORAL Y SU INFLUENCIA EN LA GESTIÓN PEDAGÓGICO DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE LA PROVINCIA DE PUNO, 2021**, presentado por el (la) **MAGISTER TINTAYA PAREDES NORMA YANET**, cumple con los lineamientos y contenidos establecidos en reglamento de grado de investigación conducentes al grado académico de Magister/Maestro y Doctor de la Escuela de Posgrado de la UANCV. En uso de las atribuciones conferidas a la Dirección en el inciso "j" del artículo 17 del Reglamento General de la Escuela de Posgrado y en el artículo 76 del Estatuto Universitario;

SE RESUELVE:

PRIMERO: APROBAR, el Proyecto de investigación de Tesis de doctorado y **AUTORIZAR** el desarrollo de la Tesis, titulado: **ENGAGEMENT LABORAL Y SU INFLUENCIA EN LA GESTIÓN PEDAGÓGICO DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE LA PROVINCIA DE PUNO, 2021**, presentado por el (la) **MAGISTER TINTAYA PAREDES NORMA YANET**, para obtener el grado académico de **DOCTOR EN EDUCACIÓN** de la UANCV, asesorado por el (la) **Dr. PAUL MAMANI TISNADO**.

SEGUNDO: ELEVAR al Rectorado, Vicerrectorado Académico, Vicerrectorado Administrativo, Vicerrectorado de Investigación, Oficina del Órgano de Inspección y Control para conocimiento y cumplimiento de la presente resolución.

Regístrese, Comuníquese y Archívese

C.c/CARGO (01)
ARCHIVO EPG-2021(01)
INTERESADO (01)
FCOP/meyn



UNIVERSIDAD ANDINA NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ
ESCUELA DE POSGRADO
[Signature]
Dr. Félix C. Ochatoma Paravicino
DIRECTOR (e)



UNIVERSIDAD ANDINA NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ
ESCUELA DE POSGRADO
[Signature]
Mgtr. LUIS CHAYNA AGUILAR
SECRETARIO ACADÉMICO



ENGAGEMENT LABORAL Y SU INFLUENCIA EN EL PROCESO PEDAGÓGICO DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE LA PROVINCIA DE PUNO, 2021

INFORME DE ORIGINALIDAD

23%

INDICE DE SIMILITUD

15%

FUENTES DE INTERNET

6%

PUBLICACIONES

21%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	Submitted to Universidad Andina Nestor Caceres Velasquez Trabajo del estudiante	17%
2	hdl.handle.net Fuente de Internet	3%
3	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	1%
4	repositorio.une.edu.pe Fuente de Internet	1%
5	repositorio.ulima.edu.pe Fuente de Internet	1%
6	repositorio.uancv.edu.pe Fuente de Internet	<1%
7	repositorio.upsc.edu.pe Fuente de Internet	<1%
8	repositorio.ug.edu.ec Fuente de Internet	<1%



Metadatos complementarios - UANCV

TITULO	
ENGAGEMENT LABORAL Y SU INFLUENCIA EN LA GESTIÓN PEDAGÓGICA DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE LA PROVINCIA DE PUNO, 2021	
Datos de autor	
Nombres y Apellidos	NORMA YANET TINTAYA PAREDES
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	29409537
URL de ORCID	https://orcid.org/0000-0001-9984-5748
Datos de asesor	
Nombres y apellidos	PAUL MAMANI TISNADO
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	01314987
URL de ORCID	https://orcid.org/0000-0002-0287-7143
Datos del jurado	
Presidente del jurado	
Nombres Y Apellidos	FELIX CRISTOBAL OCHATOMA PARAVICINO
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	02436114
URL de ORCID	https://orcid.org/0000-0002-8769-0651
Miembro del jurado 1	
Nombres Y Apellidos	FREDY TORIBIO CHALCO VARGAS
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	01233951
URL de ORCID	https://orcid.org/0000-0001-9639-3926



Miembro del jurado 2	
Nombres Y Apellidos	HUGO NEPTALI CAVERO AYBAR
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	01332589
URL de ORCID	https://orcid.org/0000-0003-2161-4514
Datos de investigación	
Línea de investigación	GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN - P63
Grupo de investigación	No aplica.
Agencia de financiamiento	Sin financiamiento.
Ubicación geográfica de la investigación	<p>Dirección: PROVINCIA DE PUNO País: Perú Departamento: Puno Provincia: Puno Distrito: Puno -15.84068, -70.02224 https://maps.app.goo.gl/Axk4wwhQVNUtTp576</p> 
Año o rango de años en que se realizó la investigación	2021 - 2022
URL de disciplinas OCDE https://concytec-pe.github.io/Peru-CRIS/vocabularios/ocde_ford.html - Librería	Ciencias de la educación https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.03.00 Educación general (incluye capacitación, pedagogía) https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.03.01



UNIVERSIDAD ANDINA "NESTOR CÁCERES VELÁSQUEZ"
ESCUELA DE POSTGRADO

Dr. Segundo Ortiz Cansaya
DIRECTOR



DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD Y RESPONSABILIDAD

Yo Norma Yanet Tintaya Parcdes, identificado con DNI Nro. 29409533 en mi condición de egresado de:

- Escuela Profesional
- Programa de Segunda Especialidad,
- Programa de Maestría o Doctorado

informo que he elaborado el/la Tesis o Trabajo de Investigación, Trabajo Académico denominada:

ENGAGEMENT LABORAL Y SU INFLUENCIA EN LA GESTIÓN PEDAGÓGICA DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE LA PROVINCIA DE PUNO, 2021

Asesorado por: DR. PAUL MAMANI TISNADO

Es un tema original.

Declaro que el presente trabajo de tesis es elaborado por mi persona y **no existe plagio/copia** de ninguna naturaleza, en especial de otro documento de investigación (tesis, revista, texto, congreso, o similar) presentado por persona natural o jurídica alguna ante instituciones académicas, profesionales, de investigación o similares, en el país o en el extranjero.

Dejo constancia que las citas de otros autores han sido debidamente identificadas en el trabajo de investigación, por lo que no asumiré como tuyas las opiniones vertidas por terceros, ya sea de fuentes encontradas en medios escritos, digitales o Internet.


Asimismo, ratifico que soy plenamente consciente de todo el contenido de la tesis y asumo la responsabilidad de cualquier error u omisión en el documento, así como de las connotaciones éticas y legales involucradas.

El incumplimiento de lo declarado da lugar a responsabilidad del declarante, en consecuencia; a través del presente documento asumo frente a terceros, la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez y/o la Administración Pública toda responsabilidad que pueda derivarse por el trabajo final presentado. Lo señalado incluye responsabilidad pecuniaria incluido el pago de multas u otros por los daños y perjuicios que se ocasionen.

Juliaca 28 de agosto del 2024



FIRMA (ASESOR)



FIRMA (obligatoria)


Huella



A nuestro Señor por darme la existencia sobre la faz de la tierra y por iluminarme en la culminación del presente trabajo de investigación. A mi esposo Juan Carlos Castro Ramos por el apoyo incondicional en esta nueva etapa de mi vida profesional. A mi señor Padre Jacinto Tintaya Cachicatari por el esfuerzo y dedicación a sus hijos toda la vida. A mis hijas María José, María Fernanda, Ana Valeria y mis nietas Fabiana Isabella y Emma Sofia que me impulsan a seguir preparándome profesionalmente día a día.



A mi esposo Dr. Juan Carlos Castro Ramos por enseñarme con su ejemplo a seguir preparándome profesionalmente. A mis docentes universitarios quienes contribuyeron en mi formación durante esta etapa de Posgrado. A mi asesor por orientarme en el desarrollo del presente trabajo de investigación.



ÍNDICE DE CONTENIDOS

DEDICATORIA..... i

AGRADECIMIENTO..... ii

ÍNDICE DE CONTENIDOSiii

ÍNDICE DE TABLAS vi

ÍNDICE DE FIGURASvii

RESUMEN.....viii

ABSTRACT ix

INTRODUCCIÓN x

CAPÍTULO I

FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

1.1. Exposición de la situación problemática 1

1.2. Formulación del planteamiento del problema 3

1.2.1. Pregunta general..... 3

1.2.2. Preguntas específicas 3

1.3. Justificación de la investigación 4

1.3.1. Justificación teórica 4

1.3.2. Justificación práctica 4

1.3.3. Justificación metodológica 4

1.4. Objetivos..... 5

1.4.1. Objetivo general 5

1.4.2. Objetivos específicos 5

1.5. Hipótesis..... 5

1.5.1. Hipótesis general..... 5

1.5.2. Hipótesis específicas..... 5

1.6. Variables e indicadores 6

1.6.1. Conceptualización de variables 6

1.6.2. Operacionalización de las variables..... 6

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes del estudio 7

2.1.1. A nivel internacional 7

2.1.2. A nivel nacional 8



- 2.2. Bases teóricas 10
 - 2.2.1. Engagement 10
 - 2.2.2. Factores involucrados en el Engagement..... 12
 - 2.2.3. Modelo integrativo del Engagement..... 13
 - 2.2.4. Dimensiones del Engagement 13
 - 2.2.5. La satisfacción laboral..... 14
 - 2.2.6. Desempeño docente 15
 - 2.2.7. Modelo de características laborales..... 15
 - 2.2.8. Gestión pedagógica 17
 - 2.2.9. Planificación 19
 - 2.2.10. Conducción..... 20
- 2.3. Marco conceptual 20

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

- 3.1. Enfoque de la investigación 23
- 3.2. Método aplicado en la investigación 23
- 3.3. Tipo de investigación..... 23
- 3.4. Nivel de investigación..... 24
- 3.5. Población y muestra 24
 - 3.5.1. Población 24
 - 3.5.2. Muestra..... 24
- 3.6. Técnicas e instrumentos de recolección de información 26
 - 3.6.1. Técnicas de la investigación 26
 - 3.6.2. Instrumentos de la investigación 26
- 3.7. Validez y confiabilidad del instrumento de investigación 27
 - 3.7.1. Validación de los instrumentos..... 27
 - 3.7.2. Confiabilidad de los instrumentos 27
- 3.8. Diseño de la estrategia para la prueba de hipótesis..... 29

CAPÍTULO IV

RESULTADOS

- 4.1. Presentación, análisis e interpretación de los datos..... 30
 - 4.1.1. Interpretación de resultados..... 34
- 4.2. Proceso de la prueba de hipótesis..... 36
- 4.3. Discusión de resultados 45



CONCLUSIONES.....	47
RECOMENDACIONES	48
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	49
ANEXOS.....	56



ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Operacionalización de variables.....	7
Tabla 2. Lista de expertos.	27
Tabla 3. Escala de Alfa de Cronbach	28
Tabla 4. Análisis de confiabilidad alfa de Cronbach.....	29
Tabla 3 Relación entre las variables engagement laboral y gestión pedagógica	30
Tabla 4 Relación entre la emoción laboral y gestión pedagógica.....	31
Tabla 5 Relación entre el compromiso laboral y gestión pedagógica	32
Tabla 6 Relación entre las relaciones laborales y gestión pedagógica	33
Tabla 7 Prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov	35
Tabla 8 Correlaciones entre la engagement laboral y gestión pedagógica de las instituciones educativas de la provincia de Puno, 2021.	37
Tabla 9 Correlaciones entre la emoción laboral positivo y la gestión pedagógica de las instituciones educativas de la provincia de Puno, 2021	40
Tabla 10 Correlaciones entre el compromiso laboral y el liderazgo directivo en las instituciones educativas de la provincia de Puno.....	42
Tabla 11 Correlaciones entre las relaciones laborales y la gestión pedagógica de las instituciones educativas de la provincia de Puno, 2021	44



ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Relación entre las variables engagement laboral y gestión pedagógica	30
Figura 2 Relación entre la emoción laboral y gestión pedagógica	31
Figura 3 Relación entre el compromiso laboral y gestión pedagógica	32
Figura 4 Relación entre las relaciones laborales y gestión pedagógica.....	33
Figura 5 Correlaciones entre la engagement laboral y gestión pedagógica de las instituciones educativas de la provincia de Puno, 2021.	38
Figura 6 Correlaciones entre la emoción laboral positivo y la gestión pedagógica de las instituciones educativas de la provincia de Puno, 2021.....	40
Figura 7 Correlaciones entre el compromiso laboral y el liderazgo directivo en las instituciones educativas de la provincia de Puno.....	42
Figura 8 Correlaciones entre las relaciones laborales y la gestión pedagógica de las instituciones educativas de la provincia de Puno, 2021	44



RESUMEN

La investigación realizada presentó como objetivo principal, establecer la influencia del engagement laboral en la gestión pedagógica de las entidades educacionales de la localidad de Puno, año 2021, con ese propósito, se hizo una investigación de tipo descriptivo correlacional, de diseño no experimental de corte transversal; la muestra se compuso por 309 maestros de la unidad de gestión educativa local de Puno a los que se les aplicó el cuestionario como instrumento. La prueba estadística Rho de Spearman para distribución de datos no paramétricos fue utilizada para validar la hipótesis general, ya que se logró un p-valor equivalente a (0,000) valor menor a la significancia ($\text{sig}=0,05$). Como resultado se rechazó la H_0 y se aceptó la H_a , lo que llevó a concluir que hay vinculación entre el compromiso de los trabajadores y la gestión pedagógica en las IE de la provincia de Puno para el año 2021. Asimismo, se encontró una coeficiencia de vinculación de 0,558%, lo que indica una vinculación algo positiva según Hernández.

Palabras claves. Compromiso laboral, emoción laboral, engagement laboral, gestión pedagógica, relaciones laborales.



ABSTRACT

The main objective of the research carried out was to determine the influence of work engagement on the pedagogical management of educational institutions in the province of Puno, year 2021. For this purpose, a descriptive research of correlations, with a non-experimental cross-sectional design, was carried out. ; The sample was made up of 309 teachers from the local educational management unit Puno to whom a survey was administered; therefore, a questionnaire was used as an instrument. To validate the general hypothesis, Spearman's Rho statistical test was used for the distribution of non-parametric data, thus finding a p-value equivalent to (0.000) a value less than significance ($\text{sig}=0.05$), therefore, it was rejected. the null hypothesis and the alternative hypothesis was accepted and it could be said that there is a relationship between work engagement in the pedagogical management of the educational institutions of the province of Puno, year 2021. In addition, a correlation coefficient of 0.558 was found and according to Hernández this is a moderate positive correlation.

Keywords. Work commitment, work emotion, work engagement, pedagogical management, labor relations.



INTRODUCCIÓN

Bordas (2016) señala que los empleados, no las organizaciones, poseen las cualidades de creatividad, lealtad y compromiso con la empresa. Generar un ambiente en el que los colaboradores puedan dar el máximo potencial de ellos mismos voluntariamente y sostenible mientras trabajan para la empresa. Un empleado de una organización debe demostrar importancia para la organización en términos de productividad, competitividad y compromiso, asimismo desempeñar un papel importante en su responsabilidad social. Por este motivo, la satisfacción laboral (SL) es crucial para las corporaciones, pero especialmente para el sector educativo.

Aunque los individuos son fundamentales para las organizaciones, en la actualidad han logrado un papel más fundamental en la generación de ventajas a nivel competitivo para esta misma. De hecho, cada vez más expertos señalan que el pilar del éxito de las organizaciones reside en la SL constante en una colección cada vez mayor de habilidades que la diferencian de los demás.



CAPÍTULO I

FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

1.1. Exposición de la situación problemática

Los países con más cantidad de individuos altamente motivados evidencian rara vez los empleados siguen seriamente comprometidos. con su trabajo y su puesto son: EE.UU y China tienen 19%, seguidos de India con un 17% y Brasil con dieciséis%. El cuarto lugar, con 14%, se comparte con México Italia, Australia, Gran Bretaña y Alemania (Expok, 2018).

Actualmente, las corporaciones ponen un mayor énfasis en el Engagement de los empleados, en las que el trabajo realizado por los empleados no debe clasificarse como labores rutinarias requeridas institucionalmente porque, con base en sus investigaciones, se pueden fortalecer o crear políticas institucionales para potenciar las condiciones laborales en las corporaciones e impulsar la productividad de los empleados. (Marquina, 2013).

Además, las IE están trabajando para aumentar su competitividad con el fin de complacer las demandas del mercado y de los consumidores. Para las organizaciones de salud, esto significa tener al personal dedicado a su trabajo y que cumpla con estándares elevados de desempeño.



Investigadores internacionales como Baker (2010) demuestran la importancia de entender los agentes que influyen en la SL para tener un nivel correcto de compromiso con el trabajo, puesto que las corporaciones actuales necesitan de un grupo laboral comprometido.

En cuanto al entorno dinámico vigente, las corporaciones pelean por retener a los colaboradores talentosos. Numerosos estudios han demostrado una correlación entre la SL y el empleo; sin embargo, se requiere un análisis más exhaustivo para entender plenamente la dinámica de la SL como catalizador de un mayor compromiso en el lugar de trabajo (Garg, Dar y Mishra, 2018).

En la actualidad la labor del docente implica un compromiso muy alto del mismo con los estudiantes y con las actividades de aprendizaje que necesita, pues el docente realiza su trabajo en condiciones que muchas veces no son las más favorables, no solamente en lo referente a las remuneraciones que son bastante deficientes, sino también en cuanto a las condiciones de trabajo, pues no se le dota de material necesario para realizar una adecuada labor.

Es vital aclarar algunos conceptos relacionados con la SL, el compromiso laboral y el engagement en este punto. De esta manera, se define la SL como el nivel en el que las personas gozan del trabajo. La satisfacción en el lugar de trabajo es la postura de un individuo a su trabajo y se definió como los deseos o sentimientos positivos que los individuos presentan sobre su trabajo (Pujol, 2018), Así, la definición de compromiso laboral se determina como la fortaleza que permite a un empleado identificarse y participar en su corporación; es una conexión psicológica que unifica a un empleado con su lugar de labores, (Guevara y Fernández, 2017).



El término "engagement" se refiere a un estado afectivo psicológicamente positivo caracterizado por la vitalidad, absorción y dedicación del colaborador a sus labores. Meyer et al, 2002 citado por (Guevara y Fernández, 2017). Además, enfatiza la distinción entre dos tipos de compromiso laboral y engagement: en el primero se basa del compromiso y se contrae con la organización, aunque no siempre puede ser con la propia actividad del trabajador; en cambio, esta última se fundamenta en la propia actividad y se realiza con la organización en la que se realiza el trabajo.

La capacidad de elegir un entorno de trabajo adecuado se puede comparar con el compromiso organizacional y el compromiso de los trabajadores en el lugar de trabajo, con el beneficio adicional de apoyar a los compañeros de trabajo en la corporación. (Peña, Parra, & Beltrán, 2014).

En el caso de maestros de secundaria de las IE de la provincia de Puno, las condiciones en las que desarrollan su trabajo se constituyen en un reto para los mismos docentes, por ende el trabajo denodado de los directivos en mantener un clima laboral favorable y generar una gestión de calidad en función de la filosofía del engagement.

1.2. Formulación del planteamiento del problema

1.2.1. Pregunta general

PG. ¿Cómo influye el engagement laboral en la gestión pedagógica de las instituciones educativas de la provincia de Puno, año 2021?

1.2.2. Preguntas específicas

PE1. ¿Cómo influye la emoción laboral positivo en la gestión pedagógica de las instituciones educativas de la provincia de Puno?



PE2. ¿Cómo influye el compromiso laboral en la gestión pedagógica de las instituciones educativas de la provincia de Puno?

PE3. ¿Cómo influye las relaciones laborales en la gestión pedagógica de las instituciones educativas de la provincia de Puno?

1.3. Justificación de la investigación

1.3.1. Justificación teórica

En la parte teórica de este estudio se justifica por el hecho de que el conocimiento, la comprensión y la práctica en relación con la vinculación laboral y la gestión pedagógica forman un agente crucial, trascendente en la gestión y desarrollo profesional de los maestros de las IE de la provincia de Puno; Apropia para las implicancias que soportan los temas de la cultura de calidad, la relación interpersonal y el rendimiento laboral del docente.

1.3.2. Justificación práctica

Numerosos trabajos sustentan en el ejercicio de la SL con el desempeño profesional en la práctica actual, pero son pocos los que son del Engagement laboral relacionado con el desempeño laboral del docente. La investigación es novedosa dado que se encontró que los docentes de las IE JEC de la provincia de San Román se encontraban insatisfechos con sus puestos de trabajo.

1.3.3. Justificación metodológica

En definitiva, es justificada metodológicamente a la luz de la costumbre que sustenta la realización de investigaciones y mediciones de variables en relación al engagement laboral y su vinculación con la gestión educativa, lo que permite instaurar políticas relacionadas con los recursos humanos para



que los trabajadores se sientan más completos con su trabajo y el entorno en el que lo desempeña.

1.4. Objetivos

1.4.1. Objetivo general

OG. Determinar la influencia del engagement laboral en la gestión pedagógica de las instituciones educativas de la provincia de Puno, año 2021.

1.4.2. Objetivos específicos

OE1. Determinar la influencia de la emoción laboral positivo en la gestión pedagógica de las instituciones educativas de la provincia de Puno.

OE2. Determinar la influencia del compromiso laboral en la gestión pedagógica de las instituciones educativas de la provincia de Puno.

OE3. Determinar la influencia de las relaciones laborales en la gestión pedagógica de las instituciones educativas de la provincia de Puno.

1.5. Hipótesis

1.5.1. Hipótesis general

HG. Si existe influencia del engagement laboral en la gestión pedagógica de las instituciones educativas de la provincia de Puno, año 2021.

1.5.2. Hipótesis específicas

HE1. Si existe influencia de la emoción laboral positivo en la gestión pedagógica de las instituciones educativas de la provincia de Puno.



HE2. Si existe influencia del compromiso laboral en la gestión pedagógica de las instituciones educativas de la provincia de Puno.

HE3. Si existe influencia de las relaciones laborales en la gestión pedagógica de las instituciones educativas de la provincia de Puno.

1.6. Variables e indicadores

1.6.1. Conceptualización de variables

Variable independiente: Engagement laboral.

Variable dependiente: Gestión pedagógica.

1.6.2. Operacionalización de las variables

Se presenta la siguiente tabla



Tabla 1.

Operacionalización de variables

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	VALORACIÓN
VARIABLE INDEPENDIENTE ENGAGEMENT LABORAL.	1. Emoción laboral positivo.	1.1 Satisfacción laboral.	1. Me siento satisfecho con mi trabajo durante la permanencia diaria en la institución.	<ul style="list-style-type: none"> • Nunca (1) • Algunas veces (2) • Casi siempre (3) • Siempre (4)
		1.2 Pasión por el trabajo.	2. Tengo pasión por mi trabajo y contribuyo positivamente a la mejora de la institución educativa.	
		1.3 Entusiasmo por el trabajo.	3. Tengo entusiasmo por el trabajo dedicado plenamente a la institución educativa.	
		1.4 Esfuerzo laboral.	4. Me esfuerzo continuamente en mis labores cotidianas y además realizo algo adicional diariamente.	
	2. Compromiso laboral.	2.1 Actitud personal.	5. Tengo actitud positiva frente a las labores encomendadas.	
		2.2 Organización de su trabajo.	6. Tengo organizado todo mi trabajo dentro y fuera de la institución.	
		2.3 Competencia profesional.	7. Pongo todo de mí para demostrar mi competencia profesional.	
		2.4 Dedicación exclusiva.	8. Me dedico únicamente al trabajo de la institución educativa.	
	3. Relaciones laborales.	3.1 Participación activa.	9. Participo activamente en las diferentes actividades programas por la institución educativa.	
		3.2 Resiliencia en el trabajo.	10. Cuando estoy trabajando muestro la resiliencia en el trabajo.	
		3.3 Relación amical.	11. Mi relación personal con los demás compañeros de trabajo es de forma cordial y amical.	



VARIABLE DEPENDIENTE	1. Desempeño profesional.	1.1 Asume su rol profesional.	12. ¿Cómo considera la responsabilidad de los docentes frente a su rol profesional?	<ul style="list-style-type: none"> • Deficiente (1) • Regular (2) • Bueno (3) • Excelente (4)
		1.2 Líder inspirador.	13. ¿Cómo considera el liderazgo de los docentes?	
GESTIÓN PEDAGÓGICA.	2. Filosofía de gestión pedagógica.	1.3 Comunicación asertiva.	14. ¿Cómo considera la comunicación de los docentes frente a la comunidad educativa?	
		1.4 Uso de estrategias innovadoras.	15. El uso de estrategias metodológicas por los docentes es considerada.	
		1.1 Retroalimentación periódica.	16. El uso de herramientas TICs por los docentes es considerada.	
		1.2 Logros pedagógicos.	17. ¿Cómo califica la didáctica de los docentes durante el proceso de enseñanza aprendizaje?	
			18. ¿Cómo califica la participación de los docentes en la gestión académica?	
			19. La comunicación efectiva del esfuerzo realizado por los docentes dentro y fuera de la institución es considerada.	
			20. ¿Cómo considera el avance curricular al finalizar el año escolar?	
			21. ¿Cómo considera el rendimiento académico de los estudiantes?	
			22. ¿Cómo considera el desempeño laboral de los docentes?	

Nota: elaboración propia



CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes del estudio

2.1.1. A nivel internacional

León, Méndez y Ruiz (2015) en su investigación cuyo objetivo fue en ciertas IE colombianas, identificar y describir las conductas relacionadas con el engagement y su relación con las circunstancias laborales bajo la actual administración pública se evaluó bajo del contexto neoliberal y la flexibilización laboral. Un instrumento de Blanch, Sahagún, Cantera y Cervantes (2010) fue utilizado para recopilar la información de 704 profesores que pertenecen a 13 IE, Observando que el Engagement como agente protector depende más de los componentes laborales del experto para reducir el posible efecto negativo de los factores de riesgo (FR) psicosociales que el sistema les ofrece, ya que se ve evidente en los resultados hallados bajos condiciones laborales que requieren de mejora. demostrando la fuerza, el compromiso y la absorción que conlleva ser maestro. Este tipo de estudios se basa más en la comprensión holística del fenómeno que en la evaluación de riesgos, permitiendo el desarrollo de herramientas desde la gestión de recursos humanos que avancen en el desempeño organizacional y el capital humano.



2.1.2. A nivel nacional

Barden Huapaya (2017) discutió el propósito de mi investigación para examinar la asociación entre el Compromiso y la Satisfacción Laboral en docentes de escuelas secundarias públicas de IE en la zona de Nuevo Chimbote. La prueba UWES-9 (Utrecht of Engagement in Work) se aplicó a 350 docentes como parte de un diseño muestral descriptivo-correlacional. Fue diseñado en 2003 por Wilmar Schaufeli y Arnold Bakker y adaptado para su uso en Perú. La segunda variable se midió utilizando la Escala SL de Sonia Palma Carrillo (SL-SPC), que ella creó en 2006. Del valor de p de 0,000, inferior a 0,01, se desprende que esta clasificación moderadamente positiva es extremadamente importante. Según los resultados de la investigación, habrá una calificación moderadamente positiva de 0,5 entre las variables. Sin embargo, se encontró que la asociación entre la variable compromiso y los elementos de conocimiento personal y/o social y recompensas económicas tenía una correlación débil pero positiva (entre 0,1 y 0,3). A pesar de ello, la asociación sigue siendo bastante sustancial. En conclusión, los niveles de la variable Engagement muestran que el 39,1% de los docentes encuestados se encuentran en el nivel más alto, mientras que el 36,3% de los docentes encuestados se encuentran en el nivel más bajo.

Palacios (2017) el objetivo de su trabajo fue determinar si hay relación significativa entre la salud laboral y el engagement de los maestros de las IE estatales de Chaclacayo, 2016. El estudio que se realiza con profesores de las IE Estatales de Chaclacayo es de tipo cuantitativo de diseño correlacional. La muestra estuvo compuesta de 95 maestros. Además, se usó el Cuestionario de Engagement y Salud Laboral para recopilar datos estadísticos y determinar la relación significativa, consta de 50 ítems, divididas en: siete preguntas demográficas, veintiséis acerca



de salud laboral y diecisiete de vinculación para verificar los hallazgos del instrumento entregado a maestros de las IE del Estado Chaclacayo. Los hallazgos respaldan la conclusión de que: No hay una correlación significativa entre la salud de los trabajadores y la participación de los maestros.

Mendoza y Gutiérrez (2017). La finalidad de su trabajo fue establecer la vinculación que existe entre el desempeño laboral y el engagement de los empleados del Centro Hospitalario Santa Rosa de Puerto Maldonado. Para lograr este se realizó una exploración descriptivo correlacional transversal. En tanto como se empleó la escala Utrecht, de 17 items, para evaluar la variable Engagement, se empleó una escala de actitudes y sentimientos, de 50 preguntas, para recolectar datos acerca la variable desempeño laboral. Los instrumentos se aplicaron a 194 colaboradores que del Centro Hospitalario Santa Rosa de Puerto Maldonado. Estos hallazgos nos llevan a concluir que hay una vinculación significativa entre el compromiso y el rendimiento laboral, con un coeficiente de correlación de 0,896 que indica una relación fuerte, Esto sugiere que realizar el trabajo armoniosamente influye directamente a la satisfacción del trabajador, lo que beneficia tanto a la organización como a sus empleados.

Grados (2018). Centra el propósito de su trabajo en averiguar el efecto que tiene la aplicación de engagement en las actividades diarias de los empleados de IE de nivel superior privada. Esta fue descriptivo correlacional y causal, analítica. Se emplearon sondeos acerca ambiente laboral y entrevistas con trabajadores y directivos empresariales. Concluimos que la organización cuenta con empleados altamente comprometidos, que se entregan libremente y tienen interés en su trabajo; como resultado, no sólo se limitan a hacer lo necesario para cumplir sus funciones dentro de la empresa, sino que también van más allá cuando es



necesario, Los trabajadores tienen una actitud positiva y evidencian un nivel elevado de dedicación, lo cual se debe a su automotivación elevada. Por lo tanto, la dimensión de absorción se posiciona en una categoría altap}.

2.2. Bases teóricas

2.2.1. Engagement

El engagement en el lugar de trabajo es fundamentalmente un estado en el que los empleados están muy motivados para trabajar; se sienten profundamente comprometidos con su trabajo e implicados en él, hasta el punto de que se puede decir que el compromiso laboral es felicidad, y por ello el compromiso laboral es fundamentalmente positivo. (Juárez, 2015).

Si un empleado aprende cada vez más sobre su lugar de trabajo, avanzará. No obstante, la satisfacción laboral es dinámica y puede disminuir más rápidamente cuando se completa el trabajo. El personal sanitario no puede ofrecer condiciones favorables para una satisfacción adecuada y luego cuestionarlas porque las necesidades del colaborador tienen la capacidad de cambiar inesperadamente. (Newstrom, 2011).

Por el contrario, el engagement se determina como "un estado mental positivo, satisfactorio y con relación al trabajo, distinguido por su vigor, dedicación y absorción. Aparte de ser momentáneo, el estado de cariñoso es una forma de cognitivo más estable e influyente que está centrada en una situación, persona o conducta específica. Se determina por un estado cognitivo-afectivo más resiliente donde se distinguen intensidad, devoción y absorción. (Peña & Extremera, 2010).

El término "engagement" aparece en un nuevo contexto dinámico que las corporaciones están adoptando hoy, una en la que los miembros deben ser más



proactivos y comprometidos con la organización para lograr tanto sus metas como su propio trabajo.

Kanh (1990) señala que los empleados con engagement son aquellos que tienen un nivel elevado de compromiso físico, emocional y cognitivo con labores que realizan en el centro laboral. La palabra "engagement" es una palabra anglosajona para la cual no hay una traducción precisa; no obstante, se entiende como un compromiso con el trabajo, aunque no obligatoriamente con la organización donde trabaja el empleado.

El término "engagement" se refiere a una idea contraintuitiva que se define por niveles elevados de energía, así como por un nivel de eficiencia y participación, en otras palabras, tiene dimensiones contrarias al burnout; es decir, el agotamiento visto en el burnout se transforma en un origen de fuerza para el colaborador, el cinismo percibido como un subproducto del estrés laboral se transforma en participación y la ineficacia se transforma en eficacia. Como resultado, el engagement se transforma en un estado positivo determinado por una sensación de logro en el trabajo, lo que conduce a un mayor nivel de energía, concentración y dedicación al trabajo. (Salanova & Schaufeli, 2009).

El estado de vigor se refiere al grado de dureza psicológica y niveles elevados de energía, llegando a esforzarse más en el trabajo, incluso ante las dificultades que puedan surgir, Así, la dedicación se refiere a un alto nivel de implicación en la obra, acompañada de inspiración, (Salanova & Schaufeli, 2009).

El colaborador involucrado tiende a comprometerse mucho e intensamente en el trabajo que hace, instaurando altos estándares de resistencia hacia las tareas que



realiza, dedicando más tiempo al trabajo y teniendo sentimientos de decepción cuando deja su trabajo, (Moreno-Jiménez & Garrosa, 2013).

2.2.2. Factores involucrados en el Engagement

Hay muchos agentes que contribuyen al compromiso; entre ellos se encuentran las condiciones laborales, que se dividen en 2: demandas y recursos laborales. La primera categoría hace referencia a la satisfacción y motivación laboral, mientras que la segunda categoría son el esfuerzo físico y psicológico delegado.

Cuando los trabajadores participan en sus labores, se involucran en un proceso lleno de retos e inspiraciones. Este método de interactuar con el compromiso con su trabajo es el que más contribuye a la SL de estos colaboradores.

Según Lu, Lu, Gursoy y Neale (2016), La SL es la consecuencia final de las dimensiones individuales que conforman el engagement. conforme Karanika-Murray, Duncan, Pontes y Griffiths (2015), los colaboradores están satisfechos con su trabajo debido a su fuerte compromiso con el trabajo, ya que presentan energía y dedicación a este. En tanto, Britt, Castro y Adler (2015) descubrió que los colaboradores, que presentan un grado elevado de compromiso con su trabajo y las corporaciones, se vieron impactados negativamente por situaciones negativas que ocurrieron en el transcurso de sus labores y, como resultado, se vieron impactados negativamente por agentes estresantes vinculados a su trabajo.

Asimismo, la incertidumbre y la presión organizacional presionan a los colaboradores a demostrar su implicación y compromiso con su trabajo; Los compromisos tienen como consecuencias presiones externas más que intrínsecas, lo que finalmente provoca una disminución de la SL. Menos SL es el resultado del desbalance entre las preferencias personales y las demandas del exterior.



2.2.3. Modelo integrativo del Engagement

Investigaciones anteriores han evidenciado que la ayuda social brindada a los empleados, la supervisión correcta, el feedback acerca del desempeño, la disponibilidad de una variedad de habilidades en el lugar de trabajo, las oportunidades de aprendizaje que ofrece el entorno laboral y la autonomía son componentes de los recursos laborales que están altamente vinculados. al compromiso con el trabajo. (Britt, Castro & Adler, 2005).

Al referirnos de recursos laborales, hablamos de: demandas laborales, costos financieros y psicológicos relacionados; ser funcional para conseguir la finalidad del trabajo; incentivar el desarrollo personal y aprendizaje, De esta manera, los recursos laborales son los predictores del compromiso. Además, se mostró que el control laboral y la autoestima en la corporación son los recursos laborales que abarcan más la autonomía, el feedback del desenvolvimiento y el clima en el trabajo, representan factores esenciales del Engagement, (Kuok y Taormina, 2017). Los recursos personales son autovaloraciones afirmativas relacionadas a la resiliencia que se refieren a la idea que presentan los individuos acerca de su capacidad para influir y controlar su entorno con éxito. Estas autoevaluaciones positivas predicen la instauración de objetivos, la motivación y la SL, y otros resultados esperados relacionados con el Engagement.

2.2.4. Dimensiones del Engagement

Conforme (Salanova & Schaufeli, 2009), las dimensiones del Engagement son:

El colaborador que exhibe un nivel de energía alto en su faena laboral, junto con fuerza psicológica y el deseo de continuare en su esfuerzo para potenciar su labor,



se conoce como vigor, sin embargo, después surjan dificultades en este. (Salanova & Schaufeli, 2009).

Dedicación: se refiere a una inmersión ocupacional muy fuerte, junto con sentimientos de inspiración y reto hacia las labores que realiza. Por lo tanto, un colaborador implicado en su trabajo debe de implicarse de forma muy proxima con las actividades laborales que fundamentan su trabajo, lo que funciona como una fuente de motivación para el profesional. (Salanova & Schaufeli, 2009).

La absorción: es el estado psicológico con cualidades relacionadas con un nivel elevado de concentración e inmersión en el trabajo, lo cual obliga al trabajador a dedicar más tiempo al mismo y, al final de su jornada laboral, sentirse mal por abandonar sus tareas laborales. (Salanova & Schaufeli, 2009).

2.2.5. La satisfacción laboral

El nivel en el que un individuo se ha identificado con su trabajo y con su institución se conoce como satisfacción laboral; esto tiene la capacidad de mostrarse en tanto un colaborador está en las diferentes labores de la corporación y se toma en cuenta como un desenvolvimiento esencial para la autovaloración. (Moreno y Garrosa, 2013).

conforme (Newstron, 2011) La SL se determina como los sentimientos y creencias que permiten a los colaboradores percibir su papel en la organización y su compromiso con sus acciones. En relación con su trabajo, el individuo que tiene sentimientos positivos junto con emociones positivas logrará formar posturas a favor de ellos mismos, (Rodríguez, Zarco, & Gonzales, 2009).



Según Palma (2005), la SL se define como una tendencia o disposición establecida a el trabajo basado en valores y creencias que se desarrollan a el centro laboral como resultado de la experiencia laboral.

2.2.6. Desempeño docente

BENVENISTE, (2014, p.215) Los saberes adoptados dentro de la preparación profesional se pueden aplicar en el desempeño docente, y las áreas generales de capacidades del maestro en la educación básica regular son:

Manejo de las teorías y prácticas en relación al aprendizaje y a la conducta humana.

Mostrar comportamientos que apoyen las relaciones humanas y el aprendizaje.

Manejo de la materia a trabajar.

Conciencia de los procedimientos, métodos y técnicas educativas que aseguran el aprendizaje.

2.2.7. Modelo de características laborales

La teoría de Hackman y Oldham (1975) sostiene que la mejora de las características objetivas de una tarea permite la construcción de cualidades que promuevan un alto nivel de motivación interna para el trabajo, SL y excelente desempeño. Esta teoría identifica que los colaboradores particulares pueden reaccionar de forma distinta ante la misma labor. Cuyo objetivo es identificar características motivadoras de los trabajos previamente a su modificación. (Hackman y Oldham, 1975). La teoría posee la habilidad de evaluar las cualidades laborales y ofrece un grupo claro de requerimientos que tienen la capacidad de ser empleados para determinar si hay que hacer un cambio y, si ese es, cuál ese cambio esencial. La teoría se limita a discusiones sobre elementos del trabajo que pueden ser modificados con el propósito de crear una motivación positiva en los



colaboradores. Reconocer y evaluar las necesidades de progreso y avance que los empleados tienen en su trabajo, así como analizarlas en el diseño de este.

En el modelo de particularidades ocupacionales, Hackman y Oldham (1975) lograron evaluar el contexto laboral cercano mediante el colapso de cinco dimensiones esenciales o centrales. Demuestran que cualquier tarea puede evaluarse en función de su motivador potencial utilizando estas 5 dimensiones. Podemos modificar el trabajo con el objetivo de quitar ciertas características que resultan poco satisfactorias, a partir de este análisis. Las dimensiones son autonomía, retroalimentación e identificación de la labor. Las dimensiones nombradas son cruciales en el sentido de que están altamente vinculadas con niveles altos de SL. (Arnold et al 1998). Conforme a Hackman y Oldham, cumplir con las cinco dimensiones laborales mencionadas resulta en estados psicológicos críticos. (Tosi et al 2000). El 1ro señala la determinación del trabajo relacionado con la creencia del trabajador sobre el valor intrínseco de las labores que hace, mientras que el 2do se refiere a la responsabilidad del trabajador en relación con los resultados del trabajo, es decir, se captan como un agente que establece causalmente los resultados obtenidos en el trabajo y finalmente hay un 3er estado psicológico que proviene de conocer los resultados reales de la actividad laboral, lo que con frecuencia se denomina feedback.

Según el modelo propuesto, existen varias dimensiones ocupacionales sus conjugaciones que conducen a la creación de diversos estados mentales. La diversidad de cualidades, el valor de la actividad y la identidad de la actividad aportan al significado del trabajo como dimensiones constitutivas.

La responsabilidad experimentada está ligada o determinada con la autonomía en el trabajo, por lo que la retroalimentación tiene un impacto en la comprensión de los



resultados. Según la investigación de Hackman y Oldham, la importancia del trabajo es el estado mental que tiene más atención. Además, es posible que la existencia de estados mentales críticos aumente el peligro de positivos laborales, en particular favoreciendo a aquellos colaboradores que requieren de un incremento laboral significativo.

2.2.8. Gestión pedagógica

Según Ezpeleta y Furlán (1992), el "locus" de la acción recíproca con los alumnos es el mayor ámbito que debe cambiar, por consiguiente. Es ahí donde se forman los criterios objetivos y subjetivos del trabajo del educador, aunque indiscutiblemente bajo las diversas consideraciones que provienen del sistema institucional y de la sociedad en general. En otros términos, para que cada institución vuelva a esta línea de acción, se deben realizar cambios metódicos en la gestión política y pedagógica. (p. 15).

Minedu (2014) define la gestión institucional y pedagógica como: El desarrollo profesional de los maestros en entornos de aprendizaje; un marco colaborativo donde administradores y docentes realizan evaluaciones y la correspondiente retroretroalimentación; y la utilización lógica de los recursos disponibles, incluidos los recursos humanos y materiales. (p. 17).

Minedu (2014) El núcleo de la profesionalidad educativa es la dimensión pedagógica; en particular, el pedagogo es sabia, fundamentado en la deliberación teórico-práctica y requerido de saberes plurales para desempeñar su función; La enseñanza requiere una práctica única para generar interés y compromiso en los alumnos y aprender; esto significa que la ética, otra vez, el valor renovado y la libertad del individuo es el propósito al enseñar. (p. 20).



Hepp, Pérez, Aravena y Zoro (2017) brindan una definición de gestión educativa basada en la SIGE. Contiene funciones para administrar medios digitales, estadísticas de uso y desempeño de los estudiantes en el medio virtual y tablas de contenido de instructores, foros y blogs. (p. 8).

En la Guía Docente para Maximizar el Uso de la Tecnología, Minedu (2018a) destaca las funciones 8 y 23 del Marco del Buen Desempeño Docente, aprobado por RM N° 0547-2012-ED, con relación al papel del maestro, Sugiere que los profesores tengan que ser capaces de generar, elegir y agrupar múltiples recursos para mejorar el aprendizaje, además de emplear recursos y tecnologías variadas y accesibles de acuerdo con la finalidad de la sesión de aprendizaje. El investigador que realiza la investigación ve una contribución de las TIC para la mejora del ejercicio pedagógico. (p. 5).

Minedu (2020d) Aunque parte del que realizará enseñanza pedagógica se centra en las competencias 5 y 11 del Marco del Buen Rendimiento Maestro y del Currículo de Formación Inicial, respectivamente: Estima continuamente cómo interiorizarse conforme con los propósitos institucionales planteados, tomando decisiones y retroalimentando al alumnado y a la sociedad educacional considerando las distinciones particulares y los ámbitos culturales.

Asegurar la gestión de los medios digitales y los aprovechamientos para el desenvolvimiento profesional y capacidad pedagógica, adaptándose a los requerimientos y el aprendizaje de los alumnos en ámbitos socioculturales, brindando a la población la creatividad y el emprendimiento digital en la IE.

Los docentes deben estar familiarizados con el contenido de las tabletas para poder crear evaluaciones utilizando escenarios digitales para sus alumnos. Para lograr



esto, es esencial que se empleen los ambientes virtuales y experimenten con vivencias creadas de Aprendo en casa. (p.1).

La R.V.M. n.º 014-2021- Minedu, que guía el rendimiento de capacidades del Marco de Buen Rendimiento Maestro en relación a las actividades de planeación, conducción y evaluación que se desarrollan en la actividad pedagógica de los profesores, se refiere a la Minedu (2021a). Asimismo, prioriza la competencia digital, la que fue elegida considerando el Currículo Nacional de Educación Odontológica Inicial.

2.2.9. Planificación

Como parte de la planificación, Minedu (2014b) toma en cuenta una variedad de apoyos pedagógicos, reforzados con información de muchas fuentes oportunamente interdisciplinarias, en Los acontecimientos cotidianos de sus alumnos que tengan la capacidad de inspirar experiencias de aprendizaje. (p.34).

En una planificación curricular que se revisa constantemente, el docente Minedu (2021b) organiza la educación de manera colegiada, Asegurar la coherencia de los objetivos de aprendizaje, el procedimiento estudiantil, la utilización de los medios disponibles y el análisis de los estudiantes. (p. 17).

En el currículo, se establecen expectativas de aprendizaje que se ajustan a las finalidades de este y criterios de análisis que atienden a las necesidades de aprendizaje y cualidades de los estudiantes, además de las exigencias del exterior. (p. 17).

Proporciona situaciones, tácticas y medios motivadores.



Minedu (2021b), el maestro, sugiere escenarios, tácticas de aprendizaje y herramientas de evaluación que mantienen la coherencia con los objetivos de aprendizaje y presentan la capacidad de retar e inspirar a los alumnos. (p. 17).

2.2.10. Conducción

MINEDU (2014b) propone que el maestro tiene que emplear recursos y tecnologías accesibles y diversos para guiar la fase de enseñanza, el tiempo se tiene que basar en el propósito de la sesión. (p.41).

Según Minedu (2021b), el maestro orienta el proceso de aprendizaje controlando el contenido específico de la disciplina y utilizando métodos y recursos necesarios para garantizar que cada estudiante aprenda de forma reflexiva en base a la resolución de dificultades con relación a sus experiencias e intereses. (p. 17).

Gestiona interacciones.

Según Minedu (2021b), el maestro facilita las relaciones pedagógicas con el propósito de favorecer a los estudiantes la creación de sus conocimientos. (p. 17).

promueve el propósito de las y da acciones y da soporte pedagógico.

Minedu (2021b) plantea que el instructor debe incentivar a los alumnos a entender el propósito de las labores que hacen en el marco de objetivos de aprendizaje más extensos. De la misma forma, da soporte pedagógico flexible a alumnos para que puedan adaptarse a sus requerimientos y eventualidades inesperadas. (p. 17).

2.3. Marco conceptual

Absorción

Un estado psicológico que se distingue por que el empleado está plenamente centrado y ensimismado en su trabajo, estando muchas horas en el lugar de trabajo



y sintiéndose molesto por dejar atrás sus labores ocupacionales. (Salanova & Schaufeli, 2009)

Calidad

Tarí (2000) manifiesta que la calidad de una organización se demuestra en la atención del cliente o usuario, entonces la calidad es la satisfacción que presenta un consumidor frente al alcance de un producto o servicio.

Calidad educativa

Rodríguez (2010) indica que esta depende de las políticas educativas que adopte una entidad educativa, para garantizar la educación integral de los alumnos, en cuanto a la gestión de conocimiento, formación humanista, práctica de valores y ser competentes en el entorno laboral que lo acoge, para generar el desarrollo de una región o país.

Cultura

Bericat (2016) indica que cultura es el modo de vida que tiene una nación o un determinado grupo humano, que comprende las creencias, leyes, costumbres, ideales, etc. La cultura se transmite de generación en generación como una herencia social.

Cultura organizacional

Llanos (2016) indica que cultura organizacional es la filosofía de vida de una corporación, respecto a la gestión humana, normas, valores, conocimientos e innovación, considerando el enfoque de sistemas, para que la organización sea diferente frente a otras.

Dedicación



Se refiere al gran nivel de inmersión en el lugar de trabajo junto con un sentido de importancia, entusiasmo, inspiración, orgullo y dedicación al propio jornal. Así, un colaborador implicado tiene que involucrarse activamente en sus actividades laborales, lo que incluye tener altos niveles de motivación y desafío en su trabajo. (Salanova & Schaufeli, 2009)

Efectividad

RAE (2001) indica que efectividad es realizar las acciones de la mejor forma posible optimizando los recursos y desarrollarlo en el tiempo oportuno).

Eficacia

Lam y Hernández (2008) indican que eficacia es desarrollar las tareas lo más correcto posible, para lograr los objetivos previstos.

Eficiencia

Mokate (1999) indica que eficiencia es realizar una actividad lo más correcto posible y optimizando los recursos, para garantizar los resultados esperados.

Gestión educativa

Martinez (2015) manifiesta que la gestión educativa son las actividades que efectúa un líder de manera estratégica, garantizando el buen funcionamiento y administración de la institución educativa.

Satisfacción laboral

Es la tendencia comparativamente fija a el trabajo se basa en valores y creencias desarrollados sobre el trabajo como resultado de la experiencia. (Palma, 2005).



CAPÍTULO III

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1. Enfoque de la investigación

El cuantitativo que utiliza el recuento, la medición numérica y la estadística para fijar exactamente patrones de conducta en una población. Además, este usa la recogida y la evaluación de información para contestar a interrogantes de exploración y la prueba de teorías que se han propuesto con anterioridad Hernández et al (2018).

3.2. Método aplicado en la investigación

El científico será usado durante el proceso de investigación.

Calduch (2014) señala que este sigue una serie de pasos en forma rigurosa, desde el planteamiento de la problemática hasta su comprobación de la hipótesis y elaboración de sus resultados.

3.3. Tipo de investigación

Antes de ser analizados, los fenómenos en la exploración no experimental se ven tal cual ocurren en su entorno natural. En vez de generar situaciones nuevas, se observan las existentes en un no experimental. Hernández et al (2018).



3.4. Nivel de investigación

Metodología no experimental en la que el examinador mide 2 variables. Comprende y valora la conexión estadístico entre estas, independiente de variables extrañas.

3.5. Población y muestra

3.5.1. Población

Estará formada por 1925 maestros y administrativos de las IE secundarias de la provincia de Puno del año 2020 (ver Apéndice B).

Vara (2015) confirma “que la totalidad de individuos en estudio es la población, y la parte de esa población es la muestra”.

3.5.2. Muestra

El tamaño se establecerá de manera probabilística, con un máximo de error relativo del 5% y un grado de confiabilidad del 95%.

Se empleó la fórmula:



$$n = \frac{Npq[Z_{\alpha/2}]^2}{pq[Z_{\alpha/2}]^2 + (N-1)E^2}$$

Donde:

n= Tamaño de la muestra.

N=Tamaño de la población.

p= Proporción de la población con características de interés.

q= Proporción de la población que no tiene características de interés.

Z= Grado de confianza.

E= Margen de error.

APLICACIÓN DE LA FÓRMULA SEGÚN LOS DATOS

n= Tamaño de la muestra.

N= 1925

p= 50% = 0,50

q= 50% = 0,50

Z= 95% = 1,96

E= 5% = 0,05

$$n = \frac{Npq[Z_{\alpha/2}]^2}{pq[Z_{\alpha/2}]^2 + (N - 1)E^2}$$

$$n = \frac{1925(0,50)(0,50)[1,96]^2}{0,50(0,50)[1,96]^2 + (1924 - 1)(0,05)^2}$$

n = 309 trabajadores.

3.6. Técnicas e instrumentos de recolección de información

3.6.1. Técnicas de la investigación

Las tácticas que se usarán son:

- a) Encuesta: Se aplicará a los trabajadores de las IE secundarias.

3.6.2. Instrumentos de la investigación

Los instrumentos aplicados fueron:

- a) Cuestionario: Son las preguntas aplicadas a los trabajadores de las IE secundarias.

3.7. Validez y confiabilidad del instrumento de investigación

3.7.1. Validación de los instrumentos

En investigación, el término "validez" señala lo que es verdadero o cercano a verdadero. En general, es esperado que los resultados sean confiables si no contienen errores evidentes. Para determinar si un problema en particular es significativo, es fundamental ver la cercanía de las fallas en las zonas de captura, así como el plan de examen, el criterio de establecimiento y la técnica usada para hacer los análisis. Villasís (2018).

La **Tabla 2**, presenta la lista de expertos que avalan los instrumentos de investigación.

Tabla 2.

Lista de expertos.

N°	Apellidos y nombres	y	DNI	Calificación (%)
01				
02				
03				

Resaltó en cuanto a su calidad y validez la validación del instrumento utilizado en este estudio por parte de tres especialistas altamente calificados. Ver

3.7.2. Confiabilidad de los instrumentos

Utilizando la coeficiencia Alfa de Cronbach. En la que, el valor próximo a 1, superior será la fianza de la escala.

$$\alpha = \frac{N}{N-1} \left(1 - \frac{\sum V_i}{V_k}\right)$$

Donde:

N = Cantidad de ítems

V_i = Varianza del ítem 1

V_k = Varianza de los puntajes brutos de los sujetos

La escala de confiabilidad estará sujeta a la siguiente tabulación:

Tabla 3.

Escala de Alfa de Cronbach

Valores de alfa	Interpretación
0.90 – 1.00	Calificable como muy satisfactoria
0.80 – 0.89	Calificable como adecuada
0.70 – 0.79	Calificable como moderada
0.60 – 0.69	Calificable como baja
0.50 – 0.59	Calificable como muy baja
< 0.50	Calificable como no confiable

Los elementos de la confianza son la calidad de la información y la técnica, además de los cuales de solidez, consistencia y exactitud.

Al medir el grado de conexión de la calidad inmejorable del tipo de escala de consistencia interna o de los elementos de un instrumento, según Streiner (2010), se emplea el alfa de Cronbach. Dicho de otra manera, el alfa de

Cronbach es el promedio de las asociaciones entre las partes constituyentes de un instrumento.

- Cantidad de Ítems
- Varianza de cada ítem
- Varianza total

El análisis de confiabilidad se califica como excelente, de acuerdo con el informe de la prueba piloto de acuerdo a SPSS Statistics, El coeficiente alfa de Cronbach se calculó a partir de la apertura de la tabla de información, en la cual las columnas corresponden a las interrogantes, las filas a los individuos y los valores resaltados por el autor

Tabla4.

Análisis de confiabilidad alfa de Cronbach

Alfa de Cronbach	N de elementos
,853	22

Nota: Matriz de datos

3.8. Diseño de la estrategia para la prueba de hipótesis

De acuerdo con la evaluación de normalidad se elegirá el examen que se adapte en mayor parte al diseño de investigación, que fue la clasificación de Rho - Spearman, puesto que el p valor es menor al p calculado, el que se evidencia por la ecuación a continuación. Se implementó la prueba de Kolmogorov Smirnova para ese fin.

$$r_s = 1 - \frac{6 \sum D^2}{n(n^2 - 1)} \dots \text{ecuación (1)}$$

CAPÍTULO IV RESULTADOS

4.1. Presentación, análisis e interpretación de los datos

Tabla 5

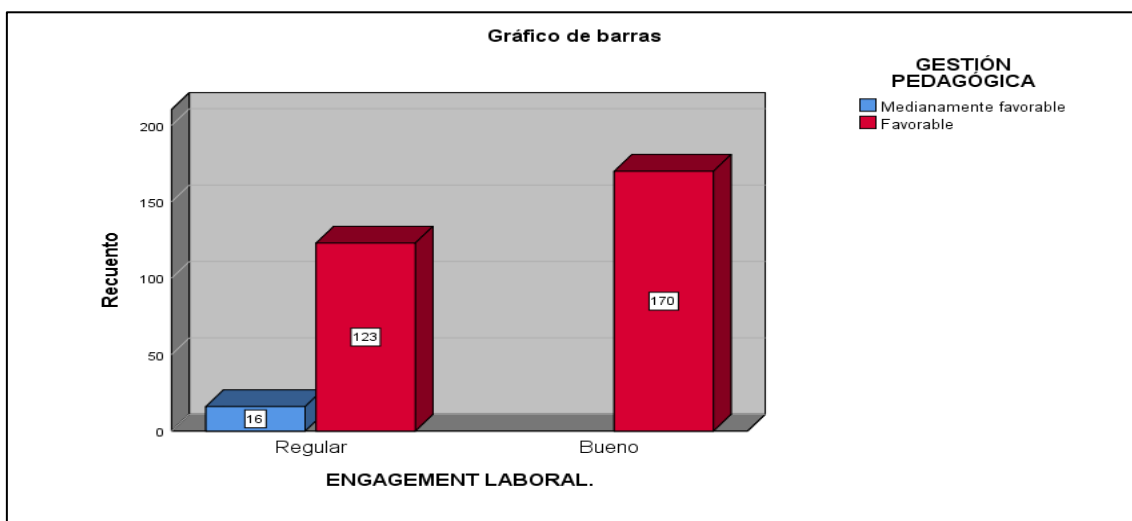
Relación entre las variables engagement laboral y gestión pedagógica

		GESTIÓN PEDAGÓGICA			
		Medianamente favorable		Favorable	Total
ENGAGEMENT LABORAL.	Regular	Recuento	16 ^a	123 ^b	139
		% del total	5,2%	39,8%	45,0%
	Bueno	Recuento	0 ^a	170 ^b	170
		% del total	0,0%	55,0%	55,0%
Total	Recuento	16	293	309	
	% del total	5,2%	94,8%	100,0%	

Cada letra del subíndice indica una selección de GESTIÓN PEDAGÓGICA categorías cuyas proporciones de columnas no difieren sustancialmente entre sí en el nivel 0,05.

Figura 1

Relación entre las variables engagement laboral y gestión pedagógica



Nota: *Elaboración propia*

Tabla 6

Relación entre la emoción laboral y gestión pedagógica

		GESTIÓN PEDAGÓGICA			
		Medianamente favorable	Favorable	Total	
Emoción laboral positivo	Regular	Recuento	16 _a	249 _a	265
		% del total	5,2%	80,6%	85,8%
	Bueno	Recuento	0 _a	44 _a	44
		% del total	0,0%	14,2%	14,2%
Total		Recuento	16	293	309
		% del total	5,2%	94,8%	100,0%

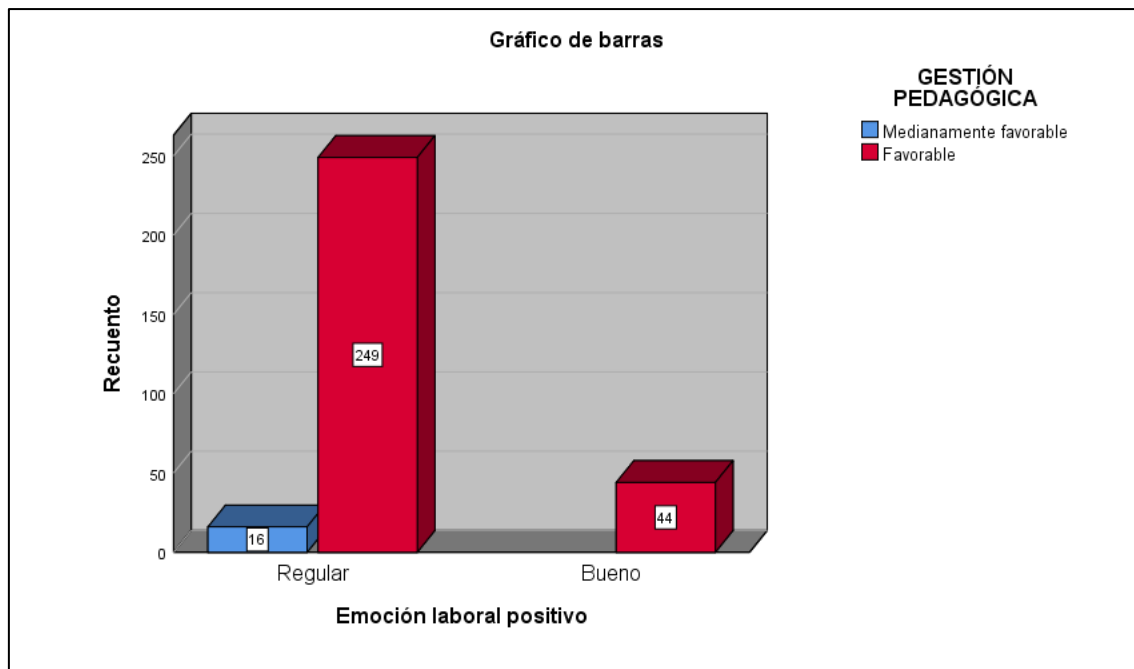
Cada letra del subíndice indica una selección de GESTIÓN PEDAGÓGICA categorías cuyas proporciones de columnas no difieren sustancialmente entre sí en el nivel 0,05.

Cada letra del subíndice denota un subconjunto de GESTIÓN PEDAGÓGICA categorías cuyas proporciones de columna no difieren de forma significativa entre sí en el nivel .05.

Nota: *Elaboración propia*

Figura 2

Relación entre la emoción laboral y gestión pedagógica



Nota: *Elaboración propia*

Tabla 7

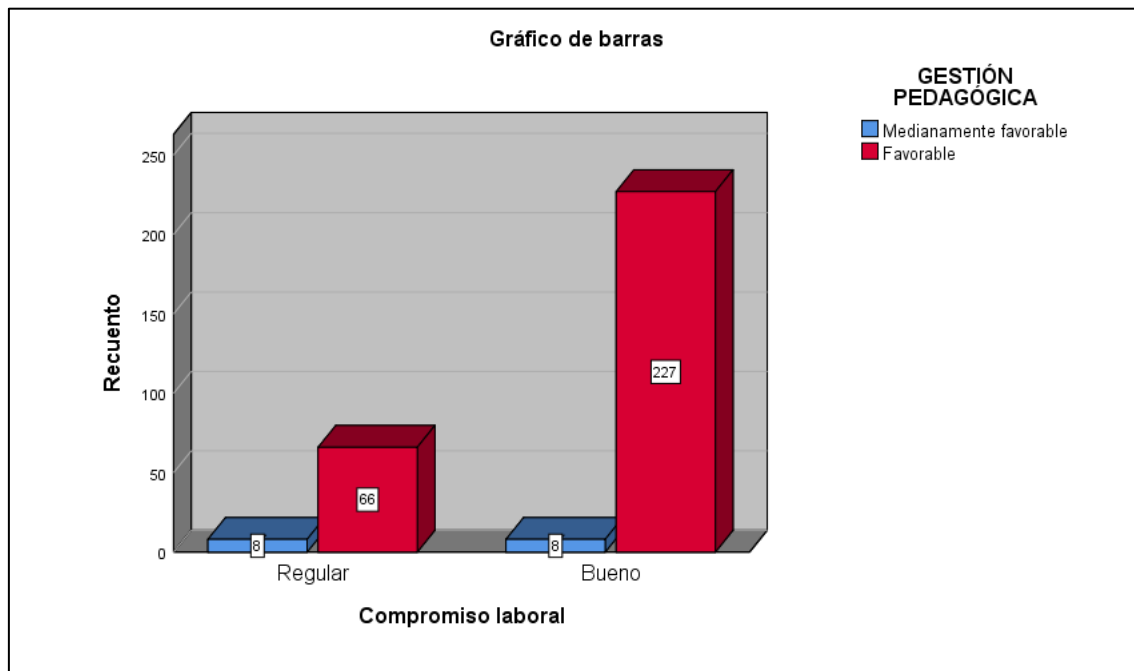
Relación entre el compromiso laboral y gestión pedagógica

		GESTIÓN PEDAGÓGICA			
		Medianamen			
		te favorable	Favorable	Total	
Compromiso laboral	Regular	Recuento	8 _a	66 _b	74
		% del total	2,6%	21,4%	23,9%
	Bueno	Recuento	8 _a	227 _b	235
		% del total	2,6%	73,5%	76,1%
Total	Recuento	16	293	309	
	% del total	5,2%	94,8%	100,0%	

Cada letra del subíndice indica una selección de GESTIÓN PEDADÓGICA categorías cuyas proporciones de columnas no difieren sustancialmente entre sí en el nivel 0,05.

Figura 3

Relación entre el compromiso laboral y gestión pedagógica



Nota: *Elaboración propia*

Tabla 8

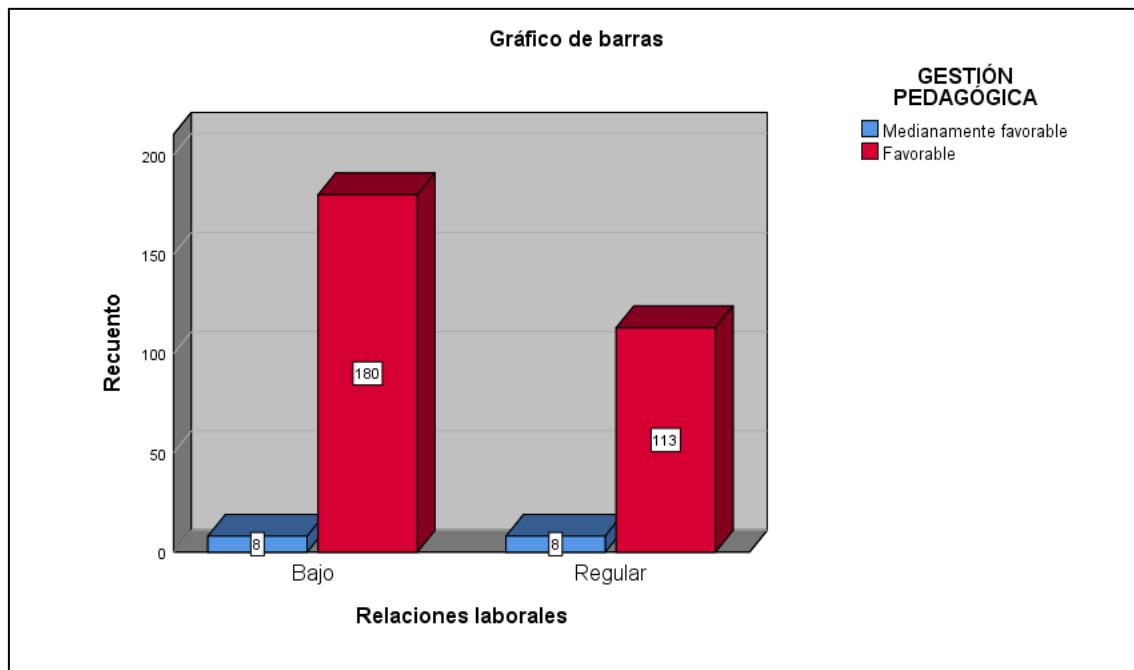
Relación entre las relaciones laborales y gestión pedagógica

		GESTIÓN PEDAGÓGICA			
		Medianamente favorable			
					Total
Relaciones laborales	Bajo	Recuento	8 _a	180 _a	188
		% del total	2,6%	58,3%	60,8%
	Regular	Recuento	8 _a	113 _a	121
		% del total	2,6%	36,6%	39,2%
Total		Recuento	16	293	309
		% del total	5,2%	94,8%	100,0%

Cada letra del subíndice indica una selección de GESTIÓN PEDAGÓGICA categorías cuyas proporciones de columnas no difieren sustancialmente entre sí en el nivel 0,05.

Figura 4

Relación entre las relaciones laborales y gestión pedagógica





4.1.1. Interpretación de resultados

En la tb 3 y figura 1, se evidencia que al relacionar las 2 variables que forman parte del estudio realizadas en docentes se observa que el engagement está en un nivel bueno bajo una gestión pedagógica favorable del 55%, semejante al 39.8% de docentes con una engagement laboral regular. Mientras que los docentes con una engagement laboral regular presentan una gestión pedagógica medianamente favorable con un porcentaje del 5.2%.

En la tb4 y fig 2, se muestra que al relacionar la dimensión emoción laboral y la variable gestión pedagógica las cuales forman el estudio de investigación realizadas en docentes, se concluye que los docentes presentan una regular emoción laboral positivo evocado a una gestión pedagógica favorable ello con una frecuencia de 249 encuestados, semejante a 44 docentes con una buena emoción laboral positivo. Mientras que otro grupo de docentes presentan una regular emoción en el trabajo ello con una gestión pedagógica medianamente favorable ello con una frecuencia de 16 representado por el 5.2%

En la tb 5 y fig 3, se evidencia que al relacionar la dimensión compromiso laboral y la variable administración pedagógica las cuales forman el estudio de investigación realizadas en docentes, se concluye que los docentes tienen un regular compromiso laboral evocado a una gestión pedagógica favorable ello con una frecuencia de 227 encuestados representado por el 73.5%, semejante a 66 docentes con un buen compromiso laboral. Mientras que otro grupo de docentes presenta un regular compromiso laboral bajo una gestión pedagógica medianamente favorable ello con una frecuencia de 8 representado por el 2.6%.

En la tb 6 y fig 4, se muestra que al relacionar la dimensión relaciones laborales y la variable gestión pedagógica las cuales forman el estudio de investigación realizadas en docentes, se concluye que los docentes tienen una relación laboral

bajo una favorable gestión pedagógica ello con una frecuencia de 180 encuestados representado por el 58.3%, semejante a 113 docentes con una buena relación laboral. Mientras que otro grupo de docentes presenta una regular relación laboral es bajo una gestión pedagógica medianamente favorable ello con una frecuencia de 8.

Prueba de normalidad

Criterio de decisión

Si $p < 0,05$ rechazaríamos la H_0 y aceptaríamos la H_a

Si $p \geq 0,05$ aceptaríamos la H_0 y rechazaríamos la H_a

H_0 = Teoría nula

H_a = Teoría alterna

H_0 = La información tiene una distribución regular

H_a = La información no tiene una distribución regular

Tabla 9

Prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Emoción laboral positiva	0.499	308	0.000	0.587	308	0.000
Compromiso laboral	0.420	308	0.000	0.529	308	0.000
Relaciones laborales	0.468	308	0.000	0.597	308	0.000
ENGAGEMENT LABORAL	0.387	308	0.000	0.671	308	0.000
GESTIÓN PEDAGÓGICA	0.351	308	0.000	0.535	308	0.000

a. Corrección de representación de Lilliefors

La tb 14 muestra que los resultados optaremos por el examen de normalidad de Kolmogorov-Smirnov, porque nuestra muestra pase de 50, teniendo en cuenta lo mencionado se muestra que nuestro p – valor no supera el grado de representación ($p \text{ valor} = 0.000 < 0.05$), se rechazaría la H_0 y se aceptaría la H_a , en otras palabras, nuestra información no tienen una distribución regular, por lo que se usará el examen estadístico de Rho – Spearman, cabe recalcar que nuestros datos no tienen una distribución normal.

4.2. Proceso de la prueba de hipótesis

Hipótesis General

Hay correlación significativa entre la engagement laboral y la gestión pedagógica de las instituciones educativas de la provincia de Puno, 2021.

1. Formulación de hipótesis estadísticas

H₀: No hay correlación representativa entre la engagement laboral y la gestión pedagógica de las entidades educacionales de la provincia de Puno, 2021.

H_a: Hay correlación representativa entre la engagement laboral y la gestión pedagógica de las entidades educacionales de la provincia de Puno, 2021.

2. Elección del grado de representación

El grado elegido es $\alpha=0,05$

3. Selección de la prueba estadística

Teniendo en cuenta que la muestra se eligió aleatoriamente y habiéndose hecho todos los procedimientos correspondientes, se optó por el examen de correlación de Rho Spearman.

4. Lectura de P – valor

Si el p – valor es menor al grado de representación se aceptará la prueba de hipótesis, si el p – valor es mayor al grado de representación se aceptará la H_0 .

Tabla 10

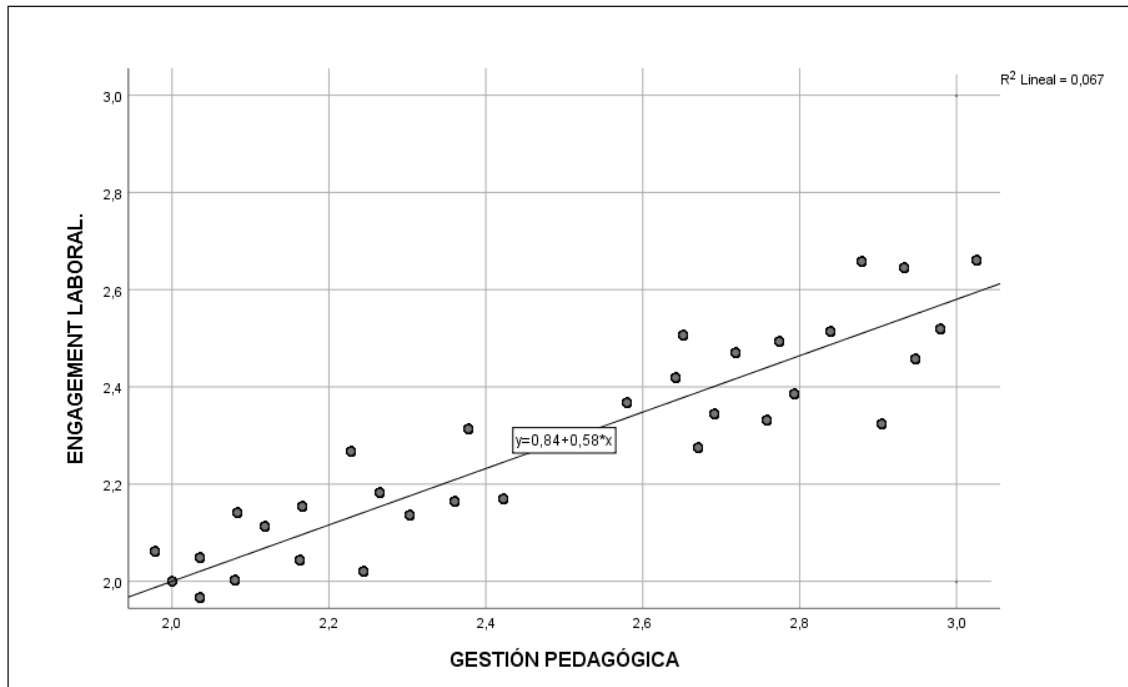
Correlaciones entre la engagement laboral y gestión pedagógica de las instituciones educativas de la provincia de Puno, 2021.

			ENGAGEMENT NT LABORAL.	GESTIÓN PEDAGÓGICA
Rho de Spearman	ENGAGEMENT LABORAL.	Coeficiencia de vinculación	1,000	,558**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	309	309
	GESTIÓN PEDAGÓGICA	Coeficiencia de vinculación	,558**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	309	309

** . La relación es representativa en el grado 0,01 (bilateral).

Figura 5

Correlaciones entre la engagement laboral y gestión pedagógica de las instituciones educativas de la provincia de Puno, 2021.



Nota: Elaboración propia.

5. Decisión estadística

Apoyándonos en los datos para tomar una decisión estadística de aceptar o rechazar la H_a , presentamos los criterios.

Criterio: regla de decisión

P valor > 0,05: Se aceptaría la teoría nula y se rechazaría la teoría alternativa.

P valor < 0,05: Se aceptaría la teoría alternativa y se rechazaría la teoría nula.



Interpretación:

La tb 15 evidencia que nuestro p valor es de 0.000 siendo inferior al grado de representación ($0.00 < 0.05$), por lo cual, se aceptaría la H_a , y se rechazaría la H_o , se menciona que hay vinculación representativa entre la engagement laboral y la gestión pedagógica de las entidades educacionales de la localidad de Puno, 2021.

La coeficiencia de vinculación de Rho – Spearman ha resultado = 0.558 el mismo que simboliza una vinculación moderada.

Prueba de Hipótesis específica 1

Hay correlación significativa entre la emoción laboral positivo y la gestión pedagógica de las instituciones educativas de la provincia de Puno, 2021.

1. Formulación de hipótesis estadísticas

H_o : No hay correlación representativa entre la emoción laboral positivo y la gestión pedagógica de las entidades educacionales de la localidad de Puno, 2021.

H_a : Hay correlación representativa entre la emoción laboral positivo y la gestión pedagógica de las entidades educacionales de la localidad de Puno, 2021.

2. Criterio: regla de decisión

P valor $> 0,05$: Se aceptaría la teoría nula y se rechazaría la teoría alternativa.

P valor $< 0,05$: Se aceptaría la teoría alternativa y se rechazaría la teoría nula.

Tabla 11

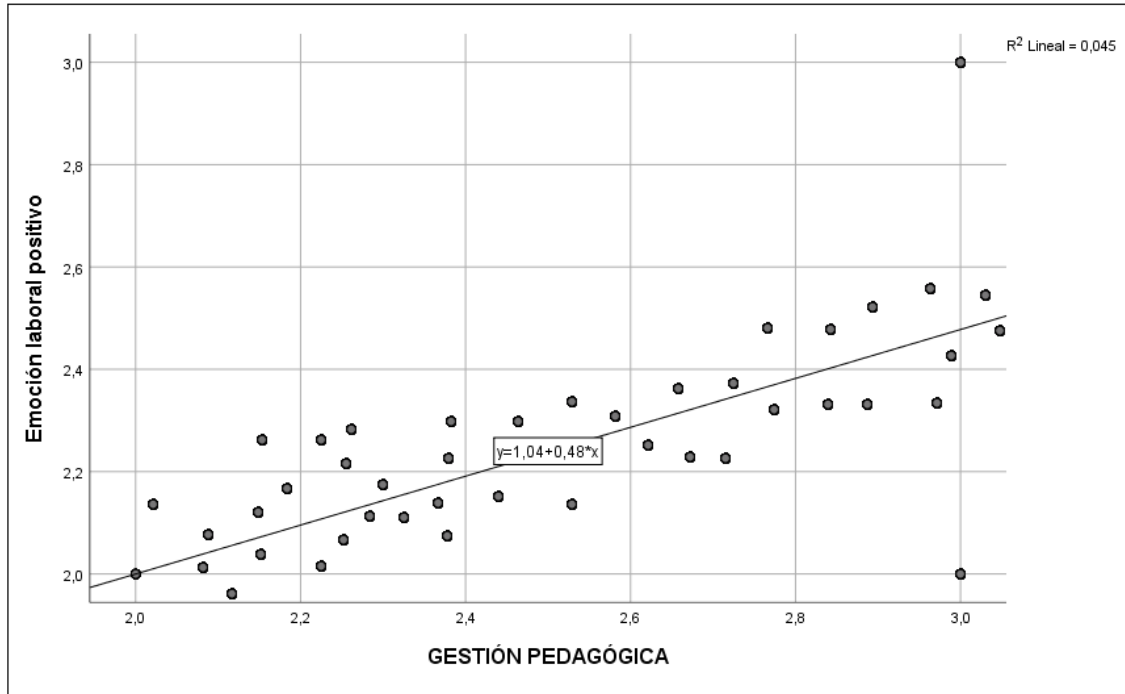
Correlaciones entre la emoción laboral positivo y la gestión pedagógica de las instituciones educativas de la provincia de Puno, 2021

			Emoción laboral positivo	GESTIÓN PEDAGÓ GICA
Rho de Spearman	Emoción laboral positivo	Coeficiencia de vinculación	1,000	,513**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	309	309
	GESTIÓN PEDAGÓGICA	Coeficiencia de vinculación	,513**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	309	309

** . La relación es representativa en el grado 0,01 (bilateral).

Figura 6

Correlaciones entre la emoción laboral positivo y la gestión pedagógica de las instituciones educativas de la provincia de Puno, 2021



Nota: Elaboración propia.

Interpretación:



La tb 16 evidencia que nuestro p valor es de 0.000 siendo inferior al grado de representación ($0.00 < 0.05$), por lo cual, se aceptaría la H_a , y se rechazaría la H_o , se menciona que hay vinculación representativa entre la confianza en el lugar de labores y el liderazgo directivo en las IE de la provincia de Puno, 2021.

La coeficiencia de vinculación de Rho – Spearman ha resultado = 0.513 el mismo que simboliza una vinculación moderada.

Prueba de Hipótesis específica 2

Hay correlación significativa entre el compromiso laboral y la gestión pedagógica de las instituciones educativas de la provincia de Puno, 2021.

1. Formulación de hipótesis estadísticas

H_o : No hay correlación representativa entre el compromiso laboral y la gestión pedagógica de las entidades educacionales de la localidad de Puno, 2021.

H_a : Hay correlación representativa entre el compromiso laboral y la gestión pedagógica de las entidades educacionales de la localidad de Puno, 2021.

2. Criterio: regla de decisión

P valor $> 0,05$: Se aceptaría la teoría nula y se rechazaría la teoría alternativa.

P valor $< 0,05$: Se aceptaría la teoría alternativa y se rechazaría la teoría nula.

Tabla 12

Correlaciones entre el compromiso laboral y el liderazgo directivo en las instituciones educativas de la provincia de Puno

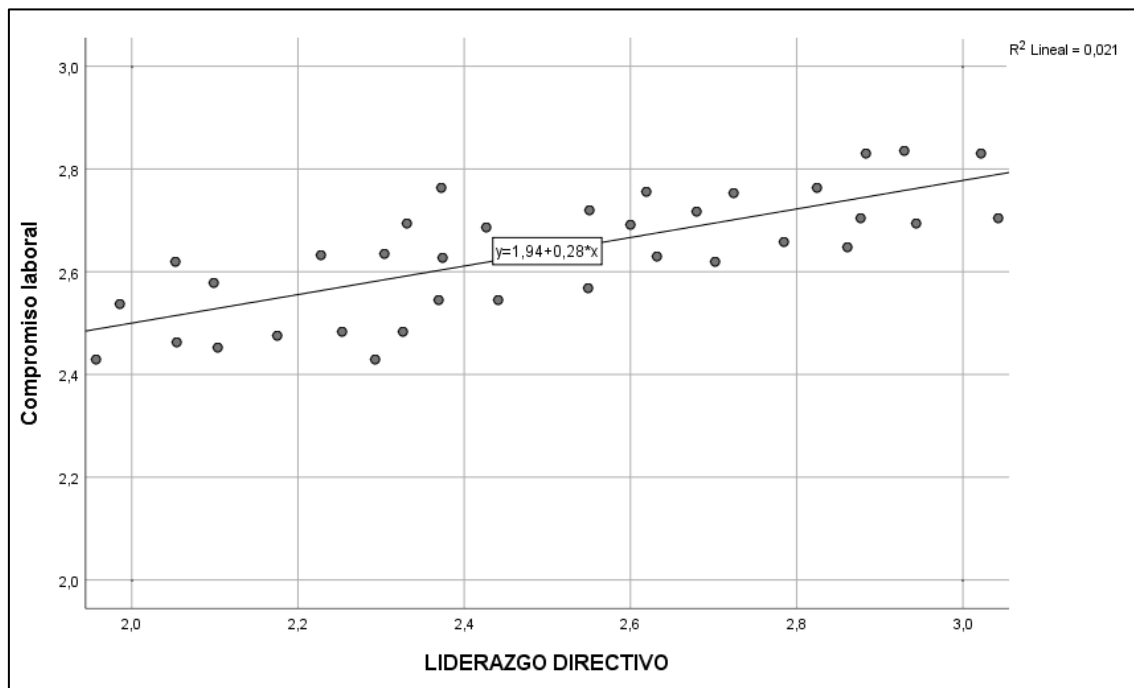
		GESTIÓN PEDAGÓGICA		
		Compromiso laboral	CA	
Rho de Spearman	Compromiso laboral	Coeficiencia de vinculación	1,000	,553*
		Sig. (bilateral)	.	,012
		N	309	309
	GESTIÓN PEDAGÓGICA	Coeficiencia de vinculación	,553*	1,000
		Sig. (bilateral)	,012	.
		N	309	309

*. La relación es representativa en el grado 0,05 (bilateral).

Nota: Elaboración propia.

Figura 7

Correlaciones entre el compromiso laboral y el liderazgo directivo en las instituciones educativas de la provincia de Puno



Nota: Elaboración propia.

**Interpretación:**

La tb 17 evidencia que nuestro p valor es de 0.000 siendo inferior al grado de representación ($0.00 < 0.05$), por lo cual, se aceptaría la H_a , y se rechazaría la H_o , se menciona que hay vinculación representativa entre el compromiso laboral y la gestión pedagógica de las IE de la provincia de Puno, 2021.

La coeficiencia de vinculación de Rho – Spearman ha resultado = 0.553 el mismo que simboliza una vinculación moderada.

Prueba de Hipótesis especifica 3

Hay correlación significativa entre las relaciones laborales y la gestión pedagógica de las instituciones educativas de la provincia de Puno, 2021.

1. Formulación de hipótesis estadísticas

Ho: No hay correlación representativa entre las relaciones laborales y la gestión pedagógica de las entidades educacionales de la localidad de Puno, 2021.

Ha: Hay correlación representativa entre las relaciones laborales y la gestión pedagógica de las entidades educacionales de la localidad de Puno, 2021.

2. Criterio: regla de decisión

P valor $> 0,05$: Se aceptaría la teoría nula y se rechazaría la teoría alternativa.

P valor $< 0,05$: Se aceptaría la teoría alternativa y se rechazaría la teoría nula.

Tabla 13

Correlaciones entre las relaciones laborales y la gestión pedagógica de las instituciones educativas de la provincia de Puno, 2021

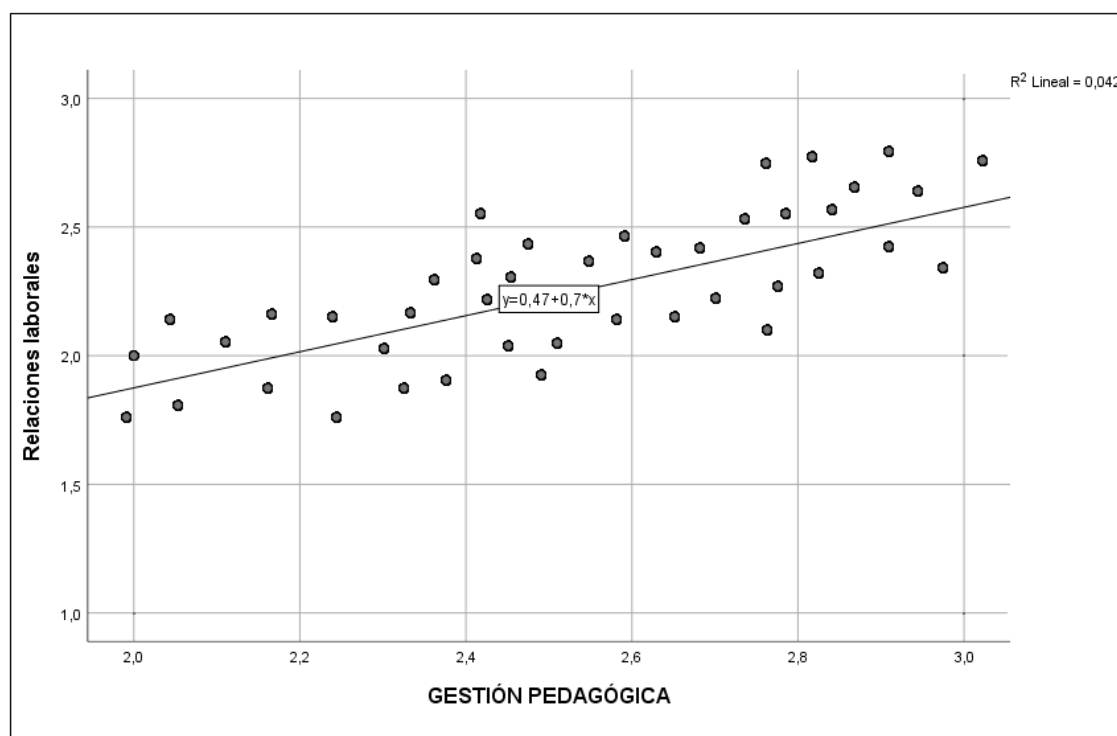
Rho de Spearman	Relaciones laborales	Coeficiencia de vinculación	Relaciones laborales	GESTIÓN PEDAGÓGICA
			laborales	CA
			1,000	,691**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	309	309
	GESTIÓN PEDAGÓGICA	Coeficiencia de vinculación	,691**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	309	309

** . La relación es representativa en el grado 0,01 (bilateral).

Nota: Elaboración propia.

Figura 8

Correlaciones entre las relaciones laborales y la gestión pedagógica de las instituciones educativas de la provincia de Puno, 2021



Nota: Elaboración propia.

**Interpretación:**

La tb 18 evidencia que nuestro p valor es de 0.000 siendo inferior al grado de representación ($0.00 < 0.05$), por lo cual, se aceptaría la H_a , y se rechazaría la H_o , se menciona que hay vinculación representativa entre las relaciones laborales y la gestión pedagógica de las IE de la provincia de Puno, 2021.

La coeficiencia de vinculación de Rho – Spearman ha resultado = 0.691 el mismo que simboliza una vinculación alta.

4.3. Discusión de resultados

A partir de los hallazgos que se obtuvieron en esta exploración, hemos logrado establecer la existencia de una vinculación representativa entre la engagement laboral y la gestión pedagógica de las IE de la provincia de Puno, 2021, ello en vista que nuestro P – valor es inferior al grado de representación ($0.00 < 0.05$) con un nivel de vinculación 0.558. De modo que se aceptó la H_a y rechaza la H_o .

Los hallazgos mostrados se compararon con otros estudios que tienen relación, citamos la investigación León, Méndez y Ruiz (2015) cual objetivo principal fue en algunas IE colombianas, identificar y describir las conductas relacionadas con el engagement y su relación con las condiciones de trabajo bajo la actual gestión pública., en la que la metodología utilizada fue correlación para evaluar la relación del engagement y las condiciones de trabajo, al igual que nuestra investigación se aceptó la H_a y se negó la H_o en la cual se llegó a los resultados evidenciando que el como agente protector, el engagement no depende de las condiciones del sistema sino más bien de los recursos profesionales para disminuir la posible afectación negativa de los factores de riesgo psicosocial



demostrando la fuerza, la dedicación y la absorción que conlleva ser docente. Otro estudio cuyo objetivo principal es conocer la relación entre el Engagement y el SL en docentes de secundaria de la IE pública del distrito de Nuevo Chimbote utiliza un diseño de estudio descriptivo correlacional transversal. Los hallazgos del estudio convergen con los nuestros porque también concluyen que existe una correlación moderadamente positiva de 0,5 entre las dos variables; Bardén Huapaya (2017). El hecho de que el valor p de 0,000 sea menor que 0,01 sugiere aún más la gran importancia de esta asociación algo positiva. Nuestros hallazgos, sin embargo, difieren de los de Palacios (2017), cuyo objetivo principal es determinar si existe o no una conexión significativa entre la participación docente y la salud ocupacional en el estado de Chacabuco en 2016. Nuestros hallazgos son consistentes con los de investigación descriptiva correlacional y causal, que es de naturaleza analítica y concluye que no existe una correlación significativa entre el compromiso de los educadores y la salud ocupacional.

CONCLUSIONES

PRIMERA. De acuerdo con el objetivo general, se llegó a la conclusión según la prueba de Rho de Spearman ($r = 0.558$) muestra una vinculación positiva moderada, aceptando la existencia de una vinculación representativa entre la engagement laboral y la gestión pedagógica de las IE de la localidad de Puno, 2021

SEGUNDA. Conforme con objetivo específico 1, concluimos según la prueba de Rho de Spearman ($r = 0.513$) evidencia una vinculación positiva moderada, aceptando la existencia de una vinculación representativa entre la emoción laboral y la gestión pedagógica, en docentes de las IE de la localidad de Puno, así mismo presenta un p -valor inferior al grado de representación ($0.000 < 0.05$) se rechazaría la H_0 y aceptaría la H_a .

TERCERA. Conforme con objetivo específico 2, se llegó a la conclusión según la prueba de Rho de Spearman ($r = 0.553$) indica una vinculación positiva moderada, asumiendo la existencia de una vinculación representativa entre el compromiso laboral y la gestión pedagógica, en maestros de las IE de la localidad de Puno, así mismo presenta un p -valor inferior al grado de representación ($0.012 < 0.05$) se rechazaría la H_0 y aceptaría la H_a .

CUARTO. conforme con objetivo específico 3, concluimos según la prueba de Rho de Spearman ($r = 0.691$) indica una vinculación positiva alta, aceptando la existencia de una vinculación representativa entre las relaciones laborales y la gestión pedagógica, en maestros de las IE de la localidad de Puno, así mismo presenta un p -valor inferior al grado de representación ($0.000 < 0.05$) se rechazaría la H_0 y aceptaría la H_a .



RECOMENDACIONES

PRIMERA. Se recomienda para futuras investigaciones cambiar el enfoque de la investigación desde una perspectiva cualitativa.

SEGUNDA. Se aconseja tener en cuenta estrategias de mantenimiento y consolidación del engagement laboral en general y del vigor específicamente.

TERCERA. Se sugiere fortalecer el rol del líder para mantener y fortalecer el engagement laboral de los colaboradores: brindar una visión de futuro clara que produzca inspiración y motivación.

CUARTA. Se aconseja estrategias para reforzar este engagement laboral, vinculadas a la relación laboral de los colaboradores. Algunas de estas se refieren a la revisión del diseño del puesto de docente.



REFERENCIAS

- Abraham, S. (2012). Job satisfaction as an antecedent to employee engagement. *SIES Journal of Management*, 8(2), 27-36.
- Ali, S., & Farooqi, Y. A. (2014). Effect of work overload on job satisfaction, effect of job satisfaction on employee performance and employee engagement (A case of public sector university of Gujranwala division. *International Journal of Multidisciplinary Sciences and Engineering*, 5(8), 23-30
- Bano, S., Khan, M. A., Rehman, Q. H. U., & Humayoun, A. A. (2011). Schematizing talent management, a core business issue. *Far East Journal of Psychology and Business*, 2(1), 4-16.
- Bobadilla, M., Callata, C., & Caro, A. (2015). Engagement laboral y cultura organizacional: El rol de la orientación cultural en una empresa global. Universidad del Pacífico, Lima.
- Barden, C. (2017). The Correlation Between Employee Engagement and Job Satisfaction in the Social Security Administration. Informe de tesis OPUS Open Portal to University Scholarship. Recuperado de <https://opus.govst.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1368&context=capstones>
- Britt, T. W., Castro, C. A., & Adler, A. B. (2005). Self-engagement, stressors, and health: A longitudinal study. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 31, 1475-1486.
- Bologna, E. (2018). *Métodos Estadísticos de Investigación*. Córdoba: Editorial Brujas.



- Candia, M, Castro, C y Sánchez, E. (2017). Relación entre la satisfacción laboral y el Engagement en la intención de derrotar en una empresa minera. Informe de tesis presentado a la Universidad del pacífico, escuela de posgrado. Recuperado de: <https://repositorio.up.edu.pe/handle/11354/2021>
- Cárdenas, R. (2016). Propiedades psicométricas de la escala Utrecht de Engagement en el trabajo en colaboradores de empresas manufactureras del distrito de Moche. Universidad César Vallejo. Recuperado de: http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:NszsaTrV_DoJ:revistas.ucv.edu.pe/index.php/JANG/article/download/879/686/+&cd=2&hl=es-419&ct=clnk&gl=pe
- Córdova, N. (2015). Niveles de Engagement en los colaboradores de una industria de detergentes ubicada Escuintla. Informe de tesis presentada a la Universidad Rafael Landivar. Recuperado de: <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesisjcem/2015/05/43/Cordoba-Nely.pdf>
- Delgado, S y Velásquez, K. (2018). Influencia del Engagement en la satisfacción laboral de los colaboradores de la agencia bancaria en el distrito de Cayma-Arequipa, 2018. Informe de tesis presentada la Universidad católica San Pablo. Recuperado de https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UCSP_58c567ca9b87debb4569e54a85472b6e/Details
- Dessler, G. (2009). Administración de recursos humanos. México: Pearson.
- Garg, K., Dar, I. A., & Mishra, M. (2017). Job Satisfaction and Work Engagement: A Study Using Private Sector Bank Managers. *Advances in Developing Human Resources*, 20(1), 58-71.



- Goff, M. (2003). *Motivation theories*. London, Harper & Row.
- Grados, R. (2018). *El engagement y su impacto en el desempeño laboral del personal administrativo en una institución educativa superior privada – Lima Norte, Lima – Perú, 2018*. Informe de tesis UTP. Recuperado de http://repositorio.utp.edu.pe/bitstream/UTP/1822/1/Rosa%20Grados_Trabajo%20de%20Investigacion_Bachiller_2018.pdf
- Hernández, A. (2008). El método hipotético-deductivo como legado del positivismo lógico y el racionalismo crítico: Su influencia en la economía. *Ciencias Económicas* 26-No. 2. Recuperado de <https://revistas.ucr.ac.cr/index.php/economicas/article/view/7142>
- Hernández, R., & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. México: McGrawHill Education.
- John, E y Pant, R. (2018). Impact of work Engagement on Job Satisfaction: A study on faculty of higher education in Arunachal Pradesh (India). *International Journal of Creative Research Thoughts*. Vol. 6. 1. Recuperado de: https://www.researchgate.net/publication/327511287_IMPACT_OF_WORK_ENGAGEMENT_ON_JOB_SATISFACTION_A_STUDY_ON_FACULTY_OF_HIGHER_EDUCATION_IN_ARUNACHAL_PRADESH_INDIA
- Karimi, S. (2007). Factors affecting job satisfaction of faculty members of BuAli Sina University, Hamedan. *Iran Scientific & Research Quarterly*, 23(6), 89-104.
- Karanika-Murray, M., Duncan, N., Pontes, H. M., & Griffiths, M. D. (2015). Organizational identification, work engagement, and job satisfaction. *Journal of Managerial Psychology*, 30, 1019-1033.



- Kim–Soon, N., & Manikayasagam, G. (2015). Employee engagement and job satisfaction. Retrieved January 14, 2017 from <https://www.researchgate.net/publication/283267162>. doi: 10.13140/RG.2.1.5050.6966
- Kuok, A y Taormina, R. (2017). Work engagement: Evolution of the concept and a new inventory. DOI.10. 262-287. 10.5964/psyct.v10i2.236.
- Mendoza, B y Gutiérrez, M. (2017). Relación del Engagement en el Desempeño Laboral del personal del Hospital Santa Rosa de Puerto Maldonado. Informe de tesis presentado a la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios. Recuperado de: <http://repositorio.unamad.edu.pe/handle/UNAMAD/317>
- Messarina, A. (2019). Engagement y Satisfacción Laboral en operarios de una empresa privada de Lima. Informe de tesis presentada la Universidad peruana de ciencias aplicadas. Recuperado de https://repositorioacademico.upc.edu.pe/bitstream/handle/10757/625100/MessarinaR_A.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Moreno-Jiménez, B., & Garrosa, E. (2013). Salud Laboral. Riesgos laborales psicosociales y bienestar laboral. Madrid: Pirámide.
- Mullins, L. J. (2007). Management and organisational behaviour (8th ed.). Harlow: Financial Times Prentice Hall.
- Newstron, J. (2011). Comportamiento humano en el trabajo. (13a ed.) México: McGraw-Hill Interamericana.
- Lee, T. J. (2017). Relationship between Intrinsic Job Satisfaction, Extrinsic Job Satisfaction, and Turnover Intentions among Internal Auditors (Doctoral dissertation, Walden University).



- Lu, L., Lu, A. C. C., Gursoy, D., & Neale, N. R. (2016). Work engagement, job satisfaction, and turnover intentions: A comparison between supervisors and line-level employees. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 28, 737-761.
- Palma, S. (2005). *Escala de Satisfacción Laboral (SL-SPC) Manual*. Lima, Perú: Editora y Comercializadora CARTOLAN EIRL.
- Pilares, P. (2017). *Clima organizacional y la satisfacción laboral en los trabajadores del centro de salud de Paucartambo, periodo 2016*. Informe de tesis Escuela de Posgrado de la Universidad César vallejo.
- Pujol, L, y et al (2018). Satisfacción laboral: una revisión de la literatura acerca de sus principales determinantes. *Estudios Gerenciales* vol. 34, N° 146, 3-18. Recuperado de <http://www.scielo.org.co/pdf/eg/v34n146/0123-5923-eg-34-146-00003.pdf>.
- PWC. (2021). *Benchmarking de Gestión de Recursos Humanos 2021*. <https://www.pwc.pe/es/publicaciones/assets/PwCBenchmarking-Gestion-Recursos-Humanos2021.pdf>. Rasskazova, E., Ivanova, T., & Sheldon, K. (2016). Comparing the effects of low-level and high-level worker need satisfaction: A synthesis of the selfdetermination and Maslow need theories. *Motiv Emot*, 40, 541-555. <https://doi.org/10.1007/s11031-016-9557-7>
- Riyanto, S., Endri, E., & Herlisha, N. (2021). Effect of work motivation and job satisfaction on employee performance: Mediating role of employee engagement. *Problems and Perspectives in Management*, 19(3), 162. [http://dx.doi.org/10.21511/ppm.19\(3\).2021.14](http://dx.doi.org/10.21511/ppm.19(3).2021.14)



- Salanova, M., & Schaufeli, W. B. (2004). El engagement de los empleados: un reto emergente para la dirección de los Recursos Humanos. *Estudios Financieros*, 261, 109-138. <https://doi.org/10.51302/rtss.2004.8859>
- Sánchez, H., & Reyes, C. (2015). *Metodología y diseños de la investigación científica*. Lima: Business Support Aneth.
- Shmailan, A. S. B. (2015). The relationship between job satisfaction, job performance and employee engagement: An explorative study. *Issues in Business Management and Economics*, 4(1), 1–8. doi: 10.15739/IBME.16.001
- Shajahan, D. S. & Shajahan, L. (2004). *Organization behaviour*. New Age International Publications
- Tosi, H. L. Mero, N. P. & Rizzo, J. R. (2000). *Managing organizational behaviour*. Blackwell
- Urueña, A. M. M., & Moreno, M. A. M. (2020). Importancia del talento humano y herramientas tecnológicas en el desarrollo organizacional, para la mejora de la productividad laboral. *Revista Ingeniería, Matemáticas y Ciencias de la información* 7(14), 117-126 <http://dx.doi.org/10.21017/rimci.2020.v7.n14.a88>
- Vara, A. A. (2015). *Los 7 pasos para elaborar una tesis*. Primera edición. Lima – Perú: Macro EIRL.
- Vargas (2019). *La investigación aplicada: Una forma de conocer las realidades con evidencia científica*. Recuperado de: https://www.researchgate.net/publication/49588289_La_Investigacion_aplicada_Una_forma_de_conocer_las_realidades_con_evidencia_cientifica



Vásquez, J. (2011). Relación entre bienestar subjetivo y la satisfacción laboral.

Tesis de bachiller en psicología no publicada, Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas, Lima, Perú.

Villalva, M., & Fierro, I. (2017). El liderazgo democrático: una aproximación conceptual. *INNOVA Research Journal*, 2(4), 155-162.
<https://doi.org/10.33890/innova.v2.n4.2017.210>

Vorina, A., Simonič, M., & Vlasova, M. (2017). An analysis of the relationship between job satisfaction and employee engagement. *Economic Themes*, 55(2), 243–262



ANEXOS



Anexo 01. Matriz de consistencia

DISEÑO TEÓRICO				
PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	METODOLOGÍA
<p>PROBLEMA GENERAL ¿Cómo influye el engagement laboral en la gestión pedagógica de las instituciones educativas de la provincia de Puno, año 2021?</p> <p>PROBLEMAS ESPECÍFICOS 1. ¿Cómo influye la emoción laboral positivo en la gestión pedagógica en las instituciones educativas de la provincia de Puno? 2. ¿Cómo influye el compromiso laboral en la gestión pedagógica de las instituciones educativas de la provincia de Puno? 3. ¿Cómo influye las relaciones laborales en la gestión pedagógica en las instituciones educativas de la provincia de Puno?</p>	<p>OBJETIVO GENERAL Determinar la influencia del engagement laboral en la gestión pedagógica de las instituciones educativas de la provincia de Puno, año 2021.</p> <p>OBJETIVOS ESPECÍFICOS 1. Determinar la influencia de la emoción laboral positivo en la gestión pedagógica de las instituciones educativas de la provincia de Puno. 2. Determinar la influencia del compromiso laboral en la gestión pedagógica de las instituciones educativas de la provincia de Puno. 3. Determinar la influencia de las relaciones laborales en la gestión pedagógica de las instituciones educativas de la provincia de Puno.</p>	<p>HIPÓTESIS GENERAL Si existe influencia del engagement laboral en la gestión pedagógica de las instituciones educativas de la provincia de Puno, año 2021.</p> <p>SUB HIPÓTESIS 1. Si existe influencia de la emoción laboral positivo en la gestión pedagógica de las instituciones educativas de la provincia de Puno. 2. Si existe influencia del compromiso laboral en la gestión pedagógica de las instituciones educativas de la provincia de Puno. 3. Si existe influencia de las relaciones laborales en la gestión pedagógica de las instituciones educativas de la provincia de Puno.</p>	<p>VARIABLE 1: Engagement laboral.</p> <p>Dimensiones:</p> <ul style="list-style-type: none"> Emoción laboral positivo. Compromiso laboral. Relaciones laborales. <p>VARIABLE DEPENDIENTE: Gestión pedagógica.</p> <p>Dimensiones:</p> <ul style="list-style-type: none"> Desempeño profesional. Filosofía de gestión pedagógica. 	<p>Tipo de investigación: Cuantitativa. Nivel de investigación: Descriptivo causal y Explicativo. Método de investigación: Método científico. Diseño de Investigación: No Experimental de tipo Longitudinal. Población y Muestra: Población: Estará conformada por los trabajadores docentes y administrativos de las instituciones educativas secundarias de la provincia de Puno 2021. Muestra: Tamaño de muestra probabilística estratificada. Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos: Entrevista y Observación como técnicas. Cuestionario y guía de observación como instrumentos. Técnicas Estadísticas de Análisis y Procesamiento de Datos: Tabla de Distribución de frecuencias. Las medidas de correlación para validación de instrumentos. Se hará uso del software SPSS V.23 para el procesamiento de datos.</p>



Anexo 02. Matriz instrumental

1	1	3	4	4	2	4	4	4	5	5	5	5	3	4	3	5	3	3	5	5	5	5	3
3	3	4	4	3	2	3	3	4	4	4	5	4	3	3	3	4	2	2	3	3	4	3	2
4	3	3	4	2	3	3	4	2	4	3	3	3	2	3	2	3	2	3	5	4	3	3	3
3	3	4	3	3	3	4	4	3	5	4	4	3	3	4	2	4	3	3	4	5	4	5	3
2	3	3	4	3	3	2	3	4	5	4	4	4	2	3	2	4	2	2	4	3	3	4	3
4	3	4	3	4	3	4	4	4	5	4	4	3	3	4	3	4	3	3	4	4	5	5	3
2	3	3	4	4	3	4	3	4	4	4	5	4	3	3	3	4	3	3	5	4	4	3	3
2	4	4	4	3	3	4	5	4	3	3	4	4	3	4	3	3	2	3	4	5	4	5	3
3	4	3	4	2	3	4	5	5	4	5	5	4	3	3	3	5	2	2	4	4	3	5	3
2	4	5	5	3	3	4	4	4	5	5	4	5	3	5	3	5	2	3	3	5	3	4	3
1	1	5	4	3	3	4	4	3	5	5	5	4	3	5	3	5	3	3	4	3	4	3	3
2	2	4	5	4	3	4	3	4	4	5	5	5	3	4	2	5	2	3	4	4	3	3	3
1	4	4	5	2	3	3	4	3	5	4	5	5	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3
3	2	3	4	4	3	3	5	4	4	4	4	4	3	3	2	4	2	3	4	3	3	4	3
3	1	4	5	3	3	4	5	5	5	4	5	5	3	4	3	4	2	3	4	4	5	5	3
2	4	5	5	2	3	4	4	3	4	5	4	5	3	5	2	5	3	2	4	5	4	5	3



3	2	5	4	3	3	4	4	4	5	4	5	4	3	5	3	4	2	3	4	5	3	4	3
3	3	4	4	2	3	3	5	4	4	5	4	4	3	4	2	5	1	2	5	4	4	4	3
3	2	4	3	3	3	4	4	4	4	5	5	3	3	4	2	5	3	2	4	4	5	4	3
4	1	5	5	2	3	4	4	4	5	3	4	5	3	5	3	3	2	3	3	4	4	3	3
2	2	4	4	3	3	4	3	5	4	5	5	4	3	4	2	5	2	2	4	5	4	5	3
3	2	4	4	3	3	3	4	3	3	4	5	4	2	4	3	4	2	3	3	4	3	4	3
3	2	3	4	3	3	5	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	2	4	5	4	4	3
2	3	4	3	4	2	3	3	5	3	3	4	3	2	4	3	3	2	2	5	5	5	5	2
3	3	3	4	4	3	4	3	4	3	3	4	4	2	3	2	3	3	2	3	5	5	4	3
4	2	3	3	5	3	3	4	4	3	4	3	3	2	3	4	4	4	2	4	5	5	4	3
3	1	3	5	5	3	5	4	3	4	4	3	5	3	3	2	4	3	3	4	5	4	4	3
2	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	2	4	2	3	2	3	4	3	4	3	3
3	2	4	4	3	3	4	4	3	5	4	3	4	3	4	2	4	3	3	4	5	3	4	3
3	2	4	5	3	3	3	4	5	4	4	3	5	3	4	3	4	3	3	5	4	3	4	3
3	1	4	4	2	3	3	4	4	5	5	5	4	3	4	2	5	2	3	3	4	3	4	3
2	4	4	5	4	3	4	4	4	4	4	4	5	3	4	3	4	3	3	4	3	4	4	3
3	2	4	3	5	3	4	5	4	3	3	3	3	2	4	3	3	2	3	5	4	3	4	3



2	2	4	4	4	3	4	4	4	5	4	5	4	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3
2	4	5	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	2	5	2	3	3	3	4	3	4	3	3
3	3	4	5	4	3	3	3	4	5	5	4	5	3	4	1	5	3	3	3	4	4	4	3
3	3	4	4	5	3	3	4	4	5	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	5	4	5	3
3	3	3	5	4	3	4	4	4	4	4	3	5	3	3	2	4	2	3	3	4	4	5	3
1	1	3	4	4	3	4	4	4	5	5	5	5	3	4	3	5	3	3	5	5	5	5	3
3	3	4	4	3	2	3	3	4	4	4	5	4	3	3	3	4	2	2	3	3	4	3	2
4	3	3	4	2	3	3	4	2	4	3	3	3	2	3	2	3	2	3	5	4	3	3	3
3	3	4	3	3	3	4	4	3	5	4	4	3	3	4	2	4	3	3	4	5	4	5	3
2	3	3	4	3	3	2	3	4	5	4	4	4	2	3	2	4	2	2	4	3	3	4	3
4	3	4	3	4	3	4	4	4	5	4	4	3	3	4	3	4	3	3	4	4	5	5	3
2	3	3	4	4	3	4	3	4	4	4	5	4	3	3	3	4	3	3	5	4	4	3	3
2	4	4	4	3	3	4	5	4	3	3	4	4	3	4	3	3	2	3	4	5	4	5	3
3	4	3	4	2	3	4	5	5	4	5	5	4	3	3	3	5	2	2	4	4	3	5	3
2	4	5	5	3	3	4	4	4	5	5	4	5	3	5	3	5	2	3	3	5	3	4	3
1	1	5	4	3	3	4	4	3	5	5	5	4	3	5	3	5	3	3	4	3	4	3	3
2	2	4	5	4	3	4	3	4	4	5	5	5	3	4	2	5	2	3	4	4	3	3	3



1	4	4	5	2	3	3	4	3	5	4	5	5	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3
3	2	3	4	4	3	3	5	4	4	4	4	4	3	3	2	4	2	3	4	3	3	4	3
3	1	4	5	3	3	4	5	5	5	4	5	5	3	4	3	4	2	3	4	4	5	5	3
2	4	5	5	2	3	4	4	3	4	5	4	5	3	5	2	5	3	2	4	5	4	5	3
3	2	5	4	3	3	4	4	4	5	4	5	4	3	5	3	4	2	3	4	5	3	4	3
3	3	4	4	2	3	3	5	4	4	5	4	4	3	4	2	5	1	2	5	4	4	4	3
3	2	4	3	3	3	4	4	4	4	5	5	3	3	4	2	5	3	2	4	4	5	4	3
4	1	5	5	2	3	4	4	4	5	3	4	5	3	5	3	3	2	3	3	4	4	3	3
2	2	4	4	3	3	4	3	5	4	5	5	4	3	4	2	5	2	2	4	5	4	5	3
3	2	4	4	3	3	3	4	3	3	4	5	4	2	4	3	4	2	3	3	4	3	4	3
3	2	3	4	3	3	5	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	2	4	5	4	4	3
2	3	4	3	4	2	3	3	5	3	3	4	3	2	4	3	3	2	2	5	5	5	5	2
3	3	3	4	4	3	4	3	4	3	3	4	4	2	3	2	3	3	2	3	5	5	4	3
4	2	3	3	5	3	3	4	4	3	4	3	3	2	3	4	4	4	2	4	5	5	4	3
3	1	3	5	5	3	5	4	3	4	4	3	5	3	3	2	4	3	3	4	5	4	4	3
2	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	2	4	2	3	2	3	4	3	4	3	3
3	2	4	4	3	3	4	4	3	5	4	3	4	3	4	2	4	3	3	4	5	3	4	3



3	2	4	5	3	3	3	4	5	4	4	3	5	3	4	3	4	3	3	5	4	3	4	3
3	1	4	4	2	3	3	4	4	5	5	5	4	3	4	2	5	2	3	3	4	3	4	3
2	4	4	5	4	3	4	4	4	4	4	4	5	3	4	3	4	3	3	4	3	4	4	3
3	2	4	3	5	3	4	5	4	3	3	3	3	2	4	3	3	2	3	5	4	3	4	3
2	2	4	4	4	3	4	4	4	5	4	5	4	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3
2	4	5	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	2	5	2	3	3	3	4	3	4	3	3
3	3	4	5	4	3	3	3	4	5	5	4	5	3	4	1	5	3	3	3	4	4	4	3
3	3	4	4	5	3	3	4	4	5	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	5	4	5	3
3	3	3	5	4	3	4	4	4	4	4	3	5	3	3	2	4	2	3	3	4	4	5	3
1	1	3	4	4	3	4	4	4	5	5	5	5	3	4	3	5	3	3	5	5	5	5	3
3	3	4	4	3	2	3	3	4	4	4	5	4	3	3	3	4	2	2	3	3	4	3	2
4	3	3	4	2	3	3	4	2	4	3	3	3	2	3	2	3	2	3	5	4	3	3	3
3	3	4	3	3	3	4	4	3	5	4	4	3	3	4	2	4	3	3	4	5	4	5	3
2	3	3	4	3	3	2	3	4	5	4	4	4	2	3	2	4	2	2	4	3	3	4	3
4	3	4	3	4	3	4	4	4	5	4	4	3	3	4	3	4	3	3	4	4	5	5	3
2	3	3	4	4	3	4	3	4	4	4	5	4	3	3	3	4	3	3	5	4	4	3	3
2	4	4	4	3	3	4	5	4	3	3	4	4	3	4	3	3	2	3	4	5	4	5	3



3	4	3	4	2	3	4	5	5	4	5	5	4	3	3	3	5	2	2	4	4	3	5	3
2	4	5	5	3	3	4	4	4	5	5	4	5	3	5	3	5	2	3	3	5	3	4	3
1	1	5	4	3	3	4	4	3	5	5	5	4	3	5	3	5	3	3	4	3	4	3	3
2	2	4	5	4	3	4	3	4	4	5	5	5	3	4	2	5	2	3	4	4	3	3	3
1	4	4	5	2	3	3	4	3	5	4	5	5	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3
3	2	3	4	4	3	3	5	4	4	4	4	4	3	3	2	4	2	3	4	3	3	4	3
3	1	4	5	3	3	4	5	5	5	4	5	5	3	4	3	4	2	3	4	4	5	5	3
2	4	5	5	2	3	4	4	3	4	5	4	5	3	5	2	5	3	2	4	5	4	5	3
3	2	5	4	3	3	4	4	4	5	4	5	4	3	5	3	4	2	3	4	5	3	4	3
3	3	4	4	2	3	3	5	4	4	5	4	4	3	4	2	5	1	2	5	4	4	4	3
3	2	4	3	3	3	4	4	4	4	5	5	3	3	4	2	5	3	2	4	4	5	4	3
4	1	5	5	2	3	4	4	4	5	3	4	5	3	5	3	3	2	3	3	4	4	3	3
2	2	4	4	3	3	4	3	5	4	5	5	4	3	4	2	5	2	2	4	5	4	5	3
3	2	4	4	3	3	3	4	3	3	4	5	4	2	4	3	4	2	3	3	4	3	4	3
3	2	3	4	3	3	5	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	2	4	5	4	4	3
2	3	4	3	4	2	3	3	5	3	3	4	3	2	4	3	3	2	2	5	5	5	5	2
3	3	3	4	4	3	4	3	4	3	3	4	4	2	3	2	3	3	2	3	5	5	4	3



4	2	3	3	5	3	3	4	4	3	4	3	3	2	3	4	4	4	2	4	5	5	4	3
3	1	3	5	5	3	5	4	3	4	4	3	5	3	3	2	4	3	3	4	5	4	4	3
2	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	2	4	2	3	2	3	4	3	4	3	3
3	2	4	4	3	3	4	4	3	5	4	3	4	3	4	2	4	3	3	4	5	3	4	3
3	2	4	5	3	3	3	4	5	4	4	3	5	3	4	3	4	3	3	5	4	3	4	3
3	1	4	4	2	3	3	4	4	5	5	5	4	3	4	2	5	2	3	3	4	3	4	3
2	4	4	5	4	3	4	4	4	4	4	4	5	3	4	3	4	3	3	4	3	4	4	3
3	2	4	3	5	3	4	5	4	3	3	3	3	2	4	3	3	2	3	5	4	3	4	3
2	2	4	4	4	3	4	4	4	5	4	5	4	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3
2	4	5	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	2	5	2	3	3	3	4	3	4	3	3
3	3	4	5	4	3	3	3	4	5	5	4	5	3	4	1	5	3	3	3	4	4	4	3
3	3	4	4	5	3	3	4	4	5	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	5	4	5	3
3	3	3	5	4	3	4	4	4	4	4	3	5	3	3	2	4	2	3	3	4	4	5	3
1	1	3	4	4	3	4	4	4	5	5	5	5	3	4	3	5	3	3	5	5	5	5	3
3	3	4	4	3	2	3	3	4	4	4	5	4	3	3	3	4	2	2	3	3	4	3	2
4	3	3	4	2	3	3	4	2	4	3	3	3	2	3	2	3	2	3	5	4	3	3	3
3	3	4	3	3	3	4	4	3	5	4	4	3	3	4	2	4	3	3	4	5	4	5	3



2	3	3	4	3	3	2	3	4	5	4	4	4	2	3	2	4	2	2	4	3	3	4	3
4	3	4	3	4	2	4	4	4	5	4	4	3	3	4	3	4	3	3	4	4	5	5	3
2	3	3	4	4	2	4	3	4	4	4	5	4	3	3	3	4	3	3	5	4	4	3	3
2	4	4	4	3	2	4	5	4	3	3	4	4	3	4	3	3	2	3	4	5	4	5	3
3	4	3	4	2	2	4	5	5	4	5	5	4	3	3	3	5	2	2	4	4	3	5	3
2	4	5	5	3	3	4	4	4	5	5	4	5	3	5	3	5	2	3	3	5	3	4	3
1	1	5	4	3	2	4	4	3	5	5	5	4	3	5	3	5	3	3	4	3	4	3	3
2	2	4	5	4	2	4	3	4	4	5	5	5	3	4	2	5	2	3	4	4	3	3	3
1	4	4	5	2	2	3	4	3	5	4	5	5	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3
3	2	3	4	4	2	3	5	4	4	4	4	4	3	3	2	4	2	3	4	3	3	4	3
3	1	4	5	3	2	4	5	5	5	4	5	5	3	4	3	4	2	3	4	4	5	5	3
2	4	5	5	2	2	4	4	3	4	5	4	5	3	5	2	5	3	2	4	5	4	5	3
3	2	5	4	3	2	4	4	4	5	4	5	4	3	5	3	4	2	3	4	5	3	4	3
3	3	4	4	2	2	3	5	4	4	5	4	4	3	4	2	5	1	2	5	4	4	4	3
3	2	4	3	3	2	4	4	4	4	5	5	3	3	4	2	5	3	2	4	4	5	4	3
4	1	5	5	2	2	4	4	4	5	3	4	5	3	5	3	3	2	3	3	4	4	3	3
2	2	4	4	3	2	4	3	5	4	5	5	4	3	4	2	5	2	2	4	5	4	5	3



3	2	4	4	3	2	3	4	3	3	4	5	4	2	4	3	4	2	3	3	4	3	4	3
3	2	3	4	3	2	5	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	2	4	5	4	4	3
2	3	4	3	4	2	3	3	5	3	3	4	3	2	4	3	3	2	2	5	5	5	5	2
3	3	3	4	4	2	4	3	4	3	3	4	4	2	3	2	3	3	2	3	5	5	4	3
4	2	3	3	5	2	3	4	4	3	4	3	3	2	3	4	4	4	2	4	5	5	4	3
3	1	3	5	5	2	5	4	3	4	4	3	5	3	3	2	4	3	3	4	5	4	4	3
2	4	4	4	4	2	4	4	4	4	3	3	4	2	4	2	3	2	3	4	3	4	3	3
3	2	4	4	3	2	4	4	3	5	4	3	4	3	4	2	4	3	3	4	5	3	4	3
3	2	4	5	3	2	3	4	5	4	4	3	5	3	4	3	4	3	3	5	4	3	4	3
3	1	4	4	2	2	3	4	4	5	5	5	4	3	4	2	5	2	3	3	4	3	4	3
2	4	4	5	4	3	4	4	4	4	4	4	5	3	4	3	4	3	3	4	3	4	4	3
3	2	4	3	5	2	4	5	4	3	3	3	3	2	4	3	3	2	3	5	4	3	4	3
2	2	4	4	4	2	4	4	4	5	4	5	4	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3
2	4	5	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	2	5	2	3	3	3	4	3	4	3	3
3	3	4	5	4	3	3	3	4	5	5	4	5	3	4	1	5	3	3	3	4	4	4	3
3	3	4	4	5	3	3	4	4	5	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	5	4	5	3
3	3	3	5	4	2	4	4	4	4	4	3	5	3	3	2	4	2	3	3	4	4	5	3



1	1	3	4	4	2	4	4	4	5	5	5	5	3	4	3	5	3	3	5	5	5	5	3
3	3	4	4	3	2	3	3	4	4	4	5	4	3	3	3	4	2	2	3	3	4	3	2
4	3	3	4	2	2	3	4	2	4	3	3	3	2	3	2	3	2	3	5	4	3	3	3
3	3	4	3	3	2	4	4	3	5	4	4	3	3	4	2	4	3	3	4	5	4	5	3
2	3	3	4	3	2	2	3	4	5	4	4	4	2	3	2	4	2	2	4	3	3	4	3
4	3	4	3	4	2	4	4	4	5	4	4	3	3	4	3	4	3	3	4	4	5	5	3
2	3	3	4	4	2	4	3	4	4	4	5	4	3	3	3	4	3	3	5	4	4	3	3
2	4	4	4	3	2	4	5	4	3	3	4	4	3	4	3	3	2	3	4	5	4	5	3
3	4	3	4	2	2	4	5	5	4	5	5	4	3	3	3	5	2	2	4	4	3	5	3
2	4	5	5	3	3	4	4	4	5	5	4	5	3	5	3	5	2	3	3	5	3	4	3
1	1	5	4	3	2	4	4	3	5	5	5	4	3	5	3	5	3	3	4	3	4	3	3
2	2	4	5	4	2	4	3	4	4	5	5	5	3	4	2	5	2	3	4	4	3	3	3
1	4	4	5	2	2	3	4	3	5	4	5	5	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3
3	2	3	4	4	2	3	5	4	4	4	4	4	3	3	2	4	2	3	4	3	3	4	3
3	1	4	5	3	2	4	5	5	5	4	5	5	3	4	3	4	2	3	4	4	5	5	3
2	4	5	5	2	2	4	4	3	4	5	4	5	3	5	2	5	3	2	4	5	4	5	3
3	2	5	4	3	2	4	4	4	5	4	5	4	3	5	3	4	2	3	4	5	3	4	3



3	3	4	4	2	2	3	5	4	4	5	4	4	3	4	2	5	1	2	5	4	4	4	3
3	2	4	3	3	2	4	4	4	4	5	5	3	3	4	2	5	3	2	4	4	5	4	3
4	1	5	5	2	2	4	4	4	5	3	4	5	3	5	3	3	2	3	3	4	4	3	3
2	2	4	4	3	2	4	3	5	4	5	5	4	3	4	2	5	2	2	4	5	4	5	3
3	2	4	4	3	2	3	4	3	3	4	5	4	2	4	3	4	2	3	3	4	3	4	3
3	2	3	4	3	2	5	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	2	4	5	4	4	3
2	3	4	3	4	2	3	3	5	3	3	4	3	2	4	3	3	2	2	5	5	5	5	2
3	3	3	4	4	2	4	3	4	3	3	4	4	2	3	2	3	3	2	3	5	5	4	3
4	2	3	3	5	2	3	4	4	3	4	3	3	2	3	4	4	4	2	4	5	5	4	3
3	1	3	5	5	2	5	4	3	4	4	3	5	3	3	2	4	3	3	4	5	4	4	3
2	4	4	4	4	2	4	4	4	4	3	3	4	2	4	2	3	2	3	4	3	4	3	3
3	2	4	4	3	2	4	4	3	5	4	3	4	3	4	2	4	3	3	4	5	3	4	3
3	2	4	5	3	2	3	4	5	4	4	3	5	3	4	3	4	3	3	5	4	3	4	3
3	1	4	4	2	2	3	4	4	5	5	5	4	3	4	2	5	2	3	3	4	3	4	3
2	4	4	5	4	3	4	4	4	4	4	4	5	3	4	3	4	3	3	4	3	4	4	3
3	2	4	3	5	2	4	5	4	3	3	3	3	2	4	3	3	2	3	5	4	3	4	3
2	2	4	4	4	2	4	4	4	5	4	5	4	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3



2	4	5	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	2	5	2	3	3	3	4	3	4	3	3
3	3	4	5	4	3	3	3	4	5	5	4	5	3	4	1	5	3	3	3	4	4	4	3
3	3	4	4	5	3	3	4	4	5	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	5	4	5	3
3	3	3	5	4	2	4	4	4	4	4	3	5	3	3	2	4	2	3	3	4	4	5	3
1	1	3	4	4	2	4	4	4	5	5	5	5	3	4	3	5	3	3	5	5	5	5	3
3	3	4	4	3	2	3	3	4	4	4	5	4	3	3	3	4	2	2	3	3	4	3	2
4	3	3	4	2	2	3	4	2	4	3	3	3	2	3	2	3	2	3	5	4	3	3	3
3	3	4	3	3	2	4	4	3	5	4	4	3	3	4	2	4	3	3	4	5	4	5	3
2	3	3	4	3	2	2	3	4	5	4	4	4	2	3	2	4	2	2	4	3	3	4	3
4	3	4	3	4	2	4	4	4	5	4	4	3	3	4	3	4	3	3	4	4	5	5	3
2	3	3	4	4	2	4	3	4	4	4	5	4	3	3	3	4	3	3	5	4	4	3	3
2	4	4	4	3	2	4	5	4	3	3	4	4	3	4	3	3	2	3	4	5	4	5	3
3	4	3	4	2	2	4	5	5	4	5	5	4	3	3	3	5	2	2	4	4	3	5	3
2	4	5	5	3	3	4	4	4	5	5	4	5	3	5	3	5	2	3	3	5	3	4	3
1	1	5	4	3	2	4	4	3	5	5	5	4	3	5	3	5	3	3	4	3	4	3	3
2	2	4	5	4	2	4	3	4	4	5	5	5	3	4	2	5	2	3	4	4	3	3	3
1	4	4	5	2	2	3	4	3	5	4	5	5	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3



3	2	3	4	4	2	3	5	4	4	4	4	4	3	3	2	4	2	3	4	3	3	4	3
3	1	4	5	3	2	4	5	5	5	4	5	5	3	4	3	4	2	3	4	4	5	5	3
2	4	5	5	2	2	4	4	3	4	5	4	5	3	5	2	5	3	2	4	5	4	5	3
3	2	5	4	3	2	4	4	4	5	4	5	4	3	5	3	4	2	3	4	5	3	4	3
3	3	4	4	2	2	3	5	4	4	5	4	4	3	4	2	5	1	2	5	4	4	4	3
3	2	4	3	3	2	4	4	4	4	5	5	3	3	4	2	5	3	2	4	4	5	4	3
4	1	5	5	2	2	4	4	4	5	3	4	5	3	5	3	3	2	3	3	4	4	3	3
2	2	4	4	3	2	4	3	5	4	5	5	4	3	4	2	5	2	2	4	5	4	5	3
3	2	4	4	3	2	3	4	3	3	4	5	4	2	4	3	4	2	3	3	4	3	4	3
3	2	3	4	3	2	5	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	2	4	5	4	4	3
2	3	4	3	4	2	3	3	5	3	3	4	3	2	4	3	3	2	2	5	5	5	5	2
3	3	3	4	4	2	4	3	4	3	3	4	4	2	3	2	3	3	2	3	5	5	4	3
4	2	3	3	5	2	3	4	4	3	4	3	3	2	3	4	4	4	2	4	5	5	4	3
3	1	3	5	5	2	5	4	3	4	4	3	5	3	3	2	4	3	3	4	5	4	4	3
2	4	4	4	4	2	4	4	4	4	3	3	4	2	4	2	3	2	3	4	3	4	3	3
3	2	4	4	3	2	4	4	3	5	4	3	4	3	4	2	4	3	3	4	5	3	4	3
3	2	4	5	3	2	3	4	5	4	4	3	5	3	4	3	4	3	3	5	4	3	4	3



3	1	4	4	2	2	3	4	4	5	5	5	4	3	4	2	5	2	3	3	4	3	4	3
2	4	4	5	4	3	4	4	4	4	4	4	5	3	4	3	4	3	3	4	3	4	4	3
3	2	4	3	5	2	4	5	4	3	3	3	3	2	4	3	3	2	3	5	4	3	4	3
2	2	4	4	4	2	4	4	4	5	4	5	4	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3
2	4	5	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	2	5	2	3	3	3	4	3	4	3	3
3	3	4	5	4	3	3	3	4	5	5	4	5	3	4	1	5	3	3	3	4	4	4	3
3	3	4	4	5	3	3	4	4	5	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	5	4	5	3
3	3	3	5	4	2	4	4	4	4	4	3	5	3	3	2	4	2	3	3	4	4	5	3
1	1	3	4	4	2	4	4	4	5	5	5	5	3	4	3	5	3	3	5	5	5	5	3
3	3	4	4	3	2	3	3	4	4	4	5	4	3	3	3	4	2	2	3	3	4	3	1
4	3	3	4	2	2	3	4	2	4	3	3	3	2	3	2	3	2	3	5	4	3	3	1
3	3	4	3	3	2	4	4	3	5	4	4	3	3	4	2	4	3	3	4	5	4	5	2
2	3	3	4	3	2	2	3	4	5	4	4	4	2	3	2	4	2	2	4	3	3	4	1
4	3	4	3	4	2	4	4	4	5	4	4	3	3	4	3	4	3	3	4	4	5	5	2
2	3	3	4	4	2	4	3	4	4	4	5	4	3	3	3	4	3	3	5	4	4	3	1
2	4	4	4	3	2	4	5	4	3	3	4	4	3	4	3	3	2	3	4	5	4	5	2
3	4	3	4	2	2	4	5	5	4	5	5	4	3	3	3	5	2	2	4	4	3	5	1



2	4	5	5	3	3	4	4	4	5	5	4	5	3	5	3	5	2	3	3	5	3	4	1
1	1	5	4	3	2	4	4	3	5	5	5	4	3	5	3	5	3	3	4	3	4	3	1
2	2	4	5	4	2	4	3	4	4	5	5	5	3	4	2	5	2	3	4	4	3	3	1
1	4	4	5	2	2	3	4	3	5	4	5	5	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	1
3	2	3	4	4	2	3	5	4	4	4	4	4	3	3	2	4	2	3	4	3	3	4	1
3	1	4	5	3	2	4	5	5	5	4	5	5	3	4	3	4	2	3	4	4	5	5	2
2	4	5	5	2	2	4	4	3	4	5	4	5	3	5	2	5	3	2	4	5	4	5	2
3	2	5	4	3	2	4	4	4	5	4	5	4	3	5	3	4	2	3	4	5	3	4	1
3	3	4	4	2	2	3	5	4	4	5	4	4	3	4	2	5	1	2	5	4	4	4	2
3	2	4	3	3	2	4	4	4	4	5	5	3	3	4	2	5	3	2	4	4	5	4	2
4	1	5	5	2	2	4	4	4	5	3	4	5	3	5	3	3	2	3	3	4	4	3	1
2	2	4	4	3	2	4	3	5	4	5	5	4	3	4	2	5	2	2	4	5	4	5	2
3	2	4	4	3	2	3	4	3	3	4	5	4	2	4	3	4	2	3	3	4	3	4	1
3	2	3	4	3	2	5	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	2	4	5	4	4	2
2	3	4	3	4	2	3	3	5	3	3	4	3	2	4	3	3	2	2	5	5	5	5	2
3	3	3	4	4	2	4	3	4	3	3	4	4	2	3	2	3	3	2	3	5	5	4	2
4	2	3	3	5	2	3	4	4	3	4	3	3	2	3	4	4	4	2	4	5	5	4	2



3	1	3	5	5	2	5	4	3	4	4	3	5	3	3	2	4	3	3	4	5	4	4	2
2	4	4	4	4	2	4	4	4	4	3	3	4	2	4	2	3	2	3	4	3	4	3	1
3	2	4	4	3	2	4	4	3	5	4	3	4	3	4	2	4	3	3	4	5	3	4	1
3	2	4	5	3	2	3	4	5	4	4	3	5	3	4	3	4	3	3	5	4	3	4	1
3	1	4	4	2	2	3	4	4	5	5	5	4	3	4	2	5	2	3	3	4	3	4	1
2	4	4	5	4	3	4	4	4	4	4	4	5	3	4	3	4	3	3	4	3	4	4	1
3	2	4	3	5	2	4	5	4	3	3	3	3	2	4	3	3	2	3	5	4	3	4	1
2	2	4	4	4	2	4	4	4	5	4	5	4	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	1
2	4	5	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	2	5	2	3	3	3	4	3	4	3	1
3	3	4	5	4	3	3	3	4	5	5	4	5	3	4	1	5	3	3	3	4	4	4	1
3	3	4	4	5	3	3	4	4	5	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	5	4	5	2
3	3	3	5	4	2	4	4	4	4	4	3	5	3	3	2	4	2	3	3	4	4	5	1
1	1	3	4	4	2	4	4	4	5	5	5	5	3	4	3	5	3	3	5	5	5	5	2
3	3	4	4	3	2	3	3	4	4	4	5	4	3	3	3	4	2	2	3	3	4	3	1
4	3	3	4	2	2	3	4	2	4	3	3	3	2	3	2	3	2	3	5	4	3	3	1
3	3	4	3	3	2	4	4	3	5	4	4	3	3	4	2	4	3	3	4	5	4	5	2
2	3	3	4	3	2	2	3	4	5	4	4	4	2	3	2	4	2	2	4	3	3	4	1



4	3	4	3	4	2	4	4	4	5	4	4	3	3	4	3	4	3	3	4	4	5	5	2
2	3	3	4	4	2	4	3	4	4	4	5	4	3	3	3	4	3	3	5	4	4	3	1
2	4	4	4	3	2	4	5	4	3	3	4	4	3	4	3	3	2	3	4	5	4	5	2
3	4	3	4	2	2	4	5	5	4	5	5	4	3	3	3	5	2	2	4	4	3	5	1
2	4	5	5	3	3	4	4	4	5	5	4	5	3	5	3	5	2	3	3	5	3	4	1
1	1	5	4	3	2	4	4	3	5	5	5	4	3	5	3	5	3	3	4	3	4	3	1
2	2	4	5	4	2	4	3	4	4	5	5	5	3	4	2	5	2	3	4	4	3	3	1
1	4	4	5	2	2	3	4	3	5	4	5	5	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	1
3	2	3	4	4	2	3	5	4	4	4	4	4	3	3	2	4	2	3	4	3	3	4	1
3	1	4	5	3	2	4	5	5	5	4	5	5	3	4	3	4	2	3	4	4	5	5	2
2	4	5	5	2	2	4	4	3	4	5	4	5	3	5	2	5	3	2	4	5	4	5	2
3	2	5	4	3	2	4	4	4	5	4	5	4	3	5	3	4	2	3	4	5	3	4	1
3	3	4	4	2	2	3	5	4	4	5	4	4	3	4	2	5	1	2	5	4	4	4	2
3	2	4	3	3	2	4	4	4	4	5	5	3	3	4	2	5	3	2	4	4	5	4	2
4	1	5	5	2	2	4	4	4	5	3	4	5	3	5	3	3	2	3	3	4	4	3	1
2	2	4	4	3	2	4	3	5	4	5	5	4	3	4	2	5	2	2	4	5	4	5	2
3	2	4	4	3	2	3	4	3	3	4	5	4	2	4	3	4	2	3	3	4	3	4	1



3	2	3	4	3	2	5	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	2	4	5	4	4	2
2	3	4	3	4	2	3	3	5	3	3	4	3	2	4	3	3	2	2	5	5	5	5	2
3	3	3	4	4	2	4	3	4	3	3	4	4	2	3	2	3	3	2	3	5	5	4	2
4	2	3	3	5	2	3	4	4	3	4	3	3	2	3	4	4	4	2	4	5	5	4	2
3	1	3	5	5	2	5	4	3	4	4	3	5	3	3	2	4	3	3	4	5	4	4	2
2	4	4	4	4	2	4	4	4	4	3	3	4	2	4	2	3	2	3	4	3	4	3	1
3	2	4	4	3	2	4	4	3	5	4	3	4	3	4	2	4	3	3	4	5	3	4	1
3	2	4	5	3	2	3	4	5	4	4	3	5	3	4	3	4	3	3	5	4	3	4	1
3	1	4	4	2	2	3	4	4	5	5	5	4	3	4	2	5	2	3	3	4	3	4	1
2	4	4	5	4	3	4	4	4	4	4	4	5	3	4	3	4	3	3	4	3	4	4	1
3	2	4	3	5	2	4	5	4	3	3	3	3	2	4	3	3	2	3	5	4	3	4	1
2	2	4	4	4	2	4	4	4	5	4	5	4	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	1
2	4	5	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	2	5	2	3	3	3	4	3	4	3	1
3	3	4	5	4	3	3	3	4	5	5	4	5	3	4	1	5	3	3	3	4	4	4	1
3	3	4	4	5	3	3	4	4	5	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	5	4	5	2
3	3	3	5	4	2	4	4	4	4	4	3	5	3	3	2	4	2	3	3	4	4	5	1
2	4	5	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	2	5	2	3	3	3	4	3	4	3	1



3	3	4	5	4	3	3	3	4	5	5	4	5	3	4	1	5	3	3	3	4	4	4	1
3	3	4	4	5	3	3	4	4	5	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	5	4	5	2
3	3	3	5	4	2	4	4	4	4	4	3	5	3	3	2	4	2	3	3	4	4	5	1
2	4	5	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	2	5	2	3	3	3	4	3	4	3	1

3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3
2	3	3	3	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	2
2	3	4	5	4	4	4	4	4	3	5	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3	4	3	3
3	4	4	3	5	4	4	5	5	5	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	3
2	3	5	3	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	3	4	4	4	4	5	5	5	4	3
3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4	3
2	4	4	3	3	3	3	5	4	5	4	4	4	4	4	4	3	3	4	5	3	5	5	3
3	3	3	3	4	4	3	4	3	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	3
3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	5	4	3	5	4	4	5	4	5	5	4	4	3
3	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	3	5	3
3	4	5	4	5	4	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	4	4	4	3
3	4	5	3	4	4	4	5	4	2	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	3



2	5	4	4	4	3	4	4	4	5	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3
2	4	4	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	3	5	5	4	4	4	4	5	4	5	4	3
3	3	4	4	3	3	3	4	3	4	5	4	4	2	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3
3	4	5	4	5	5	5	5	5	3	4	4	4	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	3
3	3	4	3	4	3	3	4	4	4	5	5	4	3	4	4	3	5	4	4	4	4	4	5	3
3	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	3	3	5	4	5	4	4	4	4	5	4	3
3	4	5	5	5	3	4	4	5	5	5	5	5	3	5	4	5	3	4	5	5	4	5	5	3
2	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	3
3	4	5	4	4	4	4	3	4	5	3	5	4	5	4	5	5	4	5	4	3	5	5	5	3
2	3	3	3	4	3	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	5	5	3
2	3	3	4	4	3	3	4	5	5	5	5	5	4	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3
2	3	3	3	3	3	3	4	4	4	5	4	4	2	4	4	3	3	3	4	3	2	4	5	2
2	4	3	3	3	3	3	4	4	5	4	5	4	5	3	3	4	4	4	5	3	3	3	4	3
3	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	3	5	3	4	4	4	5	4	5	5	5	3
3	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	5	5	4	3
2	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	4	3	5	4	4	5	5	5	5	4	3
2	3	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	3	4	4	4	5	4	5	4	4	3



3	4	5	5	4	4	4	5	5	5	4	5	5	4	4	5	4	5	4	5	5	4	3	4	4	3	
2	4	5	4	4	4	4	5	5	5	3	5	5	3	5	4	5	4	4	5	4	5	5	5	5	3	
3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	5	4	4	4	3	3	4	3	3	4	3	5	4	5	4	3	
2	4	5	3	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	3
3	5	4	3	4	4	4	4	4	3	5	5	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	5	3	4	3	
2	4	3	4	3	4	4	3	3	4	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	3	4	4	4	3
3	5	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	5	3	4	3	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5	3
3	4	3	4	3	4	4	4	5	5	3	5	4	2	5	3	4	4	4	5	4	5	5	5	5	3	
2	4	3	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	5	4	3	
3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	
2	3	3	3	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	2	
2	3	4	5	4	4	4	4	4	3	5	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	3	
3	4	4	3	5	4	4	5	5	5	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	3	
2	3	5	3	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	3	4	4	4	4	5	5	5	4	5	5	3	
3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	3	
2	4	4	3	3	3	3	5	4	5	4	4	4	4	4	4	3	3	4	5	3	5	5	5	5	3	
3	3	3	3	4	4	3	4	3	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	3	4	3	



3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	5	4	3	5	4	4	5	4	5	5	4	4	5	5	3	
3	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	3	5	4	4	3	
3	4	5	4	5	4	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	3	
3	4	5	3	4	4	4	5	4	2	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	3	
2	5	4	4	4	3	4	4	4	5	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	
2	4	4	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	3	5	5	4	4	4	4	5	4	5	4	4	3	
3	3	4	4	3	3	3	4	3	4	5	4	4	2	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	
3	4	5	4	5	5	5	5	5	3	4	4	4	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	3	
3	3	4	3	4	3	3	4	4	4	5	5	4	3	4	4	3	5	4	4	4	4	4	4	5	4	3
3	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	3	3	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4	3	
3	4	5	5	5	3	4	4	5	5	5	5	5	3	5	4	5	3	4	5	5	4	5	5	5	3	
2	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	3	
3	4	5	4	4	4	4	3	4	5	3	5	4	5	4	5	5	4	5	4	3	5	5	5	4	3	
2	3	3	3	4	3	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	5	5	4	3	
2	3	3	4	4	3	3	4	5	5	5	5	5	4	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	
2	3	3	3	3	3	3	4	4	4	5	4	4	2	4	4	3	3	3	4	3	2	4	5	4	2	
2	4	3	3	3	3	3	4	4	5	4	5	4	5	3	3	4	4	4	5	3	3	3	4	4	3	



3	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	3	5	3	4	4	4	5	4	5	5	5	5	3	
3	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	5	5	4	4	3
2	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	4	3	5	4	4	5	5	5	5	4	5	3	
2	3	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	3	4	4	4	5	4	5	4	4	4	3	
3	4	5	5	4	4	4	5	5	5	4	5	5	4	4	5	4	5	4	5	5	4	3	4	4	3	
2	4	5	4	4	4	4	5	5	5	3	5	5	3	5	4	5	4	4	5	4	5	5	5	5	3	
3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	5	4	4	4	3	3	4	3	3	4	3	5	4	5	4	3	
2	4	5	3	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	3
3	5	4	3	4	4	4	4	4	3	5	5	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	5	3	4	3	
2	4	3	4	3	4	4	3	3	4	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	3	4	4	4	3
3	5	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	5	3	4	3	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5	3
3	4	3	4	3	4	4	4	5	5	3	5	4	2	5	3	4	4	4	5	4	5	5	5	5	3	
2	4	3	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	5	4	3	
3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3
2	3	3	3	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	2	
2	3	4	5	4	4	4	4	4	3	5	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	3	
3	4	4	3	5	4	4	5	5	5	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	3	



2	3	5	3	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	3	4	4	4	4	5	5	5	4	5	5	3
3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	3
2	4	4	3	3	3	3	5	4	5	4	4	4	4	4	4	3	3	4	5	3	5	5	5	5	3
3	3	3	3	4	4	3	4	3	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	3	4	3
3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	5	4	3	5	4	4	5	4	5	5	4	4	5	5	3
3	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	3	5	4	4	3
3	4	5	4	5	4	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	3
3	4	5	3	4	4	4	5	4	2	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	3
2	5	4	4	4	3	4	4	4	5	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3
2	4	4	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	3	5	5	4	4	4	4	5	4	5	4	4	3
3	3	4	4	3	3	3	4	3	4	5	4	4	2	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3
3	4	5	4	5	5	5	5	5	3	4	4	4	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	3
3	3	4	3	4	3	3	4	4	4	5	5	4	3	4	4	3	5	4	4	4	4	4	5	4	3
3	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	3	3	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	3
3	4	5	5	5	3	4	4	5	5	5	5	5	3	5	4	5	3	4	5	5	4	5	5	5	3
2	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	3
3	4	5	4	4	4	4	3	4	5	3	5	4	5	4	5	5	4	5	4	3	5	5	5	4	3



2	3	3	3	4	3	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	5	5	4	3		
2	3	3	4	4	3	3	4	5	5	5	5	5	4	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3		
2	3	3	3	3	3	3	4	4	4	5	4	4	2	4	4	3	3	3	4	3	2	4	5	4	2	
2	4	3	3	3	3	3	4	4	5	4	5	4	5	3	3	4	4	4	5	3	3	3	4	4	3	
3	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	3	5	3	4	4	4	5	4	5	5	5	5	3	
3	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	5	5	4	4	3	
2	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	4	3	5	4	4	5	5	5	5	4	5	3	
2	3	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	3	4	4	4	5	4	5	4	4	4	3	
3	4	5	5	4	4	4	5	5	5	4	5	5	4	4	5	4	5	4	5	5	4	3	4	4	3	
2	4	5	4	4	4	4	5	5	5	3	5	5	3	5	4	5	4	4	5	4	5	5	5	5	3	
3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	5	4	4	4	3	3	4	3	3	4	3	5	4	5	4	3	
2	4	5	3	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	3
3	5	4	3	4	4	4	4	4	4	3	5	5	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	5	3	4	3
2	4	3	4	3	4	4	3	3	4	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	3	4	4	4	3
3	5	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	5	3	4	3	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5	3
3	4	3	4	3	4	4	4	4	5	5	3	5	4	2	5	3	4	4	4	5	4	5	5	5	5	3
2	4	3	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	5	4	3



3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3
2	3	3	3	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	2
2	3	4	5	4	4	4	4	4	3	5	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3	4	3	3
3	4	4	3	5	4	4	5	5	5	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	3
2	3	5	3	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	3	4	4	4	4	5	5	5	3	
3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	3
2	4	4	3	3	3	3	5	4	5	4	4	4	4	4	4	3	3	4	5	3	5	5	3
3	3	3	3	4	4	3	4	3	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	3
3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	5	4	3	5	4	4	5	4	5	5	4	4	3
3	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	3	5	4	3
3	4	5	4	5	4	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	4	4	4	3
3	4	5	3	4	4	4	5	4	2	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	3
2	5	4	4	4	3	4	4	4	5	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3
2	4	4	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	3	5	5	4	4	4	4	5	4	5	3
3	3	4	4	3	3	3	4	3	4	5	4	4	2	5	4	4	5	4	4	4	4	4	3
3	4	5	4	5	5	5	5	5	3	4	4	4	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	3
3	3	4	3	4	3	3	4	4	4	5	5	4	3	4	4	3	5	4	4	4	4	5	3



3	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	3	3	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	3
3	4	5	5	5	3	4	4	5	5	5	5	5	3	5	4	5	3	4	5	5	4	5	5	5	3
2	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	3
3	4	5	4	4	4	4	3	4	5	3	5	4	5	4	5	5	4	5	4	3	5	5	5	4	3
2	3	3	3	4	3	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	5	5	4	3
2	3	3	4	4	3	3	4	5	5	5	5	5	4	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3
2	3	3	3	3	3	3	4	4	4	5	4	4	2	4	4	3	3	3	4	3	2	4	5	4	2
2	4	3	3	3	3	3	4	4	5	4	5	4	5	3	3	4	4	4	5	3	3	3	4	4	3
3	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	3	5	3	4	4	4	5	4	5	5	5	5	3
3	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	5	5	4	4	3
2	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	4	3	5	4	4	5	5	5	5	4	5	3
2	3	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	3	4	4	4	5	4	5	4	4	4	3
3	4	5	5	4	4	4	5	5	5	4	5	5	4	4	5	4	5	4	5	5	4	3	4	4	3
2	4	5	4	4	4	4	5	5	5	3	5	5	3	5	4	5	4	4	5	4	5	5	5	5	3
3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	5	4	4	4	3	3	4	3	3	4	3	5	4	5	4	3
2	4	5	3	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	3
3	5	4	3	4	4	4	4	4	3	5	5	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	5	3	4	3



2	4	3	4	3	4	4	3	3	4	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	3	4	4	4	3
3	5	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	5	3	4	3	5	4	4	5	5	5	5	4	5	3
3	4	3	4	3	4	4	4	5	5	3	5	4	2	5	3	4	4	4	5	4	5	5	5	5	3
2	4	3	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	5	4	3
3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3
2	3	3	3	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	2
2	3	4	5	4	4	4	4	4	3	5	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	3
3	4	4	3	5	4	4	5	5	5	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	3
2	3	5	3	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	3	4	4	4	4	5	5	5	4	5	5	3
3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	3
2	4	4	3	3	3	3	5	4	5	4	4	4	4	4	4	3	3	4	5	3	5	5	5	5	3
3	3	3	3	4	4	3	4	3	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	3	4	3
3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	5	4	3	5	4	4	5	4	5	5	4	4	5	5	3
3	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	3	5	4	4	3
3	4	5	4	5	4	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	3
3	4	5	3	4	4	4	5	4	2	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	3
2	5	4	4	4	3	4	4	4	5	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3



2	4	4	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	3	5	5	4	4	4	4	5	4	5	4	4	3
3	3	4	4	3	3	3	4	3	4	5	4	4	2	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3
3	4	5	4	5	5	5	5	5	3	4	4	4	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	3
3	3	4	3	4	3	3	4	4	4	5	5	4	3	4	4	3	5	4	4	4	4	4	4	5	4	3
3	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	3	3	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	3
3	4	5	5	5	3	4	4	5	5	5	5	5	3	5	4	5	3	4	5	5	4	5	5	5	5	3
2	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	3	
3	4	5	4	4	4	4	3	4	5	3	5	4	5	4	5	5	4	5	4	3	5	5	5	4	3	
2	3	3	3	4	3	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	5	5	4	3	
2	3	3	4	4	3	3	4	5	5	5	5	5	4	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	
2	3	3	3	3	3	3	4	4	4	5	4	4	2	4	4	3	3	3	4	3	2	4	5	4	2	
2	4	3	3	3	3	3	4	4	5	4	5	4	5	3	3	4	4	4	5	3	3	3	4	4	3	
3	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	3	5	3	4	4	4	5	4	5	5	5	5	3	
3	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	5	5	4	4	3	
2	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	4	3	5	4	4	5	5	5	5	4	5	3	
2	3	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	3	4	4	4	5	4	5	4	4	4	3	
3	4	5	5	4	4	4	5	5	5	4	5	5	4	4	5	4	5	4	5	5	4	3	4	4	3	



2	4	5	4	4	4	4	5	5	5	3	5	5	3	5	4	5	4	4	5	4	5	5	5	5	3	
3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	5	4	4	4	3	3	4	3	3	4	3	5	4	5	4	3	
2	4	5	3	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	3
3	5	4	3	4	4	4	4	4	3	5	5	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	5	3	4	3	
2	4	3	4	3	4	4	3	3	4	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	3	4	4	4	3
3	5	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	5	3	4	3	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5	3
3	4	3	4	3	4	4	4	5	5	3	5	4	2	5	3	4	4	4	5	4	5	5	5	5	3	
2	4	3	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	5	4	3
3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3
2	3	3	3	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	2	
2	3	4	5	4	4	4	4	4	3	5	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	3	
3	4	4	3	5	4	4	5	5	5	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	3	
2	3	5	3	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	3	4	4	4	4	5	5	5	4	5	5	3	
3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	3	
2	4	4	3	3	3	3	5	4	5	4	4	4	4	4	4	3	3	4	5	3	5	5	5	5	3	
3	3	3	3	4	4	3	4	3	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	3	4	3	
3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	5	4	3	5	4	4	5	4	5	5	4	4	5	5	3	



3	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	3	5	4	4	3
3	4	5	4	5	4	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	3
3	4	5	3	4	4	4	5	4	2	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	3
2	5	4	4	4	3	4	4	4	5	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3
2	4	4	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	3	5	5	4	4	4	4	5	4	5	4	3
3	3	4	4	3	3	3	4	3	4	5	4	4	2	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3
3	4	5	4	5	5	5	5	5	3	4	4	4	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	3
3	3	4	3	4	3	3	4	4	4	5	5	4	3	4	4	3	5	4	4	4	4	4	5	3
3	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	3	3	5	4	5	4	4	4	4	5	4	3
3	4	5	5	5	3	4	4	5	5	5	5	5	3	5	4	5	3	4	5	5	4	5	5	3
2	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	3
3	4	5	4	4	4	4	3	4	5	3	5	4	5	4	5	5	4	5	4	3	5	5	5	3
2	3	3	3	4	3	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	5	5	3
2	3	3	4	4	3	3	4	5	5	5	5	5	4	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3
2	3	3	3	3	3	3	4	4	4	5	4	4	2	4	4	3	3	3	4	3	2	4	5	2
2	4	3	3	3	3	3	4	4	5	4	5	4	5	3	3	4	4	4	5	3	3	3	4	3
3	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	3	5	3	4	4	4	5	4	5	5	5	3



3	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	5	5	4	4	3	
2	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	4	3	5	4	4	5	5	5	5	4	5	3	
2	3	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	3	4	4	4	5	4	5	4	4	4	3	
3	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	4	5	4	5	5	4	3	4	4	3	
2	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	3	5	5	3	5	4	5	4	4	5	4	5	5	5	5	3	
3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	5	4	4	4	3	3	4	3	3	4	3	5	4	5	4	3	
2	4	5	3	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	3
3	5	4	3	4	4	4	4	4	4	3	5	5	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	3	4	3
2	4	3	4	3	4	4	3	3	4	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	3	4	4	4	4	3
3	5	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	5	3	4	3	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	3
3	4	3	4	3	4	4	4	4	5	5	3	5	4	2	5	3	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	3
2	4	3	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	5	4	3
3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3
2	3	3	3	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	2
2	3	4	5	4	4	4	4	4	4	3	5	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	3	
3	4	4	3	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	3	
2	3	5	3	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	3	4	4	4	4	5	5	5	4	5	5	3	



3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	3	
2	4	4	3	3	3	3	5	4	5	4	4	4	4	4	4	3	3	4	5	3	5	5	5	5	3	
3	3	3	3	4	4	3	4	3	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	3	4	3	
3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	5	4	3	5	4	4	5	4	5	5	4	4	5	5	3	
3	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	3	5	4	4	3
3	4	5	4	5	4	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	3
3	4	5	3	4	4	4	5	4	2	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	3	
2	5	4	4	4	3	4	4	4	5	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3
2	4	4	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	3	5	5	4	4	4	4	5	4	5	4	4	3	
3	3	4	4	3	3	3	4	3	4	5	4	4	2	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	
3	4	5	4	5	5	5	5	5	3	4	4	4	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	3	
3	3	4	3	4	3	3	4	4	4	5	5	4	3	4	4	3	5	4	4	4	4	4	4	5	4	3
3	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	3	3	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	3
3	4	5	5	5	3	4	4	5	5	5	5	5	3	5	4	5	3	4	5	5	4	5	5	5	3	
2	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	3	
3	4	5	4	4	4	4	3	4	5	3	5	4	5	4	5	5	4	5	4	3	5	5	5	4	3	
2	3	3	3	4	3	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	5	5	4	3	



2	3	3	4	4	3	3	4	5	5	5	5	5	4	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	
2	3	3	3	3	3	3	4	4	4	5	4	4	2	4	4	3	3	3	4	3	2	4	5	4	2	
2	4	3	3	3	3	3	4	4	5	4	5	4	5	3	3	4	4	4	5	3	3	3	4	4	3	
3	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	3	5	3	4	4	4	5	4	5	5	5	5	3	
3	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	5	5	4	4	3	
2	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	4	3	5	4	4	5	5	5	5	4	5	3	
2	3	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	3	4	4	4	5	4	5	4	4	4	3	
3	4	5	5	4	4	4	5	5	5	4	5	5	4	4	5	4	5	4	5	5	4	3	4	4	3	
2	4	5	4	4	4	4	5	5	5	3	5	5	3	5	4	5	4	4	5	4	5	5	5	5	3	
3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	5	4	4	4	3	3	4	3	3	4	3	5	4	5	4	3	
2	4	5	3	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	3
3	5	4	3	4	4	4	4	4	3	5	5	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	3	4	3
2	4	3	4	3	4	4	3	3	4	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	3	4	4	4	3	
3	5	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	5	3	4	3	5	4	4	5	5	5	5	4	5	3	
3	4	3	4	3	4	4	4	5	5	3	5	4	2	5	3	4	4	4	5	4	5	5	5	5	3	
2	4	3	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	5	4	3	
3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	



2	3	3	3	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	2	
2	3	4	5	4	4	4	4	4	3	5	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	3
3	4	4	3	5	4	4	5	5	5	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	3
2	3	5	3	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	3	4	4	4	4	5	5	5	4	5	5	3
3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	3
2	4	4	3	3	3	3	5	4	5	4	4	4	4	4	4	3	3	4	5	3	5	5	5	5	3
3	3	3	3	4	4	3	4	3	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	3	4	3
3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	5	4	3	5	4	4	5	4	5	5	4	4	5	5	3
3	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	3	5	4	4	3
3	4	5	4	5	4	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	3
3	4	5	3	4	4	4	5	4	2	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	3
2	5	4	4	4	3	4	4	4	5	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3
2	4	4	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	3	5	5	4	4	4	4	5	4	5	4	4	3
3	3	4	4	3	3	3	4	3	4	5	4	4	2	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3
3	4	5	4	5	5	5	5	5	3	4	4	4	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	3
3	3	4	3	4	3	3	4	4	4	5	5	4	3	4	4	3	5	4	4	4	4	4	5	4	3
3	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	3	3	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	3



3	4	5	5	5	3	4	4	5	5	5	5	5	3	5	4	5	3	4	5	5	4	5	5	5	3
2	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	3
3	4	5	4	4	4	4	3	4	5	3	5	4	5	4	5	5	4	5	4	3	5	5	5	4	3
2	3	3	3	4	3	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	5	5	4	3
2	3	3	4	4	3	3	4	5	5	5	5	5	4	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3
2	3	3	3	3	3	3	4	4	4	5	4	4	2	4	4	3	3	3	4	3	2	4	5	4	2
2	4	3	3	3	3	3	4	4	5	4	5	4	5	3	3	4	4	4	5	3	3	3	4	4	3
3	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	3	5	3	4	4	4	5	4	5	5	5	5	3
3	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	5	5	4	4	3
2	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	4	3	5	4	4	5	5	5	5	4	5	3
2	3	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	3	4	4	4	5	4	5	4	4	4	3
3	4	5	5	4	4	4	5	5	5	4	5	5	4	4	5	4	5	4	5	5	4	3	4	4	3
2	4	5	4	4	4	4	5	5	5	3	5	5	3	5	4	5	4	4	5	4	5	5	5	5	3
3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	5	4	4	4	3	3	4	3	3	4	3	5	4	5	4	3
2	4	5	3	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	3
3	5	4	3	4	4	4	4	4	3	5	5	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	5	3	4	3
2	4	3	4	3	4	4	3	3	4	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	3	4	4	4	3



3	5	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	5	3	4	3	5	4	4	5	5	5	5	4	5	3
3	4	3	4	3	4	4	4	5	5	3	5	4	2	5	3	4	4	4	5	4	5	5	5	5	3
2	4	3	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	5	4	3
2	4	3	4	3	4	4	3	3	4	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	3	4	4	4	3
3	5	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	5	3	4	3	5	4	4	5	5	5	5	4	5	3
3	4	3	4	3	4	4	4	5	5	3	5	4	2	5	3	4	4	4	5	4	5	5	5	5	3
2	4	3	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	5	4	3
2	4	3	4	3	4	4	3	3	4	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	3	4	4	4	3

Anexo 03. Instrumentos de la investigación

CUESTIONARIO

Estimado Sr. (Sra.) (Srta.):

Esta escala de valoración tiene como objetivo determinar la gerencia del **Engagement laboral y su influencia en la gestión pedagógica de las instituciones educativas de la provincia de Puno, 2021**. Tu opinión es de máxima importancia y constituye un aporte fundamental de investigación.

La encuesta es anónima, agradezco su colaboración contestando con absoluta sinceridad cada uno de los enunciados.

INSTRUCCIONES:

Responde marcando con aspa (x) o cruz (+), en aquella columna que expresa mejor su opinión.

VARIABLE INDEPENDIENTE

Nunca	Algunas veces	Casi siempre	Siempre
1	2	3	4

VARIABLE DEPENDIENTE

Deficiente	Regular	Bueno	Excelente
1	2	3	4

Nº	VARIABLE INDEPENDIENTE	ESCALA			
1	Me siento satisfecho con mi trabajo durante la permanencia diaria en la institución.	1	2	3	4
2	Tengo pasión por mi trabajo y contribuyo positivamente a la mejora de la institución educativa.	1	2	3	4
3	Tengo entusiasmo por el trabajo dedicado plenamente a la institución educativa.	1	2	3	4



4	Me esfuerzo continuamente en mis labores cotidianas y además realizo algo adicional diariamente.	1	2	3	4
5	Tengo actitud positiva frente a las labores encomendadas.	1	2	3	4
6	Tengo organizado todo mi trabajo dentro y fuera de la institución.	1	2	3	4
7	Pongo todo de mí para demostrar mi competencia profesional.	1	2	3	4
8	Me dedico únicamente al trabajo de la institución educativa.	1	2	3	4
9	Participo activamente en las diferentes actividades programas por la institución educativa.	1	2	3	4
10	Cuando estoy trabajando muestro la resiliencia en el trabajo.	1	2	3	4
11	Mi relación personal con los demás compañeros de trabajo es de forma cordial y amical.	1	2	3	4
VARIABLE DEPENDIENTE					
12	¿Cómo considera la responsabilidad de los docentes frente a su rol profesional?	1	2	3	4
13	¿Cómo considera el liderazgo de los docentes?	1	2	3	4
14	¿Cómo considera la comunicación de los docentes frente a la comunidad educativa?	1	2	3	4
15	El uso de estrategias metodológicas por los docentes es considerada.	1	2	3	4
16	El uso de herramientas TICs por los docentes es considerada.	1	2	3	4
17	¿Cómo califica la didáctica de los docentes durante el proceso de enseñanza aprendizaje?	1	2	3	4
18	¿Cómo califica la participación de los docentes en la gestión académica?	1	2	3	4
19	La comunicación efectiva del esfuerzo realizado por los docentes dentro y fuera de la institución es considerada.	1	2	3	4



20	¿Cómo considera el avance curricular al finalizar el año escolar?	1	2	3	4
21	¿Cómo considera el rendimiento académico de los estudiantes?	1	2	3	4
22	¿Cómo considera el desempeño laboral de los docentes?	1	2	3	4



Anexo 04. Fichas de validez de instrumentos



Anexo 05. Cantidad de trabajadores docentes y administrativos de las instituciones educativas secundarias de la provincia de Puno, 2020.

Código modular	Nombre de IE	Dirección de IE	Docentes
0230052	LA INMACULADA	JIRON TACNA 759	23
0239798	SAN JUAN BOSCO	DON BOSCO	46
0239814	45 EMILIO ROMERO PADILLA	JIRON HUANCANE 154	57
0239822	32	JIRON SIMON BOLIVAR 1505	65
0240176	GRAN UNIDAD ESCOLAR SAN CARLOS	JIRON EL PUERTO 164	130
0240184	GLORIOSO SAN CARLOS	JIRON AREQUIPA 245	87
0240259	SANTA ROSA	JIRON DEUSTUA 715	74
0240267	MARIA AUXILIADORA	JIRON LAMBAYEQUE 591	78
0474403	NUESTRA SEÑORA DE LA MERCED	JIRON ALFONSO UGARTE 288	23
0578773	INDEPENDENCIA NACIONAL	PASAJE HIPOLITO UNANUE 152	42
0578799	JOSE ANTONIO ENCINAS	JIRON LOS ANDES 246	19
0578807	SAN JUAN BAUTISTA	JIRON GRAU 449	18
0578823	CARLOS RUBINA BURGOS	JIRON GRAU 388	27
0618447	POLITECNICO HUASCAR	JIRON ANTONIO MACHADO 140	22
0660290	ADVENTISTA PUNO	JIRON DEZA 454	14
0701557	SAN JOSE	PASAJE ALTO DE LA LUNA S/N	9
1024033	JOSE CARLOS MARIATEGUI	JIRON JORGE BASADRE S/N	16
1024074	APLICACION UNA	JAYLLIHUAYA	8
1024157	CARLOS DANTE NAVA	AVENIDA TITICACA 340	15
1024199	DIVINO MAESTRO	SAN VICENTE DE PAUL MZ L LOTE 29	12
1029644	PRESCOTT	AVENIDA NORTE S/N	20
1029974	VILLA DEL LAGO	DANIEL ALCIDES CARRION	9
0239590	SAN ANTONIO DE PADUA	JIRON PIURA 150	7
0578815	VILLA FATIMA	COMPLEJO EDUCATIVO	8
1025774	AGROPECUARIO	COLLACACHI	7
1154343	UROS CHULLUNI	CHULLUNI	12
1154780	SAN IGNACIO DE LOYOLA	JIRON ANDRES RAZURI 475	9
1571140	IMAGINA SCHOOL	JIRON BRANDEEN 265	7
1571157	DIEGO J. THOMPSON	JIRON JOSE MARIA ARGUEDAS MZ D LOTE 17	27
1571249	CLAUDIO GALENO	JIRON TEODORO VALCARCEL 136	13
1306950	CHAMPAGNAT DEL NIÑO DIVINO	JIRON HUANCANE 916	9
1372879	JESUS	PASAJE 1 DE MAYO 156	16
1438753	NOVUS ORDER	AVENIDA EJERCITO S/N	10
1438779	MILITAR INCA MANCO CAPAC	CALLE CAÑETE 164	19
1561398	MARIA TERESA DE CALCUTA	JIRON 4 DE NOVIEMBRE 548	9
1561380	CRAMER	MZ Q LOTE 1 ETAPA III	10
1569201	MARIANO SANTOS MATEOS	SECTOR SALCEDO	15
1641562	JAMES BALDWIN	JIRON LAMPA 315	8
	LEONARD EULER	JIRON ANDRES RAZURI 475	
	EL BUEN PASTOR	JIRON PITIQUILLANI S/N	



1645993	PRINSTON	AVENIDA LA TORRE 786	12
1721471	SAN SALVADOR	CIUDAD EL ALTO MZ J	8
1731322	CRISTO REY	AVENIDA ANDRES RASURI 338	3
1751296	COLVER	JIRON LAMPA 315	9
1761295	YACHAY SCHOOL	AVENIDA FLORAL CUADRA 9	11
	FRANCISCO BOLOGNESI	S/N	
1025154	CERVANTES	SACUYO	9
1260124	GILATAMARCA	JILATAMARCA	8
0240341	ALFONSO TORRES LUNA	JIRON ANTONIO RAYMONDI	43
		135	
0474494	TUPAC AMARU II	CARRETERA PANAMERICANA	10
0578971	ENRIQUE ENCINAS FRANCO	SUR KM 1401	8
0706580	TUPAQ KATARI	SANTA ROSA DE YANAQUE	11
0744441	THUNCO	VILLA DE SOCCA	8
1025113	THUNUHUAYA	THUNCO	8
1025196	SAN JUAN	THUNUHUAYA	9
1027820	TAIPICIRCA	CUCHO ESQUEÑA	8
0535864	RICARDO PALMA	TAIPICIRCA	19
0615351	JOSE ANTONIO ENCINAS	AVENIDA ILAVE S/N	11
0579029	CARLOS DANTE NAVA	AMPARANI	19
0660282	SIMON BOLIVAR	JAYU JAYU	9
1029982	AYRUMAS CARUMAS	ANCCACCA	8
1572544	MANCO CAPAC	CARUMAS	6
1385061	CCAPALLA	AGUAS CALIENTES	8
1418169	AYMARA	CCAPALLO	8
1541887	FLORENTINO AMEGHINO	AVENIDA TUPAC AMARU	7
0631135	MIGUEL GRAU	EL DESCANSO	20
1025394	TAQUILE	LAMPAYUNI	17
0507533	SAN ANDRES	QUINUA PATA	29
		JIRON PUNO S/N	
1376938	CRFA AMANECER QOLLA	COMUNIDAD TICANI PAMPA	11
1564608	SAN JOSE DE LLUNGO	S/N	8
0239723	ENRIQUE TORRES BELON	SAN JOSE DE LLUNGO	13
0474452	JOSE CARLOS MARIATEGUI	CHAPA	26
0578930	FRAY SAN MARTIN DE PORRES	JIRON DOS DE MAYO 831	8
1023365	JOSE OLAYA BALANDRA	LLACHON	8
1023407	CORAZON DE CRISTO	ESCALLANI	8
1154491	JOSE ABELARDO QUIÑONES	YAPURA	8
1364629	ISAÑURA	CCOTOS	8
0240358	EMILIO ROMERO PADILLA	ISAÑURA	20
0521997	INCA GARCILAZO DE LA VEGA	JIRON TRUCOS 460	8
1023480	INDEPENDENCIA NACIONAL	HUAYRAPATA	8
1023522	LEONCIO PRADO	COCHIRAYA	8
1023563	MARIANO MELGAR VALDIVIESO	KARINA	8
1023605	POTOJANI GRANDE	TACASAYA	10
1400738	INCHUPALLA	POTOJANI GRANDE	8
		INCHUPALLA	
1669753	COAR PUNO	CARRETERA PUNO -	27
		CHUCUITO KM 17	
0578955	SAN AGUSTIN	JIRON JOSE CARLOS	32
0578963	SORAZA	MARIATEGUI S/N	9
1023647	SAJANACACHI	SORAZA	9
		SAJANACACHI	



1023688	TECNICO INDUSTRIAL TAHUANTINSUYO	JIRON 28 DE JULIO S/N	16
0522193	SAN JUAN DE HUATTA	JIRON LIMA S/N	22
1753730	MIGUEL GRAU SEMINARIO	ISLA CCAPI LOS UROS	8
0474569	MAÑAZO	AVENIDA LA CULTURA S/N	31
1571470	SAN MIGUEL TECNICO AGROPECUARIO	CARI CARI	13
1372861	CHARAMAYA	CHARAMAYA S/N	9
1746304	INMACULADA CONCEPCION	ALFONSO UGARTE	6
0522292	TUPAC AMARU	JIRON CAHUIDE 260	22
1571587	CESAR VALLEJO EDUARDO BENIGNO LUQUE	SANTA BARBARA DE MORO	8
0489963	ROMERO	ANCCACA	31
1023928	MARISCAL SUCRE	PICHACANI	8
1025808	HUACCOCHULLO	HUACCOCHULLO	9
1025816	MIGUEL GRAU	HUARIJUYO	8
1024082	GAMALIEL CHURATA	CARUCAYA	8
0474502	AGROINDUSTRIAL DE CCOTA	CCOTA	8
0474510	MANUEL ZUÑIGA CAMACHO	JIRON TEODORO VALCARCEL 280	10
0521799	VICTOR RAUL HAYA DE LA TORRE	PERKA	8
0615203	JULIO GONZALES RUIZ	PALLALLA	9
0701581	FERNANDO A. STAHL	JIRON FERNANDO A STAHL S/N	6
1024041	ANDRES AVELINO CACERES	TITILACA	9
1024124	LOS ANDES	JIRON SAN ANTONIO S/N	8
1571439	SEÑOR DE HUANCA	CACHIPASCANA	8
0536912	SAN FRANCISCO	JIRON 4 DE NOVIEMBRE 182	10
0631333	JUAN BUSTAMANTE DUEÑAS	CALLE CABANILLAS 194	20
1569219	SAN JUAN DE MACHACMARCA	SAN JUAN DE MACHACMARCA	8
TOTAL			1925



FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO OPINIÓN DEL EXPERTO



I. DATOS GENERALES

- 1.1. Autor del instrumento: Norma Yanet Tintaya Paredes
- 1.2. Validado por: Dra. Amalia Pérez Abarca
- 1.3. Título de la investigación:
Engagement laboral y su influencia en la gestión Pedagógica de las Instituciones Educativas de la Provincia de Puno, 2021
- 1.4. Nombre del instrumento:

II. ASPECTOS A EVALUAR

Nº	INDICADORES	VALORACIÓN																			
		DEFICIENTE				BAJO				REGULAR				BUENA				EXCELENTE			
		1	9	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96
5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100		
1	CLARIDAD	Esta formado con lenguaje apropiado.																			X
2	OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.																			X
3	ACTUALIDAD	Está adecuado al avance de la ciencia.																			X
4	ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.																			X
5	SUFICIENCIA	El número de ítems propuesto es suficiente para medir la variable.																			X
6	ADECUACIÓN	Está adecuado para valorar la variable de estudio.																			X
7	CONSISTENCIA	Está basado en aspectos teóricos y científicos.																			X
8	COHERENCIA	Existe coherencia entre el problema, objetivos e hipótesis.																			X
9	METODOLOGÍA	Responde al propósito de la investigación.																			X
10	PERTINENCIA	Es útil y adecuado para la investigación.																			X

- III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD: Pasa para Aplicación
- IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN: Excelente
- V. OBSERVACIONES:
- LUGAR Y FECHA: Juliana 16 de agosto, 2022

UNIVERSIDAD ANDINA "MESTRÁ CALERIO VELÁSQUEZ"
ESCUELA DE POSTGRADO
[Firma]
Dra. Amalia Pérez Abarca
COORDINADORA DE DOCTORADO - EPG



FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO OPINIÓN DEL EXPERTO

I. DATOS GENERALES

- 1.1. Autor del instrumento: NORMA YADET TINTAYA PAREDES
 1.2. Validado por: DR. PÍO YILCA RAMOS
 1.3. Título de la investigación:
ENGAGEMENT LABORAL Y SU INFLUENCIA EN LA GESTIÓN PEDAGÓGICA DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE LA PROVINCIA DE TUNO, 2021
 1.4. Nombre del instrumento: CUESTIONARIO

II. ASPECTOS A EVALUAR

INDICADORES		VALORACIÓN																			
		DEFICIENTE				BAJO				REGULAR				BUENA				EXCELENTE			
		1	9	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96
CLARIDAD	Esta formado con lenguaje apropiado.																				X
OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.																				X
ACTUALIDAD	Está adecuado al avance de la ciencia.																				X
ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.																				X
SUFICIENCIA	El número de ítems propuesto es suficiente para medir la variable.																				X
ADECUACIÓN	Está adecuado para valorar la variable de estudio.																				X
CONSISTENCIA	Está basado en aspectos teóricos y científicos.																				X
COHERENCIA	Existe coherencia entre el problema, objetivos e hipótesis.																				X
METODOLOGÍA	Responde al propósito de la investigación.																				X
PERTINENCIA	Es útil y adecuado para la investigación.																				X

- III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD: Apto. para aplicar
 IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN: Excelente
 V. OBSERVACIONES: _____
 LUGAR Y FECHA: J. Yilca 16 de agosto, 2022

FIRMA DEL EXPERTO

 Dr. Pío N. Yilca Ramos



FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO OPINIÓN DEL EXPERTO



I. DATOS GENERALES

- 1.1. Autor del instrumento: Norma Yanet Tintaya Paredes
- 1.2. Validado por: Dr. Percy Gonzalo Puma Puma
- 1.3. Título de la investigación:
Engagement Laboral y su influencia en la gestión pedagógica de las Instituciones Educativas de la provincia de Puno, 2021
- 1.4. Nombre del instrumento: Cuestionario

II. ASPECTOS A EVALUAR

N°	INDICADORES	VALORACIÓN																			
		DEFICIENTE				BAJO				REGULAR				BUENA				EXCELENTE			
		1	9	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96
5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100		
1	CLARIDAD	Esta formado con lenguaje apropiado.																		✓	
2	OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.																		✓	
3	ACTUALIDAD	Está adecuado al avance de la ciencia.																		✓	
4	ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.																		✓	
5	SUFICIENCIA	El número de ítems propuesto es suficiente para medir la variable.																		✓	
6	ADECUACIÓN	Está adecuado para valorar la variable de estudio.																		✓	
7	CONSISTENCIA	Está basado en aspectos teóricos y científicos.																		✓	
8	COHERENCIA	Existe coherencia entre el problema, objetivos e hipótesis.																		✓	
9	METODOLOGÍA	Responde al propósito de la investigación.																		✓	
10	PERTINENCIA	Es útil y adecuado para la investigación.																		✓	

- III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD: Pasa para su aplicación
- IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN: Excelente
- V. OBSERVACIONES: -
- LUGAR Y FECHA: Juliaca 16 de agosto, 2022

FIRMA DEL EXPERTO

Dr. Percy Gonzalo Puma Puma



ANEXO 1
FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN

AUTORIZACIÓN PARA LA INCORPORACIÓN DE LOS TRABAJOS DE INVESTIGACIÓN EN EL REPOSITORIO INSTITUCIONAL UANCV

Formato digital [X]

Fecha de entrega: 28 Agosto 2024

1. Datos del autor (es):

Nombres y Apellidos: NORMA YANET TINTAYA PAREDES

Dirección: URB. ALAS DEL SUR N-1 JOSÉ LUIS BUSTAMANTE Y RIVERO

DNI/Carné de Extranjería/Pasaporte N°: 29409537

Teléfono: email: ntintayass10@gmail.com

Nombres y Apellidos:

Dirección:

DNI/Carné de Extranjería/Pasaporte N°:

Teléfono: email:

Facultad y/o Escuela de Posgrado:

Escuela Profesional o Mención:

Título o Grado Académico a optar: DOCTOR EN EDUCACIÓN

Asesor: DR. PAUL MAMANI TISNADO

Esta obra se encuentra dentro de las siguientes denominaciones:

Trabajo de Investigación [] Tesis [X] Trabajo de Suficiencia Profesional [] Trabajo Académico []

Título: ENGAGEMENT LABORAL Y SU INFLUENCIA EN LA GESTIÓN PEDAGÓGICA DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE LA PROVINCIA DE PUNO, 2021

Palabras claves, (3 a 5 términos): COMPROMISO LABORAL, ENGAGEMENT LABORAL, GESTIÓN

¿Esta obra se desarrolló en la UANCV 1,2?

No. SE DESARROLLÓ EN UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA DE PUNO.

1 Indicar si su producción intelectual ha empleado recursos tales como, instalaciones, laboratorios, insumos, equipos, bases de datos, asesoría técnica por parte del personal de la UANCV, financiamiento, entre otros relacionados.

2 Si su producción intelectual se desarrolló en la UANCV totalmente o parcialmente, deberá autorizar el depósito en el Repositorio de manera obligatoria.



2. Referencia de tesis:

- Bachiller
- Título
- 2da Especialidad
- Maestría
- Doctorado

3. Licencias:

a) Licencia estándar:

Bajo los siguientes términos, autorizo el depósito de mi tesis en el Repositorio Digital de la UANCV.

Con la autorización de depósito de mi producción Intelectual, otorgo a la Universidad Andina “Néstor Cáceres Velásquez” una licencia no exclusiva para reproducir, distribuir, comunicar al público, transformar (únicamente mediante su traducción a otros idiomas) y poner a disposición del público mi producción intelectual (incluido el resumen), en formato físico o digital, en cualquier medio, conocido o por conocerse, a través de los diversos servicios por la Universidad, creados o por crearse, tales como el Repositorio Digital de tesis UANCV, colección de producción intelectual, entre otros, en el Perú y en el extranjero por el tiempo y veces que considere necesarias, y libres de remuneraciones.

En virtud de dicha licencia, la Universidad Andina “Néstor Cáceres Velásquez” podrá reproducir mi producción intelectual en cualquier tipo de soporte y en más de un ejemplar, sin modificar su contenido, solo con propósitos de seguridad, respaldo y preservación.

Declaro que la producción intelectual es una creación de mi autoría y exclusiva titularidad, coautoría con titularidad compartida, y me encuentro facultado a conceder la presente licencia y, asimismo, garantizo que dicha producción intelectual no infringe derechos de autor de terceras personas.

La Universidad Andina “Néstor Cáceres Velásquez” consignará el nombre del y/o los autor(es) de la producción intelectual, y no le hará ninguna modificación más que la permitida en la licencia.

Autorizo su publicación (marque con una X)

- Sí, autorizo que se deposite inmediatamente.
- Sí, autorizo que se deposite a partir de la fecha (d/m/a): _____
- No autorizo.

b) Licencia CREATIVE COMMONS 4.0 INTERNACIONAL:

Si usted concede una licencia CREATIVE COMMONS sobre su producción intelectual, mantiene la titularidad de los derechos de autor de esta y, a la vez, permite que otras personas puedan reproducirla, comunicarla al público y distribuir ejemplares de esta, bajo las condiciones siguientes:

¿Quiere permitir usos comerciales de su producción intelectual?

Sí: significa que usted permite la reproducción, distribución y comunicación pública de la producción intelectual incluso con fines comerciales.

No: significa que usted permite la reproducción, y comunicación pública de la producción intelectual, pero sin fines comerciales.

- Sí autorizo
- No autorizo



Jurisdicción de su Licencia

Todas las licencias CREATIVE COMMONS son de ámbito mundial, sin embargo, usted puede elegir entre la opción “internacional” o una adaptada a su jurisdicción, como para el caso peruano.

La opción “internacional” emplea el lenguaje y la terminología de los tratados internacionales; en cambio, la adaptada a su jurisdicción, recoge las particularidades de la legislación peruana.

En consecuencia, **la opción “internacional” goza de una mayor eficacia a nivel mundial, gracias a que tiene jurisdicción neutral.** Mientras que la opción adaptada a la jurisdicción del Perú goza de una mayor eficacia ante los tribunales peruanos.

Internacional

Nacional

Línea de investigación: GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN

Firma de Autor



huella digital

28 agosto, 2024

Fecha