



Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión

Escuela de Posgrado

Gestion de recursos humanos y motivacion del personal de Canal 7 Television Nacional del Peru

Tesis

Para optar el Grado Académico de Maestra en Gestión Pública

Autora

Olga Zulema Negreiros Barrenechea

Asesora

M(a). Tania Luz Tafur Pittman

Huacho – Perú
2025


Mg. Tania Luz Tafur Pittman
DNU: 618 – REGUC: 13099



Reconocimiento - No Comercial – Sin Derivadas - Sin restricciones adicionales

<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>

Reconocimiento: Debe otorgar el crédito correspondiente, proporcionar un enlace a la licencia e indicar si se realizaron cambios. Puede hacerlo de cualquier manera razonable, pero no de ninguna manera que sugiera que el licenciante lo respalda a usted o su uso. **No Comercial:** No puede utilizar el material con fines comerciales. **Sin Derivadas:** Si remezcla, transforma o construye sobre el material, no puede distribuir el material modificado. **Sin restricciones adicionales:** No puede aplicar términos legales o medidas tecnológicas que restrinjan legalmente a otros de hacer cualquier cosa que permita la licencia.



UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN

LICENCIADA

(Resolución de Consejo Directivo N° 012-2020-SUNEDU/CD de fecha 27/01/2020)

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRIA EN GESTIÓN PÚBLICA

INFORMACIÓN

DATOS DEL AUTOR:		
NOMBRES Y APELLIDOS	DNI	FECHA DE SUSTENTACIÓN
Olga Zulema Negreiros Barrenechea	07621881	05/05/2025
DATOS DEL ASESOR:		
NOMBRES Y APELLIDOS	DNI	CÓDIGO ORCID
Tania Luz Tafur Pittman	15730137	0000-0002-4370-090X
DATOS DE LOS MIEMBROS DE JURADOS-POSGRADO-MAESTRÍA-:		
NOMBRES Y APELLIDOS	DNI	CODIGO ORCID
Abrahan Cesar Neri Ayala	15739625	0000-0003-2799-3244
Flor de Maria Garivay Torres De Salinas	15587359	0000-0002-2051-4901
Wilmer Huerta Hidalgo	46038002	0000-0002-8772-8672

Olga Zulema Negreiros Barrenechea 2024-085474

GESTION DE RECURSOS HUMANOS Y MOTIVACION DEL PERSONAL DE CANAL 7 TELEVISION NACIONAL DEL PERU

 Quick Submit

 Quick Submit

 DIRECCION DE GESTION DE LA INVESTIGACION_Tesis Posgrado 2024

Detalles del documento

Identificador de la entrega

trn:oid::1:3094932468

Fecha de entrega

27 nov 2024, 9:20 a.m. GMT-5

Fecha de descarga

27 nov 2024, 9:24 a.m. GMT-5

Nombre de archivo

OLGA_NEGREIROS_BARRENECHEA_23_de_noviembre_del_2024_removed.pdf

Tamaño de archivo

1,4 MB

65 Páginas

21,184 Palabras

64,245 Caracteres



Página 2 of 71 - Descripción general de integridad

Identificador de la entrega trn:oid::1:3094932468

20% Similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para ca...

Fuentes principales

20%  Fuentes de Internet

3%  Publicaciones

8%  Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Marcas de integridad

N.º de alertas de integridad para revisión

No se han detectado manipulaciones de texto sospechosas.

Los algoritmos de nuestro sistema analizan un documento en profundidad para buscar inconsistencias que permitirían distinguirlo de una entrega normal. Si advertimos algo extraño, lo marcamos como una alerta para que pueda revisarlo.

Una marca de alerta no es necesariamente un indicador de problemas. Sin embargo, recomendamos que preste atención y la revise.

**GESTION DE RECURSOS HUMANOS Y MOTIVACION DEL PERSONAL DE
CANAL 7 TELEVISION NACIONAL DEL PERU**

OLGA ZULEMA NEGREIROS BARRENECHEA

TESIS DE MAESTRÍA

ASESORA: M(a). Tania Luz Tafur Pittman

**UNIVERSIDAD NACIONAL
JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN**

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRO EN GESTION PUBLICA

HUACHO 2024

DEDICATORIA

A mi familia, por ser mi gran apoyo en esta Maestría llevada, y por alentarme a lograr todos los objetivos que me propongo.

Olga Zulema Negreiros Barrenechea

AGRADECIMIENTO

A la universidad, por permitirme estudiar esta Maestría, también a los docentes, por compartir sus conocimientos, y que, con las experiencias vividas, aportaron para mi formación profesional.

Y, a los profesionales que colaboraron para que esta tesis pueda ser culminada acorde a la normativa y estructura de la Facultad.

Olga Zulema Negreiros Barrenechea

ÍNDICE

DEDICATORIA	v
AGRADECIMIENTO	vii
RESUMEN	x
ABSTRACT	xi
CAPÍTULO I	1
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	1
1.1 Descripción de la realidad problemática	1
1.2 Formulación del problema	2
1.2.1 Problema general	2
1.2.2 Problemas específicos	2
1.3 Objetivos de la investigación	2
1.3.1 Objetivo general	2
1.3.2 Objetivos específicos	2
1.4 Justificación de la investigación	3
1.5 Delimitaciones del estudio	3
1.6 Viabilidad del estudio	3
CAPÍTULO II	4
MARCO TEÓRICO	4
2.1 Antecedentes de la investigación	4
2.1.1 Investigaciones internacionales	4
2.1.2 Investigaciones nacionales	5
2.2 Bases teóricas	6
2.3 Bases filosóficas	15
2.4 Definición de términos básicos	15
2.5 Hipótesis de investigación	16
2.5.1 Hipótesis general	16
2.5.2 Hipótesis específicas	16
2.6 Operacionalización de las variables	17
CAPÍTULO III	18
METODOLOGÍA	18

3.3 Población y Muestra	18
3.3.1 Población	18
3.3.2 Muestra	18
3.5 Técnicas para el procesamiento de la información	20
CAPÍTULO IV	21
RESULTADOS	21
4.1 Análisis de resultados	21
4.1.1 Análisis descriptivo	21
CAPÍTULO V	33
DISCUSIÓN	33
5.1 Discusión de resultados	33
CAPÍTULO VI	34
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	34
6.1 Conclusiones	34
6.2 Recomendaciones	34
REFERENCIAS	36
ANEXOS	

RESUMEN

En esta tesis se consideró el objetivo: Determinar de qué manera la Gestión de Recursos humanos se relaciona con la motivación del personal de Canal 7 Televisión nacional del Perú.

Abordando las características metodológicas, fue no experimental, por lo que no se manipuló las variables para obtener resultados beneficiosos; descriptiva, por lo que se describió la problemática de estudio y sus causas; correlacional, porque se encontró la relación entre ambas variables, y de enfoque mixto, por lo que se recopiló opiniones propias de los participantes de la muestra, y se analizaron, además, se midieron en escalas numéricas para que con la estadística se pueda procesar los resultados. Se refirió una población conformada en base a 900 trabajadores, de los que 269 conformaron la muestra, y se decidió emplear la encuesta y el cuestionario para recabar los datos pertinentes.

Finalmente, se pudo evidenciar que las variables tuvieron correlación, siendo de 0.714, junto a una Sig.=0.000, indicando que fue significativa y vigorosa.

Palabras claves: Gestión de recursos humanos, motivación personal, remuneración

ABSTRACT

In this thesis the objective was considered: To determine how Human Resources Management is related to the motivation of the staff of Channel 7 National Television of Peru.

Addressing the methodological characteristics, it was non-experimental, so the variables were not manipulated to obtain beneficial results; descriptive, so the problem of study and its causes were described; correlational, because the relationship between both variables was found, and a mixed approach, so the opinions of the participants of the sample were collected, and they were analyzed, in addition, they were measured on numerical scales so that the results can be processed with statistics. A population based on 900 workers was referred to, of which 269 made up the sample, and it was decided to use the survey and the questionnaire to collect the pertinent data.

Finally, it was possible to show that the variables had a correlation, being 0.714, together with a Sig.=0.000, indicating that it was significant and vigorous.

Keywords: Human resources management, personal motivation, remuneration

INTRODUCCIÓN

Se considera como variables en primer lugar a la Gestión de recursos humanos, que abarca las actividades de planificar, organizar, dirigir y controlar a los trabajadores, implicando procedimientos como el reclutamiento y selección, capacitaciones, evaluaciones de rendimiento, etc., para garantizar que muestren un mejor rendimiento a partir del desarrollo de sus conocimientos y capacidades, y con ello lograr los resultados esperados; y a la Motivación, que abarca estímulos o factores que incitan a las personas a realizar ciertas acciones, también mostrar ciertas actitudes o comportamientos pertinentes para lograr un objetivo y con ello se pueda satisfacer sus necesidades. Este estudio es un claro ejemplo de las deficiencias en la gestión de los recursos humanos y la motivación de los empleados de Canal 7 Televisión Nacional del Perú. Como resultado, los trabajadores no están satisfechos con las tareas y responsabilidades que se le asignan al margen de su remuneración. Por esta razón, se están realizando esfuerzos para mejorar los procedimientos, métodos y recursos utilizados para crear un ambiente de trabajo positivo y aumentar el sentido de identificación y lealtad de los trabajadores hacia la empresa.

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1 Descripción de la realidad problemática

En los tiempos actuales, y en un mundo que se encuentra en constante dinámica, adherido a la globalización y continua competencia, resulta necesario para las organizaciones que puedan administrar correctamente a sus trabajadores, ya que son estos el principal activo y recurso, ya que ejecutan las actividades de producción, siendo mediante las cuales se genera ingresos, marketing y recordación en los compradores. Asimismo, este proceso de administración tiene una gran relevancia, puesto que de la manera en la que se lleve a cabo se determinará el éxito de la organización, porque con ello se coloca y forja las bases de desarrollo del personal. Y con ello también se puede ofrecer calidad de servicio a los clientes o usuarios, en adición, otorgar competitividad a la organización a través de la potenciación de habilidades de los trabajadores. Significando un servicio de calidad, como lograr satisfacer las necesidades y expectativas de los clientes, siendo de interés público, por lo que se encarga de ello la Administración Pública.

En esta investigación se evidencia problemas con respecto a la Gestión de recursos humanos en el Canal 7 Televisión nacional del Perú, en base a elementos como el Proceso de recursos humanos, remuneración e incentivos, que están provocando inconvenientes con respecto a la motivación de los trabajadores, en aspectos como en la motivación intrínseca, motivación extrínseca y oportunidades de desarrollo. Además, se evidenció constantes problemas en la contratación, selección y despido de colaboradores y el escaso compromiso en el desarrollo de las actividades; es por ello que se busca determinar las causas que originan estos problemas.

1.2 Formulación del problema

1.2.1 Problema general

¿De qué manera la Gestión de Recursos humanos se relaciona con la motivación del personal de Canal 7 Televisión nacional del Perú?

1.2.2 Problemas específicos

¿De qué manera el proceso de Recursos humanos se relaciona con la motivación del personal de Canal 7 Televisión nacional del Perú?

¿De qué manera la remuneración se relaciona con la motivación del personal de Canal 7 Televisión nacional del Perú?

¿De qué manera los incentivos se relacionan con la motivación del personal de Canal 7 Televisión nacional del Perú?

1.3 Objetivos de la investigación

1.3.1 Objetivo general

Determinar de qué manera la Gestión de Recursos humanos se relaciona con la motivación del personal de Canal 7 Televisión nacional del Perú

1.3.2 Objetivos específicos

Determinar de qué manera el proceso de Recursos humanos se relaciona con la motivación del personal de Canal 7 Televisión nacional del Perú.

Determinar. de qué manera la remuneración se relaciona con la motivación del personal de Canal 7 Televisión nacional del Perú.

Determinar de qué manera los incentivos se relaciona con la motivación del personal de Canal 7 Televisión nacional del Perú.

1.4 Justificación de la investigación

Justificación teórica: Se recopila información sobre las variables, para conformar un marco teórico que permita abordar a estas a mayor profundidad, asimismo se contribuye al incremento de conocimientos científicos sobre la problemática tratada, y podrá servir como base para futuros estudios que investiguen variables como las consideradas.

Justificación metodológica: Se empleó una metodología pertinente que cuenta con instrumentos de validez y técnicas de recolección y procesamiento de los datos recabados de la muestra, y se cumple con los procedimientos científicos pertinentes para ser confiable.

1.5 Delimitaciones del estudio

Delimitación espacial: Instalaciones del canal 7 – Televisión nacional del Perú

Delimitación temporal: Años 2022-2023

Delimitación Social: Se considerará a los colaboradores del canal 7

1.6 Viabilidad del estudio

Hernández, Fernández & Baptista (2014) manifiestan que se logra este rasgo al contar con los recursos que se necesitan para elaborar y culminar una investigación de manera correcta, siendo recursos como los humanos, materiales, financieros, información, tiempo y autorización pertinente.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes de la investigación

2.1.1 Investigaciones internacionales

Guzmán et al. (2020) elaboraron su investigación: *Asociación de los factores motivacionales y el desempeño laboral del tecnólogo médico de radiología*, Colombia, en la que se basaron en: determinar la asociación entre los factores motivacionales y el desempeño laboral, en los tecnólogos médicos en el área de radiología. Fue descriptiva, transversal, analítica, correlacional, se empleó como técnicas a un test para la 1° variable y una ficha para la 2°, se empleó una población de 77 trabajadores, de los que 64 conformaron la muestra. Se obtuvo que los valores más sobresalientes fueron: Crecimiento profesional (9.015 ± 1.923), Relaciones con los compañeros (8.812 ± 2.259), Logro (8.406 ± 2.060) y Seguridad laboral (8.203 ± 2.520), siendo resultados promedios. Y se consideró a la segunda variable como regular, en un 7.81%, como bueno, en un 28.13% y como muy bueno, en un 64.96%. Fue concluido que la dimensión Seguridad laboral de la primera variable presentó relación significativa con la segunda variable. Asimismo, se pudo llegar a que, si no se mejora los factores motivacionales, el desempeño es menor, y si se mejora el desempeño, mejoran los factores mencionados.

Muñoz (2020) elaboró su investigación: *El impacto de la Gestión de personas en la sostenibilidad de emprendimientos sociales chilenos*; que se basó en: proponer acciones originadas desde las funciones de la administración de personal que aporten sosteniblemente a la supervivencia organizacional que poseen los emprendimientos sociales del país. Se consideró como cuantitativa, se abarcó a 90 participantes (emprendimientos). Con esta investigación se logró identificar los factores que pueden ser positivos o negativos para los emprendimientos, y que se identificó prácticas que generan costos bajos y resultados sobresalientes o de alto impacto, ello a partir de la manera en la que se llevan a cabo las funciones de la administración del personal, lo cual genera que las organizaciones puedan sobrevivir y ser sostenibles.

Vega (2021) elaboró su estudio: Gestión Estratégica de RR.HH. para la innovación social y el emprendimiento Microempresarial Chileno, en el que se centró en: Elaborar un plan de gestión estratégica de los recursos humanos para la innovación social y el emprendimiento micro empresarial chileno con base en la matriz DOFA. Fue descriptivo, analítico, de diseño documental y bibliográfico. Se obtuvo que esta gestión mayormente es compleja y que se requiere de ciertas experiencias de los encargados, pero permite que los proyectos o planes de acción que se elaboran en los emprendimientos puedan ejecutarse, considerando su misión, visión, metas.

2.1.2 Investigaciones nacionales

Dionicio (2020) elaboró su investigación: Gestión estratégica de recursos humanos. A lo largo de esta investigación se evidenció que esta gestión no ha sido tratada con mucha prevalencia, desde una perspectiva psicológica, pudiendo ser que se relaciona con mayor énfasis o fuerza con la administración, y también con otras carreras como la ingeniería. Asimismo, mencionó que la gestión de R.R.H.H. abarca factores tanto internos como externos de la organización, por lo que resulta complejo elaborar un modelo único sobre esta gestión para diferentes rubros, como los mencionados. Y enfatizó que resulta necesaria la dirección de las organizaciones, para fomentar una cultura adecuada y un clima propicio, además de contar con una comunicación pertinente para la consecución de los objetivos.

Zapata y Perdomo (2021) al elaborar su pesquisa: *“Motivacion intrínseca y extrínseca hacia la clase de educación física en escolares”*, se basaron en: determinar la prevalencia o no de motivación intrínseca sobre la extrínseca hacia la clase de educación física. Fue básica, no experimental, correlacional, de campo, cuantitativa, descriptiva, analítica, deductiva y bibliográfica, se decidió utilizar el cuestionario, que fue aplicado a 76 estudiantes. Se llegó a concluir que la 1° variable si logra influir sobre la segunda.

Bances (2021) al elaborar su estudio: *motivación extrínseca y satisfacción laboral del personal de salud del hospital Belén de Lambayeque*, se basó en: determinar la relación que existe entre Motivación extrínseca y satisfacción laboral del personal de salud del hospital Belén Lambayeque 2020. Se consideró como correlacional, cuantitativo, no experimental y transversal, se consideró un conjunto poblacional de 120 trabajadores, de los que 92 conformaron la muestra, se empleó el cuestionario. Pudo evidenciarse que las variables tuvieron una correlación de 0,678 con una Sig.=0.000, siendo directa y alta, deduciendo que si la 1° variable mejora, la 2° también.

2.2 Bases teóricas

2.2.1 Gestión de Recursos Humanos

A.-Definiciones

Esta variable juega un papel crucial para las operaciones de las empresas, asimismo, se considera como un activo, mas no como un gasto a los trabajadores, debido a que con una adecuada administración y desarrollo se puede obtener beneficios futuros, siendo un mejor rendimiento de los trabajadores, lo que se traduce en mejores resultados. (Alles, 2002).

Asimismo, resulta pertinente mencionar que esta gestión se relaciona con la gestión por competencias, y esta tiene sus bases en la gestión del conocimiento, que se centra en potenciar las habilidades y conocimientos de los trabajadores tanto en el tiempo presente como de manera continua en el futuro, para que puedan mostrar un mayor rendimiento laboral, y con ello se pueda aportar a un mejor logro de resultados.

Idalberto Chiavenato (citado en Rincón, 2016) menciona que este proceso enfatiza la relevancia de los trabajadores como el principal activo o recurso de una organización, y que son ellos los que realizan las principales actividades de producción. Y abarca la planificación, organización y desarrollo de estos.

Los recursos humanos son abordados desde una perspectiva estratégica al planificar y realizar actividades de manera preventiva, es decir, orientarlos a realizarlas de manera correcta o acorde a lo esperado. Y con ello se les da la relevancia de ser un ente activo en la organización. (Andrade, 2018).

Chiavenato (2007) enfatiza la relevancia y participación de los trabajadores, mencionando que se les debe considerar como un recurso principal en las organizaciones, y que es a partir de lo que ellos realizan que se puede lograr los resultados esperados. Por lo cual, resulta de la realización de procedimientos como planificar, coordinar, organizar, desarrollar y controlar los conocimientos y habilidades del personal, para orientarlos en el esfuerzo correcto y lograr que muestren un desempeño idóneo. Con ello se pretende al mismo tiempo de potenciar a los trabajadores, lograr que cumplan lo esperado por la organización, evidenciando estos procedimientos y que el logro de objetivos del personal influyen tanto directa como indirectamente en la manera cómo se realizan las labores.

B.-Dimensiones

Procesos

Chiavenato (2009) menciona que todo proceso abarca la realización de ciertas actividades, que conjuntamente logran producir un resultado, situación o un logro. Con lo cual atribuye que, si se llevan a cabo de una manera inadecuada, pudiendo ser por ejemplo en ciertos pasos o fases, no se podrá lograr lo esperado, evidenciando que estos procedimientos se relacionan y se influyen recíprocamente.

Entre algunos procesos para la Gestión de recursos humanos, considera:

- Incorporación de personal:

Mondy (2010) menciona que abarca procesos como el reclutamiento, siendo con el que se atrae a personas que posean una formación profesional adecuada o conocimientos y habilidades para desempeñar un puesto de trabajo determinado de manera efectiva. Buscándolos oportunamente, y recepcionando la documentación necesaria para su evaluación.

Chiavenato (2000) refirió que abarca la realización de ciertas actividades para calificar la participación de los postulantes que se cree que pueden desempeñar los cargos de trabajo que se requieren; de los que se elige, dependiendo de la cantidad de trabajadores, a los que mejor formación o rendimiento pueden ofrecer.

Fernández et al. (2015) mencionan que abarca las actividades para, de un grupo de postulantes, elegir al que mejor se adapte a los requerimientos o rasgos naturales de un determinado puesto de trabajo que se desee cubrir, en base a la dirección de la organización.

Grados (2013) resaltó que inducir a los trabajadores abarca contratar a nuevos trabajadores que puedan cumplir ciertas labores propias de un cargo de trabajo, considerando además el cumplimiento de las normativas y políticas de la organización.

Dessler (2015) considera que mediante esta fase se contrata a nuevo personal idóneo, que pueda cumplir los rasgos y labores del puesto de trabajo que se desea cubrir. Por ello se les debe dar la información necesaria a los ingresantes, también las normas, políticas y explicarles el desarrollo de operaciones. Con ello se podrá fomentar el establecimiento de vínculos emocionales entre los compañeros de trabajo y con la organización misma.

- Aplicación del personal: En este procedimiento se debe diseñar los puestos de trabajo, además de definir las funciones que deben encargarse los nuevos trabajadores, con qué áreas pueden relacionarse cuando tengan dudas o problemas, etc.
- Recompensa del personal: En este procedimiento se determina los incentivos o retribución que se le puede ofrecer a los trabajadores, para que puedan mostrar un mejor rendimiento y se pueda fomentar el logro de sus objetivos.
- Evolución del Personal: En este procedimiento se lleva a cabo el desarrollo de la formación de los trabajadores, es decir, de sus conocimientos, actitudes, habilidades, experiencia, siendo mediante capacitaciones o programas.
- Retención del Personal: En este procedimiento se lleva a cabo el desarrollo de actividades para retener o mantener a los trabajadores que se tiene en una organización, pudiendo ser porque mostraron rendimiento sobresaliente o por cumplimiento de objetivos, o por tener ciertas habilidades necesarias.
- Supervisión del Personal: En este procedimiento se lleva a cabo la revisión de la realización de actividades de los trabajadores, para determinar si están cumpliendo sus labores de manera correcta según lo esperado por la organización.

Remuneración

Chiavenato (2007) refiere los siguientes puntos:

Ninguna persona labora gratis: Sobre ello menciona que todo trabajador no cumple sus labores de manera gratuita, ya que estos dedican su esfuerzo, tiempo, habilidades y conocimientos para obtener una retribución mensual, para cubrir sus necesidades básicas. También menciona que las recompensas a los trabajadores dependen cómo su rendimiento aporte a lograr los objetivos organizacionales; siendo con ello que se conforma o termina de conformar la remuneración total.

El factor primordial de la remuneración total: Sobre ello menciona que la remuneración básica que se les atribuye a los trabajadores se da de manera mensual. Asimismo, comenta que el salario es el primer factor crucial, siendo la compensación que se les entrega a los trabajadores por la realización de labores que se les asigna, incluyendo su tiempo, esfuerzo y formación o destrezas. El segundo factor crucial son los incentivos, siendo recompensas que los trabajadores pueden obtener si logran ciertos objetivos o rendimientos sobresalientes. Y como tercer factor crucial se tiene a las prestaciones, siendo servicios a los que pueden acceder los trabajadores por trabajar en la organización, como beneficios sociales, seguros de salud, etc.

Asimismo, considera que el salario de un trabajador se determina por los siguientes rasgos:

- Es la cantidad de dinero que se le entrega a un trabajador por el cumplimiento de sus labores u objetivos.
- Conformar la valoración de un trabajador por parte de la organización.
- Se clasifica a los trabajadores en ciertas áreas o departamentos, por ende, a determinadas jerarquías.
- Según la cantidad o beneficios, se determina la calidad de vida a la que accede el trabajador.
- Se entrega la cantidad de dinero a cada trabajador con la finalidad que este pueda mostrar un desempeño adecuado que aporte al logro de los objetivos.

Incentivo

Chiavenato (2007) comenta que este elemento se conforma por lo siguiente:

Programa de Incentivos: En la actualidad las organizaciones más exitosas llevan a cabo programas para entregar remuneraciones de manera más flexible y variable a sus trabajadores, es decir, establecen bonos o compensaciones de cantidades cambiantes, siendo bajas, moderadas o altas, dependiendo de la complejidad de las labores asignadas por cumplir. Con ello pueden mantener motivados a sus trabajadores.

Recompensas y sanciones: Corresponde a que se otorgan recompensas si los trabajadores logran ciertos objetivos o resultados sobresalientes, a los que se les puede ofrecer vacaciones, beneficios sociales, gratificaciones, etc. Asimismo, si estos no logran cumplir con lo esperado o si muestran comportamientos inadecuados se les puede castigar o instituir restricciones acordes a las normativas laborales de la organización o del entorno empresarial. (Chiavenato 2007)

2.2.2 Motivación

A.-Definiciones

La motivación es aquello que impulsa al ser humano para que logre un objetivo. La motivación, es medible, porque se puede cuantificar la calidad y cantidad de recursos de una persona puede considerar con tal de obtener un objetivo.

La motivación depende de las experiencias de vida y de dónde se enfocan. Algunas personas se sentirán motivadas para vivir, algunas incluso morirán, algunas sentirán que sudan más durante la actividad y otras buscarán descansar. El ser humano es una unidad completa, una parte importante de la cual es la motivación, lista para usar para lo que quieres lograr. A veces es consciente de sus deseos, a veces sus deseos son inconscientes y vive automáticamente.

Uno de los mayores secretos de la motivación es darse cuenta de que existe un tremendo poder para motivarse, sabiendo que, gracias a la motivación, el poder inconmensurable que existe dentro de nosotros, tenemos la capacidad de lograr cualquier cosa que nos propongamos. La motivación puede conducir a cambios neurológicos, psicológicos y de comportamiento. Esto es, activas zonas del cerebro y la secreción de determinadas hormonas. Cuando está ahí, crea pensamientos y sentimientos, generando reacciones diferentes a cuando no se encuentra motivado o en un estado neutral o conectado a tierra.

Maslow (1943), define la motivación como el impulso que tiene el ser humano de satisfacer sus necesidades.

Chiavenato (2007) hace mención a Kast y Rosenzweig (1970), quienes señalan que la motivación es todo aquello que impulsa a las personas a actuar de determinada manera y que da origen a determinada tendencia o comportamiento, pudiendo este impulso estar provocado por un estímulo externo (proveniente del ambiente) y también puede ser generado internamente por los procesos mentales del individuo.

Hellriegel y Slocum (1976), afirman que la motivación causa la emoción, dirección y persistencia de acciones voluntarias que van dirigidas hacia las metas; mientras otros indican que es una característica de la psicología humana que contribuye al grado de compromiso de la persona

Hellriegel y Slocum (2005) indica que incluso los empleados altamente motivados, pueden tener éxito en sus labores aun si no cuentan con las competencias necesarias para desarrollar su trabajo. Finalmente, todos los conceptos antes mencionados, sirven para afirmar que la motivación ayuda al desarrollo óptimo de las actividades de los trabajadores dentro de una empresa, ya que de ese modo se comportarán de manera satisfactoria, se conectará en mayor medida con su trabajo y sentirá un alto grado de realización.

Teoría de X e Y

Turienzo R, (2016) Considera a McGregor uno de los grandes teóricos de teorías de comportamiento en administración, desarrollo una comparación de teóricas tradicionales, consideran a las personas como recursos de producción y no pueden desarrollar otras actividades de organización y con las teorías modernas, impulsa a un crecimiento personal sin prejuicios y en cooperación. Ambas teorías funcionan y operan conjuntamente en los diferentes individuos.

A. Teoría de 360°: motivación intrínseca y extrínseca

Fishman, D. y Matos, L. (2014) asevera que la motivación en diferentes aspectos de la vida personal como de empresa se genera al realizar actividades desempeñándonos de la mejor manera y afirma que existe una gran diferencia entre los dos tipos de motivadores, cada una aporta al enfocarnos según objetivos.

Dimensiones

- ***Motivación Intrínseca.***

Fishman D y Matos L, (2014) Consideran que son los generados por la misma para poder realizar actividades, son de mayor calidad a diferencia de la motivación extrínseca, ya que generan mejores beneficios a la persona. Ser autónomos es el origen de la motivación en nuestra propia conducta. Como ejemplos son aprendizaje, autonomía, competencia, novedad y entre otros.

Según la literatura, se distinguen seis motivadores intrínsecos que se generan durante se realiza la actividad:

- Autonomía
- Competencia
- Relación
- Novedad
- Aprendizaje o crecimiento
- Transcendencia

La autonomía es el motivador intrínseco más importante, además es una necesidad psicológica vital de ser humano, un estudio ha demostrado que mientras más autonomía generen, sus niveles de estrés reducen, y por consecuencia son más eficientes al momento de realizar su trabajo.

Una persona hace una actividad que le motiva porque está aprendiendo, esto pertenece a una motivación intrínseca porque se genera al realizar actividad en sí misma.

Otra forma de entender la motivación intrínseca es a partir de la ausencia de ellos, persona que no se motiva en su trabajo o que se encuentra muy monótono y rutinario.

La motivación intrínseca algunos autores lo llaman no financieras porque entre ellas tenemos: liderazgo, trabajo en equipo, ambiente físico, ambiente laboral, libertad para tomar decisiones.

- ***Motivación extrínseca.***

Fishman D y Matos L, (2014) Son utilizados para el logro de objetivos o para conseguir un fin. Realizamos las actividades a cambio de un incentivo. Como ejemplo son ser reconocidos, recibir bonos, objetivos anuales, premios, evaluaciones, entre otros, se convierten en extrínsecos.

Los motivadores extrínsecos son externos a la actividad en sí misma, dentro de esos motivadores se encuentran: el reconocimiento, el deseo de ganar, los incentivos y bonos, y el castigo.

El reconocimiento es un motivador extrínseco porque es externo a la actividad, es decir a motivación es al realizar la actividad más que por la actividad en sí misma. Existen dos tipos de reconocimientos: de manera formal e informal.

En conclusión, el reconocimiento que más favorece a colaboradores es el que se da de manera informal, porque es el que el jefe brinda día a día por alguna acción bien realizada

Algunos motivadores extrínsecos: premios, incentivos, bonos, diplomas, propinas, castigos.

Sugerencias de cómo aplicar un motivador extrínseco para que no se perciba controlador:

1. Mostrar empatía
2. Explicar porque hacer una tarea es importante
3. Dar autonomía
4. Evitar el uso de palabras controladoras: “debes”, “tienes que”, “estas obligado”, etc.
5. Evitar ser controlador cuando no se ofrece incentivo.
6. Evitar expresiones como: “si haces esto, te doy aquello”.
7. Es mejor que las recompensas sean inesperadas e intangibles.

B. Estados emocionales como motivadores

Así tenemos: miedo, culpa, vergüenza, diversión y esperanza.

Miedo se genera cuando una persona percibe una situación como potencialmente peligrosa, amenazante.

El miedo es la estrategia más usada en las empresas para generar cambios. Es una emoción que nos hace sentir controlados.

La culpa, “mira todo lo que he hecho por ustedes, y ustedes no pueden hacer esto pequeño”, esta es la típica afirmación de un padre.

La vergüenza surge cuando sentimos que hemos fallado en algún sentido, surge de la desaprobación de los demás.

Diversión y esperanza son emociones agradables que motivan, se usa a través del humor.

En la diversión permite que el tiempo pase volando.

C. Once factores que generan insatisfacción si el trabajo no los provee

1. Ausencia de información y retroalimentación.
2. Ausencia de recursos, equipos, sistemas adecuados para hacer un trabajo de calidad.
3. Remuneración inadecuada.
4. Reuniones poco productivas.
5. Trabajos mal diseñados.
6. Existen demasiadas o muy pocas normas y reglas.
7. Que no existan buenas relaciones interpersonales con compañeros del trabajo.
Que las personas no hagan un trabajo de calidad.
8. Que exista inseguridad sobre la estabilidad laboral.
9. Poca claridad en la distinción de roles.
10. Que no exista una buena gerencia donde haya justicia, equidad, confianza y tolerancia al error.
11. Politiquería.

- ***Oportunidades de desarrollo***

Según Turienzo, R. (2016) se refiere que las personas se esfuerzan en su productividad, automotivarse y autodirigirse, aceptan responsabilidades, desafíos y competentes en el trabajo para lograr el éxito en las oportunidades laborales y personales.

2.3 Bases filosóficas

Debido a los cambios que fueron surgiendo en el mercado y en las organizaciones a lo largo del tiempo, se han creado nuevos paradigmas o panoramas acerca de ciertos temas, contextos, etc., como en este caso, la administración (gestión) de recursos humanos, que algunos la consideran como una ciencia, otros como una técnica y otros como arte, por otro lado, otros la consideran una combinación de estas 3 perspectivas, generando diferentes posturas y cuestionamientos para definir sobre cuál debe ser.

En la época moderna o en la que se vive, se ha definido a esta administración como una ciencia, refiriendo que se conforma por ideas, conceptos, argumentos que presentan cierta lógica, es decir, abarca un conjunto de procedimientos que se ejecutan acorde a un mandato u organización y que son sistemáticos, son ordenados y cada uno se encarga de un resultado o parte de un todo. Y que con ello se puede evidenciar un fenómeno de la realidad. (Ortiz, 2006). Asimismo, al relacionarlo o basarlo como una ciencia a este término, se puede entender que la ciencia al ser universal o tratarse a nivel mundial por todas las personas, la administración también lo es.

2.4 Definición de términos básicos

Gestión de Recursos humanos

Abarca los procedimientos orientados en la planificación, organización y desarrollo de los trabajadores, para que se pueda contar con el talento humano necesario para cumplir las labores correctamente y se pueda aportar al logro de los objetivos organizacionales.

Motivación

Abarca los estímulos o factores que ocasionan en las personas la realización de ciertas acciones, incluyendo las actitudes o comportamientos pertinentes, para satisfacer sus necesidades y lograr el objetivo que tengan.

Salario

Es la retribución que se le asigna a cualquier trabajador, por ofrecer su esfuerzo, conocimientos, habilidades y tiempo en cumplir ciertas labores o cargos asignados.

Recompensas

Son beneficios o incentivos que se le ofrecen a los trabajadores si estos logran ciertos objetivos esperados y si muestran un rendimiento sobresaliente.

Reclutamiento

Abarca las actividades para atraer trabajadores que cuenten con habilidades y conocimientos que se requieren para desempeñar un determinado puesto laboral, siendo en términos de cantidad o formación esperada.

Selección

Abarca las actividades para, de un grupo de postulantes, elegir al que mejor se adapte a los requerimientos o rasgos naturales de un determinado puesto de trabajo que se desee cubrir, en base a la dirección de la organización.

2.5 Hipótesis de investigación

2.5.1 Hipótesis general

La Gestión de Recursos humanos se relaciona significativamente con la motivación del personal de Canal 7 Televisión nacional del Perú.

2.5.2 Hipótesis específicas

El proceso de Recursos humanos se relaciona significativamente con la motivación del personal de Canal 7 Televisión nacional del Perú.

La remuneración se relaciona significativamente con la motivación del personal de Canal 7 Televisión nacional del Perú.

Los incentivos se relacionan significativamente con la motivación del personal de Canal 7 Televisión nacional del Perú.

2.6 Operacionalización de las variables

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES
VI: GESTION DE RECURSOS HUMANOS	PROCESOS	- Reclutamiento - Selección - Contratación - Inducción - Incorporación
	REMUNERACION	- Ingresos, egresos - Planificación presupuestal y financiera - Desempeño - Esfuerzo - Pagos puntuales
	INCENTIVOS	- Recompensa - Incentivos - Ascensos - reconocimiento - prestaciones de salud
VD: MOTIVACION	MOTIVACION INTRINSECA	- Autonomía - Competencia - Relación - Novedad - Aprendizaje o crecimiento - Transcendencia
	MOTIVACION EXTRINSECA	- Mostrar empatía - Dar autonomía - Evitar ser controlador
	OPORTUNIDADES DE DESARROLLO	- Productividad - Automotivarse - Autodirigirte

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA

3.1 Tipo

Correspondió a los siguientes rasgos:

- Descriptiva: Se describió la problemática de estudio y sus causas
- Correlacional: Se determinó la relación entre las variables que se estudiaron.
- No experimental: No se manipuló las variables que se estudiaron, ya que se analizaron en la manera como se presentaron en la población.

3.2 Enfoque

Correspondió a tener el enfoque mixto, por lo que se recopiló opiniones propias de los participantes de la muestra, y se analizaron, además, se midieron en escalas numéricas para que con la estadística se pueda procesar los resultados.

3.3 Población y Muestra

3.3.1 Población

Fueron 900 trabajadores del Canal 7 – Televisión Nacional del Perú.

3.3.2 Muestra

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

Donde:

Z : Coeficiente de la confianza (1.96)

n : Tamaño de la muestra

N : Tamaño de la población

p : Probabilidad de ocurrencia (0.5)

q : Probabilidad de no ocurrencia (0.5)

E : Error muestral (0.05)

$$n = \frac{(1.96)^2 \times (0.5) \times (0.5) \times 900}{(0.05)^2 \times (900 - 1) + (1.96)^2 \times (0.5) \times (0.5)}$$

$$n = 269$$

3.4 Técnicas de recolección de datos

Se empleó la encuesta, siendo la técnica con la que se puede establecer contacto con la población de estudio, mediante el cuestionario, siendo el instrumento conformado por preguntas formuladas de manera coherente, objetiva y clara sobre los indicadores considerados, basados en la problemática tratada.

Carrasco (2013) manifiesta que este instrumento abarca la presentación de preguntas formuladas de manera clara y coherente a los participantes de una investigación, para recopilar sus datos. Se empleó en este caso la escala de Likert.

A. Validez del cuestionario

Se muestra a continuación los valores obtenidos del instrumento, resaltando el 0.723, siendo su correlación, con lo que se considera válido de aplicarse a la muestra considerada.

KMO y prueba de Bartlett		
Medida de adecuación muestral de Kaiser-Meyer-Olkin.		,723
Prueba de esfericidad de Bartlett	Chi-cuadrado aproximado	536,572
	Gl	321
	Sig.	,000

B. Confiabilidad del cuestionario

Se obtuvo el valor: 0.880, que, al ser mayor a 0.80, siendo este el valor mínimo considerado para ser confiable, se puede decir que este instrumento se considera como confiable.

Estadísticos de fiabilidad	
Alpha de Cronbach	N de elementos
,880	34

3.5 Técnicas para el procesamiento de la información

Con el tratamiento estadístico descriptivo, se tabuló y presentó en tanto tablas como figuras los resultados obtenidos a partir de los datos recabados, con sus respectivas interpretaciones. Por otro lado, con el tratamiento estadístico inferencial, se contrastó las hipótesis formuladas, con el software SPSS v.24.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS

4.1 Análisis de resultados

4.1.1 Análisis descriptivo

Tabla 1

Análisis de la motivación en la gestión de recursos humanos por niveles de eficiencia

		Motivación							
		Alta		Promedio		Baja		Total	
		f	%	f	%	f	%	f	%
Gestión de recursos humanos	Deficiente	7	2.6%	7	2.6%	26	9.7%	40	14.9%
	Regular	42	15.6%	91	33.8%	4	1.5%	137	50.9%
	Eficiente	83	30.9%	9	3.3%	0	0.0%	92	34.2%

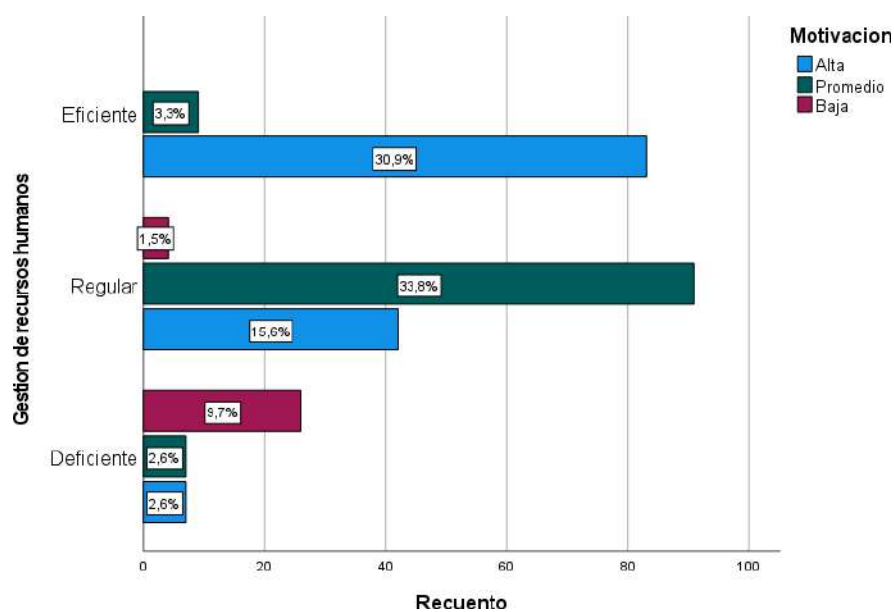


Figura 1. Motivación en la gestión de recursos humanos

La Tabla 1 muestra una significativa correlación entre la calidad de la gestión de recursos humanos y los niveles de motivación en una organización. En el contexto de gestión deficiente, solo un 2.6% de los empleados manifiestan alta motivación, lo que equivale al porcentaje de aquellos con motivación promedio, mientras que un 9.7% preocupante exhibe baja motivación, lo que representa el 14.9% del conjunto evaluado. De manera contraria, bajo una gestión regular, se aprecia un aumento en la motivación, con un 15.6% de empleados altamente motivados y un 33.8% predominante con motivación promedio, pero solo un 1.5% refleja baja motivación, lo que representa el 50.9% de la muestra. Más notable es el escenario de gestión eficiente, en el que un destacado 30.9% de los empleados muestra alta motivación y un 3.3% motivación promedio, sin reportar casos de baja motivación, lo que representa el 34.2% del total. Los datos evidencian una tendencia favorable hacia una mejor motivación del personal en ámbitos de gestión de recursos humanos más eficientes, señalando que las prácticas optimizadas de gestión de recursos humanos pueden ser un catalizador crucial para incrementar la motivación del personal.

Tabla 2

Distribución de la motivación en relación con la eficiencia del proceso

		Motivación						Total	
		Alta		Promedio		Baja			
		f	%	f	%	f	%	f	%
Proceso	Deficiente	31	11.5%	16	5.9%	21	7.8%	68	25.3%
	Regular	21	7.8%	73	27.1%	9	3.3%	103	38.3%
	Eficiente	80	29.7%	18	6.7%	0	0.0%	98	36.4%

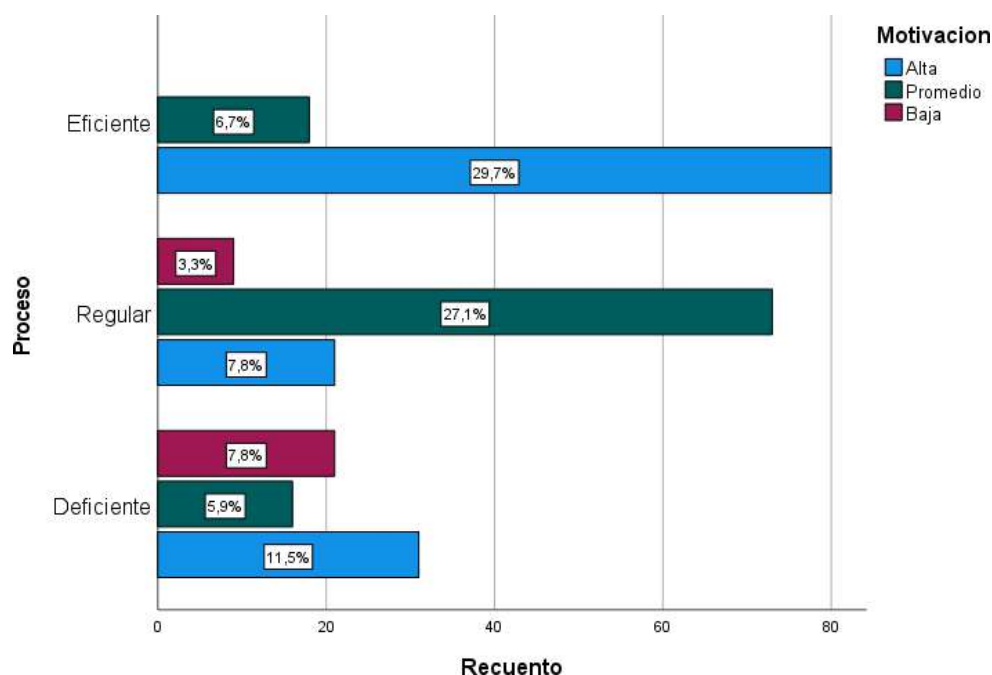


Figura 2. Motivación en la eficacia de los procesos

La Tabla 2 ilustra una relación significativa entre la eficacia de los procesos y los niveles de motivación. En procesos de escasez, un 11.5% de los individuos exhibe una elevada motivación, contrastando con un 5.9% de motivación promedio y un 7.8% de baja motivación, lo que representa un total del 25.3% del grupo evaluado. La disminución de la motivación se encuentra en un 7.8%, sin embargo, se observa una disminución en la motivación promedio a un 7.8%, mientras que se observa una disminución en la motivación promedio a un 27.1%, y una baja motivación a 3.3%, lo que constituye un 38.3% del total. En técnicas eficientes, la alta motivación se incrementa notablemente a un 29,7%, siendo una motivación promedio del 6.7% y una completa ausencia de baja motivación, lo que representa el 36.4% del total. Estos resultados indican una tendencia evidente: cuanto mayor sea la eficiencia de los procesos, mayor es la proporción de alta motivación, lo que sugiere que la optimización de procesos puede ser un factor clave para mejorar la motivación de los individuos involucrados.

Tabla 3

Distribución de calidad de remuneración en los niveles de motivación

		Motivación						Total	
		Alta		Promedio		Baja			
		f	%	f	%	f	%	f	%
Remuneración	Deficiente	20	7.4%	19	7.1%	27	10.0%	66	24.5%
	Regular	17	6.3%	81	30.1%	3	1.1%	101	37.5%
	Eficiente	95	35.3%	7	2.6%	0	0.0%	102	37.9%

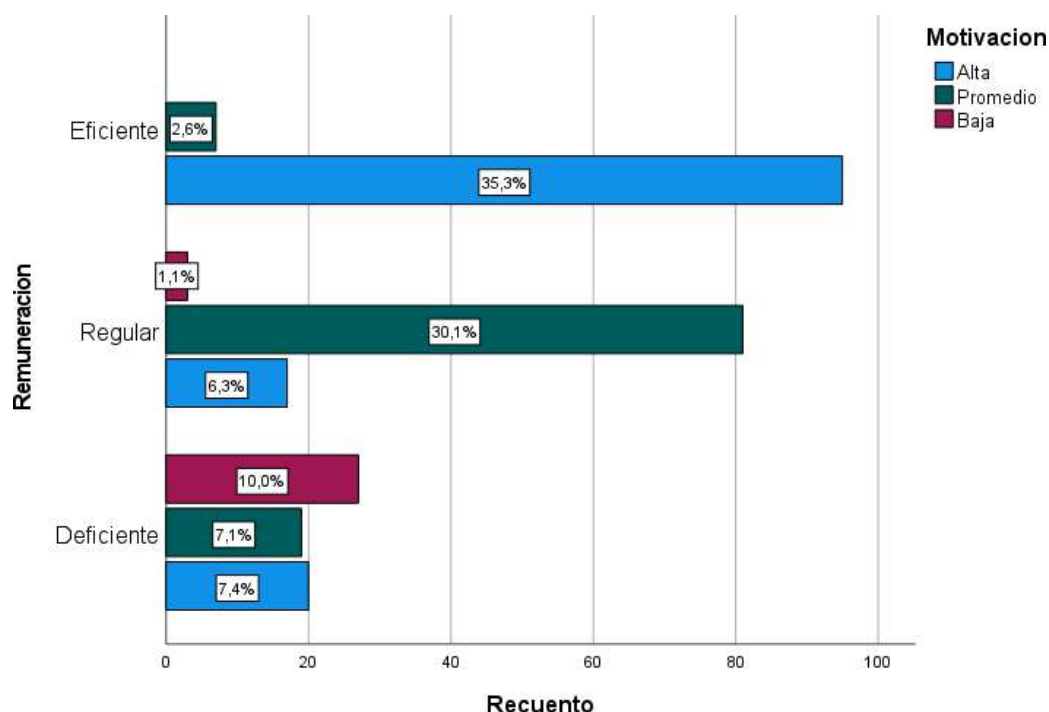


Figura 3. Eficiencia en la remuneración en la motivación

La Tabla 3 expone cómo la eficiencia en la remuneración tiene un impacto en los niveles de motivación de los individuos. En un contexto de remuneración desfavorable, un 7.4% de los individuos están altamente motivados, mientras que un porcentaje cercano al 7.1% exhibe una motivación promedio, mientras que un 10.0% experimenta una baja motivación, lo que representa el 24.5% del grupo evaluado. La alta motivación disminuye ligeramente a 6.3% en comparación con una remuneración regular, pero la motivación promedio asciende significativamente a 30.1%, y la baja motivación se reduce a 1.1%, lo que representa un 37.5% del total. En el contexto de

remuneración eficiente, la alta motivación se incrementa significativamente a 35.3%, siendo una motivación promedio de solo 2.6% y una ausencia total de baja motivación, lo que representa el 37.9% del total. Los datos evidencian que la eficiencia en la remuneración está estrechamente vinculada con un incremento en la motivación alta, lo que implica que políticas de remuneración bien estructuradas y justas pueden ser fundamentales para mejorar significativamente la motivación del personal.

Tabla 4

Distribución de la evaluación de incentivos y los niveles de motivación

		Motivación						Total	
		Alta		Promedio		Baja			
		f	%	f	%	f	%	f	%
Incentivo	Deficiente	22	8.2%	12	4.5%	28	10.4%	62	23.0%
	Regular	15	5.6%	85	31.6%	2	0.7%	102	37.9%
	Eficiente	95	35.3%	10	3.7%	0	0.0%	105	39.0%

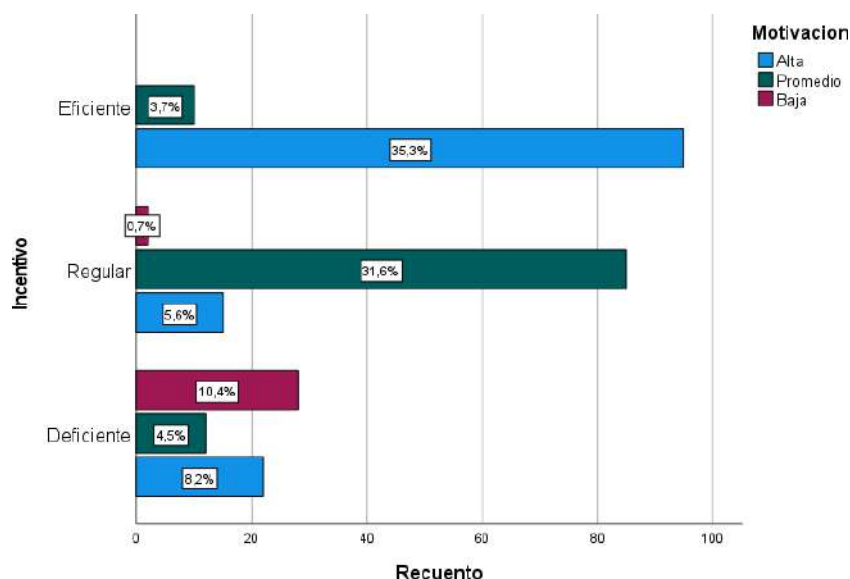


Figura 4. Evaluación de la remuneración en la motivación

La Tabla 4 muestra cómo los incentivos pueden afectar la motivación. En un contexto de incentivos deficientes, un 8.2% de los individuos muestra alta motivación, un 4.5% posee motivación promedio, y un 10.4% preocupante refleja baja motivación, lo que suma el 23.0% del total evaluado. En un paradigma de incentivos regulares, la alta motivación disminuye a 5.6%, sin embargo, la motivación promedio se incrementa significativamente a 31.6%, y una mínima motivación de 0.7%, sumando un 37.9% del total. En la esfera de incentivos eficientes, la alta motivación se eleva a 35.3%, con una motivación promedio del 3.7% y una total ausencia de baja motivación, lo que representa el 39.0% del total. Estos resultados sugieren un enlace entre la calidad de los incentivos y el nivel de motivación del personal, lo que indica que la implementación de sistemas de incentivos bien estructurados y efectivos es fundamental para fomentar una alta motivación entre los empleados.

4.2. Análisis inferencial

4.2.1. Prueba de normalidad

Tabla 5

Pruebas de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
Gestión de recursos humanos	0.256	269	0.000
Proceso	0.242	269	0.000
Remuneración	0.235	269	0.000
Incentivos	0.233	269	0.000
Motivación	0.249	269	0.000

a. Corrección de significación de Lilliefors

Se evidenció que los elementos presentan un valor que coincide para todos, siendo su significancia, que equivale a 0.000, con lo que se puede mencionar que no presentan distribución normal. La uniformidad en los valores de significancia (0.000) para todas las variables sugiere diferencias estadísticamente significativas entre las distribuciones empíricas y una distribución normal teórica, lo cual implica la necesidad de considerar métodos estadísticos no paramétricos para su análisis posterior, ya que las técnicas convencionales basadas en la suposición de normalidad podrían no ser aplicables en este contexto.

4.2.2. Comprobación de hipótesis

Hipótesis general

Ho: La Gestión de Recursos humanos no se relaciona significativamente con la motivación del personal de Canal 7 Televisión nacional del Perú

Ha: La Gestión de Recursos humanos se relaciona significativamente con la motivación del personal de Canal 7 Televisión nacional del Perú

Tabla 6

Pruebas de Rho de Spearman entre la gestión de recursos humanos y la motivación

		Gestión de recursos humanos		Motivación
Rho de Spearman	Gestión de recursos humanos	Coeficiente de correlación	1.000	,714**
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	269	269
	Motivación	Coeficiente de correlación	,714**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	269	269

**, La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

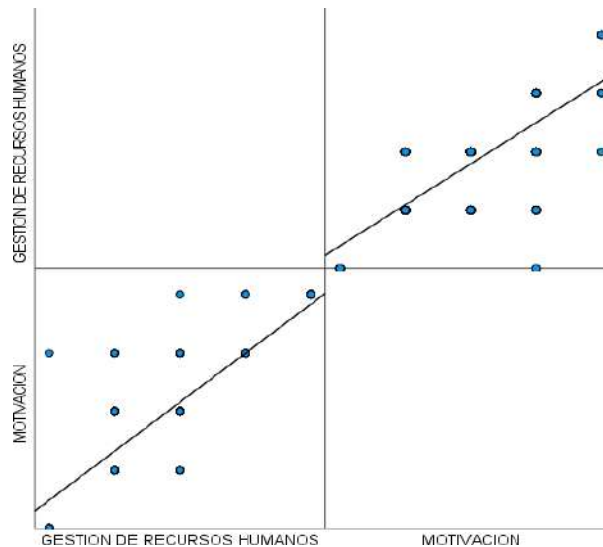


Figura 5. Dispersión de la gestión de recursos humanos y la motivación

Al obtenerse la correlación: 0.714, junto a una Sig.=0.000 entre las variables, se le puede considerar como significativa y vigorosa.

Hipótesis específica 1

Ho: El proceso de Recursos humanos no se relaciona significativamente con la motivación del personal de Canal 7 Televisión nacional del Perú

Ha: El proceso de Recursos humanos se relaciona significativamente con la motivación del personal de Canal 7 Televisión nacional del Perú

Tabla 7

Pruebas de Rho de Spearman entre el proceso y la motivación

		Proceso	Motivación
Rho de Spearman	Proceso	Coeficiente de correlación	1.000
		Sig. (bilateral)	,427**
		N	0.000
	Motivación	Coeficiente de correlación	269
		Sig. (bilateral)	,427**
		N	1.000

**. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

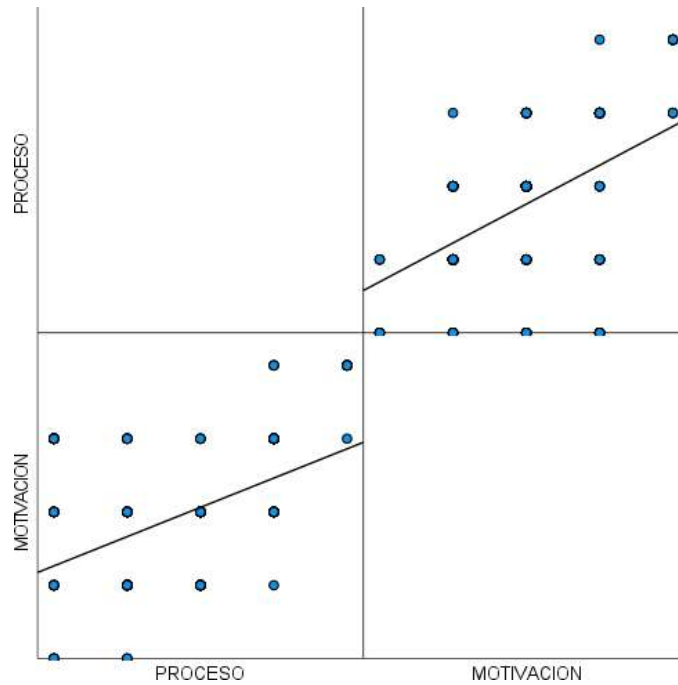


Figura 6. Dispersión del proceso y la motivación

Al obtenerse la correlación: 0.427, junto a una Sig.=0.000 entre la dimensión y la 2° variable, se le puede considerar como moderada y significativa.

Hipótesis específica 2

Ho: La remuneración no se relaciona significativamente con la motivación del personal de Canal 7 Televisión nacional del Perú

Ha: La remuneración se relaciona significativamente con la motivación del personal de Canal 7 Televisión nacional del Perú

Tabla 8

Pruebas de Rho de Spearman entre la remuneración y la motivación

			Remuneración	Motivación
Rho de Spearman	Remuneración	Coeficiente de correlación	1.000	,703**
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	269	269
	Motivación	Coeficiente de correlación	,703**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	269	269

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

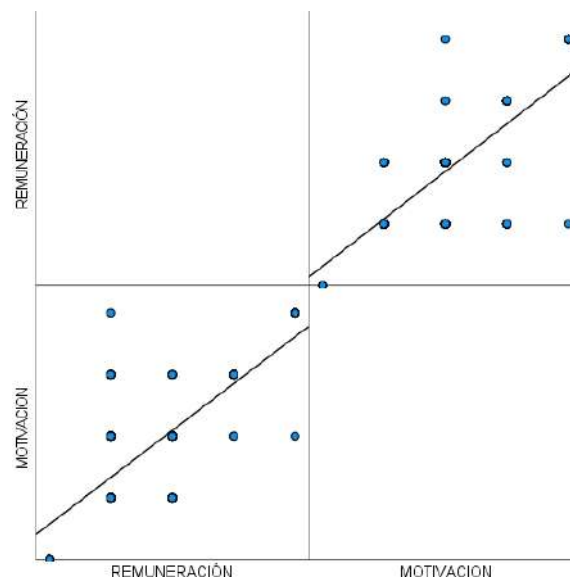


Figura 7. Dispersión de la remuneración y la motivación

Al obtenerse la correlación: 0.703, junto a una Sig.=0.000 entre la dimensión y la 2° variable, se le puede considerar como significativa y robusta.

Hipótesis específica 3

Ho: Los incentivos no se relacionan significativamente con la motivación del personal de Canal 7 Televisión nacional del Perú

Ha: Los incentivos se relacionan significativamente con la motivación del personal de Canal 7 Televisión nacional del Perú

Tabla 9

Pruebas de Rho de Spearman entre los incentivos y la motivación

			Incentivos	Motivación
Rho de Spearman	Incentivos	Coeficiente de correlación	1.000	,663**
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	269	269
	Motivación	Coeficiente de correlación	,663**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	269	269

**. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

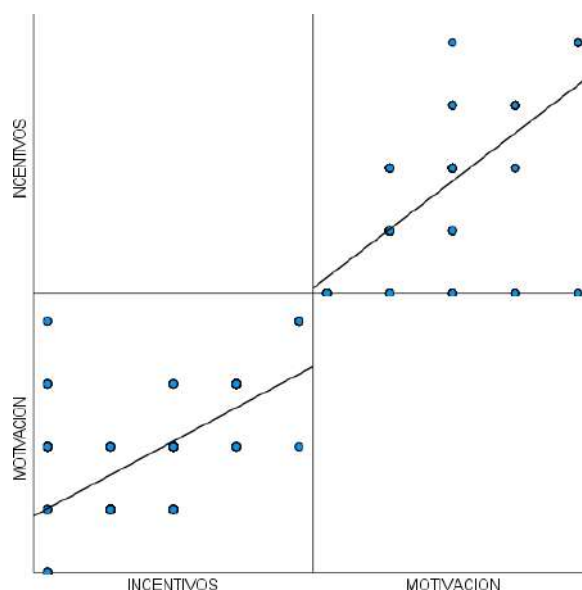


Figura 8. Dispersión de los incentivos y la motivación

Al obtenerse la correlación: 0.663, junto a una Sig.=0.000 entre la dimensión y la 2° variable, se le puede considerar como significativa y fuerte.

CAPÍTULO V

DISCUSIÓN

5.1 Discusión de resultados

Respecto a la gestión de recursos humanos, en el estudio de Dionicio (2020) se evidenció que la gestión estratégica de recursos humanos no ha sido tratada con mucha prevalencia, desde una perspectiva psicológica, pudiendo ser que se relaciona con mayor énfasis o fuerza con la administración, y también con otras carreras como la ingeniería. Asimismo, mencionó que la gestión de R.R.H.H. abarca factores tanto internos como externos de la organización, por lo que resulta complejo elaborar un modelo único sobre esta gestión para diferentes rubros, como los mencionados. Y enfatizó que resulta necesaria la dirección de las organizaciones, para fomentar una cultura adecuada y un clima propicio, además de contar con una comunicación pertinente para la consecución de los objetivos.

Así mismo Vega (2021) obtuvo que la gestión estratégica de recursos humanos mayormente es compleja y que se requiere de ciertas experiencias de los encargados, pero permite que los proyectos o planes de acción que se elaboran en los emprendimientos puedan ejecutarse, considerando su misión, visión, metas.

Con respecto a la motivación personal, Bances (2021) llegó a concluir en su investigación que las variables que analizó (motivación extrínseca y satisfacción laboral) tuvieron una correlación de 0,678 con una Sig.=0.000, siendo directa y alta, deduciendo que si la 1° variable mejora, la 2° también.

En base a estos resultados, concuerdo con que la Gestión de recursos humanos estudiada si influye de manera directa sobre la Motivación en los trabajadores considerados.

CAPÍTULO VI

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

2.1 Conclusiones

Se obtuvo en el Canal 7 Televisión nacional del Perú que:

1. Al obtenerse la correlación: 0.714, junto a una Sig.=0.000 entre la Gestión de recursos humanos y la Motivación, se le puede considerar como significativa y vigorosa en los trabajadores.
2. Al obtenerse la correlación: 0.427, junto a una Sig.=0.000 entre el Proceso de recursos humanos y la Motivación, se le puede considerar como moderada y significativa en los trabajadores.
3. Al obtenerse la correlación: 0.703, junto a una Sig.=0.000 entre la Remuneración y la Motivación, se le puede considerar como significativa y robusta en los trabajadores.
4. Al obtenerse la correlación: 0.663, junto a una Sig.=0.000 entre los Incentivos y la Motivación, se le puede considerar como significativa y fuerte en los trabajadores.

6.2 Recomendaciones

1. Impulsar la gestión de los recursos humanos orientando a los trabajadores en las direcciones adecuadas, buscando las mejores opciones para el desarrollo y la formación del personal, organizando, planificando y creando perfiles de puestos de trabajo para la organización y, lo que es más importante, disponiendo de un sistema de retribución laboral adecuado que satisfaga las necesidades de la empresa. Esto aumentará la motivación de los empleados.
2. Crear un plan exhaustivo que determine el número de empleados que necesita la empresa, aplicar un procedimiento de reclutamiento y selección suficiente y evaluar periódicamente el rendimiento de cada empleado mientras desempeña su trabajo.

3. Establecer un programa de formación anual, semestral, mensual o semanal para los miembros del equipo interno de la organización. De este modo, podemos fomentar un sentimiento de lealtad entre ellos, animarlos a rendir bien en sus funciones y responsabilidades asignadas y, en última instancia, reducir el índice de rotación de personal.
4. Establecer un sistema de retribución laboral, ya sea moral o material (dinero), para elevar el rendimiento de los trabajadores. (moral o económica) para elevar la productividad del personal de la organización.

REFERENCIAS

7.1 Fuentes Bibliográficas

- Alles, M. (2002). *Dirección estratégica de recursos humanos, gestión por competencias*.
Obtenido de Recuperado de
https://www.academia.edu/27750849/Diccionario_Gestion_por_competencias_-_Martha_Alles.pdf :
http://bibliotecadigital.usb.edu.co:8080/bitstream/10819/6211/1/Estado%20del%20arte%20modelos%20%20gesti%C3%B3n_Carolina%20Andrade%20V_2018.pdf
- Aquije, K. (2019). *Auditoria de la calidad de Gestión de recursos humanos y calidad del servicio administrativo, en la Universidad San Pedro, Chumbote - 2017*. Tesis para grado, Universidad San Pedro, Ancash, Chimbote. Obtenido de recuperado de:
<https://dspace.unitru.edu.pe/handle/UNITRU/14521>
- Atocha, E. (2019). *Percepción del usuario externo sobre la calidad de servicio de dos gerencias de municipalidad*. Tesis. Obtenido de recuperado de:
https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UCVV_f2ae10ae5a0d6ced23aead7b765400180.
- Bances, E. (2021). *motivación extrínseca y satisfacción laboral del personal de salud del hospital Belén de Lambayeque*. Lambayeque.
- Chiavenato. (2007). *Gestión de recursos Humanos*.
- Chiavenato. (2009). *Recursos Humanos*.
- Chiavenato, I. (2000). *Administración de recursos humano* (5ta ed.). Colombia: Mc Graw - Hill Interamericana .
- Crosby, P. B. (1991). *Liderazgo. El arte de convertirse en un buen gerente*. Madrid.
- Deming, W. (1989). *Calidad, productividad y competitividad: la salida de la crisis*. Madrid.
- Dessler, G. y Varela R. (2017). *Administración de recursos humanos: enfoque latinoamericano*. (6. a ed.). México: Editorial Pearson Educación S.A.
- Dionicio, D. (2020). *Gestión estratégica de recursos humanos*. Obtenido de recuperado de:
<https://repositorio.upch.edu.pe/handle/20.500.12866/8958>
- Fernández, A., Vázquez, M., Dujarric, G., Diaz, S., & Soto, H. (2015). *Perfil Por Competencias Laborales Y Modelo De selección De Personal Para El Cargo técnico A en gestión De Recursos Humanos*.
- Fishman, D., & Matos, L. (2014). *Motivación 360°. Como incrementar en la vida y en la empresa*. Editorial Planeta Perú S.A.

- Guzmán, N., Sánchez, G., Plascencia, M., & Otros. (2020). *Asociación de los factores motivacionales y el desempeño laboral del tecnológico medico de radiología*. colombia.
- Grados, J. (2013). Reclutamiento, selección, contratación e inducción del personal. (4. a ed.). México: Editorial el manual moderno S.A.
- López. (2018). *Calidad del servicio y la satisfacción de los clientes del restaurante Rachy's de la ciudad de Guayaquil*. Tesis, Universidad Católica de Santiago de Guayaquil. Obtenido de https://repositorio.utp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12867/3031/Lucero%20Gonzales_Elena%20Huanca_Tesis_Titulo%20Profesional_Titulo%20Profesional_2020.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Mondy, R. (2010). Administración de recursos humanos (10mo ed.). México: Pearson Educación.
- Muñoz, M. (2020). *El impacto de la Gestión de personas en la sostenibilidad de emprendimiento sociales chilenos*. Universidad de Chile. Obtenido de <https://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/178960/Tesis%20-%20Marco%20Mu%C3%B1oz.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Turienzo, R. (2016). El pequeño libro de la motivación. *Alienta Editorial*.
- Vega, V. (2021). *Gestión estratégica de RR.HH para la innovación social y el emprendimiento microempresarial Chileno*. Obtenido de <https://www.uncervantes.cl/wp-content/uploads/2021/02/Tesis-Viviana-Vega-3.pdf>
- Zapata , E., & Perdomo, R. (2021). *Motivacion intrínseca y extrínseca hacia la clase de educación física en escolares*.

ANEXOS

Anexo 01. Matriz de Consistencia

Problemas	Objetivos	Hipótesis	Variables y Dimensiones	Metodología
Problema general ¿De qué manera la Gestión de Recursos humanos se relaciona con la motivación del personal de Canal 7 Televisión nacional del Perú? Problemas específicos 1. ¿De qué manera el proceso de Recursos humanos se relaciona con la motivación del personal de Canal 7 Televisión nacional del Perú? 2. ¿De qué manera la remuneración se relaciona con la motivación del personal de Canal 7 Televisión nacional del Perú? 3. ¿De qué manera los incentivos se relacionan con la motivación del personal de Canal 7 Televisión nacional del Perú?	Objetivo general Determinar de qué manera la Gestión de Recursos humanos se relaciona con la motivación del personal de Canal 7 Televisión nacional del Perú Objetivos específicos 1. Determinar de qué manera el proceso de Recursos humanos se relaciona con la motivación del personal de Canal 7 Televisión nacional del Perú 2. Determinar de qué manera la remuneración se relaciona con la motivación del personal de Canal 7 Televisión nacional del Perú 3. Determinar de qué manera los incentivos se relaciona con la motivación del personal de Canal 7 Televisión nacional del Perú	Hipótesis General La Gestión de Recursos humanos se relaciona significativamente con la motivación del personal de Canal 7 Televisión nacional del Perú Hipótesis Específicas 1. El proceso de Recursos humanos se relaciona significativamente con la motivación del personal de Canal 7 Televisión nacional del Perú 2. La remuneración se relaciona significativamente con la motivación del personal de Canal 7 Televisión nacional del Perú 3. Los incentivos se relacionan significativamente con la motivación del personal de Canal 7 Televisión nacional del Perú	Variables de estudio: Variable Independiente: VI: Gestión de Recursos Humanos Dimensiones: • Procesos • Remuneración • Incentivos Variable Dependiente: VD: Motivación Dimensiones: • Motivación Intrínseca • Motivación Extrínseca • Oportunidades De Desarrollo	Tipo La investigación tuvo como tipo de diseño a la investigación no experimental, descriptiva correlacional. Enfoque La investigación tuvo un enfoque mixto Población Comprendió a 900 trabajadores del Canal 7 – Televisión Nacional del Perú Muestra Se consideró a 269 trabajadores Técnicas de recolección de datos La técnica fue la encuesta, y el instrumento el cuestionario.

ANEXO 02. ENCUESTA

ENCUESTA SOBRE GESTION DE RECURSOS HUMANOS Y LA CALIDAD DE SERVICIO

Buenos días, la presente encuesta tiene por objetivo conocer su opinión respecto a la gestión de recursos y la calidad de servicio, por lo que agradeceremos que responda a las preguntas formuladas con mucha sinceridad, gracias.

1. ¿Cuál es tu género?
 - a) Femenino
 - b) Masculino
2. ¿Cuál es tu edad?:
3. ¿Cuál es tu estado civil?
 - a) Soltero
 - b) Casado
 - c) Viudo
 - d) Divorciado

I. **Instrucciones:** Marque con aspa “X”, según corresponda de acuerdo con la escala de calificación.

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

GESTION DE RECURSOS HUMANOS					
I. DIMENSION: PROCESO	Calificación				
	1	2	3	4	5
1. Percibe que las convocatorias de personal están planificadas de acuerdo con el perfil del puesto					
2. Consideras que se realiza un análisis de puesto de trabajo según la necesidad, para una adecuada selección de personal					
3. Percibes que los exámenes y entrevista al nuevo personal es conducida por profesionales idóneos					
4. Los ganadores del concurso deben pasar por un proceso de inducción					
5. Le dieron a conocer la misión y visión de la Institución					
6. Le dieron a conocer los valores y la filosofía de la organización					
7. Le dieron a conocer sobre documentos de gestión y normas de					

salubridad y salud ocupacional					
8. Lo establecieron en su puesto de trabajo y le dieron a conocer sus funciones a desarrollar.					
II.: DIMENSION: REMUNERACIÓN	Calificación				
	1	2	3	4	5
9. Considera que la remuneración que percibe permite cubrir sus necesidades de supervivencia					
10. Considera que su trabajo está siendo bien remunerado					
11. Considera que el pago de su remuneración influye en su desempeño laboral					
12. Considera que la remuneración que percibe no corresponde a todo el esfuerzo que exige su trabajo					
13. La remuneración percibida es pagada en fechas indicadas.					
III. DIMENSION: INCENTIVOS	Calificación				
	1	2	3	4	5
14. El jefe considera necesaria alguna recompensa económica por su trabajo al personal					
15. El jefe considera necesario algún incentivo no económico por su trabajo					
16. El jefe reconoce el esfuerzo del personal, con incentivos y/o ascensos					
17. el jefe y/o gerente le ha felicitado a tiempo cuando ha cumplido una meta exitosamente.					
18. Considera que es importante que la institución deba pagarle un seguro de salud.					

ITEM	5.Siempre	4.Casi Siempre	3.A veces	2.Casi Nunca	1.Nunca
MOTIVACION					
DIMENSIÓN: MOTIVACION INTRINSECA					
1.- Soy responsable en mi centro de trabajo					
2.- Empleo el tope de mi energía y capacidad para realizar mi trabajo.					
3.- Tengo la sensación de que me falta tiempo para realizar mi trabajo					
4.- Creo que mi trabajo es laborioso y me falta tiempo para realizarlo.					
5.- Usualmente coopero con mis compañeras.					
6.- Tengo mucho interés por realizar mi trabajo de forma adecuada					
7.- Tengo disposición para apoyar en lo que se necesite					
DIMENSIÓN: MOTIVACION EXTRINSECA					
8.-Recibo incentivos o bonos cuando realizo un buen trabajo					
9.-El sueldo que percibo es muy adecuado para mi cargo.					
10.-He recibido comisiones por mi trabajo realizado					
11.-En este año he recibido premios por mi buena labor					
12.-No dispongo de los recursos suficientes al finalizar el mes					
DIMENSION: OPORTUNIDAD DE DESARROLLO					
13.- Mi trabajo me hace sentirme realizado profesionalmente					
14.-Me brindan capacitaciones que fortalecen mi crecimiento profesional					
15.-Mi trabajo contribuye en mi formación profesional					
16.-Me siento realizado laboralmente					

ANEXO 03

GESTION DE RECURSOS HUMANOS	PROCESO	p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	REMUNERACIÓN	p9	p10	p11	p12	p13	INCENTIVOS	p14	p15	p16	p17	p18	MOTIVACION	MOTIVACION INTRINSECA	a1	a2	a3	a4	a5	a6	a7	MOTIVACION EXTRINSECA	a8	a9	a10	a11	a12	OPORTUNIDAD DE DESARROLLO	a13	a14	a15	a16
3	4	5	2	4	3	2	5	4	4	2	5	1	3	1	1	2	1	1	4	4	2	3	3	5	4	3	1	3	1	5	4	5	5	5	2	1	2	4	2	2	1
3	3	3	5	2	4	4	4	4	1	2	2	1	2	1	2	3	1	4	1	4	4	3	2	2	1	1	2	2	3	5	3	5	1	3	3	2	5	5	3	5	5
3	3	1	1	5	5	4	1	3	4	3	4	3	4	3	3	2	2	1	2	1	2	3	3	3	1	4	2	2	5	5	4	4	4	4	2	4	4	2	3	5	5
3	2	2	1	1	1	2	2	3	2	3	5	4	1	2	3	3	2	4	5	4	1	3	2	1	1	4	4	2	1	4	3	2	2	3	5	5	4	4	5	3	4
2	3	2	2	5	1	2	5	3	1	2	1	3	2	1	5	2	4	4	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	4	5	1	5	3	4	5	4	5	5	4
3	3	2	2	2	4	4	5	5	2	2	2	1	2	1	2	3	2	2	2	4	4	3	2	2	4	2	3	3	2	1	3	1	1	5	4	4	3	2	5	1	4
3	2	1	1	5	4	4	1	1	2	3	2	3	2	5	2	3	4	2	4	2	4	3	3	1	4	3	1	3	4	5	3	2	3	3	5	4	4	4	1	4	5
3	3	1	3	4	3	1	4	3	3	2	1	4	1	2	1	3	2	5	1	5	4	3	3	3	1	4	3	5	2	4	3	4	5	2	3	2	3	4	2	2	2
2	3	5	1	1	2	4	4	3	3	2	2	2	2	1	2	2	2	1	2	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	1	5	4	3	4	3	5	
3	3	4	3	5	1	1	3	1	5	3	5	3	5	3	1	2	2	1	2	1	2	3	4	5	5	4	4	1	5	1	4	5	3	5	4	1	3	4	2	1	5
3	3	2	5	3	1	4	2	5	3	3	3	3	2	3	2	3	1	2	4	2	4	3	4	3	1	5	3	1	3	4	4	5	1	4	4	4	4	5	1	4	4
2	3	1	3	3	2	5	5	3	1	2	1	3	1	2	3	1	1	1	2	2	1	3	2	2	1	1	4	1	3	1	4	4	4	1	5	5	4	2	3	4	5
3	3	5	2	3	3	3	2	5	4	3	2	4	4	3	3	3	3	2	1	2	5	4	4	3	3	3	3	4	5	4	4	4	2	4	5	5	4	5	4	5	2
3	4	5	3	4	5	3	3	2	5	2	2	1	2	1	2	2	2	1	3	4	1	3	3	4	3	3	5	1	5	2	2	1	3	4	2	2	3	5	2	2	1
3	3	3	3	1	5	4	3	5	3	3	5	4	3	1	4	1	1	1	2	2	1	3	2	2	3	1	1	5	2	3	2	2	1	3	1	5	4	4	5	2	4
2	3	3	3	3	4	5	4	1	1	3	3	3	1	2	5	1	1	1	2	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	2	1	4	2	1	1	3	1	1	5	3	
3	4	5	5	5	4	1	2	4	3	2	2	1	2	1	2	2	5	2	1	3	1	2	3	2	4	1	3	1	2	3	2	5	1	5	3	2	1	2	4	1	

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

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

2	2	2	2	1	2	2	1	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---

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

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

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

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

3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2
---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---

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

[illegible]

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