



**Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión**  
**Facultad de Ciencias Empresariales**  
**Escuela Profesional de Administración**

**Gestión gerencial y el desempeño laboral en el  
Hospital Carlos Lanfranco La Hoz**

**Tesis**

**Para optar el Título Profesional de Licenciada en Administración**

**Autora**

**Carmen Liliana Pablo Castillejo**

**Asesor**

**Dr. Timoteo Solano Armas**

**Huacho – Perú**  
**2024**



**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

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

FACULTAD CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL ADMINISTRACIÓN

## INFORMACIÓN

<b>DATOS DEL AUTOR (ES):</b>		
<b>NOMBRES Y APELLIDOS</b>	<b>DNI</b>	<b>FECHA DE SUSTENTACIÓN</b>
Carmen Liliana Pablo Castillejo	70577424	12/04/2024
<b>DATOS DEL ASESOR:</b>		
<b>NOMBRES Y APELLIDOS</b>	<b>DNI</b>	<b>CÓDIGO ORCID</b>
Dr. Timoteo Solano Armas	15605375	0000-0003-4380-4909
<b>DATOS DE LOS MIEMROS DE JURADOS – PREGRADO/POSGRADO-MAESTRÍA-DOCTORADO:</b>		
<b>NOMBRES Y APELLIDOS</b>	<b>DNI</b>	<b>CÓDIGO ORCID</b>
Dr. Juan Carlos Reyes Ulfe	15622453	0000-0003-3461-6316
Dr. Daniel Alberto Oswaldo Valenzuela Narváez	15724937	0000-0001-8967-1684
M(o). Luis Antonio Salinas Collantes	15721124	0000-0003-3326-6860

## "GESTIÓN GERENCIAL Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN EL HOSPITAL CARLOS LANFRANCO LA HOZ"

### INFORME DE ORIGINALIDAD



### FUENTES PRIMARIAS

<b>1</b>	<b>Submitted to Universidad Peruana Austral del Cusco</b> Trabajo del estudiante	<b>1%</b>
<b>2</b>	<b>Submitted to Atlantic International University</b> Trabajo del estudiante	<b>1%</b>
<b>3</b>	<b>cdn.www.gob.pe</b> Fuente de Internet	<b>1%</b>
<b>4</b>	<b>cr-academico.blogspot.com</b> Fuente de Internet	<b>1%</b>
<b>5</b>	<b>repositorio.upch.edu.pe</b> Fuente de Internet	<b>1%</b>
<b>6</b>	<b>Valia Venegas-Mejía, José Esquivel-Grados, Angela María Herrera Álvarez, Melba Rita Vásquez Tomás et al. "Hipótesis y conclusiones en investigaciones sobre calidad educativa. Un análisis de coherencia en tesis de posgrado", HUMAN REVIEW. International Humanities Review / Revista Internacional de Humanidades, 2023</b>	<b>1%</b>

## **DEDICATORIA**

Para aquellos que son mi motivación constante para que yo pudiera lograr mis metas, ofreciéndome la oportunidad de poder terminar una carrera profesional, a mi padre y madre.

A mis docentes, quienes impartieron conocimientos, y prepararnos a ser buenos profesionales.

***Carmen Liliana Pablo  
Castillejo***

## **AGRADECIMIENTO**

A mis padres, por su cariño y apoyo incondicional.

***Carmen Liliana Pablo Castillejo***

## INDICE GENERAL

DEDICATORIA .....	v
AGRADECIMIENTO .....	vi
INDICE GENERAL .....	vii
INDICE DE TABLAS .....	ix
INDICE DE FIGURAS .....	x
RESUMEN.....	xi
ABSTRACT .....	xii
INTRODUCCIÓN.....	xiii
<b>CAPÍTULO I PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA .....</b>	<b>1</b>
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 .....	3
1.3.1. Objetivo general.....	3
1.3.2. Objetivos específicos .....	3
1.4 Justificación de la investigación .....	3
1.4.1. Justificación teórica.....	3
1.4.2. Justificación por su convivencia.....	4
1.4.3. Justificación práctica .....	4
1.4.4. Justificación metodológica .....	4
1.5 Delimitaciones del estudio.....	4
1.6 Viabilidad del estudio .....	5
<b>CAPITULO II MARCO TEORICO .....</b>	<b>6</b>
2.1. Antecedentes de la investigación .....	6
2.1.1. Investigaciones internacionales .....	6
2.1.2. Investigaciones nacionales .....	7
2.2. Bases teóricas .....	9
2.3. Definición de términos básicos .....	22
2.4. Hipótesis de investigación .....	23
2.4.1. Hipótesis general .....	23

2.4.2.	Hipótesis específicas .....	23
2.5.	Operacionalización de las variables.....	24
CAPÍTULO III METODOLOGÍA .....		25
3.1.	Diseño metodológico .....	25
3.2.	Población y muestra .....	25
3.2.1.	Población .....	25
3.2.2.	Muestra .....	26
3.3.	Técnicas de recolección de datos.....	26
3.4.	Técnicas para el procesamiento de la información.....	28
CAPÍTULO IV RESULTADOS .....		29
4.1.	Análisis de resultados .....	29
4.1.1.	Análisis descriptivos de la gestión gerencial y sus dimensiones .....	29
4.1.2.	Análisis descriptivos del desempeño laboral y sus dimensiones .....	34
4.2.	Contrastación de hipótesis.....	39
4.2.1.	Hipótesis General .....	39
4.2.2.	Hipótesis Específicos.....	41
CAPÍTULO V DISCUSIÓN.....		45
5.1.	Discusión de resultados.....	45
CAPÍTULO VI CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES .....		46
6.1.	Conclusiones .....	46
6.2.	Recomendaciones .....	47
CAPITULO VII. REFERENCIAS .....		49
7.1.	Fuentes bibliográficas .....	49
7.2.	Fuentes electrónicas.....	50
ANEXOS .....		52



## INDICE DE TABLAS

<i>Tabla 1. Resumen de procesamiento de casos .....</i>	26
<i>Tabla 2. Estadísticas de fiabilidad de Gestión Gerencial .....</i>	27
<i>Tabla 3. Estadísticas de fiabilidad de Desempeño Laboral .....</i>	27
<i>Tabla 4. Prueba de normalidad de Kolmogórov-Smirnova .....</i>	28
<i>Tabla 5. Distribución de frecuencias y porcentajes de Gestión Gerencial .....</i>	29
<i>Tabla 6. Distribución de frecuencias y porcentajes de Planeación .....</i>	30
<i>Tabla 7. Distribución de frecuencias y porcentajes de Organización .....</i>	31
<i>Tabla 8. Distribución de frecuencias y porcentajes de Dirección .....</i>	32
<i>Tabla 9. Distribución de frecuencias y porcentajes de Control .....</i>	33
<i>Tabla 10. Distribución de frecuencias y porcentajes de Desempeño Laboral .....</i>	34
<i>Tabla 11. Distribución de frecuencias y porcentajes de Adm. por objetivos .....</i>	35
<i>Tabla 12. Distribución de frecuencias y porcentajes de Autoevaluación .....</i>	36
<i>Tabla 13. Distribución de frecuencias y porcentajes de Motivación .....</i>	37
<i>Tabla 14. Distribución de frecuencias y porcentajes de Disciplina .....</i>	38
<i>Tabla 15. Correlación de la gestión gerencial y el desempeño laboral .....</i>	40
<i>Tabla 16. Correlación de la planeación y desempeño laboral .....</i>	41
<i>Tabla 17. Correlación de la organización y desempeño laboral .....</i>	42
<i>Tabla 18. Correlación de la dirección y desempeño laboral .....</i>	43
<i>Tabla 19. Correlación del Control y desempeño laboral .....</i>	44

**INDICE DE FIGURAS**

<i>Figura 1. Gestión Gerencial</i> .....	29
<i>Figura 2. Planeación</i> .....	30
<i>Figura 3. Organización</i> .....	31
<i>Figura 4. Dirección</i> .....	32
<i>Figura 5. Control</i> .....	33
<i>Figura 6. Desempeño Laboral</i> .....	34
<i>Figura 7. Administración por objetivos</i> .....	35
<i>Figura 8. Autoevaluación</i> .....	36
<i>Figura 9. Motivación</i> .....	37
<i>Figura 10. Disciplina</i> .....	38

## RESUMEN

El objetivo de la presente investigación fue establecer de qué manera la gestión gerencial influye en el desempeño laboral de los trabajadores del Hospital Carlos Lanfranco la Hoz, Puente Piedra, 2022. Metodología, se usó el diseño no experimental, se encuestó a una muestra de 455 participantes seleccionada mediante la fórmula general para recabar la percepción sobre la gestión gerencial y desempeño laboral, mediante el instrumento del cuestionario. Los resultados obtenidos en cuanto la gestión gerencial y desempeño laboral, es regular 71,9%, en cuanto la planeación y el desempeño laboral, el 61,8% de los encuestados indican que es regular, en cuanto la organización y el desempeño, el 74,5% señalan que es regular, en cuanto la dirección y el desempeño laboral, el 60% señala que es regular, por último, en cuanto el control y el desempeño laboral, el 58,9% manifiesta que es regular. Se concluye que existe relación significativa entre la gestión gerencial y el desempeño laboral en los trabajadores del Hospital Carlos Lanfranco La Hoz, Puente Piedra 2022, cuyo coeficiente de correlación es 0,529.

Palabras clave: Gestión gerencial, desempeño laboral, planeación, organización, dirección y control.

## **ABSTRACT**

The objective of the present investigation was to establish how managerial management influences the work performance of the workers of the Carlos Lanfranco la Hoz Hospital, Puente Piedra, 2022. Methodology, the non-experimental design was used, a sample of 455 was surveyed. Participants selected through the general formula to collect the perception on managerial management and job performance, through the questionnaire instrument. The results obtained in terms of managerial management and work performance, is regular 71.9%, in terms of planning and work performance, 61.8% of those surveyed indicate that it is regular, in terms of organization and performance 74.5% indicate that it is regular, in terms of management and work performance, 60% indicate that it is regular, finally, in terms of control and work performance, 58.9% state that it is regular. It is concluded that there is a significant relationship between managerial management and job performance in the workers of the Carlos Lanfranco La Hoz Hospital, Puente Piedra 2022, whose correlation coefficient is 0.529.

**Keywords:** Managerial management and job performance.

## INTRODUCCIÓN

La presente investigación tiene como objetivo establecer de qué manera la gestión gerencial influye en el desempeño laboral de los trabajadores del Hospital Carlos Lanfranco la Hoz, Puente Piedra, 2022. El contenido del estudio presenta capítulos: Capítulo I, trata del planteamiento del problema, donde se detalla los puntos esenciales, tales como el planteamiento del problema general y problemas específicos, justificación, las limitaciones que presente la investigación. En el capítulo II, se menciona precedentes, marcos referenciales, aspectos conceptuales. En el siguiente capítulo, se detalla las metodologías de investigación, el ámbito de aplicación, las variables y su operacionalización, asimismo se presenta el instrumento que se empleó para la recolección de datos. Consecuentemente, en un nuevo capítulo, se realizó el procesamiento de la información, y análisis de los resultados estadísticos descriptivos. En el capítulo V, se realizó las discusiones de los resultados, en el capítulo VI, se realizó las conclusiones y las acciones de mejora. Finalmente se hace mención correspondiente las fuentes de investigación que se consideraron para el desarrollo de la presente investigación.

## **CAPÍTULO I PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA**

### **1.1 Descripción de la realidad problemática**

El trabajo de investigación se llevó a cabo en el Hospital Carlos Lanfranco La Hoz (HCLLH), categorizado de nivel II-2, según Resolución Administrativa N° 160/2019- MINSА/DIRIS-LN/6. Este centro hospitalario está ubicado a la altura del Km. 32.5 de la Panamericana Norte – en la Av. Sáenz Peña cuadra 6 s/n en el Distrito de Puente Piedra, Provincia y Departamento de Lima, es parte del Ministerio de Salud como organismo desconcentrado, según Resolución Ministerial N° 029- 2015/MINSА de fecha 16 de enero del 2015, el cual brinda atención a más de 417,000 habitantes de los distritos de Ancón, Santa Rosa, Carabayllo y Puente Piedra, teniendo como actual director ejecutivo al Mc. Freddy Hernán Paredes Alpaca designado mediante Resolución Viceministerial N° 018-2022-SA/DVMPAS, de fecha 25 de abril del 2022.

Asimismo, el director ejecutivo, es responsable de liderar la capacidad administrativa y asistencial, cumpliendo con los objetivos institucionales, como la satisfacción de las necesidades de salud de su ámbito de referencia, brindando atención integral ambulatoria y hospitalaria especializada. Además, de dar confianza a la población en la recuperación y rehabilitación de problemas de la salud, ya que esta tiene incertidumbre por las graves incapacidades administrativas y gubernamental que se viene observando actualmente.

El Cargo de Director/a Adjunto/a de la Dirección Ejecutiva del Hospital Carlos Lanfranco La Hoz del Ministerio de Salud, se encuentra clasificado como cargo de confianza conforme a su cuadro de Asignación de Personal Provisional Vigente, lo cual se puede observar que no existe la confianza plena por parte del personal asistencial como el administrativo, ya que el actual Director Ejecutivo, no cuenta con la experiencia laboral asistencial ni administrativo dentro del hospital, ya que la gestión Gerencial en el ámbito de instituciones públicas, se refiere el desarrollo del proceso administrativo de planear, organizar, de la dirección y control, dentro de estas se desarrolla la asignación de los recursos humanos, financiero, tecnológicos y la información con el objetivo de poder alcanzar los objetivos, estratégicos institucionales.

Por lo que uno de los tantos problemas observados es la contratación excesiva de personal bajo la modalidad de servicio de locadores, ocasionando que no se efectúe los pagos oportunamente, este hecho se viene desarrollando desde siempre desafortunadamente, los pagos suelen realizarse de 2 a 3 meses, lo que ocasiona el bajo rendimiento del personal y el estrés que puede generar, esto puede repercutir en la atención a la población. Asimismo, se ha observado que el personal administrativo no tiene claro sus funciones a desarrollar, se ha consultado a algunos colaboradores si cuando ingresaron se le ha facilitado el manual de organización y funciones, ninguno dijo que sí. Además de ello, la institución tiene el manual de organización y funciones desactualizada, porque la que se encuentra vigente esta desde el año 2012, teniendo una brecha de 10 años, en las cuales ha debido de ser modificado y actualizado según necesidades de los cambios organizacionales.

De igual manera, otro de los grandes retos que debería plantear es fusionar algunas acciones para agilizar los procesos.

Donde el desempeño laboral es lo importante en cualquier institución pública y/o privada, por lo que el personal debe estar capacitado para poder afrontar problemas que susciten en su centro laboral, aun no se ha desarrollado estrategias para motivar al personal, actualmente por la emergencia sanitaria, están prohibido las actividades deportivas, actividades recreativas. Próximamente se iniciará el trabajo presencial, se retornará al sedentarismo, el estrés, cambios constantes de jefes, lo que implica rotar al personal a otras unidades, estos factores influyen en el desempeño.

Además, el personal contratado bajo la modalidad de locación de servicios no goza de ciertos beneficios, como las capacitaciones, vacaciones, derecho a los pactos colectivos e incertidumbre laboral.

## **1.2 Formulación del problema**

### **1.2.1. Problema general**

¿De qué manera la Gestión Gerencial influye en el desempeño laboral de los trabajadores del Hospital Carlos Lanfranco la Hoz, Puente Piedra, 2022?

### **1.2.2. Problemas específicos**

a. ¿Cómo la planeación influye en el desempeño laboral de los

trabajadores del Hospital Carlos Lanfranco La Hoz, Puente Piedra, 2022?

- b. ¿Cómo la organización influye en el desempeño laboral de los trabajadores del Hospital Carlos Lanfranco La Hoz, Puente Piedra, 2022?
- c. ¿Cómo la dirección influye en el desempeño laboral de los trabajadores del Hospital Carlos Lanfranco La Hoz, Puente Piedra, 2022?
- d. ¿Cómo el control influye en el desempeño laboral de los trabajadores del Hospital Carlos Lanfranco La Hoz, Puente Piedra, 2022?

### **1.3 Objetivos de la investigación**

#### **1.3.1. Objetivo general**

Determinar cómo la gestión gerencial influye en el desempeño laboral de los trabajadores del Hospital Carlos Lanfranco la Hoz, Puente Piedra, 2022.

#### **1.3.2. Objetivos específicos**

- a. Demostrar cómo la planeación influye en el desempeño laboral de los trabajadores del Hospital Carlos Lanfranco la Hoz, Puente Piedra, 2022.
- b. Establecer cómo la organización influye en el desempeño laboral de los trabajadores del Hospital Carlos Lanfranco la Hoz, Puente Piedra, 2022.
- c. Explicar cómo la dirección influye en el desempeño laboral de los trabajadores del Hospital Carlos Lanfranco la Hoz, Puente Piedra, 2022.
- d. Determinar cómo el control influye en el desempeño laboral de los trabajadores del Hospital Carlos Lanfranco la Hoz, Puente Piedra, 2022.

### **1.4 Justificación de la investigación**

#### **1.4.1. Justificación teórica**

El presente trabajo de investigación ofrece el valor teórico que permite contribuir y enriquecer la visión estratégica, habilidades comunicativas y de liderazgo que director de una Institución Pública



debe saber, al mismo tiempo como el compromiso en sus funciones influye significativamente en el desempeño laboral de sus colaboradores.

#### **1.4.2. Justificación por su convivencia**

El presente trabajo de investigación busca identificar las debilidades de la gestión Gerencial, con la finalidad de plantear estrategias para mejorar la habilidad de liderazgo y como estas influenciaran en el desempeño laboral de sus colaboradores.

#### **1.4.3. Justificación práctica**

El presente trabajo de investigación es un aporte para la institución, porque los resultados que se obtienen serán de ayuda al director. Primero deberá entender la necesidad de desarrollar la gestión gerencial conociendo los componentes y dimensiones que la conforman, asimismo como su gestión influye significativamente en el desempeño laboral de los trabajadores con la finalidad de lograr resultados positivos a favor de la población.

#### **1.4.4. Justificación metodológica**

El presente trabajo de investigación se realizará en base un proceso metodológico, obteniendo un objetivo final, que servirá como antecedente para próximos estudios, relacionados con la gestión gerencial y desempeño laboral dentro de una institución pública. La investigación cuenta con un instrumento de investigación, el cual será aplicado mediante una determinada técnica de recolección de datos, en el Hospital Carlos Lanfranco la Hoz, en el Distrito de Puente Piedra, Lima.

### **1.5 Delimitaciones del estudio**

- Delimitación geográfica: Hospital Carlos Lanfranco La Hoz, Distrito de Puente Piedra, Provincia y Departamento de Lima.
- Delimitación temporal: Abril a noviembre del año 2022.
- Delimitación social: Trabajadores del Hospital Carlos Lanfranco la Hoz.
- Delimitación semántica: Gestión gerencial y desempeño laboral.

La gestión gerencial es un proceso en el cual se formulan, se ejecutan y se evalúan, estrategias que permiten que una organización logre sus

objetivos (David, 2013).

El desempeño laboral o desempeño individual como determina Chiavenato (2009, p. 236), que es la base del rendimiento de la organización, depende en gran medida de que las personas estén motivadas.

### **1.6 Viabilidad del estudio**

Se realizó este estudio científico porque se cuenta con los medios económicos, humanos y tangibles; asimismo, se cuenta con el tiempo y permiso de las autoridades del Hospital Carlos Lanfranco la Hoz.

## **CAPITULO II MARCO TEORICO**

### **2.1. Antecedentes de la investigación**

#### **2.1.1. Investigaciones internacionales**

Yujra (2016) en su investigación denominada “Propuesta de modelo de control gerencial de la gestión municipal, presentada a la Universidad Mayor de San Andrés, investigación que tuvo como finalidad mejorar el desempeño del Ejecutivo Municipal” (alcalde Municipal y su equipo jerárquico), a través de la identificación de deficiencias en el Gobierno Municipal de Palos Blancos del Departamento de La Paz, para lo cual se desarrolló una investigación de tipo Descriptivo, Explicativo y Propositivo. El Universo de estudio estuvo conformado por los miembros de la Comunidad de Estudio vinculados al Municipio de Palos Blancos (35). Se desarrolló una prueba piloto del Modelo de control gerencial de la gestión gerencial, en las cuales se evaluaron el cumplimiento de objetivos, evaluación de la gestión de recursos, evaluación de la gestión de gastos, recuperación de cuentas por cobrar, cumplimiento de cuentas por pagar, contingencias legales. El resultado logrado fue satisfactorio, porque el nivel superior ejecutivo, mejoró substancialmente en su rol de control, al disponer de criterios y parámetros de evaluación que le permiten valorar y medir objetivamente la gestión municipal, concluyendo si la misma fue eficaz y eficiente, en aplicación del enfoque de riesgos y criterios de materialidad y significatividad.

Calero (2019) en su proyecto de investigación denominada “Modelo de liderazgo gerencial y su incidencia en el desempeño laboral de los funcionarios de la Dirección Provincial del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social de Chimborazo”, tuvo como objetivo general diseñar un modelo de liderazgo gerencial y su incidencia en el desempeño laboral de los funcionarios de la Dirección Provincial del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social de Chimborazo. La metodología utilizada corresponde a una investigación de diseño no experimental de corte transversal, con enfoque cuantitativo y tipo de

investigación transaccional, así como la recolección de datos a través de los instrumentos: la encuesta aplicada al personal administrativo, entrevista y el test de liderazgo de Hersey y Blanchard (1982) aplicado al director. En cuanto a los resultados obtenidos destacan un estilo de liderazgo por delegación y se evidencia que el estilo de liderazgo influye en el desempeño laboral de los funcionarios de la organización, por ello, se recomienda aplicar los elementos básicos de comunicación, motivación, entrenamiento y compensación planteados en el modelo propuesto.

León (2019) en su trabajo de investigación denominada “Sistema de intervención para la mejora del liderazgo y su incidencia en el desempeño organizacional de la Cooperativa de Ahorro y Crédito San José Limitada”, tuvo como objetivo general validar un sistema de intervención para la mejora del liderazgo y su incidencia con el desempeño organizacional de la Cooperativa de Ahorro y Crédito “San José” Limitada. La metodología utilizada tendrá un enfoque cuantitativo, investigación descriptiva y correlacional, los instrumentos usados son el cuestionario y la encuesta. Los resultados del estudio en la variable liderazgo destaca que el director posee los conocimientos, habilidades y técnicas para dirigir el área, la capacidad de respuesta ante algún problema que se presenta es oportuna, realiza actividades de control en su área de trabajo e inspira confianza y guía a sus colaboradores. Sin embargo, desde la percepción de los trabajadores varios factores disminuyen el accionar del líder como, en la toma de decisiones en situaciones estresantes, la capacidad de correr riesgos y tomar retos. Se recomienda implementar el sistema de intervención diseñada en esta investigación, por parte de la gerencia de la Cooperativa de Ahorro y Crédito “San José”, con la finalidad de mejorar el liderazgo y desempeño organizacional de la institución.

### **2.1.2. Investigaciones nacionales**

Torres (2021) en su tesis denominada “Gestión administrativa y desempeño laboral en el personal nombrado del Hospital Regional Docente Clínico Quirúrgico Daniel A. Carrión, Huancayo 2021”, tuvo

como objetivo determinar el tipo y nivel de relación que existe entre la gestión administrativa y el desempeño laboral en el personal nombrado del HRDCQ “Daniel A. Carrión”, Huancayo 2021. Este trabajo presenta una metodología de tipo básica, diseño no experimental, nivel descriptivo y estudio correlacional, la técnica que ayuda alcanzar el objetivo de esta investigación fue la encuesta y cuestionario. Luego de la recolección de datos y el análisis estadístico se concluyó que existe relación directa y moderada entre la gestión administrativa y el desempeño laboral, por lo que se recomienda que los directivos del hospital monitoreen los procesos de la gestión administrativa, asimismo identificar oportunidades de mejora, aplicar estrategias que motiven a los colaboradores a comprometerse con la institución con la finalidad que el desempeño laboral mejore progresivamente.

Pucuhuayla (2021) en su trabajo de investigación denominada “Competencias gerenciales y desempeño laboral de los profesionales de enfermería del Hospital Nacional Ramiro Priale, Huancayo”, tuvo como objetivo general determinar la relación entre las competencias gerenciales y el desempeño laboral de los profesionales de enfermería del Hospital Nacional Ramiro Priale, Huancayo. La metodología de la investigación fue de estudio correlacional, método deductivo e inductivo, el diseño fue transversal correlacional, con aplicación de la encuesta y el cuestionario, en las cuales participaron 52 profesionales de enfermería. La autora llegó a la conclusión que la relación entre las competencias gerenciales y el desempeño laboral de los profesionales de enfermería del Hospital Nacional Ramiro Priale, Huancayo-202 es positiva muy fuerte, siendo el resultado del coeficiente de correlación Rho Spearman de 0.821. LA autora recomienda que el Departamento de enfermería debe diseñar y aplicar programas de capacitación referidos a fortalecer las competencias gerenciales, dirigidas a los profesionales de enfermería que laboran en los diversos servicios del Hospital Nacional Ramiro Priale.

Arriola (2022) en su trabajo de investigación denominada “Estilo de Liderazgo y su incidencia en el desempeño laboral de los colaboradores administrativos de un Hospital Cusco, 2022”, tuvo como objetivo determinar la incidencia del estilo de liderazgo en el desempeño laboral del personal administrativo de un hospital del Cusco en el año 2022. Este estudio presenta una metodología cuantitativa, diseño causal descriptivo, no experimental u observacional, los instrumentos utilizados son el cuestionario y encuesta. Los resultados obtenidos indican que el estilo de liderazgo tiene un impacto significativo en el desempeño laboral administrativo de un hospital del Cusco en el año 2022, lo cual se demostró mediante una prueba de regresión logística ordinal entre las variables de estudio, arrojando un valor de 0,821 con la pseudo-R de Nagelkerke. – Coeficiente cuadrático que muestra que el estilo de liderazgo explica el 82,1% de la variabilidad del desempeño laboral. Se recomienda, generar talleres de capacitación para todo el personal directivo, con la finalidad de desarrollar aspectos inherentes al liderazgo transformacional, mostrando los beneficios que trae este tipo de liderazgo para la institución, mejorando el desempeño laboral de sus trabajadores.

## **2.2. Bases teóricas**

### **Gestión Gerencial**

#### **a. Definiciones**

Chiavenato (2000) afirma que es importante considerar que, en la gestión gerencial, la administración de la innovación, tanto de procesos como de productos o servicios, incluye un apoyo intensivo a la invención (el acto de descubrir) y la aplicación (el acto de usar). También señala que la innovación se refiere al desarrollo de nuevas ideas y afirma que se requieren las habilidades gerenciales para la creación de nuevos ambientes de trabajo que estimulen la creatividad y surgimiento de nuevas ideas a través de las personas. (Donawa y Gámez, 2018)

**b. Dimensiones:****1. Planeación:**

Münch (2010) dice que la planeación es determinar los escenarios futuros y rumbo hacia donde se dirige la empresa. Es decir, identifica las amenazas, analiza, evalúa, proyecta y los ejecuta en búsqueda del logro de los objetivos propuestos.

Hit, Black, Porter (2006) dicen que la planeación como proceso de toma de decisiones centra su atención en el futuro de la organización y en la manera de lograr sus objetivos. Los autores aclaran la importancia de definir los objetivos y metas, porque en base a ello se desarrolla estrategias de los planes de la organización.

Robbins y Coulter (2014), dicen que la planeación es la función administrativa que involucra la definición de objetivos de la organización, el establecimiento de estrategias para lograrlos y el desarrollo de planes para integrar y coordinar las actividades labores. Los autores, consideran como prioridad la definición de los objetivos, una vez clara, se planteará la mejor estrategia para el logro de estas.

Según Amaru (2009), define el proceso de planeación como una herramienta para administrar las relaciones con el futuro; es una aplicación del proceso de tomar decisiones. Este autor, enfatiza que el éxito de una organización consiste en definir las estrategias para el logro de los objetivos propuestos. (p. 170)

Según Taylor, creador de la Teoría Clásica, el principio de la planeación busca sustituir el criterio individual, la improvisación y la actuación empírico- practica del operario en el trabajo por los métodos basados en procedimientos científicos. En síntesis, propuso cambiar la improvisación por la ciencia mediante la planeación del método de trabajo. (Chiavenato, 2004)

Fayol, creador de la Teoría Clásica, define la planeación como avizorar el futuro y trazar el programa de acción. (Chiavenato, 2004)

**1.1. Tipos de Planeación: Planeamiento Estratégico.**

Según A. Hit (2006), indican que los planes estratégicos centran su atención en el futuro (en su sentido más amplio) de

la organización e integran las demandas del ambiente externo y los recursos internos con las acciones de los administradores.

Según Coulter (2014) dicen que los planes estratégicos son aquellos que abarcan a toda la organización y determinan los objetivos generales de la misma.

La planeación estratégica según (Amaru, 2009) es el proceso de estructurar y esclarecer los caminos que debe tomar la organización y los objetivos a alcanzar.

En opinión propia, la planeación estratégica consiste en definir los objetivos, la estructura jerárquica, responsabilidades, tareas o actividades que se desarrollara en un determinado tiempo para el logro de los objetivos propuestos.

### **Elementos del plan estratégico**

**Filosofía**, hace referencia a las creencias, valores.

**Misión**, es el motivo o razón de ser para la existencia de una organización. **Visión**, es el estado deseado donde se planea llegar en un futuro de una organización.

**Objetivos**, son los fines a los cuales se dirige mediante el desarrollo de actividades.

**Políticas**, son los lineamientos establecidos que se toman de referencia para la toma de decisiones y resolver problemas presentados.

**Estrategias**, para Robbins y Coulter(2014) son planes que determinan como logrará la organización su propósito comercial, como competirá con éxito y como atraerá y satisfará a sus clientes para cumplir sus objetivos. En síntesis, las estrategias son las alternativas de acción, los medios y recursos necesarios para el desarrollo y logro de los objetivos.

**Programas**, se refieren a un conjunto de actividades, acciones que desarrollaran uno o varios responsables en un tiempo determinado.

**Presupuestos**, es asignación de los recursos financieros para el desarrollo de las actividades o acciones.



## 1.2. Planeamiento Táctica o funcional

Amaru (2009) dice que los planes funcionales se elaboran para posibilitar la realización de los planes estratégicos. Los planes funcionales abarcan áreas de actividades especializadas de la empresa.

Una vez definido la estructura jerárquica, en la cual se ha definido los diferentes departamentos, jefatura o unidad, en el planeamiento táctica o funcional se enfoca en realizar los planes por unidad o área, identificando las tareas o actividades con la finalidad de alcanzar los objetivos de la organización.

## 1.3. Planeamiento Operativo

Hit, Black, Porter (2006) dicen que los planes operativos centran su atención en el corto plazo y traducen los planes tácticos en metas y acciones específicas para pequeñas unidades de la organización.

Amaru (2009) dice que la planeación operativa es el proceso de definir medios para la realización de objetivos, como actividades y recursos. Los planes operativos especifican las actividades y los recursos que son necesarios para realizar cualquier especie de objetivos.

En resumen, el planeamiento operativo se refiere a las tareas o actividades para el desarrollo del plan táctico.

Amaru autor del libro Fundamentos de Administración. Teoría general y proceso administrativo (2009, p. 200) plantea que este proceso comprende las siguientes etapas o decisiones principales:

- **Análisis de los objetivos:** el proceso de planeación operativa comienza con la división del objetivo principal en objetivos menores, formando así una cadena de medios y fines. La división sucesiva de un objetivo principal en objetivos menores está representada por una estructura analítica.
- **Planeación de uso del tiempo:** el uso del tiempo refleja

el trabajo o esfuerzo necesario para realizar los objetivos; el esfuerzo se realiza por medio de actividades que consumen tiempo. Para planear el uso del tiempo, es necesario:

- a. Identificar las actividades necesarias para alcanzar los objetivos y estimar su duración.
  - b. Programar la distribución de las actividades en el tiempo, en un cronograma.
- **Planeación de los recursos.** Una vez identificadas las actividades a desarrollar, se identificarán los recursos dentro de las cuales se encuentran la mano de obra, material permanente o inversiones, material de consumo, servicios. Asimismo, preparar un presupuesto, tomando en cuenta los costos unitarios, duración de las actividades, costos indirectos. El presupuesto se puede presentar en un formato de un cronograma de gastos.
  - **Evaluación de los riesgos:** en el proceso de planeación operativa, los riesgos deben identificarse y analizarse para hacer posible la planeación de acciones que reduzcan su ocurrencia o minimicen sus consecuencias.
  - **Previsión de los medios de control.** El proceso de planeación operativa concluye con la previsión de los medios de control de las actividades, el consumo de los recursos, los riesgos, los objetivos y otras variables que hayan sido concluidas en los planes.

#### **Herramientas de Planeación:**

- Técnicas Cuantitativas: Se aplican métodos matemáticos o estadísticos.
- Técnicas Cualitativas: se aplican métodos no matemáticos como el criterio y/o experiencia.

Las técnicas de planeación más usadas son:

- Análisis FODA, que consiste en identificar las fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas.

- Grafica de Gantt, también conocida como grafica de barras.

## **2. Organización**

Münch (2010) dice que la organización consiste en el diseño y determinación de las estructuras, procesos, sistemas, métodos y procedimientos tendientes a la simplificación y optimización del trabajo.

Fayol, considera que en este proceso administrativo se busca construir las estructuras material y social de la empresa. (Chiavenato, 2004)

En opinión propia, en este proceso se definen las áreas funcionales, las estructuras y jerarquías para lograr los objetivos de la organización, así como cambiar, fusionar algunas acciones y/o procedimientos para dinamizar o agilizar los procesos más acordes a las necesidades de la gerencia.

### **2.1. El proceso de organización**

#### **2.1.1. División del Trabajo**

La división del trabajo consiste en la designación de tareas o funciones con el fin de realizar las actividades con mayor precisión, eficiencia y especialización, generando así simplificar los procesos y el trabajo.

#### **Jerarquización**

La jerarquización implica la definición de la estructura de la organización estableciendo jefaturas, y las relaciones entre ellas.

- Los niveles jerárquicos deben ser los mínimos e indispensables.

Se debe propiciar la creación de organización planas, es decir, con los mínimos niveles jerárquicos.

- Definir claramente el tipo de autoridad ya sea lineal, funcional y/o staff de cada nivel

#### **Departamentalización**

La departamentalización se logra mediante una división orgánica que permite la empresa desempeñar

con eficiencia sus diversas actividades.

Al realizar la departamentalización es conveniente seguir esta secuencia.

- Definir los procesos
- Listar todas las funciones
- Clasificarlas de acuerdo con su similitud
- Ordenarlas en relación con su jerarquía
- Asignar actividades a cada una de las tareas agrupadas: departamento o áreas funcionales.
- Especificar las relaciones de autoridad y responsabilidad entre las funciones y los puestos
- Establecer líneas de comunicación e interrelación entre los departamentos.

### **Descripción de actividades**

En esta etapa se define las tareas y actividades que se desarrollaran en las distintas unidades de la organización, lo cual deberá estar detallado en el manual de funciones, así como el perfil del puesto.

#### **2.1.2. Coordinación**

La coordinación busca que exista una comunicación armoniosa para lograr realizar las tareas sin duplicidades, eficientes y responsablemente para lo cual es necesario trabajar en equipo.

### **3. Dirección**

Robbins y Coulter (2005), dicen que la dirección consiste en motivar a las personas e influir en ellas y en sus equipos para que realicen sus trabajos en función del logro efectivo de los objetivos organizacionales.

Koontz y Wehrich (1998) dicen que la dirección es el hecho de influir en las personas para que contribuyan al cumplimiento de las metas.

### **3.1. Proceso de Dirección Toma de Decisiones**

La toma de decisión es el proceso de identificar, definir el problema, analizar las debilidades y amenazas, plantea las posibles soluciones evaluando las fortalezas y oportunidades de la organización.

#### **Motivación**

Robbins y Coulter (2014) dicen que la motivación es el proceso que incide en la energía, dirección y persistencia del esfuerzo que realiza una persona para alcanzar un objetivo.

Tomando de referencia a la Jerarquía de las necesidades de Abraham Maslow, el ser humano posee cuatro necesidades básicas y una de crecimiento. Las necesidades básicas son las fisiológicas, que corresponde a la naturaleza del ser humano, como la necesidad de alimento, de vivienda, de seguridad, en referencia a obtener un empleo estable, de amor o pertenencia, hace referencia a ser aceptado tal como es dentro de un grupo social, de reconocimiento, hace referencia a la confianza en sí mismo, el deseo de fuerza, logro, competencia y la necesidad de estimación ajena. La Necesidad de crecimiento, es la autorrealización, el desarrollo de su propia potencialidad.

#### **Comunicación**

Robbins y Coulter (2014), dice que la comunicación es el proceso de transferencia y comprensión de significado.

Es decir, es importante y necesario que exista una comunicación clara, que las ideas que se trata hacer llegar a la otra persona y que a la vez lo comprenda para desarrollar las indicaciones o tareas sin ningún tipo de dificultad o error en la ejecución de la misma.

#### **Liderazgo**

El liderazgo es uno de los papeles que desempeñan los administradores. La persona que desempeña el papel de líder influye en el comportamiento de uno o más seguidores, que lo siguen o aceptan su influencia por algún motivo. (Amaru; 2009)

#### 4. Control

Robbins y Coulter (2014), define el control como el proceso de supervisar, comparar y corregir el desempeño laboral. Es decir, en este proceso, se enfoca en medir la capacidad intelectual, capacidad de resolver problemas, y así poder realizar retroalimentación al colaborador.

Taylor, define que el principio de control se basa en supervisar el trabajo y que se estén ejecutando las normas establecidas y según el plan previsto. (I. Chiavenato, 2004)

Robbins y Coulter en su libro Administración (2014, p. 268) plantea 3 procesos de Control:

**Medición del desempeño real:** en este proceso se enfoca en 4 fuentes de información, que consiste en la observación personal, reportes estadísticos, reportes orales y reportes escritos, los cuales pueden ser usados independientes o en combinación según el caso que se presente.

**Comparación del desempeño real contra un estándar:** aquí nos plantea determinar un rango de variación para la medición del desempeño real frente al estándar.

**Implementación de acciones gerenciales:** se plantea que el gerente implementa una acción correctiva inmediata, que consiste en la búsqueda de la solución del problema y corregirlo de una vez, o una acción correctiva básica que tiene la intención de determinar cómo y porque se dio la desviación del desempeño antes de corregir la causa de esta.

#### Desempeño Laboral

##### a. Definiciones

Chiavenato (2011) dice que el desempeño se trata del comportamiento del evaluado encaminado a lograr efectivamente los objetivos. El aspecto principal del sistema reside en este punto. El desempeño constituye la estrategia individual para alcanzar los objetivos pretendidos.

Dolan, Valle, Jackson y Schuler (2007) dicen que la evaluación de

desempeño es una de las prácticas para el logro de las metas organizativas y el redireccionamiento de los esfuerzos del trabajador

Werther y Davis (2008) definen la evaluación de desempeño al proceso por el cual se estima el rendimiento global del empleado, dicho de otra manera, su contribución total a la organización; y en último término, justifica su permanencia en la empresa.

## **b. Dimensiones**

### **1. Autoevaluaciones**

Werther y Davis (2008) considera que las autoevaluaciones pueden utilizarse con cualquier enfoque de evaluación, sea está orientada al desempeño pasado o al desempeño futuro. Sin embargo, el aspecto más importante de las autoevaluaciones radica en la participación del empleado y su dedicación al proceso de mejoramiento.

Este procedimiento no solo permite que los empleados participen en el proceso de autodesarrollo, sino que también proporcionan al supervisor realimentación de primera calidad respecto a lo que debe hacerse para eliminar obstáculos y alcanzar el logro de los niveles de desempeño requeridos por el puesto. (Werther y Davis, 2008)

### **2. Administración por objetivos**

Werther, Davis y Guzmán (2014) consideran la administración por objetivos como técnica para establecer objetivos a partir de la alta gerencia y hacia los niveles inferiores de la organización.

Pasos de la administración por objetivos

- Definir los objetivos, primero los generales de la organización y luego los de los departamentos y empleados.
- Planear y jerarquizar actividades que permiten alcanzar los objetivos.
- Evaluar de manera periódica (puede ser trimestral o semestral) para realizar ajustes en la ejecución de los planes.
- Evaluar resultados y tomas de decisiones. (Werther, Davis y Guzmán, 2014)

### 3. Motivación

Chiavenato (2009) define la motivación como un proceso que depende del curso, la intensidad y la persistencia de los esfuerzos de una persona para alcanzar determinado objetivo.

Los autores respaldan que la motivación depende de:

- El curso es la dirección hacia la cual se dirige el comportamiento. El esfuerzo se debe encaminar a alcanzar el objetivo que define la dirección.
- La intensidad es el esfuerzo que la persona dirige hacia un curso definido. La intensidad del esfuerzo no siempre corresponde con su calidad, es decir, puede no haber congruencias entre el esfuerzo y lo que se pretende alcanzar, o sea, el objetivo deseado.
- La persistencia es la cantidad de tiempo durante el cual la persona mantiene un esfuerzo. Una persona motivada suele persistir en su comportamiento hasta que alcanza plenamente su objetivo. (Chiavenato, 2009)

### 4. Disciplina

Werther, Davis y Guzmán (2014) definen que:

La disciplina constituye la acción administrativa que se lleva a cabo para alentar y garantizar el cumplimiento de las normas internas en vigor. Este tipo de capacitación que se propone corregir y moldear las actividades y la conducta de los empleados, para que los que esfuerzos individuales se encaucen mejor, en aras de la cooperación y el desempeño. Existen dos tipos de disciplinas:

**Disciplina Preventiva:** es una acción que se lleva a cabo para alentar a los empleados a que cumplan normas y los procedimientos para prevenir las desviaciones. Los autores consideran en la importancia del enfoque en el reglamento y en la forma de comunicarlo, que eluda en cuanto sea posible las prohibiciones puras y simple. El objetivo básico es alentar la autodisciplina.

**Disciplina correctiva:** es una acción que sigue a la desviación y



ruptura de una regla. Se propone desalentar otras desviaciones y garantizar que se cumplirán las normas en el futuro.

La disciplina correctiva se rige y se administra de acuerdo con la estructura jerárquica de la organización. Se inicia en el supervisor inmediato del empleado, pero es frecuente que el procedimiento de aplicación deba ser aprobado por un ejecutivo de más nivel o por el departamento del capital humano. Los objetivos de la disciplina correctiva son:

- Modificar la conducta y actitud del infractor.
- Desalentar que otras personas cometan acciones similares.
- Mantener niveles coherentes y eficaces de cumplimiento de las normas. (Werther, Davis y Guzmán, 2014)

### **Objetivos de la evaluación del desempeño**

Chiavenato en su libro Administración de recursos humanos determina la evaluación de desempeño como un instrumento, un medio, una herramienta para mejorar los resultados de los recursos humanos de la organización. Para alcanzar ese objetivo básico (mejorar los resultados de los recursos humanos de la organización), la evaluación del desempeño pretender alcanzar diversos objetivos intermedios. Puede tener los siguientes objetivos intermedios:

1. Adecuación del individuo al puesto.
2. Capacitación.
3. Promoción.
4. Incentivo salarial por buen desempeño.
5. Mejora de las relaciones humanas entre superiores y subordinados.
6. Autoperfeccionamiento del empleado.
7. Información básica para la investigación de recursos humanos.
8. Estimación del potencial de desarrollo de los empleados.
9. Estímulo para una mayor productividad.
10. Conocimiento de los indicadores de desempeño de la organización.
11. Realimentación (feedback de información al individuo evaluado).

12. Otras decisiones de personal, como transferencias, contrataciones, etcétera. (Chiavenato, 2011)

**c. Beneficios de la evaluación del desempeño**

Chiavenato en su libro Administración de recursos humanos identifica que los principales beneficiarios son el individuo, el gerente, la organización y la comunidad.

**Beneficio para el gerente como administrador de personas:**

- Evaluar el desempeño y el comportamiento de los subordinados, con base en factores de evaluación y, sobre todo, contar con un sistema de medición capaz de neutralizar la subjetividad.
- Proporcionar medidas para mejorar el estándar de desempeño de sus subordinados.
- Comunicarse con sus subordinados para hacerles comprender que la evolución del desempeño es un sistema objetivo, el cual les permite saber cómo esta se desempeñó.

**Beneficios para la persona:**

- Conocer las reglas del juego, es decir, los aspectos del comportamiento y desempeño de los trabajadores que la empresa valora.
- Conocer las expectativas de su líder en cuanto a su desempeño y, según su evaluación, sus puntos fuertes y débiles.
- Conocer las medidas que el líder toma para mejorar su desempeño (programas de capacitación, de desarrollo, etc.) y las que el propio subordinado debe realizar por cuenta propia (aprendizaje, corrección de errores, calidad, atención en el trabajo, cursos, etcétera)
- Hacer una autoevaluación y una crítica personal en cuanto a su desarrollo y control personales.

**Beneficios para la organización:**

- Evaluar su potencial humano de corto, mediano y largo plazos, y definir la contribución de cada empleado.
- Identificar a los empleados que necesitan rotarse y/o perfeccionarse en determinadas áreas de actividad, y seleccionar

a quienes están listos para un ascenso o transferencia.

- Dinamizar su política de RH mediante oportunidades a los empleados (ascensos, crecimiento y desarrollo personal), con el estímulo a la productividad y la mejora de las relaciones humanas en el trabajo. (Chiavenato, 2011, p. 207)

### 2.3. Definición de términos básicos

**Gestión:** consiste en el desarrollo de acciones u operaciones relacionada con la dirección dentro de una organización.

**Gerencia:** persona o grupo de personas encargadas de dirigir, gestionar o administrar una empresa u otra entidad (Pucuhuayla, 2021, p. 42)

**Planeación:** consiste en definir las metas de la organización, establecer estrategias para lograrlas y desarrollar planes para integrar y coordinar las actividades laborales. (Robbins, Coulter, Martocchio y Long, 2018, p. 254)

**Eficacia** Hacer lo correcto o llevar a cabo las actividades laborales que derivaran en el logro de los objetivos. (Robbins, Coulter, Martocchio y Long, 2018, p. 670)

**Organización:** en este proceso, se define como la configuración y estructuración del trabajo para lograr las metas organizacionales. (Robbins, Coulter, Martocchio y Long, 2018, p. 348) **Dirección:** la dirección es el proceso más complejo de desarrollar por parte de los directivos de las instituciones, porque involucra la relación con las personas que trabajan en ellas y el resultado se verá en el logro de los objetivos.

**Control:** consiste en el monitoreo de las actividades para asegurar que se desarrollen oportunamente, y en caso se produzca una desviación esta se corrija.

**Objetivos:** hace referencia a condiciones o metas finales que los administradores de la organización se esfuerzan en conseguir,

**Evaluación:** Proceso de medir y comparar los costes y los beneficios para determinar la efectividad o el valor, especialmente de cada una de las actividades de recursos humanos y del departamento de recursos humanos en su conjunto.

**Evaluación Desempeño:** proceso para determinar, en la forma más objetivo posible, como ha cumplido el empleado las responsabilidades de

su puesto.

**Organigrama:** representación visual de la estructura organizacional. (Robbins, Coulter, Martocchio y Long, 2018, p. 674)

**Toma de decisiones:** es el proceso mediante el cual se debe especificar la naturaleza de un problema u oportunidad particular y de seleccionar entre las alternativas disponibles para resolver un problema o aprovechar una oportunidad.

**Liderazgo:** es la capacidad que posee una persona para influir y guiar a sus seguidores hacia la consecución de una visión. (Münch, 2010, p. 110)

**Retroalimentación:** grado en que la ejecución de las actividades laborales requeridas por el puesto permite en que el individuo tenga información directa y clara sobre la eficacia de su desempeño. (Robbins, Stephen P. y Decenzo, David A.2008, p. 676)

**Motivación:** es el deseo de hacer algo; está condicionado por la capacidad de esa acción para satisfacer alguna necesidad. (Robbins, Stephen P. y Decenzo, David A.2008, p. 217) **Autoevaluación:** se utilizan para determinar las áreas que necesitan mejorarse, esta técnica puede resultar de gran utilidad para la determinación de objetivos personales a futuro.

**Incentivos:** objetos, sucesos o condiciones que incitan a la acción. Series de estímulos, no necesariamente financieros, enfocados en el logro de determinadas metas. (Werther, Davis y Guzmán, 2014, p.386)

**Disciplina:** Medida disciplinaria que intenta corregir y moldear las actividades y la conducta de los empleados en aras de la cooperación y el desempeño (Werther, Davis y Guzmán, 2014, p. 384)

## 2.4. Hipótesis de investigación

### 2.4.1. Hipótesis general

La gestión gerencial influye significativamente en el desempeño laboral de los trabajadores del Hospital Carlos Lanfranco La Hoz, Puente Piedra, 2022.

### 2.4.2. Hipótesis específicas

- a. La planificación influye significativamente en el desempeño laboral de los trabajadores del Hospital Carlos Lanfranco La Hoz, Puente Piedra, 2022.

- b. La organización influye significativamente en el desempeño laboral de los trabajadores del hospital Carlos Lanfranco la Hoz, Puente Piedra, 2022
- c. La dirección influye significativamente en el desempeño laboral de los trabajadores del Hospital Carlos Lanfranco La Hoz, Puente Piedra, 2022
- d. El control influye significativamente en el desempeño laboral de los trabajadores del Hospital Carlos Lanfranco La Hoz, Puente Piedra, 2022.

### 2.5. Operacionalización de las variables

Variable independiente	Dimensiones	Indicadores
<b>GESTION GERENCIAL</b>	Planeación	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Misión</li> <li>- Visión</li> <li>- Objetivos</li> <li>- Metas</li> <li>- Estrategia</li> </ul>
	Organización	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Recursos Humanos</li> <li>- Jerarquía</li> <li>- División de Trabajo</li> <li>- Coordinación</li> <li>- Políticas</li> </ul>
	Dirección	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Toma de decisión</li> <li>- Comunicación</li> <li>- Liderazgo</li> <li>- Motivación</li> <li>- Responsabilidad</li> </ul>
	Control	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Auditoria</li> <li>- Evaluación de desempeño</li> <li>- Supervisión</li> <li>- Mejora continua</li> <li>- Resultados</li> </ul>

Variable Dependiente	Dimensiones	Indicadores
<b>DESEMPEÑO LABORAL</b>	Autoevaluación	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Retroalimentación</li> <li>- Proceso</li> <li>- Indicador</li> <li>- Competitividad</li> </ul>
	Administración por objetivos	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Eficiencia</li> <li>- Eficacia</li> <li>- Productividad</li> <li>- Tiempo</li> </ul>
	Motivación	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Incentivo</li> <li>- Participación</li> <li>- Crecimiento Profesional</li> <li>- Reconocimiento</li> </ul>
	Disciplina	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Normas</li> <li>- Actitud</li> <li>- Responsabilidad</li> </ul>

## **CAPÍTULO III METODOLOGÍA**

### **3.1. Diseño metodológico**

La presente investigación es de tipo básica porque busca conocimientos para contrastarlo con la realidad para conocer los hechos que vienen sucediéndose (Díaz, Escalona, Castro, León y Ramírez, 2013).

Explicativo, porque se busca conocer ciertos hechos que suceden de forma determinada, donde el propósito “es determinar las causas de los fenómenos, para lo cual integran las diversas teorías que permiten explicar e interpretar los hechos” (INEGI, 2005, p. 23).

La investigación es de diseño no experimental. Las investigaciones de diseño no experimental se definen como las investigaciones que se realizan sin manipular deliberadamente a las variables de estudio (Hernández, Fernández y Baptista, 2014).

La tesis es de enfoque cuantitativo porque usa a la ciencia estadística para llegar a conclusiones sobre el objeto de estudio, teniendo aspectos numéricos que ayudan a entender la realidad y valorarlos (Muñoz, 2011).

### **3.2. Población y muestra**

#### **3.2.1. Población**

La población está representada por 1087 trabajadores del

Hospital Carlos Lanfranco la Hoz siendo 488 nombrados, 154 cas, 6 funcionarios cas, 8 destacados, 431 terceros.

### 3.2.2. Muestra

La muestra se determinó con la siguiente fórmula:

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

Donde:

n	Hace referencia al tamaño de la muestra
p y q	Probabilidad de la población de estar o no incluidas en la muestra
Z	Unidad de desviación estándar
N	Población total
E	Error estándar de la estimación

Donde:

$$n = \frac{1.96^2 * 0.5 * 0.5 * 1087}{0.05^2(1087 - 1) + 1.96^2 * 0.5 * 0.5}$$

La muestra está representada por 455 trabajadores del Hospital Carlos Lanfranco La Hoz.

### 3.3. Técnicas de recolección de datos

Para el recojo de información se utilizó un cuestionario 20 preguntas para la gestión gerencial y 15 preguntas para el desempeño laboral.

Estos instrumentos fueron validados con la prueba del Alfa de Cronbach, se obtuvo los siguientes resultados

*Tabla 1. Resumen de procesamiento de casos*

		N	%
Casos	Válido	10	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0	,0
	Total	10	100,0

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

En la Tabla 1 se muestra el resumen de procesamientos de casos, considerando 10 encuestas realizadas a los colaboradores del Hospital Carlos Lanfranco La Hoz, Distrito de Puente Piedra.

*Tabla 2. Estadísticas de fiabilidad de Gestión Gerencial*

Alfa de Cronbach	N de elementos
,935	20

La fiabilidad en la escala de Alfa de Cronbach arrojó un 0,935, valor que se aproxima al valor máximo de 1, entonces se concluye que el instrumento es correlación positiva muy alta

*Tabla 3. Estadísticas de fiabilidad de Desempeño Laboral*

Alfa de Cronbach	N de elementos
,816	15

La fiabilidad en la escala de Alfa de Cronbach arrojó un 0,816, valor que se aproxima al valor máximo de 1, entonces se concluye que el instrumento es correlación positiva alta

Estos resultados 0,935 y 0,816 se comparan con el baremo de la Tabla de George & Mallery, las cuales se ubican en el rango Excelente, por lo tanto, se aplicó las encuestas a la muestra propuesta.

Para hallar el estadístico de prueba para la contrastación de hipótesis realizamos la prueba de normalidad, en caso de que el valor asintótico (bilateral) sea mayor a cero, se considera que los datos siguen una distribución normal, por lo tanto, se aplicará la prueba de correlación de Pearson. En caso contrario, se utilizará el coeficiente de correlación de Spearman (Rho).



*Tabla 4. Prueba de normalidad de Kolmogórov-Smirnova*

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>		
	Estadístico	gl	Sig.
Gestión Gerencial	,109	455	,000
Planeación	,182	455	,000
Organización	,180	455	,000
Dirección	,094	455	,000
Control	,101	455	,000
Desempeño Laboral	,100	455	,000
Adm por objetivos	,143	455	,000
Autoevaluación	,142	455	,000
Motivación	,119	455	,000
Disciplina	,217	455	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

Dados los resultados, en los que el nivel de significación (Bilateral) es inferior a 0,05, lo que indica datos de distribución no normal, se realizó la prueba estadística no paramétrica de Rho de Spearman.

### **3.4. Técnicas para el procesamiento de la información**

La técnica que se empleó es la estadística descriptiva de distribución de frecuencias.

Para elegir el estadístico de prueba se empleó la prueba de normalidad, la cual permitió usar el Rho de Spearman.

El software empleado fue el Statical Package for the Social Sciences - SPSS. Los resultados son presentados en tablas y figuras.

## CAPÍTULO IV RESULTADOS

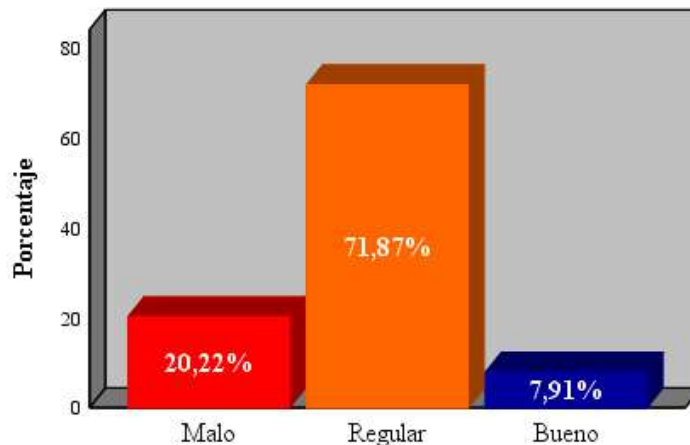
### 4.1. Análisis de resultados

#### 4.1.1. Análisis descriptivos de la gestión gerencial y sus dimensiones

*Tabla 5. Distribución de frecuencias y porcentajes de Gestión Gerencial*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Malo	92	20,2	20,2	20,2
	Regular	327	71,9	71,9	92,1
	Bueno	36	7,9	7,9	100,0
	Total	455	100,0	100,0	

*N. encuestas aplicados a los trabajadores del Hospital Carlos Lanfranco la Hoz*



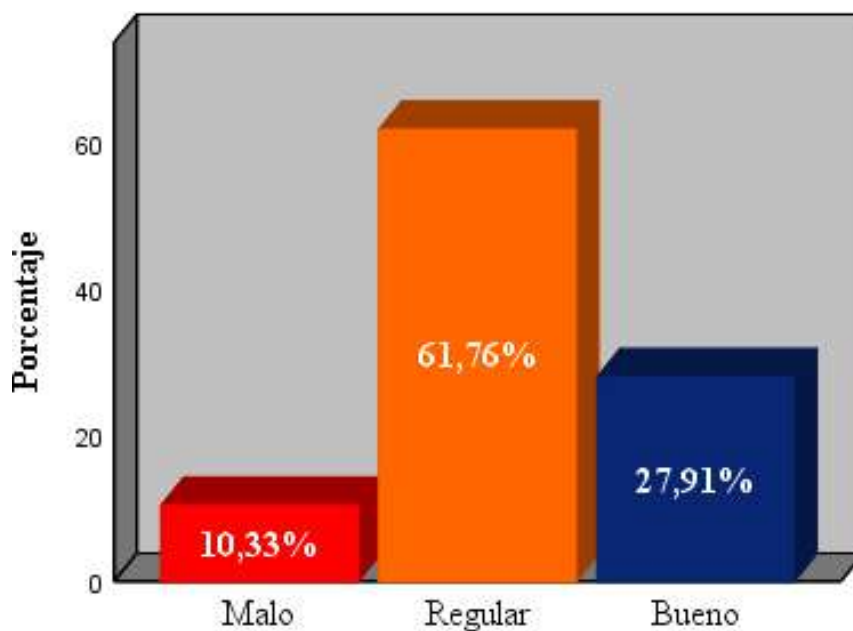
*Figura 1. Gestión Gerencial*

En la Figura 1, se aprecia que de los 455 encuestados, el 71,9% consideran que la gestión gerencial es regular, mientras que el 20,2% de los encuestados manifiestan que existe una mala gestión gerencial. Solo el 7,9% de los encuestados manifiestan que existe una buena gestión gerencial, de estos resultados podemos deducir que aún no existe una buena planeación porque no vienen cumpliéndose con los objetivos institucionales, además respecto a la organización no se está consolidándose las coordinaciones, las políticas en la institución, inclusive la dirección viene teniendo algunas falencias asimismo, el control viene teniendo deficiencias lo que no está permitiendo tener una buena gestión administrativa.

*Tabla 6. Distribución de frecuencias y porcentajes de Planeación*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Malo	47	10,3	10,3	10,3
	Regular	281	61,8	61,8	72,1
	Bueno	127	27,9	27,9	100,0
	Total	455	100,0	100,0	

*N. encuestas aplicados a los trabajadores del Hospital Carlos Lanfranco la Hoz*



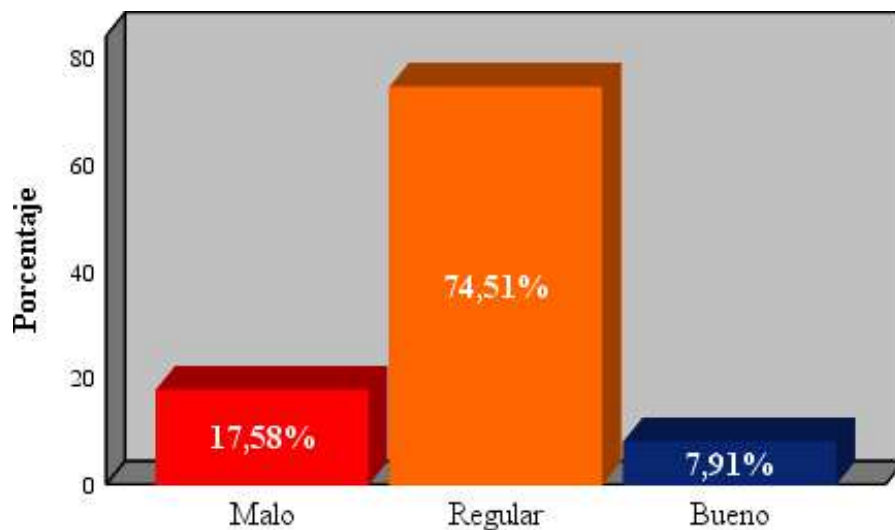
*Figura 2. Planeación*

De la encuesta aplicada a los 455 trabajadores del Hospital Carlos Lanfranco La Hoz, el 61,8% de los encuestados consideran que la planeación es regular, el 27,9% manifiesta que es bueno, mientras el 10,3% indican que existe mala planeación, Se evidencia que no se ha difundido con eficiencia la misión, la visión, los objetivos, las metas institucionales al personal administrativo y personal de salud.

*Tabla 7. Distribución de frecuencias y porcentajes de Organización*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Malo	80	17,6	17,6	17,6
	Regular	339	74,5	74,5	92,1
	Bueno	36	7,9	7,9	100,0
	Total	455	100,0	100,0	

*N. encuestas aplicados a los trabajadores del Hospital Carlos Lanfranco la Hoz*



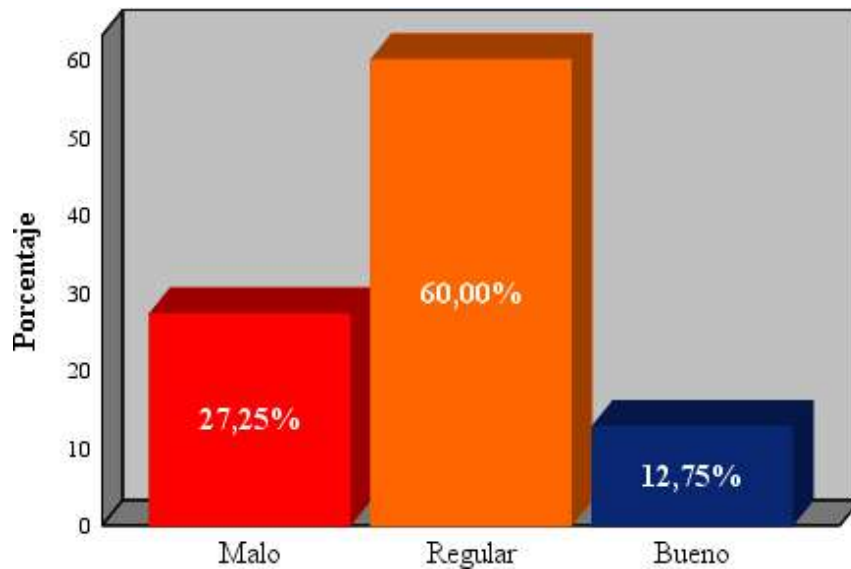
*Figura 3. Organización*

Se muestra la Figura 3, el resultado de las encuestas realizadas a 455 trabajadores del Hospital Carlos Lanfranco La Hoz, donde el 74,5% encuestados manifiestan que la dimensión organización se desarrolla de manera regular, mientras el 17,58% considera que existe mala organización; solo el 7,9% manifiestan que existe buena organización. Asimismo, se evidencia que aún existen falencias en la organización por que los altos directivos no están considerando el esfuerzo de la oficina de Recursos Humanos, no están dando valor a las personas que se capacitan.

*Tabla 8. Distribución de frecuencias y porcentajes de Dirección*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Malo	124	27,3	27,3	27,3
	Regular	273	60,0	60,0	87,3
	Bueno	58	12,7	12,7	100,0
	Total	455	100,0	100,0	

*N. encuestas aplicados a los trabajadores del Hospital Carlos Lanfranco la Hoz*



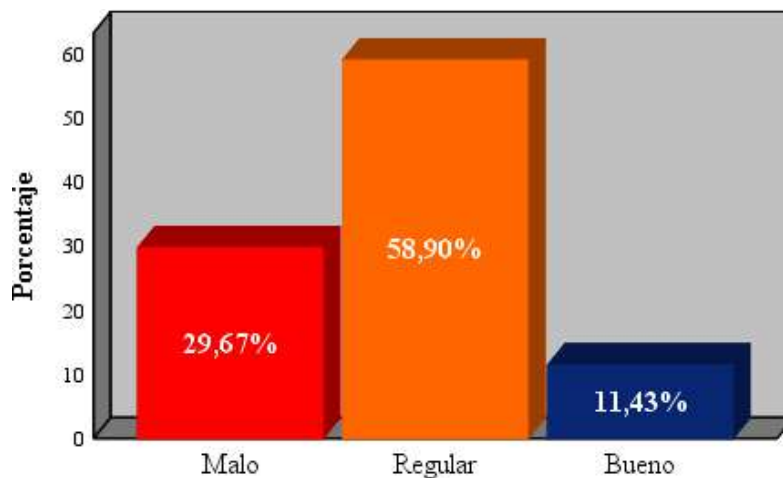
*Figura 4. Dirección*

De los 455 encuestados, el 60% manifiesta que la dirección del Hospital Carlos Lanfranco La Hoz es regular, mientras que el 27,3% señala que existe mala dirección, solo el 12,7 manifiesta que existe buena dirección. Aun no se consolida la dirección como debe ser, falta una buena capacidad de respuesta, asimismo la comunicación entre los jefes y el personal de salud aun no es muy buena, muy alta ausencia de liderazgo en los directivos, personal de salud desmotivados, respecto a la gestión aún les falta compromiso a los directivos.

*Tabla 9. Distribución de frecuencias y porcentajes de Control*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Malo	135	29,7	29,7	29,7
	Regular	268	58,9	58,9	88,6
	Bueno	52	11,4	11,4	100,0
	Total	455	100,0	100,0	

*N. encuestas aplicados a los trabajadores del Hospital Carlos Lanfranco la Hoz*

*Figura 5. Control*

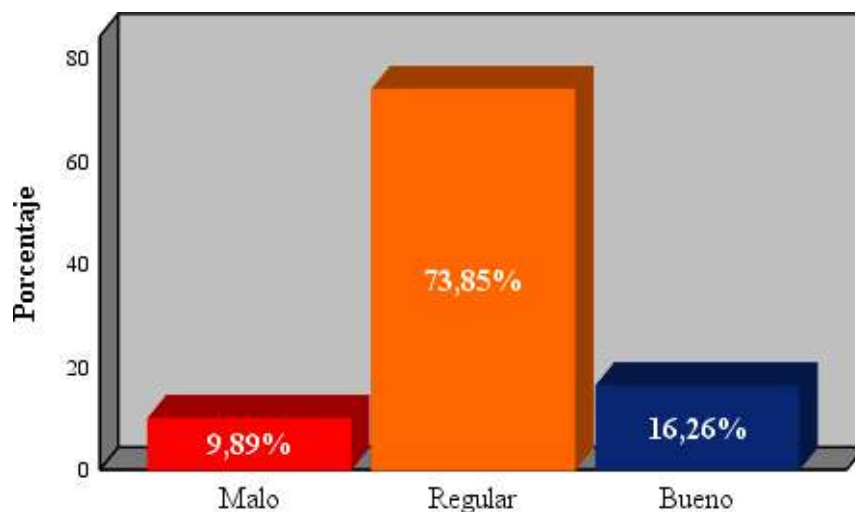
En la Figura 5, se muestra los resultados de las encuestadas realizadas a los 455 trabajadores del Hospital Carlos Lanfranco La Hoz, donde el 58,9% consideran que la acción de control del director es regular, mientras que el 29,7% manifiestan que el grado de desarrollo es malo. Solo el 11,4% de los encuestados consideran que el director tiene buen control a la institución. Asimismo, se ha evidenciado que no se realizan auditorias de forma oportuna, no se tiene conocimiento de la evaluación del desempeño, no se está aplicando de forma adecuada la mejora continua, además casi nunca reciben los resultados de la evaluación del desempeño del personal de salud.

#### 4.1.2. Análisis descriptivos del desempeño laboral y sus dimensiones

*Tabla 10. Distribución de frecuencias y porcentajes de Desempeño Laboral*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Malo	45	9,9	9,9	9,9
	Regular	336	73,8	73,8	83,7
	Bueno	74	16,3	16,3	100,0
	Total	455	100,0	100,0	

*N. encuestas aplicados a los trabajadores del Hospital Carlos Lanfranco la Hoz*



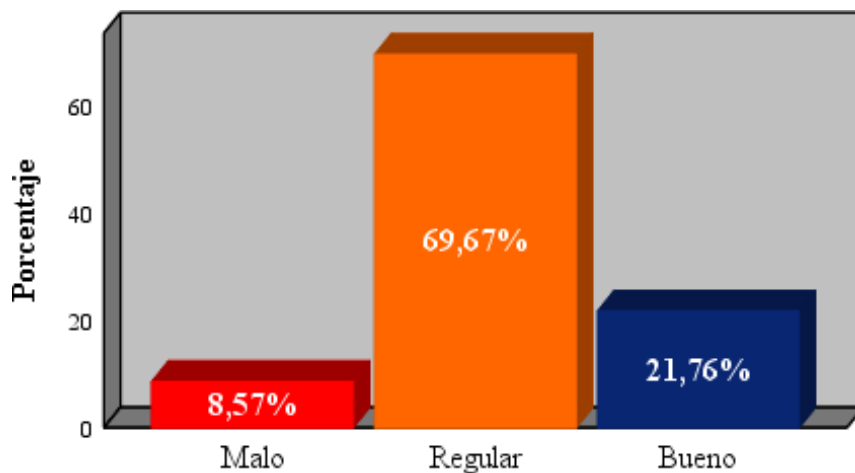
*Figura 6. Desempeño Laboral*

La aplicación de la encuesta realizada a los 455 trabajadores del Hospital Carlos Lanfranco La Hoz, arrojó como resultado, que el 73,8% considera que su desempeño laboral es regular, el 16,3% considera que es buena, mientras que el 9,9% manifiesta que es malo. Se viene evidenciado que la administración por objetivos no es muy eficaz, la autoevaluación no se está dando con mucha certeza, respecto a la motivación el personal de salud no está teniendo los incentivos que requieren, asimismo con la disciplina no están cumpliendo algunas normas del hospital.

*Tabla 11. Distribución de frecuencias y porcentajes de Adm. por objetivos*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Malo	39	8,6	8,6	8,6
	Regular	317	69,7	69,7	78,2
	Bueno	99	21,8	21,8	100,0
	Total	455	100,0	100,0	

*N. encuestas aplicados a los trabajadores del Hospital Carlos Lanfranco la Hoz*



*Figura 7. Administración por objetivos*

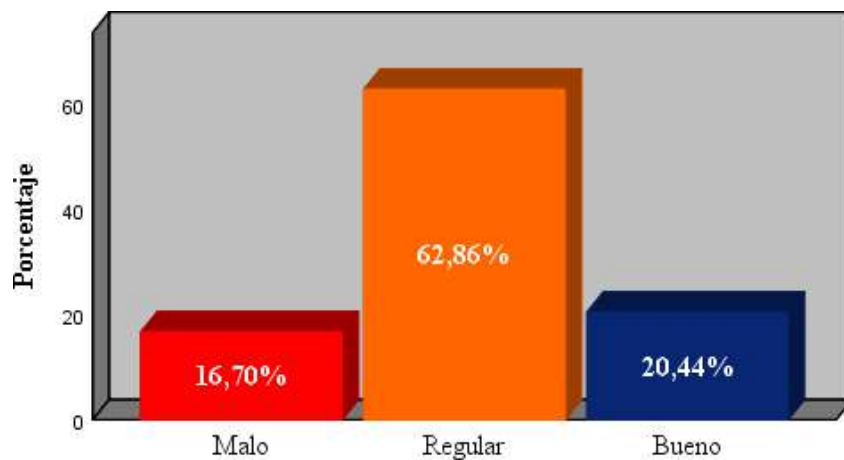
De los encuestados, el 69,7% manifiesta que la administración por objetivos se desarrolla de manera regular, el 21,8% manifiesta que es bueno, mientras el 8,6% señala que es malo. Se puede observar que las actividades no se están realizando de manera eficiente y la productividad del personal sigue siendo baja. Por lo tanto, es importante evaluar el desempeño laboral de todos los empleados para determinar si están siendo eficientes en sus funciones en el área de trabajo.



*Tabla 12. Distribución de frecuencias y porcentajes de Autoevaluación*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Malo	76	16,7	16,7	16,7
	Regular	286	62,9	62,9	79,6
	Bueno	93	20,4	20,4	100,0
	Total	455	100,0	100,0	

*N. encuestas aplicados a los trabajadores del Hospital Carlos Lanfranco la Hoz*



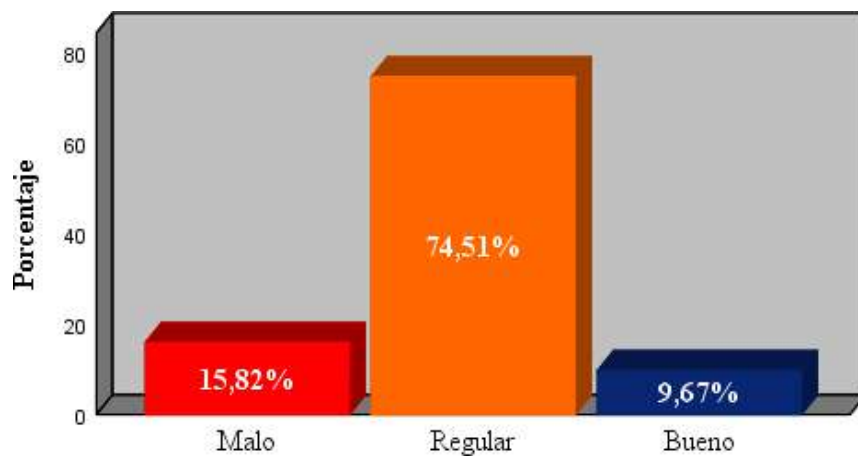
*Figura 8. Autoevaluación*

De los encuestados, el 62,9% manifiesta se realiza de manera regular la autoevaluación, el 22,4% manifiesta que es bueno, mientras que el 16,7% señala que existe mala autoevaluación. Se ha evidenciado que no hay retroalimentación para la mejora de procesos, el personal de salud desconoce los indicadores de medición de desempeño, además las autoevaluaciones no son adecuadas por que genera competitividad entre el personal de salud.

*Tabla 13. Distribución de frecuencias y porcentajes de Motivación*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Malo	72	15,8	15,8	15,8
	Regular	339	74,5	74,5	90,3
	Bueno	44	9,7	9,7	100,0
	Total	455	100,0	100,0	

*N. encuestas aplicados a los trabajadores del Hospital Carlos Lanfranco la Hoz*



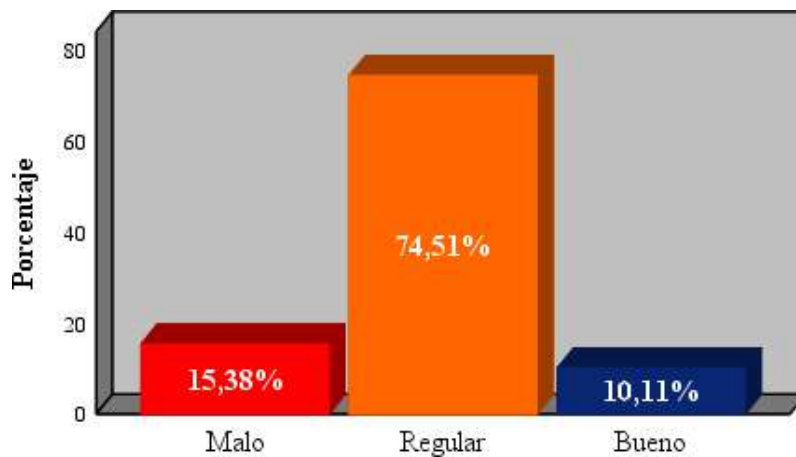
*Figura 9. Motivación*

De los encuestados, el 74,5% manifiesta que el grado de motivación que existe en el Hospital Carlos Lanfranco La Hoz es regular, el 15.8% señala que es malo, mientras que el 9,7% señala que es Bueno. Se ha demostrado que, la no existencia de incentivos, no se les da la oportunidad de ocupar cargos pese a que cuentan con el perfil adecuado, no les dan oportunidades de crecimiento profesional y más aún no les dan un reconocimiento por las labores encomendadas.

*Tabla 14. Distribución de frecuencias y porcentajes de Disciplina*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Malo	70	15,4	15,4	15,4
	Regular	339	74,5	74,5	89,9
	Bueno	46	10,1	10,1	100,0
	Total	455	100,0	100,0	

*N. encuestas aplicados a los trabajadores del Hospital Carlos Lanfranco la Hoz*



*Figura 10. Disciplina*

De los encuestados, el 74,5% manifiesta que la disciplina en el entorno laboral del Hospital es regular, el 15,4% señala es que la disciplina es mala, mientras solo el 10,1% indican que la disciplina de los colaboradores es buena. Respecto a la disciplina, el personal de salud no viene cumpliendo las normas adecuadamente, sus actitudes son negativas en su gran mayoría por el trato que reciben dentro del hospital por ende los funcionarios o jefes no asumen con responsabilidad sus funciones del cargo que ocupan.

## 4.2. Contrastación de hipótesis

A continuación, se determinará la correlación de las variables de estudio de acuerdo con las hipótesis planteadas, considerando el rango de coeficiencia de Rho de Spearman.

Interpretación	Valores estimados
Correlación positiva muy alta	De 0.91 a 1
Correlación positiva alta	De 0.71 a 0.90
Correlación positiva moderada	De 0.41 a 0.70
Correlación positiva baja	De 0.21 a 0.40
Correlación positiva nula	De 0 a 0.20
Correlación negativa muy alta	De -0.91 a -1
Correlación negativa alta	De -0.71 a -0.90
Correlación negativa moderada	De -0.41 a -0.70
Correlación negativa baja	De -0.21 a -0.40
Correlación negativa nula	De -0 a -0.20

Fuente: (Ortega, Pendás, Ortega, Abreu y Cánovas, 2009)

### 4.2.1. Hipótesis General

Ahora contrastaremos la hipótesis usando la prueba no paramétrica del Rho de Spearman, se tiene las siguientes hipótesis estadísticas:

$H_0$  = La gestión gerencial no se relaciona significativamente en el desempeño laboral de los trabajadores del Hospital Carlos Lanfranco La Hoz, Puente Piedra, 2022.

$H_1$  = La gestión gerencial se relaciona significativamente en el desempeño laboral de los trabajadores del Hospital Carlos Lanfranco La Hoz, Puente Piedra, 2022.

*Tabla 15. Correlación de la gestión gerencial y el desempeño laboral*

			Gestión Gerencial	Desempeño Laboral
Rho de Spearman	Gestión Gerencial	Coeficiente de correlación	1,000	,529**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	455	455
	Desempeño Laboral	Coeficiente de correlación	,529**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	455	455

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

En la tabla 15 se evidencia que el valor de significación es 0,00 por debajo del nivel de significancia (0,05), así como el coeficiente de Rho Spearman tiene una correlación de 0,529, es positiva moderada. Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se aprueba la hipótesis alterna, es decir que existe relación significativa entre la gestión gerencial y el desempeño laboral por lo cual, se acepta la hipótesis general planteada, la gestión gerencial se relaciona significativamente en el desempeño laboral de los trabajadores del Hospital Carlos Lanfranco La Hoz, Puente Piedra, 2022.

#### 4.2.2. Hipótesis Específicos

##### Prueba de hipótesis específica 1

Ho = La planificación no se relaciona significativamente en el desempeño laboral de los trabajadores del Hospital Carlos Lanfranco La Hoz, Puente Piedra, 2022.

H1 = La planificación se relaciona significativamente en el desempeño laboral de los trabajadores del Hospital Carlos Lanfranco La Hoz, Puente Piedra, 2022.

*Tabla 16. Correlación de la planeación y desempeño laboral*

			Planeación	Desempeño Laboral
Rho de Spearman	Planeación	Coeficiente de correlación	1,000	,533**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	455	455
Desempeño Laboral	Planeación	Coeficiente de correlación	,533**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	455	455

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

En la tabla 16 se evidencia que el valor de significación es 0,00 por debajo del nivel de significancia (0,05), así como el coeficiente de Rho Spearman tiene una correlación de 0,533, es positiva moderada. Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se aprueba la hipótesis alterna, es decir que existe relación significativa entre la planeación y el desempeño laboral por lo cual, se acepta la hipótesis específica 1 planteada, la planificación se relaciona significativamente en el desempeño laboral de los trabajadores del Hospital Carlos Lanfranco La Hoz, Puente Piedra, 2022.

### Prueba de hipótesis específica 2

Ho = La organización no se relaciona significativamente en el desempeño laboral de los trabajadores del Hospital Carlos Lanfranco La Hoz, Puente Piedra, 2022.

H1 = La organización se relaciona significativamente en el desempeño laboral de los trabajadores del Hospital Carlos Lanfranco La Hoz, Puente Piedra, 2022.

*Tabla 17. Correlación de la organización y desempeño laboral*

			Organización	Desempeño o Laboral
Rho de Spearman	Organización	Coefficiente de correlación	1,000	,538**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	455	455
n	Desempeño Laboral	Coefficiente de correlación	,538**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	455	455

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

En la tabla 17 se evidencia que el valor de significación es 0,00 por debajo del nivel de significancia (0,05), así como el coeficiente de Rho Spearman tiene una correlación de 0,538, es positiva moderada. Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se aprueba la hipótesis alterna, es decir que existe relación significativa entre la organización y el desempeño laboral por lo cual, se acepta la hipótesis específica 2 planteada, la organización se relaciona significativamente en el desempeño laboral de los trabajadores del Hospital Carlos Lanfranco La Hoz, Puente Piedra, 2022.

### Prueba de hipótesis específica 3

Ho = La dirección no se relaciona significativamente en el desempeño laboral de los trabajadores del Hospital Carlos Lanfranco La Hoz, Puente Piedra, 2022.

H1 = La dirección se relaciona significativamente en el desempeño laboral de los trabajadores del Hospital Carlos Lanfranco La Hoz, Puente Piedra, 2022.

*Tabla 18. Correlación de la dirección y desempeño laboral*

			Dirección	Desempeño Laboral
Rho de Spearman	Dirección	Coeficiente de correlación	1,000	,451**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	455	455
Desempeño Laboral	Desempeño Laboral	Coeficiente de correlación	,451**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	455	455

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

En la tabla 18 se evidencia que el valor de significación es 0,00 por debajo del nivel de significancia (0,05), así como el coeficiente de Rho Spearman tiene una correlación de 0,451, es positiva moderada. Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se aprueba la hipótesis alterna, es decir que existe relación significativa entre la dirección y el desempeño laboral por lo cual, se acepta la hipótesis específica 3 planteada, la dirección se relaciona significativamente en el desempeño laboral de los trabajadores del Hospital Carlos Lanfranco La Hoz, Puente Piedra, 2022.



#### Prueba de hipótesis específica 4

Ho = El control no se relaciona significativamente en el desempeño laboral de los trabajadores del Hospital Carlos Lanfranco La Hoz, Puente Piedra, 2022.

H1 = El control se relaciona significativamente en el desempeño laboral de los trabajadores del Hospital Carlos Lanfranco La Hoz, Puente Piedra, 2022.

*Tabla 19. Correlación del Control y desempeño laboral*

		Desempeño		
		Control	Laboral	
Rho de Spearman	Control	Coeficiente de correlación	1,000	,420**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	455	455
	Desempeño Laboral	Coeficiente de correlación	,420**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	455	455

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

En la tabla 19 se evidencia que el valor de significación es 0,00 por debajo del nivel de significancia (0,05), así como el coeficiente de Rho Spearman tiene una correlación de 0,420, es positiva moderada. Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se aprueba la hipótesis alterna, es decir que existe relación significativa entre el control y el desempeño laboral de modo que, se aprueba la hipótesis específica 4 planteada, entonces se puede concluir que el control se relaciona significativamente en el desempeño laboral de los trabajadores del Hospital Carlos Lanfranco La Hoz, Puente Piedra, 2022

## CAPÍTULO V DISCUSIÓN

### 5.1. Discusión de resultados

En la presente investigación se logró demostrar que existe relación significativa entre la gestión gerencial y el desempeño laboral en el Hospital Carlos Lanfranco La Hoz. Este resultado tiene similitud con lo obtenido por Torres (2021), en su investigación que demuestra que existe relación directa y moderada entre sus variables gestión administrativa y desempeño laboral en el personal nombrado del Hospital Regional Docente Clínico Quirúrgico Daniel A. Carrión, Huancayo 2021.

Respecto a la hipótesis específica 1, se logró demostrar que existe relación significativa entre la planeación y el desempeño laboral en el Hospital Carlos Lanfranco La Hoz. Este resultado tiene similitud con lo obtenido por Torres (2021), en su investigación que demuestra que existe relación directa y baja entre la organización y el desempeño laboral en el personal nombrado del Hospital Regional Docente Clínico Quirúrgico Daniel A. Carrión, Huancayo 2021.

En cuanto a la hipótesis específica 2, se logró demostrar que existe relación significativa entre la organización y el desempeño laboral en el Hospital Carlos Lanfranco La Hoz. Este resultado tiene similitud con lo obtenido por Torres (2021), en su investigación que demuestra que existe relación directa y moderada entre la organización y el desempeño laboral en el personal nombrado del Hospital Regional Docente Clínico Quirúrgico Daniel A. Carrión, Huancayo 2021.

En referente a la hipótesis específica 3, se logró demostrar que existe relación significativa entre la dirección y el desempeño laboral en el Hospital Carlos Lanfranco La Hoz. Este resultado tiene similitud con lo obtenido por Torres (2021), en su investigación que demuestra que existe relación directa y moderada entre sus variables dirección y desempeño laboral en el personal nombrado del Hospital Regional Docente Clínico Quirúrgico Daniel A. Carrión, Huancayo 2021.

Por último, se logró demostrar que la hipótesis 4, tiene relación significativa entre el control y el desempeño laboral en el Hospital Carlos Lanfranco La Hoz. Este resultado tiene similitud con lo obtenido por Torres

(2021), en su investigación que demuestra que existe relación directa y moderada entre el control y el desempeño laboral

## **CAPÍTULO VI CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES**

### **6.1. Conclusiones**

1. Se aplicó el estadístico Rho de Spearman, obteniéndose un coeficiente de correlación  $r=0,529$  y un nivel de significancia de  $p=0.01$  lo cual es menor que el 5%. Entonces existe evidencia estadística para afirmar que existe relación significativa entre la gestión gerencial y el desempeño laboral en los trabajadores del Hospital Carlos Lanfranco La Hoz. Es decir que se desarrolla los procesos de gestión gerencial de manera oportuna, teniendo en cuenta la planeación, la organización, dirección y control, razón por lo cual se evidencia un desempeño laboral eficiente.
2. Se aplicó el estadístico Rho de Spearman, obteniéndose un coeficiente de correlación  $r=0,533$  y un nivel de significancia de  $p=0,01$  lo cual es menor que el 5%. Entonces existe evidencia estadística para afirmar que existe relación significativa entre la planeación y el desempeño laboral en los trabajadores del Hospital Carlos Lanfranco La Hoz. Es decir que, para el oportuno desarrollo de la planeación se tiene claro la misión, visión, objetivos y las metas del hospital asimismo las estrategias para lograr cubrir la necesidad de atención a la población.
3. Se aplicó el estadístico Rho de Spearman, obteniéndose un coeficiente de correlación  $r=0,538$  y un nivel de significancia de  $p=0,01$  lo cual es menor que el 5%. Entonces existe evidencia estadística para afirmar que existe relación significativa entre la organización y el desempeño laboral en los trabajadores del Hospital Carlos Lanfranco La Hoz. Es decir que, el conocimiento de la división de trabajo, las jerarquías definidas en el manual de organización y función del Hospital con la finalidad de facilitar las coordinaciones y que cada colaborador desarrolle sus funciones eficientemente.
4. Se aplicó el estadístico Rho de Spearman, obteniéndose un coeficiente de correlación  $r=0,451$  y un nivel de significancia de  $p=0,01$  lo cual es menor que el 5%. Entonces existe evidencia estadística para afirmar que existe relación significativa entre la dirección y el desempeño laboral en

los trabajadores del Hospital Carlos Lanfranco La Hoz. Es aquí, donde las habilidades de liderazgo se reflejan, para la toma de decisiones, la motivación y que la comunicación sea asertiva para hacer llegar a los trabajadores sus objetivos están alineados con los objetivos del hospital, donde el beneficiario es la población.

5. Se aplicó el estadístico Rho de Spearman, obteniéndose un coeficiente de correlación  $r=0,420$  y un nivel de significancia de  $p=0,01$  lo cual es menor que el 5%. Entonces existe evidencia estadística para afirmar que existe relación significativa entre la dirección y el desempeño laboral en los trabajadores del Hospital Carlos Lanfranco La Hoz. Es decir, la supervisión, evaluación de desempeño se han realizado de manera oportuna, generando una mejora continua en los trabajadores del Hospital.

## **6.2. Recomendaciones**

1. Se recomienda que se mejore los procesos de planeación, organización, dirección y control con el fin de gestionar un excelente desempeño laboral, teniendo como objetivo final, la satisfacción de los pacientes y la población en general.
2. Se recomienda, para el desarrollo de la planeación concientizar al personal de salud la misión, visión, objetivos del Hospital Carlos Lanfranco, a través de charla o talleres con la finalidad transmitir de ejercer un mejor desempeño laboral.

3. Se recomienda que, para mejorar el proceso de organización, se realice charlas inductivas acerca el manual de organización y funciones, indicando sus funciones, las jerarquías en el Hospital a los trabajadores tanto Nombrados, CAS, locadores de servicio, con la finalidad que tengan claro sus funciones y se desenvuelvan eficientemente.
4. Se recomienda que, para mejorar el proceso de dirección, debe haber mayor comunicación con los trabajadores, optimizando el clima laboral, además se tiene que corregir la ergonomía en el mobiliario, actualizar los equipos tecnológicos para el correcto cumplimiento de sus funciones.
5. Se recomienda que, para mejorar el proceso de control, se trabaje en equipo con la unidad de personal y logística, áreas que supervisan al personal nombrado, cas y locadores de servicios.

## CAPITULO VII. REFERENCIAS

### 7.1. Fuentes bibliográficas

- Münch, 2010, *Administración. Gestión organizacional, enfoques y proceso administrativo* (1ª Edición), México, Pearson Educación.
- A. Hit, S. Black, W. Porter, 2006, *Administración* (9ª Edición); México; Pearson Educación.
- Stephen P. Robbins, Mary Coulter, 2014, *Administración* (12ª Edición), México, Pearson.
- Amaru, 2009, *Fundamentos de Administración. Teoría general y proceso administrativo* (1ª Edición), México, Pearson Educación.
- Chiavenato, 2004, *Introducción a la Teoría General de la Administración* (7 Edición); México, McGraw-Hill Interamericana.
- H. Koontz, H. Weihrich, M. Cannice, 2008, *Administración. Una perspectiva Global y Empresarial* (13ª Edición), México, McGraw-Hill Interamericana.
- L. Dolan, R Valle, E. Jackson y S. Schuler, 2007. *La gestión de los recursos humanos, cómo atraer, retener y desarrollar con éxito el capital humano en tiempos de transformación* (3ª Edición), España, McGraw-Hill Interamericana.
- Chiavenato, 2011, *Administración de Recursos Humanos, El capital humano de las organizaciones* (9ª Edición), México, McGraw-Hill/Interamericana Editores S.A. de C.V.
- B. Werther., K. Davis y M Guzmán, 2014, *Administración de recursos humanos gestión del capital humano* (7ª edición), México, McGraw Hill/ Interamericana Editores S.A. de C.V.
- Chiavenato, 2009, *Comportamiento Organizacional, la dinámica del éxito en las organizaciones* (2ª Edición); México, McGraw Hill/ Interamericana Editores S.A. de C.V.
- Robbins, Stephen P. y Decenzo, David A., México, 2008, *Supervisión* (5ª edición), Pearson Educación.

Robbins, Coulter, Martocchio y Long, 2018, *Administración* (13ª edición); México, Pearson educación.

Díaz, F. Escalona, M., Castro, D., León, A. y Ramírez, M, 2013, *Metodología de la investigación*, México D.F., Trillas.

Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P., 2014, *Metodología De La Investigación*

(6ª Ed.), México, McGraw Hill/ Interamericana Editores S.A. de C.V.

Robbins, Stephen y Coulter Mary, 2005, *Administración*, México, Prentice

Hall Koontz, Harold y Wehrich, Heinz, 1998, *Administración: Una*

*Perspectiva Global,*

México, McGraw Hill/ Interamericana Editores S.A. de C.V.

Ortega, R. M. M., Pendás, L. C. T., Ortega, M. M., Abreu, A. P., & Cánovas,

A. M. (2009). El coeficiente de correlación de los rangos de spearman caracterización. Revista Habanera de Ciencias Médicas.

## 7.2. Fuentes electrónicas

Yujra (2016), en su trabajo de investigación “Modelo de control gerencial de la gestión municipal”. Recuperado de <https://repositorio.umsa.bo/bitstream/handle/123456789/28300/TM-%2055.pdf?sequence=1&isAll>

Calero (2019), Modelo de Liderazgo Gerencial y su incidencia en el desempeño laboral de los funcionarios de la dirección provincial del Instituto Ecuatoriano de Seguridad de Chimborazo. Recuperado de <https://repositorio.pucesa.edu.ec/bitstream/123456789/2788/1/76955.pdf>

León (2019), en su trabajo de investigación denominada Sistema de intervención para la mejora del liderazgo y su incidencia en el desempeño organizacional de la Cooperativa de Ahorro y Crédito San José Limitada. Recuperado de <https://repositorio.uti.edu.ec/bitstream/123456789/1121/1/Tesis%20Jos%C3%A9%20Luis%20Le%C3%B3n%20Le%C3%B3n.pdf>

Torres (2021), en su tesis denominada Gestión administrativa y desempeño

laboral en el personal nombrado del Hospital Regional Docente Clínico Quirúrgico Daniel A. Carrión, Huancayo 2021, Recuperado de

[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/76333/Torres\\_PCA-SD.pdf?sequence=8&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/76333/Torres_PCA-SD.pdf?sequence=8&isAllowed=y)

Pucuhuayla (2021), en su trabajo de investigación denominada Competencias gerenciales y desempeño laboral de los profesionales de enfermería del Hospital Nacional Ramiro Prialé, Huancayo.

Recuperado de

<https://apirepositorio.unh.edu.pe/server/api/core/bitstreams/42d1521d-202f-434a-b52d-6112c7b2308b/content>

Arriola (2022), es su trabajo de investigación denominada Estilo de Liderazgo y su incidencia en el desempeño laboral de los colaboradores administrativos de un Hospital Cusco, 2022.

Recuperado de

[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/100543/Arriola\\_TC-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/100543/Arriola_TC-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Donawa y Gámez, artículo denominado Ausencia de habilidades gerenciales para una cultura de innovación universitaria en instituciones de Colombia y Venezuela, 2018. Recuperado de

<http://www.scielo.org.co/pdf/unem/v21n36/0124-4639-unem-21-36-8.pdf>



## ANEXOS

### MATRIZ DE CONSISTENCIA

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES			
<p style="text-align: center;"><b><u>Problema General</u></b></p> <p>¿De qué manera la Gestión Gerencial influye en el desempeño laboral de los trabajadores del Hospital Carlos Lanfranco la Hoz, Puente Piedra, 2022?</p> <p style="text-align: center;"><b><u>Problema Específicos</u></b></p> <p>¿De qué manera la planeación influye en el desempeño laboral de los trabajadores del Hospital Carlos Lanfranco La Hoz, Puente Piedra, 2022?</p> <p>¿De qué manera la organización influye en el desempeño laboral de los</p>	<p style="text-align: center;"><b><u>Objetivo General</u></b></p> <p>Determinar de qué manera la gestión gerencial influye en el desempeño laboral de los trabajadores del Hospital Carlos Lanfranco la Hoz, Puente Piedra, 2022.</p> <p style="text-align: center;"><b><u>Objetivos Específicos</u></b></p> <p>Demostrar de qué manera la planeación influye en el desempeño laboral de los trabajadores del Hospital Carlos Lanfranco la Hoz, Puente Piedra,</p>	<p style="text-align: center;"><b><u>Hipótesis General</u></b></p> <p>La gestión gerencial influye significativamente en el desempeño laboral de los trabajadores del Hospital Carlos Lanfranco La Hoz, Puente Piedra, 2022</p> <p style="text-align: center;"><b><u>Hipótesis específicas</u></b></p> <p>La planificación influye significativamente en el desempeño laboral de los trabajadores del Hospital Carlos Lanfranco La Hoz, Puente Piedra, 2022.</p> <p>La organización influye significativamente en el desempeño laboral de los trabajadores del hospital</p>	Variable independiente (x): <b>GESTIÓN GERENCIAL</b>			
			<b>DIMENSIONES</b>	<b>INDICADORES</b>	<b>ITEM</b>	<b>INDICES</b>
			Planeación	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Misión</li> <li>• Visión</li> <li>• Objetivos</li> <li>• Metas</li> <li>• Estrategia</li> </ul>	5	1= Nunca 2= A veces 3= Regularment e 4=Casi siempre 5==Siempre
			Organización	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Recursos Humanos</li> <li>• Jerarquía</li> <li>• División de Trabajo</li> <li>• Coordinación</li> <li>• Políticas</li> </ul>	5	
			Dirección	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Toma de decisión</li> <li>• Comunicación</li> <li>• Liderazgo</li> <li>• Motivación</li> <li>• Responsabilidad</li> </ul>	5	
Control	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Auditoria</li> <li>• Evaluación</li> <li>• Supervisión</li> <li>• Mejora continua</li> </ul>	5				

trabajadores del Hospital Carlos Lanfranco La Hoz?	2022.  Establecer de qué manera la organización influye en el desempeño laboral de los trabajadores del Hospital Carlos	Carlos		• Resultados	
			TOTAL		20

<b><u>Problema Específicos</u></b>	<b><u>Objetivos Específicos</u></b>	<b><u>Hipótesis específicas</u></b>	Variable dependiente (y): <b>DESEMPEÑO LABORAL</b>			
			<b>DIMENSIONES</b>	<b>INDICADORES</b>	<b>ITEM</b>	<b>INDICES</b>
¿De qué manera la dirección influye en el desempeño laboral de los trabajadores del Hospital Carlos Lanfranco La Hoz, Puente Piedra, 2022?	Lanfranco la Hoz, Puente Piedra, 2022. Explicar de qué manera la dirección influye en el desempeño laboral de los trabajadores del Hospital Carlos Lanfranco la Hoz, Puente Piedra, 2022.	Lanfranco la Hoz, Puente Piedra, 2022. La dirección influye significativamente en el desempeño laboral de los trabajadores del Hospital Carlos Lanfranco La Hoz, Puente Piedra, 2022.	Administración por Objetivo	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Eficiencia</li> <li>• Eficacia</li> <li>• Productividad</li> <li>• Tiempo</li> </ul>	4	1= Nunca 2= A veces 3= Regularment e 4=Casi siempre 5=Siempre
			Autoevaluación	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Retroalimentación</li> <li>• Proceso</li> <li>• Indicador</li> <li>• Competitividad</li> </ul>	4	
¿De qué manera el control influye en el desempeño laboral de los trabajadores del Hospital Carlos Lanfranco La Hoz, Puente Piedra, 2022?	Determina de qué manera el control influye en el desempeño laboral de los trabajadores del Hospital Carlos Lanfranco la Hoz, Puente Piedra, 2022.	El control influye significativamente en el desempeño laboral de los trabajadores del Hospital Carlos Lanfranco La Hoz, Puente Piedra, 2022.	Motivación	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Incentivo</li> <li>• Participación</li> <li>• Crecimiento Profesional</li> <li>• Reconocimiento</li> </ul>	4	
			Disciplina	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Normas</li> <li>• Actitud</li> <li>• Responsabilidad</li> </ul>	3	
			<b>TOTAL</b>		15	

### Instrumentos de recolección de datos

#### Estimado (a) Usuario (a)

El presente cuestionario tiene la finalidad de recolectar datos con respecto a las variables de estudio relacionado a la **Gestión Gerencial y desempeño laboral de los trabajadores en el Hospital Carlos Lanfranco la Hoz, Puente Piedra, 2022** para la misma pedimos que sea sincero en sus respuestas, respondiendo cada uno de los Ítems, ya que la información es de carácter confidencial y de uso exclusivo para la investigación.

#### 1. Marque con una (X) una de las alternativas propuestas

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

VARIABLE X: GESTION GERENCIAL						
Ítems	PLANEACION	1	2	3	4	5
1	¿Considera Ud. que la actual gestión gerencial conduce al logro de la misión de la institución?					
2	¿Considera Ud. que la actual gestión gerencial tiene determinación al logro de la visión de la institución?					
3	¿Considera Ud. que la actual gestión gerencial conduce al logro de los objetivos de la institución?					
4	¿Considera Ud. que la actual gestión gerencial logre satisfactoriamente las metas de la institución?					
5	¿Considera Ud. que la actual gestión gerencial tiene definido estrategias para el logro de los objetivos de la institución?					
	<b>ORGANIZACIÓN</b>					
6	¿Considera Ud. que los altos directivos corresponden al esfuerzo del Recurso Humano?					
7	¿Considera Ud. que la actual gestión ha definido en la jerárquica organizacional al personal capacitadas?					
8	¿Considera Ud. que existe la correcta división de trabajo en la institución?					
9	¿Considera Ud. que existe coordinación entre todas las unidades?					
10	¿Considera Ud. que las políticas se cumplen en la institución?					
	<b>DIRECCION</b>					

11	¿Considera Ud. que la capacidad de respuesta en la toma de decisiones es oportuna?					
12	¿Considera Ud. que existe una comunicación lineal entre los jefes y el personal?					
13	¿Considera Ud. que se observa rasgos de liderazgo en los altos directivos de la institución?					
14	¿Se ha sentido motivado por las acciones de los altos directivos?					
15	¿Considera que los altos directivos están comprometidos en la mejora de sus habilidades de gestión?					
<b>CONTROL</b>						
16	¿Considera Ud. que se realiza auditorias oportunas con las medidas correctivas?					
17	¿Conoce Ud. el sistema de evaluación de desempeño al personal?					
18	¿Se realizan supervisiones respecto al desempeño al personal de manera periódica?					
19	¿Considera que la institución practica la mejora continua?					
20	¿Alguna vez, se le ha comunicado los resultados de las evaluaciones de desempeño?					

2. Marque con una (X) una de las alternativas propuestas

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

<b>VARIABLE Y: DESEMPEÑO LABORAL</b>						
Ítems	ADMINISTRACION POR OBJETIVOS	1	2	3	4	5
1	¿Considera Ud. que miden su eficiencia en el desarrollo de sus actividades?					
2	¿Considera Ud. que cumple eficazmente las actividades derivadas??					
3	¿Considera Ud. que los trabajadores de la institución son productivos en sus funciones?					
4	¿Considera Ud que por el tiempo que lleva un trabajador no se debería evaluar su desempeño?					
<b>AUTOEVALUACION</b>						

5	¿Considera Ud. que se practica la retroalimentación de los jefes para mejorar sus tareas?					
6	¿Considera Ud. que los procesos de evaluación de desempeño son objetivos?					
7	¿Considera Ud. que existen indicadores de medición de evaluación de desempeño?					
8	¿Considera Ud. que las autoevaluaciones pueden generar competitividad entre los colaboradores?					
	<b>MOTIVACION</b>					
9	¿Considera Ud. que la existencia de incentivos puede mejorar la responsabilidad del colaborador?					
10	¿Considera Ud. que no se le da la misma oportunidad de participación en proyectos/cargos por el grado ocupacional?					
11	¿Considera Ud. que en la institución le ofrecen crecimiento profesional?					
12	¿Considera Ud. que se da el reconocimiento a los colaboradores correctos?					
	<b>DISCIPLINA</b>					
13	¿Considera Ud. que el personal cumple las normas establecidas dentro la institución?					
14	¿Considera Ud. que el personal muestra actitudes positivas en la institución?					
15	¿Considera Ud. que los encargados de las áreas asumen con gran responsabilidad su función?					

GESTION GERENCIAL																								
PLANEACION						ORGANIZACION						DIRECCION					CONTROL							
4	4	3	4	4	19	4	3	4	5	5	21	5	5	5	4	3	22	4	5	4	3	4	20	82
3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	60
3	3	3	3	3	15	3	3	4	2	2	14	3	2	4	4	3	16	4	2	3	3	3	15	60
3	2	2	1	1	9	2	1	2	4	3	12	3	4	3	3	3	16	2	3	3	3	3	14	51
3	3	3	3	4	16	4	3	4	3	3	17	3	3	3	2	3	14	4	4	3	3	2	16	63
5	4	5	4	4	22	4	4	4	4	4	20	4	5	4	4	4	21	5	4	4	4	4	21	84
2	2	2	2	2	10	3	1	2	3	3	12	2	2	3	1	2	10	3	4	3	3	1	14	46
3	3	3	4	3	16	3	3	2	2	3	13	2	5	3	4	3	17	2	2	3	4	2	13	59
4	4	4	3	4	19	4	4	3	3	4	18	4	4	4	2	4	18	3	3	2	3	1	12	67
4	4	4	4	4	20	4	5	4	3	3	19	4	4	4	3	5	20	4	5	4	4	4	21	80
4	5	5	4	5	23	4	3	2	3	3	15	4	4	4	3	4	19	2	4	4	4	2	16	73
3	3	3	2	2	13	2	3	2	2	3	12	2	2	2	2	3	11	3	2	2	2	2	11	47
4	4	4	3	4	19	4	3	3	3	3	16	3	3	3	3	3	15	4	3	4	4	2	17	67
4	4	3	4	3	18	3	3	5	3	3	17	3	3	3	3	2	14	3	3	3	4	4	17	66
3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	2	3	3	2	3	13	2	3	2	3	3	13	56
3	3	3	3	3	15	2	2	3	3	3	13	3	2	3	2	2	12	2	3	2	2	2	11	51
3	3	3	3	3	15	3	2	1	3	3	12	2	4	3	2	3	14	2	4	2	2	3	13	54
4	4	3	3	3	17	3	3	3	3	3	15	3	3	3	2	2	13	1	4	1	3	1	10	55
4	4	4	4	4	20	3	3	3	4	3	16	4	4	3	3	3	17	3	4	4	3	4	18	71
3	3	3	2	3	14	2	2	2	1	2	9	2	3	2	2	2	11	2	3	3	2	2	12	46
3	3	3	3	3	15	4	3	3	3	3	16	3	3	4	5	3	18	3	4	3	5	4	19	68
3	4	4	4	4	19	3	4	4	2	2	15	4	4	4	4	3	19	4	3	4	3	4	18	71
3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	60
3	2	3	2	2	12	2	2	2	2	2	10	2	3	2	2	2	11	2	2	2	2	2	10	43
1	1	1	1	1	5	1	1	2	2	1	7	2	2	1	1	1	7	1	1	1	1	1	5	24
3	3	3	3	3	15	3	1	1	1	1	7	3	3	1	1	1	9	1	1	1	1	1	5	36
4	4	3	4	4	19	4	3	4	5	5	21	5	5	5	4	3	22	4	5	4	3	4	20	82

3	3	3	3	4	16	4	3	4	3	3	17	3	3	3	2	3	14	4	4	3	3	2	16	63
5	4	5	4	4	22	4	4	4	4	4	20	4	5	4	4	4	21	5	4	4	4	4	21	84
2	2	2	2	2	10	3	1	2	3	3	12	2	2	3	1	2	10	3	4	3	3	1	14	46
3	3	3	4	3	16	3	3	2	2	3	13	2	5	3	4	3	17	2	2	3	4	2	13	59
4	4	4	3	4	19	4	4	3	3	4	18	4	4	4	2	4	18	3	3	2	3	1	12	67
4	4	4	4	4	20	4	5	4	3	3	19	4	4	4	3	5	20	4	5	4	4	4	21	80
4	5	5	4	5	23	4	3	2	3	3	15	4	4	4	3	4	19	2	4	4	4	2	16	73
3	3	3	2	2	13	2	3	2	2	3	12	2	2	2	2	3	11	3	2	2	2	2	11	47
4	4	4	3	4	19	4	3	3	3	3	16	3	3	3	3	3	15	4	3	4	4	2	17	67
4	4	3	4	3	18	3	3	5	3	3	17	3	3	3	3	2	14	3	3	3	4	4	17	66
3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	2	3	3	2	3	13	2	3	2	3	3	13	56
4	4	3	4	3	18	3	3	5	3	3	17	3	3	3	3	2	14	3	3	3	4	4	17	66
3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	2	3	3	2	3	13	2	3	2	3	3	13	56
3	3	3	3	3	15	2	2	3	3	3	13	3	2	3	2	2	12	2	3	2	2	2	11	51
3	3	3	3	3	15	3	2	1	3	3	12	2	4	3	2	3	14	2	4	2	2	3	13	54
4	4	3	3	3	17	3	3	3	3	3	15	3	3	3	2	2	13	1	4	1	3	1	10	55
4	4	4	4	4	20	3	3	3	4	3	16	4	4	3	3	3	17	3	4	4	3	4	18	71
3	3	3	2	3	14	2	2	2	1	2	9	2	3	2	2	2	11	2	3	3	2	2	12	46
3	3	3	3	3	15	4	3	3	3	3	16	3	3	4	5	3	18	3	4	3	5	4	19	68
3	4	4	4	4	19	3	4	4	2	2	15	4	4	4	4	3	19	4	3	4	3	4	18	71
3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	60
3	2	3	2	2	12	2	2	2	2	2	10	2	3	2	2	2	11	2	2	2	2	2	10	43
1	1	1	1	1	5	1	1	2	2	1	7	2	2	1	1	1	7	1	1	1	1	1	5	24
3	3	3	3	3	15	3	1	1	1	1	7	3	3	1	1	1	9	1	1	1	1	1	5	36
4	4	3	4	4	19	4	3	4	5	5	21	5	5	5	4	3	22	4	5	4	3	4	20	82
3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	60
3	3	3	3	3	15	3	3	4	2	2	14	3	2	4	4	3	16	4	2	3	3	3	15	60
3	2	2	1	1	9	2	1	2	4	3	12	3	4	3	3	3	16	2	3	3	3	3	14	51
3	3	3	3	4	16	4	3	4	3	3	17	3	3	3	2	3	14	4	4	3	3	2	16	63
5	4	5	4	4	22	4	4	4	4	4	20	4	5	4	4	4	21	5	4	4	4	4	21	84
2	2	2	2	2	10	3	1	2	3	3	12	2	2	3	1	2	10	3	4	3	3	1	14	46
3	3	3	4	3	16	3	3	2	2	3	13	2	5	3	4	3	17	2	2	3	4	2	13	59



4	4	4	3	4	19	4	4	3	3	4	18	4	4	4	2	4	18	3	3	2	3	1	12	67
4	4	4	4	4	20	4	5	4	3	3	19	4	4	4	3	5	20	4	5	4	4	4	21	80
4	5	5	4	5	23	4	3	2	3	3	15	4	4	4	3	4	19	2	4	4	4	2	16	73
3	3	3	2	2	13	2	3	2	2	3	12	2	2	2	2	3	11	3	2	2	2	2	11	47
3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	60
3	2	3	2	2	12	2	2	2	2	2	10	2	3	2	2	2	11	2	2	2	2	2	10	43
1	1	1	1	1	5	1	1	2	2	1	7	2	2	1	1	1	7	1	1	1	1	1	5	24
3	3	3	3	3	15	3	1	1	1	1	7	3	3	1	1	1	9	1	1	1	1	1	5	36
4	4	3	4	4	19	4	3	4	5	5	21	5	5	5	4	3	22	4	5	4	3	4	20	82
3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	60
3	3	3	3	3	15	3	3	4	2	2	14	3	2	4	4	3	16	4	2	3	3	3	15	60
3	2	2	1	1	9	2	1	2	4	3	12	3	4	3	3	3	16	2	3	3	3	3	14	51
3	3	3	3	4	16	4	3	4	3	3	17	3	3	3	2	3	14	4	4	3	3	2	16	63
5	4	5	4	4	22	4	4	4	4	4	20	4	5	4	4	4	21	5	4	4	4	4	21	84
2	2	2	2	2	10	3	1	2	3	3	12	2	2	3	1	2	10	3	4	3	3	1	14	46
3	3	3	4	3	16	3	3	2	2	3	13	2	5	3	4	3	17	2	2	3	4	2	13	59
4	4	4	3	4	19	4	4	3	3	4	18	4	4	4	2	4	18	3	3	2	3	1	12	67
4	4	4	4	4	20	4	5	4	3	3	19	4	4	4	3	5	20	4	5	4	4	4	21	80
4	5	5	4	5	23	4	3	2	3	3	15	4	4	4	3	4	19	2	4	4	4	2	16	73
3	3	3	2	2	13	2	3	2	2	3	12	2	2	2	2	3	11	3	2	2	2	2	11	47
3	2	2	1	1	9	2	1	2	4	3	12	3	4	3	3	3	16	2	3	3	3	3	14	51
3	3	3	3	4	16	4	3	4	3	3	17	3	3	3	2	3	14	4	4	3	3	2	16	63
5	4	5	4	4	22	4	4	4	4	4	20	4	5	4	4	4	21	5	4	4	4	4	21	84
2	2	2	2	2	10	3	1	2	3	3	12	2	2	3	1	2	10	3	4	3	3	1	14	46
3	3	3	4	3	16	3	3	2	2	3	13	2	5	3	4	3	17	2	2	3	4	2	13	59
4	4	4	3	4	19	4	4	3	3	4	18	4	4	4	2	4	18	3	3	2	3	1	12	67
4	4	4	4	4	20	4	5	4	3	3	19	4	4	4	3	5	20	4	5	4	4	4	21	80
4	5	5	4	5	23	4	3	2	3	3	15	4	4	4	3	4	19	2	4	4	4	2	16	73
3	3	3	2	2	13	2	3	2	2	3	12	2	2	2	2	3	11	3	2	2	2	2	11	47
4	4	4	3	4	19	4	3	3	3	3	16	3	3	3	3	3	15	4	3	4	4	2	17	67
4	4	3	4	3	18	3	3	5	3	3	17	3	3	3	3	2	14	3	3	3	4	4	17	66
3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	2	3	3	2	3	13	2	3	2	3	3	13	56

4	4	4	3	4	19	4	4	3	3	4	18	4	4	4	2	4	18	3	3	2	3	1	12	67
4	4	4	4	4	20	4	5	4	3	3	19	4	4	4	3	5	20	4	5	4	4	4	21	80
4	5	5	4	5	23	4	3	2	3	3	15	4	4	4	3	4	19	2	4	4	4	2	16	73
3	3	3	2	2	13	2	3	2	2	3	12	2	2	2	2	3	11	3	2	2	2	2	11	47
3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	60
3	2	3	2	2	12	2	2	2	2	2	10	2	3	2	2	2	11	2	2	2	2	2	10	43
1	1	1	1	1	5	1	1	2	2	1	7	2	2	1	1	1	7	1	1	1	1	1	5	24
3	3	3	3	3	15	3	1	1	1	1	7	3	3	1	1	1	9	1	1	1	1	1	5	36
4	4	3	4	4	19	4	3	4	5	5	21	5	5	5	4	3	22	4	5	4	3	4	20	82
3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	60
3	3	3	3	3	15	3	3	4	2	2	14	3	2	4	4	3	16	4	2	3	3	3	15	60
3	2	2	1	1	9	2	1	2	4	3	12	3	4	3	3	3	16	2	3	3	3	3	14	51
3	3	3	3	4	16	4	3	4	3	3	17	3	3	3	2	3	14	4	4	3	3	2	16	63
5	4	5	4	4	22	4	4	4	4	4	20	4	5	4	4	4	21	5	4	4	4	4	21	84
2	2	2	2	2	10	3	1	2	3	3	12	2	2	3	1	2	10	3	4	3	3	1	14	46
3	3	3	4	3	16	3	3	2	2	3	13	2	5	3	4	3	17	2	2	3	4	2	13	59
4	4	4	3	4	19	4	4	3	3	4	18	4	4	4	2	4	18	3	3	2	3	1	12	67
4	4	4	4	4	20	4	5	4	3	3	19	4	4	4	3	5	20	4	5	4	4	4	21	80
4	5	5	4	5	23	4	3	2	3	3	15	4	4	4	3	4	19	2	4	4	4	2	16	73
3	3	3	2	2	13	2	3	2	2	3	12	2	2	2	2	3	11	3	2	2	2	2	11	47
3	2	2	1	1	9	2	1	2	4	3	12	3	4	3	3	3	16	2	3	3	3	3	14	51
3	3	3	3	4	16	4	3	4	3	3	17	3	3	3	2	3	14	4	4	3	3	2	16	63
5	4	5	4	4	22	4	4	4	4	4	20	4	5	4	4	4	21	5	4	4	4	4	21	84
2	2	2	2	2	10	3	1	2	3	3	12	2	2	3	1	2	10	3	4	3	3	1	14	46
3	3	3	4	3	16	3	3	2	2	3	13	2	5	3	4	3	17	2	2	3	4	2	13	59
4	4	4	3	4	19	4	4	3	3	4	18	4	4	4	2	4	18	3	3	2	3	1	12	67
4	4	4	4	4	20	4	5	4	3	3	19	4	4	4	3	5	20	4	5	4	4	4	21	80
4	5	5	4	5	23	4	3	2	3	3	15	4	4	4	3	4	19	2	4	4	4	2	16	73
3	3	3	2	2	13	2	3	2	2	3	12	2	2	2	2	3	11	3	2	2	2	2	11	47
4	4	4	3	4	19	4	3	3	3	3	16	3	3	3	3	3	15	4	3	4	4	2	17	67
4	4	3	4	3	18	3	3	5	3	3	17	3	3	3	3	2	14	3	3	3	4	4	17	66
3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	2	3	3	2	3	13	2	3	2	3	3	13	56

3	3	3	3	3	15	2	2	3	3	3	13	3	2	3	2	2	12	2	3	2	2	2	11	51
3	3	3	3	3	15	3	2	1	3	3	12	2	4	3	2	3	14	2	4	2	2	3	13	54
4	4	3	3	3	17	3	3	3	3	3	15	3	3	3	2	2	13	1	4	1	3	1	10	55
4	4	4	4	4	20	3	3	3	4	3	16	4	4	3	3	3	17	3	4	4	3	4	18	71
3	3	3	2	3	14	2	2	2	1	2	9	2	3	2	2	2	11	2	3	3	2	2	12	46
3	3	3	3	3	15	4	3	3	3	3	16	3	3	4	5	3	18	3	4	3	5	4	19	68
3	4	4	4	4	19	3	4	4	2	2	15	4	4	4	4	3	19	4	3	4	3	4	18	71
3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	60
3	2	3	2	2	12	2	2	2	2	2	10	2	3	2	2	2	11	2	2	2	2	2	10	43
1	1	1	1	1	5	1	1	2	2	1	7	2	2	1	1	1	7	1	1	1	1	1	5	24
3	3	3	3	3	15	3	1	1	1	1	7	3	3	1	1	1	9	1	1	1	1	1	5	36
4	4	3	4	4	19	4	3	4	5	5	21	5	5	5	4	3	22	4	5	4	3	4	20	82
3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	60
3	3	3	3	3	15	3	3	4	2	2	14	3	2	4	4	3	16	4	2	3	3	3	15	60
3	2	2	1	1	9	2	1	2	4	3	12	3	4	3	3	3	16	2	3	3	3	3	14	51
3	3	3	3	4	16	4	3	4	3	3	17	3	3	3	2	3	14	4	4	3	3	2	16	63
5	4	5	4	4	22	4	4	4	4	4	20	4	5	4	4	4	21	5	4	4	4	4	21	84
2	2	2	2	2	10	3	1	2	3	3	12	2	2	3	1	2	10	3	4	3	3	1	14	46
3	3	3	4	3	16	3	3	2	2	3	13	2	5	3	4	3	17	2	2	3	4	2	13	59
4	4	4	3	4	19	4	4	3	3	4	18	4	4	4	2	4	18	3	3	2	3	1	12	67
4	4	4	4	4	20	4	5	4	3	3	19	4	4	4	3	5	20	4	5	4	4	4	21	80
4	5	5	4	5	23	4	3	2	3	3	15	4	4	4	3	4	19	2	4	4	4	2	16	73
3	3	3	2	2	13	2	3	2	2	3	12	2	2	2	2	3	11	3	2	2	2	2	11	47
4	4	4	3	4	19	4	3	3	3	3	16	3	3	3	3	3	15	4	3	4	4	2	17	67
4	4	3	4	3	18	3	3	5	3	3	17	3	3	3	3	2	14	3	3	3	4	4	17	66
3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	2	3	3	2	3	13	2	3	2	3	3	13	56
4	4	3	4	3	18	3	3	5	3	3	17	3	3	3	3	2	14	3	3	3	4	4	17	66
3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	2	3	3	2	3	13	2	3	2	3	3	13	56
3	3	3	3	3	15	2	2	3	3	3	13	3	2	3	2	2	12	2	3	2	2	2	11	51
3	3	3	3	3	15	3	2	1	3	3	12	2	4	3	2	3	14	2	4	2	2	3	13	54
4	4	3	3	3	17	3	3	3	3	3	15	3	3	3	2	2	13	1	4	1	3	1	10	55
4	4	4	4	4	20	3	3	3	4	3	16	4	4	3	3	3	17	3	4	4	3	4	18	71

3	3	3	2	3	14	2	2	2	1	2	9	2	3	2	2	2	11	2	3	3	2	2	12	46
3	3	3	3	3	15	4	3	3	3	3	16	3	3	4	5	3	18	3	4	3	5	4	19	68
3	4	4	4	4	19	3	4	4	2	2	15	4	4	4	4	3	19	4	3	4	3	4	18	71
3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	60
3	2	3	2	2	12	2	2	2	2	2	10	2	3	2	2	2	11	2	2	2	2	2	10	43
1	1	1	1	1	5	1	1	2	2	1	7	2	2	1	1	1	7	1	1	1	1	1	5	24
3	3	3	3	3	15	3	1	1	1	1	7	3	3	1	1	1	9	1	1	1	1	1	5	36
4	4	3	4	4	19	4	3	4	5	5	21	5	5	5	4	3	22	4	5	4	3	4	20	82
3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	60
3	3	3	3	3	15	3	3	4	2	2	14	3	2	4	4	3	16	4	2	3	3	3	15	60
3	2	2	1	1	9	2	1	2	4	3	12	3	4	3	3	3	16	2	3	3	3	3	14	51
3	3	3	3	4	16	4	3	4	3	3	17	3	3	3	2	3	14	4	4	3	3	2	16	63
5	4	5	4	4	22	4	4	4	4	4	20	4	5	4	4	4	21	5	4	4	4	4	21	84
2	2	2	2	2	10	3	1	2	3	3	12	2	2	3	1	2	10	3	4	3	3	1	14	46
3	3	3	4	3	16	3	3	2	2	3	13	2	5	3	4	3	17	2	2	3	4	2	13	59
4	4	4	3	4	19	4	4	3	3	4	18	4	4	4	2	4	18	3	3	2	3	1	12	67
4	4	4	4	4	20	4	5	4	3	3	19	4	4	4	3	5	20	4	5	4	4	4	21	80
4	5	5	4	5	23	4	3	2	3	3	15	4	4	4	3	4	19	2	4	4	4	2	16	73
3	3	3	2	2	13	2	3	2	2	3	12	2	2	2	2	3	11	3	2	2	2	2	11	47
4	4	4	3	4	19	4	3	3	3	3	16	3	3	3	3	3	15	4	3	4	4	2	17	67
4	4	3	4	3	18	3	3	5	3	3	17	3	3	3	3	2	14	3	3	3	4	4	17	66
3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	2	3	3	2	3	13	2	3	2	3	3	13	56
4	4	3	4	3	18	3	3	5	3	3	17	3	3	3	3	2	14	3	3	3	4	4	17	66
3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	2	3	3	2	3	13	2	3	2	3	3	13	56
3	3	3	3	3	15	2	2	3	3	3	13	3	2	3	2	2	12	2	3	2	2	2	11	51
3	3	3	3	3	15	3	2	1	3	3	12	2	4	3	2	3	14	2	4	2	2	3	13	54
4	4	3	3	3	17	3	3	3	3	3	15	3	3	3	2	2	13	1	4	1	3	1	10	55
4	4	4	4	4	20	3	3	3	4	3	16	4	4	3	3	3	17	3	4	4	3	4	18	71
3	3	3	2	3	14	2	2	2	1	2	9	2	3	2	2	2	11	2	3	3	2	2	12	46
3	3	3	3	3	15	4	3	3	3	3	16	3	3	4	5	3	18	3	4	3	5	4	19	68
3	4	4	4	4	19	3	4	4	2	2	15	4	4	4	4	3	19	4	3	4	3	4	18	71
3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	60

3	2	3	2	2	12	2	2	2	2	2	10	2	3	2	2	2	11	2	2	2	2	2	10	43
1	1	1	1	1	5	1	1	2	2	1	7	2	2	1	1	1	7	1	1	1	1	1	5	24
3	3	3	3	3	15	3	1	1	1	1	7	3	3	1	1	1	9	1	1	1	1	1	5	36
4	4	3	4	4	19	4	3	4	5	5	21	5	5	5	4	3	22	4	5	4	3	4	20	82
3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	60
3	3	3	3	3	15	3	3	4	2	2	14	3	2	4	4	3	16	4	2	3	3	3	15	60
3	2	2	1	1	9	2	1	2	4	3	12	3	4	3	3	3	16	2	3	3	3	3	14	51
3	3	3	3	4	16	4	3	4	3	3	17	3	3	3	2	3	14	4	4	3	3	2	16	63
5	4	5	4	4	22	4	4	4	4	4	20	4	5	4	4	4	21	5	4	4	4	4	21	84
2	2	2	2	2	10	3	1	2	3	3	12	2	2	3	1	2	10	3	4	3	3	1	14	46
3	3	3	4	3	16	3	3	2	2	3	13	2	5	3	4	3	17	2	2	3	4	2	13	59
4	4	4	3	4	19	4	4	3	3	4	18	4	4	4	2	4	18	3	3	2	3	1	12	67
4	4	4	4	4	20	4	5	4	3	3	19	4	4	4	3	5	20	4	5	4	4	4	21	80
4	5	5	4	5	23	4	3	2	3	3	15	4	4	4	3	4	19	2	4	4	4	2	16	73
3	3	3	2	2	13	2	3	2	2	3	12	2	2	2	2	3	11	3	2	2	2	2	11	47
3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	60
3	2	3	2	2	12	2	2	2	2	2	10	2	3	2	2	2	11	2	2	2	2	2	10	43
1	1	1	1	1	5	1	1	2	2	1	7	2	2	1	1	1	7	1	1	1	1	1	5	24
3	3	3	3	3	15	3	1	1	1	1	7	3	3	1	1	1	9	1	1	1	1	1	5	36
4	4	3	4	4	19	4	3	4	5	5	21	5	5	5	4	3	22	4	5	4	3	4	20	82
3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	60
3	3	3	3	3	15	3	3	4	2	2	14	3	2	4	4	3	16	4	2	3	3	3	15	60
3	2	2	1	1	9	2	1	2	4	3	12	3	4	3	3	3	16	2	3	3	3	3	14	51
3	3	3	3	4	16	4	3	4	3	3	17	3	3	3	2	3	14	4	4	3	3	2	16	63
5	4	5	4	4	22	4	4	4	4	4	20	4	5	4	4	4	21	5	4	4	4	4	21	84
2	2	2	2	2	10	3	1	2	3	3	12	2	2	3	1	2	10	3	4	3	3	1	14	46
3	3	3	4	3	16	3	3	2	2	3	13	2	5	3	4	3	17	2	2	3	4	2	13	59
4	4	4	3	4	19	4	4	3	3	4	18	4	4	4	2	4	18	3	3	2	3	1	12	67
4	4	4	4	4	20	4	5	4	3	3	19	4	4	4	3	5	20	4	5	4	4	4	21	80
4	5	5	4	5	23	4	3	2	3	3	15	4	4	4	3	4	19	2	4	4	4	2	16	73
3	3	3	2	2	13	2	3	2	2	3	12	2	2	2	2	3	11	3	2	2	2	2	11	47
4	4	3	4	4	19	4	3	4	5	5	21	5	5	5	4	3	22	4	5	4	3	4	20	82

3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	60
3	3	3	3	3	15	3	3	4	2	2	14	3	2	4	4	3	16	4	2	3	3	3	15	60
3	2	2	1	1	9	2	1	2	4	3	12	3	4	3	3	3	16	2	3	3	3	3	14	51
3	3	3	3	4	16	4	3	4	3	3	17	3	3	3	2	3	14	4	4	3	3	2	16	63
5	4	5	4	4	22	4	4	4	4	4	20	4	5	4	4	4	21	5	4	4	4	4	21	84
2	2	2	2	2	10	3	1	2	3	3	12	2	2	3	1	2	10	3	4	3	3	1	14	46
3	3	3	4	3	16	3	3	2	2	3	13	2	5	3	4	3	17	2	2	3	4	2	13	59
4	4	4	3	4	19	4	4	3	3	4	18	4	4	4	2	4	18	3	3	2	3	1	12	67
4	4	4	4	4	20	4	5	4	3	3	19	4	4	4	3	5	20	4	5	4	4	4	21	80
4	5	5	4	5	23	4	3	2	3	3	15	4	4	4	3	4	19	2	4	4	4	2	16	73
3	3	3	2	2	13	2	3	2	2	3	12	2	2	2	2	3	11	3	2	2	2	2	11	47
4	4	4	3	4	19	4	3	3	3	3	16	3	3	3	3	3	15	4	3	4	4	2	17	67
4	4	3	4	3	18	3	3	5	3	3	17	3	3	3	3	2	14	3	3	3	4	4	17	66
3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	2	3	3	2	3	13	2	3	2	3	3	13	56
3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	60
3	2	3	2	2	12	2	2	2	2	2	10	2	3	2	2	2	11	2	2	2	2	2	10	43
1	1	1	1	1	5	1	1	2	2	1	7	2	2	1	1	1	7	1	1	1	1	1	5	24
3	3	3	3	3	15	3	1	1	1	1	7	3	3	1	1	1	9	1	1	1	1	1	5	36
3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	60
3	2	3	2	2	12	2	2	2	2	2	10	2	3	2	2	2	11	2	2	2	2	2	10	43
1	1	1	1	1	5	1	1	2	2	1	7	2	2	1	1	1	7	1	1	1	1	1	5	24
3	3	3	3	3	15	3	1	1	1	1	7	3	3	1	1	1	9	1	1	1	1	1	5	36
3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	60
3	2	3	2	2	12	2	2	2	2	2	10	2	3	2	2	2	11	2	2	2	2	2	10	43
1	1	1	1	1	5	1	1	2	2	1	7	2	2	1	1	1	7	1	1	1	1	1	5	24
3	3	3	3	3	15	3	1	1	1	1	7	3	3	1	1	1	9	1	1	1	1	1	5	36
3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	60
3	2	3	2	2	12	2	2	2	2	2	10	2	3	2	2	2	11	2	2	2	2	2	10	43
1	1	1	1	1	5	1	1	2	2	1	7	2	2	1	1	1	7	1	1	1	1	1	5	24
3	3	3	3	3	15	3	1	1	1	1	7	3	3	1	1	1	9	1	1	1	1	1	5	36
4	4	3	4	4	19	4	3	4	5	5	21	5	5	5	4	3	22	4	5	4	3	4	20	82
3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	60

3	3	3	3	3	15	3	3	4	2	2	14	3	2	4	4	3	16	4	2	3	3	3	15	60
3	2	2	1	1	9	2	1	2	4	3	12	3	4	3	3	3	16	2	3	3	3	3	14	51
3	3	3	3	4	16	4	3	4	3	3	17	3	3	3	2	3	14	4	4	3	3	2	16	63
5	4	5	4	4	22	4	4	4	4	4	20	4	5	4	4	4	21	5	4	4	4	4	21	84
2	2	2	2	2	10	3	1	2	3	3	12	2	2	3	1	2	10	3	4	3	3	1	14	46
3	3	3	4	3	16	3	3	2	2	3	13	2	5	3	4	3	17	2	2	3	4	2	13	59
4	4	4	3	4	19	4	4	3	3	4	18	4	4	4	2	4	18	3	3	2	3	1	12	67
4	4	4	4	4	20	4	5	4	3	3	19	4	4	4	3	5	20	4	5	4	4	4	21	80
4	5	5	4	5	23	4	3	2	3	3	15	4	4	4	3	4	19	2	4	4	4	2	16	73
3	3	3	4	3	16	3	3	2	2	3	13	2	5	3	4	3	17	2	2	3	4	2	13	59
4	4	4	3	4	19	4	4	3	3	4	18	4	4	4	2	4	18	3	3	2	3	1	12	67
4	4	4	4	4	20	4	5	4	3	3	19	4	4	4	3	5	20	4	5	4	4	4	21	80
4	5	5	4	5	23	4	3	2	3	3	15	4	4	4	3	4	19	2	4	4	4	2	16	73
3	3	3	2	2	13	2	3	2	2	3	12	2	2	2	2	3	11	3	2	2	2	2	11	47
4	4	4	3	4	19	4	3	3	3	3	16	3	3	3	3	3	15	4	3	4	4	2	17	67
3	3	3	2	2	13	2	3	2	2	3	12	2	2	2	2	3	11	3	2	2	2	2	11	47
4	4	4	3	4	19	4	3	3	3	3	16	3	3	3	3	3	15	4	3	4	4	2	17	67
3	3	3	2	2	13	2	3	2	2	3	12	2	2	2	2	3	11	3	2	2	2	2	11	47
4	4	4	3	4	19	4	3	3	3	3	16	3	3	3	3	3	15	4	3	4	4	2	17	67
3	3	3	2	2	13	2	3	2	2	3	12	2	2	2	2	3	11	3	2	2	2	2	11	47
4	4	4	3	4	19	4	3	3	3	3	16	3	3	3	3	3	15	4	3	4	4	2	17	67
3	3	3	2	2	13	2	3	2	2	3	12	2	2	2	2	3	11	3	2	2	2	2	11	47
4	4	4	3	4	19	4	3	3	3	3	16	3	3	3	3	3	15	4	3	4	4	2	17	67
3	3	3	2	2	13	2	3	2	2	3	12	2	2	2	2	3	11	3	2	2	2	2	11	47
4	4	4	3	4	19	4	3	3	3	3	16	3	3	3	3	3	15	4	3	4	4	2	17	67
3	3	3	2	2	13	2	3	2	2	3	12	2	2	2	2	3	11	3	2	2	2	2	11	47
4	4	4	3	4	19	4	3	3	3	3	16	3	3	3	3	3	15	4	3	4	4	2	17	67
3	3	3	2	2	13	2	3	2	2	3	12	2	2	2	2	3	11	3	2	2	2	2	11	47
4	4	4	3	4	19	4	3	3	3	3	16	3	3	3	3	3	15	4	3	4	4	2	17	67
3	3	3	2	2	13	2	3	2	2	3	12	2	2	2	2	3	11	3	2	2	2	2	11	47
4	4	4	3	4	19	4	3	3	3	3	16	3	3	3	3	3	15	4	3	4	4	2	17	67
3	3	3	2	2	13	2	3	2	2	3	12	2	2	2	2	3	11	3	2	2	2	2	11	47

4	4	4	3	4	19	4	3	3	3	3	16	3	3	3	3	3	15	4	3	4	4	2	17	67
3	3	3	2	2	13	2	3	2	2	3	12	2	2	2	2	3	11	3	2	2	2	2	11	47
4	4	4	3	4	19	4	3	3	3	3	16	3	3	3	3	3	15	4	3	4	4	2	17	67
3	3	3	2	2	13	2	3	2	2	3	12	2	2	2	2	3	11	3	2	2	2	2	11	47
4	4	4	3	4	19	4	3	3	3	3	16	3	3	3	3	3	15	4	3	4	4	2	17	67
3	3	3	2	2	13	2	3	2	2	3	12	2	2	2	2	3	11	3	2	2	2	2	11	47
4	4	4	3	4	19	4	3	3	3	3	16	3	3	3	3	3	15	4	3	4	4	2	17	67
4	4	3	4	3	18	3	3	5	3	3	17	3	3	3	3	2	14	3	3	3	4	4	17	66
3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	2	3	3	2	3	13	2	3	2	3	3	13	56
3	3	3	3	3	15	2	2	3	3	3	13	3	2	3	2	2	12	2	3	2	2	2	11	51
3	3	3	3	3	15	3	2	1	3	3	12	2	4	3	2	3	14	2	4	2	2	3	13	54
4	4	3	3	3	17	3	3	3	3	3	15	3	3	3	2	2	13	1	4	1	3	1	10	55
4	4	4	4	4	20	3	3	3	4	3	16	4	4	3	3	3	17	3	4	4	3	4	18	71
3	3	3	2	3	14	2	2	2	1	2	9	2	3	2	2	2	11	2	3	3	2	2	12	46
3	3	3	3	3	15	4	3	3	3	3	16	3	3	4	5	3	18	3	4	3	5	4	19	68
4	4	3	4	3	18	3	3	5	3	3	17	3	3	3	3	2	14	3	3	3	4	4	17	66
3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	2	3	3	2	3	13	2	3	2	3	3	13	56
3	3	3	3	3	15	2	2	3	3	3	13	3	2	3	2	2	12	2	3	2	2	2	11	51
3	3	3	3	3	15	3	2	1	3	3	12	2	4	3	2	3	14	2	4	2	2	3	13	54
4	4	3	3	3	17	3	3	3	3	3	15	3	3	3	2	2	13	1	4	1	3	1	10	55
4	4	4	4	4	20	3	3	3	4	3	16	4	4	3	3	3	17	3	4	4	3	4	18	71
3	3	3	2	3	14	2	2	2	1	2	9	2	3	2	2	2	11	2	3	3	2	2	12	46
3	3	3	3	3	15	4	3	3	3	3	16	3	3	4	5	3	18	3	4	3	5	4	19	68
3	4	4	4	4	19	3	4	4	2	2	15	4	4	4	4	3	19	4	3	4	3	4	18	71
4	4	4	3	4	19	4	3	3	3	3	16	3	3	3	3	3	15	4	3	4	4	2	17	67
3	3	3	2	2	13	2	3	2	2	3	12	2	2	2	2	3	11	3	2	2	2	2	11	47
4	4	4	3	4	19	4	3	3	3	3	16	3	3	3	3	3	15	4	3	4	4	2	17	67
4	4	3	4	3	18	3	3	5	3	3	17	3	3	3	3	2	14	3	3	3	4	4	17	66
3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	2	3	3	2	3	13	2	3	2	3	3	13	56
3	3	3	3	3	15	2	2	3	3	3	13	3	2	3	2	2	12	2	3	2	2	2	11	51
3	3	3	3	3	15	3	2	1	3	3	12	2	4	3	2	3	14	2	4	2	2	3	13	54
4	4	3	3	3	17	3	3	3	3	3	15	3	3	3	2	2	13	1	4	1	3	1	10	55



4	4	4	4	4	20	3	3	3	4	3	16	4	4	3	3	3	17	3	4	4	3	4	18	71
3	3	3	2	3	14	2	2	2	1	2	9	2	3	2	2	2	11	2	3	3	2	2	12	46
3	3	3	3	3	15	4	3	3	3	3	16	3	3	4	5	3	18	3	4	3	5	4	19	68
4	4	3	4	3	18	3	3	5	3	3	17	3	3	3	3	2	14	3	3	3	4	4	17	66
3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	2	3	3	2	3	13	2	3	2	3	3	13	56
4	4	4	3	4	19	4	3	3	3	3	16	3	3	3	3	3	15	4	3	4	4	2	17	67
3	3	3	2	2	13	2	3	2	2	3	12	2	2	2	2	3	11	3	2	2	2	2	11	47
4	4	4	3	4	19	4	3	3	3	3	16	3	3	3	3	3	15	4	3	4	4	2	17	67
4	4	3	4	3	18	3	3	5	3	3	17	3	3	3	3	2	14	3	3	3	4	4	17	66
3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	2	3	3	2	3	13	2	3	2	3	3	13	56
3	3	3	3	3	15	2	2	3	3	3	13	3	2	3	2	2	12	2	3	2	2	2	11	51
3	3	3	3	3	15	3	2	1	3	3	12	2	4	3	2	3	14	2	4	2	2	3	13	54
4	4	3	3	3	17	3	3	3	3	3	15	3	3	3	2	2	13	1	4	1	3	1	10	55
4	4	4	4	4	20	3	3	3	4	3	16	4	4	3	3	3	17	3	4	4	3	4	18	71
3	3	3	2	3	14	2	2	2	1	2	9	2	3	2	2	2	11	2	3	3	2	2	12	46
3	3	3	3	3	15	4	3	3	3	3	16	3	3	4	5	3	18	3	4	3	5	4	19	68
4	4	3	4	3	18	3	3	5	3	3	17	3	3	3	3	2	14	3	3	3	4	4	17	66
3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	2	3	3	2	3	13	2	3	2	3	3	13	56
4	4	4	3	4	19	4	3	3	3	3	16	3	3	3	3	3	15	4	3	4	4	2	17	67
3	3	3	2	2	13	2	3	2	2	3	12	2	2	2	2	3	11	3	2	2	2	2	11	47
4	4	4	3	4	19	4	3	3	3	3	16	3	3	3	3	3	15	4	3	4	4	2	17	67
4	4	3	4	3	18	3	3	5	3	3	17	3	3	3	3	2	14	3	3	3	4	4	17	66
3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	2	3	3	2	3	13	2	3	2	3	3	13	56
3	3	3	3	3	15	2	2	3	3	3	13	3	2	3	2	2	12	2	3	2	2	2	11	51
3	3	3	3	3	15	3	2	1	3	3	12	2	4	3	2	3	14	2	4	2	2	3	13	54
4	4	3	3	3	17	3	3	3	3	3	15	3	3	3	2	2	13	1	4	1	3	1	10	55
4	4	4	4	4	20	3	3	3	4	3	16	4	4	3	3	3	17	3	4	4	3	4	18	71
3	3	3	2	3	14	2	2	2	1	2	9	2	3	2	2	2	11	2	3	3	2	2	12	46
3	3	3	3	3	15	4	3	3	3	3	16	3	3	4	5	3	18	3	4	3	5	4	19	68
4	4	3	4	3	18	3	3	5	3	3	17	3	3	3	3	2	14	3	3	3	4	4	17	66
3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	2	3	3	2	3	13	2	3	2	3	3	13	56
3	3	3	3	3	15	2	2	3	3	3	13	3	2	3	2	2	12	2	3	2	2	2	11	51
3	3	3	3	3	15	3	2	1	3	3	12	2	4	3	2	3	14	2	4	2	2	3	13	54
4	4	3	3	3	17	3	3	3	3	3	15	3	3	3	2	2	13	1	4	1	3	1	10	55
4	4	4	4	4	20	3	3	3	4	3	16	4	4	3	3	3	17	3	4	4	3	4	18	71
3	3	3	2	3	14	2	2	2	1	2	9	2	3	2	2	2	11	2	3	3	2	2	12	46
3	3	3	3	3	15	4	3	3	3	3	16	3	3	4	5	3	18	3	4	3	5	4	19	68
4	4	3	4	3	18	3	3	5	3	3	17	3	3	3	3	2	14	3	3	3	4	4	17	66
3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	2	3	3	2	3	13	2	3	2	3	3	13	56
3	3	3	3	3	15	2	2	3	3	3	13	3	2	3	2	2	12	2	3	2	2	2	11	51

3	3	3	3	3	15	3	2	1	3	3	12	2	4	3	2	3	14	2	4	2	2	3	13	54
4	4	3	3	3	17	3	3	3	3	3	15	3	3	3	2	2	13	1	4	1	3	1	10	55
4	4	4	4	4	20	3	3	3	4	3	16	4	4	3	3	3	17	3	4	4	3	4	18	71
3	4	4	4	4	19	3	4	4	2	2	15	4	4	4	4	3	19	4	3	4	3	4	18	71
4	4	4	3	4	19	4	3	3	3	3	16	3	3	3	3	3	15	4	3	4	4	2	17	67
3	3	3	2	2	13	2	3	2	2	3	12	2	2	2	2	3	11	3	2	2	2	2	11	47
4	4	4	3	4	19	4	3	3	3	3	16	3	3	3	3	3	15	4	3	4	4	2	17	67
4	4	3	4	3	18	3	3	5	3	3	17	3	3	3	3	2	14	3	3	3	4	4	17	66
3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	2	3	3	2	3	13	2	3	2	3	3	13	56
3	3	3	3	3	15	2	2	3	3	3	13	3	2	3	2	2	12	2	3	2	2	2	11	51
3	3	3	3	3	15	3	2	1	3	3	12	2	4	3	2	3	14	2	4	2	2	3	13	54
4	4	3	3	3	17	3	3	3	3	3	15	3	3	3	2	2	13	1	4	1	3	1	10	55
4	4	4	4	4	20	3	3	3	4	3	16	4	4	3	3	3	17	3	4	4	3	4	18	71
3	3	3	2	3	14	2	2	2	1	2	9	2	3	2	2	2	11	2	3	3	2	2	12	46
3	3	3	3	3	15	4	3	3	3	3	16	3	3	4	5	3	18	3	4	3	5	4	19	68
4	4	3	4	3	18	3	3	5	3	3	17	3	3	3	3	2	14	3	3	3	4	4	17	66
3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	2	3	3	2	3	13	2	3	2	3	3	13	56
3	3	3	3	3	15	2	2	3	3	3	13	3	2	3	2	2	12	2	3	2	2	2	11	51
3	3	3	3	3	15	3	2	1	3	3	12	2	4	3	2	3	14	2	4	2	2	3	13	54
4	4	3	3	3	17	3	3	3	3	3	15	3	3	3	2	2	13	1	4	1	3	1	10	55
4	4	4	4	4	20	3	3	3	4	3	16	4	4	3	3	3	17	3	4	4	3	4	18	71
3	4	4	4	4	19	3	4	4	2	2	15	4	4	4	4	3	19	4	3	4	3	4	18	71
4	4	4	3	4	19	4	3	3	3	3	16	3	3	3	3	3	15	4	3	4	4	2	17	67
3	3	3	2	2	13	2	3	2	2	3	12	2	2	2	2	3	11	3	2	2	2	2	11	47
4	4	4	3	4	19	4	3	3	3	3	16	3	3	3	3	3	15	4	3	4	4	2	17	67
4	4	3	4	3	18	3	3	5	3	3	17	3	3	3	3	2	14	3	3	3	4	4	17	66
3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	2	3	3	2	3	13	2	3	2	3	3	13	56
3	3	3	3	3	15	2	2	3	3	3	13	3	2	3	2	2	12	2	3	2	2	2	11	51
3	3	3	3	3	15	3	2	1	3	3	12	2	4	3	2	3	14	2	4	2	2	3	13	54
4	4	3	3	3	17	3	3	3	3	3	15	3	3	3	2	2	13	1	4	1	3	1	10	55
4	4	4	4	4	20	3	3	3	4	3	16	4	4	3	3	3	17	3	4	4	3	4	18	71
3	3	3	2	3	14	2	2	2	1	2	9	2	3	2	2	2	11	2	3	3	2	2	12	46

3	3	3	3	3	15	4	3	3	3	3	16	3	3	4	5	3	18	3	4	3	5	4	19	68
4	4	3	4	3	18	3	3	5	3	3	17	3	3	3	3	2	14	3	3	3	4	4	17	66
3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	2	3	3	2	3	13	2	3	2	3	3	13	56
3	3	3	3	3	15	2	2	3	3	3	13	3	2	3	2	2	12	2	3	2	2	2	11	51
3	3	3	3	3	15	3	2	1	3	3	12	2	4	3	2	3	14	2	4	2	2	3	13	54
4	4	3	3	3	17	3	3	3	3	3	15	3	3	3	2	2	13	1	4	1	3	1	10	55
4	4	4	4	4	20	3	3	3	4	3	16	4	4	3	3	3	17	3	4	4	3	4	18	71
1	1	1	1	1	5	1	1	2	2	1	7	2	2	1	1	1	7	1	1	1	1	1	5	24
3	2	3	2	2	12	2	2	2	2	2	10	2	3	2	2	2	11	2	2	2	2	2	10	43
1	1	1	1	1	5	1	1	2	2	1	7	2	2	1	1	1	7	1	1	1	1	1	5	24
3	2	3	2	2	12	2	2	2	2	2	10	2	3	2	2	2	11	2	2	2	2	2	10	43
1	1	1	1	1	5	1	1	2	2	1	7	2	2	1	1	1	7	1	1	1	1	1	5	24
3	2	3	2	2	12	2	2	2	2	2	10	2	3	2	2	2	11	2	2	2	2	2	10	43
1	1	1	1	1	5	1	1	2	2	1	7	2	2	1	1	1	7	1	1	1	1	1	5	24
3	2	3	2	2	12	2	2	2	2	2	10	2	3	2	2	2	11	2	2	2	2	2	10	43
1	1	1	1	1	5	1	1	2	2	1	7	2	2	1	1	1	7	1	1	1	1	1	5	24
3	2	3	2	2	12	2	2	2	2	2	10	2	3	2	2	2	11	2	2	2	2	2	10	43
1	1	1	1	1	5	1	1	2	2	1	7	2	2	1	1	1	7	1	1	1	1	1	5	24
3	2	3	2	2	12	2	2	2	2	2	10	2	3	2	2	2	11	2	2	2	2	2	10	43
1	1	1	1	1	5	1	1	2	2	1	7	2	2	1	1	1	7	1	1	1	1	1	5	24
3	2	3	2	2	12	2	2	2	2	2	10	2	3	2	2	2	11	2	2	2	2	2	10	43
1	1	1	1	1	5	1	1	2	2	1	7	2	2	1	1	1	7	1	1	1	1	1	5	24
3	2	3	2	2	12	2	2	2	2	2	10	2	3	2	2	2	11	2	2	2	2	2	10	43
1	1	1	1	1	5	1	1	2	2	1	7	2	2	1	1	1	7	1	1	1	1	1	5	24
3	2	3	2	2	12	2	2	2	2	2	10	2	3	2	2	2	11	2	2	2	2	2	10	43
1	1	1	1	1	5	1	1	2	2	1	7	2	2	1	1	1	7	1	1	1	1	1	5	24
3	3	3	3	3	15	3	1	1	1	1	7	3	3	1	1	1	9	1	1	1	1	1	5	36
3	3	3	3	3	15	3	1	1	1	1	7	3	3	1	1	1	9	1	1	1	1	1	5	36
3	3	3	3	3	15	3	1	1	1	1	7	3	3	1	1	1	9	1	1	1	1	1	5	36
3	3	3	3	3	15	3	1	1	1	1	7	3	3	1	1	1	9	1	1	1	1	1	5	36
3	3	3	3	3	15	3	1	1	1	1	7	3	3	1	1	1	9	1	1	1	1	1	5	36
4	4	4	3	4	19	4	3	3	3	3	16	3	3	3	3	3	15	4	3	4	4	2	17	67

3	3	3	2	2	13	2	3	2	2	3	12	2	2	2	2	3	11	3	2	2	2	2	11	47
4	4	4	3	4	19	4	3	3	3	3	16	3	3	3	3	3	15	4	3	4	4	2	17	67
4	4	3	4	3	18	3	3	5	3	3	17	3	3	3	3	2	14	3	3	3	4	4	17	66
3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	2	3	3	2	3	13	2	3	2	3	3	13	56
3	3	3	3	3	15	2	2	3	3	3	13	3	2	3	2	2	12	2	3	2	2	2	11	51
3	3	3	3	3	15	3	2	1	3	3	12	2	4	3	2	3	14	2	4	2	2	3	13	54
4	4	3	3	3	17	3	3	3	3	3	15	3	3	3	2	2	13	1	4	1	3	1	10	55
4	4	4	4	4	20	3	3	3	4	3	16	4	4	3	3	3	17	3	4	4	3	4	18	71
3	3	3	2	3	14	2	2	2	1	2	9	2	3	2	2	2	11	2	3	3	2	2	12	46
3	3	3	3	3	15	4	3	3	3	3	16	3	3	4	5	3	18	3	4	3	5	4	19	68
4	4	3	4	3	18	3	3	5	3	3	17	3	3	3	3	2	14	3	3	3	4	4	17	66
4	4	4	3	4	19	4	3	3	3	3	16	3	3	3	3	3	15	4	3	4	4	2	17	67
3	3	3	2	2	13	2	3	2	2	3	12	2	2	2	2	3	11	3	2	2	2	2	11	47
4	4	4	3	4	19	4	3	3	3	3	16	3	3	3	3	3	15	4	3	4	4	2	17	67
4	4	3	4	3	18	3	3	5	3	3	17	3	3	3	3	2	14	3	3	3	4	4	17	66
3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	2	3	3	2	3	13	2	3	2	3	3	13	56
3	3	3	3	3	15	2	2	3	3	3	13	3	2	3	2	2	12	2	3	2	2	2	11	51
3	3	3	3	3	15	3	2	1	3	3	12	2	4	3	2	3	14	2	4	2	2	3	13	54
4	4	3	3	3	17	3	3	3	3	3	15	3	3	3	2	2	13	1	4	1	3	1	10	55
4	4	4	4	4	20	3	3	3	4	3	16	4	4	3	3	3	17	3	4	4	3	4	18	71
3	3	3	2	3	14	2	2	2	1	2	9	2	3	2	2	2	11	2	3	3	2	2	12	46
3	3	3	3	3	15	4	3	3	3	3	16	3	3	4	5	3	18	3	4	3	5	4	19	68
4	4	3	4	3	18	3	3	5	3	3	17	3	3	3	3	2	14	3	3	3	4	4	17	66
3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	2	3	3	2	3	13	2	3	2	3	3	13	56
4	4	4	3	4	19	4	3	3	3	3	16	3	3	3	3	3	15	4	3	4	4	2	17	67
3	3	3	2	2	13	2	3	2	2	3	12	2	2	2	2	3	11	3	2	2	2	2	11	47
4	4	4	3	4	19	4	3	3	3	3	16	3	3	3	3	3	15	4	3	4	4	2	17	67
4	4	3	4	3	18	3	3	5	3	3	17	3	3	3	3	2	14	3	3	3	4	4	17	66
3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	2	3	3	2	3	13	2	3	2	3	3	13	56
3	3	3	3	3	15	2	2	3	3	3	13	3	2	3	2	2	12	2	3	2	2	2	11	51
3	3	3	3	3	15	3	2	1	3	3	12	2	4	3	2	3	14	2	4	2	2	3	13	54
4	4	3	3	3	17	3	3	3	3	3	15	3	3	3	2	2	13	1	4	1	3	1	10	55

4	4	4	4	4	20	3	3	3	4	3	16	4	4	3	3	3	17	3	4	4	3	4	18	71
3	3	3	2	3	14	2	2	2	1	2	9	2	3	2	2	2	11	2	3	3	2	2	12	46
3	3	3	3	3	15	4	3	3	3	3	16	3	3	4	5	3	18	3	4	3	5	4	19	68
4	4	3	4	3	18	3	3	5	3	3	17	3	3	3	3	2	14	3	3	3	4	4	17	66
3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	2	3	3	2	3	13	2	3	2	3	3	13	56
3	3	3	3	3	15	2	2	3	3	3	13	3	2	3	2	2	12	2	3	2	2	2	11	51
3	3	3	3	3	15	3	2	1	3	3	12	2	4	3	2	3	14	2	4	2	2	3	13	54
4	4	3	3	3	17	3	3	3	3	3	15	3	3	3	2	2	13	1	4	1	3	1	10	55
4	4	4	4	4	20	3	3	3	4	3	16	4	4	3	3	3	17	3	4	4	3	4	18	71
3	3	3	3	3	15	3	1	1	1	1	7	3	3	1	1	1	9	1	1	1	1	1	5	36
3	3	3	3	3	15	3	1	1	1	1	7	3	3	1	1	1	9	1	1	1	1	1	5	36
3	3	3	3	3	15	3	1	1	1	1	7	3	3	1	1	1	9	1	1	1	1	1	5	36
2	1	2	1	2	8	2	2	2	1	1	8	4	2	2	1	1	10	2	5	2	2	4	15	41

DESEMPEÑO LABORAL																			
ADM POR OBJETIVOS					AUTOEVALUACION					MOTIVACION					DISCIPLINA				
4	3	4	4	15	5	4	4	3	16	4	4	5	4	17	3	4	4	11	59
3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	3	3	3	9	45
4	5	3	1	13	5	5	1	5	16	5	4	3	3	15	4	2	2	8	52
3	3	3	3	12	3	3	2	3	11	5	3	3	3	14	3	3	3	9	46
4	4	4	3	15	4	4	3	4	15	5	3	4	3	15	3	3	4	10	55
5	5	5	1	16	5	5	5	5	20	5	2	4	4	15	5	5	5	15	66
3	5	4	5	17	1	2	4	4	11	5	5	1	2	13	3	3	3	9	50
4	4	3	3	14	4	4	3	3	14	4	4	4	2	14	5	4	5	14	56
2	4	4	3	13	2	3	4	4	13	4	2	3	3	12	4	4	4	12	50
4	5	4	2	15	4	4	4	4	16	4	4	4	5	17	4	1	4	9	57
1	4	3	5	13	2	4	4	2	12	4	2	4	2	12	3	3	4	10	47
3	3	2	1	9	2	2	4	4	12	4	2	3	2	11	3	2	3	8	40
4	5	4	3	16	3	4	4	4	15	4	3	4	4	15	3	4	4	11	57
4	5	3	4	16	3	4	2	4	13	3	3	4	4	14	4	3	3	10	53
3	3	3	1	10	2	5	5	5	17	5	2	1	2	10	4	4	3	11	48
3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	3	3	2	2	10	3	3	3	9	43
4	4	4	1	13	3	3	4	3	13	2	2	3	4	11	3	3	3	9	46
2	3	3	1	9	2	2	2	5	11	5	3	3	2	13	3	3	3	9	42
5	5	5	4	19	4	4	4	5	17	5	4	4	4	17	4	5	4	13	66
2	4	3	4	13	4	3	3	4	14	4	2	3	2	11	2	3	4	9	47
5	5	3	4	17	2	3	3	5	13	5	2	3	1	11	3	3	3	9	50
3	3	3	4	13	1	4	2	3	10	4	4	4	3	15	3	2	4	9	47
3	3	3	1	10	3	3	3	3	12	3	3	2	3	11	3	3	3	9	42
2	3	3	5	13	2	2	2	3	9	3	3	1	1	8	2	2	2	6	36
1	5	1	5	12	1	1	1	1	4	2	5	1	1	9	1	1	1	3	28
1	3	3	3	10	1	1	1	1	4	3	1	1	1	6	1	1	1	3	23
4	3	4	4	15	5	4	4	3	16	4	4	5	4	17	3	4	4	11	59
3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	3	3	3	9	45

4	5	3	1	13	5	5	1	5	16	5	4	3	3	15	4	2	2	8	52
3	3	3	3	12	3	3	2	3	11	5	3	3	3	14	3	3	3	9	46
4	4	4	3	15	4	4	3	4	15	5	3	4	3	15	3	3	4	10	55
5	5	5	1	16	5	5	5	5	20	5	2	4	4	15	5	5	5	15	66
3	5	4	5	17	1	2	4	4	11	5	5	1	2	13	3	3	3	9	50
4	4	3	3	14	4	4	3	3	14	4	4	4	2	14	5	4	5	14	56
2	4	4	3	13	2	3	4	4	13	4	2	3	3	12	4	4	4	12	50
4	5	4	2	15	4	4	4	4	16	4	4	4	5	17	4	1	4	9	57
1	4	3	5	13	2	4	4	2	12	4	2	4	2	12	3	3	4	10	47
3	3	2	1	9	2	2	4	4	12	4	2	3	2	11	3	2	3	8	40
4	5	4	3	16	3	4	4	4	15	4	3	4	4	15	3	4	4	11	57
4	5	3	4	16	3	4	2	4	13	3	3	4	4	14	4	3	3	10	53
3	3	3	1	10	2	5	5	5	17	5	2	1	2	10	4	4	3	11	48
4	5	3	4	16	3	4	2	4	13	3	3	4	4	14	4	3	3	10	53
3	3	3	1	10	2	5	5	5	17	5	2	1	2	10	4	4	3	11	48
3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	3	3	2	2	10	3	3	3	9	43
4	4	4	1	13	3	3	4	3	13	2	2	3	4	11	3	3	3	9	46
2	3	3	1	9	2	2	2	5	11	5	3	3	2	13	3	3	3	9	42
5	5	5	4	19	4	4	4	5	17	5	4	4	4	17	4	5	4	13	66
2	4	3	4	13	4	3	3	4	14	4	2	3	2	11	2	3	4	9	47
5	5	3	4	17	2	3	3	5	13	5	2	3	1	11	3	3	3	9	50
3	3	3	4	13	1	4	2	3	10	4	4	4	3	15	3	2	4	9	47
3	3	3	1	10	3	3	3	3	12	3	3	2	3	11	3	3	3	9	42
2	3	3	5	13	2	2	2	3	9	3	3	1	1	8	2	2	2	6	36
1	5	1	5	12	1	1	1	1	4	2	5	1	1	9	1	1	1	3	28
1	3	3	3	10	1	1	1	1	4	3	1	1	1	6	1	1	1	3	23
4	3	4	4	15	5	4	4	3	16	4	4	5	4	17	3	4	4	11	59
3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	3	3	3	9	45
4	5	3	1	13	5	5	1	5	16	5	4	3	3	15	4	2	2	8	52
3	3	3	3	12	3	3	2	3	11	5	3	3	3	14	3	3	3	9	46
4	4	4	3	15	4	4	3	4	15	5	3	4	3	15	3	3	4	10	55
5	5	5	1	16	5	5	5	5	20	5	2	4	4	15	5	5	5	15	66

3	5	4	5	17	1	2	4	4	11	5	5	1	2	13	3	3	3	9	50
4	4	3	3	14	4	4	3	3	14	4	4	4	2	14	5	4	5	14	56
2	4	4	3	13	2	3	4	4	13	4	2	3	3	12	4	4	4	12	50
4	5	4	2	15	4	4	4	4	16	4	4	4	5	17	4	1	4	9	57
1	4	3	5	13	2	4	4	2	12	4	2	4	2	12	3	3	4	10	47
3	3	2	1	9	2	2	4	4	12	4	2	3	2	11	3	2	3	8	40
4	5	4	3	16	3	4	4	4	15	4	3	4	4	15	3	4	4	11	57
4	5	3	4	16	3	4	2	4	13	3	3	4	4	14	4	3	3	10	53
3	3	3	1	10	2	5	5	5	17	5	2	1	2	10	4	4	3	11	48
4	5	3	4	16	3	4	2	4	13	3	3	4	4	14	4	3	3	10	53
3	3	3	1	10	2	5	5	5	17	5	2	1	2	10	4	4	3	11	48
3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	3	3	2	2	10	3	3	3	9	43
4	4	4	1	13	3	3	4	3	13	2	2	3	4	11	3	3	3	9	46
2	3	3	1	9	2	2	2	5	11	5	3	3	2	13	3	3	3	9	42
5	5	5	4	19	4	4	4	5	17	5	4	4	4	17	4	5	4	13	66
2	4	3	4	13	4	3	3	4	14	4	2	3	2	11	2	3	4	9	47
5	5	3	4	17	2	3	3	5	13	5	2	3	1	11	3	3	3	9	50
3	3	3	4	13	1	4	2	3	10	4	4	4	3	15	3	2	4	9	47
3	3	3	1	10	3	3	3	3	12	3	3	2	3	11	3	3	3	9	42
2	3	3	5	13	2	2	2	3	9	3	3	1	1	8	2	2	2	6	36
1	5	1	5	12	1	1	1	1	4	2	5	1	1	9	1	1	1	3	28
1	3	3	3	10	1	1	1	1	4	3	1	1	1	6	1	1	1	3	23
4	3	4	4	15	5	4	4	3	16	4	4	5	4	17	3	4	4	11	59
3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	3	3	3	9	45
4	5	3	1	13	5	5	1	5	16	5	4	3	3	15	4	2	2	8	52
3	3	3	3	12	3	3	2	3	11	5	3	3	3	14	3	3	3	9	46
4	4	4	3	15	4	4	3	4	15	5	3	4	3	15	3	3	4	10	55
5	5	5	1	16	5	5	5	5	20	5	2	4	4	15	5	5	5	15	66
3	5	4	5	17	1	2	4	4	11	5	5	1	2	13	3	3	3	9	50
4	4	3	3	14	4	4	3	3	14	4	4	4	2	14	5	4	5	14	56
2	4	4	3	13	2	3	4	4	13	4	2	3	3	12	4	4	4	12	50
4	5	4	2	15	4	4	4	4	16	4	4	4	5	17	4	1	4	9	57



1	4	3	5	13	2	4	4	2	12	4	2	4	2	12	3	3	4	10	47
3	3	2	1	9	2	2	4	4	12	4	2	3	2	11	3	2	3	8	40
3	3	3	1	10	3	3	3	3	12	3	3	2	3	11	3	3	3	9	42
2	3	3	5	13	2	2	2	3	9	3	3	1	1	8	2	2	2	6	36
1	5	1	5	12	1	1	1	1	4	2	5	1	1	9	1	1	1	3	28
1	3	3	3	10	1	1	1	1	4	3	1	1	1	6	1	1	1	3	23
4	3	4	4	15	5	4	4	3	16	4	4	5	4	17	3	4	4	11	59
3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	3	3	3	9	45
4	5	3	1	13	5	5	1	5	16	5	4	3	3	15	4	2	2	8	52
3	3	3	3	12	3	3	2	3	11	5	3	3	3	14	3	3	3	9	46
4	4	4	3	15	4	4	3	4	15	5	3	4	3	15	3	3	4	10	55
5	5	5	1	16	5	5	5	5	20	5	2	4	4	15	5	5	5	15	66
3	5	4	5	17	1	2	4	4	11	5	5	1	2	13	3	3	3	9	50
4	4	3	3	14	4	4	3	3	14	4	4	4	2	14	5	4	5	14	56
2	4	4	3	13	2	3	4	4	13	4	2	3	3	12	4	4	4	12	50
4	5	4	2	15	4	4	4	4	16	4	4	4	5	17	4	1	4	9	57
1	4	3	5	13	2	4	4	2	12	4	2	4	2	12	3	3	4	10	47
3	3	2	1	9	2	2	4	4	12	4	2	3	2	11	3	2	3	8	40
3	3	3	3	12	3	3	2	3	11	5	3	3	3	14	3	3	3	9	46
4	4	4	3	15	4	4	3	4	15	5	3	4	3	15	3	3	4	10	55
5	5	5	1	16	5	5	5	5	20	5	2	4	4	15	5	5	5	15	66
3	5	4	5	17	1	2	4	4	11	5	5	1	2	13	3	3	3	9	50
4	4	3	3	14	4	4	3	3	14	4	4	4	2	14	5	4	5	14	56
2	4	4	3	13	2	3	4	4	13	4	2	3	3	12	4	4	4	12	50
4	5	4	2	15	4	4	4	4	16	4	4	4	5	17	4	1	4	9	57
1	4	3	5	13	2	4	4	2	12	4	2	4	2	12	3	3	4	10	47
3	3	2	1	9	2	2	4	4	12	4	2	3	2	11	3	2	3	8	40
4	5	4	3	16	3	4	4	4	15	4	3	4	4	15	3	4	4	11	57
4	5	3	4	16	3	4	2	4	13	3	3	4	4	14	4	3	3	10	53
3	3	3	1	10	2	5	5	5	17	5	2	1	2	10	4	4	3	11	48
3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	3	3	2	2	10	3	3	3	9	43
4	4	4	1	13	3	3	4	3	13	2	2	3	4	11	3	3	3	9	46

2	3	3	1	9	2	2	2	5	11	5	3	3	2	13	3	3	3	9	42
5	5	5	4	19	4	4	4	5	17	5	4	4	4	17	4	5	4	13	66
2	4	3	4	13	4	3	3	4	14	4	2	3	2	11	2	3	4	9	47
5	5	3	4	17	2	3	3	5	13	5	2	3	1	11	3	3	3	9	50
3	3	3	4	13	1	4	2	3	10	4	4	4	3	15	3	2	4	9	47
3	3	3	1	10	3	3	3	3	12	3	3	2	3	11	3	3	3	9	42
2	3	3	5	13	2	2	2	3	9	3	3	1	1	8	2	2	2	6	36
1	5	1	5	12	1	1	1	1	4	2	5	1	1	9	1	1	1	3	28
1	3	3	3	10	1	1	1	1	4	3	1	1	1	6	1	1	1	3	23
4	3	4	4	15	5	4	4	3	16	4	4	5	4	17	3	4	4	11	59
3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	3	3	3	9	45
4	5	3	1	13	5	5	1	5	16	5	4	3	3	15	4	2	2	8	52
3	3	3	3	12	3	3	2	3	11	5	3	3	3	14	3	3	3	9	46
4	4	4	3	15	4	4	3	4	15	5	3	4	3	15	3	3	4	10	55
5	5	5	1	16	5	5	5	5	20	5	2	4	4	15	5	5	5	15	66
3	5	4	5	17	1	2	4	4	11	5	5	1	2	13	3	3	3	9	50
4	4	3	3	14	4	4	3	3	14	4	4	4	2	14	5	4	5	14	56
2	4	4	3	13	2	3	4	4	13	4	2	3	3	12	4	4	4	12	50
4	5	4	2	15	4	4	4	4	16	4	4	4	5	17	4	1	4	9	57
1	4	3	5	13	2	4	4	2	12	4	2	4	2	12	3	3	4	10	47
3	3	2	1	9	2	2	4	4	12	4	2	3	2	11	3	2	3	8	40
4	5	4	3	16	3	4	4	4	15	4	3	4	4	15	3	4	4	11	57
4	5	3	4	16	3	4	2	4	13	3	3	4	4	14	4	3	3	10	53
3	3	3	1	10	2	5	5	5	17	5	2	1	2	10	4	4	3	11	48
4	5	3	4	16	3	4	2	4	13	3	3	4	4	14	4	3	3	10	53
3	3	3	1	10	2	5	5	5	17	5	2	1	2	10	4	4	3	11	48
3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	3	3	2	2	10	3	3	3	9	43
4	4	4	1	13	3	3	4	3	13	2	2	3	4	11	3	3	3	9	46
2	3	3	1	9	2	2	2	5	11	5	3	3	2	13	3	3	3	9	42
5	5	5	4	19	4	4	4	5	17	5	4	4	4	17	4	5	4	13	66
2	4	3	4	13	4	3	3	4	14	4	2	3	2	11	2	3	4	9	47
5	5	3	4	17	2	3	3	5	13	5	2	3	1	11	3	3	3	9	50

3	3	3	4	13	1	4	2	3	10	4	4	4	3	15	3	2	4	9	47
3	3	3	1	10	3	3	3	3	12	3	3	2	3	11	3	3	3	9	42
2	3	3	5	13	2	2	2	3	9	3	3	1	1	8	2	2	2	6	36
1	5	1	5	12	1	1	1	1	4	2	5	1	1	9	1	1	1	3	28
1	3	3	3	10	1	1	1	1	4	3	1	1	1	6	1	1	1	3	23
4	3	4	4	15	5	4	4	3	16	4	4	5	4	17	3	4	4	11	59
3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	3	3	3	9	45
4	5	3	1	13	5	5	1	5	16	5	4	3	3	15	4	2	2	8	52
3	3	3	3	12	3	3	2	3	11	5	3	3	3	14	3	3	3	9	46
4	4	4	3	15	4	4	3	4	15	5	3	4	3	15	3	3	4	10	55
5	5	5	1	16	5	5	5	5	20	5	2	4	4	15	5	5	5	15	66
3	5	4	5	17	1	2	4	4	11	5	5	1	2	13	3	3	3	9	50
4	4	3	3	14	4	4	3	3	14	4	4	4	2	14	5	4	5	14	56
2	4	4	3	13	2	3	4	4	13	4	2	3	3	12	4	4	4	12	50
4	5	4	2	15	4	4	4	4	16	4	4	4	5	17	4	1	4	9	57
1	4	3	5	13	2	4	4	2	12	4	2	4	2	12	3	3	4	10	47
3	3	2	1	9	2	2	4	4	12	4	2	3	2	11	3	2	3	8	40
4	5	4	3	16	3	4	4	4	15	4	3	4	4	15	3	4	4	11	57
4	5	3	4	16	3	4	2	4	13	3	3	4	4	14	4	3	3	10	53
3	3	3	1	10	2	5	5	5	17	5	2	1	2	10	4	4	3	11	48
4	5	3	4	16	3	4	2	4	13	3	3	4	4	14	4	3	3	10	53
3	3	3	1	10	2	5	5	5	17	5	2	1	2	10	4	4	3	11	48
3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	3	3	2	2	10	3	3	3	9	43
4	4	4	1	13	3	3	4	3	13	2	2	3	4	11	3	3	3	9	46
2	3	3	1	9	2	2	2	5	11	5	3	3	2	13	3	3	3	9	42
5	5	5	4	19	4	4	4	5	17	5	4	4	4	17	4	5	4	13	66
2	4	3	4	13	4	3	3	4	14	4	2	3	2	11	2	3	4	9	47
5	5	3	4	17	2	3	3	5	13	5	2	3	1	11	3	3	3	9	50
3	3	3	4	13	1	4	2	3	10	4	4	4	3	15	3	2	4	9	47
3	3	3	1	10	3	3	3	3	12	3	3	2	3	11	3	3	3	9	42
2	3	3	5	13	2	2	2	3	9	3	3	1	1	8	2	2	2	6	36
1	5	1	5	12	1	1	1	1	4	2	5	1	1	9	1	1	1	3	28

1	3	3	3	10	1	1	1	1	4	3	1	1	1	6	1	1	1	3	23
4	3	4	4	15	5	4	4	3	16	4	4	5	4	17	3	4	4	11	59
3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	3	3	3	9	45
4	5	3	1	13	5	5	1	5	16	5	4	3	3	15	4	2	2	8	52
3	3	3	3	12	3	3	2	3	11	5	3	3	3	14	3	3	3	9	46
4	4	4	3	15	4	4	3	4	15	5	3	4	3	15	3	3	4	10	55
5	5	5	1	16	5	5	5	5	20	5	2	4	4	15	5	5	5	15	66
3	5	4	5	17	1	2	4	4	11	5	5	1	2	13	3	3	3	9	50
4	4	3	3	14	4	4	3	3	14	4	4	4	2	14	5	4	5	14	56
2	4	4	3	13	2	3	4	4	13	4	2	3	3	12	4	4	4	12	50
4	5	4	2	15	4	4	4	4	16	4	4	4	5	17	4	1	4	9	57
1	4	3	5	13	2	4	4	2	12	4	2	4	2	12	3	3	4	10	47
3	3	2	1	9	2	2	4	4	12	4	2	3	2	11	3	2	3	8	40
3	3	3	1	10	3	3	3	3	12	3	3	2	3	11	3	3	3	9	42
2	3	3	5	13	2	2	2	3	9	3	3	1	1	8	2	2	2	6	36
1	5	1	5	12	1	1	1	1	4	2	5	1	1	9	1	1	1	3	28
1	3	3	3	10	1	1	1	1	4	3	1	1	1	6	1	1	1	3	23
4	3	4	4	15	5	4	4	3	16	4	4	5	4	17	3	4	4	11	59
3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	3	3	3	9	45
4	5	3	1	13	5	5	1	5	16	5	4	3	3	15	4	2	2	8	52
3	3	3	3	12	3	3	2	3	11	5	3	3	3	14	3	3	3	9	46
4	4	4	3	15	4	4	3	4	15	5	3	4	3	15	3	3	4	10	55
5	5	5	1	16	5	5	5	5	20	5	2	4	4	15	5	5	5	15	66
3	5	4	5	17	1	2	4	4	11	5	5	1	2	13	3	3	3	9	50
4	4	3	3	14	4	4	3	3	14	4	4	4	2	14	5	4	5	14	56
2	4	4	3	13	2	3	4	4	13	4	2	3	3	12	4	4	4	12	50
4	5	4	2	15	4	4	4	4	16	4	4	4	5	17	4	1	4	9	57
1	4	3	5	13	2	4	4	2	12	4	2	4	2	12	3	3	4	10	47
3	3	2	1	9	2	2	4	4	12	4	2	3	2	11	3	2	3	8	40
4	3	4	4	15	5	4	4	3	16	4	4	5	4	17	3	4	4	11	59
3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	3	3	3	9	45
4	5	3	1	13	5	5	1	5	16	5	4	3	3	15	4	2	2	8	52

3	3	3	3	12	3	3	2	3	11	5	3	3	3	14	3	3	3	9	46
4	4	4	3	15	4	4	3	4	15	5	3	4	3	15	3	3	4	10	55
5	5	5	1	16	5	5	5	5	20	5	2	4	4	15	5	5	5	15	66
3	5	4	5	17	1	2	4	4	11	5	5	1	2	13	3	3	3	9	50
4	4	3	3	14	4	4	3	3	14	4	4	4	2	14	5	4	5	14	56
2	4	4	3	13	2	3	4	4	13	4	2	3	3	12	4	4	4	12	50
4	5	4	2	15	4	4	4	4	16	4	4	4	5	17	4	1	4	9	57
1	4	3	5	13	2	4	4	2	12	4	2	4	2	12	3	3	4	10	47
3	3	2	1	9	2	2	4	4	12	4	2	3	2	11	3	2	3	8	40
4	5	4	3	16	3	4	4	4	15	4	3	4	4	15	3	4	4	11	57
4	5	3	4	16	3	4	2	4	13	3	3	4	4	14	4	3	3	10	53
3	3	3	1	10	2	5	5	5	17	5	2	1	2	10	4	4	3	11	48
3	3	3	1	10	3	3	3	3	12	3	3	2	3	11	3	3	3	9	42
2	3	3	5	13	2	2	2	3	9	3	3	1	1	8	2	2	2	6	36
1	5	1	5	12	1	1	1	1	4	2	5	1	1	9	1	1	1	3	28
1	3	3	3	10	1	1	1	1	4	3	1	1	1	6	1	1	1	3	23
3	3	3	1	10	3	3	3	3	12	3	3	2	3	11	3	3	3	9	42
2	3	3	5	13	2	2	2	3	9	3	3	1	1	8	2	2	2	6	36
1	5	1	5	12	1	1	1	1	4	2	5	1	1	9	1	1	1	3	28
1	3	3	3	10	1	1	1	1	4	3	1	1	1	6	1	1	1	3	23
3	3	3	1	10	3	3	3	3	12	3	3	2	3	11	3	3	3	9	42
4	5	3	4	16	3	4	2	4	13	3	3	4	4	14	4	3	3	10	53
3	3	3	1	10	2	5	5	5	17	5	2	1	2	10	4	4	3	11	48
4	5	3	4	16	3	4	2	4	13	3	3	4	4	14	4	3	3	10	53
3	3	3	1	10	2	5	5	5	17	5	2	1	2	10	4	4	3	11	48
3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	3	3	2	2	10	3	3	3	9	43
4	4	4	1	13	3	3	4	3	13	2	2	3	4	11	3	3	3	9	46
2	3	3	1	9	2	2	2	5	11	5	3	3	2	13	3	3	3	9	42
5	5	5	4	19	4	4	4	5	17	5	4	4	4	17	4	5	4	13	66
2	4	3	4	13	4	3	3	4	14	4	2	3	2	11	2	3	4	9	47
5	5	3	4	17	2	3	3	5	13	5	2	3	1	11	3	3	3	9	50
3	3	3	4	13	1	4	2	3	10	4	4	4	3	15	3	2	4	9	47

3	3	3	1	10	3	3	3	3	12	3	3	2	3	11	3	3	3	9	42
2	3	3	5	13	2	2	2	3	9	3	3	1	1	8	2	2	2	6	36
1	5	1	5	12	1	1	1	1	4	2	5	1	1	9	1	1	1	3	28
1	3	3	3	10	1	1	1	1	4	3	1	1	1	6	1	1	1	3	23
4	3	4	4	15	5	4	4	3	16	4	4	5	4	17	3	4	4	11	59
3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	3	3	3	9	45
4	5	3	1	13	5	5	1	5	16	5	4	3	3	15	4	2	2	8	52
3	3	3	3	12	3	3	2	3	11	5	3	3	3	14	3	3	3	9	46
4	4	4	3	15	4	4	3	4	15	5	3	4	3	15	3	3	4	10	55
5	5	5	1	16	5	5	5	5	20	5	2	4	4	15	5	5	5	15	66
3	5	4	5	17	1	2	4	4	11	5	5	1	2	13	3	3	3	9	50
4	4	3	3	14	4	4	3	3	14	4	4	4	2	14	5	4	5	14	56
2	4	4	3	13	2	3	4	4	13	4	2	3	3	12	4	4	4	12	50
4	5	4	2	15	4	4	4	4	16	4	4	4	5	17	4	1	4	9	57
1	4	3	5	13	2	4	4	2	12	4	2	4	2	12	3	3	4	10	47
3	3	2	1	9	2	2	4	4	12	4	2	3	2	11	3	2	3	8	40
3	3	3	1	10	3	3	3	3	12	3	3	2	3	11	3	3	3	9	42
2	3	3	5	13	2	2	2	3	9	3	3	1	1	8	2	2	2	6	36
4	5	4	3	16	3	4	4	4	15	4	3	4	4	15	3	4	4	11	57
3	3	2	1	9	2	2	4	4	12	4	2	3	2	11	3	2	3	8	40
4	5	4	3	16	3	4	4	4	15	4	3	4	4	15	3	4	4	11	57
3	3	2	1	9	2	2	4	4	12	4	2	3	2	11	3	2	3	8	40
4	5	4	3	16	3	4	4	4	15	4	3	4	4	15	3	4	4	11	57
3	3	2	1	9	2	2	4	4	12	4	2	3	2	11	3	2	3	8	40
4	5	4	3	16	3	4	4	4	15	4	3	4	4	15	3	4	4	11	57
3	3	2	1	9	2	2	4	4	12	4	2	3	2	11	3	2	3	8	40
4	5	4	3	16	3	4	4	4	15	4	3	4	4	15	3	4	4	11	57
3	3	2	1	9	2	2	4	4	12	4	2	3	2	11	3	2	3	8	40
4	5	4	3	16	3	4	4	4	15	4	3	4	4	15	3	4	4	11	57
3	3	2	1	9	2	2	4	4	12	4	2	3	2	11	3	2	3	8	40
4	5	4	3	16	3	4	4	4	15	4	3	4	4	15	3	4	4	11	57
3	3	2	1	9	2	2	4	4	12	4	2	3	2	11	3	2	3	8	40

4	5	4	3	16	3	4	4	4	15	4	3	4	4	15	3	4	4	11	57
3	3	2	1	9	2	2	4	4	12	4	2	3	2	11	3	2	3	8	40
4	5	4	3	16	3	4	4	4	15	4	3	4	4	15	3	4	4	11	57
3	3	2	1	9	2	2	4	4	12	4	2	3	2	11	3	2	3	8	40
4	5	4	3	16	3	4	4	4	15	4	3	4	4	15	3	4	4	11	57
4	5	3	4	16	3	4	2	4	13	3	3	4	4	14	4	3	3	10	53
3	3	3	1	10	2	5	5	5	17	5	2	1	2	10	4	4	3	11	48
3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	3	3	2	2	10	3	3	3	9	43
4	4	4	1	13	3	3	4	3	13	2	2	3	4	11	3	3	3	9	46
2	3	3	1	9	2	2	2	5	11	5	3	3	2	13	3	3	3	9	42
5	5	5	4	19	4	4	4	5	17	5	4	4	4	17	4	5	4	13	66
2	4	3	4	13	4	3	3	4	14	4	2	3	2	11	2	3	4	9	47
4	5	3	4	16	3	4	2	4	13	3	3	4	4	14	4	3	3	10	53
3	3	3	1	10	2	5	5	5	17	5	2	1	2	10	4	4	3	11	48
3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	3	3	2	2	10	3	3	3	9	43
4	4	4	1	13	3	3	4	3	13	2	2	3	4	11	3	3	3	9	46
2	3	3	1	9	2	2	2	5	11	5	3	3	2	13	3	3	3	9	42
5	5	5	4	19	4	4	4	5	17	5	4	4	4	17	4	5	4	13	66
2	4	3	4	13	4	3	3	4	14	4	2	3	2	11	2	3	4	9	47
5	5	3	4	17	2	3	3	5	13	5	2	3	1	11	3	3	3	9	50
3	3	3	4	13	1	4	2	3	10	4	4	4	3	15	3	2	4	9	47
3	3	3	1	10	3	3	3	3	12	3	3	2	3	11	3	3	3	9	42
2	3	3	5	13	2	2	2	3	9	3	3	1	1	8	2	2	2	6	36
1	5	1	5	12	1	1	1	1	4	2	5	1	1	9	1	1	1	3	28
1	3	3	3	10	1	1	1	1	4	3	1	1	1	6	1	1	1	3	23
4	3	4	4	15	5	4	4	3	16	4	4	5	4	17	3	4	4	11	59
3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	3	3	3	9	45
4	5	3	1	13	5	5	1	5	16	5	4	3	3	15	4	2	2	8	52
3	3	3	3	12	3	3	2	3	11	5	3	3	3	14	3	3	3	9	46
4	4	4	3	15	4	4	3	4	15	5	3	4	3	15	3	3	4	10	55

5	5	5	1	16	5	5	5	5	20	5	2	4	4	15	5	5	5	15	66
3	5	4	5	17	1	2	4	4	11	5	5	1	2	13	3	3	3	9	50
4	4	3	3	14	4	4	3	3	14	4	4	4	2	14	5	4	5	14	56
2	4	4	3	13	2	3	4	4	13	4	2	3	3	12	4	4	4	12	50
4	2	3	2	11	4	4	4	4	16	4	4	4	5	17	4	1	4	9	53
4	3	4	4	15	2	4	4	2	12	4	2	4	2	12	3	3	4	10	49
3	3	4	4	14	2	2	4	4	12	4	2	3	2	11	3	2	3	8	45
5	2	1	2	10	3	3	3	1	10	3	3	2	3	11	3	3	3	9	40
3	3	2	2	10	2	2	2	3	9	3	3	1	1	8	2	2	2	6	33
2	2	3	4	11	1	4	4	1	10	4	4	4	3	15	4	4	3	11	47
5	3	3	2	13	1	2	3	3	9	4	4	4	3	15	3	3	3	9	46
5	4	4	4	17	1	3	4	1	9	4	4	4	3	15	5	1	5	11	52
4	2	3	2	11	1	3	4	3	11	4	2	3	2	11	3	2	3	8	41
3	3	4	4	14	1	2	1	1	5	4	3	4	4	15	4	3	4	11	45
5	2	1	2	10	1	3	2	3	9	3	3	4	4	14	5	5	5	15	48
3	3	4	4	14	5	2	3	4	14	5	2	1	2	10	2	4	4	10	48
5	2	1	2	10	1	3	3	1	8	3	3	2	2	10	4	3	3	10	38
1	1	1	1	4	4	4	4	3	15	2	2	3	4	11	3	4	4	11	41
5	4	4	3	16	2	2	3	1	8	5	3	3	2	13	4	4	4	12	49
3	3	3	3	12	4	3	4	1	12	5	4	4	4	17	5	3	4	12	53
5	5	1	5	16	2	2	1	4	9	4	2	3	2	11	1	2	1	4	40
3	3	2	3	11	2	3	4	4	13	3	3	4	4	14	4	3	2	9	47
4	4	3	4	15	3	2	1	4	10	5	2	1	2	10	3	2	3	8	43
5	5	5	5	20	5	2	2	1	10	3	3	4	4	14	4	3	3	10	54
1	2	4	4	11	3	3	1	4	11	5	2	1	2	10	3	4	4	11	43
4	4	3	3	14	2	2	1	1	6	4	4	3	3	14	3	2	3	8	42
2	3	4	4	13	5	3	4	3	15	3	3	3	3	12	5	3	4	12	52
4	4	4	4	16	5	4	3	1	13	5	1	5	3	14	3	2	1	6	49
2	4	4	2	12	4	2	2	1	9	3	2	3	3	11	5	3	4	12	44
2	2	4	4	12	1	4	2	4	11	4	3	4	3	14	3	2	1	6	43
3	3	4	4	14	1	4	5	4	14	4	2	2	3	11	3	4	3	10	49
5	2	1	2	10	1	4	1	4	10	4	4	4	3	15	3	3	3	9	44



3	3	2	2	10	1	4	4	4	13	4	3	3	3	13	3	1	5	9	45
2	2	3	4	11	1	4	3	3	11	4	3	3	3	13	3	2	3	8	43
5	3	3	2	13	1	4	4	3	12	4	4	2	3	13	4	3	4	11	49
5	4	4	4	17	1	4	3	3	11	2	3	3	4	12	3	4	4	11	51
4	2	3	2	11	1	4	3	3	11	4	2	2	4	12	4	4	4	12	46
5	2	3	1	11	1	4	5	3	13	2	1	1	2	6	3	4	4	11	41
4	4	4	3	15	1	4	3	3	11	2	1	1	4	8	5	4	4	13	47
3	3	2	3	11	1	4	5	3	13	3	4	4	4	15	3	2	3	8	47
3	3	1	1	8	1	4	3	3	11	5	3	3	1	12	4	3	4	11	42
2	5	1	1	9	1	4	3	3	11	3	3	2	3	11	5	5	5	15	46
3	1	1	1	6	1	4	2	3	10	2	2	3	1	8	2	4	4	10	34
4	4	5	4	17	1	4	2	3	10	4	4	4	3	15	4	3	3	10	52
3	3	3	3	12	1	4	2	3	10	4	4	4	1	13	3	4	4	11	46
5	4	3	3	15	1	4	2	3	10	4	4	4	3	15	4	4	4	12	52
3	3	3	4	13	1	4	2	3	10	4	4	4	1	13	3	2	4	9	45
3	3	3	4	13	1	4	2	3	10	4	4	4	3	15	3	2	4	9	47
4	5	3	4	16	3	4	2	4	13	1	1	1	4	7	4	3	3	10	46
3	3	3	1	10	2	5	5	5	17	5	4	4	1	14	4	4	3	11	52
4	5	3	4	16	3	4	2	4	13	3	3	3	3	12	4	3	3	10	51
3	3	3	1	10	2	5	5	5	17	5	5	1	1	12	4	4	3	11	50
3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	3	3	2	1	9	3	3	3	9	42
4	4	4	1	13	3	3	4	3	13	4	4	3	4	15	3	3	3	9	50
2	3	3	1	9	2	2	2	5	11	5	5	5	4	19	3	3	3	9	48
5	5	5	4	19	4	4	4	5	17	1	2	4	4	11	4	5	4	13	60
2	4	3	4	13	4	3	3	4	14	4	4	3	1	12	2	3	4	9	48
5	5	3	4	17	2	3	3	5	13	2	3	4	4	13	3	3	3	9	52
3	3	3	4	13	1	4	2	3	10	4	4	4	1	13	3	2	4	9	45
3	3	3	1	10	3	3	3	3	12	2	4	4	3	13	3	3	3	9	44
2	3	3	5	13	2	2	2	3	9	2	2	4	1	9	2	2	2	6	37
1	5	1	5	12	1	1	1	1	4	2	5	1	1	9	1	1	1	3	28
1	3	3	3	10	1	1	1	1	4	3	1	1	4	9	1	1	1	3	26
4	3	4	4	15	5	4	4	3	16	4	4	5	4	17	3	4	4	11	59

3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	3	3	3	4	13	3	3	3	9	46
4	5	3	1	13	5	5	1	5	16	5	4	3	4	16	4	2	2	8	53
3	3	3	3	12	3	3	2	3	11	5	3	3	3	14	3	3	3	9	46
4	4	4	3	15	4	4	3	4	15	5	3	4	3	15	3	3	4	10	55
5	5	5	1	16	5	5	5	5	20	5	2	4	4	15	5	5	5	15	66
3	5	4	5	17	1	2	4	4	11	5	5	1	2	13	3	3	3	9	50
4	4	3	3	14	4	4	3	3	14	4	4	4	2	14	5	4	5	14	56
2	4	4	3	13	2	3	4	4	13	4	2	3	3	12	4	4	4	12	50
4	5	4	2	15	4	4	4	4	16	4	4	4	5	17	4	1	4	9	57
1	4	3	5	13	2	4	4	2	12	4	2	4	2	12	3	3	4	10	47
3	3	2	1	9	2	2	4	4	12	4	2	3	2	11	3	2	3	8	40
3	3	3	1	10	3	3	3	3	12	3	3	2	3	11	3	3	3	9	42
2	3	3	5	13	2	2	2	3	9	3	3	1	1	8	2	2	2	6	36
1	5	1	5	12	1	1	1	1	4	2	5	1	1	9	1	1	1	3	28
2	3	3	5	13	2	2	2	3	9	3	3	1	1	8	2	2	2	6	36
1	5	1	5	12	1	1	1	1	4	2	5	1	1	9	1	1	1	3	28
2	3	3	5	13	2	2	2	3	9	3	3	1	1	8	2	2	2	6	36
1	5	1	5	12	1	1	1	1	4	2	5	1	1	9	1	1	1	3	28
2	3	3	5	13	2	2	2	3	9	3	3	1	1	8	2	2	2	6	36
1	5	1	5	12	1	1	1	1	4	2	5	1	1	9	1	1	1	3	28
2	3	3	5	13	2	2	2	3	9	3	3	1	1	8	2	2	2	6	36
1	5	1	5	12	1	1	1	1	4	2	5	1	1	9	1	1	1	3	28
1	3	3	3	10	1	1	1	1	4	3	1	1	1	6	1	1	1	3	23
1	3	3	3	10	1	1	1	1	4	3	1	1	1	6	1	1	1	3	23
4	5	3	4	16	3	4	2	4	13	3	3	4	4	14	4	3	3	10	53
3	3	3	1	10	2	5	5	5	17	5	2	1	2	10	4	4	3	11	48
4	5	3	4	16	3	4	2	4	13	3	3	4	4	14	4	3	3	10	53
3	3	3	1	10	2	5	5	5	17	5	2	1	2	10	4	4	3	11	48
3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	3	3	2	2	10	3	3	3	9	43
4	4	4	1	13	3	3	4	3	13	2	2	3	4	11	3	3	3	9	46

2	3	3	1	9	2	2	2	5	11	5	3	3	2	13	3	3	3	9	42
5	5	5	4	19	4	4	4	5	17	5	4	4	4	17	4	5	4	13	66
2	4	3	4	13	4	3	3	4	14	4	2	3	2	11	2	3	4	9	47
5	5	3	4	17	2	3	3	5	13	5	2	3	1	11	3	3	3	9	50
3	3	3	4	13	1	4	2	3	10	4	4	4	3	15	3	2	4	9	47
3	3	3	1	10	3	3	3	3	12	3	3	2	3	11	3	3	3	9	42
2	3	3	5	13	2	2	2	3	9	3	3	1	1	8	2	2	2	6	36
1	5	1	5	12	1	1	1	1	4	2	5	1	1	9	1	1	1	3	28
1	3	3	3	10	1	1	1	1	4	3	1	1	1	6	1	1	1	3	23
4	3	4	4	15	5	4	4	3	16	4	4	5	4	17	3	4	4	11	59
3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	3	3	3	9	45
4	5	3	1	13	5	5	1	5	16	5	4	3	3	15	4	2	2	8	52
3	3	3	3	12	3	3	2	3	11	5	3	3	3	14	3	3	3	9	46
4	4	4	3	15	4	4	3	4	15	5	3	4	3	15	3	3	4	10	55
5	5	5	1	16	5	5	5	5	20	5	2	4	4	15	5	5	5	15	66
3	5	4	5	17	1	2	4	4	11	5	5	1	2	13	3	3	3	9	50
4	4	3	3	14	4	4	3	3	14	4	4	4	2	14	5	4	5	14	56
2	4	4	3	13	2	3	4	4	13	4	2	3	3	12	4	4	4	12	50
4	5	4	2	15	4	4	4	4	16	4	4	4	5	17	4	1	4	9	57
1	4	3	5	13	2	4	4	2	12	4	2	4	2	12	3	3	4	10	47
3	3	2	1	9	2	2	4	4	12	4	2	3	2	11	3	2	3	8	40
3	3	3	1	10	3	3	3	3	12	3	3	2	3	11	3	3	3	9	42
2	3	3	5	13	2	2	2	3	9	3	3	1	1	8	2	2	2	6	36
1	3	3	3	10	1	1	1	1	4	3	1	1	1	6	1	2	1	4	24
1	3	2	3	9	1	2	3	1	7	3	2	3	1	9	2	2	1	5	30
1	3	3	3	10	1	2	1	1	5	3	1	1	1	6	1	1	1	3	24
1	3	3	3	10	1	2	3	1	7	3	1	1	2	7	3	3	1	7	31
5	5	5	4	19	4	4	4	5	17	5	4	4	4	17	4	5	4	13	66

2	4	3	4	13	4	3	3	4	14	4	2	3	2	11	2	3	4	9	47
5	5	3	4	17	2	3	3	5	13	5	2	3	1	11	3	3	3	9	50
3	3	3	4	13	1	4	2	3	10	4	4	4	3	15	3	2	4	9	47
3	3	3	1	10	3	3	3	3	12	3	3	2	3	11	3	3	3	9	42
2	3	3	5	13	2	2	2	3	9	3	3	1	1	8	2	2	2	6	36
1	5	1	5	12	1	1	1	1	4	2	5	1	1	9	1	1	1	3	28
1	3	3	3	10	1	1	1	1	4	3	1	1	1	6	1	1	1	3	23
4	3	4	4	15	5	4	4	3	16	4	4	5	4	17	3	4	4	11	59
3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	3	3	3	9	45
4	5	3	1	13	5	5	1	5	16	5	4	3	3	15	4	2	2	8	52
3	3	3	3	12	3	3	2	3	11	5	3	3	3	14	3	3	3	9	46
4	4	4	3	15	4	4	3	4	15	5	3	4	3	15	3	3	4	10	55
5	5	5	1	16	5	5	5	5	20	5	2	4	4	15	5	5	5	15	66
3	5	4	5	17	1	2	4	4	11	5	5	1	2	13	3	3	3	9	50
1	3	3	3	10	3	2	1	2	8	3	2	1	1	7	1	2	1	4	29