



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN
DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD**

Gestión del cambio y clima organizacional en trabajadores de un
hospital público, Caraz, 2023.

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Gestión de los Servicios de Salud

AUTORA:

Valencia Quiroz, Estrellita Simey (orcid.org/0000-0002-4497-4793)

ASESORES:

Dr. Castillo Saavedra, Ericson Felix (orcid.org/0000-0002-9279-7189)

Dr. Sosa Aparicio Luis (orcid.org/0000-0002-5903-4577)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Dirección de los Servicios de Salud

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Promoción de la salud, nutrición y salud alimentaria

CHIMBOTE - PERÚ

2023

DEDICATORIA

A mi madre, por su apoyo y motivación para culminar con mis metas trazadas.

A mis abuelos por acompañarme incondicionalmente en cada paso que elijo dar.

Estrellita Valencia

AGRADECIMIENTO

A Dios por sabiduría para culminar con este trabajo.

A mis familiares por acompañarme y motivarme en este nuevo camino.

A mis compañeros de trabajo por brindarme su tiempo y apoyo durante la ejecución del trabajo.

Al asesor por brindarnos su apoyo orientado a superar los procesos del presente trabajo.

A la jefatura del hospital, por brindarme las facilidades para realizar la investigación.

Estrellita Valencia.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

| | |
|----------------------------------------------------------|-----|
| CARÁTULA | i |
| DEDICATORIA | ii |
| AGRADECIMIENTO | iii |
| ÍNDICE | iv |
| INDICE DE TABLAS..... | v |
| RESUMEN..... | vi |
| ABSTRACT | vii |
| I. INTRODUCCIÓN..... | 1 |
| II. MARCO TEÓRICO..... | 4 |
| III. METODOLOGÍA..... | 14 |
| 3.1 Tipo y diseño de la investigación..... | 14 |
| 3.1.1 Tipo de investigación | 14 |
| 3.1.2 Diseño de la investigación | 14 |
| 3.2 Variables y operacionalización..... | 14 |
| 3.3 Población, muestra y muestreo..... | 15 |
| 3.3.1 Población | 15 |
| 3.3.2 Muestra | 16 |
| 3.3.3 Muestreo | 16 |
| 3.3.4 Unidad de análisis..... | 17 |
| 3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos..... | 17 |
| 3.5 Procedimientos..... | 18 |
| 3.6 Método de análisis de datos..... | 18 |
| 3.7 Aspectos éticos | 19 |
| IV. RESULTADOS | 20 |
| V. DISCUSIÓN..... | 25 |
| VI. CONCLUSIONES..... | 33 |
| VII. RECOMENDACIONES..... | 34 |
| VIII. REFERENCIAS | 35 |
| ANEXOS | 43 |

ÍNDICE DE TABLAS

| | |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| TABLA 1: Nivel de gestión del cambio en los trabajadores de un hospital público Caraz, 2023..... | 20 |
| TABLA : Nivel de clima organizacional en los trabajadores de un hospital público, Caraz, 2023..... | 21 |
| TABLA 3: Prueba de correlación de Spearman entre las variables gestión del cambio y clima organizacional en los trabajadores de un hospital público, Caraz, 2023..... | 22 |
| TABLA 5: Relación entre la variable gestión del cambio y dimensiones del clima organizacional en los trabajadores de un hospital público, Caraz, 2023..... | 23 |

RESUMEN

La presente investigación tuvo como objetivo determinar si gestión del cambio se relaciona con la variable clima organizacional en trabajadores de un hospital público de Caraz, 2023. El diseño de la investigación fue descriptivo, de corte transversal, longitudinal. Se utilizó al cuestionario como instrumento para ambas variables; ambos basados en la escala de Likert. La muestra estuvo constituida por 157 trabajadores del hospital. Como resultado del presente trabajo, se halló un nivel medio para las gestión del cambio 77,1% y para clima organizacional 85,4%, en el análisis estadístico de correlación de Spearman obtuvo un $Rho= 0,456$ y un valor de significancia de $p= 0,000$, lo que conlleva a aceptar la hipótesis del investigador que establece que existe relación entre las variables de estudio; así mismo en cuanto a la relación de la variable gestión del cambio y las dimensiones de clima organizacional, se obtuvo resultados con signos positivos, de relación directa y fuerza media; concluyéndose así que las dimensiones de clima organizacional en general se relacionan con gestión del cambio con un nivel positivo medio en los trabajadores del hospital de estudio.

Palabras clave: Gestión, cambio, clima organizacional, salud.

ABSTRACT

The objective of this investigation was to determine if change management is related to the organizational climate variable in workers of a public hospital in Caraz, 2023. The research design was descriptive, cross-sectional, longitudinal. The instrument used was the questionnaire for both variables; based on the Likert scale. The sample consisted of 157 hospital workers. As a result of this work, an average level was found for change management of 77.1% and for organizational climate 85.4%. In Spearman's statistical correlation analysis, $Rho = 0.456$ was obtained and a significance value of $p = 0.000$, which leads to accepting the researcher's hypothesis that establishes that there is a relationship between the study variables; likewise, regarding the relationship of the change management variable and the dimensions of organizational climate, results were obtained with positive signs, of direct relationship and medium strength; thus concluding that the dimensions of organizational climate in general are related to change management with a medium positive level in the workers of the study hospital.

Keywords: Empowerment, organizational commitment, hospital workers.

I. INTRODUCCIÓN

La gestión del cambio organizacional comprende de factores internos y externos que afectarían a la compañía y al recurso más importantes de toda entidad; sus trabajadores (Contreras, 2018). Un aspecto importante en la gestión del cambio es que las principales reglas de conducción que se establecen se van a elaborar cuando se presenten nuevas competencias, a su vez se requieren nuevos valores, siendo el responsable de la organización el que debe asegurar el progreso de los procesos necesarios y la creación de un entorno positivo donde se pueda desarrollar las competencias necesarias (Sirotkina et al., 2018).

De acuerdo a la Organización Mundial de la Salud (OMS) el clima organizacional es un ambiente emocional percibido dentro de una empresa, siendo necesario la existencia de un ambiente flexible donde las habilidades y competencias de cada persona deban de aceptarse y entenderse, minimizando las diferencias y/o dificultades entre los integrantes de la empresa (OMS, 2010). En América Latina y el Caribe tienen 60% de la fuerza laboral como representación de todos los sectores económicos, por ello es necesario garantizar su mayor rendimiento y productividad a través de condiciones de trabajo seguras, saludables y satisfactorias; justas y equitativas, esto conforme a la Organización Panamericana de la Salud (OPS, 2021).

Las empresas tienen un papel trascendental en el mundo, al abastecer desarrollo a los países, en donde las entidades de mayor importancia son manejadas por los gobiernos, aportando servicios básicos de electricidad, agua, servicios de salud y/o transporte público, donde el 10% de las empresas con mayor importancia son del sector estatal, si bien se han desarrollado múltiples reformas en el sector salud, los problemas siguen estando presentes, aún más si el enfoque es mundial; pues el cambio económico, político y necesidad al consumidor debido a la globalización y desarrollo de los países, han sido siempre

el mayor obstáculo en estas empresas, teniendo una menor probabilidad de poder alcanzar los objetivos a diferencia de las empresas privadas (Duarte, 2020).

En el presente hospital de estudio, se tiene altas expectativas en cuanto a la nueva gestión de la jefatura actual, teniendo un papel difícil que cumplir, pues al ser una institución compleja como una institución de salud pública, está sujeto a crecientes demandas, cambios de políticas y reformas en la cual no hay más opción de cambiar continuamente, creando problemas internos.

Así también la falta de comunicación y falta de liderazgo con respecto a situaciones que requieran un plan de intervención inmediata han conllevado a generar que el clima organizacional se debilite o fragmente, pues posiblemente las administraciones anteriores a nivel regional tuvieron una gestión endeble al no solicitar la elaboración de proyectos ante situaciones fortuitas que por el estado de la naturaleza en donde está ubicada la zona territorial de la ciudad es necesaria e imprescindible. Por ello se deben establecer mecanismos sobre gestión del cambio organizacional para garantizar la participación entre directivos, empleadores y trabajadores de salud, con el fin de mejorar el ambiente de trabajo y con ello perfeccionar la seguridad de sus miembros y los servicios brindados a los usuarios.

Por tal motivo frente a este escenario se da la necesidad de formular la siguiente interrogante. ¿Cuál es la relación entre gestión del cambio y el clima organizacional, en trabajadores de un hospital público, Caraz, 2023? teniendo como finalidad buscar las principales causas y estrategias planteadas para mejorar esta condición, y se garantice buenos servicios.

El trabajo tiene una justificación teórica porque de acuerdo a la indagación meticolosa realizada en bases de datos que cumplen con las características y requisitos de una investigación científica adecuada ,referente a cada variable, la gestión del cambio nos indica de cómo se ven los cambios en el mundo de una

manera tan fugaz lo que implica una respuesta ya sea favorable o desfavorable a nivel personal y laboral; por tal motivo debemos adaptarnos a los cambios presentes y futuros sin contar que es un indicador de liderazgo a nivel profesional porque todas las organizaciones necesitan de buenos líderes que al mismo tiempo sean agentes de cambio, sirviendo como base conceptual a futuras investigaciones.

Tiene justificación práctica, porque es trascendental determinar cómo influye la gestión del cambio sobre el clima organizacional y el efecto obtenido en relación a la satisfacción de los mismos; de esta manera una vez identificado los resultados plantear medidas de mejora o estrategias que puedan garantizar adaptaciones a los cambios para mejora de los centros de trabajo.

Finalmente, una justificación metodológica porque se han adecuado técnicas e instrumentos de medición para la gestión del cambio sobre el Clima Organizacional, los mismos que han sido examinados por expertos y tienen una confiabilidad apropiada, lo que puede servir como base para investigaciones que se elaboren en un futuro. Como objetivo general de este estudio es establecer la relación que existe entre gestión del cambio y clima organizacional en trabajadores de un hospital público, Caraz, 2023, y los objetivos específicos son los siguientes (1) Identificar el nivel de gestión del cambio en trabajadores de un hospital público, Caraz, 2023 (2) Identificar el nivel de clima organizacional en trabajadores de un hospital público, Caraz, 2023. (3) Determinar la relación entre gestión del cambio y las dimensiones de clima organizacional en trabajadores de un hospital público, Caraz, 2023. A su vez, la Hi: Existe relación que existe entre gestión del cambio y clima organizacional en trabajadores de un hospital público Caraz, 2023. Ho: No existe relación que existe entre gestión del cambio y clima organizacional en trabajadores de un hospital público, Caraz, 2023.

II. MARCO TEÓRICO

Referente a los antecedentes internacionales del presente estudio, tenemos a Pedraza et al (2023) presentaron un modelo a través de recolección literaria y la implementación de una encuesta que explora la relación de innovación con habilidades gerenciales y elementos organizacionales de 416 empresas en Córdoba - España, encontrando fuertes vínculos entre cultura organizacional e innovación, del cual contribuyó a aclarar a las empresas del cómo las estrategias sobre aspectos culturales están por encima de las habilidades de gestión de los gerentes.

Xing L. et al (2023) hicieron un estudio para investigar los efectos moderadores del clima organizacional y su relación con motivación extrínseca e intrínseca en enfermeras de un hospital de China, la muestra fue de 230; mediante la evaluación del compromiso de aprendizaje en la investigación, la motivación para la investigación y el clima organizacional percibido. En cuanto a clima organizacional percibido la puntuación media fue de 122,70 sobre 148, a su vez se correlacionó significativamente de forma positiva con la motivación intrínseca de la investigación. Como conclusión tuvieron que la población percibió un nivel más alto de clima organizacional percibido que podría fortalecer la relación entre motivación de investigación intrínseca y extrínseca y el compromiso de aprendizaje en la investigación.

Sung y Kim (2021) realizaron una investigación en Corea sobre los efectos de gestión del cambio en la innovación en un sector público, concentrándose en el comportamiento de sus trabajadores, usaron una encuesta de Reconocimiento del Servicio Público 2018 de KIPA, su muestra fue de 4000 personas, siendo la muestra probabilística. Observando así que, los factores de gestión del cambio tienen un efecto positivo en el comportamiento de innovación organizacional, así como influenciaron positivamente la comunicación y participación.

En Israel, Naamati (2020) realizó un estudio sobre la gestión del cambio estratégico como adaptación a cambios en ecosistemas de 6 hospitales públicos,

realizó 55 entrevistas semiestructuradas a gerentes y personal de jefatura de cada hospital, como resultado obtuvo que la falta de colaboración entre personal, falta de metas y actividades estratégicas son obstáculos para un cambio estratégicos para los hospitales.

Milton et al (2020), en Suecia, efectuaron un estudio prospectivo de diseño transversal sobre las actitudes de seguridad y clima laboral después del cambio organizacional en el servicio de urgencias, se utilizó un cuestionario de actitud de seguridad, en los resultados se observaron que hay cambios estadísticamente significativos en cuanto a clima de seguridad, condiciones de trabajo y reconocimiento del estrés, concluyendo así que el cambio organizacional puede afectar las perspectivas del personal sobre el clima de seguridad y el trabajo en equipo entre médicos y enfermeros.

Apipalakul y Kummon (2017) efectuaron un estudio, cuyo objetivo fue indagar la relación y efectos del clima organizacional en la gestión en cuanto a conflictos entre trabajadores del municipio de Kranuan- Tailandia, se encuestó a 155 trabajadores de salud, se empleó un diseño descriptivo transversal, el resultado fue que, la magnitud de manejo de conflictos de los encuestados estaba en nivel promedio fue de $x=3.32$, $DS=0.60$. Finalmente, los hallazgos también revelaron que hay cuatro predictores significativos, a saber: las dimensiones de conflicto, calidez, estructura y responsabilidad contribuyeron con el 33,5% de las variaciones en el nivel significativo de 0,05; siendo estas cuatro dimensiones de clima organizacional predictivos para la gestión en la organización.

Bastani et al (2021) realizaron un estudio en el hospital - Hazrate Ali Asghar en Irán, el objetivo fue estudiar el cambio de paradigma de la gestión hospitalaria de los graduados en gestión de servicios de salud, se efectuó mediante entrevistas semiestructurada en profundidad a 12 personas, como resultados se obtuvieron que un paradigma de cambio en la gestión hospitalaria está acompañado por algunas reformas en las estructuras, procesos, recursos, cultura y actuación, estas reformas conllevan a consecuencias y resultados finales valiosos, como la eficacia de las acciones y actividades.

Por otro lado, a nivel nacional Orihuela (2021) ejecutó un estudio donde intentó comprobar la correlación entre gestión del cambio y clima organizacional en una empresa limeña, utilizando un cuestionario de 28 preguntas para cada variable, obteniendo como resultado relación moderada y directa ($\rho=0.690$) con significancia ($p= 0.000$) entre ambas variables, deduciendo así, que sí hay relación entre estas dos variables; teniendo en cuenta que la percepción del cambio en escala media fue de 52.33%, y el 50% con percepción alta sobre clima organizacional.

Castro (2018) en Cusco, realizó una investigación sobre la Gestión del cambio y el desempeño en personal de UGEL, la metodología fue cuantitativa, correlativa y analítico, la muestra recolectada fue 35, como instrumentos se usaron las encuestas para ambas variables, como resultado se halló la existencia de relación moderadamente significativa entre estas dos variables, siendo 54% para gestión del cambio y un 90% para desempeño laboral.

Tarazona (2017) publicó un trabajo con objetivo de, determinar la relación entre gestión del cambio y clima organizacional del Ministerio de Salud, Lima; la muestra fue de 133 trabajadores de la entidad, se utilizó dos cuestionarios para ambas variables. El resultado fue que, existe percepción media de un 45.11% y 45.86%, correspondientes a cada variable estudiada; concluyendo así que existe relación entre las dos variables.

Ramírez (2017) en su tesis para hallar la relación entre gestión del cambio y desempeño laboral en trabajadores del sector de pesca y agricultura en Lima, con una muestra de 60 personas y utilizando la técnica de encuesta, halló un Rho de 0,134, concluyendo así que no existía relación entre estas dos variables.

A nivel regional; Mercedes (2022) en su estudio para determinar si existe relación entre ética y gestión en profesionales de un hospital público, el tipo de investigación fue correlacional-transversal, su muestra fue 54 profesionales de salud, emplearon el cuestionario para ambas variables, se empleó la escala de Likert, se hizo la validez por juicios de expertos respectivo; los resultados fueron

que existió correlación significativa entre ambas variables de 0.768, concluyendo que; un nivel favorable en ética y gestión del cambio suscita eficiente atención dentro del hospital.

Alegre (2021) efectuó un estudio para hallar relación entre estilos de liderazgo y cambio organizacional en colegiados químicos farmacéuticos, fue cuantitativa, correlativa y transversal, la muestra fue de 215, usaron la encuesta para ambas variables, y estas fueron validados por expertos, obteniendo como resultado que estos profesionales tenían un nivel medio de 66,51% y 51,16% para ambas variables en consecutivamente, con una correlación significativa ($p < 0,01$). Como conclusión obtuvo que, los niveles de estilo de liderazgo estudiados, pueden mejorar para conseguir un liderazgo de nivel óptimo con enfoque a evitar la resistencia al cambio organizacional.

Los conceptos concernientes sobre gestión del cambio tenemos que, según la Real Academia Española (RAE), es convertir algo en otra cosa o asumir una posición diferente, también se refiere a la inclinación de un punto o acción de un método a otro (Sandoval 2014). Para Chiavenato (2010), Herscher (2009), Davis y Newstrom (2003) el cambio organizacional es un conjunto de transformaciones y modificaciones de comportamiento y de estructura, que se compaginan mutuamente de acuerdo a una estrategia adecuada para obtener resultados satisfactorios para todos los integrantes de una entidad (Prieto et al., 2018) (OPS 2022), así mismo que los altos mandos o gerentes de una organización apliquen nuevas prácticas con ayuda de la planificación, apoyaría de manera directa al personal de trabajo a desarrollar su educación continua, capacitación, trabajo en equipo, intercambio de conocimientos y cooperación (Eriksson, 2017).

Warner (1994) refirió como tipos de cambio a los cambios planeados y no planeados; el primero está orientado a procesos administrativos y de transformación como resultado de un ajuste gradual dentro de la entidad que conlleva a lograr metas específicas, mejorar el desempeño y proyectarse al futuro. Los cambios no planeados se relacionan con la forma y capacidad de responder

ante situaciones inesperadas o cambios espontáneos que pueden presentarse en el entorno organizacional (Ibrahim, 2023).

Entre las causas internas y externas como razones para necesitar hacer un cambio en las instituciones, tenemos que; entre las causas externas se manifiestan en las innovaciones tecnológicas, nuevas necesidades de los consumidores, etc. Las causas internas, se relacionan netamente al desarrollo de una organización, en la que implica nuevas visiones de futuro en cuanto a la dirección de la entidad, nuevas estrategias competitivas, cambios en cuanto a la estructura; etc.

En cuanto a modelos de gestión del cambio, tenemos a Kurt Lewin (1951), formuló un modelo de cambio organizacional de tres pasos: descongelamiento de las destrezas antiguas, desplazamiento y cambio de la entidad hacia la nueva trayectoria y recongelamiento de los modos más positivos en la organización (Martínez, 2018).

Por otro lado, tenemos a Higinis (1983), en su modelo con su mismo nombre, propone a cinco etapas que mantienen a un cambio planificado, desde conocer la fase inicial hasta realizar las modificaciones necesarias, para conseguir la perspicacia del desarrollo de las problemáticas; dentro de las cinco etapas tenemos a: Diagnosticar, identificar la resistencia, desarrollar y ejecutar estrategias, supervisión y asignar responsabilidades (citado por Castro,2018).

El modelo de Burke (1988) abarca la perspectiva del cambio con énfasis desde un ángulo de líder, dependiendo las siguientes dimensiones propuestas en este modelo: respuesta particular al cambio, planeación del cambio, naturaleza frecuente del cambio, administración organizacional, evaluación del cambio y administrar al personal. Este modelo suele usarse en empresas de consultorías ya que es un modelo integral, sin embargo, carece de aspectos que pueden surgir durante los procesos de cambio, pues es estático y no continuo (Siegal., et al 1996).

John Kotter (1997) en su estudio *Al frente del cambio*, el cual el fin de su modelo propuesto es conducir de forma adecuada y estratégica los métodos de transformación y de cambio de una organización. Este modelo se encarga de conducir el rumbo de la empresa, las transiciones, cambio de gerencia, administración, uso de nuevas tecnologías y herramientas de trabajo. Es didáctico para los líderes, pues dan la iniciativa para inspirar antes, durante y después a los otros miembros de la organización.

Para ello Kotter planteó ocho pasos para el cambio: creación de un sentido de urgencia, construir un equipo guía, crear una visión clara, comunicar para vender, eliminar barreras, asegurar y celebrar los triunfos, construir sobre el mismo cambio y explicar el cambio en la cultura en una entidad.

En cuanto a las dimensiones sobre gestión del cambio tenemos a Domínguez y Giordano (2009) en la cual, en su estudio en base a un análisis meticuloso de teorías sobre gestión del cambio, tomando como base a las investigaciones de conceptos y modelos de varios autores como: Gordon, Duck y Kotter, construyó así, un sistema que permitiera favorecer la medición del cambio en relación a los indicadores para el cambio organizacional; este estudio hace referencia a cuatro dimensiones para la variable gestión del cambio, de las cuales son: liderazgo, flujo de información, personas, estructura y procesos.

Para dar importancia y sustento a estas dimensiones el autor se basó en los estudios de Kotter del liderazgo para inducir el sentido de premura ante el transcurso de un cambio con objetivo de adaptarse a una nueva cultura, el autor menciona también a la motivación de las personas para poder lograr realizar esos pequeños cambios internos de una organización cuyo fin es conseguir los objetivos que son propuestos. El uso de nuevas herramientas como parte de la estructuras y procesos conlleva a desarrollar nuevas funciones, y por último la comunicación, en la que resalta que debería ser bidireccional y fluida, ya que esta depende la comprensión hacia los cambios que se han de realizar y conlleva a adquirir un mejor desempeño en el ambiente laboral.

Para definir liderazgo tenemos a lo citado por Oygarden en el 2020, en la que la expresa como el proceso de influenciar a otros para que entiendan y estén de acuerdo, sobre cómo hacer o ejecutar ciertos parámetros en las cuales conlleven a facilitar llegar a cumplir los objetivos, a su vez se hace hincapié que el liderazgo no está relacionada exclusivamente a los altos cargos ejecutivos, sino a actores que puedan influenciar en el comportamiento de otros.

Por ende; estos líderes deberán comprender el hecho de que para hacer un cambio en una organización requiere de habilidades, tales como; comunicación, escuchar, influenciar, empatía y construcción de relaciones (Abudi, 2017).

En cuanto al flujo de información, Domínguez y Giordano (2009) recalcan su importancia, del cual debería ser clara y precisa puesto a que esta será transmitida por todas las personas que interactúen en el proceso y a la vez estará a disposición de los que lo requieran y con ello conlleve a convertirse en conocimiento colectivo.

Para la dimensión personas, tenemos que son aquellas que laboran en las entidades u organizaciones, en la cual deben estar capacitados y motivados para poder realizar los proyectos propuestos en la empresa, por ende, la motivación y orientación deben ser factores importantes para crear un cambio si es que se requiere (Orihuela, 2022).

En cuanto a estructura y procesos, Domínguez y Giordano (2009) establecen que son formas que en su conjunto pueden fragmentar el trabajo de manera diferente, como también son acciones que implican a todos los miembros de la entidad para poder lograr el cambio futuro deseado.

Para conceptualizar a la variable clima organizacional tenemos estudios de Berberoglu (2018) en la cual sugiere que el clima organizacional efectivo conlleva a proporcionar un nivel más alto de compromiso, siendo esto trascendental en términos de actitudes de los empleados ya que se puede asumir como un espejo del desempeño laboral.

Chiavenato (2000), definió a esta variable como tipologías percibidas por los trabajadores de una entidad, siendo respaldada en sus conductas, siendo así, un conglomerado de características objetivas de la compañía en donde interceden aspectos como la conducta particular, las formas de dirección, normas y políticas.

Así también Goncalves (2000), sostuvo que existen factores estructurales que crean un cierto clima, que a su vez conduce a influenciar en los comportamientos de un grupo de personas y estos repercuten en la organización propiamente dicha.

Un clima organizacional propicio para la creatividad fomenta el desarrollo de la motivación positiva y las oportunidades para intercambio de conocimientos entre individuos, multiplicando la probabilidad de visión de ideas valiosas (Lièvre et al 2019).

Tenemos la definición hecha por Von Gilmer y Forehand (1964), en la cual refieren que clima laboral es un conjunto de características que refieren de manera directa a una organización y permite distinguirla del resto. Así mismo, Campbell et al. (1970), consideró que esta variable puede ser interpretada por el trato a sus miembros y al medio ambiente laboral de la empresa (citado por Quispe, 2021).

Ouchi (1992) identificó el clima como un mecanismo más de la cultura, ya que existe una tradición y esta a su vez es parte de una cultura organizacional; Gonçalvez (1997) deduce que esta variable se relaciona con características y condiciones del ambiente laboral. Por ende, el clima organizativo tiene un papel importante en relación al trabajo y, en consecuencia, en el compromiso organizativo (Kalhor et al., 2018).

En entornos competitivos de atención de la salud a nivel mundial, se reconoce la importancia del personal sanitario para el desarrollo de estos sistemas y la necesidad de establecer un clima de trabajo positivo es cada vez más crítica para la satisfacción, la productividad y el desempeño laboral (Abdullah y Gaballah 2018); es por ello que el compromiso del individuo con la organización debe ser de nivel alto para mostrar anhelo de convertirse en parte de la organización y conllevar a la aceptación de los valores y objetivos (Rinawati y Napiah 2021).

En cuanto a los modelos de cuestionario para esta variable tenemos a Likert (1974), en su teoría sobre sistemas de organización, la cual utiliza dos instrumentos, el primero identifica el tipo de sistema de gestión al que corresponde una entidad, y la segunda muestra la existencia de discrepancias que hay en los sistemas de gestión que conlleven a medir su misma naturaleza. Así mismo cataloga los sistemas de gestión en cuatro grupos: sistema I autoritarismo, el sistema II absolutismo paternalista, sistema III informativo, sistema IV cooperación grupal.

Palma (2004) construyó una escala de clima laboral CL-SPC, en base a la teoría de Likert , en la cual define a clima organizacional como las percepciones de trabajadores dentro de su ambiente laboral, así también para construir esta escala afirmó las relaciones entre clima organizacional y liderazgo; la motivación en relación a los rasgos de la personalidad en base a las teorías de Kolb, Mcintyre y Rubin; y para estudiar la estructura, la responsabilidad y la recompensa; tomó como base a lo estudiado por Litwing.

A través de las teorías que estudió, definió cinco dimensiones para el clima laboral, del cual su instrumento es muy utilizado hoy en día a nivel nacional, siendo: Autorrealización, involucramiento laboral, supervisión, comunicación y condiciones laborales.

Autorrealización, es una necesidad humana básicas más altas, en el cual una persona se esfuerza por lograr su potencial más alto y satisfacción en la vida (Maslow, 1994)

El involucramiento laboral, es el reconocimiento con el trabajo organizacional y la contribución a su crecimiento; comprende su relación con valores y compromiso para el desarrollo de la organización donde se desenvuelven (Palma 2004).

La supervisión, es una función de gestión realizada a nivel operativo de una empresa (Chiavenato,2000), hace referencia a la valoración de la función e importancia de las supervisiones en las actividades laborales como relación de apoyo en las tareas diarias dentro del ambiente laboral. La comunicación, refiere

al conocimiento de la coherencia, celeridad, fluidez y exactitud de las informaciones relacionadas con las operaciones internas de la entidad, como las atenciones de los usuarios; es una herramienta muy importante diseñada para lograr metas y objetivos (Arellano,2021).

Las condiciones laborales, es la percepción sobre el abastecimiento de elementos materiales, financieros o psicosociales necesarios para poder cumplir con las labores asignadas (Núñez, 2020), siendo importante que las entidades tengan claro los efectos de las condiciones en la que se desempeñan sus trabajadores, pues puede afectar emocional, física y mentalmente afectando el desempeño mismo y de la organización (Grisales, 2020).

III. METODOLOGÍA

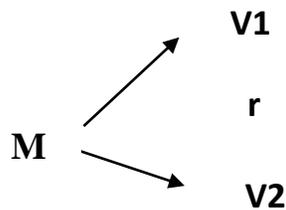
3.1 Tipo y diseño de la investigación

3.1.1 Tipo de investigación

El presente estudio fue cuantitativo, porque fue medible y analizado, aplicándose a la estadística como conteo numérico. Se empleó el nivel de estudio correlacional, permitiendo medir el grado de correlación entre dos o más variables (Hernández et al 2018).

3.1.2 Diseño de la investigación

El diseño utilizado en el presente estudio fue el no experimental, pues no se manipularon las variables, y de corte transversal, ya que la información fue recolectada en un periodo determinado para ser procesada (Hernández y Mendoza, 2018).



Donde:

M: Trabajadores del sector salud de un hospital

V1: Gestión del cambio

r: Interacción entre las dos variables

V2: Clima organizacional

3.2 Variables y operacionalización

Variable 1: Gestión del Cambio

Definición conceptual: Se delimita como una fase de una institución u organización, en la cual busca generar un conjunto de cambios de la cultura

organizacional para que los integrantes de una institución puedan lograr cumplir una meta (Tarazona, 2017).

Definición operacional: Respuestas emitidas por los encuestados realizados por un cuestionario sobre gestión del cambio, constando de 28 preguntas medidas a su vez, se medirá con la escala de Likert, para ello se toma en cuenta las siguientes dimensiones: liderazgo, flujo de información, personas, proceso y estructura, para poder medir la presente variable.

Escala de medición: Ordinal.

Variable 2 Clima Organizacional

Definición conceptual: Son percepciones, sensaciones de los miembros que componen una organización, coadyuvadas por agentes internos y externos en relación a su ambiente laboral (Palma 2004).

Definición operacional: Es una variable cualitativa permitiendo que pueda ser vista y medida a través de un cuestionario y de acuerdo con el marco teórico se constituye con las dimensiones siguientes: autorrealización, supervisión, comunicación, condiciones laborales e involucramiento laboral

Escala de medición: Ordinal

3.3 Población, muestra y muestreo

3.3.1 Población

La población del presente estudio estuvo constituida por los trabajadores de salud de un hospital público de Caraz, siendo un total de 263.

Criterios de inclusión:

- Trabajadores del hospital que acepten participar en el presente estudio.

Criterios de exclusión:

- Trabajadores del hospital que no acepten participar en el estudio a través del consentimiento informado o se encuentre ausente por algún motivo.

3.3.2 Muestra

La muestra es estimada como una parte característica de la población seleccionada para el proceso del estudio (Hernández y Mendoza, 2018).

Estuvo constituida por el personal que labora en un hospital público de Caraz, el tamaño de la muestra estuvo determinada por la fórmula de muestreo aleatoria simple para una población finita que será de 157. Para encontrar la muestra:

$$n = \frac{Z^2 pqN}{E^2(N - 1) + Z^2 pq}$$

Donde:

n= Número de la muestra = 157

z = Puntuación z con significancia de 0.05= 1,96

p= Probabilidad de ocurrencia= 0,5

q= Probabilidad de no ocurrencia= 0,5

e= Nivel de significancia= 0,05

N= Población= 263

3.3.3 Muestreo

Posterior al cálculo de la muestra, se utilizó la fórmula probabilístico aleatoria al azar, siendo de mayor accesibilidad de casos que son

contenidos en el estudio, próximos de la población del investigador (Otzen y Manterola, 2017).

3.3.4 Unidad de análisis

Cada trabajador de un hospital público de Caraz.

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Se utilizó la técnica de encuesta, en la cual se recopilan datos y se obtienen mediciones de las preguntas de manera sistemática, siendo así conceptualizada como una agrupación de interrogantes, que se relacionan de manera sistemática con la hipótesis del trabajo, cuyo fin es reunir la información para comprobar la hipótesis del presente trabajo (Ñaupas et al, 2018).

Instrumento 1: Cuestionario sobre gestión del cambio

El presente cuestionario fue confeccionado y adaptado por la investigadora Tarazona (2017) basado en las teorías de Kotter (1996) y estudios de Domínguez y Giordano (2009), a su vez presenta los indicadores necesarios para medir la variable en estudio de acuerdo a los objetivos planteados.

Consta de 28 ítems basado en 4 dimensiones y 15 indicadores y la escala utilizada fue de Likert, representada por cinco escalas de medición: siempre, casi, siempre, a veces, casi nunca, nunca. Donde el puntaje superior es de 140 y el mínimo es de 28, distribuida en tres categorías o niveles de puntuación bajo (28-65), medio (66-103) y alto (104-140).

Instrumento 2: Clima organizacional

Se utilizará el cuestionario elaborado por Palma (2004), constituido por 50 ítems para el diagnóstico del ambiente laboral en las organizaciones. La calificación fue según la escala de Likert. Presenta 5 dimensiones, con 5 escalas de medición: siempre, casi, siempre, a veces, casi nunca, nunca. El puntaje superior es de 250 puntos, y el mínimo 50, cuyos niveles de puntuación son bajo (50-116), medio (117-183) y alto (184-250).

Validez

La validez de cada instrumento, se efectuó mediante el juicio de tres expertos, utilizándose la matriz de validación en la que cada experto aportó opiniones y recomendaciones de cada cuestionario para poder concluir si cada ítem de cada es válido (Anexo 7).

Confiabilidad

La confiabilidad de los instrumentos se efectuó por medio de la prueba de confiabilidad del Alpha de Cronbach, donde se realizó primero la prueba de piloto a 20 trabajadores personal de salud del hospital de otra institución de la salud, donde se obtuvo un valor de .944 en el primer cuestionario y un valor de .975 del segundo instrumento, lo cual fueron confiables para su aplicación en el presente estudio (Anexo 10).

3.5 Procedimientos

Para la recolección de los datos otorgados por los trabajadores del hospital, conllevó a seguir los siguientes procedimientos, se coordinó con la dirección de la escuela de postgrado de la Universidad César Vallejo para el respectivo envío de la carta sobre la presentación de la investigación, luego se procedió a solicitar la autorización para el permiso respectivo al director de un hospital público de Caraz, se coordinó con el director y jefe de cada servicio para aplicar los instrumentos correspondientes (anexo 12)

3.6 Método de análisis de datos

Una vez obtenidos los datos mediante la aplicación de las encuestas, se usó la estadística descriptiva e inferencial, luego estos serán descargados en data de Excel, para posteriormente utilizar el programa software RStudio versión 4.2.2 y el programa estadístico de SPSS versión 26.0, en la cual se realizó la confección de las tablas descriptivas y gráficos tal cual, y como correspondan, para encontrar la hipótesis se realizó la prueba de correlación de Spearman, ya que

la muestra es mayor a 50 se utilizó la prueba de Kolmogorov- Smirnov en la prueba de normalidad (Anexo 13).

3.7 Aspectos éticos

En relación a los aspectos éticos, se indica que se respetaron la confiabilidad y la libertad de los encuestados para responder a los instrumentos, por ende según la Declaración de Helsinki, esto promueve la salud, bienestar, dignidad e integridad de las personas encuestadas, basándose al principio de beneficencia al cooperar la determinación entre la asociación de gestión del cambio y clima organizacional, así con ello se respetó la integridad física y psicológica de los participantes, impulsando así a mejorar el sistema de gestión y de clima organizacional en la entidad hospitalaria (Universidad Cesar Vallejo, 2020).

IV. RESULTADOS

Tabla 1

Nivel de gestión de cambio en trabajadores de un hospital público, Caraz, 2023

| Nivel | f | % |
|--------------|------------|--------------|
| Bajo | 0 | 0.0 |
| Medio | 121 | 77.1 |
| Alto | 36 | 22.9 |
| Total | 157 | 100.0 |

Interpretación:

Según la tabla 1, podemos observar que del total de trabajadores encuestados el 77.1% (121 participantes) presentaron nivel medio en la variable Gestión del Cambio, en tanto que, el 22.9% (36 participantes) el nivel alto, de modo que, podemos afirmar que el nivel de los trabajadores de un Hospital público de Caraz, 2023 en la variable Gestión del Cambio fue medio.

Tabla 2

Nivel de clima organizacional en los trabajadores de un hospital público, Caraz, 2023.

| Nivel | f | % |
|--------------|------------|--------------|
| Bajo | 5 | 3.2 |
| Medio | 134 | 85.4 |
| Alto | 18 | 11.4 |
| Total | 157 | 100.0 |

Interpretación:

En consideración de los resultados de la tabla 2, el 3.2% (5 participantes) presentaron nivel bajo en la variable Clima Organizacional, el 85.4% (134 participantes) nivel medio y 11.4% (18 participantes) nivel alto, de modo que, el nivel de Clima Organizacional en trabajadores de un hospital público, Caraz, fue de nivel medio.

Tabla 3

Prueba de Correlación de Spearman entre las variables gestión del cambio y clima organizacional en trabajadores de un hospital público, Caraz, 2023

| | Clima Organizacional |
|----------------------------------------|-----------------------------|
| Gestión del Cambio | |
| Coeficiente de correlación de Spearman | 0,456** |
| Sig. (bilateral) | 0.000 |
| N | 157 |

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

Interpretación

Según los resultados de la tabla 3, evidenciamos que, el p-valor de significancia de la prueba de correlación de Spearman, resultó ser menor que 0.01 ($p=0.000 < 0.01$), por lo que se acepta la hipótesis del investigador y se rechaza la hipótesis nula, con lo que podemos afirmar que existe relación significativa entre la variable Gestión del Cambio y la variable Clima Organizacional, relación que resultó ser significativa al 1% de significancia, en tanto que, se visualizó un coeficiente de correlación de Spearman con signo positivo (0.456), evidencia que existencia de una relación positivo o directa, entre la variable gestión del Cambio y la variable Clima Organizacional, cuya fuerza de asociación es positiva media (ver anexo 14).

Tabla 4

Relación entre la variable gestión del cambio y las dimensiones del clima organizacional en trabajadores de un hospital público de Caraz, 2023.

| Dimensión: | Variable: Gestión del cambio | | | | | | Total | % |
|------------------------------|-------------------------------------|----------|--------------|----------|-------------|----------|--------------|----------|
| | Bajo | % | Medio | % | Alto | % | | |
| Autorrealización | | | | | | | | |
| Bajo | 0 | 0.0 | 9 | 5.7 | 1 | 0.6 | 10 | 6.4 |
| Medio | 0 | 0.0 | 99 | 63.1 | 23 | 14.6 | 122 | 77.7 |
| Alto | 0 | 0.0 | 13 | 8.3 | 12 | 7.6 | 25 | 15.9 |
| Rho: 0.379**; p: 0.000 sig. | | | | | | | | |
| Involucramiento | | | | | | | | |
| Bajo | 0 | 0.0 | 6 | 3.8 | 0 | 0.0 | 6 | 3.8 |
| Medio | 0 | 0.0 | 95 | 60.5 | 20 | 12.7 | 115 | 73.2 |
| Alto | 0 | 0.0 | 20 | 12.7 | 16 | 10.2 | 36 | 22.9 |
| Rho: 0.463**; p: 0.000 sig. | | | | | | | | |
| Supervisión | | | | | | | | |
| Bajo | 0 | 0.0 | 5 | 3.2 | 1 | 0.6 | 6 | 3.8 |
| Medio | 0 | 0.0 | 97 | 61.8 | 19 | 12.1 | 116 | 73.9 |
| Alto | 0 | 0.0 | 19 | 12.1 | 16 | 10.2 | 35 | 22.3 |
| Rho: 0.424**; p: 0.000 sig. | | | | | | | | |
| Comunicación | | | | | | | | |
| Bajo | 0 | 0.0 | 8 | 5.1 | 0 | 0.0 | 8 | 5.1 |
| Medio | 0 | 0.0 | 97 | 61.8 | 24 | 15.3 | 121 | 77.1 |
| Alto | 0 | 0.0 | 16 | 10.2 | 12 | 7.6 | 28 | 17.8 |
| Rho: 0.320**; p: 0.000 sig. | | | | | | | | |
| Condiciones Laborales | | | | | | | | |
| Bajo | 0 | 0.0 | 8 | 5.1 | 0 | 0.0 | 8 | 5.1 |
| Medio | 0 | 0.0 | 105 | 66.9 | 27 | 17.2 | 132 | 84.1 |
| Alto | 0 | 0.0 | 8 | 5.1 | 9 | 5.7 | 17 | 10.8 |
| Rho: 0.311**; p: 0.000 sig. | | | | | | | | |

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

Interpretación:

En la presente tabla se visualiza, que el p-valor de significancia de la prueba de correlación de Spearman, resultó ser menor que 0.01 ($p < 0.01$), tanto en la evaluación de la relación significativa entre la variable gestión del cambio y la dimensión Autorrealización ($p = 0.000 < 0.01$), también entre la dimensión Involucramiento ($p = 0.000 < 0.01$), la dimensión Supervisión ($p = 0.000 < 0.01$), la dimensión Comunicación ($p = 0.000 < 0.01$), y finalmente entre la dimensión Condiciones Laborales ($p = 0.000 < 0.1$), cada una de las relaciones fueron significativas al 1% de significancia, los signos reportados de los coeficientes de correlación presentaron signos positivos, concluyéndose que las relaciones fueron directas o positivas, cuyas fuerzas de correlación presentaron la categorías positiva media (ver anexo 14).

V. DISCUSIÓN

En la actualidad existen muchos estudios sobre gestión del cambio y clima organizacional, del cual se han encontrado relaciones significativas que conllevan a predecir la relación entre ambas variables; sin embargo, en zonas muy alejadas como lo es en nuestro lugar de estudio de un hospital de Caraz, no se han realizado investigaciones al respecto del cual se puedan predecir que ciertos factores contribuyan a mejorar las gestiones dentro del hospital.

Si bien es cierto que una buena gestión es importante para brindar una atención hospitalaria de alta calidad, aún es incompleto el conocimiento sobre qué prácticas han de funcionar, cuáles son sus fines y cómo funcionan.

Como hallazgo al objetivo general, tenemos que se confirma la existencia de relación significativa entre la variable gestión del cambio y clima organizacional en trabajadores de un hospital, Caraz 2023; con un valor de significancia menor a 0.001, rechazando así la hipótesis nula de la investigación. Del mismo modo se evidenció que la correlación de Spearman fue directa, positiva y de fuerza de asociación media; es decir, a medida que el valor de una variable aumenta la otra variable también; sin embargo, esta asociación no es muy fuerte.

Estos resultados son semejantes al estudio realizado por Tarazona (2017) del cual mostró que, existe relación entre las mismas variables de nuestro estudio, obtuvo nivel alto de correlación en todas las dimensiones de clima organizacional entre gestión del cambio, deduciendo que, tener buenos gestores en la parte administrativa y líderes generan condiciones que permitan que los procesos que se realizan en el hospital sean fáciles de llevar, creando condiciones adecuadas que permitan una buena percepción del clima organizacional.

De lo contrario a esto, Ramírez (2017) no encontró relación en su investigación entre las variables gestión del cambio y en este caso desempeño; pues su análisis

obtuvo un coeficiente de Rho de Spearman ($Rho = 0,134$) positiva y baja entre las dimensiones de gestión del cambio y desempeño laboral; conllevando a deducir que una de las variables no determina el comportamiento de la otra; pues depende mucho de otras características particulares, considerando que cada institución a cargo de otra debería establecer directivas que normen a los procedimientos de gestión del cambio, cuya finalidad sería establecer medidas que ayuden en lo mejor posible a que estos cambio en la gestión no alteren la productividad en una institución.

Referente al primer objetivo específico tenemos que; el nivel de gestión del cambio y según se muestra en la tabla 1 se halló que, los trabajadores del nosocomio tienen un nivel medio representativo al 77.1% seguida de porcentaje alto de un 22.9%.

Estos resultados coinciden con el estudio realizado por Orihuela (2021) en la cual halló un nivel medio de percepción de gestión de cambio de un 52,33% y nivel bajo de 47.67%, en la cual dedujo que, el personal tiene una influencia positiva cuando se realiza un cambio dentro de su lugar de labores. Así mismo, Pedraza et al (2023) refirió que las estrategias sobre aspectos culturales están por encima de las habilidades de gestión de los gerentes, por ende, la gestión del cambio no sólo dependerá de un solo factor, sino de muchas más del cual deberían estudiarse.

Similar resultado encontró Alegre (2021), pues halló relación entre cambio organizacional y estilos de liderazgos; con un porcentaje medio en gestión; manifestando que el profesional farmacéutico estaba desarrollando un proceso de adaptación continua ante la gestión del cambio organizacional.

Además, recalca que, se deben conocer las actitudes frente al cambio organizacional, pues las emociones, ideas y pensamientos tienen una función importante al generar cambios exitosos; pues al aceptar estos cambios ayudan a su vez a alcanzar los objetivos, todo lo contrario, a estos conlleva a la resistencia a estos cambios que inciden negativamente en el desarrollo organizativo, y al

afectar el entorno laboral conlleva a consecuencias de impactos negativos en la calidad de atención sanitaria.

Así mismo Mercedes (2022) obtuvo un valor alto y bueno en la correlación de gestión del cambio y la ética; dando también a conocer la importancia de la dimensión liderazgo; pues a través de ello promueve llegar a cumplir con los objetivos de la institución, por ende si existe una buena percepción de liderazgo entre sus mandos acompañado de la ética, el nivel de gestión también será buena y factible para que haya cooperación entre sus miembros y se impliquen en el proceso de cambio propiamente dicho.

Naamati (2020) refirió que, la falta de colaboración entre personal, falta de metas y actividades estratégicas son obstáculos para que se acepte un cambio de gestión estratégica en los hospitales, pues ciertas reformas dentro del país conllevan a crear un ambiente turbulento para las organizaciones dentro de los nosocomios; por ello se debe adoptar comportamientos de gestión y estilos de negocios apropiados para el buen rumbo del hospital.

En base a la revisión de los estudios, se puede decir que, los trabajadores de un hospital de Caraz, 2023, tienen una percepción media en cuanto a la gestión del cambio actual que rige en la jefatura del presente hospital; así mismo Oygarden (2020) en su estudio de investigación, explicó que la percepción de cambio dentro de una entidad sea positiva o negativa no está necesariamente relacionado de forma directa con los cargos ejecutivos, sino con la forma de la percepción de liderazgo de los trabajadores hacia sus jefes; por ende en este estudio se muestra que los trabajadores perciben como líderes de cambio a los miembros de la jefatura del hospital.

En cuanto al segundo objetivo específico, el nivel de clima organizacional en los trabajadores del presente estudio, fue de un nivel medio correspondiente al porcentaje de 85,4%; seguida del 11,4% correspondiente al nivel alto y por último el 2,2% representó a un nivel bajo.

Estos datos son similares a los estudios realizados por Xing (2023) en la cual, en su estudio encontró que las enfermeras percibían un nivel alto de clima organizacional y que esto de una u otra forma también se relacionada al grado de motivación por parte de sus gestores dentro del hospital.

De la misma forma en el estudio de Apipalakul y Kummon (2017), hallaron relación positiva entre clima organización y gestión de conflictos; revelando la existencia de cuatro predictores: conflicto, calidez, estructura y responsabilidad, para la gestión de conflictos en una organización, mejorando así de manera significativa los procesos de gestión administrativa de la entidad.

En el tercer objetivo específico para establecer la relación entre gestión del cambio y la dimensión autorrealización en los trabajadores de un hospital Caraz, 2023; se encontró un $Rho= 0.379$ representando siendo positiva y media, en el cual se indica que, si la variable aumenta, la dimensión también aumenta, pero esta relación no es muy fuerte.

Este resultado en comparación con los estudios de Tarazona (2017), los resultados obtenidos fueron de nivel medio con $Rho:0.941$ de correlación, siendo positiva muy alta. Los resultados obtenidos de nuestro estudio puede ser que según en base a la teoría Maslow (1994), en la cual refiere que esta dimensión es una necesidad humana básica del cual nos permite alcanzar nuestro máximo potencial; por ende, la gestión del cambio del hospital de estudio se enfoca netamente como una estrategia para dar respuestas a situaciones que suponen una transformación de una entidad, de tal manera que puede ser que, algunos factores no se tomen en cuenta de forma adecuada, afectando de manera poca pronunciada en la autorrealización de los miembros del hospital y con ello altere la satisfacción y cumplimiento personal al desarrollar su potencial, habilidades y talentos en su entorno laboral.

Con respecto al cuarto objetivo, se halló un $Rho= 0.463$ entre gestión e involucramiento laboral, presentando una correlación positiva media, al ser de relación media y no fuerte puede ser causa de que no exista participación activa

de trabajadores en cuanto a la toma de decisiones de cambios internos del hospital (Palma, 2004). Cuando los empleados sienten que se les toma en cuenta y se les brinda la oportunidad de contribuir, es más probable que se involucren y apoyen el cambio (Kotter, 1996).

Según Lewin (1951) los empleados necesitan participar activamente en el proceso de cambio para entenderlo y adaptarse a él. Además, el involucramiento les ayuda a sentirse parte del cambio y asumir la responsabilidad de su implementación.

Como quinto objetivo específico, se encontró una correlación positiva media $Rho=0.424$ entre la dimensión de supervisión y variable gestión del cambio, revelando que, si la supervisión aumenta, la gestión también lo haría, pero la relación no es muy fuerte; por ello es significativo considerar esta información como base para articular propuestas que sean innovadoras en cuanto a la supervisión que se debe cumplir.

Según el estudio de Castro (2018) obtuvo que, para un 60% de los encuestados la supervisión es una tarea que se cumple con eficacia solamente en el orden de a veces, en otras palabras, no se suele dar la supervisión de manera continua. La supervisión permite conocer varios objetivos positivos y negativos, ayudando a fortalecer los rasgos débiles para poder llegar a las metas trazadas por la institución.

Chiavenato (2000) refiere que la supervisión tiene como función: monitorear y controlar el desempeño de los empleados, brindar retroalimentación y tomar las medidas correctivas necesarias para resguardar la efectividad en el trabajo; siendo esta una función esencial de los gerentes. Esta función implica planificar, organizar, dirigir y vigilar el desempeño de los empleados.

En la dimensión comunicación se halló un $Rho=0.320$, la cual indica una relación positiva media con la variable gestión del cambio; del cual, si hay mayor comunicación en los trabajadores de un hospital de Caraz, la gestión aumenta, pero a niveles no muy altos; si bien la comunicación es un proceso clave para el éxito de cualquier organización, este resultado puede verse reflejado en la

perspectiva de cada miembro del hospital, la causa de que los trabajadores de este hospital no consideren a la comunicación como algo muy importante; puede ser reflejo de resistencia al cambio; que no exista apoyo al personal por parte de sus autoridades, una pérdida de confianza hacia los mandos de los que manejan el hospital, posiblemente también exista una percepción baja de nivel de coherencia, claridad, fluidez y precisión de la información con relación a los jefes de la entidad (Palma 2004).

Así mismo Sung y Kim (2021), en su estudio encontró un nivel más alto entre comunicación y el nivel de gestión del cambio; obteniendo un efecto directo de la participación y la comunicación sobre la innovación organizacional con nivel significativo alto, señalaron también que estas variables son factores que deben considerarse de manera simultánea, para que se produzca la comunicación es imprescindible la participación del sujeto, y siendo esta aplicada de una manera eficaz conlleva a cumplir muchos objetivos; pues la comunicación representa la transmisión de pensamientos y significados de las personas entre sí.

Por otro lado, Arellano (2021), refiere que esta dimensión es fundamental para los trabajadores, y esta a su vez tiene ciertas limitaciones y diferencias de acuerdo a los rangos. En conclusión, a lo mencionado se puede especificar que, la comunicación efectiva es crucial en la gestión del cambio, ya que ayuda a transmitir información, generar conocimiento, fomentar el compromiso, superar la resistencia y crear una narrativa colectiva en torno al cambio.

Como último objetivo específico, tenemos a la relación entre gestión de cambio y condiciones laborales, de trabajadores de un hospital público, Caraz, 2023 se obtuvo un $Rho = 0.311$; indicando que existe una relación positiva media, en otras palabras, no se brinda un nivel alto de condiciones laborales a los trabajadores el hospital. En otras palabras, la gestión del cambio y condiciones laborales están estrechamente relacionadas, ya que el aspecto en que se gestiona el cambio impactaría significativamente en las condiciones de trabajo.

Según Grisales y Gallegos (2020) las condiciones laborales son aquellas particularidades que se relacionan en torno al trabajo desde la aparición de la repercusión del trabajo a las personas, así pues, esta dimensión no sólo son los aspectos físicos (seguridad, higiene, salario, horario de trabajo) sino que también están involucrados aspectos psíquicos; de trabajo y de organización que impactan en el bienestar de las personas.

Como resultados similares se tiene al estudio realizado por Bastani et al (2021) del cual halló que para la existencia de una buena gestión hospitalaria es necesario mejorar factores como la estructura en donde labora el personal, la cultura, los recursos y los procesos; pues si los empleados no están satisfechos con las condiciones laborales, es muy probable que no se encuentren dispuestos a participar en el proceso de cambio.

Así mismo, en el estudio realizado por Milton et al (2020), en la cual observó que, existía insatisfacción en cuanto a las condiciones de trabajo de sus miembros; sin embargo, sólo los médicos informaron actitudes positivas significativamente más bajas hacia el dominio de las condiciones de trabajo durante el período de estudio; considerando en general que no hay actitudes positivas con respecto a las condiciones de trabajo, lo que puede implicar insatisfacción en el ambiente laboral que implica también la baja percepción del nivel de gestión.

Núñez (2021) en su estudio halló que la dimensión condiciones laborales también predominó el nivel medio, del cual recomienda que, se desarrollen estrategias para mejorar esta dimensión y así conllevar al mejor desempeño e involucramiento laboral; siendo los hospitales organizaciones de atención médica vitales, la posición de la gerencia y sus funciones pueden ser muy importantes para optimizar la calidad de la atención hospitalaria; así mismo la eficacia del uso de recursos para brindar mejores condiciones laborales a los trabajadores es sinónimo en gran medida de una gestión eficaz.

Como fortaleza del presente estudio de investigación tenemos que, bajo el uso de la metodología descrita, ha permitido la recopilación y análisis sistemático de

datos del cual posibilita reducir errores en los resultados obtenidos; así mismo las debilidades de este estudio fue la limitación para poder aplicar las encuestas al personal de salud asistencial ya que por factores como la falta de tiempo, carga de trabajo y la prioridad de atender a los pacientes significa que su tiempo y energía se enfoca netamente en proporcionar cuidado médico del paciente y frecuentemente, no tienen tiempo libre para actividades adicionales como participar en encuestas; aun así se llegaron a recolectar las encuestas a muchos de ellos conllevando a completar la muestra de población requerida en nuestro estudio.

VI. CONCLUSIONES

Primero: El nivel de la variable gestión del cambio de trabajadores de un hospital público Caraz, 2023 presentó un nivel medio con un porcentaje de 77.1% representado por 121 participantes.

Segundo: El nivel de clima organizacional de los trabajadores de un hospital público, Caraz, 2023 fue de nivel medio con un porcentaje de 85.4% representado por 134 participantes.

Tercero: Se evidenció que el p- valor de significancia de la prueba de correlación de Spearman fue $p=0.000<0.01$, indicando así que se acepta la hipótesis del investigador, el valor de coeficiente de Spearman fue 0,456, Por lo tanto, se afirma la existencia de la relación entre ambas variables de estudio; siendo de proporcionalidad positiva, directa y de categoría de fuerza media.

Cuarto: En cuanto la relación entre gestión del cambio y las dimensiones de clima organizacional en trabajadores de un hospital público, Caraz 2023 se encontró que, existe relación significativa con un valor de significancia al 1%; el Rho para cada dimensión fueron autorrealización (Rho= 0.379), involucramiento laboral (Rho= 0.463), supervisión (Rho= 0.424), comunicación (Rho= 0.320) y finalmente condiciones laborales (Rho= 0.311); siendo así las relaciones directas positivas y de fuerzas de correlación media positiva.

VII. RECOMENDACIONES

Primero: Se recomienda no sólo a las jefaturas dentro hospital, sino también a la jefatura de la Diresa no sólo a incentivar a realizar reuniones, sino a ser parte de ellas; motivando a mejorar los planes estratégicos ante un acontecimiento de gestión de cambio de urgencia y que estos conlleven a un trabajo en equipo, sólido e integrado; tratando así de minimizar obstáculos para la mejoría de sus asegurados y trabajadores.

Segundo: Fundar la cultura de confianza, a través de la comunicación interna para el buen funcionamiento del servicio y promoción del trabajo en equipo. Realizando de forma más continua las reuniones, pues ayudaría a mejorar la confianza entre los miembros del hospital, conllevando a mejorar la eficiencia de sus trabajadores.

Tercera: Se sugiere a la gerencia del hospital, promover las capacitaciones al personal, fomentando también la retención del talento interno, mostrando así a los empleados que existen oportunidades de crecimiento y desarrollo dentro del hospital.

Cuarto: Se recomienda informar a todos los miembros de este hospital sobre aquellos cambios de gestión, tanto estructurales como administrativas que sean previstos como estrategias de mejora interna o externamente.

Quinto: Incentivar al estudio de investigación dentro del hospital; conllevando a identificar problemas comunes que no sólo afectarían a los asegurados; sino también a sus trabajadores; permitiendo contribuir a la formación del personal.

Sexto: Se recomienda realizar más estudios referentes a nivel explicativo en hospitales de esta ciudad, que a su vez ayuden a determinar las causas específicas para que estas variables se mantengan en niveles óptimos.

VIII. REFERENCIAS

- Abdullah, H. & Gaballah, S. (2018). Study of the relationship between organizational climate and nurses' performance: A university hospital case. *American Journal of Nursing Research*,
https://www.researchgate.net/publication/325468128_Study_of_the_Relationship_between_Organizational_Climate_and_Nurses'_Performance_A_University_Hospital_Case
- Abudi, G. (2017). *Implementing Positive Organizational Change - A Strategic Project Management Approach*. J. Ross Publishing, Inc.. Retrieved from:
<https://app.knovel.com/hotlink/pdf/id:kt011P0SE6/implementing-positive/understanding-about-change>
- Alegre, T. (2021) *Estilos de liderazgo y actitudes ante el cambio organizacional en profesionales Químico Farmacéuticos colegiados de Ancash* [tesis de maestría, Universidad César Vallejo]
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/69633>
- Arellano, J (2022). *Comunicación Interna y Gestión del Cambio en los Colaboradores de un Policlínico*, Lima-2022. [tesis de maestría Universidad César Vallejo]
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/105602>
- Bastani,P.,Mohammadpour,M., Bahmaei,J., Ravangard,R., Mehralian, G.(2021). *Hospital management by health services management graduates: the change paradigm in Iran*, Heliyon 3(5) . <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2021.e08414>.
<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S2405844021025172>
- Berberoglu, A. (2018). *Impact of organizational climate on organizational commitment and perceived organizational performance: empirical evidence from public*

- hospitals*. BMC Health Services Research, 18(399), 1-20.
<https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC5984786/>
- Burke, W. (1988). *Desarrollo Organizacional: Punto de vista normativo*. Editorial SITESA.
- Castro Espinoza E (2018). *La Gestión del Cambio Organizacional (teoría de Higings) y el Desempeño Laboral de los profesionales en la UGEL Quispicanchi*. [tesis de maestría, Universidad César Vallejo].
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/37476>
- Campbell J.P, Dunnette M.D, Lawler E.E, Weick K.E (1970) *Managerial behaviour, performance, and effectiveness*. McGraw- Hill
- Chanya Apipalakup, Dawruang Kummoon (2017). The Effects of Organizational Climate to Conflict Management amongst Organizational Health Personnel, *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, Volume 237.
<https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2017.02.192>.
<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1877042817301921>
- Chiavenato, I. (2010). *Innovaciones de la Administración. Tendencias y Estrategias. Los Nuevos Paradigmas*. México: Mc Graw Hill. <https://biblioteca.ugb.edu.sv/cgi-bin/koha/opac-detail.pl?biblionumber=8953>
- Chiavenato, I. (2000). *Administración de recursos humanos*. 5ta Ed. McGraw Hill,
- Contreras J. (2018) *La Gestión del cambio Organizacional como herramienta para promover la eficiencia del capital humano en las pequeñas empresas* [Tesis de Especialidad, Universidad de Buenos Aires]
http://bibliotecadigital.econ.uba.ar/download/tpos/15020946_ContrerasSanchezJ.pdf
- Duarte M. *Gestión del cambio organizacional* (2020): Universidad Peruana Cayetano Heredia;
https://repositorio.upch.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12866/8962/Gestion_DuarteHablutzel_Milenka.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Domínguez De Sanctis, L y Giordano Groba, J. (2009.). *Sistema de indicadores para el cambio organizacional - SICO : una propuesta de medición del cambio organizacional*. Universidad de la República (Uruguay). Facultad de Ciencias Económicas y de Administración.
<https://www.colibri.udelar.edu.uy/jspui/handle/20.500.12008/720>
- Eriksson, N. (2017). Hospital management from a high reliability organizational change perspective. *The International Journal of Public Sector Management*, 30(1)
doi:<https://doi.org/10.1108/IJPSM-12-2015-0221>
<https://www.proquest.com/docview/1854752096/EB39FDABAF614765PQ/5?accountid=37408>
- Goncalves, A. (1997). *Dimensiones del Clima Organizacional*.
www.calidad.org/articles/dec97/2dec97.htm
- Grisales, M (2020). *Condiciones laborales y su relación con la satisfacción laboral en colaboradores de una empresa de sector privado en la ciudad de Pereira*. Institucional de la Universidad Católica de Pereira - RIBUC. Disponible en:
<https://repositorio.ucp.edu.co/handle/10785/6228>
- Hernández-Sampieri, R. & Mendoza, C (2018). *Metodología de la investigación: las rutas: cuantitativa, cualitativa y mixta*. Mc Graw Hill educación.
<http://repositorio.uasb.edu.bo:8080/handle/54000/1292>
- Hinkle D. Wiersma W, Jurs SG (2003) *Applied Statistics for the Behavioral Sciences*. 5th ed. Houghton Mifflin.
- Ibrahim E. Sancak. (2023) Change management in sustainability transformation A model for business organizations, *Journal of Environmental Management*, Volume 330.
<https://doi.org/10.1016/j.jenvman.2022.117165>
<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0301479722027384>
- Kalhor, R., Khosravizadeh, O., Moosavi, S. (2018). Role of organizational climate in job involvement: A way to develop the organizational commitment of nursing staff.

- Journal of Evidence-Based Integrative Medicine*, 23(1), 1-5.
<https://journals.sagepub.com/doi/pdf/10.1177/2515690X18790726>
- Kotter, J. P. (1996). *Leading change*. Boston, MA: Harvard Business School Press.
https://books.google.com.pe/books?id=xpGX1EWL_EMCMC&pg=PA21&hl=es&source=gbs_selected_pages&cad=2#v=onepage&q&f=false
- Lewin's change management model three (1947). Understanding the stages of change. Available at: <https://www.mindtools.com/ajm9l1e/lewins-change-management-model>
- Lièvre, P., Aubry, M., Garel, G. (2019). Management of Extreme Situations - From Polar Expeditions to Exploration-Oriented Organizations *Creativity under Constraint*. John Wiley & Sons.
<https://app.knovel.com/hotlink/pdf/id:kt012ETR3O/management-extreme-situations/section-5-creativity>
- Maslow A (1994). *La Amplitud Potencial de la Naturaleza Humana*. 1ra. reimpresión. Editorial Trillas.
- Martínez, E., Carrasco, C., Bull, M. (2018). Propuesta metodológica para implementar la primera fase del modelo de gestión del cambio organizacional de Lewin. Estudios Gerenciales. *Revista Scielo*. 34(146), 88-98.
<https://doi.org/10.18046/j.estger.2018.146.2813>
http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S0123-59232018000100088&script=sci_abstract&lng=es
- Mercedes, M. (2022) *Ética en salud y gestión del cambio en los profesionales en un hospital público de Áncash*. [tesis de maestría Universidad César Vallejo]
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/102326>
- Milton J, Chaboyer W, Åberg D, Andersson A, Oxelmark L (2020). Safety attitudes and working climate after organizational change in a major emergency department in Sweden, *International Emergency Nursing*, Volume 53.

<https://doi.org/10.1016/j.ienj.2020.100830>.

<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1755599X2030001X>

Montes, A., Ochoa, J., Juárez, B., Vázquez, M., Díaz, C. (2021) Aplicación del coeficiente de correlación de Spearman en un estudio de fisioterapia. Universidad pública, Heroica Puebla de Zaragoza. <https://www.fcfm.buap.mx/SIEP/2021/Extensos%20Carteles/Extenso%20Juliana.pdf>

Naamati L. (2020) Strategic management as adaptation to changes in the ecosystems of public hospitals in Israel. Gale Academic Onefile Vol. 9, Issue 1 DOI: <http://dx.doi.org/10.1186/s13584-020-00424-y>
https://go.gale.com/ps/retrieve.do?tabID=T002&resultListType=RESULT_LIST&searchResultsType=SingleTab&retrievalId=841e4413-6974-40b0-857e-3760c3c10fd3&hitCount=2&searchType=BasicSearchForm¤tPosition=1&docId=GALE%7CA650662034&docType=Report&sort=Relevance&contentSegment=ZONE-MOD1&prodId=AONE&pageNum=1&contentSet=GALE%7CA650662034&searchId=R1&userGroupName=univcv&inPS=true

Núñez, J. (2020) *Clima Organizacional en los trabajadores del hogar Clínica San Juan de Dios- Iquitos*. [Tesis para optar el título profesional de licenciada en Psicología, Universidad Científica del Perú] <http://repositorio.ucp.edu.pe/handle/UCP/1347>

Ñaupas, H., Valdivia, M., Palacios, J., Romero, H.(2018) *Metodología de la investigación cuantitativa-cualitativa y redacción de la tesis*. 5a. Edición. Ediciones de la U. Disponible en: <https://edicionesdelau.com/producto/metodologia-de-la-investigacion-cuantitativa-cualitativa-y-redaccion-de-la-tesis-5a-edicion/>

Øygarden, O., Olsen, E., & Mikkelsen, A. (2020). Changing to improve? organizational change and change-oriented leadership in hospitals. [Change-oriented leadership in hospitals] *Journal of Health Organization and Management*, 34(6), 687-706. doi:<https://doi.org/10.1108/JHOM-09-2019-0280>

<https://www.proquest.com/docview/2442517038/EB39FDABAF614765PQ/1?accountid=37408>

Orihuela M. (2021) Gestión del cambio y clima organizacional en trabajadores de una entidad de Salud en Lima Este [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo] https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/81988/Orihuela_U MF-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

World Health Organization (2010) *Entornos Laborales Saludables: Fundamentos y Modelo de la OMS. Contextualización, Prácticas y Literatura de Soporte.* <https://apps.who.int/iris/handle/10665/44466>

Organización Panamericana de la Salud (2022). *Gestión del cambio en la salud pública. Caja de herramientas: Transformación digital. Herramientas de conocimiento.* <https://iris.paho.org/handle/10665.2/57020>

Organización Panamericana de Salud (2021) *Salud en trabajadores.* Paho [citado 2023 Jun 23] <https://www.paho.org/es/temas/salud-trabajadores>

Ouchi, W. (1992). *Teoría Z.* Editorial Norma.

Otzen, T., Manterola, C. (2017) Técnicas de Muestreo sobre una Población a Estudio. *International Journal of Morphology*, 35(1), 227-232. <http://dx.doi.org/10.4067/S0717-95022017000100037>. https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0717-95022017000100037&lng=es.%20%20http://dx.doi.org/10.4067/S0717-95022017000100037.

Palma, S. (2004). *Escala de Clima Laboral CL – SPC.* Lima. 1 Edición.

Palma, S. (2009) Diagnóstico del clima organizacional en trabajadores dependientes de Lima Metropolitana. *El Cid Editor* https://books.google.com.pe/books/about/Diagn%C3%B3stico_del_clima_organizacional_en.html?id=PHu1AQAACAAJ&redir_esc=y

- Pedraza, J., Ruiz, A., Sánchez, M., Fernández, M. (2023) Management skills and organizational culture as sources of innovation for firms in peripheral regions. *Technological Forecasting and Social Change*. Volume 191, <https://doi.org/10.1016/j.techfore.2023.122518>.
<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0040162523002032>
- Prieto Pulido, Ronald; Estrada López, Hilda; Palacios Arrieta, Alexis; Paz Marcano, Annherys (2018). Factores del cambio organizacional. Claves de éxito en la gestión de empresas del sector petrolero. *Revista de Ciencias Sociales (Ve)*, vol. XXIV, núm. 1 [Universidad del Zulia, Venezuela] <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=28059578007>
- Quispe Borja, Henry (2021). *Clima organizacional y satisfacción laboral en una empresa de telecomunicaciones de Lima*. [Para optar el Grado Académico de Maestro en Administración de Negocios, Universidad Ricardo Palma] <https://repositorio.urp.edu.pe/handle/20.500.14138/5560>
- Real Academia Española: Diccionario de la lengua española, 23.^a ed., [versión 23.6 en línea]. <https://dle.rae.es/cambio>
- Ramírez, R. (2017) *Gestión del cambio organizacional y desempeño laboral en el sector de pesca y agricultura, Ministerio de la producción, Lima*. [tesis de maestría, Universidad César Vallejo] <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/12921>
- Rinawati, E. y Napiah, A. (2021). Organizational climate and doctor's works satisfaction. *Review of the Universitas Prima Indonesia*, 1(1), 207-214. <https://www.scitepress.org/Papers/2020/102931/102931.pdf>
- Sandoval, J. (2014) Los procesos de cambio organizacional y la generación de valor, *Estudios Gerenciales Journal of Management and Economics for Iberoamerica*, Volume 30, Issue 131. <https://doi.org/10.1016/j.estger.2014.04.005>.
<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0123592314001156>

- Siegal W., et al (1996). "Understanding the Management of Change". Journal of Organizational Change Management. Vol 9. No 6. MCB University Press, Págs. 54-80
- Sirotkina N, Galikova G, Romashchenko T. Policy (2018) Technologies, and Approaches to Management of Organizational Changes. Ed. Endovitsky, D., Popkova, E. *Studies in Systems, Decision and Control*. 2018: 31 – 38. https://link.springer.com/chapter/10.1007/978-3-319-72613-7_4#citeas
- Sung W, Kim C. A (2021) Study on the Effect of Change Management on Organizational Innovation: Focusing on the Mediating Effect of Members' Innovative Behavior. *Multidisciplinary Digital Publishing Institute*; 13(4). <https://www.mdpi.com/2071-1050/13/4/2079>
- Tarazona, B. (2017). Gestión del cambio y clima organizacional en la Dirección General de Intervenciones Estratégicas en Salud Pública de Ministerio de Salud, Lima. [tesis de maestría, Universidad César Vallejo] <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/14678>
- Universidad Cesar Vallejo [UCV] (2020). Resolución de consejo universitario N° 0262-2020/UCV. Recuperado de: <https://www.ucv.edu.pe/wpcontent/uploads/2020/11/RCUN%20B00262-2020-UCV-ApruebaActualizaci%C3%B3n-del-C%C3%B3digo-%C3%89tica-enInvestigaci%C3%B3n-1-1.pdf>
- Xing, L., Lu, Y., Shi Z., Liu, W., Zhang, H. (2023) Moderating effect of organizational climate on the relationship between research motivation and learning engagement among nurses taking part time master's program: A cross-sectional study, *Nurse Education in Practice*, Volume 68. <https://doi.org/10.1016/j.nepr.2023.103604>. <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1471595323000665>

ANEXOS

ANEXO 1: MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

| VARIABLES DE ESTUDIO | DEFINICIÓN CONCEPTUAL | DEFINICIÓN OPERACIONAL | DIMENSIONES | INDICADORES | ESCALA DE MEDICIÓN | RANGOS |
|---------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------|
| GESTIÓN DEL CAMBIO | Se delimita como una fase de una institución u organización, en la cual busca generar un conjunto de cambios de la cultura organizacional para que los miembros de una organización puedan lograr cumplir una meta (Tarazona, 2017). | Respuestas emitidas por los encuestados realizados por un cuestionario sobre gestión del cambio, constando de 28 preguntas, se medirá con la escala de Likert, para ello se toma en cuenta las siguientes dimensiones: liderazgo, flujo de información, personas, proceso y estructura, para poder medir la presente variable. | D1: Liderazgo | Habilidades de liderazgo. Trabajo en equipo. Agente de cambio. Confianza. Visión compartida. | (1) Nunca (2) Casi nunca. (3) A veces. (4) Casi siempre. (5) Siempre | Alto: 104-140 Medio: 66-103 Bajo: 28-65 |
| | | | D2: Personas | Motivación. Confianza entre pares. Conocimiento, habilidades y actitudes. Valores compartidos. | | |
| | | | D3: Flujo de información | Procesos comunicacionales. Canales y medios comunicacionales. Fluidez de la información. | | |
| | | | D4: Proceso y Estructura | Flexibilidad en la estructura. Flexibilidad en los procesos. Claridad en la definición de roles. | | |

| VARIABLES DE ESTUDIO | DEFINICIÓN CONCEPTUAL | DEFINICIÓN OPERACIONAL | DIMENSIONES | INDICADORES | ESCALA DE MEDICIÓN | RANGOS |
|-----------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------|
| CLIMA ORGANIZACIONAL | Definida como percepciones, sensaciones de los miembros que componen una organización, coadyuvadas por agentes internos y externos en relación a su ambiente laboral (Palma 2004). | Es una variable cualitativa permitiendo que pueda ser vista y medida a través de un cuestionario de 50 preguntas, se medirá con la escala de Likert y de acuerdo con el marco teórico se constituye con las dimensiones siguientes: autorrealización, supervisión, comunicación, condiciones laborales e involucramiento laboral. | D1: Autorrealización. | Contingencia a la tarea. Visión. Desarrollo personal y profesional. | (1) Nunca. (2) Casi nunca. (3) A veces. (4) Casi siempre. (5) Siempre. | Alto: 184-250 Medio: 117-183 Bajo:50-116 |
| | | | D2: Involucramiento laboral. | Identificación. Compromiso. | | |
| | | | D3: Supervisión. | Apoyo recibido. Percepción de funcionalidad y significado. | | |
| | | | D4: Comunicación. | Atención a usuarios. Claridad de la información recibida | | |
| | | | D5: Condiciones laborales. | Reconocimiento Materiales. Remuneración. | | |

ANEXO 2: MATRIZ DE CONSISTENCIA

| Título: Gestión del cambio y clima organizacional en trabajadores de un hospital público Caraz, 2023 | | | | | | | | | |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------|----------------|---------------------------------------------------------------------------------------|--|--|
| Autor: Estrellita Simey Valencia Quiroz | | | | | | | | | |
| PROBLEMA | OBJETIVOS | HIPÓTESIS | VARIABLES E INDICADORES | | | | | | |
| <p>Problema General ¿Qué relación existe entre gestión del cambio y clima organizacional en trabajadores de un Hospital público de Caraz, 2023?</p> <p>Problemas Específicos:</p> <p>1. ¿Qué relación existe entre gestión del cambio y autorrealización en trabajadores de un Hospital público de Caraz, 2023?</p> <p>2. ¿Qué relación existe entre gestión del cambio e involucramiento laboral en trabajadores de un Hospital público de Caraz, 2023?</p> <p>3. ¿Qué relación existe entre gestión del cambio y supervisión en trabajadores de un Hospital público de Caraz, 2023?</p> <p>4. ¿Qué relación existe entre gestión del cambio y comunicación en trabajadores de un Hospital público de Caraz, 2023?</p> <p>5. ¿Qué relación existe</p> | <p>Objetivo General Identificar la relación que existe entre gestión del cambio y clima organizacional en trabajadores de un hospital público de Caraz, 2023.</p> <p>Objetivos Específicos:</p> <p>-Identificar el nivel gestión del cambio en trabajadores de un Hospital público de Caraz, 2023.</p> <p>-Identificar el nivel de clima organizacional en trabajadores de un Hospital público de Caraz, 2023.</p> <p>-Identificar la relación entre gestión del cambio y autorrealización en trabajadores de un Hospital público de Caraz, 2023.</p> <p>-Identificar la relación entre gestión del cambio e involucramiento laboral en trabajadores de un Hospital público de Caraz, 2023.</p> <p>-Identificar la relación entre gestión del cambio</p> | <p>Hipótesis General Hi: Existe relación significativa entre gestión del cambio y clima organizacional en los trabajadores de un hospital público Caraz, 2023.</p> <p>H0: Existe relación que existe entre gestión del cambio y clima organizacional en trabajadores de un Hospital público de Caraz, 2023.</p> <p>Hipótesis Específica:</p> <p>1. Determinar la relación entre gestión del cambio y autorrealización en trabajadores de un Hospital público de Caraz, 2023.</p> <p>2. Determinar la relación entre gestión del cambio y supervisión en trabajadores de un Hospital público de Caraz, 2023.</p> <p>3. Determinar la relación entre gestión del cambio y comunicación en trabajadores de un Hospital público de</p> | Variable 1: Gestión del cambio | | | Ordinal | <p>1) Nunca 2) Casi nunca 3) A veces. 4) Casi siempre. 5) Siempre</p> | | |
| | | | Dimensiones | Indicadores | Ítems | | | | |
| | | | D1: Liderazgo | Habilidades de liderazgo. Trabajo en equipo. Agente de cambio. Confianza. Visión compartida. | 1-8 | | | | |
| | | | D2: Personas | Motivación. Confianza entre pares. Conocimiento, habilidades y actitudes. Valores compartidos. | 9-16 | | | | |
| | | | D3: Flujo de información | Procesos comunicacionales. Canales y medios comunicacionales. Fluidez de la información. | 17-22 | | | | |
| D4: Proceso y Estructura | Flexibilidad en la estructura. Flexibilidad en los procesos. Claridad en la definición de roles. | 23-28 | | | | | | | |

| | | | | | | | |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------|---------------------------------------------------------------------|--------------|---------------------------|--------------------------------------------------------------------------------|
| entre gestión del cambio y condiciones laborales en trabajadores de un Hospital público de Caraz, 2023? | y supervisión en trabajadores de un Hospital público de Caraz, 2023. -Identificar la relación entre gestión del cambio y comunicación en trabajadores de un Hospital público de Caraz, 2023. -Identificar la relación entre gestión del cambio y condiciones laborales en trabajadores de un Hospital público de Caraz, 2023. | Caraz, 2023. 4. Determinar la relación entre gestión del cambio y conductas laborales en trabajadores de un Hospital público de Caraz, 2023. 5. Determinar la relación entre gestión del cambio e involucramiento laboral trabajadores de un Hospital público de Caraz, 2023. | Variable 2: Clima organizacional | | | | |
| | | | Dimensiones | Indicadores | Ítems | Escala de medición | Niveles |
| | | | D1: Autorrealización. | Contingencia a la tarea. Visión. Desarrollo personal y profesional. | 1-10 | Ordinal | 1) Nunca (2) Casi nunca (3) A veces. (4) Casi siempre. (5) Siempre |
| | | | D2: Involucramiento laboral. | Identificación. Compromiso. | 11-20 | | |
| | | | D3: Supervisión. | Apoyo recibido. Percepción de funcionalidad y significado. | 21-30 | | |
| | | | D4: Comunicación. | Atención a usuarios. Claridad de la información recibida. | 31-40 | | |
| D5: Condiciones laborales. | Reconocimiento. Materiales. Remuneración. | 41-50 | | | | | |

ANEXO 03

| FICHA TECNICA PARA EVALUAR GESTIÓN DEL CAMBIO | |
|------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Instrumento | Cuestionado de gestión del cambio. |
| Autor | Domínguez De Sanctis, L y Giordano Groba, J. (2009.) (adaptado por Tarazona, 2017) |
| Adecuación | Estrellita Simey Valencia Quiroz |
| Objetivo | Establecer el nivel de gestión del cambio |
| Aplicación | Trabajadores del hospital asistencial y administrativo. |
| Administración | Individual |
| Duración | 15- 20 minutos. |
| Descripción del instrumento | Dimensiones: Liderazgo (Ítems: 1-8), Personas (Ítems: 9-16), Flujo de Información (Ítems: 7-22) Proceso y Estructura (Ítems: 23-28) |
| Ítems | 28 |
| Prueba de validez | Alfa de Cronbach |
| Índice de fiabilidad | 0,94 |
| Medición | Escala de Likert en 5 categorías <ul style="list-style-type: none">• Nunca (1)• Casi nunca (2)• A veces (3)• Casi siempre (4)• Siempre (5) |
| Niveles de puntuación | <ul style="list-style-type: none">• Bajo (28- 65)• Medio (66 - 103)• Alto (104 - 140) |

Descripción: Fue confeccionado y adaptado por la investigadora Tarazona (2017) basado a los estudios de Domínguez y Giordano (2009), a su vez presenta los indicadores necesarios para medir la variable en estudio de acuerdo a los objetivos planteados. Consta de 28 ítems basado en 4 dimensiones y 15 indicadores y la escala utilizada fue de Likert, representada por cinco escalas de medición: siempre, casi,

siempre, a veces, casi nunca, nunca. Donde el puntaje superior es de 140 y el mínimo es de 28, distribuida en tres categorías o niveles de puntuación bajo (28-65), medio (66-103) y alto (104-140).

ANEXO 04

| FICHA TECNICA PARA EVALUAR CLIMA ORGANIZACIONAL | |
|-------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Instrumento | Cuestionado de clima organizacional |
| Autor | Sonia Palma Carrillo (2004) |
| Adecuación | Estrellita Simey Valencia Quiroz |
| Objetivo | Establecer el nivel de clima organizacional. |
| Aplicación | Trabajadores del hospital asistencial y administrativo. |
| Administración | Individual |
| Duración | 15- 20 minutos. |
| Descripción del instrumento | Dimensiones: Autorrealización (Ítems: 1-10), Involucramiento laboral (Ítems: 11-20) Supervisión (Ítems: 21-30), Comunicación (Ítems: 31-40) Condiciones laborales (Ítems: 41-50). |
| Ítems | 50 |
| Prueba de validez | Alfa de Cronbach |
| Índice de fiabilidad | 0,96 |
| Medición | Escala de Likert en 5 categorías <ul style="list-style-type: none">• Nunca (1)• Casi nunca (2)• A veces (3)• Casi siempre (4)• Siempre (5) |
| Niveles de puntuación | <ul style="list-style-type: none">• Bajo (50-116)• Medio (117-183)• Alto (184 -250) |

Descripción: Se utilizará el cuestionario elaborado por Palma (2004), constituido por 50 ítems para el diagnóstico del ambiente laboral en las organizaciones. La calificación fue según la escala de Likert. Presenta 5 dimensiones, con 5 escalas de medición: siempre, casi, siempre, a veces, casi nunca, nunca. El puntaje superior es de 250 puntos, y el mínimo es de 50, cuyos niveles de puntuación son bajo (50-116), medio (117-183) y alto (184-250).

ANEXO 05

CUESTIONARIO PARA MEDIR GESTIÓN DEL CAMBIO Y CLIMA ORGANIZACIONAL

Profesión:

Tiempo de servicio:

Edad:

Sexo: F / M

Instrucciones

Estimado servidor/a con la finalidad de conocer su opinión acerca de la Gestión del cambio y clima organizacional en trabajadores de un hospital público de Caraz, 2023; en seguida, se presenta una serie de afirmaciones a las cuales se le agradece responder con total sinceridad, marcando con un aspa a la alternativa que considere expresa mejor su punto de vista, marque solo una alternativa. Recuerde que esta encuesta es anónima y no hay respuestas buenas ni malas ya que se busca recoger su opinión honesta.

Lea detenidamente cada PREGUNTA y marque (x) en un solo recuadro de las opciones de la derecha según la siguiente escala:

| Nunca | Casi nunca | A veces | Casi siempre | Siempre |
|-------|------------|---------|--------------|---------|
| 01 | 02 | 03 | 04 | 05 |

| GESTIÓN DEL CAMBIO | | | | | | |
|--------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------|----------|----------|----------|----------|
| N° | DIMENSIONES/ ítems | | | | | |
| | DIMENSIÓN 1: LIDERAZGO En referencia a los directivos y jefes administrativos del hospital, Ud. diría que: | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 1 | Procuran transmitir constantemente la misión institucional del hospital. | | | | | |
| 2 | Tienen conocimiento acerca de las políticas que implementa el hospital. | | | | | |
| 3 | Gozan de credibilidad para los demás servidores | | | | | |
| 4 | Se les apoya activamente en las tareas asignadas. | | | | | |
| 5 | Comparten los logros obtenidos de sus trabajadores. | | | | | |
| 6 | Siente que existe apertura del equipo para trabajar en otras áreas. | | | | | |
| 7 | Están comprometidos con el hospital. | | | | | |
| 8 | Considera que tienen habilidades para trabajar en equipo. | | | | | |
| | DIMENSIÓN 2: PERSONAS Desde su perspectiva como personal que labora en el hospital, Ud. considera que: | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 9 | Su comportamiento está alineado con los valores y principios del hospital. | | | | | |
| 10 | El trabajo refleja los valores institucionales. | | | | | |
| 11 | Se siente capacitado/a para afrontar cambios. | | | | | |
| 12 | Tiene suficientes habilidades y aptitudes para afrontar cambios en el hospital. | | | | | |

| | | | | | | |
|----|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------|----------|----------|----------|----------|
| 13 | Existe confianza con los Directivos y jefes del hospital. | | | | | |
| 14 | Existe confianza con las personas que trabajan en este hospital. | | | | | |
| 15 | Los cambios son necesarios para mejorar. | | | | | |
| 16 | Se involucra activamente en cualquier situación de cambio. | | | | | |
| | DIMENSIÓN 3: FLUJO DE INFORMACIÓN A partir de su vivencia en el hospital, Ud. considera que: | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 17 | La fluidez de la información facilita los procesos de cambio dentro del hospital. | | | | | |
| 18 | Tiene conocimiento global del cambio en cuanto a (estructuras, organización, procesos, metas, plazos, objetivos, etc.) en la institución. | | | | | |
| 19 | Sabe a quién acudir cuando tiene alguna dificultad durante su trabajo. | | | | | |
| 20 | Puede acceder a la información que se requiera para cumplir sus actividades y/ funciones. | | | | | |
| 21 | Conoce los objetivos estratégicos que contribuyen a la misión institucional del hospital. | | | | | |
| 22 | Los procesos comunicacionales ayudan a alcanzar la misión institucional del hospital. | | | | | |
| | DIMENSIÓN 4: ESTRUCTURA Y PROCESOS En relación a la estructura y procesos de cambio que se dan en el hospital, Ud. diría que: | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 23 | Asume el rol que le corresponde. | | | | | |
| 24 | Conoce cuál es su contribución a la estrategia que la institución desarrolla. | | | | | |
| 25 | Los procesos de cambio establecidos en la institución hospitalaria son los adecuados. | | | | | |
| 26 | Los procesos de cambio establecidos facilitan la coordinación con la tarea diaria de las personas. | | | | | |
| 27 | La estructura organizacional es idónea para una rápida toma de decisiones. | | | | | |
| 28 | La estructura organizacional facilita la cooperación entre áreas y equipos de servicio del hospital. | | | | | |

| CLIMA ORGANIZACIONAL | | | | | | |
|----------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------|----------|----------|----------|----------|----------|
| N° | Dimensiones/ Ítems | | | | | |
| | DIMENSIÓN 1: AUTORREALIZACIÓN Como trabajador del hospital de salud, Ud. diría que: | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 1 | Existen oportunidades de progresar en el hospital. | | | | | |
| 2 | Los jefes administrativos y directivos se interesan por el logro de los trabajadores del hospital. | | | | | |
| 3 | Participa para determinar los objetivos del hospital. | | | | | |
| 4 | Los jefes y directivos valoran los alto niveles de desempeño de sus trabajadores. | | | | | |

| | | | | | | |
|----|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------|----------|----------|----------|----------|
| 5 | Los jefes y directivos expresan el reconocimiento por los logros de sus trabajadores. | | | | | |
| 6 | Las actividades de la que fue asignado permiten aprender y lograr desarrollarse. | | | | | |
| 7 | Los jefes y directivos promueven las capacitaciones al personal. | | | | | |
| 8 | La institución fomenta el desarrollo de su personal. | | | | | |
| 9 | Se fomenta la generación de nuevas ideas innovadoras. | | | | | |
| 10 | Existe reconocimiento de los logros en el área en la que labora. | | | | | |
| | DIMENSIÓN 2: INVOLUCRAMIENTO LABORAL A partir de su vivencia hospital de salud, Ud. diría que: | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 11 | Se siente comprometido para lograr el éxito del hospital. | | | | | |
| 12 | Cada trabajador asegura sus niveles de logro en el área o servicio de trabajo. | | | | | |
| 13 | Los trabajadores se sienten parte importante para lograr el éxito del cumplimiento de las metas del hospital. | | | | | |
| 14 | Los trabajadores están comprometidos con el hospital. | | | | | |
| 15 | Las actividades designadas van progresando en el día a día. | | | | | |
| 16 | Concluir con las actividades diarias en el hospital, permite el crecimiento personal. | | | | | |
| 17 | Cumplir con las actividades diarias en el hospital, suele ser una tarea estimulante. | | | | | |
| 18 | Los servicios que brinda el hospital son motivo para generar orgullo personal. | | | | | |
| 19 | Se tiene el concepto claro sobre la definición de visión, misión y valores propios del hospital. | | | | | |
| 20 | El hospital es buena opción para lograr alcanzar calidad de vida laboral. | | | | | |
| | DIMENSIÓN 3: SUPERVISIÓN Como trabajador y miembro del hospital Ud. diría que: | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 21 | Las jefaturas y directivos ofrecen apoyo para poder superar los obstáculos o percances que suelen presentar. | | | | | |
| 22 | En el hospital, se mejora constantemente el método de trabajo. | | | | | |
| 23 | Las evaluaciones y supervisiones que se realizan, ayudan a mejorar las actividades en su área. | | | | | |
| 24 | Existe capacitaciones necesarias para realizar una nueva actividad asignada. | | | | | |
| 25 | Las responsabilidades de cada personal de cada área están claramente definidas. | | | | | |
| 26 | Existe un sistema para el seguimiento y control de actividades. | | | | | |
| 27 | Existen normas y procedimientos como guías, manuales en su área de trabajo. | | | | | |
| 28 | Los objetivos en su área de trabajo dentro del hospital están definidos de forma clara. | | | | | |
| 29 | Las actividades se realizan de acuerdo a los planes establecidos. | | | | | |
| 30 | Existe el trato justo hacia los trabajadores. | | | | | |
| | DIMENSIÓN 4: COMUNICACIÓN Como trabajador y miembro del hospital Ud. diría que: | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

| | | | | | | |
|----|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------|----------|----------|----------|----------|
| 31 | Las relaciones interpersonales ayudan a favorecer el acceso a la información necesaria para cumplir con las actividades. | | | | | |
| 32 | La información fluye adecuadamente porque existe un ambiente de confianza. | | | | | |
| 33 | Existe un ambiente armonioso entre los miembros del hospital de trabajo. | | | | | |
| 34 | Existe suficientemente canales y fuentes de comunicación. | | | | | |
| 35 | Es posible poder interactuar con los jefes y directivos del hospital. | | | | | |
| 36 | En el hospital se afrontan y superan los obstáculos. | | | | | |
| 37 | El hospital fomenta y promueve la comunicación interna. | | | | | |
| 38 | Ante propuestas de mejora los directivos y jefes escuchan abiertamente. | | | | | |
| 39 | Existe colaboración entre los trabajadores de los distintos servicios de salud del hospital. | | | | | |
| 40 | Se conocen los avances de todas las áreas del hospital. | | | | | |
| | DIMENSIÓN 5: CONDICIONES LABORALES Como | | | | | |
| | trabajador y miembro del hospital Ud. diría que: | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 41 | Existe cooperación entre los compañeros y colegas del hospital. | | | | | |
| 42 | Los objetivos del hospital son motivadores. | | | | | |
| 43 | Cada trabajador de cada servicio o área tiene la oportunidad de tomar decisiones de acuerdo a sus responsabilidades. | | | | | |
| 44 | Los integrantes de su servicio o área con el que trabaja, funcionan como un equipo integrado. | | | | | |
| 45 | Existe la oportunidad de ejecutar las actividades de trabajo lo mejor que se pueda. | | | | | |
| 46 | Existe buena gestión de los recursos. | | | | | |
| 47 | Percibe tener una buena remuneración a comparación con las de otras áreas o servicios. | | | | | |
| 48 | Existe relación entre los objetivos y misión del hospital. | | | | | |
| 49 | Se dispone de herramientas tecnológicas que facilitan con las actividades de trabajo. | | | | | |
| 50 | La remuneración está de acuerdo al desempeño y los logros. | | | | | |

Gracias por su colaboración.

ANEXO 06

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Instituciones: Universidad Privada César Vallejo, Hospital público de Caraz.

Investigador(a): Estrellita Simey Valencia Quiroz.

Título del estudio: Gestión del cambio y clima organizacional en trabajadores de un hospital público, Caraz, 2023

Propósito de Estudio: Estimado señor o señora: Se le propone participar en un estudio sobre gestión del cambio y clima organizacional en los trabajadores de un Hospital de Caraz. Antes que decida participar del estudio es importante que usted sepa por qué se hace esta investigación y los beneficios. Es un estudio desarrollado por investigadores del Hospital público de Caraz y la Universidad César Vallejo. El propósito de esta investigación es determinar la relación que existe entre gestión del cambio y clima organizacional en trabajadores de un hospital público de Caraz, 2023

Procedimientos: Si participa en este estudio se recopilará la información relacionada con su edad, género y los resultados del cuestionario de gestión del cambio y clima organizacional. Riesgos de procedimiento: No existe ningún riesgo para la salud de los pacientes. Beneficios: Usted como trabajador se beneficiará dado que sus opiniones serán de importancia para ser tomados en cuenta y buscar mejoras para su centro de trabajo. Se le informará de manera personal y confidencial los resultados que se obtengan de los cuestionarios realizados. Costos e incentivos: Usted no realizará ningún pago por los estudios a realizar ni recibirá alguna compensación por su participación en el estudio. Confidencialidad: Todos los datos que sean tomados (con su autorización) serán confidenciales. Nosotros guardaremos su información con códigos y no con nombres. Si los resultados de este estudio son publicados, no se mostrará ninguna información que permita la identificación de las personas que participan en esta investigación. Sus archivos no serán mostrados a ninguna persona ajena sin su consentimiento. Derechos del paciente: Si usted acepta participar en esta investigación, se le pide amablemente que complete el resto de este formulario. Debe obtenerse su consentimiento antes de realizar cualquier forma de registro. Usted puede pedir

información adicional en cualquier momento durante el estudio. La participación es voluntaria, su tratamiento y las atenciones hacia usted no se afectarán si decide o no participar en el estudio. Usted en cualquier momento puede retirarse del estudio sin que esto afecte su trabajo en el hospital. Si usted tiene alguna duda adicional llamar a la Cirujano Dentista Estrellita Simey Valencia Quiroz al teléfono celular: 961359050

ANEXO 07

VALIDEZ DE JUICO DE EXPERTOS PARA MEDIR EL INSTRUMENTO GESTIÓN DEL CAMBIO Y CLIMA ORGANIZACIONAL

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

| Apellidos y nombres del juez validador | DNI | Formación académica |
|----------------------------------------|----------|---------------------------|
| Mg. Carolina Francia Zarate Castillo | 46358998 | Universidad Cesar Vallejo |
| Mg. Sarita Milagros Velásquez Matos | 42931321 | Universidad Cesar Vallejo |
| Mg. Cheley Macarena Fernández Minaya | 76678999 | Universidad Cesar Vallejo |

Carolina F. Zarate Castillo
Químico Farmacéutico
C.Q.F. 1314

mg: Sarita M. Velásquez Matos.
 CEP: 52016.
 DNI: 43596225

GOBIERNO REGIONAL DE ANCASH
 UNIDAD EJECUTORA 404 - SALUD LA CALETA
 HOSPITAL "LA CALETA" - CHIMBOTE

Cheley
Q.F. Cheley Macarena FERNÁNDEZ MINAYA
 C.O.F. 17395 DNI N° 7217799

ANEXO 08

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE GESTIÓN DEL CAMBIO

| N° | DIMENSIONES/ ítems | Pertinencia ¹ | | Relevancia ² | | Claridad ³ | | Sugerencias |
|----|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------|----|-------------------------|----|-----------------------|----|-------------|
| | | Sí | No | Sí | No | Sí | No | |
| | DIMENSIÓN 1: LIDERAZGO En referencia a los directivos y jefes administrativos del hospital, Ud. diría que: | Sí | No | Sí | No | Sí | No | |
| 1 | Procuran transmitir constantemente la misión del hospital. | X | | | | | | |
| 2 | Tienen conocimiento acerca de las políticas que implementa el hospital | X | | | | | | |
| 3 | Gozan de credibilidad para los demás servidores. | X | | | | | | |
| 4 | Se les apoya activamente en las tareas asignadas | X | | | | | | |
| 5 | Comparten los logros obtenidos de sus trabajadores. | X | | | | | | |
| 6 | Siente que existe apertura del equipo para trabajar en otras áreas. | X | | | | | | |
| 7 | Están comprometidos con el hospital. | X | | | | | | |
| 8 | Considera que tienen habilidades para trabajar en equipo. | X | | | | | | |
| | DIMENSIÓN 2: PERSONAS Desde su perspectiva como personal que labora en el hospital, Ud. considera que: | Sí | No | Sí | No | Sí | No | |
| 9 | Su comportamiento está alineado con los valores y principio hospital. | X | | | | | | |
| 10 | El trabajo refleja los valores institucionales. | X | | | | | | |
| 11 | Se siente capacitado/a para afrontar cambios | X | | | | | | |
| 12 | Tiene suficientes habilidades y aptitudes para afrontar cambios en el hospital. | X | | | | | | |
| 13 | Existe confianza con los Directivos y jefes del hospital. | X | | | | | | |
| 14 | Existe confianza con las personas que trabajan en este hospital. | X | | | | | | |
| 15 | Los cambios son necesarios para mejorar | X | | | | | | |

| | | | | | | | | |
|----|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|----|----|----|----|----|--|
| 16 | Se involucra activamente en cualquier situación de cambio | X | | | | | | |
| | DIMENSIÓN 3: FLUJO DE INFORMACIÓN A partir de su vivencia en el hospital, Ud. considera que: | Sí | No | Sí | No | Sí | No | |
| 17 | La fluidez de la información facilita los procesos de cambio dentro del hospital. | X | | | | | | |
| 18 | Tiene conocimiento global del cambio en cuanto a (estructuras, organización, procesos, metas, plazos, objetivos, etc.) en la institución. | X | | | | | | |
| 19 | Sabe a quién acudir cuando tiene alguna dificultad durante su trabajo | X | | | | | | |
| 20 | Puede acceder a la información que se requiera para cumplir sus actividades /funciones. | X | | | | | | |
| 21 | Conoce los objetivos estratégicos que contribuyen a la misión institucional | X | | | | | | |
| 22 | Los procesos comunicacionales ayudan a alcanzar la misión institucional. | X | | | | | | |
| | DIMENSIÓN 4: ESTRUCTURA Y PROCESOS En relación a la estructura y procesos de cambio que se dan en el hospital, Ud. diría que: | Sí | No | Sí | No | Sí | No | |
| 23 | Asume el rol que le corresponde | X | | | | | | |
| 24 | Conoce cuál es su contribución a la estrategia que la institución desarrolla. | X | | | | | | |
| 25 | Los procesos de cambio establecidos en la institución hospitalaria son los adecuados. | X | | | | | | |
| 26 | Los procesos de cambio establecidos facilitan la coordinación con la tarea diaria de las personas. | X | | | | | | |
| 27 | La estructura organizacional es idónea para una rápida toma de decisiones. | X | | | | | | |
| 28 | La estructura organizacional facilita la cooperación entre áreas y equipos de servicio del hospital. | X | | | | | | |

ANEXO 9

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE CLIMA ORGANIZACIONAL

| N° | Dimensiones/ Ítems | Pertinencia ¹ | | Relevancia ² | | Claridad ³ | | Sugerencias |
|----|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------|----|-------------------------|----|-----------------------|----|-------------|
| | | Sí | No | Sí | No | Sí | No | |
| | DIMENSIÓN 1: AUTORREALIZACIÓN Como trabajador del hospital de salud, Ud. diría que: | Sí | No | Sí | No | Sí | No | |
| 1 | Existen oportunidades de progresar en el hospital. | x | | | | | | |
| 2 | Los jefes administrativos y directivos se interesan por el logro de los trabajadores del hospital. | x | | | | | | |
| 3 | Participa para determinar los objetivos del hospital | x | | | | | | |
| 4 | Los jefes y directivos valoran los alto niveles de desempeño de sus trabajadores. | x | | | | | | |
| 5 | Los jefes y directivos expresan el reconocimiento por los logros de sus trabajadores. | x | | | | | | |
| 6 | Las actividades de la que fue asignado permiten aprender y lograr desarrollarse. | x | | | | | | |
| 7 | Los jefes y directivos promueven las capacitaciones al personal. | x | | | | | | |
| 8 | La institución fomenta el desarrollo de su personal | x | | | | | | |
| 9 | Se fomenta la generación de nuevas ideas innovadoras. | x | | | | | | |
| 10 | Existe reconocimiento de los logros en las áreas en la que labora. | x | | | | | | |
| | DIMENSIÓN 2: INVOLUCRAMIENTO LABORAL A partir de su vivencia hospital de salud, Ud. diría que: | Sí | No | Sí | No | Sí | No | |
| 11 | Tiene un compromiso para lograr el éxito del hospital. | x | | | | | | |
| 12 | Cada trabajador asegura llegar a los niveles de logro en relación al área o servicio de trabajo. | x | | | | | | |
| 13 | Los trabajadores se sienten una parte importante para lograr el éxito del cumplimiento de las metas del hospital. | x | | | | | | |

| | | | | | | | | |
|----|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|--|
| 14 | Los trabajadores están comprometidos con el hospital. | x | | | | | | |
| 15 | Las actividades designadas van progresando en el día a día. | x | | | | | | |
| 16 | Concluir con las actividades diarias en el hospital, permite el crecimiento personal. | x | | | | | | |
| 17 | Cumplir con las actividades diarias en el hospital, es una tarea estimulante. | x | | | | | | |
| 18 | Los servicios que brinda el hospital son motivo para generar orgullo personal. | x | | | | | | |
| 19 | Se tiene el concepto claro sobre la definición de visión, misión y valores propios del hospital. | x | | | | | | |
| 20 | El hospital es buena opción para lograr alcanzar calidad de vida laboral. | x | | | | | | |
| | DIMENSIÓN 3: SUPERVISIÓN Como trabajador y miembro del hospital Ud. diría que: | Sí | No | Sí | No | Sí | No | |
| 21 | Las jefaturas y directivos ofrecen apoyo para poder superar los obstáculos o percances que suelen presentar. | x | | | | | | |
| 22 | En el hospital, se mejora constantemente el método de trabajo. | x | | | | | | |
| 23 | Las evaluaciones y supervisiones que se realizan, ayudan a mejorar las actividades en su área. | x | | | | | | |
| 24 | Existe capacitaciones necesarias para realizar una nueva actividad asignada. | x | | | | | | |
| 25 | Las responsabilidades de cada personal de cada área están claramente definidas. | x | | | | | | |
| 26 | Existe un sistema para el seguimiento y control de actividades. | x | | | | | | |
| 27 | Existen normas y procedimientos como guías, manuales en su área de trabajo. | x | | | | | | |
| 28 | Los objetivos en su área de trabajo dentro del hospital están definidos de forma clara. | x | | | | | | |
| 29 | Las actividades se realizan de acuerdo a los planes establecidos. | x | | | | | | |
| 30 | Existe el trato justo al servidor. | x | | | | | | |

| DIMENSIÓN 4: COMUNICACIÓN | | Sí | No | Sí | No | Sí | No | |
|--------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|--|
| Como trabajador y miembro del hospital Ud. diría que: | | | | | | | | |
| 31 | Las relaciones interpersonales ayudan a favorecer el acceso a la información necesaria para cumplir con las actividades. | x | | | | | | |
| 32 | La información fluye adecuadamente porque existe un ambiente de confianza. | x | | | | | | |
| 33 | Existe un ambiente armonioso entre los miembros del hospital de trabajo. | x | | | | | | |
| 34 | Existe suficientemente canales y fuentes de comunicación. | x | | | | | | |
| 35 | Es posible poder interactuar con los jefes y directivos del hospital. | x | | | | | | |
| 36 | En el hospital se afrontan y superan los obstáculos. | x | | | | | | |
| 37 | El hospital fomenta y fomenta la comunicación interna. | x | | | | | | |
| 38 | Ante propuestas de mejora los directivos y jefes escuchan abiertamente. | x | | | | | | |
| 39 | Existe colaboración entre los trabajadores de los distintos servicios de salud del hospital. | x | | | | | | |
| 40 | Se conocen los avances de todas las áreas del hospital. | x | | | | | | |
| DIMENSIÓN 5: CONDICIONES LABORALES | | Sí | No | Sí | No | Sí | No | |
| Como trabajador y miembro del hospital Ud. diría que: | | | | | | | | |
| 41 | Existe cooperación entre los compañeros y colegas del hospital. | x | | | | | | |
| 42 | Los objetivos del hospital son motivadores. | x | | | | | | |
| 43 | Cada trabajador de cada área tiene la oportunidad de tomar decisiones de acuerdo a sus responsabilidades. | x | | | | | | |
| 44 | Los miembros de su servicio, funciona como un equipo integrado. | x | | | | | | |
| 45 | Existe la oportunidad de ejecutar las actividades de trabajo lo mejor que se pueda. | x | | | | | | |
| 46 | Existe buena gestión de los recursos. | x | | | | | | |
| 47 | Percibe tener una buena remuneración a comparación con las de otras áreas. | x | | | | | | |
| 48 | Existe relación entre los objetivos y misión del hospital. | x | | | | | | |

ANEXO 10

CONFIABILIDAD CON ALFA DE CRONBACH PARA LA VARIABLE: GESTIÓN DEL CAMBIO

CONFIABILIDAD- SPSS 26.0

Resumen de procesamiento de casos

| | | N | % |
|-------|----------|----|-------|
| Casos | Válido | 20 | 100,0 |
| | Excluido | 0 | ,0 |
| | Total | 20 | 100,0 |

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

Estadísticas de fiabilidad

| Alfa de Cronbach | N de elementos |
|------------------|----------------|
| ,944 | 28 |

BASE DE DATOS – EXCEL

| A | B | C | D | E | F | G | H | I | J | K | L | M | N | O | P | Q | R | S | T | U | V | W | X | Y | Z | AA | AB | AC | AD | AE | AF | AG | AH | AI | AJ | AK | AL | AM | AN | AO | APA | Q | AR | AS | AT | AU | AV | AW | AX | AY | AZ | BA | BB | |
|---------|---------------|------|---|---|---|---|---|---|---|---|-------------------------|----|---|----|----|----|----|----|----|---|-------------|----|----|----|----|----|----|----|----|----|--------------|----|----|----|----|----|----|----|----|----|-----------------------|---|----|----|----|----|----|----|----|-----|-------|-----|-----|-----|
| GENERAL | AUTORRELACIÓN | | | | | | | | | | INVOLUCRAMIENTO LABORAL | | | | | | | | | | SUPERVISIÓN | | | | | | | | | | COMUNICACIÓN | | | | | | | | | | CONDICIONES LABORALES | | | | | | | | | | TOTAL | | | |
| No | edad | sexo | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | # | 12 | 13 | 14 | 15 | 16 | 17 | # | 19 | 20 | 21 | 22 | 23 | 24 | 25 | # | 27 | # | 29 | 30 | 31 | 32 | 33 | 34 | 35 | 36 | 37 | 38 | # | # | 41 | 42 | 43 | 44 | 45 | 46 | # | 48 | 49 | 50 | | |
| 1 | 40 | 0 | 4 | 5 | 5 | 5 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 2 | 4 | 3 | 4 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 2 | 3 | 159 | | |
| 2 | 69 | 1 | 3 | 1 | 2 | 3 | 1 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 3 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 3 | 5 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | 5 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 4 | 2 | 3 | 5 | 4 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 127 | | | |
| 3 | 42 | 1 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 5 | 3 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 2 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 196 | | | |
| 4 | 39 | 0 | 5 | 3 | 5 | 2 | 1 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 3 | 5 | 3 | 1 | 5 | 1 | 4 | 5 | 5 | 5 | 3 | 1 | 5 | 5 | 1 | 210 | | |
| 5 | 38 | 1 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 250 | | | | |
| 6 | 35 | 0 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | 2 | 3 | 1 | 2 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 126 | | |
| 7 | 40 | 0 | 3 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 2 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 2 | 2 | 1 | 3 | 4 | 1 | 1 | 183 |
| 8 | 51 | 0 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 178 | | | |
| 9 | 31 | 0 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 1 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 3 | 3 | 2 | 1 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 1 | 156 | | | |
| 10 | 59 | 0 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 4 | 2 | 2 | 2 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 135 | | | |
| 11 | 43 | 0 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 1 | 134 | | |
| 12 | 59 | 0 | 2 | 2 | 5 | 4 | 1 | 4 | 2 | 1 | 2 | 1 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 2 | 1 | 3 | 3 | 1 | 4 | 5 | 5 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 1 | 1 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 1 | 3 | 3 | 1 | 150 | | |
| 13 | 58 | 0 | 2 | 3 | 4 | 4 | 1 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | 4 | 1 | 4 | 4 | 4 | 1 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 2 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 1 | 158 | |
| 14 | 34 | 1 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 168 | | | |
| 15 | 29 | 0 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 2 | 3 | 191 | | | |
| 16 | 30 | 0 | 5 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 197 | | |
| 17 | 26 | 0 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 249 | | | |
| 18 | 34 | 1 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 169 | | |
| 19 | 47 | 0 | 5 | 4 | 3 | 4 | 5 | 3 | 4 | 3 | 5 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 5 | 3 | 4 | 5 | 3 | 4 | 5 | 4 | 3 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 196 | | |
| 20 | 31 | 0 | 5 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 5 | 3 | 2 | 3 | 4 | 4 | 2 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 2 | 3 | 3 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 156 | | |

ANEXO 11

CONFIABILIDAD CON ALFA DE CRONBACH PARA LA VARIABLE: CLIMA ORGANIZACIONAL

CONFIABILIDAD- SPSS 26.0

Resumen de procesamiento de casos

| | | N | % |
|-------|----------|----|-------|
| Casos | Válido | 20 | 100,0 |
| | Excluido | 0 | ,0 |
| | Total | 20 | 100,0 |

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

Estadísticas de fiabilidad

| Alfa de Cronbach | N de elementos |
|------------------|----------------|
| ,975 | 50 |

BASE DE DATOS – EXCEL

| A | B | C | D | E | F | G | H | I | J | K | L | M | N | O | P | Q | R | S | T | U | V | W | X | Y | Z | AA | AB | AC | AD | AE | AF | AG | AH | AI | AJ | AK | AL | AM | AN | AO | APA | Q | AR | AS | AT | AU | AV | AW | AX | AY | AZ | BA | BB | |
|----|------|------|---------------|---|---|---|---|---|---|---|---|---|-------------------------|---|---|---|---|---|---|---|---|---|-------------|---|---|----|----|----|----|----|----|----|--------------|----|----|----|----|----|----|----|-----|---|-----------------------|----|----|----|----|----|----|----|-----|-----|-------|-----|
| No | edad | sexo | AUTORRELACIÓN | | | | | | | | | | INVOLUCRAMIENTO LABORAL | | | | | | | | | | SUPERVISIÓN | | | | | | | | | | COMUNICACIÓN | | | | | | | | | | CONDICIONES LABORALES | | | | | | | | | | TOTAL | |
| 1 | 40 | 0 | 4 | 5 | 5 | 5 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 2 | 4 | 3 | 4 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 2 | 3 | 159 |
| 2 | 69 | 1 | 3 | 1 | 2 | 3 | 1 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 3 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 3 | 5 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | 5 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 4 | 2 | 3 | 5 | 4 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 127 | |
| 3 | 42 | 1 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 5 | 3 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 2 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 196 | | |
| 4 | 39 | 0 | 5 | 3 | 5 | 2 | 1 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 1 | 210 | |
| 5 | 38 | 1 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 250 | | |
| 6 | 35 | 0 | 4 | 3 | 3 | 3 | 1 | 2 | 3 | 1 | 2 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 126 | | |
| 7 | 40 | 0 | 3 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 2 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 2 | 2 | 1 | 3 | 4 | 1 | 1 | 183 |
| 8 | 51 | 0 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 178 | |
| 9 | 31 | 0 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 1 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 2 | 1 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 1 | 3 | 1 | 156 | |
| 10 | 59 | 0 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 4 | 2 | 2 | 2 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 135 | | |
| 11 | 43 | 0 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 1 | 134 | |
| 12 | 59 | 0 | 2 | 2 | 5 | 4 | 1 | 4 | 2 | 1 | 2 | 1 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 2 | 1 | 3 | 3 | 1 | 4 | 5 | 5 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 1 | 1 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 1 | 3 | 3 | 1 | 150 | | | |
| 13 | 58 | 0 | 2 | 3 | 4 | 4 | 1 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 3 | 3 | 3 | 1 | 4 | 1 | 4 | 4 | 4 | 1 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 1 | 158 | | |
| 14 | 34 | 1 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 168 | | | |
| 15 | 29 | 0 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 2 | 3 | 191 | | |
| 16 | 30 | 0 | 5 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 197 | | | |
| 17 | 26 | 0 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 249 | | | |
| 18 | 34 | 1 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 169 | | |
| 19 | 47 | 0 | 5 | 4 | 3 | 4 | 5 | 3 | 4 | 3 | 5 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 5 | 3 | 4 | 5 | 4 | 3 | 3 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 196 | | |
| 20 | 31 | 0 | 5 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 5 | 3 | 2 | 3 | 4 | 4 | 2 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 2 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | 1 | 3 | 3 | 2 | 156 | |

ANEXO 12: CARTA DE AUTORIZACIÓN



Caraz, 13 de Junio de 2023

MEMORANDUM N° 818 - 2023/RED-S-H-N/H" SJD"-CZ/D

A : TAP Martin MENDEZ DELGADO
Jefe de la Unidad de Recursos Humanos

ASUNTO : REMITO AUTORIZACION.

REF. : OFICIO N°007-2023-SERV CAPAC/RESP

Mediante el presente, se remite la **AUTORIZACION** para que a partir de la fecha se realice el Trabajo de investigación de Gestión de Cambio y Clima Organizacional en Trabajadores del Hospital San Juan de Dios, solicitado por la Sra. Estrellita Simey Valencia Quiroz.

Atentamente,



DIRECCIÓN REGIONAL ANCASH
DIRECCIÓN DE SERVICIOS DE SALUD MARTÍN DELGADO
HOSPITAL SAN JUAN DE DIOS CARAZ
D.C. Fiorella Asunción Ruiz González
CMP N° 12228
DIRECTORA

C.c.- Archivo
FARG/emc.

ANEXO 13

Prueba de Normalidad

Prueba de normalidad Kolmogorov-Smirnov de las variables Gestión del Cambio y Clima Organizacional con sus respectivas dimensiones en trabajadores de un Hospital público de Caraz, 2023, según frecuencia de respuesta

| Pruebas de normalidad | | | |
|-----------------------------------|---------------------------|-----------|-------------|
| Variable | Kolmogorov-Smirnov | | |
| | Estadístico | gl | Sig. |
| Gestión del Cambio | 0.096 | 157 | 0.001 |
| Variable | Kolmogorov-Smirnov | | |
| | Estadístico | gl | Sig. |
| Clima Organizacional | 0.129 | 157 | 0.000 |
| Dimensiones de la variable | Kolmogorov-Smirnov | | |
| Clima Organizacional | Estadístico | gl | Sig. |
| Autorrealización | 0.086 | 157 | 0.007 |
| Involucramiento | 0.117 | 157 | 0.000 |
| Supervisión | 0.095 | 157 | 0.001 |
| Comunicación | 0.090 | 157 | 0.004 |
| Condiciones Laborales | 0.093 | 157 | 0.002 |

*. Esto es un límite inferior de la significación verdadera.

a. Corrección de significación de Lilliefors

Nota: Elaboración propia con los resultados obtenidos del software RStudio versión 4.2.2.

En la presente se muestra que el p-valor de significancia de la prueba de normalidad para muestras grandes Kolmogorov Smirnov ($n \geq 50$), presentó un menor que 0.05 ($p < 0.05$), tanto para la variable Gestión del Cambio ($p = 0.001 < 0.05$), así como en la variable Clima Organizacional ($p = 0.000 < 0.05$), como en cada una de las dimensiones de la variable Clima Organizacional ($p < 0.05$), es así que, se afirme el cumplimiento de la normalidad, de modo que para cuantificar las relaciones en el estudio, se hará uso de la prueba de correlación de Spearman.

ANEXO 14

Grado de relación según coeficiente de correlación

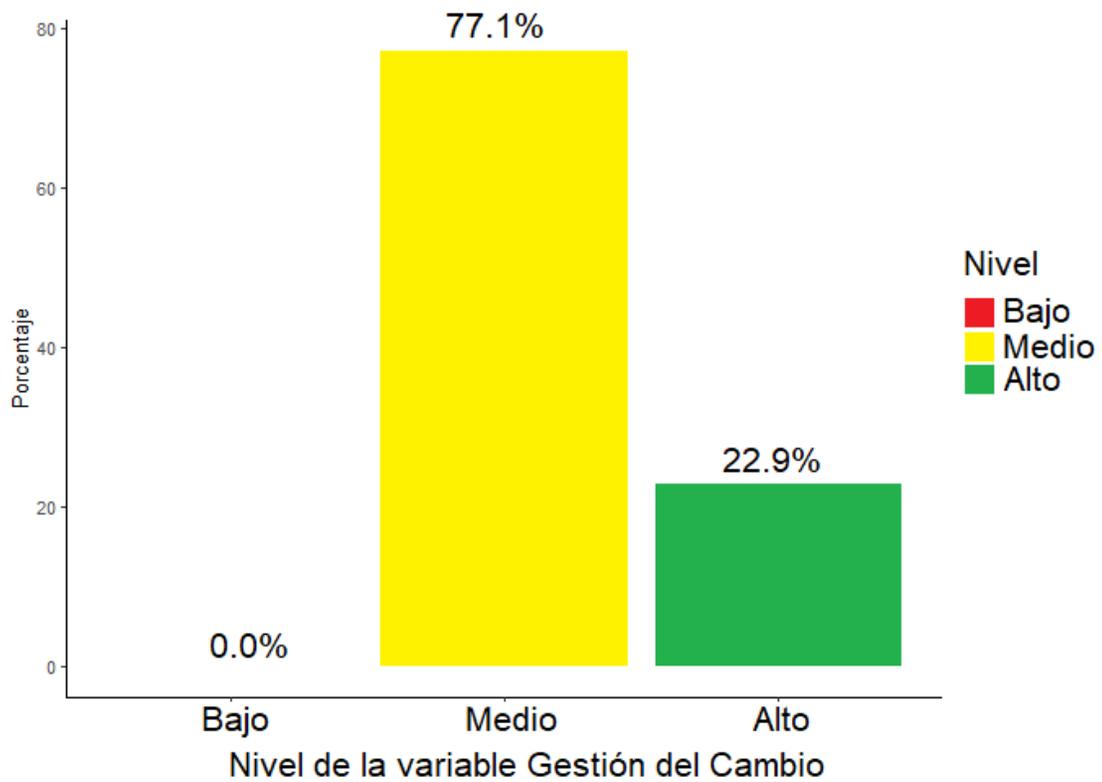
| RANGO | RELACIÓN |
|---------------|-----------------------------------|
| -0.91 a -1.00 | Correlación negativa perfecta |
| -0.76 a -0.90 | Correlación negativa muy fuerte |
| -0.51 a -0.75 | Correlación negativa considerable |
| -0.11 a -0.50 | Correlación negativa media |
| -0.01 a -0.10 | Correlación negativa débil |
| 0.00 | No existe correlación |
| +0.01 a +0.10 | Correlación positiva débil |
| +0.11 a +0.50 | Correlación positiva media |
| +0.51 a +0.75 | Correlación positiva considerable |
| +0.75 a +0.90 | Correlación positiva muy fuerte |
| +0.91 a +1.00 | Correlación positiva perfecta |

*Fuente: Montez A, Ochoa J, Juarez B, Vázquez M, Diaz C (2021)

ANEXO 15

Figura 1

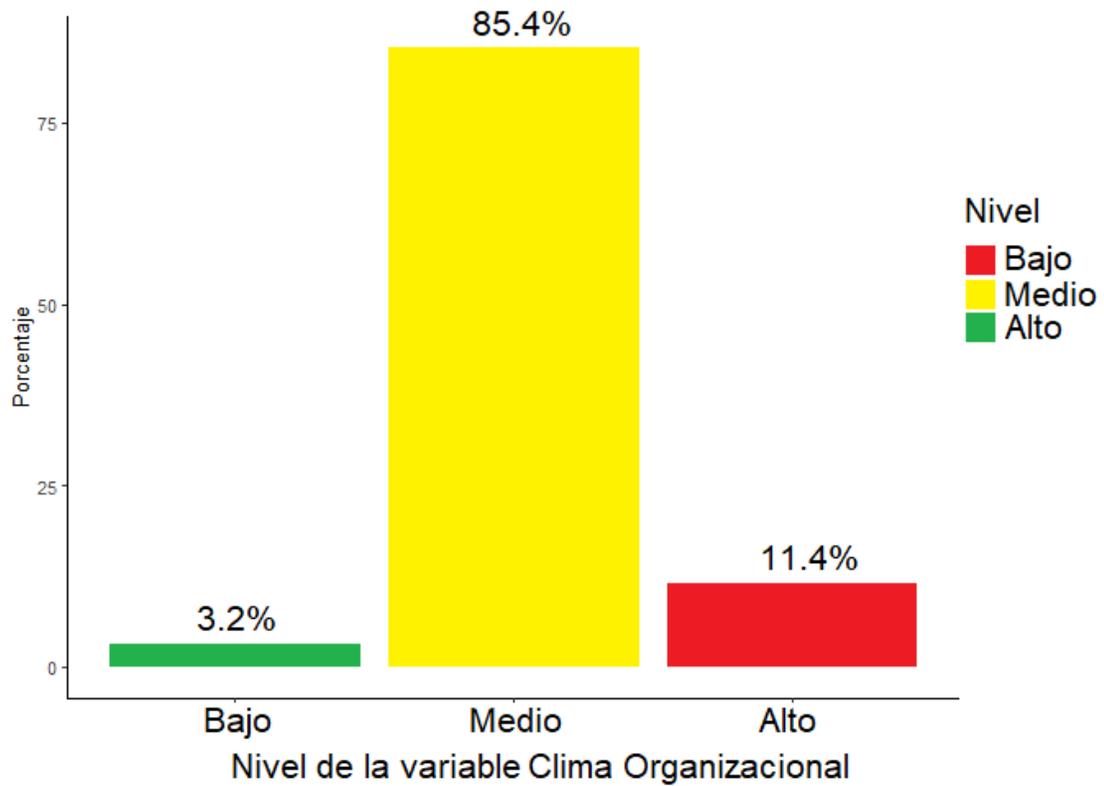
Barras de la distribución porcentual de la variable Gestión del Cambio en trabajadores de un Hospital público de Caraz, 2023, según nivel



ANEXO 16

Figura 2

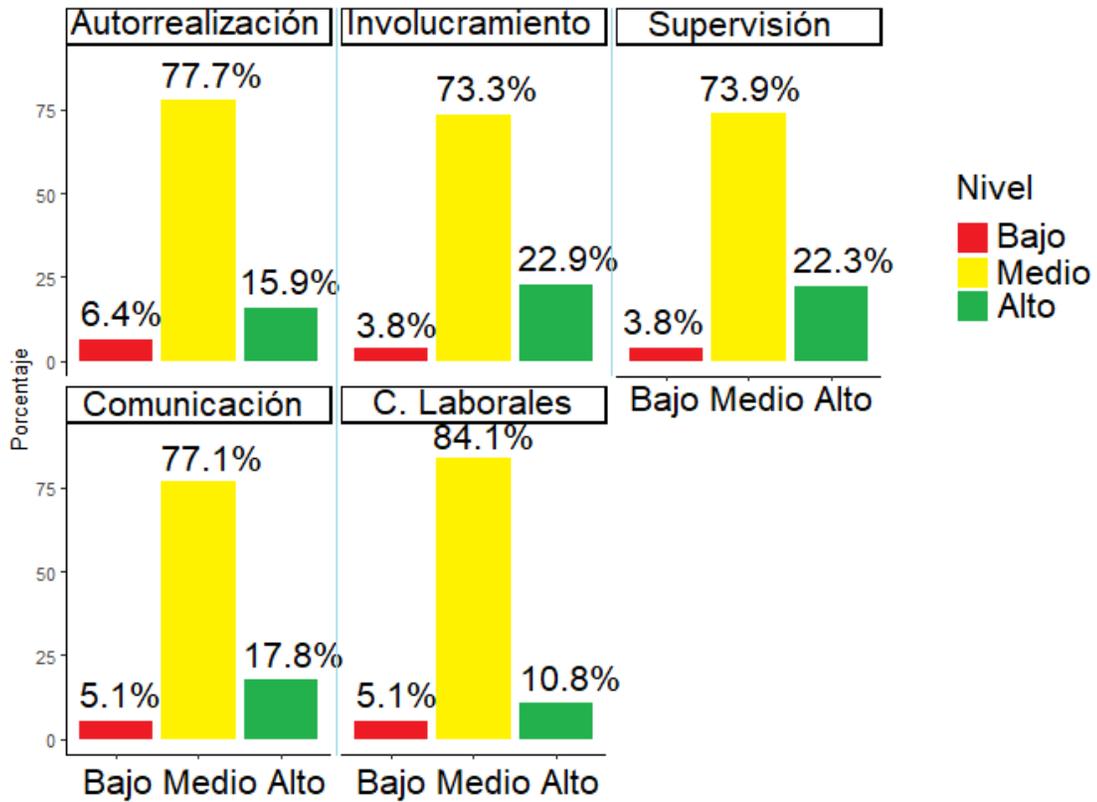
Barras de la distribución porcentual de la variable Clima Organizacional en trabajadores de un Hospital público de Caraz, 2023, según nivel



ANEXO 17

Figura 3

Barras agrupadas de la distribución porcentual de las dimensiones de la variable Clima Organizacional en trabajadores de un Hospital público de Caraz, 2023, según nivel



ANEXO 18: BASE DE DATOS GESTIÓN DEL CAMBIO

| SUJETO | VARIABLE 1: GESTIÓN DEL CAMBIO | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|--------|--------------------------------|----|----|----|----|----|----|----|-------|--------------|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|--------------------------|-----|-----|-----|-----|-----|--------------------------|-------|-----|-----|-----|---|---|-----|-----|-----|
| | D1: Liderazgo | | | | | | | | | D2: Personas | | | | | | | | D3: Flujo de Información | | | | | | D4: Proceso y Estructura | | | | | | | | | |
| | p1 | p2 | p3 | p4 | p5 | p6 | p7 | p8 | Total | p9 | p10 | p11 | p12 | p13 | p14 | p15 | p16 | Total | p17 | p18 | p19 | p20 | p21 | p22 | Total | p23 | p24 | p25 | | | p26 | p27 | p28 |
| 1 | 4 | 2 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 27 | 3 | 3 | 5 | 5 | 1 | 3 | 5 | 3 | 28 | 5 | 2 | 5 | 3 | 2 | 5 | 22 | 5 | 5 | 2 | 3 | 5 | 5 | 25 | 102 |
| 2 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 3 | 5 | 4 | 32 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 40 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 26 | 4 | 5 | 3 | 4 | 3 | 4 | 23 | 121 |
| 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 29 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 32 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 18 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 18 | 97 |
| 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 37 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 38 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 28 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 25 | 128 |
| 5 | 3 | 4 | 3 | 4 | 5 | 3 | 5 | 5 | 32 | 4 | 5 | 5 | 5 | 3 | 3 | 4 | 5 | 34 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 22 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 | 112 |
| 6 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 5 | 16 | 3 | 5 | 4 | 3 | 1 | 1 | 5 | 2 | 24 | 2 | 2 | 1 | 4 | 2 | 2 | 13 | 4 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 15 | 68 |
| 7 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 27 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 33 | 5 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 23 | 5 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 20 | 103 |
| 8 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 27 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 23 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 23 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 | 97 |
| 9 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 4 | 23 | 5 | 5 | 4 | 5 | 2 | 3 | 5 | 5 | 34 | 3 | 4 | 2 | 3 | 2 | 3 | 17 | 5 | 5 | 5 | 4 | 2 | 2 | 23 | 97 |
| 10 | 4 | 3 | 1 | 4 | 5 | 5 | 3 | 4 | 29 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 40 | 3 | 1 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 | 5 | 5 | 2 | 3 | 1 | 1 | 17 | 106 |
| 11 | 3 | 1 | 2 | 3 | 2 | 3 | 5 | 5 | 24 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 3 | 35 | 5 | 2 | 5 | 5 | 3 | 5 | 25 | 4 | 5 | 4 | 5 | 3 | 3 | 24 | 108 |
| 12 | 4 | 2 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 28 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 38 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 24 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 29 | 119 |
| 13 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 26 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 31 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 20 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 26 | 103 |
| 14 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 26 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 27 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 20 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 20 | 93 |
| 15 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 29 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 26 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 20 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 19 | 94 |
| 16 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 40 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 37 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 28 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 30 | 135 |
| 17 | 3 | 3 | 4 | 4 | 2 | 3 | 2 | 3 | 24 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 5 | 3 | 30 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 21 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 17 | 92 |
| 18 | 3 | 2 | 1 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 24 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 39 | 5 | 3 | 5 | 1 | 2 | 5 | 21 | 5 | 5 | 5 | 4 | 2 | 4 | 25 | 109 |
| 19 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 40 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 40 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 29 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 29 | 138 |
| 20 | 3 | 4 | 2 | 1 | 2 | 4 | 5 | 4 | 25 | 5 | 4 | 5 | 5 | 2 | 5 | 5 | 5 | 36 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 27 | 2 | 3 | 4 | 5 | 4 | 3 | 21 | 109 |
| 21 | 3 | 2 | 4 | 2 | 4 | 3 | 3 | 3 | 24 | 5 | 4 | 5 | 5 | 3 | 5 | 3 | 4 | 34 | 4 | 1 | 4 | 3 | 1 | 4 | 17 | 5 | 5 | 2 | 3 | 2 | 3 | 20 | 95 |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|----|---|---|---|---|---|---|---|---|----|---|---|---|---|---|---|---|---|----|---|---|---|---|---|---|----|---|---|---|---|---|---|----|-----|
| 22 | 1 | 1 | 1 | 4 | 1 | 2 | 2 | 3 | 15 | 4 | 4 | 5 | 5 | 2 | 4 | 5 | 5 | 34 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 22 | 5 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 22 | 93 |
| 23 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 31 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 28 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 15 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 24 | 98 |
| 24 | 3 | 4 | 3 | 4 | 5 | 3 | 4 | 3 | 29 | 4 | 5 | 5 | 5 | 3 | 3 | 5 | 5 | 35 | 4 | 3 | 5 | 4 | 3 | 3 | 22 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 20 | 106 |
| 25 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 33 | 3 | 3 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 30 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 23 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 26 | 112 |
| 26 | 2 | 1 | 1 | 3 | 1 | 3 | 5 | 3 | 19 | 5 | 5 | 5 | 4 | 2 | 3 | 4 | 4 | 32 | 3 | 1 | 4 | 1 | 2 | 4 | 15 | 5 | 3 | 4 | 4 | 2 | 4 | 22 | 88 |
| 27 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 4 | 4 | 27 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 37 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 26 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 25 | 115 |
| 28 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 40 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 37 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 27 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 29 | 133 |
| 29 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 5 | 5 | 4 | 28 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 40 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 30 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 30 | 128 |
| 30 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 3 | 5 | 4 | 27 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 40 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 29 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 30 | 126 |
| 31 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 5 | 3 | 3 | 27 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 25 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 4 | 17 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 24 | 93 |
| 32 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 5 | 4 | 28 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 27 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 18 | 5 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 20 | 93 |
| 33 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 25 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 27 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 23 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 22 | 97 |
| 34 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 27 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 28 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 18 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 18 | 91 |
| 35 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 31 | 5 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 30 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 21 | 3 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 23 | 105 |
| 36 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 35 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 5 | 3 | 28 | 3 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 23 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 22 | 108 |
| 37 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 27 | 4 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 21 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 16 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 17 | 81 |
| 38 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 2 | 4 | 3 | 25 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 20 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 16 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 15 | 76 |
| 39 | 3 | 3 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 24 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 27 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 15 | 3 | 3 | 2 | 4 | 3 | 2 | 17 | 83 |
| 40 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 20 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 18 | 1 | 2 | 2 | 2 | 3 | 4 | 14 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 19 | 71 |
| 41 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 26 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 31 | 4 | 3 | 5 | 5 | 4 | 4 | 25 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 24 | 106 |
| 42 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 3 | 10 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 5 | 5 | 34 | 3 | 1 | 3 | 3 | 1 | 2 | 13 | 5 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | 18 | 75 |
| 43 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 5 | 4 | 32 | 5 | 5 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 31 | 5 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 25 | 5 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 23 | 111 |
| 44 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 2 | 4 | 5 | 29 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 3 | 5 | 3 | 33 | 3 | 3 | 4 | 5 | 3 | 5 | 23 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 23 | 108 |
| 45 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 2 | 4 | 5 | 29 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 3 | 5 | 4 | 33 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 5 | 22 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 26 | 110 |
| 46 | 3 | 1 | 2 | 4 | 2 | 3 | 4 | 5 | 24 | 5 | 4 | 5 | 5 | 2 | 3 | 5 | 4 | 33 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 21 | 5 | 4 | 3 | 2 | 4 | 4 | 22 | 100 |
| 47 | 4 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 4 | 27 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 3 | 4 | 3 | 28 | 3 | 2 | 3 | 4 | 2 | 2 | 16 | 5 | 5 | 2 | 3 | 2 | 3 | 20 | 91 |
| 48 | 3 | 3 | 3 | 4 | 2 | 3 | 3 | 2 | 23 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 4 | 4 | 26 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 4 | 19 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 21 | 89 |
| 49 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 20 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 4 | 3 | 23 | 3 | 4 | 5 | 4 | 3 | 3 | 22 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 18 | 83 |
| 50 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 5 | 29 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 5 | 3 | 28 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 21 | 5 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 19 | 97 |
| 51 | 3 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 2 | 4 | 29 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 4 | 5 | 24 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 24 | 2 | 2 | 3 | 2 | 4 | 5 | 18 | 95 |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|----|---|---|---|---|---|---|---|---|----|---|---|---|---|---|---|---|---|----|---|---|---|---|---|---|----|---|---|---|---|---|---|----|-----|
| 52 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 5 | 3 | 30 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 5 | 2 | 25 | 3 | 3 | 4 | 2 | 2 | 4 | 18 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 3 | 23 | 96 |
| 53 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 20 | 3 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 3 | 4 | 19 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 21 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 15 | 75 |
| 54 | 3 | 3 | 3 | 2 | 4 | 3 | 3 | 4 | 25 | 2 | 3 | 4 | 2 | 3 | 2 | 3 | 4 | 23 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 21 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 21 | 90 |
| 55 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 28 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 30 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 22 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 21 | 101 |
| 56 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 2 | 5 | 28 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 26 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 20 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 20 | 94 |
| 57 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 28 | 5 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 29 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 20 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 21 | 98 |
| 58 | 4 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 4 | 4 | 27 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 25 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 5 | 18 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 21 | 91 |
| 59 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 4 | 26 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 3 | 2 | 29 | 2 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 19 | 4 | 3 | 3 | 4 | 5 | 3 | 22 | 96 |
| 60 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 3 | 4 | 30 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 29 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 24 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 22 | 105 |
| 61 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 29 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 28 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 21 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 26 | 104 |
| 62 | 3 | 3 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 29 | 4 | 3 | 4 | 5 | 5 | 4 | 3 | 3 | 31 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 21 | 5 | 4 | 3 | 5 | 4 | 2 | 23 | 104 |
| 63 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 2 | 3 | 4 | 25 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 3 | 4 | 28 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 21 | 4 | 3 | 4 | 3 | 2 | 3 | 19 | 93 |
| 64 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 30 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 4 | 4 | 30 | 2 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 19 | 5 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 20 | 99 |
| 65 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 4 | 5 | 4 | 27 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 30 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 21 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 3 | 23 | 101 |
| 66 | 3 | 3 | 3 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 22 | 2 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 29 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 21 | 2 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 20 | 92 |
| 67 | 2 | 3 | 2 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 26 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 4 | 4 | 25 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 22 | 2 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 18 | 91 |
| 68 | 2 | 3 | 3 | 2 | 1 | 2 | 3 | 5 | 21 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 4 | 2 | 1 | 20 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 16 | 2 | 3 | 2 | 3 | 4 | 5 | 19 | 76 |
| 69 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 29 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 26 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 23 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 3 | 23 | 101 |
| 70 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 29 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 27 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 21 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 3 | 23 | 100 |
| 71 | 3 | 2 | 3 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 28 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 5 | 3 | 29 | 2 | 2 | 4 | 3 | 3 | 3 | 17 | 4 | 4 | 2 | 2 | 4 | 2 | 18 | 92 |
| 72 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 1 | 4 | 2 | 20 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 31 | 2 | 2 | 5 | 3 | 4 | 4 | 20 | 5 | 5 | 5 | 3 | 3 | 3 | 24 | 95 |
| 73 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 29 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 31 | 3 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 24 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 25 | 109 |
| 74 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 29 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 28 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 20 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 2 | 19 | 96 |
| 75 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 25 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 33 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 18 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 20 | 96 |
| 76 | 3 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 5 | 4 | 19 | 2 | 1 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 30 | 4 | 1 | 1 | 1 | 3 | 1 | 11 | 5 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 20 | 80 |
| 77 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 4 | 22 | 3 | 4 | 5 | 5 | 1 | 3 | 5 | 5 | 31 | 3 | 1 | 3 | 4 | 3 | 4 | 18 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 18 | 89 |
| 78 | 3 | 3 | 4 | 3 | 2 | 3 | 4 | 4 | 26 | 4 | 3 | 4 | 5 | 5 | 4 | 3 | 4 | 32 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 21 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 4 | 21 | 100 |
| 79 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 29 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 5 | 29 | 3 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 23 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 21 | 102 |
| 80 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 3 | 30 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 4 | 25 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 20 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 22 | 97 |
| 81 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 31 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 2 | 3 | 26 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 21 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 3 | 23 | 101 |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|-----|---|---|---|---|---|---|---|---|----|---|---|---|---|---|---|---|---|----|---|---|---|---|---|---|----|---|---|---|---|---|---|----|-----|
| 82 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 28 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 25 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 23 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 21 | 97 |
| 83 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 4 | 23 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 23 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 18 | 4 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 19 | 83 |
| 84 | 3 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 30 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 5 | 31 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 20 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 19 | 100 |
| 85 | 4 | 4 | 3 | 2 | 4 | 5 | 3 | 4 | 29 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 5 | 3 | 29 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 2 | 19 | 4 | 3 | 3 | 2 | 4 | 3 | 19 | 96 |
| 86 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 5 | 3 | 29 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 5 | 4 | 3 | 27 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 21 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 2 | 21 | 98 |
| 87 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 30 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 5 | 4 | 3 | 32 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 22 | 4 | 4 | 3 | 2 | 2 | 1 | 16 | 100 |
| 88 | 3 | 4 | 3 | 3 | 1 | 1 | 5 | 4 | 24 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 2 | 5 | 4 | 29 | 3 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 16 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 25 | 94 |
| 89 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 5 | 4 | 27 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 5 | 4 | 31 | 3 | 2 | 3 | 3 | 5 | 2 | 18 | 5 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 20 | 96 |
| 90 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 39 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 39 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 4 | 27 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 27 | 132 |
| 91 | 2 | 3 | 5 | 4 | 4 | 2 | 5 | 5 | 30 | 5 | 3 | 4 | 5 | 2 | 3 | 5 | 5 | 32 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 18 | 5 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 23 | 103 |
| 92 | 4 | 4 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 24 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 21 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 19 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 16 | 80 |
| 93 | 3 | 3 | 3 | 4 | 5 | 4 | 3 | 3 | 28 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 4 | 5 | 28 | 3 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 23 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 24 | 103 |
| 94 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 3 | 5 | 32 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 5 | 32 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 21 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 5 | 23 | 108 |
| 95 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 22 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 21 | 3 | 3 | 2 | 4 | 3 | 2 | 17 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 4 | 17 | 77 |
| 96 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 28 | 3 | 3 | 4 | 3 | 2 | 2 | 3 | 4 | 24 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 21 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 3 | 23 | 96 |
| 97 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 4 | 23 | 2 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 24 | 2 | 3 | 3 | 4 | 5 | 2 | 19 | 3 | 2 | 3 | 2 | 4 | 3 | 17 | 83 |
| 98 | 3 | 3 | 3 | 2 | 4 | 3 | 3 | 4 | 25 | 3 | 2 | 3 | 4 | 4 | 3 | 2 | 3 | 24 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 20 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 20 | 89 |
| 99 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 3 | 29 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 21 | 3 | 3 | 3 | 4 | 5 | 3 | 21 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 19 | 90 |
| 100 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 2 | 25 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 5 | 4 | 26 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 15 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 15 | 81 |
| 101 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 26 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 25 | 2 | 3 | 2 | 3 | 4 | 5 | 19 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 21 | 91 |
| 102 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 31 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 2 | 3 | 24 | 3 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 23 | 3 | 4 | 5 | 3 | 4 | 3 | 22 | 100 |
| 103 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 2 | 30 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 4 | 26 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 2 | 19 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 3 | 18 | 93 |
| 104 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 2 | 28 | 4 | 4 | 3 | 3 | 2 | 4 | 3 | 2 | 25 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 21 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 21 | 95 |
| 105 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 35 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 32 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 26 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 25 | 118 |
| 106 | 3 | 3 | 3 | 4 | 5 | 4 | 3 | 2 | 27 | 4 | 5 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 27 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 15 | 5 | 4 | 3 | 3 | 4 | 5 | 24 | 93 |
| 107 | 4 | 4 | 5 | 4 | 2 | 4 | 5 | 4 | 32 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 28 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 22 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 2 | 19 | 101 |
| 108 | 3 | 3 | 5 | 5 | 3 | 5 | 3 | 4 | 31 | 4 | 3 | 5 | 3 | 4 | 5 | 3 | 5 | 32 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 22 | 4 | 5 | 3 | 4 | 3 | 4 | 23 | 108 |
| 109 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 5 | 4 | 3 | 29 | 2 | 3 | 4 | 5 | 3 | 2 | 3 | 2 | 24 | 3 | 3 | 2 | 2 | 5 | 4 | 19 | 2 | 3 | 4 | 4 | 4 | 2 | 19 | 91 |
| 110 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 4 | 25 | 4 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 4 | 3 | 23 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 2 | 19 | 4 | 3 | 4 | 5 | 3 | 3 | 22 | 89 |
| 111 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 23 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 23 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 16 | 4 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 17 | 79 |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|-----|---|---|---|---|---|---|---|---|----|---|---|---|---|---|---|---|---|----|---|---|---|---|---|---|----|---|---|---|---|---|---|----|-----|
| 112 | 3 | 1 | 1 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 21 | 5 | 4 | 5 | 5 | 3 | 3 | 5 | 4 | 34 | 5 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 19 | 5 | 1 | 2 | 4 | 3 | 3 | 18 | 92 |
| 113 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 5 | 29 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 33 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 22 | 4 | 3 | 4 | 3 | 2 | 3 | 19 | 103 |
| 114 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 22 | 3 | 3 | 3 | 2 | 4 | 5 | 3 | 2 | 25 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 2 | 20 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 20 | 87 |
| 115 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 27 | 3 | 3 | 4 | 3 | 5 | 4 | 3 | 5 | 30 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 20 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 2 | 18 | 95 |
| 116 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 21 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 3 | 16 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 16 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 15 | 68 |
| 117 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 5 | 30 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 30 | 3 | 3 | 4 | 5 | 5 | 4 | 24 | 3 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 23 | 107 |
| 118 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 20 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 20 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 16 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 16 | 72 |
| 119 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 5 | 3 | 3 | 27 | 3 | 3 | 4 | 5 | 4 | 3 | 3 | 4 | 29 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 20 | 5 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 22 | 98 |
| 120 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 21 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 3 | 3 | 3 | 27 | 3 | 3 | 4 | 3 | 2 | 3 | 18 | 4 | 4 | 2 | 2 | 3 | 3 | 18 | 84 |
| 121 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 19 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 22 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 15 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 18 | 74 |
| 122 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 24 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 24 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 19 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 18 | 85 |
| 123 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 5 | 2 | 2 | 25 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 24 | 3 | 3 | 3 | 1 | 2 | 2 | 14 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 14 | 77 |
| 124 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 12 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 32 | 4 | 3 | 4 | 3 | 2 | 3 | 19 | 4 | 4 | 2 | 2 | 3 | 3 | 18 | 81 |
| 125 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 21 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 28 | 4 | 3 | 4 | 2 | 3 | 2 | 18 | 5 | 5 | 2 | 2 | 1 | 2 | 17 | 84 |
| 126 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 22 | 5 | 5 | 5 | 5 | 2 | 3 | 4 | 5 | 34 | 4 | 4 | 2 | 2 | 3 | 3 | 18 | 5 | 5 | 2 | 2 | 2 | 3 | 19 | 93 |
| 127 | 3 | 2 | 4 | 2 | 4 | 3 | 3 | 3 | 24 | 5 | 4 | 5 | 5 | 3 | 5 | 3 | 4 | 34 | 4 | 1 | 4 | 3 | 1 | 4 | 17 | 5 | 5 | 2 | 3 | 2 | 3 | 20 | 95 |
| 128 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 4 | 4 | 27 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 37 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 26 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 25 | 115 |
| 129 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 27 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 28 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 18 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 18 | 91 |
| 130 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 2 | 4 | 3 | 25 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 20 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 16 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 15 | 76 |
| 131 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 5 | 4 | 32 | 5 | 5 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 31 | 5 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 25 | 5 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 23 | 111 |
| 132 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 26 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 31 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 20 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 26 | 103 |
| 133 | 3 | 3 | 4 | 4 | 2 | 3 | 2 | 3 | 24 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 5 | 3 | 30 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 21 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 17 | 92 |
| 134 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 40 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 40 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 29 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 29 | 138 |
| 135 | 3 | 4 | 3 | 4 | 5 | 3 | 4 | 3 | 29 | 4 | 5 | 5 | 5 | 3 | 3 | 5 | 5 | 35 | 4 | 3 | 5 | 4 | 3 | 3 | 22 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 20 | 106 |
| 136 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 29 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 32 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 18 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 18 | 97 |
| 137 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 27 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 33 | 5 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 23 | 5 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 20 | 103 |
| 138 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 4 | 23 | 5 | 5 | 4 | 5 | 2 | 3 | 5 | 5 | 34 | 3 | 4 | 2 | 3 | 2 | 3 | 17 | 5 | 5 | 5 | 4 | 2 | 2 | 23 | 97 |
| 139 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 28 | 3 | 3 | 4 | 3 | 2 | 2 | 3 | 4 | 24 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 21 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 3 | 23 | 96 |
| 140 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 3 | 29 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 21 | 3 | 3 | 3 | 4 | 5 | 3 | 21 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 19 | 90 |
| 141 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 27 | 3 | 3 | 4 | 3 | 5 | 4 | 3 | 5 | 30 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 20 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 2 | 18 | 95 |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|-----|---|---|---|---|---|---|---|---|----|---|---|---|---|---|---|---|----|----|---|---|---|---|---|----|----|---|---|---|---|---|----|----|-----|
| 142 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 20 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 20 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 16 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 16 | 72 |
| 143 | 3 | 3 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 29 | 4 | 3 | 4 | 5 | 5 | 4 | 3 | 3 | 31 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 21 | 5 | 4 | 3 | 5 | 4 | 2 | 23 | 104 |
| 144 | 3 | 3 | 3 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 22 | 2 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 29 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 21 | 2 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 20 | 92 | |
| 145 | 3 | 2 | 3 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 28 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 5 | 3 | 29 | 2 | 2 | 4 | 3 | 3 | 3 | 17 | 4 | 4 | 2 | 2 | 4 | 2 | 18 | 92 |
| 146 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 1 | 4 | 2 | 20 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 31 | 2 | 2 | 5 | 3 | 4 | 4 | 20 | 5 | 5 | 5 | 3 | 3 | 3 | 24 | 95 |
| 147 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 4 | 22 | 3 | 4 | 5 | 5 | 1 | 3 | 5 | 5 | 31 | 3 | 1 | 3 | 4 | 3 | 4 | 18 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 18 | 89 |
| 148 | 3 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 30 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 5 | 31 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 20 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 19 | 100 |
| 149 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 30 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 5 | 4 | 3 | 32 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 22 | 4 | 4 | 3 | 2 | 2 | 1 | 16 | 100 |
| 150 | 3 | 3 | 3 | 4 | 5 | 4 | 3 | 3 | 28 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 4 | 5 | 28 | 3 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 23 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 24 | 103 |
| 151 | 4 | 2 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 27 | 3 | 3 | 5 | 5 | 1 | 3 | 5 | 3 | 28 | 5 | 2 | 5 | 3 | 2 | 5 | 22 | 5 | 5 | 2 | 3 | 5 | 5 | 25 | 102 |
| 152 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 29 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 26 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 20 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 19 | 94 |
| 153 | 3 | 3 | 3 | 4 | 2 | 3 | 3 | 2 | 23 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 4 | 4 | 26 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 4 | 19 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 21 | 89 |
| 154 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 5 | 29 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 5 | 3 | 28 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 21 | 5 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 19 | 97 |
| 155 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 28 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 30 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 22 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 21 | 101 |
| 156 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 2 | 5 | 28 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 26 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 20 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 20 | 94 |
| 157 | 3 | 1 | 1 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 21 | 5 | 4 | 5 | 5 | 3 | 3 | 5 | 4 | 34 | 5 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 19 | 5 | 1 | 2 | 4 | 3 | 3 | 18 | 92 |

ANEXO 18: BASE DE DATOS CLIMA ORGANIZACIONAL

| SUJETO | VARIABLE 2: CLIMA ORGANIZACIONAL | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|--------|----------------------------------|----|----|----|----|----|----|----|----|-----|---------------------|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----------------|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|------------------|-----|-----|-----|-----|---|---|-----|-----|-----|---------------------------|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|----|-----|
| | D1: Autorrealización | | | | | | | | | | D2: Involucramiento | | | | | | | | | | D3: Supervisión | | | | | | | | | | D4: Comunicación | | | | | | | | | | D5: Condiciones Laborales | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | P1 | P2 | P3 | P4 | P5 | P6 | P7 | P8 | P9 | P10 | P11 | P12 | P13 | P14 | P15 | P16 | P17 | P18 | P19 | P20 | P21 | P22 | P23 | P24 | P25 | P26 | P27 | P28 | P29 | P30 | P31 | P32 | P33 | P34 | P35 | | | P36 | P37 | P38 | P39 | P40 | P41 | P42 | P43 | P44 | P45 | P46 | P47 | P48 | P49 | P50 | | | | | | |
| 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 16 | 4 | 5 | 2 | 3 | 5 | 4 | 4 | 3 | 2 | 3 | 35 | 2 | 2 | 3 | 1 | 3 | 2 | 4 | 1 | 3 | 1 | 22 | 4 | 2 | 1 | 2 | 4 | 3 | 2 | 1 | 4 | 3 | 26 | 3 | 2 | 4 | 3 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 20 | 119 | | |
| 2 | 3 | 3 | 4 | 2 | 2 | 5 | 3 | 2 | 4 | 4 | 32 | 5 | 5 | 3 | 2 | 4 | 2 | 3 | 5 | 3 | 4 | 36 | 5 | 3 | 2 | 2 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 38 | 5 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 41 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 2 | 5 | 3 | 3 | 5 | 38 | 185 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 30 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 31 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 31 | 3 | 3 | 3 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 35 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 40 | 167 | | | |
| 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 2 | 2 | 2 | 2 | 38 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 45 | 4 | 3 | 5 | 3 | 5 | 1 | 5 | 5 | 3 | 4 | 38 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 2 | 4 | 4 | 3 | 2 | 36 | 2 | 3 | 1 | 5 | 5 | 2 | 2 | 5 | 3 | 1 | 29 | 186 | | |
| 5 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 33 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 32 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 30 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 30 | 157 | | | | | |
| 6 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 3 | 1 | 2 | 1 | 1 | 14 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 23 | 1 | 2 | 2 | 1 | 3 | 4 | 2 | 4 | 4 | 2 | 25 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 17 | 2 | 2 | 1 | 2 | 3 | 1 | 2 | 2 | 1 | 3 | 19 | 98 | | |
| 7 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 38 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 38 | 4 | 4 | 4 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 33 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 35 | 2 | 3 | 5 | 5 | 4 | 5 | 1 | 3 | 4 | 4 | 36 | 180 | | |
| 8 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 26 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 39 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 36 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 33 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 4 | 3 | 2 | 28 | 162 | | |
| 9 | 4 | 3 | 5 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 36 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 44 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 4 | 29 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 31 | 167 | | | | | |
| 10 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 1 | 1 | 5 | 5 | 42 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 5 | 5 | 42 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 34 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 35 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 30 | 183 | | | |
| 11 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 5 | 3 | 2 | 2 | 3 | 29 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 5 | 4 | 36 | 4 | 3 | 3 | 3 | 5 | 3 | 3 | 4 | 3 | 2 | 33 | 4 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 29 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 28 | 155 | | |
| 12 | 4 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 44 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 4 | 5 | 47 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 49 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 46 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 47 | 233 | | | |
| 13 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 5 | 2 | 2 | 2 | 2 | 25 | 5 | 5 | 4 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 3 | 3 | 42 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 3 | 4 | 3 | 4 | 38 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 38 | 3 | 3 | 4 | 5 | 5 | 3 | 3 | 3 | 5 | 2 | 36 | 179 | | | |
| 14 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 34 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 35 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 32 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 32 | 165 | | | | |
| 15 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 2 | 2 | 4 | 3 | 5 | 36 | 4 | 3 | 3 | 2 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 33 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 38 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 32 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 34 | 173 | | | |
| 16 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 50 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 50 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 50 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 49 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 50 | 249 | | | |
| 17 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 28 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 25 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 31 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 2 | 31 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 31 | 146 | | | |
| 18 | 2 | 3 | 3 | 1 | 1 | 2 | 3 | 3 | 5 | 5 | 28 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 1 | 5 | 46 | 1 | 1 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 34 | 5 | 5 | 5 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 34 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 1 | 4 | 3 | 1 | 1 | 27 | 169 | | | |
| 19 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 43 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 50 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 48 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 50 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 50 | 241 | | | |
| 20 | 1 | 2 | 3 | 1 | 4 | 1 | 1 | 1 | 3 | 1 | 18 | 5 | 3 | 5 | 3 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 35 | 2 | 1 | 2 | 1 | 3 | 2 | 3 | 4 | 3 | 2 | 23 | 4 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 2 | 3 | 29 | 2 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 33 | 138 | | | |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|---|---|---|---|---|---|---|---|----|----|----|---|---|---|---|---|---|---|----|----|----|----|---|---|---|---|---|---|---|----|-----|-----|-----|-----|
| 21 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 4 | 28 | 5 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 38 | 5 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 2 | 3 | 33 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 37 | 4 | 2 | 3 | 4 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 27 | 163 | | |
| 22 | 3 | 4 | 1 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 31 | 4 | 5 | 5 | 1 | 3 | 5 | 3 | 3 | 1 | 2 | 32 | 2 | 2 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 32 | 4 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 1 | 3 | 3 | 24 | 5 | 2 | 5 | 5 | 5 | 1 | 1 | 2 | 1 | 3 | 30 | 149 | |
| 23 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 25 | 3 | 5 | 3 | 3 | 3 | 2 | 4 | 3 | 4 | 3 | 33 | 5 | 4 | 3 | 4 | 5 | 3 | 4 | 5 | 4 | 3 | 40 | 3 | 4 | 3 | 4 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 33 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 36 | 167 | | | |
| 24 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 35 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 5 | 3 | 41 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 3 | 3 | 38 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 5 | 35 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 2 | 3 | 33 | 182 | | |
| 25 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 29 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 26 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 36 | 3 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 2 | 2 | 2 | 32 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 27 | 150 | |
| 26 | 1 | 1 | 4 | 3 | 3 | 4 | 2 | 2 | 3 | 4 | 27 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 3 | 3 | 43 | 4 | 1 | 4 | 1 | 4 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 21 | 3 | 2 | 1 | 1 | 2 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 29 | 4 | 4 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 3 | 2 | 1 | 21 | 141 |
| 27 | 3 | 3 | 4 | 2 | 2 | 4 | 2 | 2 | 4 | 2 | 28 | 5 | 4 | 2 | 2 | 3 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 36 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 2 | 4 | 5 | 4 | 2 | 37 | 2 | 2 | 2 | 2 | 4 | 2 | 2 | 4 | 2 | 2 | 24 | 2 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 2 | 2 | 2 | 32 | 157 |
| 28 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 45 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 46 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 47 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 47 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 47 | 232 |
| 29 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 50 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 50 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 50 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 3 | 46 | 246 | |
| 30 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 50 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 50 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 50 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 3 | 46 | 246 | |
| 31 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 4 | 3 | 2 | 3 | 30 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 5 | 2 | 5 | 4 | 32 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 31 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 5 | 4 | 4 | 2 | 36 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 2 | 3 | 4 | 4 | 33 | 162 | |
| 32 | 4 | 3 | 4 | 2 | 3 | 1 | 2 | 3 | 2 | 3 | 27 | 4 | 3 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 30 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 25 | 4 | 3 | 4 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 5 | 31 | 5 | 4 | 3 | 3 | 4 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 32 | 145 | |
| 33 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 32 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 30 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 27 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 26 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 31 | 146 | |
| 34 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 30 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 32 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 2 | 34 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 26 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 4 | 4 | 5 | 32 | 154 | | |
| 35 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 2 | 3 | 3 | 31 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 27 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 2 | 31 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 35 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 34 | 158 | |
| 36 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 34 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 4 | 3 | 4 | 29 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 4 | 3 | 32 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 5 | 34 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 4 | 28 | 157 | | |
| 37 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 2 | 31 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 21 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 24 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 4 | 3 | 28 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 28 | 132 | | |
| 38 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 25 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 25 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 2 | 30 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 4 | 3 | 4 | 29 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 30 | 139 | | |
| 39 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 24 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 23 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 23 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 25 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 26 | 123 | | |
| 40 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 24 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 4 | 3 | 2 | 29 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 26 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 22 | 4 | 4 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 26 | 127 | | | |
| 41 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 34 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 40 | 4 | 4 | 4 | 2 | 3 | 3 | 4 | 4 | 36 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 2 | 2 | 34 | 2 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 33 | 177 | |
| 42 | 1 | 3 | 3 | 1 | 1 | 3 | 1 | 1 | 1 | 4 | 19 | 4 | 2 | 1 | 1 | 1 | 4 | 1 | 4 | 1 | 1 | 20 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 30 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 10 | 95 | | | |
| 43 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 36 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 43 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 38 | 3 | 5 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 34 | 3 | 3 | 5 | 3 | 3 | 1 | 3 | 3 | 3 | 2 | 29 | 180 | | | |
| 44 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 5 | 26 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 41 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 3 | 39 | 4 | 5 | 5 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 2 | 2 | 38 | 2 | 3 | 4 | 5 | 4 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 24 | 168 | |
| 45 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 36 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 48 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 46 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 42 | 4 | 3 | 5 | 5 | 5 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 34 | 206 | |
| 46 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 4 | 3 | 2 | 2 | 1 | 20 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 5 | 4 | 3 | 3 | 36 | 2 | 2 | 3 | 2 | 4 | 2 | 4 | 4 | 30 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 1 | 4 | 2 | 25 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 2 | 3 | 3 | 35 | 146 | | |
| 47 | 4 | 2 | 4 | 1 | 1 | 4 | 2 | 2 | 3 | 1 | 24 | 4 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 32 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 26 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 2 | 3 | 2 | 31 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 30 | 143 | | |
| 48 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 2 | 30 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 27 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 27 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 4 | 28 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 24 | 136 | | |
| 49 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 4 | 4 | 3 | 2 | 29 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 31 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 30 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 25 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 4 | 3 | 2 | 27 | 142 | | |
| 50 | 4 | 2 | 3 | 2 | 2 | 4 | 3 | 3 | 2 | 4 | 29 | 5 | 3 | 3 | 3 | 4 | 5 | 5 | 3 | 4 | 3 | 38 | 2 | 3 | 2 | 4 | 5 | 3 | 4 | 3 | 31 | 3 | 2 | 2 | 3 | 4 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 26 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 27 | 151 | | |
| 51 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 4 | 5 | 4 | 31 | 4 | 3 | 4 | 5 | 3 | 2 | 3 | 4 | 4 | 3 | 35 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 3 | 2 | 31 | 4 | 3 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 3 | 3 | 2 | 37 | 3 | 2 | 2 | 2 | 4 | 1 | 2 | 3 | 2 | 4 | 25 | 159 | | |
| 52 | 4 | 3 | 4 | 3 | 2 | 3 | 5 | 4 | 3 | 3 | 34 | 5 | 3 | 3 | 2 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 34 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 5 | 26 | 5 | 4 | 3 | 4 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 5 | 34 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 4 | 2 | 3 | 2 | 27 | 155 | | |
| 53 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 28 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 4 | 5 | 30 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 2 | 34 | 2 | 3 | 4 | 5 | 3 | 2 | 2 | 4 | 3 | 2 | 30 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 4 | 27 | 149 | | |
| 54 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 36 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 4 | 4 | 31 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 38 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 37 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 5 | 4 | 3 | 2 | 3 | 34 | 176 | | |
| 55 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 40 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 4 | 3 | 33 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 2 | 33 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 3 | 2 | 2 | 34 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 4 | 28 | 168 | | |
| 56 | 5 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 35 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 3 | 4 | 34 | 5 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 36 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 5 | 4 | 34 | | | | | | | | | | | | | | |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|---|---|---|---|---|---|---|---|----|----|----|---|---|---|---|---|---|---|-----|----|----|----|---|---|---|---|---|---|---|----|-----|-----|-----|-----|
| 58 | 5 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 2 | 4 | 35 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 3 | 2 | 31 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 38 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 38 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 3 | 4 | 5 | 5 | 3 | 37 | 179 |
| 59 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 2 | 3 | 4 | 4 | 3 | 32 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 2 | 3 | 4 | 5 | 4 | 34 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 4 | 36 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 38 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 2 | 4 | 36 | 176 |
| 60 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 3 | 38 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 5 | 3 | 4 | 36 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 38 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 3 | 38 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 36 | 186 | |
| 61 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 3 | 3 | 3 | 3 | 37 | 5 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 39 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 3 | 3 | 38 | 5 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 38 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 37 | 189 | |
| 62 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 2 | 33 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 37 | 5 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 36 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 3 | 36 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 3 | 5 | 4 | 3 | 40 | 182 | |
| 63 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 34 | 4 | 4 | 5 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 5 | 4 | 35 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 34 | 5 | 4 | 3 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 4 | 3 | 34 | 5 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 31 | 168 | | |
| 64 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 4 | 3 | 4 | 34 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 32 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 2 | 3 | 4 | 4 | 34 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 3 | 40 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 2 | 4 | 34 | 174 | |
| 65 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 4 | 32 | 4 | 3 | 2 | 3 | 4 | 4 | 3 | 2 | 3 | 2 | 30 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 40 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 5 | 5 | 4 | 3 | 2 | 36 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 2 | 36 | 174 |
| 66 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 26 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 25 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 27 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 26 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 30 | 134 | | |
| 67 | 2 | 3 | 2 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 32 | 2 | 3 | 4 | 2 | 4 | 3 | 3 | 3 | 5 | 4 | 33 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 27 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 27 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 26 | 145 | |
| 68 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 4 | 28 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 39 | 2 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 35 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 24 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 2 | 4 | 3 | 3 | 4 | 33 | 159 | | |
| 69 | 5 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 36 | 4 | 5 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 33 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 37 | 5 | 5 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 35 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 31 | 172 | | |
| 70 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 40 | 3 | 3 | 3 | 2 | 1 | 2 | 3 | 4 | 4 | 3 | 28 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 33 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 3 | 2 | 3 | 2 | 4 | 29 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 3 | 2 | 37 | 167 | | |
| 71 | 4 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 1 | 2 | 2 | 3 | 27 | 4 | 3 | 4 | 2 | 3 | 5 | 5 | 4 | 3 | 4 | 37 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 4 | 3 | 28 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 4 | 4 | 3 | 34 | 4 | 2 | 4 | 4 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 28 | 154 | | |
| 72 | 3 | 4 | 4 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 28 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 39 | 2 | 2 | 2 | 2 | 4 | 2 | 1 | 3 | 4 | 25 | 3 | 2 | 2 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 31 | 3 | 3 | 3 | 1 | 2 | 2 | 2 | 3 | 1 | 2 | 22 | 145 | | |
| 73 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 34 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 5 | 3 | 2 | 32 | 4 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 4 | 4 | 30 | 3 | 3 | 4 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 1 | 25 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 25 | 146 | | |
| 74 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 2 | 3 | 4 | 3 | 2 | 32 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 29 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 28 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 28 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 30 | 147 | | |
| 75 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 3 | 29 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 4 | 2 | 2 | 2 | 26 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 26 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 29 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 24 | 134 | | |
| 76 | 1 | 3 | 4 | 2 | 2 | 4 | 3 | 1 | 2 | 1 | 23 | 5 | 2 | 3 | 4 | 2 | 3 | 4 | 2 | 3 | 3 | 31 | 3 | 2 | 3 | 1 | 3 | 3 | 3 | 1 | 1 | 3 | 23 | 3 | 1 | 1 | 1 | 3 | 3 | 1 | 2 | 2 | 1 | 18 | 2 | 1 | 3 | 3 | 3 | 2 | 1 | 3 | 1 | 1 | 20 | 115 |
| 77 | 2 | 2 | 2 | 1 | 3 | 3 | 2 | 2 | 4 | 1 | 22 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 2 | 34 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | 3 | 2 | 2 | 1 | 23 | 4 | 3 | 3 | 2 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 31 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 26 | 136 | |
| 78 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 35 | 4 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 33 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 33 | 5 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 32 | 5 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 4 | 5 | 3 | 35 | 168 | | | |
| 79 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 37 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 3 | 31 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 36 | 3 | 2 | 3 | 4 | 5 | 3 | 2 | 3 | 3 | 4 | 32 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 4 | 31 | 167 | | |
| 80 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 34 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 30 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 3 | 4 | 3 | 34 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 2 | 3 | 4 | 33 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 32 | 163 | | |
| 81 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 2 | 35 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 36 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 38 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 39 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 33 | 181 | | | |
| 82 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 4 | 34 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 30 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 28 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 27 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 4 | 3 | 32 | 151 | | |
| 83 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 4 | 5 | 4 | 3 | 32 | 4 | 3 | 3 | 4 | 5 | 4 | 3 | 2 | 4 | 3 | 35 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 4 | 5 | 32 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 5 | 4 | 3 | 2 | 32 | 5 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 5 | 4 | 3 | 2 | 36 | 167 | |
| 84 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 35 | 2 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 2 | 3 | 4 | 31 | 4 | 3 | 3 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 3 | 39 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 2 | 33 | 4 | 4 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 4 | 3 | 30 | 168 | |
| 85 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 4 | 28 | 4 | 3 | 2 | 4 | 3 | 4 | 3 | 2 | 2 | 3 | 30 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 2 | 3 | 4 | 3 | 31 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 28 | 3 | 2 | 3 | 5 | 4 | 3 | 3 | 2 | 2 | 30 | 147 | | |
| 86 | 3 | 3 | 4 | 5 | 4 | 3 | 2 | 2 | 3 | 4 | 33 | 4 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 4 | 3 | 4 | 30 | 3 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 27 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 2 | 4 | 5 | 3 | 34 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 4 | 4 | 3 | 29 | 153 | |
| 87 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 37 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 5 | 5 | 3 | 3 | 4 | 37 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 32 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 26 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 28 | 160 | | |
| 88 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | 27 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 33 | 3 | 3 | 3 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 28 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 30 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 22 | 140 | | |
| 89 | 3 | 3 | 3 | 1 | 1 | 5 | 3 | 3 | 3 | 3 | 28 | 4 | 3 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 45 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 40 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 40 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 40 | 193 | | |
| 90 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 49 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 49 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 48 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 49 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 49 | 244 | | | |
| 91 | 5 | 2 | 5 | 2 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 34 | 5 | 4 | 5 | 5 | 3 | 3 | 3 | 4 | 5 | 5 | 42 | 5 | 4 | 5 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 2 | 37 | 5 | 3 | 2 | 1 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 28 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 2 | 3 | 1 | 3 | 30 | 171 | | |
| 92 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 29 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 4 | 3 | 2 | 3 | 4 | 27 | 3 | 3 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 29 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 4 | 3 | 3 | 28 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 27 | 140 | | |
| 93 | 5 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 36 | 5 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 34 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 3 | 4 | 3 | 35 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 1 | 5 | 2 | 1</ | | | | | | | | | | | | | | | |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|-----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|----|---|---|---|---|---|---|---|---|----|----|----|---|---|---|---|---|---|---|----|----|----|----|---|---|----|----|---|----|---|----|-----|-----|-----|-----|-----|----|-----|-----|-----|---|---|----|-----|
| 97 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 25 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 28 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 26 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 4 | 2 | 24 | 128 |
| 98 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 25 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 2 | 30 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 25 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 4 | 3 | 26 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 4 | 26 | 132 | | | | | | | | | |
| 99 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 27 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 4 | 3 | 3 | 28 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 4 | 5 | 3 | 30 | 3 | 4 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 27 | 3 | 2 | 3 | 5 | 3 | 3 | 5 | 3 | 3 | 2 | 32 | 144 | | | | | |
| 100 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 4 | 26 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 27 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 26 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 4 | 4 | 3 | 29 | 3 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 30 | 138 | | | | | | | | | | |
| 101 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 32 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 26 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 2 | 3 | 4 | 4 | 3 | 33 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 27 | 3 | 3 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 2 | 34 | 152 | | | | | | |
| 102 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 5 | 3 | 3 | 4 | 34 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 4 | 3 | 4 | 30 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 34 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 34 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 28 | 160 | | | | | | | | | |
| 103 | 3 | 3 | 4 | 3 | 2 | 3 | 4 | 4 | 4 | 2 | 32 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 4 | 28 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 5 | 4 | 3 | 3 | 4 | 35 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 35 | 168 | | | | | | | | | |
| 104 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 38 | 5 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 36 | 3 | 3 | 3 | 4 | 5 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 32 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 4 | 3 | 30 | 170 | | | | | | | | | | |
| 105 | 5 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 32 | 5 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 2 | 3 | 4 | 34 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 5 | 4 | 3 | 2 | 34 | 5 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 4 | 32 | 4 | 3 | 3 | 5 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 33 | 165 | | | | | | | | | |
| 106 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 35 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 5 | 5 | 4 | 33 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 35 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 35 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 28 | 166 | | | | | | | | | | |
| 107 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 39 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 37 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 30 | 5 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 38 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 3 | 2 | 4 | 31 | 175 | | | | | | | | | |
| 108 | 2 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 2 | 2 | 29 | 2 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 32 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 39 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 4 | 3 | 4 | 31 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 4 | 3 | 4 | 3 | 30 | 161 | | | | | | | | | | | | |
| 109 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 5 | 4 | 3 | 2 | 3 | 31 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 4 | 3 | 3 | 2 | 29 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 2 | 3 | 4 | 5 | 34 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 4 | 3 | 4 | 30 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 2 | 3 | 3 | 31 | 155 | | | | | | | | | |
| 110 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 3 | 2 | 36 | 4 | 4 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 4 | 3 | 2 | 28 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 5 | 4 | 2 | 3 | 32 | 4 | 3 | 2 | 3 | 4 | 5 | 5 | 4 | 3 | 2 | 35 | 3 | 2 | 4 | 3 | 2 | 1 | 3 | 3 | 3 | 2 | 26 | 157 | | | | | | | | | |
| 111 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 4 | 5 | 32 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 33 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 2 | 3 | 2 | 2 | 30 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 4 | 26 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 1 | 2 | 3 | 25 | 146 | | | | |
| 112 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 5 | 4 | 3 | 4 | 3 | 36 | 5 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 2 | 3 | 39 | 4 | 3 | 5 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 37 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 36 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 1 | 2 | 1 | 1 | 29 | 177 | | | | | | | | | |
| 113 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 4 | 30 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 4 | 5 | 4 | 33 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 3 | 2 | 3 | 4 | 3 | 35 | 5 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 5 | 36 | 5 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 5 | 35 | 169 | | | | | | | | | | |
| 114 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 27 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 26 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 28 | 3 | 2 | 3 | 4 | 5 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 32 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 26 | 139 | | | | | | | | | | |
| 115 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 5 | 2 | 3 | 4 | 2 | 31 | 3 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 30 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 27 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 4 | 4 | 4 | 3 | 31 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 4 | 3 | 2 | 3 | 31 | 150 | | | | | | | | | | |
| 116 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 4 | 2 | 25 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 1 | 3 | 2 | 23 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 24 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 4 | 5 | 3 | 2 | 29 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 4 | 27 | 128 | | | | | | | | | | | |
| 117 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 5 | 5 | 4 | 3 | 38 | 5 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 34 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 2 | 5 | 35 | 4 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 4 | 3 | 5 | 3 | 32 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 37 | 176 | | | | | | | | | |
| 118 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 25 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 4 | 3 | 2 | 26 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 25 | 3 | 2 | 3 | 3 | 4 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 28 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 28 | 132 | | | | | | | | | | | |
| 119 | 5 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 4 | 32 | 4 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 31 | 4 | 3 | 4 | 5 | 3 | 4 | 2 | 3 | 4 | 36 | 3 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 3 | 2 | 1 | 18 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 4 | 5 | 3 | 2 | 3 | 30 | 147 | | | | | | | | | | |
| 120 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 3 | 2 | 1 | 1 | 1 | 17 | 4 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 1 | 2 | 25 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 25 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 22 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 4 | 3 | 2 | 3 | 26 | 115 | | | | | | | | | | |
| 121 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 38 | 5 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 36 | 3 | 3 | 3 | 4 | 5 | 3 | 2 | 3 | 3 | 32 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 3 | 30 | 170 | | | | | | | | | | |
| 122 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 30 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 26 | 3 | 2 | 3 | 4 | 5 | 4 | 3 | 2 | 2 | 3 | 31 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 2 | 3 | 4 | 3 | 32 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 35 | 154 | | | | | | | | | |
| 123 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 49 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 49 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 48 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 49 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 49 | 244 | | | | | | | | | | | |
| 124 | 3 | 3 | 4 | 2 | 2 | 5 | 3 | 2 | 4 | 4 | 32 | 5 | 5 | 3 | 2 | 4 | 2 | 3 | 5 | 3 | 4 | 36 | 5 | 3 | 2 | 2 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 38 | 5 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 41 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 2 | 5 | 3 | 3 | 5 | 38 | 185 | | | | | | | | | |
| 125 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 30 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 31 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 31 | 3 | 3 | 3 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 35 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 40 | 167 | | | | | | | | | | |
| 126 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 4 | 3 | 4 | 34 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 32 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 2 | 3 | 4 | 4 | 3 | 34 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 3 | 40 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 2 | 4 | 34 | 174 | | | | | | | | | |
| 127 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 4 | 32 | 4 | 3 | 2 | 3 | 4 | 4 | 3 | 2 | 3 | 2 | 30 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 40 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 5 | 5 | 4 | 3 | 2 | 36 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 2 | 36 | 174 | | | | | | | | | | | |
| 128 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 26 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 25 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 27 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 26 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 30 | 134 | | | | | | | | | | | |
| 129 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 2 | 3 | 3 | 31 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 27 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 2 | 3 | 31 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 35 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 34 | 158 | | | | | | | | | | |
| 130 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 50 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 50 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 50 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 50 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 3 | 46 | 246 | | | | | | | | |
| 131 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 4 | 3 | 2 | 3 | 30 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 5 | 2 | 5 | 4 | 32 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 31 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 5 | 4 | 4 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|-----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|----|---|---|---|---|---|---|---|---|----|----|----|---|---|---|---|---|---|---|---|----|----|-----|-----|
| 140 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 36 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 48 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 46 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 42 | 4 | 3 | 5 | 5 | 5 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 34 | 206 |
| 141 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 28 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 4 | 5 | 30 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 2 | 34 | 2 | 3 | 4 | 5 | 3 | 2 | 2 | 4 | 3 | 2 | 30 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 4 | 27 | 149 |
| 142 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 36 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 4 | 4 | 31 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 38 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 37 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 5 | 4 | 3 | 2 | 3 | 34 | 176 |
| 143 | 4 | 3 | 4 | 3 | 2 | 3 | 5 | 4 | 3 | 3 | 34 | 5 | 3 | 3 | 2 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 34 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 5 | 26 | 5 | 4 | 3 | 4 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 5 | 34 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 4 | 2 | 3 | 2 | 27 | 155 |
| 144 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 40 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 4 | 3 | 33 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 33 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 3 | 2 | 2 | 34 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 4 | 28 | 168 |
| 145 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 5 | 4 | 3 | 2 | 3 | 31 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 4 | 3 | 3 | 2 | 29 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 2 | 3 | 4 | 5 | 34 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 4 | 3 | 4 | 30 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 2 | 3 | 3 | 31 | 155 |
| 146 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 5 | 5 | 4 | 3 | 38 | 5 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 34 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 2 | 5 | 35 | 4 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 4 | 3 | 5 | 3 | 32 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 37 | 176 |
| 147 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 3 | 29 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 4 | 2 | 2 | 2 | 26 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 26 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 29 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 24 | 134 |
| 148 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 37 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 3 | 31 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 36 | 3 | 2 | 3 | 4 | 5 | 3 | 2 | 3 | 3 | 4 | 32 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 4 | 31 | 167 |
| 149 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 38 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 38 | 4 | 4 | 4 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 33 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 35 | 2 | 3 | 5 | 5 | 4 | 5 | 1 | 3 | 4 | 4 | 36 | 180 |
| 150 | 4 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 44 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 4 | 5 | 47 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 49 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 46 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 47 | 233 | |
| 151 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 2 | 2 | 4 | 3 | 5 | 36 | 4 | 3 | 3 | 2 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 33 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 38 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 32 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 34 | 173 | |
| 152 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 40 | 3 | 3 | 3 | 2 | 1 | 2 | 3 | 4 | 4 | 3 | 28 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 33 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 3 | 2 | 3 | 2 | 4 | 29 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 3 | 2 | 37 | 167 | |
| 153 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 2 | 3 | 4 | 4 | 3 | 32 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 2 | 3 | 4 | 5 | 4 | 34 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 4 | 36 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 38 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 2 | 4 | 36 | 176 |
| 154 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 4 | 28 | 5 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 38 | 5 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 2 | 3 | 33 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 37 | 4 | 2 | 3 | 4 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 27 | 163 |
| 155 | 3 | 3 | 4 | 2 | 2 | 4 | 2 | 2 | 4 | 2 | 28 | 5 | 4 | 2 | 2 | 3 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 36 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 2 | 4 | 5 | 4 | 2 | 37 | 2 | 2 | 2 | 2 | 4 | 2 | 2 | 4 | 2 | 2 | 24 | 2 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 2 | 2 | 2 | 32 | 157 |
| 156 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 3 | 2 | 1 | 2 | 1 | 18 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 26 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 28 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 25 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 31 | 128 |
| 157 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 17 | 3 | 2 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | 2 | 24 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 23 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 12 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 3 | 2 | 1 | 2 | 17 | 93 | | |



Declaratoria de Autenticidad de los Asesores

Nosotros, CASTILLO SAAVEDRA ERICSON FELIX, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CHIMBOTE, asesores de Tesis titulada: "Gestión del cambio y clima organizacional en trabajadores de un hospital público, Caraz, 2023.", cuyo autor es VALENCIA QUIROZ ESTRELLITA SIMEY, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 15.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

Hemos revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumimos la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual nos sometemos a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

CHIMBOTE, 01 de Setiembre del 2023

| Apellidos y Nombres del Asesor: | Firma |
|----------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------|
| CASTILLO SAAVEDRA ERICSON FELIX DNI: 40809471 ORCID: 0000-0002-9279-7189 | Firmado electrónicamente por: EFCASTILLOS el 01-09-2023 10:18:27 |
| SOSA APARICIO LUIS ALBERTO DNI: 32887991 ORCID: 0000-0002-5903-4577 | Firmado electrónicamente por: LASOSAS el 01-09-2023 10:26:27 |

Código documento Trilce: TRI - 0650521