



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO  
PROGRAMA ACADÉMICO DE DOCTORADO EN GESTIÓN  
PÚBLICA Y GOBERNABILIDAD**

Gestión de riesgos psicosociales para mejorar el desempeño laboral  
frente al Covid-19 en un hospital Cantón Durán-Ecuador, 2022

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:  
Doctora en Gestión Pública y Gobernabilidad**

**AUTORA:**

Alvarez Montalvo, Nimia Betzabeth (ORCID: 0000-0001-9431-207X)

**ASESORA:**

Dra. Lujan Johnson, Gladys Lola (ORCID: 0000-0002-4727-6931)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Reforma y Modernización del Estado

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

**PIURA - PERÚ**

**2022**

## **Dedicatoria**

El presente trabajo, se lo dedico a Dios, a mis padres, hermano e hijo Oscarito que están en el cielo, sin dejar de mencionar a mi hija Azualas que es mi inspiración y el timón de mi vida, cada vez que me rindo, está ahí para ayudarme a levantar, recordándome que Dios y los ángeles siempre están conmigo.

A todos los que me han apoyado en este hermoso sueño, mi familia y amigos especialmente a la Mgs.Elizabeth Lucas C, por su apoyo incondicional y a los Doctores validadores por su valioso aporte.

### **Agradecimiento**

Un cordial agradecimiento a la Universidad César Vallejo y en especial a mi tutora de tesis Dra. Gladys Luján Johnson, por su constante apoyo incondicional, por la perseverancia en el aporte continuo de conocimiento y la paciencia única, haciendo posible cumplir un sueño. Que Dios le siga permitiendo formar estudiantes útiles a la Sociedad.

## Índice de Contenidos

Carátula .....	i
Dedicatoria .....	ii
Agradecimiento .....	iii
Índice de Contenidos.....	iv
Índice de tablas .....	v
Índice de figuras .....	v
Resumen.....	vi
Abstract .....	vii
I. INTRODUCCIÓN .....	1
II. MARCO TEÓRICO .....	6
III. METODOLOGÍA .....	24
3.1. Tipo y diseño de investigación .....	24
3.2. Variables y operacionalización.....	25
3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis .....	27
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	28
3.5. Procedimientos .....	30
3.6. Método de análisis de datos.....	30
3.7. Aspectos éticos .....	31
IV. RESULTADOS.....	32
V. DISCUSIÓN .....	45
VI. CONCLUSIONES .....	53
VII. RECOMENDACIONES .....	54
VIII. PROPUESTA.....	55
REFERENCIAS.....	68
ANEXOS	

## Índice de tablas

<b>Tabla 1</b> Valoración de la gestión de riesgos psicosociales en un hospital Cantón Durán-Ecuador, según dimensiones e indicadores .....	32
<b>Tabla 2</b> Valoración del estado de atención hacia la gestión de riesgos psicosociales en un hospital del Cantón Durán-Ecuador (ítems) .....	34
<b>Tabla 3</b> Valoración del desempeño laboral en un Hospital del Cantón Durán-Ecuador, según dimensiones e indicadores .....	37
<b>Tabla 4</b> Valoración del desempeño laboral en un Hospital Cantón Durán-Ecuador (ítems) .....	38
<b>Tabla 5</b> Prueba de hipótesis de ajuste de modelo global.....	41
<b>Tabla 6</b> Prueba de hipótesis de bondad de Ajuste de modelo adecuadamente a los datos .....	42
<b>Tabla 7</b> Prueba Pseudo R cuadrado del Ajuste de modelo adecuadamente a los datos .....	43
<b>Tabla 8</b> Estimación de parámetros del modelo explicativo de la gestión de riesgos psicosociales a partir del desempeño laboral.....	43
<b>Tabla 9</b> Diseño de la propuesta .....	62
<b>Tabla 10</b> Presupuesto para implementar la propuesta .....	65

## Índice de figuras

<b>Figura 1</b> Plan de gestión de riesgos Psicosociales.....	66
---	----

## Resumen

El presente trabajo tiene por objetivo Mejorar el desempeño laboral mediante el diseño de un modelo para gestionar los riesgos psicosociales en profesionales de la salud en un hospital Cantón Durán-Ecuador, 2022; investigación básica, proyectiva, de diseño no experimental descriptivo, explicativo, predictivo y prospectivo. Se encuestó a 386 profesionales de la salud. La gestión de riesgos psicosociales estimó bajo-medio (58,6%) y desempeño laboral bajo-medio (59.80%). Con un Pseudo R<sup>2</sup> de 100% se explicó la influencia de la gestión de riesgo psicosociales sobre desempeño laboral partir de la configuración de un modelo explicativo: Desempeño laboral = 2: Media = - 23,017 - 5,907 Se evalúa de forma periódica las múltiples actividades que realizo = 2: Pocas veces - 13,449 Se reconoce al colaborador que ejecuta un buen trabajo o logra cumplir sus objetivos = 2: Pocas veces + 6,946 Durante la pandemia sintió seguridad de no contraer COVID-19 = 2: Pocas veces. Se propone Plan de gestión de riesgos psicosociales para mejorar el desempeño laboral frente al Covid-19 en un hospital Cantón Durán-Ecuador, 2022.

**Palabras clave:** Gestión, riesgos psicosociales, desempeño laboral, Covid-19, política de salud, Ecuador.

## Abstract

The objective of this work is to improve job performance through the design of a model to manage psychosocial risks in health professionals in a Cantón Durán-Ecuador hospital, 2022; basic, projective, descriptive, explanatory, predictive and prospective non-experimental design research. 386 health professionals were surveyed. Psychosocial risk management estimated low-medium (58.6%) and low-medium job performance (59.80%). With a Pseudo R2 of 100%, the influence of psychosocial risk management on work performance was explained from the configuration of an explanatory model:  $Work\ performance = 2: Mean = - 23.017 - 5.907$  The multiple activities that I carry out are periodically evaluated = 2: A few times - 13,449 Employees who do a good job or meet their objectives are recognized = 2: A few times + 6,946 During the pandemic, they felt safe not contracting COVID-19 =2: A few times. A psychosocial risk management plan is proposed to improve work performance against Covid-19 in a Cantón Durán-Ecuador hospital, 2022.

**Keywords:** Management, psychosocial risks, job performance, Covid-19, health policy, Ecuador.

## I. INTRODUCCIÓN

El riesgo psicosocial es un estado en la cual hay vínculos entre actividades del trabajo y la distribución del mismo de una manera directa, con la tarea encomendada y con el bienestar integral de los trabajadores (Gil-Monte, 2012). Así mismo, puede influir negativamente sobre el bienestar del individuo, se puede manifestar que se ha convertido en una fuente de estrés laboral o riesgo psicosocial (Osorio & Cárdenas, 2017) hechos que nos conducen a la necesidad de realizar gestiones adecuadas sobre los problemas psicológicos y sociales para prevenir enfermedades o promover un estado saludable del profesional sanitario representando un desafío actual debido al impacto en la sociedad (Lavicoli & Di Tecco, 2020).

Actualmente, la gestión del riesgo psicosocial tiene una enorme trascendencia dentro de las políticas públicas de un país y de las organizaciones, debido al impacto que pueden tener en el desempeño laboral, más aún hoy por la coyuntura que se tiene relacionado a la pandemia causada por el coronavirus Popa et al, 2022, Rodríguez, 2021), padecimiento infeccioso generado por un virus (SARS-CoV-2). Este problema de salud, tuvo como origen a la ciudad de Wuhan (China) desde diciembre del año dos mil diecinueve, la misma que cogió fuerza a inicios del año 2020, fue declarada como una pandemia a nivel global (OPS/OMS, 2021). Este evento produjo mucha preocupación en autoridades y toda la humanidad de manera general, sin embargo, el mayor impacto fue en los profesionales de la salud (Gómez et al., 2017) debido a que al inicio no se contaba con protocolos y normas de bioseguridad claras, oportunas, y les correspondió la atención directa (a unos y a otros de forma indirecta) con pacientes y familiares (OPS/OMS, 2021) y por la gran magnitud de infectados se sumó el colapso del sistema de salud, sintiéndose también la afectación en el Ecuador.

Así mismo desde la OPS/OMS (2021) se hizo énfasis en lo relacionado al virus, indicando que no iba a desaparecer y los individuos tendrán que asumir la realidad



de lo que se está viviendo, así mismo manifestó que, hay que estar conscientes de las secuelas que deja el virus COVID-19, lo que se proyecta a una sobrecarga laboral y afectación en el individuo. Además, la misma fuente realizó un llamado a los gobernantes del mundo para que se conserven las medidas de bioseguridad e instó a los ciudadanos para que mantengan la calma, pues frente a la aparición de una variante denominada ómicron de origen desconocido, se eleva el nivel de agotamiento, estrés, angustia y fatiga para el personal de salud (Ministerio de Salud, 2021; OPS/OMS, 2021).

Hoy día, los riesgos psicosociales representan una importante inquietud que debe abordarse en la vida laboral a nivel mundial (Bakker & Demerouti, 2017). En diversos países, se determinó una vinculación entre el trabajo del profesional salubrista y el estrés. Es así que, en España, una investigación denominada “Cigna COVID-19 Global Impact” realizada en 2020, demostraron que el 45% del personal español sufre de estrés el mismo que está asociado, entre otros factores, con la jornada laboral, el aumento de números de pacientes infectados con este virus (Sadler, 2021).

Otros estudios determinaron, que los riesgos psicosociales presentes se debieron a una sobre carga de trabajo, desgaste profesional, ansiedad, miedo a ser contagiados, alta presión social, estrés postraumático, contacto con el sufrimiento y la muerte (Garrosa, Blanco & Moreno, 2020; Montes & Ortúñez, 2021; Ruiz & Gómez, 2021) depresión, insomnio, negación, ira y miedo (Weibelzahl et al., 2021, Lijun, 2020), incertidumbre e impotencia, y/o el agotamiento físico y mental, efectos que no contribuyen a un adecuado desempeño laboral (Tian et al., 2020).

Los países de América Latina se ven fuertemente afectados, pues según lo señalan varios estudios, esto se origina debido a que tanto los organismos internacionales como las nacionales, se ven afectadas por un desarrollo organizacional bajo. La salud mental de los trabajadores debería estar en conexión entre un ambiente laboral saludable y métodos para direccionar su protección, sin dejar a un lado los planos de elaboración y resultados en situaciones de emergencia y en los de reinserción al plano laboral listos para

responder ante la crisis por Covid-19 (Naranjo & Andrade, 2021; Pinos, 2021).

A nivel de Ecuador un estudio realizado en Tulcán referente a caracterizar los factores psicológicos y de aspectos físicos que estaban afectando la salud del personal sanitario, reflejó que 100% de los profesionales dedicados a atender pacientes que presentaron sintomatología de COVID-19 generaban inestabilidad e inseguridad en el sistema de salud, y con ello generando crisis en el ámbito personal, profesional y familiar (Narváez, Morillo & Imbaquingo, 2021).

En Ecuador no se cuenta con suficientes investigaciones sobre la gestión de los peligros sociales y psicológicos relacionados a la enfermedad (Covid-19) que podría estar influenciando en el trabajo del personal de salud, que oriente a directivos en la toma de decisiones en un plan de intervención oportuno, en base a la situación del contexto ecuatoriano, es por este motivo que, se hace referencia a esta problemática de forma general y más específicamente de los profesionales de salud del Hospital Cantón Durán-Ecuador.

En los que se presume que el estrés que viven en los actuales momentos, se produce debido a la situación de riesgo por la que atraviesan en sus sitios de trabajo, la sobrecarga laboral, como respuesta a condiciones estresantes por la pandemia que se vivió y aún sigue latente hasta ahora, a pesar de medidas paliativas que se han tomado por los directivos entre ellas (adecuación del área de Emergencia con diferenciación de atención a pacientes con problemas de salud respiratoria y no respiratoria con el propósito de impedir el incremento de contagiados en la unidad hospitalaria).

Se planteó como problema general: ¿Cómo estaría diseñado una propuesta de un modelo de gestión de riesgos psicosociales que permita mejorar el desempeño laboral de los profesionales de salud en un hospital Cantón Durán-Ecuador, 2022? Respecto a la justificación teórica, el enfoque humanista de las condiciones laborales es un condicionante necesario en los contextos sociales modernos para el bienestar social (Vásquez, 2021). Considerando la justificación práctica, esta se basó en plantear estrategias para el desarrollo de habilidades emocionales y su

aplicación en el plano laboral, activando estrategias como: evaluación periódica de las actividades que se realizan, reconocimiento personal cuando ejecuta un buen trabajo o logran sus objetivos y manejo de emociones durante la pandemia en la preocupación por contraer el coronavirus.-Justificación metodológica se consideró la adaptación del instrumento de Evaluación de riesgos psicosociales en los profesionales de la salud en su entorno laboral (Ministerio del Trabajo, 2018), en adelante MT. Igualmente se adaptó el instrumento para evaluar el desempeño laboral mediante la Evaluación de los Niveles de Eficiencia del Desempeño Individual (MT, 2018a). Justificación social es importante destacar el valor del talento humano en el centro hospitalario, al conocer y comprender este punto, se puede mejorar la vida laboral; dar un buen trato, alcanzan con éxito los resultados deseados, conseguir resolver conflictos y dificultades que retrasan el alcance de las metas, ser competitiva, así como aligerar las asignaciones que resultan difíciles. Así también, con un procedimiento sistémico alineado en varios niveles de conocimiento se concibió diseñar una propuesta que contribuyan en la salud, bienestar y ocupación del personal en la disminución de factores psicosociales en los aspectos intralaborales, extralaborales y condiciones individuales, como respuesta a condiciones estresantes por la pandemia.

La línea de investigación está vinculada al objetivo de Responsabilidad Social Universitaria (RSU) desarrollo económico, empleo y emprendimiento implementando un modelo que cuyo propósito radica en la medición de los riesgos psicosociales y el desempeño laboral integralmente, también, proponer múltiples estrategias encaminadas a cumplir los objetivos asistenciales. Igualmente, se alinea con el objetivo número ocho de Desarrollo Social (ODS) según las Naciones Unidas, trabajo decente y crecimiento económico como un sistema integrado orientado a una mejora efectiva y al éxito organizacional, mediante acciones que generen valor para el centro hospitalario logrando así los resultados anhelados.

El objetivo principal es Mejorar el desempeño laboral mediante el diseño de un modelo para gestionar los riesgos psicosociales en profesionales de la salud en un hospital Cantón Durán-Ecuador, 2022. Los objetivos específicos son los siguientes: 1. Caracterizar los riesgos psicosociales que pueden afectar la salud

de los profesionales de salud en su entorno laboral en un hospital Cantón Durán-Ecuador, 2022. 2. Caracterizar el desempeño laboral desplegado por los profesionales de salud en un hospital Cantón Durán-Ecuador, 2022. 3. Explicar en qué medida la gestión de riesgos psicosociales influye en el desempeño laboral de los profesionales de salud en un hospital Cantón Durán-Ecuador, 2022. 4. Predecir un modelo funcional teórico que incluya procesos de gestión de riesgos psicosociales que explique la configuración de una propuesta para mejorar el desempeño de los profesionales de la salud en un hospital Cantón Durán-Ecuador, 2022. 5. Formular una propuesta en gestión de riesgos psicosociales que permita mejorar el desempeño de los profesionales de salud en un hospital Cantón Durán-Ecuador, 2022.

La Hipótesis de investigación general es: Hi: El planteamiento de un modelo funcional teórico con procesos propios de gestión de riesgos permitiría explicar la configuración de una propuesta en gestión de riesgos psicosociales que mejore el desempeño de los profesionales de salud en un hospital Cantón Durán- Ecuador, 2022.

## II. MARCO TEÓRICO

La presente investigación se sustentó principalmente con artículos científicos publicados y extraídos de diversas bases de datos de revistas y repositorios de diferentes universidades nacionales e internacionales entre ellas Dialnet, Redalyc y Scielo enfocadas a las variables gestión de riesgos psicosociales y desempeño laboral, enfatizando específicamente su objetivo, metodología, diseño, tipo de investigación, muestra seleccionada, técnica e instrumentos utilizados, resultados y conclusiones expuestas.

Estudios previos, han establecido la asociación entre el estrés laboral, rendimiento, desempeño laboral, productividad, salud y actividades profesionales, así mismo, aunque los estudios sobre las causas que contribuyen afecten o se originen problemas de la salud de índole mental y social dentro del aspecto laboral es nuevo, se puede observar que los riesgos psicosociales están constituidos por las percepciones y las experiencias, ya sean estas individuales, las condiciones laborales, frente al Covid-19 (Oramas, 2021; Pinos, 2021; Rivero & Marrero, 2020; Vasconcelos & Trentini, 2021).

Narváez, Morillo & Imbaquingo (2021) caracterizaron los factores físicos y psicológicos que afectaban la salud del personal sanitario, su tipo de investigación implicó descriptivo, bibliográfico, de campo, paradigma cuali-cuantitativo, se estudiaron las dimensiones conductuales, actitudinales y psicosomáticas, su muestra fueron 25 trabajadores de la salud, para recojo de datos se aplicó la encuesta. Los resultados reflejaron que factores de riesgo en toda la población padeció múltiples efectos de aspectos psicológicos y físicos, con ello que médicos y personal de enfermería presenten crisis nerviosas, depresión, cansancio, tristeza, ansiedad, cefaleas, sueño, excesiva carga laboral y bajo desempeño laboral por lo que han venido afectando en su entorno personal, familiar y profesional.

Montes & Ortúñez (2021) plantearon como objetivo general caracterizar las consecuencias psicológicas presentadas en los profesionales en el ámbito salud generados por la pandemia COVID-19, estudio descriptivo, diseño de corte transversal, la muestra seleccionada al azar estimó a 1150 profesionales sanitarios, en la cual se midieron las variables bajo el modelo teórico propuesto por Osgood denominado Diferencial Semántico, encontrando en sus resultados que, el trabajador asistencial manifestó sentirse demasiado estresado, mucho temor y poco protegido, llegando a la conclusión de que este estudio investigativo brinda aportes con diferencias significativas adherentes a la profesión y a otros aspectos como sexo, condición laboral vinculado a su contrato y a las normativas de los entrevistados. Es imperioso optar necesariamente la inclusión de un protocolo de salud psicológico para estos PSA.

En Colombia, el autor Benítez-Saña (2021) realizó una investigación dirigida a personal sanitario, cuyo propósito fue proponer un ejemplo para combinar el sistema de rendimiento laboral y organizacional saludable que logre actuar al impacto psicológico evidenciado en estos tiempos por la enfermedad del coronavirus y la situación de insalubridad que ha generado, especialmente al personal de salud. Otros autores al respecto manifiestan que, los profesionales sanitarios están en permanente riesgo psicosocial, como es la sobrecarga laboral que conlleva a padecer temor, insomnio, riesgo que aumentó por la emergencia sanitaria y afecta la salud mental de los profesionales (López et al, 2021, Braquehais et al., 2020).

Otro estudio del autor Pérez (2021) planteó un modelo teórico sobre la gestión de colaboradores en las empresas o entidades, esta investigación abarcó una metodología que agrupa convenientemente varios modelos de aplicación examinados y analizados, se estructuró como investigación correlacional simple, descriptiva, prospectiva y diseño no experimental, siendo su muestra conformada de 79 colaboradores asistenciales, se aplicó el cuestionario DAss-21 y otro

cuestionario Desempeño laboral para las dos variables estudiadas, y el cálculo de Tau-c de Kendall como prueba no paramétrica. Los resultados reflejaron que la salud mental frente a la dimensión normalidad reflejó (51%), seguido en la dimensión ansiedad (54%), depresión (80%) y con estrés (83%) resultaron ser normales, con 7% reflejó extremadamente severo, seguido de un 4% y de 2% correspondientemente. Por el lado de desempeño laboral reflejó (55%) bueno, regular (28%), excelente (14%) y deficiente (3%), se concluyó la salud mental no se relaciona significativamente con desempeño laboral, estimándose según Tau-c de Kendall. bajo los resultados de  $p > 0,05$ .

En el contexto ecuatoriano, (Rodríguez, 2021) realizó una investigación, cuyo objetivo principal fue evaluar los riesgos psicosociales a partir del talento humano en una institución que han influenciado en el desempeño laboral como consecuencia del coronavirus, se centró en un enfoque cuantitativa, siendo aplicada, descriptiva con diseño transversal; en una muestra de 74 profesionales, el mismo determinó que el 44,6% de los participantes tiene un alto nivel de riesgos psicosociales por la gran demanda de pacientes. La misma que concluye que en la casa de salud estudiada se presenta alto nivel de exigencias psicológicas a consecuencia de la demanda alta de pacientes, no obstante, el personal sanitario está apto para el cumplimiento de sus labores asignadas con integridad y moralidad y no esperan ser monitoreados por sus jefes inmediatos.

De la Cruz, Noroña, Morello & Laguna (2020) basó su objetivo en evaluar factores de riesgo psicosocial del personal sanitario en tiempos de COVID-19, bajo el enfoque mixto, siendo no experimental, transversal, y de alcance descriptiva, aplicada, el instrumento aplicado se estructuró cuatro dimensiones: estructura física, conducta intelectual, social y condiciones psicoemocionales la misma que incluye 31 síntomas que posiblemente pueden presentarse en el profesional; participaron 40 personas, observando que, los requerimientos laborales incrementaban el peligro a manifestar características relacionadas a problemas de psicológicos o sociales frente a esta patología, determinando una elevada carga

laboral y la concentración de personas con esta enfermedad viral.

López et al.(2021) centró su objetivo general en identificar los factores de riesgo psicosocial que causen algún perjuicio mental en el personal sanitario de un hospital en Manabí, con metodología descriptiva, transversal, cualitativa donde encuestó a 40 profesionales siendo una muestra aleatoria, quienes en su mayoría expresaron tener sobrecarga laboral, miedo a padecer enfermedades, ansiedad y estrés laboral siendo estos los factores con mayor incidencia en la salud mental, concluyendo que dicho personal presenta poco conocimiento sobre métodos para valorar la salud mental, por lo tanto en esta institución no se efectúan este tipo de test o instrumentos evaluativos.

Referente a la epistemología de la gestión riesgos psicosociales asociados a las afectaciones del desempeño laboral dentro de la práctica clínica, se plantea esta exploración desde dos campos particulares: la psicología organizacional y el enfoque humanista de Elton Mayo para promover condiciones favorables en el desarrollo que conlleva a las actividades profesionales beneficiando a la institución entendida como un sistema.

La psicología organizacional, fue desarrollada por Elton Mayo (1880-1949) fue el primero en reconocer cómo influyen los estados anímicos en el desempeño laboral, intelectual, social y comportamental. Según Rondón (2019) estudia el comportamiento, actuaciones, experiencias y vivencias del individuo frente al ámbito profesional y a nivel organizacional enmarcado a una perspectiva individual y otra colectiva. Tiene como objetivo principal fomentar ampliamente la productividad, desempeño, mejora continua, desempeño y desarrollo personal entre profesionales-gerentes.

Está enfocada en la potencialización de los recursos que cada individuo posee y simplificar su alineación y adaptabilidad hacia el medio laboral sin excluir los rasgos personales y perfil laboral. Para lograr un funcionamiento corporativo eficaz no solo son importantes los aspectos financieros y materiales, sino también se



debe construir con personas utilizando su talento y capacidad para que ellos tengan una mejor disposición al desempeñar las actividades sanitarias.

Igualmente, Mayo difundió la Teoría de las relaciones humanas o el enfoque humanístico de la administración. De acuerdo con Vázquez (2021) el enfoque humanista de las condiciones laborales es un condicionante necesario en los contextos sociales modernos para el bienestar social. Este paradigma de los factores de riesgos psicosociales implica acciones conjuntas entre diversos agentes transformadores, para que en las organizaciones se promuevan las bases e implemente una cultura de cambio contribuyendo a la integridad y bienestar del personal de salud quienes brindan atención hospitalaria, el cual es la piedra angular de cada sistema sanitario para un buen funcionamiento (Moazzami et al., 2020). El enfoque humanista rescata el valor del factor humano esto se verá reflejado en avances graduales desde una perspectiva sistémica e integral donde cultivar la motivación entre los trabajadores, promover un buen clima laboral, estimular la creatividad e innovación, el trabajo colaborativo, flexibilidad, ofrecer diversos beneficios que abarquen al personal y familiares (Rodríguez, 2018).

Referente a la línea de investigación enmarcada a la reforma y modernización del Estado, desde esta perspectiva Arévalo & Delgado (2020) indican que el Estado promueve el mejoramiento firme donde se requiere la intervención acertada de diversos actores sean estos funcionarios públicos, políticos, usuarios de servicios a fin de que su funcionalidad conmocione a nivel de todo un país, además facilite estratégicamente el desarrollo de los individuos, que contribuya o limita al progreso de sus potenciales y aptitudes a fin de lograr cumplir las metas como individuos.

En este contexto, los gerentes como principales líderes dentro del cambio, pueden solucionar los problemas sociales para satisfacer las necesidades sociales, físicas,

mentales y emocionales, considerando que el personal sanitario tiene una vida, también desarrollan diversas actividades fuera del trabajo, por lo tanto, es esencial, un buen ambiente laboral influenciado por jefes, compañeros, y todo aquello con lo que conviva y socialice dentro del hospital.

Es necesario que la gerencia hospitalaria brinde las herramientas necesarias que permitan controlar los riesgos psicosociales en los trabajadores al desarrollar su jornada laboral, otorgándoles un papel protagónico, contribuyendo así a mejorar el liderazgo, la motivación y la comunicación, además de integrar los trabajadores y directivos creando un clima organizacional apropiado. En tal sentido, son un desafío en seguridad y salud, impactando significativamente el bienestar de los individuos, que incluye a organizaciones y también a economías nacionales (Bergh, Leka, & Zwetsloot, 2018)

Respecto a la variable gestión de riesgos psicosociales las teorías relacionadas, destaca la teoría demanda-control de Karasek (1979) y también del modelo de desequilibrio esfuerzo-recompensa sostenida por Siegrist (2000). Sobre el entorno psicosocial del trabajo el modelo demanda-control expuesta por Karasek (1979) se focaliza principalmente en dos puntos referentes al entorno laboral o la presión; en donde el control de trabajo se refiere a cuyo individuo posee la capacidad para controlar y dominar sus actividades en el puesto de trabajo.

Según Juárez (2008) citado por Prieto et al., (2015) los modelos de estrés laboral implicados en los factores de riesgos psicosociales, permiten reconocer una demanda de control o tensión bajo experiencia propiamente derivada del estrés o de la enfermedad que los empleados operan o ejecutan frente a una tarea asignada, siendo así que el mismo tiempo genere tensión en sus labores y funciones cuando son superiores los requerimientos laborales y la posibilidad del control es minuciosa.

La teoría trabajo desequilibrio-esfuerzo-recompensa fue planteado por Siegrist

(2000) considerado también parte básica de los modelos teóricos del estrés laboral, otorgándole un rol importante al trabajo remunerado, el estrés, carga laboral, recompensas, incluyendo un salario y reconocimiento (Canepa et al., 2008). Igualmente establece que, durante la relación del intercambio de la organización con el colaborador es posible se presenten condiciones a analizarse cuando el individuo efectúa esfuerzos generando con ello altas expectativas y las recompensas acordadas con relación al esfuerzo laboral cuando no son percibidas Moreno et al., (2005) citado por (Prieto, 2015).

Cabe destacar que desde la óptica gestión de recursos humanos un aspecto esencial enmarca a la higiene laboral, según Chiavenato (2017) citado por Naranjo & Andrade, (2021) se presentan factores en el individuo que impiden un desarrollo apropiado de sus capacidades y habilidades, al existir condiciones materiales y personales que obstaculizan en la ejecución de las actividades laborales. En este sentido se deben crear espacios laborales asociados a la salud integral para garantizar una mayor seguridad y productividad en los trabajadores de la salud incorporando prácticas de disminución de riesgos para mejorar su bienestar buscando mitigar los impactos psicológicos del Covid-19 (Blake, 2020).

El MT (2018) afirma que se debe promover la intervención en el plano psicosocial del trabajo, debido a que se precisa afrontar el estrés laboral ya sea individual o colectivo, realizando cambios con el soporte de un sistema de comunicación oportuno y dinámico, la identificación de los primordiales problemas de salud en la organización y del empleado con el propósito de encontrar soluciones que colaboren reduciendo el estrés relacionado con el trabajo y que de una manera u otra influyen en el desempeño laboral debido a que este se puede enriquecer cuando la condición de estrés laboral es menor (Puspitasari & Adam, 2019).

Organización Internacional del Trabajo (OIT en adelante), (2013) citada por (MT, 2018) realizó una definición de los riesgos psicosociales donde indica que son ciertas particularidades de las circunstancias laborales que podrían incidir en la

afectación de su salud donde intervienen aspectos emocionales y físicos movilizando su salud mental. La misma fuente manifiesta que, el estrés laboral se hace presente cuando los requerimientos del trabajo se encuentran excediendo las capacidades del trabajador o cuando las habilidades del colaborador o grupo no alcanzan con las expectativas de la organización.

Igualmente, manifestó que el número de accidentes laborales son causantes fuertemente asociados con las muertes anuales. La gestión de los riesgos psicosociales a nivel laboral se ha tornado importante para salvaguardar la situación de salud psicológica y física de los profesionales sanitarios y más aun los que tienen mayor riesgo de exposición cada vez es más complicada debido a los vertiginosos adelantos tecnológicos, transformaciones en la relaciones y diversidad profesional (Jain, 2022).

Al respecto, instituciones internacionales determinaron que los trabajadores de primera línea están expuestos a sobrecarga laboral, mortalidad, incidentes de seguridad, alta demanda (admisiones y altas diarias) (Wingo et al., 2016), aumento de las horas laborales y reducción de los periodos de descanso, despidos, miedo al contagio, por lo tanto, se deben realizar acciones urgentes e inmediatas para salvaguardar la salubridad del/la trabajador/a expuestos mientras perdure esta situación de nocividad a las personas por el virus (González & Méndez, 2017; Martínez, 2020; OIT, 2020).

La International Labour Organization (2021) indica lo siguiente: la importancia de salvaguardar la vida y con ello la salud de todos los colaboradores es una tarea particularmente urgente en nuestro tiempo porque, además de la COVID-19, hay otros peligros importantes en el lugar de trabajo como un producto químico y la naturaleza biológica están en aumento como resultado de la degradación ambiental. Además de esto, el mundo del trabajo está experimentando una serie de transformaciones y cambios que las nuevas tecnologías, en particular, están provocando los límites del espacio y el tiempo se desdibujan cuando se va sobre las actividades profesionales de uno, por lo que la salud de las personas debe

inevitablemente adquirir un papel central en la sociedad (pág. 2).

Para la medición de gestión de riesgos psicosociales se deben utilizar técnicas en las cuáles se anoten a donde se origina el problema, requiriéndose como fundamental la intervención de empleados en todo el procesamiento, basándose en elaborar preguntas para los trabajadores referentes a su percepción de la situación laboral y que la misma puede ser causal de una problemática de origen psicológico o social (MT, 2018; Organización Iberoamericana de Seguridad Social, 2019).

Para el presente estudio la Gestión de riesgos psicosociales, son características relacionadas con la institución que producen afectación en la salud del personal, ocasionando efectos en factores como la carga y ritmo de trabajo, el desarrollo de competencias, la organización del trabajo o el liderazgo que podrían promover deficiencia en el desempeño laboral ( Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo, 2018; MT, 2018; OIT, 2013). Según las dimensiones, carga y ritmo de trabajo, desarrollo de competencias, liderazgo, margen de acción y control, organización del trabajo, recuperación, soporte y apoyo, y salud auto percibida (MT, 2018).

Se ocupa de implementar acciones encaminadas a garantizar el bienestar y salud del colaborador en la organización, partiendo desde la medición de los riesgos psicosociales en los profesionales de la salud en su entorno laboral y práctica médica (MT, 2018). Esto es que en el lugar o puesto de trabajo suele ser la principal fuente que genere el riesgo psicosocial, con ello desencadena como el espacio indicado que permite realizar acciones que impulsen por el bienestar, integridad y salud de los colaboradores. Se operativizó esta variable mediante el instrumento evaluación de riesgos psicosociales en espacios laborales del MT (2018), con sus ocho dimensiones detallándose a continuación:

Dimensión carga y ritmo de trabajo: referida a las exigencias a nivel mental/intelectual, además de las condiciones físicas que se encuentra obligado

un individuo en su actividad laboral, la demasía de funciones o escaso, rapidez y período para cumplir una tarea asignada, representan una causa importante de estrés entre los trabajadores (Posel, Oyenubi, & Kollamparambil, 2021). Sus indicadores son: Requerimientos, decisión, responsabilidades y tiempo suficiente (MT, 2018). - Dimensión Desarrollo y competencias: Es la capacidad del individuo para el desarrollo de destrezas, habilidades, actitud de los individuos y su aplicación en el plano laboral. Sus indicadores son: Conocimientos, habilidades, capacitación y evaluación periódica. - Dimensión Liderazgo: Son las habilidades que tiene el individuo para motivar, modificar conductas de equipo, compartir una visión, dialogar. Sus indicadores son: Reconocimiento laboral, Propuestas de cambio, establecimiento de metas, apoyo, lineamientos, y considerar decisiones (MT, 2018).

Dimensión Margen de acción y control: consiste en un método o forma de participación de un individuo en la determinación de decisiones relacionada con su trabajo. Sus indicadores son: espacios de discusión, colaborar con otras áreas, fechas límites de actividades y aportar ideas (MT, 2018).- Dimensión Organización del Trabajo: Se refiere a la manera de comunicarse, designación de su puesto, las demandas cuantitativas cualitativas. Sus indicadores: comunicación adecuada, informe de gestión, respeto a personas con discapacidad, reuniones continuas , objetivos y tareas (MT, 2018).- Dimensión Recuperación: Es el tiempo destinado para descansar y recuperarse después de haber realizado una actividad mental o física referente al trabajo, representando una causa significativa de estrés entre los trabajadores. Sus indicadores son: energía suficiente, pausas de período corto, tiempo de reflexión laboral, horario según expectativas y tiempo de descanso absoluto (MT, 2018). - Dimensión Soporte y Apoyo: Son acciones y las medidas que adoptan los compañeros de labores en el establecimiento de medidas frente a problemáticas que se muestran en el trabajo. Son aquellas acciones formales e informales que utilizan a nivel jerárquico superior para brindar alternativas de resolución a dificultades en el trabajo. Al identificar estos elementos se brindará una mejor comprensión de los procesos psicosociales (Nature Medicine, 2021).

Sus indicadores son: trabajo organizado, compañerismo, apoyo necesario a los trabajadores, ayuda técnica, acceso a la atención médica MT, 2018).

Dimensión salud auto percibida: radica esencialmente en la percepción que se relaciona a la salud física y también mental de la persona concerniente a su función que efectúa. En este estudio se consideró la salud auto percibida relacionada al Covid-19, adaptado del (MT, 2018). Sus indicadores son: -Efectos causados por el distanciamiento social: Se hicieron presente dificultades en la salud emocional y física de los individuos reflejándose en sus habilidades y capacidades motoras, cognitivas y físicas. - Efectos causados por la cuarentena: se relaciona con las emociones y área socio afectiva que experimentan los individuos, lo que ocasiona el aislarse y confinarse conllevando a un conflicto de poca comprensión que las dinámicas sociales se desarrollan ahora diferente. - Manejo de emociones: el estrés laboral, relacionado al temor al contagio y la incertidumbre sobre el futuro. - Nuevas alternativas de comunicación: formas optadas para comunicarse con las personas, usando la tecnología estableciendo modalidades apropiadas de comunicación en medio de la virtualidad.

Las competencias laborales son las actitudes, capacidades y habilidades con las que cuenta un sujeto para el progreso de una acción en una organización (Bohórquez et al., 2020). También es una forma de aprovechamiento de las competencias de la administración del personal en una entidad a partir del producto de su valoración, se puede incrementar su función (Salas et al., 2012).

Uno de los objetivos fundamentales al implementar el enfoque de competencias radica en disminuir brechas, donde la mejora continua es la regidora para este modelo de gestión, siendo necesaria una metodología de evaluación apropiada (Smedick & Rice, 2018). Igualmente, valorar el desempeño laboral contribuye a entender y explicar varios aspectos que inciden en el crecimiento y efectividad de las empresas (Choi et al., 2018).

Así mismo la eficiencia de la institución se evalúan de acuerdo con el logro de las metas conseguidas por el trabajador en base a su desempeño y que han sido

planteadas, así para (Chiavenato, 2019) la eficiencia se mide por el alcance de los objetivos propuestos. La competencia es valorada por el número de recursos empleados para realizar la ejecución de las tareas (p.259). El desempeño laboral, especialmente, en los trabajadores salubristas, generalmente son más sensibles a causas que desarrollan una carga emocional negativa relacionada a factores de riesgos psicosociales, afectando el accionar laboral y desmejorando la atención, lo que origina frecuentemente el descontento de los pacientes-usuarios (Rivera et al, 2019).

Para Torres (2020) el desempeño laboral es un proceso donde prima el rendimiento general del colaborador y la función de sus tareas principales y específicas en una organización actual. Lo dimensiona de la siguiente manera: Planificación, como la técnica que el individuo implanta de cómo y cuándo se efectuaran los planes trazados para conseguir los objetivos organizacionales; responsabilidad, asumida y delegada laboralmente, haciendo progresar al empleado (Socialeto, 2019);, iniciativa, capacidad para transformar las ideas en acciones, plantear metas, planificarlas y concretarlas, colaboración, implica trabajar asociado con otro compañero, o en grupo buscando conseguir una tarea determinada (Albino, 2018).

Igualmente, las relaciones interpersonales, se relacionan con el aspecto comunicacional que debe estar presente entre los colaboradores (Vásquez, 2015) y finalmente el cumplimiento de norma, relacionado con acatar obligaciones institucionales. Igualmente, el desempeño laboral representa un compromiso individual ineludible que beneficia a cada colaborador, líder e influye en la producción y transformación corporativa. Según Hopstaken et al. (2016) las personas comprometidas se desempeñan mejor en tareas exigentes porque concentran toda su atención en la tarea.

Para Chiavenato (2019) el desempeño es un conjunto de particularidades relacionadas al comportamiento y rendimiento del individuo o de una organización, también menciona que su evaluación se basa en una herramienta útil, pero deja en claro que no es un fin en sí mismo. Según, Palacios (2019) la evaluación del desempeño constituye un instrumento eficaz en la administración del personal y



gestión empresarial su uso adecuado produce un impacto en los resultados, productividad y acciones de la organización.

Para Henriques & Loor (2020) representa una actividad esencial aplicada en la gestión de recursos humanos que busca evaluar sistemática y objetivamente el desempeño del colaborador en una entidad o empresa, Holman, Johnson & O'Connor (2018) la definen como actividades dirigidas para transformar la manera en que se organiza, diseña y/o gestiona el trabajo.

El desempeño laboral en un puesto de trabajo se basa en las acciones de actitud y comportamiento observado en la persona referente a su desempeño situacional este puede variar por diversos factores para que se concreten el alcance de los objetivos establecidos en la organización (Chiavenato, 2019). Igualmente, este autor hace énfasis que el valor de las recompensas o estímulos motivacionales conducen a que el esfuerzo del individuo demuestre que está dispuesta hacer y conseguir, seguido de un vínculo costo-beneficio, este esfuerzo individual está basado en las facultades individuales y también en la percepción del papel que destacará, por consiguiente, esto es el desempeño en el puesto que opera mediante las diferentes variables que lo condicionan (p.211).

Chiavenato (2019) afirma que aquel desempeño en las personas es evaluado con un indicador frente a un índice en relación con las metas, objetivos, que son definidos por los factores: desempeño en la función y características individuales. Desempeño en la función: se considera el desempeño actual que demuestra el colaborador dentro de sus funciones como producto, calidad, conocimiento del trabajo, cooperación. Características individuales: aquellas particularidades personales del evaluado y su comportamiento eficaz en su función como: comprensión de los entornos, creatividad y capacidad de realización.

Existen diferentes instrumentos de evaluación de desempeño hacia colaboradores enfocados a su puesto, nivel de eficacia de desempeño individual, por

competencias diversos autores divergen sobre el uso de estos instrumentos de acuerdo a las necesidades, conveniencias y resultados que la organización o entidad busca evaluar, identificar y mejorar, así también diversos países cuentan con su propio instrumento de evaluación de desempeño para servidores públicos que también se incluyen profesionales de salud quienes trabajan en entidades de sanitarias públicas como Hospitales Básicos, General.

Es así que en Ecuador mediante la Norma Técnica del Subsistema de Evaluación del Desempeño establecida por el Acuerdo Ministerial No MDT-2018-0041 dirigida a servidores públicos y con ello incluido los profesionales de la salud menciona en su Art. 12 la existencia de criterios de medición basados en factores de evaluación del desempeño el cual facilitan evaluar el desempeño a nivel institucional en forma cualitativa y cuantitativa mediante niveles de logros concernientes a metas grupales por proceso interno o de cada unidad, así también los niveles de eficiencia de los servidores público (MT, 2018a).

Henriques & Loor (2020) afirman que la evaluación del desempeño se construye partiendo de la medición de indicadores cuantificables que permiten verificar el comportamiento íntegro, eficaz, honesto y responsablemente comprometido de un funcionario público (p.155).

También hace énfasis en su Art. 14 sobre la medición de niveles eficiencia del desempeño individual se los efectuará midiendo el valor cualitativo de los funcionarios o servidores públicos a partir de la generación de servicios y/o productos donde el jefe inmediato lo aplicará a partir del llenado de un Formato Asignación de Responsabilidades mediante Formulario IN-GEP- 02-02: FOR-02, FOR-03, y FOR-09 y Diccionario de Competencias laborales (MT, 2018b), se estructura en dimensiones o subfactores: oportunidad en la generación de los productos y/o servicios, conocimientos técnicos, competencias conductuales, conocimientos específicos, calidad de los productos y/o servicios (MT, 2018a).

Para la variable desempeño laboral su autor principal se consideró la definición conceptual lo expuesto por Chiavenato (2019) donde menciona es un grupo de

características relacionadas con el rendimiento del trabajador orientadas a la consecución de las metas institucionales, mediante el cual se ejecutan actividades promoviendo eficacia y efectividad en su desempeño.

Con respecto a su medición para la investigación se evaluó los Niveles de Eficiencia del Desempeño Individual del literal b) del Art. 12, considerando los subfactores o dimensiones de competencias técnicas con cinco indicadores (pensamiento conceptual, pensamiento crítico, identificación del problema, instrucción, juicio y toma de decisiones), seguido de competencias conductuales con seis indicadores (trabajo en equipo, orientación de servicio, orientación de resultados, flexibilidad, iniciativa y aprendizaje continuo) y conocimientos específicos con dos indicadores (manejo de la información y normativas en Salud Pública y Sistema de Salud ) correspondiente a la medición de Asignación de responsabilidades con los formularios y Diccionario de Competencias laborales expuestos en la normativa técnica anteriormente expuestos por el MT (2018a) en función de los profesionales de salud pública.

La dimensión o subfactor competencias técnicas es aquella que se orienta a medir el nivel en que se aplica este tipo de competencias al efectuar las diferentes actividades el profesional de salud en el sector público por medio de los comportamientos observables fijados en el perfil del puesto y expuestos en el Formato de Asignación de Responsabilidades (MT, 2018a). Son alusivas al “saber hacer” de los colaboradores que se vinculan estrechamente con el grado de conocimiento técnico solicitado en el puesto (Henriques & Loor, 2020, p.163).

Sus indicadores abarcan cinco que son: -Pensamiento conceptual: radica en la creación o aplicación de nuevas conceptualizaciones que conducen a la solución de problemas de mayor complejidad, desarrollo de planes organizaciones, proyectos entre otros, implica también el empleo acertado del razonamiento creativo, conceptual e inductivo. - Pensamiento crítico: emplea la razón lógica y el método analítico para reconocer aspectos de fortaleza y/o debilidad de perspectivas o afirmaciones. - Identificación del problema: radica en la identificación del surgimiento del problema suscitado. -Instrucción: instruir a otro

personal como ejecutar una tarea en específico. Finalmente. -. Juicio y Toma de decisiones: tener la capacidad intuitiva y sabia en seleccionar y considerar cual acción potencial representa ser ventaja o desventaja.

La dimensión o subfactor competencias conductuales se basan ampliamente en medir el nivel que son aplicadas aquellas competencias en los profesionales de la salud del sector público que se encuentran relacionados a los valores y principios institucionales mediante procederes, comportamientos y actuaciones observables fijados en el perfil del puesto y establecidos en el Formato de Asignación de Responsabilidades (MT, 2018a). Actualmente, diversas organizaciones y entidades públicas identifican múltiples competencias esenciales a ser evaluadas, las cuales se articulan con la misión y visión propuestas por las organizaciones teniendo en cuenta que si se efectúa un desarrollo correcto de las competencias se lograría cumplir los objetivos y metas organizacionales. Estas suelen evaluarse mediante la orientación al cliente, empoderamiento, liderazgo, trabajo en equipo y el liderazgo (Henriques & Loor, 2020, p.163-164).

Sus indicadores abarcan seis que son: Trabajo en equipo: se expone esa disposición de interés por ayudar y colaborar a los demás compañeros de trabajo en forma coordinada y organizada. -. Orientación de servicio: Involucra ese ímpetu deseo al servir y ayudar voluntariamente a los compañeros, logrando satisfacer las necesidades y requerimientos. Se centra también en la focalización de los esfuerzos en descubrir y satisfacer las necesidades. -. Orientación de resultados: radica en el esfuerzo expuesto por laborar apropiadamente desplegando hacia el nivel de desempeño. - Flexibilidad: poseer la facultad de adaptación sin problemas al ejercer la labor eficazmente frente a situaciones diversas sea con diferentes grupos o individuos. -. Iniciativa: estar predispuesto para actuar de forma proactiva, por lo que el grado de actuación surge al puntualizar decisiones anteriores efectuadas que inciden en la acertada búsqueda que conlleve a posibles soluciones y oportunidades nuevas de mejora. -. Aprendizaje continuo: consiste en tener la habilidad de ir en la búsqueda y compartición de información que resulte ser útil y necesaria anexado al compromiso del aprendizaje. Además,

implica aquella capacidad en utilizar al máximo el conocimiento, experiencia y vivencias propias y de otros.

La dimensión o subfactor conocimientos específicos se basa en la medición del nivel de conocimientos aplicados en el profesional de la salud quien ejerce sus funciones en el sector público referente al cumplimiento de sus actividades funcionales al alcance de los servicios y productos con eficacia y oportunidad (MT, 2018a). Sus indicadores abarcan dos que son: Manejo de la información: es el conocimiento que se da al tratamiento en cuanto al dominio de aplicación y uso de las Tics que se efectúan al ejecutar la labor sanitaria. Emplear los registros de los pacientes con su respectiva información que será útiles para próximos análisis cuidando minuciosamente sus datos de forma confidencial.-. Normativas en Salud Pública y Sistema de Salud: tener amplios conocimientos que debe ser puestos en práctica relacionados a normas de bioseguridad COVID-19, reglamento interno, normativas de salud y seguridad ocupacional.

Las organizaciones sanitarias enfrentan grandes desafíos para mantener la atención médica accesible y asequible. Esto les exige transformarse y mejorar su servicio. Por tanto, es necesario conocer cuáles son las dimensiones claves del desempeño laboral en el ámbito sanitario y cómo se pueden mejorar estas dimensiones (Krijgheld, 2022) e influir en los empleados (Galarza, 2021) identificó en un Hospital Básico Ecuatoriano que el principal problema era el manejo deficiente de los riesgos psicosociales en los profesionales motivado a la alta carga laboral y horaria, exigencias y obligaciones fuera del horario normal, desconocimiento de herramientas metodológicas, inseguridad en el empleo, apoyo reducido por las autoridades superiores y compañeros.

Explicar los elementos que influyen en el rendimiento laboral es una cuestión fundamental para gestionar específicamente los recursos humanos de la empresa y con ella adaptarse a vertiginosos cambios en las condiciones de trabajo para diseñar y organizar el trabajo eficazmente (Kevin et al., 2021) las demandas y recursos laborales, impactan los resultados de salud y desempeño (Schaufeli &

Taris, 2014). Además están relacionados con la tensión laboral y la motivación, respectivamente (Trépanier et al., 2014).

Los estudios consultados muestran que un gran número de factores influyen a gran escala en el desempeño laboral como la satisfacción profesional, ambiente laboral, las políticas compensatorias, calidad de vida laboral, capacidad, esfuerzo, motivación (Puspitasari & Adam, 2019), la actitud, la personalidad y la competencia. Igualmente, el desempeño está estrechamente relacionado con la eficacia, gestión del conocimiento y calidad, igualmente con la gestión, financiación, desarrollo institucional. A su vez la seguridad laboral y el apoyo organizacional afectan positivamente el desempeño laboral de los médicos (Umrani, 2019).

Finalmente, debido a las consecuencias negativas que causan los factores psicosociales en el personal sanitario es imprescindible conocerlos porque afectan las actividades realizadas diariamente durante su práctica sanitaria. Las condiciones de trabajo y, sobre todo, la organización laboral en la que los empleados hospitalarios se desenvuelven habitualmente son importante estudiarlas para poder modificarlas, establecer un plan de mitigación, evitar su cronicidad y aparición de enfermedades ocupacionales. Además facilita una caracterización holística en los futuros escenarios, riesgos implicados y recomendaciones para abordarlos (Schulte et al., 2020).

### **III. METODOLOGÍA**

#### **3.1. Tipo y diseño de investigación**

Fue básica cuyo fin radica en generar un conocimiento de mayor amplitud por medio de la comprensión sobre aspectos primordiales en la gestión de riesgos psicosociales para mejorar el desempeño laboral en profesionales sanitarios (CONCYTEC, 2018). También proyectiva según Hurtado (2015) es donde se diseña un modelo, propuesta, plan para solucionar un problema a nivel institucional, regional y de índole social basado en la obtención de resultados percibidos se elaborará un modelo institucional buscando solucionar una necesidad del momento. Así mismo, es cuantitativa de acuerdo Hernández, Fernández & Baptista (2014) porque los datos que se obtengan al medir las variables permitirán realizar inferencias para poder generalizar los resultados a otros contextos relacionados con el objeto de estudio.

Respecto al diseño fue no experimental porque no se manipuló ninguna variable en forma deliberada (Palella & Martins, 2017). Además, descriptiva, es decir que busca caracterizar las propiedades de individuos o grupos, procesos para su análisis. También, transversal (una sola intervención de parte del investigador), es decir se conocerá la realidad en un momento dado y en base a esos resultados se planteará un diseño teórico predictivo que sirva de base para plantear una propuesta para que en un futuro sea aplicada en la institución y/o sirva de modelo para otras unidades del hospital de mayor complejidad.

Además, se estimó predictiva debido a que el investigador realiza ampliamente una observación determinada en función de un fenómeno de estudio bajo un tiempo establecido, luego de ser analizado y descrito, más la indagación de explicaciones y aclaraciones que permiten pronosticar con posible certeza cual sería la eventualidad o suceso a futuro con miras a efectuarse (Hernández et al., 2014) tal cual se busca medir si existe alguna influencia por parte de la gestión de

riesgos psicosociales sobre acciones de desempeño laboral que demuestran o exponen los colaboradores en sus funciones sanitarias.

### **3.2. Variables y operacionalización.**

Según efectuarse (Hernández et al., 2014) cuando se observa diferencias en las variables, es porque estas aparentemente se encuentran afectadas, donde las causas constituyen las variables independientes y los efectos siempre serán las variables dependientes. Los mismos autores manifiestan que, los científicos requieren realizar definiciones de las variables identificadas para sus hipótesis, de tal manera que estas brinden la oportunidad de ser comprobadas, por lo que el investigador deberá tener clara la idea y expresarlo en palabras.

Respecto a la operacionalización de variables, Hernández, Fernández & Baptista, (2014) refieren que son un conjunto de pasos donde se involucran actividades a ejecutar. Las variables a estudiar son las siguientes:

La variable independiente denominada gestión de riesgos psicosociales expone

**Definición conceptual:** son características relacionadas con la institución que pueden afectar la salud de los trabajadores, ocasionando efectos en factores como la carga y ritmo de trabajo, el desarrollo de competencias, la organización del trabajo o el liderazgo que podrían promover deficiencia en el desempeño laboral (Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo, 2018; MT, 2018; OIT, 2013).

**Definición operacional:** Se ocupa de implementar acciones encaminadas a preservar el bienestar y salud del personal de una institución u organización, partiendo desde la medición de los riesgos psicosociales en los profesionales de la salud en su entorno laboral y práctica médica (MT, 2018a). Se operativizó mediante un instrumento Evaluación de riesgos psicosociales en espacios laborales del MT (2018) en Ecuador, compuesto por 38 ítems que totalizan ocho dimensiones, estructuradas de la siguiente manera: carga y ritmo de trabajo con sus cuatro indicadores (Solicitudes y requerimientos, Decisión, responsabilidades, Tiempo suficiente), desarrollo de competencias con sus cuatro indicadores



(Conocimientos, habilidades, plan de capacitación, evaluación periódica), liderazgo con sus seis indicadores (Reconocimiento laboral, propuestas de cambio, establecimiento de metas, apoyo, lineamientos, Considerar decisiones), margen de acción y control que tiene cuatro indicadores (Espacios de discusión, colaborar con otras áreas, fechas límites de actividades, Aportar ideas), organización del trabajo con sus seis indicadores (comunicación adecuada, informe de gestión, respeto a personas con discapacidad, reuniones continuas, objetivos y tareas), recuperación con sus cinco indicadores (energía suficiente, pausas de período corto, tiempo de reflexión laboral, horario, tiempo de descanso absoluto), soporte y apoyo que tiene cinco indicadores (trabajo organizado, compañerismo, apoyo necesario a los trabajadores, ayuda técnica, acceso a la atención médica), finalmente la octava dimensión salud auto percibida con sus cuatro indicadores (Efectos causados por el distanciamiento social, efectos causados por la cuarentena, manejo de emociones y nuevas alternativas de comunicación).

La escala de medición fue ordinal considerando niveles de valoración (Alta, Media y Baja) sobre gestión de riesgos psicosociales, dimensiones e indicadores, los puntajes directos fueron convertidos a porcentaje de logro base 100%.

La variable dependiente desempeño laboral se expone

**Definición conceptual:** Es un grupo de características relacionadas con el rendimiento del trabajador orientadas a la consecución de las metas institucionales, mediante el cual se ejecutan actividades promoviendo eficacia y efectividad en su desempeño (Chiavenato, 2019)

**Definición operacional:** La existencia de criterios de medición basados en factores de evaluación de desempeño facilita medir el desempeño a nivel institucional en forma cualitativa y cuantitativa mediante niveles de logros concernientes a metas grupales por proceso interno o de cada unidad, así también los niveles de eficiencia de los servidores público. Esta variable se ejecutó evaluando Niveles de Eficiencia del Desempeño Individual de Profesionales de la Salud denominados servidores públicos, considerando tres dimensiones o

subfactores: competencias técnicas, competencias conductuales y conocimientos específicos, (MT, 2018a). Se operativizó aplicando un cuestionario de desempeño laboral del MT en Ecuador, compuesto por 39 ítems que totalizan tres dimensiones, estructuradas de la siguiente manera: Competencias técnicas con cinco indicadores (Pensamiento conceptual, pensamiento crítico, identificación del problema, instrucción, juicio y toma de decisiones), -Competencias conductuales con seis indicadores (trabajo en equipo, orientación de servicio, orientación de resultados, flexibilidad, iniciativa y aprendizaje continuo), -Conocimientos específicos con dos indicadores (manejo de la información y normativas).

La escala de medición fue tipo ordinal y se consideró niveles de valoración (Alta, Media y Baja) sobre desempeño laboral, dimensiones e indicadores, los puntajes directos, fueron convertidos a porcentaje de logro base 100%.

### **3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis**

#### **3.3.1 Población**

Según Hernández, Fernández & Baptista (2014) mencionan es aquel conjunto con elementos que poseen determinadas especificaciones referidos al objeto o fenómeno de estudio." (p.174). En tal sentido la población fueron 395 profesionales de salud, considerando los siguientes criterios:

**Criterios de inclusión:** Ser profesional salubrista del Hospital Cantón Durán-Ecuador y tener estabilidad laboral (corresponden a médicos especialistas, médicos residentes, licenciados en enfermería, licenciados de laboratorio, licenciados y tecnólogos de imágenes, químicos farmacéuticos). Participar de forma voluntaria previo al consentimiento informado firmado.

**Criterios de exclusión:** Profesional de contrato de servicios ocasionales. Profesional que se encuentre de vacaciones. Profesional que este con licencia. Profesional que se encuentre con certificado médico.

### **3.3.2 Muestra**

Una parte de la población constituye la muestra para el estudio y es a la que se aplicarán instrumentos de medición y recolectarán la información para el análisis. (Arias, 2012). La Muestra fueron 386 participantes calculado mediante la fórmula correspondiente para poblaciones finitas, considerándose un nivel de confianza 99% cuyo valor de precisión fue 1%, seguido del valor de proporción con 0,50 y por último fracaso con 0,50 (Ver anexo 4).

### **3.3.3 Muestreo**

Consiste en delimitar el número de individuos que serán analizados y lograr cumplir los objetivos propuestos de estudio (Arias, 2012). Se empleó el probabilístico aleatorio simple donde los sujetos tienen la misma probabilidad de ser escogidos, el cual resultaron ser los profesionales de la salud.

### **3.3.4 Unidad de análisis**

Lo integran médicos especialistas, residentes, licenciadas y auxiliares de enfermería, licenciados de laboratorio, licenciados y tecnólogos de imágenes, químicos farmacéuticos.

## **3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

La encuesta como técnica empleada útilmente permitió valorar ambas variables. Según Palella & Martins (2017), la encuesta tiende a ser una técnica esencial para la obtención de datos valiosos extraídas de las opiniones y criterios de individuos a interés del investigador. En cuanto a los instrumentos se aplicó un cuestionario el cual radica en un grupo de preguntas relacionadas con las variables que serán medidas (Hernández, Fernández & Baptista, 2014).

La variable gestión de riesgos psicosociales fue medida con el instrumento Evaluación de riesgos psicosociales en espacios laborales del MT (2018a) compuesto de 38 ítems totalizan ocho dimensiones. En la variable desempeño laboral se utilizó un instrumento evaluación de niveles de eficiencia del desempeño individual del MT (2018b) dirigido a servidores públicos, considerando los subfactores o dimensiones de competencias técnicas, competencias conductuales y conocimientos específicos de la medición de Asignación de responsabilidades.

Referente a gestión de riesgos psicosociales en la validez de contenido del instrumento intervinieron cinco expertos, obteniéndose como promedio (96.6) puntos según las calificaciones marcadas, ubicándose en un nivel excelente compuesto por 38 ítems con ocho dimensiones y 38 indicadores (Ver anexo 6). En tanto, lo concerniente a validez de constructo, los 38 ítems reflejaron valores  $r > 0,300$  (\*\*) (\*) significativos (Ver tabla 11).

Respecto a la confiabilidad del instrumento fue calculado con Alpha de Cronbach considerado la consistencia interna en los 38 ítems la escala global reflejó 0,955; carga y ritmo de trabajo: 0,861; desarrollo de competencias 0,853; liderazgo: 0,875; margen de acción y control 0,846; organización del trabajo 0,942; recuperación 0,852: soporte y apoyo 0,857; salud auto percibida 0,907. (Ver tabla 12).

En cuanto a desempeño laboral la validez de contenido alcanzada por la intervención de cinco expertos, obteniéndose una calificación que resultó promedio 97 ubicándose nivel Excelente compuesto 39 ítems distribuido con tres dimensiones y 13 indicadores (Ver anexo 6). Con una validez de constructo, que totalizan 39 ítems estiman la teoría sobre desempeño laboral, reflejaron valores  $r > ,300$  (\*\*) (\*) significativos (Ver tabla 14). Respecto a la confiabilidad del instrumento variable desempeño laboral fue calculado con coeficiente Alpha de Cronbach considerado un método de consistencia interna en los 39 ítems la

escala global reflejó 0,963; competencias técnicas: 0,906; competencias conductuales: 0,958; conocimientos específicos 0,905. (Ver tabla 15).

### **3.5. Procedimientos**

En lo que respecta a los procesos para la ejecución del proyecto, se presentarán:

- Adaptación de los instrumentos.
- Solicitar autorizaciones a las autoridades de la organización.
- Aplicación del cuestionario al personal de salud
- Consentimiento informado a cada participante, solicitando permiso y demostrando su decisión de participación voluntaria.
- El investigador sustentará el compromiso de la no divulgación de datos.
- Tabulación de los resultados que se obtuvieron en los cuestionarios de ambas variables.

Se hace énfasis que se realizó una prueba piloto a un Hospital del Cantón Durán.

### **3.6. Método de análisis de datos**

Respecto a resultados alcanzados se lograron mediante estadísticos descriptivos, tablas de frecuencia, análisis de la correlación. Se ha establecido el nivel de significancia estadística en el 95% con un *p-valor* < 0.05 (Supo, J., & Zacarías, 2020). Se efectuó análisis estadístico con SPSS v28 este programa se utilizó para el análisis completo de las variables estudiadas según los objetivos planteados. Con ello se calculó necesariamente prueba de normalidad Kolmogorov-Smirnov, también coeficiente Alpha de cronbach, r de Pearson, análisis de regresión logística ordinal que incluye cálculos de Pseudo R Nagelkerke, Chi Cuadrado, y por consiguiente Wald.

### **3.7. Aspectos éticos**

Todos los aspectos que involucran autores están plasmados en la bibliografía de estudio, dentro de los principios éticos del Hospital Cantón Durán-Ecuador está la Integridad, justicia, lealtad, con respecto a la privacidad de la información se procederá mediante un consentimiento informado. También se solicitará la autorización de manera formal a la institución para la aplicación del instrumento de datos, todos los documentos que constarán en esta investigación serán firmados y sellado.

## IV. RESULTADOS

### 4.1 Descripción de resultados

**Tabla 1**

*Valoración de la gestión de riesgos psicosociales en un hospital Cantón Durán-Ecuador, según dimensiones e indicadores*

Variable / Dimensión/indicador	Nivel de valoración		
	Baja	Media	Alta
<b>Gestión de riesgos psicosociales</b>	10,4%	48,2%	41,5%
Carga y ritmo de trabajo	14,0%	21,2%	64,8%
Requerimientos	14,5%	17,4%	68,1%
Decisión	12,2%	18,4%	69,4%
Responsabilidades	11,9%	21,2%	66,8%
Tiempo suficiente	14,0%	21,0%	65,0%
<b>Desarrollo de competencias</b>	37,3%	43,8%	18,9%
Conocimientos	44,8%	19,2%	36,0%
Habilidades	42,2%	21,3%	36,8%
Capacitación	43,5%	23,3%	33,2%
Evaluación periódica	45,6%	17,9%	36,5%
<b>Liderazgo</b>	11,7%	23,3%	65,0%
Reconocimiento laboral	11,4%	21,0%	67,6%
Propuestas de cambio	12,4%	22,5%	65,0%
Establecimiento de metas	13,2%	22,8%	64,0%
Apoyo	12,4%	21,5%	66,1%
Lineamientos	10,4%	22,8%	66,8%
Considerar decisiones	11,4%	24,1%	64,5%
<b>Margen de acción y control</b>	13,5%	20,7%	65,8%
Espacios de discusión	11,9%	18,7%	69,4%
Colaborar con otras áreas	10,1%	22,8%	67,1%
Fechas límites de actividades	12,2%	19,4%	68,4%
Aportar ideas	12,4%	21,0%	66,6%
<b>Organización del Trabajo</b>	32,4%	23,6%	44,0%
Comunicación adecuada	35,8%	18,1%	46,1%
Informe de gestión	32,4%	20,5%	47,2%
Respeto a personas con discapacidad	35,0%	16,8%	48,2%
Reuniones continuas	35,2%	17,9%	46,9%
Objetivos	35,2%	17,9%	46,9%
Tareas	36,3%	18,9%	44,8%
<b>Recuperación</b>	10,4%	18,9%	70,7%
Energía suficiente	10,6%	21,5%	67,9%
Pausas de período corto	10,4%	24,9%	64,8%
Tiempo de reflexión laboral	11,4%	21,5%	67,1%
Horario según expectativas	10,4%	24,4%	65,3%

Tiempo de descanso absoluto	13,0%	18,4%	68,7%
<b>Soporte y Apoyo</b>	<b>10,6%</b>	<b>19,2%</b>	<b>70,2%</b>
Trabajo organizado	10,1%	19,1%	69,9%
Compañerismo	11,7%	18,1%	70,2%
Apoyo necesario a los trabajadores	12,4%	21,5%	66,1%
Ayuda técnica	13,5%	19,2%	67,4%
Acceso a la atención médica	10,6%	22,8%	66,6%
<b>Salud auto percibida</b>	<b>27,5%</b>	<b>25,9%</b>	<b>46,6%</b>
Efectos causados por el distanciamiento social	26,7%	19,4%	53,9%
Efectos causados por la cuarentena	25,1%	19,4%	55,4%
Manejo de emociones	27,7%	21,0%	51,3%
Nuevas alternativas de comunicación	24,4%	20,5%	55,2%

Fuente: Registro de datos Tabla 18

La tabla 1 muestra que la gestión de riesgos psicosociales fue calificada por los encuestados (58,6%) media-baja, debido a dimensión de Desarrollo de competencias (81,10%), Liderazgo (35,0%), Salud auto percibida (53,4%), que son los que reflejan el mayor problema.



**Tabla 2**

*Valoración del estado de atención hacia la gestión de riesgos psicosociales en un hospital del Cantón Durán-Ecuador (ítems)*

Ítems Gestión de riesgos psicosociales	Nunca	Pocas Veces	A veces	Casi Siempre	Siempre	Total
1. Considero aceptable los requerimientos de compañeros, usuarios	4,4%	10,1%	17,4%	28,8%	39,4%	100,0%
2. Decido en mis actividades diarias el ritmo de trabajo a efectuar.	3,6%	8,5%	18,4%	30,6%	38,9%	100,0%
3. Las múltiples responsabilidades asignadas me causan estrés	4,4%	7,5%	21,2%	25,9%	40,9%	100,0%
4. Dispongo del tiempo suficiente para ejecutar tareas encomendadas durante mi jornada de trabajo.	3,6%	10,4%	21,0%	28,5%	36,5%	100,0%
5. Tengo los suficientes conocimientos para desarrollar mi trabajo	16,3%	28,5%	19,2%	23,6%	12,4%	100,0%
6. Aprendo habilidades de mis compañeros	16,6%	25,6%	21,0%	22,3%	14,5%	100,0%
7. Se dispone actualmente con un plan de capacitación que permita desarrollar destrezas y nuevos conocimientos	14,8%	28,8%	23,3%	18,1%	15,0%	100,0%
8. Se evalúa de forma periódica las múltiples actividades que realizo	15,5%	30,1%	17,9%	22,5%	14,0%	100,0%
9. Se reconoce al colaborador que ejecuta un buen trabajo o logra cumplir sus objetivos	3,4%	8,0%	21,0%	34,5%	33,2%	100,0%
10. Está accesible mi jefe inmediato para escuchar con atención iniciativas y propuestas nuevas que fomenten el cambio.	3,4%	9,1%	22,5%	31,9%	33,2%	100,0%
11. Fija metas mi jefe inmediato con la finalidad de cumplir mis labores	4,1%	9,1%	22,8%	33,2%	30,8%	100,0%
12. Recibo apoyo total de mi jefe inmediato cuando me encuentro con mucha carga laboral.	3,4%	9,1%	21,5%	33,9	32,1%	100,0%
13. Recibo de parte de mi jefe inmediato los lineamientos necesarios para un buen desempeño laboral.	3,4%	7,0%	22,8	29,0	37,8	100,0%
14. Contempla en equipo mi jefe inmediato aspectos decisivos que pueden causar afectación a todos	3,6%	7,8%	24,1%	28,2%	36,3%	100,0%
15. Se dispone de espacios para realiza acciones de discusión que conllevan a debatir ampliamente los problemas de trabajo.	3,1%	8,8%	18,7%	33,7%	35,8%	100,0%
16. Trabajo de forma colaborativa con mis compañeros y de otras áreas.	3,6%	6,5%	22,8%	32,6%	34,5%	100,0%
17. Es considerada mi opinión con relación a fechas establecidas con tiempo límite para cumplir de forma efectiva mis actividades	3,6%	8,5%	19,4%	33,7%	34,7%	100,0%

18. Puedo aportar con ideas que conducen a optimizar mis actividades	4,1%	8,3%	21,0%	29,5%	37,0%	100,0%
19. La comunicación es adecuada, accesible y comprensible.	13,2%	22,5%	18,1%	22,5%	23,6%	100,0%
20. Informan con regularidad la debida gestión y resultados de la institución a los colaboradores.	12,7%	19,7%	20,5%	25,1%	22,0%	100,0%
21. Cuando se asigna tareas al personal con discapacidad se lo realiza respetuosamente.	12,2%	22,8%	16,8%	22,8%	25,4%	100,0%
22. Tienen reuniones suficientes para cumplir los objetivos.	15,0%	20,2%	17,9%	23,6%	23,3%	100,0%
23. Los objetivos son alcanzables	10,1%	25,1%	17,9%	22,3%	24,6%	100,0%
24. Siempre dispongo de tareas en mi jornada laboral	14,2%	22,0%	18,9%	22,0%	22,8%	100,0%
25. Posterior a mi jornada de trabajo dispongo de la energía necesaria para la realización de otras actividades extracurriculares	3,4%	7,3%	21,5%	30,1%	37,8%	100,0%
26. Es permitido efectuar pausas activas requeridas para recuperar energía y estar activo laboralmente.	2,8%	7,5%	24,9%	29,3%	35,5%	100,0%
27. Dispongo de tiempo que me permita reflexionar acerca de mi desempeño laboral en la institución.	4,9%	6,5%	21,5%	30,3%	36,8%	100,0%
28. Dispongo de un horario de trabajo según mis expectativas laborales	3,6%	6,7%	24,4%	30,6%	34,7%	100,0%
29. Siento que todos los días he descansado las horas suficientes para mi responsabilidad laboral	3,6%	9,3%	18,4%	31,3%	37,3%	100,0%
30. El trabajo está organizado para fomentar la colaboración grupal.	3,9%	6,2%	19,9%	32,4%	37,6%	100,0%
31. Percibo compañerismo entre mis colegas	3,6%	8,0%	18,1%	36,0%	34,2%	100,0%
32. Brindan el apoyo y respaldo necesario a los colaboradores y personal con discapacidad	4,1%	8,3%	21,5%	30,3%	35,8%	100,0%
33. Brindan ayuda técnica cuando lo requiero	4,4%	9,1%	19,2%	33,4%	33,9%	100,0%
34. Dispongo de accesibilidad a servicios médico ocupacional, trabajador social, psicólogo al presentarse eventualidades de crisis.	3,4%	7,3%	22,8%	33,2%	33,4%	100,0%
35. Durante el confinamiento presento síntomas físicos sin clara relación con una enfermedad médica	14,2%	12,4%	19,4%	25,9%	28,0%	100,0%
36. En la cuarentena experimento sentimientos depresivos, pesimistas o de desesperanza.	15,8%	9,3%	19,4%	30,1%	25,4%	100,0%
37. Durante la pandemia sintió seguridad de no contraer COVID-19	13,5%	14,2%	21,0%	27,2%	24,1%	100,0%
38. Utilizó las tecnologías digitales como una alternativa de comunicación para interactuar con pacientes, colegas y familiares.	15,0%	9,3%	20,5%	28,2%	26,9%	100,0%

Fuente: Registro de datos Tabla 18

Respecto a Desarrollo de competencias (81,10%) baja-media, al indicar, nunca, pocas veces, a veces, consideran evalúan periódicamente las actividades realizadas con (63,5%) correspondiente al ítem 8 haciendo énfasis. Liderazgo (35,0%) baja-media, al indicar (ver tabla1), nunca, pocas veces, a veces, consideran que reconocen al colaborador que ejecuta un buen trabajo o logra cumplir sus objetivos (32,4%) se enfatiza en este ítem 9 mayor debilidad, Salud auto percibida (53,4%) baja-media, haciendo énfasis al ítem 37 mayor debilidad durante la pandemia sintió seguridad de no contraer COVID-19 (48,7) considerando nunca, pocas veces, a veces.

**Tabla 3**

*Valoración del desempeño laboral en un Hospital del Cantón Durán-Ecuador, según dimensiones e indicadores*

Variable / Dimensión/indicador	Nivel de valoración		
	Baja	Media	Alta
<b>Desempeño Laboral</b>	15,5%	44,3%	40,2%
<b>Competencias técnicas</b>	9,6%	46,9%	43,5%
Pensamiento conceptual	11,9%	41,2%	46,9%
Pensamiento crítico	11,9%	46,1%	42,0%
Identificación del problema	13,5%	45,1%	41,5%
Instrucción	12,7%	45,9%	41,5%
Juicio y toma de decisiones	14,0%	47,4%	38,6%
<b>Competencias conductuales</b>	33,7%	34,5%	31,9%
Trabajo en equipo	32,1%	43,3%	24,6%
Orientación de servicio	38,1%	33,7%	28,2%
Orientación de resultados	37,3%	34,2%	28,5%
Flexibilidad	36,0%	33,9%	30,1%
Iniciativa	33,9%	32,6%	33,4%
Aprendizaje continuo	34,7%	25,1%	40,2%
<b>Conocimientos específicos</b>	15,5%	44,3%	40,2%
Manejo de la información	16,3%	26,9%	56,7%
Normativas	100,0%	0,0%	0,0%

Fuente: Registro de datos Tabla 19

De acuerdo a resultados percibidos en tabla 3, el 59,80% de encuestados han calificado el desempeño laboral como baja media, siendo la dimensión más crítica competencias conductuales (68,2%.)

**Tabla 4***Valoración del desempeño laboral en un Hospital Cantón Durán-Ecuador (ítems)*

<b>Ítems Desempeño laboral</b>	<b>Nunca</b>	<b>Pocas Veces</b>	<b>A Veces</b>	<b>Casi Siempre</b>	<b>Siempre</b>	<b>Total</b>
1. Desarrolla concepciones nuevas conceptos nuevos para la solución de disyuntivas, ejecutar proyectos, y planes organizacionales.	3,6%	17,4%	20,5%	25,4%	33,2%	100,0%
2. Adapta principios adquiridos al ejecutar planes y programas	2,6%	19,9%	19,7%	28,2%	29,5%	100,0%
3. Aplica concepciones elementales con sentido lógico y prácticas en la solución de conflictos y problemas.	1,8%	21,0%	22,5%	24,1%	30,6%	100,0%
4. Analiza aplicando la lógica la viabilidad de normas y reglamentos de la institución	2,8%	22,3%	23,1%	21,8%	30,1%	100,0%
5. Realiza reportes e informes de aspecto técnico, jurídico o administrativos con el análisis.	2,8%	20,7%	22,5%	21,5%	32,4%	100,0%
6. Discrimina y prioriza entre las actividades asignadas.	2,1%	21,2%	21,2%	22,0%	33,4%	100,0%
7. Reconoce los diversos problemas que no permiten adecuadamente el cumplimiento de metas y objetivos institucionales redefiniendo estrategias.	2,6%	23,8%	22,0%	23,8%	27,7%	100,0%
8. Reconoce los múltiples problemas presentes en los servicios generados en dicha unidad o proceso delimitando soluciones posibles.	2,6%	20,2%	19,9%	27,7%	29,5%	100,0%
9. Investiga y coteja información para la identificación de problemas	2,8%	23,8%	18,1%	26,2%	29,0%	100,0%
10. Capacita y comparte valiosos conocimientos y experiencia a otros colaboradores de la institución.	3,1%	22,5%	22,8%	25,1%	26,4%	100,0%
11. Informa de procedimientos administrativos, técnicos y legales o administrativos a sus demás compañeros que integran la unidad.	2,6%	22,3%	20,5%	21,2%	33,4%	100,0%
12. Enseña a algún compañero de labores a la operación correcta de un equipo informático	3,4%	22,0%	19,9%	25,1%	29,5%	100,0%
13.- Las decisiones que se toman van de acuerdo a la misión y los objetivos ideándose soluciones a problemas futuras en el hospital.	4,1%	19,9%	21,2%	23,6%	31,1%	100,0%
14.- Se toman decisiones en base a la experiencia	3,1%	21,0%	23,6%	26,4%	25,9%	100,0%
15.- Respecto a las decisiones que suelen tomarse en la institución son de complejidad baja	2,8%	23,3%	23,6%	24,9%	25,4%	100,0%
16. Considera que existe un buen ambiente de trabajo entre sus compañeros	12,2%	23,3%	24,1%	22,3%	18,1%	100,0%

17. Estima con sinceridad las diversas experiencias y concepciones de los demás manteniendo siempre buena compostura y actitud.	15,0%	27,2%	19,7%	22,0%	16,1%	100,0%
18. En época de pandemia hubo espíritu de cooperación y colaboración entre sus compañeros realizando un trabajo en equipo.	12,4%	30,1%	18,7%	19,2%	19,7%	100,0%
19.- Demuestra interés por brindar una buena atención a los pacientes de manera rápida y oportuna planteándole soluciones adecuadas.	13,2%	28,5%	18,7%	20,2%	19,4%	100,0%
20.- Identifica por lo general las necesidades del área de labores y de los pacientes.	13,7%	27,7%	17,9%	24,9%	15,8%	100,0%
21. Actúa de acuerdo al requerimiento de los pacientes, otorgándoles propuestas en beneficio de su necesidad.	13,7%	31,3%	17,9%	21,8%	15,3%	100,0%
22. Efectúa una serie de acciones primordiales que conducen al cumplimiento de las metas planteadas.	14,0%	26,9%	18,9%	21,8%	18,4%	100,0%
23. Actúa para mejorar niveles de desempeño y tiempos determinados.	15,5%	30,8%	15,5%	22,5%	15,5%	100,0%
24. Efectúa de forma correcta su trabajo	15,0%	30,8%	13,2%	24,4%	16,6%	100,0%
25. Rectifica las acciones y actos como respuesta a cambios institucionales proponiendo mejoras	14,5%	26,2%	21,8%	19,9%	17,6%	100,0%
26. Rectifica su proceder y comportamiento que conlleve adaptarse al entorno laboral	15,0%	29,3%	13,2%	24,9%	17,6%	100,0%
27. Aplica normas según procedimientos que conlleva al cumplimiento de las responsabilidades laborales	15,8%	23,6%	18,7%	24,9%	17,1%	100,0%
28. Siempre está dispuesto a nuevas oportunidades que van en pro de mejorar y evitar problemas, elaborar planes de contingencias en bienestar institucional.	13,7%	26,9%	19,9%	22,5%	16,8%	100,0%
29. Considera que los profesionales de salud están preparados frente a acontecimientos a corto plazo	11,7%	26,7%	20,7%	24,1%	16,8%	100,0%
30. Identifica con rapidez las oportunidades presentadas en el momento cuestionando las formas convencionales de trabajo.	14,2%	25,1%	16,6%	20,7%	23,3%	100,0%
31. Duplica sus experiencias y conocimientos con compañeros interviniendo como agente de mejoras.	13,0%	25,4%	15,3%	25,4%	21,0%	100,0%
32. Efectúa y refleja un gran esfuerzo por la adquisición de nuevos saberes y habilidades.	12,4%	26,4%	12,7%	23,8%	24,6%	100,0%
33. Indaga continuamente información actualizada para aumentar los conocimientos	13,2%	25,1%	17,6%	24,4%	19,7%	100,0%
34. Aplica conocimientos de herramientas digitales en actividades virtuales debido a la pandemia.	5,7%	16,8%	11,4%	28,0%	38,1%	100,0%

35. Mantiene registros informativos del paciente con la debida confidencialidad en un posterior análisis.	4,9%	15,3%	16,1%	26,7%	37,0	100,0%
36. Utiliza datos epidemiológicos para valorar tendencias para tomar decisiones en tiempos de pandemia.	3,4%	14,5%	19,2%	26,2%	36,8%	100,0%
37. Aplica normas de bioseguridad durante la atención sanitaria.	3,1%	10,6%	17,4%	31,9%	37,0%	100,0%
38. Aplica con responsabilidad los conocimientos relacionados con el reglamento interno.	3,4%	5,7%	8,3%	33,9%	48,7%	100,0%
39. Aplica conocimientos referentes a las normativas en materia de Seguridad y salud ocupacional adoptadas en pandemia.	3,9%	5,2%	7,8%	36,3%	46,9%	100,0%

Fuente: Registro de datos Tabla 19

En la tabla 3 y 4 referido de los resultados alcanzados, el 59,80% de los encuestado han calificado el desempeño laboral como baja media, siendo la dimensión más crítica competencias conductuales (68,2%) al indicar nunca, pocas veces, a veces, consideran Indicador Trabajo en equipo ítem 18: En época de pandemia considera que hubo espíritu de cooperación y colaboración entre sus compañeros realizando un trabajo en equipo (61.2%), Indicador Orientación de servicio ítem 21: Actúa de acuerdo al requerimiento de los pacientes, otorgándoles propuestas en beneficio de su necesidad (62.90%), Indicador Orientación de resultados ítem 23: Actúa para mejorar niveles de desempeño y tiempos determinados (61.80%), ítem 24. Efectúa de forma correcta su trabajo (59.0%).

### **Análisis ligado a las hipótesis:**

Fue aplicada la prueba de Kolmogorov-Smirnov, a la variable riesgos psicosociales, sus dimensiones Carga y ritmo de trabajo, Desarrollo de competencias, Liderazgo, Margen de acción y control, Organización del Trabajo, Recuperación Soporte y Apoyo y Salud auto percibida, igualmente, sus respectivos indicadores evidenciándose que la significancia fue 0,000  $p < 0,05$  en todos los casos por esta razón se puede afirmar que existe una distribución que no es normal.

También, se aplicó la Prueba de Kolmogorov-Smirnov a la variable desempeño laboral, sus dimensiones Competencias técnicas, Competencias conductuales Conocimientos específicos, sus respectivos indicadores, evidenciándose que la significancia fue 0,000  $p < 0,05$  en todos los casos por esta razón puede afirmarse que la distribución no es normal (ver anexo 8). Al respecto, para configurar el modelo funcional fueron utilizadas pruebas no paramétricas correspondiente a un análisis de regresión logística ordinal: Chi cuadrado, Wald y P pseudo R cuadrado Nagelkerke.

Hi: El planteamiento de un modelo funcional teórico con procesos propios de gestión de riesgos permitiría explicar la configuración de una propuesta en gestión de riesgos psicosociales que mejore el desempeño de los profesionales de salud en un hospital Cantón Durán - Ecuador, 2022.

Ho: El planteamiento de un modelo funcional teórico con procesos propios de gestión de riesgos no permitiría explicar la configuración de una propuesta en gestión de riesgos psicosociales que mejore el desempeño de los profesionales de salud en un Hospital Cantón Durán - Ecuador, 2022.

## 1. Análisis ligado a la hipótesis estadística

### 1.1. Ajuste global del modelo:

Ho: El modelo es adecuado sólo con la constante

Hi: El modelo no es adecuado sólo con la constante

**Tabla 5**

*Prueba de hipótesis de ajuste de modelo global*

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	784,674			
Final	0,000	784,674	152	0,000
Función de enlace:	Logit			



La tabla 5, refleja que existe evidencia estadística que el modelo de regresión logística ordinal se ajusta al conjunto de datos porque la significación es 0,000, siendo  $p < 0,05$ . Por tanto, se rechaza la hipótesis nula. Señalando, que con procesos propios de gestión de riesgos mejoran el ajuste significativamente respecto al modelo con solo constante ( $\chi^2 = 784,674$ ). Además, implica la dependencia del desempeño laboral, con procesos propios de la gestión de riesgos psicosociales.

### 1. 2. Prueba de Bondad de ajuste

$H_0$ : El modelo se ajusta adecuadamente a los datos

$H_i$ : El modelo no se ajusta adecuadamente a los datos

**Tabla 6**

*Prueba de hipótesis de bondad de Ajuste de modelo adecuadamente a los datos*

	Bondad de ajuste		
	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Pearson	30.367	618	1.000
Desvianza	49.513	618	1.000

Función de enlace: Logit.

La tabla 6 refleja por la bondad de ajuste que existe evidencia estadística con niveles críticos de  $p = 1,000 > 0.05$ . Por lo tanto, si se acepta la hipótesis nula; los datos respecto a los procesos propios de la gestión de riesgos psicosociales se ajustan apropiadamente al modelo.

### 1.3 Prueba de Pseudo R cuadrado del Ajuste de modelo

$H_0$ : Los procesos propios de gestión de riesgos psicosociales no influyen en el desempeño de los profesionales de salud.

$H_i$ : Los procesos propios de gestión de riesgos psicosociales influyen en el desempeño de los profesionales de salud.

**Tabla 7**

*Prueba Pseudo R cuadrado del Ajuste de modelo adecuadamente a los datos*

Pseudo R cuadrado	
Cox y Snell	.869
Nagelkerke	1.000
McFadden	1.000

Función de enlace: Logit.

El valor R cuadrado considerando a Nagelkerke indica que el modelo propuesto explica el 100% de la variación del desempeño laboral (1,000) configurado por características tales como:

Evaluación periódica, Se evalúa de forma periódica las múltiples actividades que realizo (2: Pocas veces)

Reconocimiento Laboral, Se reconoce al colaborador que ejecuta un buen trabajo o logra cumplir sus objetivos (2: Pocas veces)

Manejo de emociones, Durante la pandemia sintió seguridad de no contraer COVID-19 (2: Pocas veces).

**Tabla 8**

*Estimación de parámetros del modelo explicativo de la gestión de riesgos psicosociales a partir del desempeño laboral*

		Estimaciones de parámetro					Intervalo de confianza al 95%	
		Estimación	Desv. Error	Wald	gl	Sig.	Límite inferior	Límite superior
Umbral	[Desempeño Laboral = 2.00]	-23,017	6,069	14,384	1	0,000	-34,912	-11,122
Ubicación	[Ítem 8=2.00]	-5,907	2,080	8,063	1	0,005	-9,985	-1,830
	[Ítem 9=2.00]	-13,449	6,630	4,115	1	0,043	-26,444	-0,454
	[Ítem 37=2.00]	6,946	3,243	4,586	1	0,032	0,589	13,303

Función de enlace: Logit.

[Ítem 8=2.00] Se evalúa de forma periódica las múltiples actividades que realizo (2: Pocas veces); [Ítem 9=2.00] Se reconoce al colaborador que ejecuta un buen trabajo o logra cumplir sus objetivos (2: Pocas veces); [Ítem 37=2.00] Durante la pandemia sintió seguridad de no contraer COVID-19 (2: Pocas veces)

En la tabla 8 se presentan los parámetros de características regresores que configuran los modelos explicativos de un desempeño laboral media. Existe

evidencia que el modelo de regresión logístico se ajusta al conjunto de datos, con un valor Wald= 8,063 y  $p= 0,005$   $p<0,05$  es significativo, por lo tanto, la característica Se evalúa de forma periódica las múltiples actividades que realizo =2: Pocas veces ingresó al modelo; con un valores Wald= 4,115 ( $p= 0,043$   $p<0,05$ ) y 4,586 ( $p= 0,032$   $p<0,05$ ) son también ingresaron al modelo Se reconoce al colaborador que ejecuta un buen trabajo o logra cumplir sus objetivos (2: Pocas veces) y [Ítem 37=2.00] Durante la pandemia sintió seguridad de no contraer COVID-19, respectivamente. Son características que predijeron un desempeño laboral 2: Medio.

Modelo explicativo predictivo:

Desempeño laboral=2: Media = - 23,017 - 5,907 Se evalúa de forma periódica las múltiples actividades que realizo = 2: Pocas veces - 13,449 Se reconoce al colaborador que ejecuta un buen trabajo o logra cumplir sus objetivos = 2: Pocas veces + 6,946 Durante la pandemia sintió seguridad de no contraer COVID-19 =2: Pocas veces.

## V. DISCUSIÓN

Los resultados indican que la gestión de riesgos psicosociales fue calificada por los encuestados (58,6%) baja-media, debido a una carga y ritmo de trabajo (35,2%), desarrollo de competencias (81,10%), Liderazgo (35,0%), Margen de acción y control (34,20%), Organización del Trabajo (56,0%), Recuperación (29,3%), Soporte y Apoyo (29,8%) y Salud auto percibida (53,4%).

Coincidiendo con (Narváez, Morillo & Imbaquingo, 2021), en su estudio que reflejó que 100% de los profesionales dedicados a atender pacientes que presentaron sintomatología de COVID-19 generaban inestabilidad e inseguridad en el sistema de salud, y con ello generando crisis en el ámbito personal, profesional y familiar. Además, están constituidos por las percepciones y experiencias, individuales y condiciones laborales (Oramas, 2021; Pinos, 2021; Rivero & Marrero, 2020; Vasconcelos, V., & Trentini, 2021).

Además, carga y ritmo de trabajo (35,2%), alta señalando (ver tabla 1), al considerar, casi siempre o siempre los requerimientos realizados por otras personas (68,1%), las responsabilidades asignadas les causan estrés (66,8%) y nunca, pocas veces o a veces decidir el ritmo de trabajo en sus actividades (30,6%), y tener suficiente tiempo en su jornada laboral (35,0%).

Coincidiendo con el estudio “Cigna COVID-19 Global Impact”, el cual indica que un 45% del personal español sufre de estrés asociado a la jornada laboral, el aumento de números de pacientes infectados con este virus (Sadler, 2021). Esta situación laboral, puede influir negativamente sobre el bienestar individual, convirtiéndose en una fuente de estrés laboral o riesgo psicosocial (Osorion & Cárdenas, 2017). Otros autores manifiestan que, los profesionales sanitarios están en permanente riesgo psicosocial, como es la sobrecarga laboral que conlleva a padecer temor, insomnio, aumentando por la emergencia sanitaria y afectando su salud mental (López et al, 2021; Braquehais et al., 2020).

Respecto a Desarrollo de competencias (81,10%) baja-media, al indicar, nunca, pocas veces o a veces, consideran tengo los suficientes conocimientos para

desarrollar mi trabajo (64,0%), aprendo habilidades de mis compañeros (63,2%), se dispone actualmente con un plan de capacitación que permita desarrollar destrezas y nuevos conocimientos (66,9%) y se evalúa de forma periódica las múltiples actividades que realizo (63,5%).

Las competencias laborales son las actitudes, capacidades y habilidades con las que cuenta un sujeto para el progreso de una acción en una organización (Bohórquez et al., 2020). También, a partir del producto de su valoración, se puede incrementar su función (Salas, 2012).

Referente al Liderazgo (35,0%) baja-media, al indicar, nunca, pocas veces o a veces, consideran que reconocen al colaborador que ejecuta un buen trabajo o logra cumplir sus objetivos (32,4%), está accesible mi jefe inmediato para escuchar con atención iniciativas y propuestas nuevas que fomenten el cambio (35,0%), fija metas mi jefe inmediato con la finalidad de cumplir mis labores (36,0%), recibo apoyo total de mi jefe inmediato cuando me encuentro con mucha carga laboral (34,0%), recibo de parte de mi jefe inmediato los lineamientos necesarios para un buen desempeño laboral (33,2%) y contempla en equipo mi jefe inmediato aspectos decisivos que puedan causar afectación a todos (35,5%). Estas habilidades están relacionadas con la capacidad para motivar, modificar conductas de equipo, compartir una visión, dialogar (MT, 2018a).

Margen de acción y control (34,20%) baja-media, al indicar, nunca, pocas veces o a veces, se dispone de espacios para realizar acciones de discusión que conllevan a debatir ampliamente los problemas de trabajo (30,6%), trabajo de forma colaborativa con mis compañeros y de otras áreas (32,9%), es considerada mi opinión con relación a fechas establecidas con tiempo límite para cumplir de forma efectiva mis actividades (31,6%) y puedo aportar con ideas que conducen a optimizar mis actividades (33,4%).

Representa el método o forma de participación individual en las decisiones laborales (MT, 2018). Según Juárez (2008) citado por Prieto et al., (2015) el estrés laboral implicado en los factores de riesgos psicosociales, permiten reconocer la

demanda de control o tensión cuando los empleados ejecutan una tarea, y los requerimientos son superiores y su control es limitado.

Organización del Trabajo (56,0%), seleccionaron, nunca, pocas veces o a veces, afirman que la comunicación es adecuada (53,8%), informan con regularidad la debida gestión y resultados de la institución a los colaboradores (52,9%), cuando se asignan tareas al personal con discapacidad se lo realiza respetuosamente (51,8%), tienen reuniones suficientes para cumplir los objetivos (55,1%), los objetivos son alcanzables (63,1%) y siempre dispongo de tareas en mi jornada laboral (55,1%).

Esta característica se refiere a la manera de comunicarse, designación de su puesto, las demandas cuantitativas cualitativas (MT, 2018a) . Según, Torres (2020) el desempeño laboral es un proceso evaluativo del rendimiento general del colaborador, sus funciones y tareas. También incluye formular planes para conseguir los objetivos organizacionales; responsabilidad, y delegar (Socialetoic, 2019); iniciativa, capacidad para transformar las ideas en acciones, plantear metas, planificarlas y concretarlas, colaboración, implica trabajar asociado con otro compañero, o en grupo buscando conseguir una tarea determinada (Albino, 2018). Igualmente, las relaciones interpersonales, se relacionan con el aspecto comunicacional que debe estar presente entre los colaboradores (Vásquez, 2015).

Recuperación (29,3%) baja-media, al indicar, nunca, pocas veces o a veces, posterior a mi jornada de trabajo dispongo de la energía necesaria para la realización de otras actividades extracurriculares (32,2%), es permitido efectuar pausas activas requeridas para recuperar energía y estar activo laboralmente (35,2%), dispongo de tiempo que me permita reflexionar acerca de mi desempeño laboral en la institución (32,9%), dispongo de un horario de trabajo según mis expectativas laborales (34,7%), siento que todos los días he descansado las horas suficiente para mi responsabilidad laboral (31,3%).

Al respecto, instituciones internacionales expresan que los trabajadores de salud están expuestos a sobrecarga laboral, aumento de las horas laborales y reducción de los periodos de descanso, por lo tanto, se deben realizar acciones urgentes e

inmediatas para salvaguardar la salubridad del/la trabajador/a expuestos mientras perdure esta situación de nocividad a las personas por el virus (González & Méndez, 2017; Martínez, 2020; OIT, 2020).

Soporte y Apoyo (29,8%) baja-media, al indicar, nunca, pocas veces o a veces, mencionan que el trabajo está organizado para fomentar la colaboración de equipo (30,1%), perciben compañerismo entre mis colegas (32,7%), brindan el apoyo y respaldo necesario a los colaboradores y personal con discapacidad (33,9%), brindan ayuda técnica cuando lo requiero (32,7%) y dispongo de accesibilidad a servicios médicos ocupacional, trabajador social, psicólogo al presentarse eventualidades de crisis, en situaciones de crisis (33,5%). Para el MT (2018) son acciones o medidas que adoptan tanto los directivos como los compañeros de labores en el establecimiento frente a problemáticas que se muestran en el trabajo y brindar alternativas de resolución a dificultades laborales. Por lo tanto, el apoyo organizacional afecta positivamente el desempeño laboral de los médicos (Umrani, 2019).

Salud auto percibida (53,4%) baja-media, al indicar, nunca, pocas veces o a veces, reflejan que durante el confinamiento presentaron síntomas físicos sin clara relación con una enfermedad (46,1%), en la cuarentena experimentaron sentimientos depresivos, pesimistas o desesperanza (44,5%), durante la pandemia sintieron seguridad de no contraer COVID-19 (48,7%), y utilizaron tecnologías digitales para comunicarse e interactuar con pacientes, colegas y familiares (44,8%).

Coincidiendo con estudios donde sus autores determinaron, que los riesgos psicosociales presentes se debieron a una sobre carga de trabajo, desgaste profesional, ansiedad, miedo a ser contagiados, alta presión social, estrés postraumático, contacto con el sufrimiento y la muerte (Garrosa, Blanco, & Moreno, 2020; Montes & Ortúñez, 2021; Ruiz & Gómez, 2021) síntomas depresivos, insomnio, negación, ira y miedo (Weibelzahl et al., 2021, Lijun, 2020).

Igualmente, el desempeño laboral fue valorado por los encuestados (59,8%) baja-media debido a competencias técnicas (56,5%), Competencias conductuales

(68,2%) y Conocimientos específicos (59,8%). Coincidiendo con Pérez (2021) quien determinó un desempeño laboral bueno (55%), regular (28%), excelente (14%) y deficiente (3%). Estas características están relacionadas con el rendimiento del trabajador orientadas a conseguir las metas institucionales, ejecutar actividades promoviendo la eficacia y efectividad (Chiavenato, 2019). Es necesario conocer cuáles son las dimensiones claves del desempeño laboral en el ámbito sanitario y cómo se pueden mejorar estas dimensiones (Krijgsheld, 2022) e influir en los empleados (Galarza, 2021).

Además, competencias técnicas, fue valorada, nunca, pocas veces o a veces, al considerar que desarrollan concepciones nuevas, conceptos nuevos para la solución de disyuntivas, ejecutar proyectos y planes organizacionales (41,5%), adapta principios adquiridos al ejecutar planes y programas (42,2%), aplica concepciones elementales con sentido lógico y práctico en la solución de conflictos y problemas (45,3%), analiza aplicando la lógica la viabilidad de normas y reglamentos de la institución (48,2%), realizan reportes e informes de aspecto técnico, jurídico o administrativo con el análisis (46,1%), discriminan entre las actividades asignadas aplicando la lógica (44,5%), reconocen los diversos problemas que no permiten adecuadamente el cumplimiento de metas y objetivos institucionales redefiniendo estrategias (48,4%), investiga y coteja información para la identificación de problemas (44,8%), capacitan y comparte valiosos conocimientos y experiencias a otros colaboradores de la institución (48,4%), informa de procedimientos administrativos, técnicos y legales u administrativos de sus demás compañeros que integran la unidad (45,4%), enseña algún compañero de labores a la operación correcta de un equipo informático (45,3%), las decisiones que se toman van de acuerdo a la misión y los objetivos ideándose soluciones a problemas futuros en el hospital (45,2%), se toman decisiones en base a la experiencia (47,7%), respecto a las decisiones que suelen tomarse en la institución son de complejidad baja (49,7%).

Según, Rivera et al., (2019) en su desempeño laboral, los trabajadores salubristas, desarrollan una carga emocional negativa relacionada a factores de riesgos psicosociales, afectando el accionar laboral y desmejorando la atención



hospitalaria, generando descontento de los pacientes. También, Chiavenato (2017) citado por Naranjo & Andrade, (2021) explica que existen factores individuales que impiden un desarrollo apropiado de sus capacidades y habilidades, cuando existen condiciones materiales y personales que obstaculizan las actividades laborales.

Competencias conductuales (68,2%), al indicar, nunca, pocas veces o a veces, considera que existe un buen ambiente de trabajo entre sus compañeros (59,6%), estima con sinceridad las diversas experiencias y concepciones de los demás manteniendo siempre una buena postura y actitud (61,9%), en época de pandemia hubo espíritu de cooperación y colaboración entre sus compañeros realizando un trabajo en equipo (61,2%), demuestran interés por brindar una buena atención a los pacientes de manera rápida y oportuna planteándoles soluciones adecuadas (60,4%), identifican las necesidades del área laboral y pacientes. (59,3%), actúa de acuerdo al requerimiento de los pacientes, otorgándoles propuestas en beneficios de su necesidad (63,0%), efectúan una serie de acciones primordiales que conduce al cumplimiento de las metas planteadas (59,8%), actúan para mejorar niveles de desempeño y plazos determinados (61,9%), efectúa de forma correcta su trabajo (59,1%), rectifica las acciones y actos como respuesta a cambios institucionales proponiendo mejoras (62,5%), rectifica su proceder y comportamiento que conlleva adaptarse al entorno laboral (57,5%), aplican normas según procedimientos que conllevan al cumplimiento de las responsabilidades laborales (58,1%), siempre está dispuesto a nuevas oportunidades que van en pro de mejora y evitar problemas, elaborar planes de contingencia en bienestar institucional (60,5%), considera que los profesionales de salud están preparados frente a acontecimientos a corto plazo (59,1%), identifica con rapidez las oportunidades presentadas en el momento cuestionando las formas convencionales de trabajo (56,0%), duplica sus experiencias y conocimientos con compañeros interviniendo como agente de mejoras (53,7%), efectúa un gran esfuerzo por la adquisición de nuevos saberes y habilidades (51,6%), indagan continuamente información actualizada para aumentar los conocimientos (51,9%).

Los estudios consultados muestran que en el desempeño laboral influyen: satisfacción con la profesión, ambiente laboral, políticas compensatorias, calidad de vida laboral, capacidad, esfuerzo y motivación (Puspitasari & Adam, 2019), Las competencias conductuales suelen evaluarse mediante la orientación al cliente, empoderamiento, trabajo en equipo y el liderazgo (Henriques & Loor, 2020).

Conocimientos específicos (59,8%), al señalar, nunca, pocas veces o a veces, aplican conocimientos de herramientas digitales en actividades virtuales debido a la pandemia (33,9%), mantienen registros informativos del paciente con la debida confidencialidad en un posterior análisis (36,3%), obtienen datos epidemiológicos para valorar tendencias para tomar decisiones en tiempos de pandemia (37,1%), aplican normas de bioseguridad durante la atención sanitaria (31,1%), aplican con responsabilidad los conocimientos relacionados con el reglamento interno (17,4%), aplica conocimientos referentes a las normativas en seguridad y salud ocupacional adoptadas en la pandemia (16,9%).

Por lo tanto, se deben crear espacios laborales asociados a la salud integral para garantizar una mayor seguridad y productividad incorporando prácticas de disminución de riesgos para mejorar su bienestar buscando mitigar los impactos psicológicos del Covid-19 (Blake, 2020). La OPS/OMS (2021) enfatizo sobre las secuelas que deja el virus COVID-19, ocasionando una sobrecarga laboral y afectación en el individuo, realizó un llamado para conservar las medidas de bioseguridad.

También, los resultados estadísticos evidencian que el modelo de regresión logística ordinal se ajusta al conjunto de datos porque la significación es 0,000  $p < 0,05$ , se rechaza la hipótesis nula. Reflejando, que con procesos propios de gestión de riesgos mejoran el ajuste significativamente respecto al modelo con solo constante. La gestión de riesgos psicosociales es fundamental debido al impacto que pueden tener en el desempeño laboral, más aún hoy por la coyuntura que se tiene relacionado a la pandemia causada por el coronavirus (Rodríguez, 2021).

Además, el modelo pronosticado valor R cuadrado considerando a NagelKerke indica que el modelo propuesto explica el 100% de la variación del desempeño laboral (1,000), de la variación de las características Evaluación Periódica =2: Media, Reconocimiento Laboral =2: Media, y Manejo de emociones =2: Media de los profesionales de la salud. Según Pinos (2021) (44,6%) del personal sanitario tiene altos riesgos psicosociales por la gran demanda de pacientes como consecuencia del coronavirus influyendo en su desempeño laboral. Desde esta perspectiva, el riesgo psicosocial está vinculado directamente con las actividades del trabajo, distribución, tarea encomendada y bienestar integral (Gil-Monte, 2012).

Se configuró un modelo explicativo del desempeño laboral en un nivel medio. Siendo este, Desempeño laboral=2: Media = - 23,017 - 5,907 Se evalúa de forma periódica las múltiples actividades que realizo = 2: Pocas veces - 13,449 Se reconoce al colaborador que ejecuta un buen trabajo o logra cumplir sus objetivos = 2: Pocas veces + 6,946 Durante la pandemia sintió seguridad de no contraer COVID-19 =2: Pocas veces.

De la Cruz, Noroña, Morello & Laguna (2020) evaluó factores de riesgo psicosocial en tiempos de COVID-19, observando que, los requerimientos laborales incrementaban el peligro a manifestar problemas de psicológicos o sociales, determinando una elevada carga laboral y la concentración de personas con esta enfermedad viral. La salud mental debe estar en conexión entre un ambiente laboral saludable y los métodos para direccionar su protección para responder ante la crisis por Covid-19 (Naranjo & Andrade, 2021; Pinos, 2021).

Se propone un modelo de gestión de riesgos psicosociales para mejorar el desempeño laboral frente al Covid-19 en un hospital Cantón Durán-Ecuador, 2022 impulsando estrategias como: evaluación participativa periódica de las actividades realizadas, reconocimiento al personal cuando ejecuta un buen trabajo o logran sus objetivos de forma eficaz y eficiente, manejo o gestión de las emociones que se generaron durante la pandemia y postpandemia, en relación con la preocupación por contraer el coronavirus y sus posibles efectos a nivel personal, laboral o familiar.

## VI. CONCLUSIONES

1. Los resultados percibidos reflejan que la gestión de riesgos psicosociales en un hospital Cantón Durán-Ecuador fue calificada por los encuestados (58,6%) baja-media, las dimensiones críticas fueron desarrollo de competencias (81,10%), Liderazgo (35,0%), y Salud auto percibida (53,4%).
2. El desempeño laboral del personal de salud fue valorado por los encuestados (59,8%) baja-media debido a deficiencias detectadas en competencias técnicas (56,5%), Competencias conductuales (68,2%) y Conocimientos específicos (59,8%).
3. El planteamiento de un modelo funcional teórico configurado por características propias de la gestión de riesgos psicosociales permite explicar su influencia sobre el desempeño laboral en un 100% en profesionales de salud de un hospital en Cantón Durán - Ecuador, 2022.
4. Los modelos pronosticados Desempeño laboral = 2: Media = - 23,017 - 5,907 Se evalúa de forma periódica las múltiples actividades que realiza = 2: Pocas veces - 13,449 Se reconoce al colaborador que ejecuta un buen trabajo o logra cumplir sus objetivos = 2: Pocas veces + 6,946 Durante la pandemia sintió seguridad de no contraer COVID-19 = 2: Pocas veces.
5. Se propone el plan de gestión de riesgos psicosociales para mejorar el desempeño laboral frente al Covid-19 en un hospital Cantón Durán-Ecuador, 2022, el cual permitirá diseñar estrategias para una evaluación participativa periódica de las actividades realizadas, reconocimiento al personal cuando ejecuta un buen trabajo o logran cumplir sus objetivos, manejo o gestión de las emociones generadas durante la pandemia y postpandemia, debido a la preocupación por contraer el coronavirus y sus posibles efectos a nivel personal, laboral o familiar.

## VII. RECOMENDACIONES

- A la autoridad máxima del hospital Cantón Durán-Ecuador, recomendar promover la gestión de riesgos psicosociales, para mejorar el desempeño laboral de un hospital Cantón Durán-Ecuador, desarrollando competencias profesionales, implementando un liderazgo eficaz que guie eficazmente las actividades asistenciales y a cumplir los objetivos organizacionales, además contribuir a mantener un estado óptimo de salud mental y físico en todo su personal.
- A los directores de un hospital del Cantón Durán-Ecuador, sugerir implantar estrategias participativas de evaluación periódica de las actividades asistenciales, reconocer al personal cuando ejecutan un buen trabajo o logran cumplir sus objetivos, y gestionar adecuadamente las emociones que afectan su bienestar físico y mental e impactan negativamente el desempeño laboral.
- A los directivos de un hospital del Cantón Durán-Ecuador, asignar y autorizar los recursos para la ejecución del plan de gestión de riesgos psicosociales para mejorar la evaluación periódica, reconocimiento laboral y manejo de emociones en profesionales de la salud en un hospital Cantón Durán-Ecuador, 2022, el cual permitirá concretar las acciones planificadas, orientar la optimización de estrategias apropiadas, e implementar medidas preventivas oportunas.

## **VIII. PROPUESTA**

**Propuesta: Plan de gestión de riesgos psicosociales para mejorar la evaluación periódica, reconocimiento laboral y manejo de emociones en profesionales de la salud en un hospital Cantón Durán-Ecuador, 2022.**

### **1. Descripción de la propuesta**

#### **1.1. Tipo de propuesta a generar**

Plan de gestión de riesgos psicosociales para mejorar el desempeño laboral frente al Covid-19 en un hospital Cantón Durán-Ecuador, 2022

#### **1.2. Denominación de la propuesta**

Plan de gestión de riesgos psicosociales para mejorar la evaluación periódica, reconocimiento laboral y manejo de emociones en profesionales de la salud en un hospital Cantón Durán-Ecuador, 2022.

#### **1.3. Descripción general**

Actualmente, la gestión de los riesgos psicosociales es una temática trascendental dentro de las políticas públicas y organizacionales, debido al impacto que pueden tener en el desempeño laboral, relacionado con la crisis sanitaria causada por el coronavirus (Rodríguez, 2021). Además, contribuirá en la interrelación positiva en el trabajo, habilidades, productividad y competencias adiestrándolos con herramientas teóricas y metodológicas en la caracterización de dimensiones vinculadas a los riesgos psicosociales en el ambiente hospitalario.

La presente propuesta radica en presentar un Plan de gestión de riesgos psicosociales para mejorar la evaluación periódica, reconocimiento laboral y manejo de emociones en profesionales de la salud en un hospital Cantón Durán-Ecuador, 2022 impulsando estrategias como: evaluación participativa periódica de las actividades que se realizan, reconocimiento al personal cuando ejecuta un buen trabajo o logran sus objetivos de forma eficaz y eficiente, y el manejo o gestión de las emociones que se generaron durante la pandemia y postpandemia,

en relación con la preocupación por contraer el coronavirus y sus posibles efectos a nivel personal, laboral o familiar.

Asimismo, es un instrumento eficaz que permitirá concretar las acciones planificadas, cumplimiento de tareas, designar responsables de las labores a efectuarse, para lograr exitosamente las metas trazadas, orientando hacia el perfeccionamiento de estrategias apropiadas, disminuyendo los riesgos psicosociales en el personal del hospital e implementar medidas preventivas oportunas.

## **2. Fundamento de la propuesta.**

La formulación de una propuesta en gestión de riesgos psicosociales para mejorar el desempeño de los profesionales en un hospital Cantón Durán-Ecuador, 2022, en la dimensión desarrollo de competencias y liderazgo en sus ítems evaluación periódica, reconocimiento laboral y manejo de emociones, surge por la necesidad de plantear estrategias para el desarrollo de habilidades emocionales y su aplicación en el plano laboral. Estas características son afines con la institución hospitalaria, las cuales pueden perturbar la salud de los trabajadores, por los efectos negativos ocasionados (Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo (EUOSHA), 2018), MT, 2018a, OIT, 2013).

En este sentido, el desempeño de los colaboradores es evaluado con indicadores en correspondencia con las metas, objetivos, actitudes y conocimientos, sus funciones y características individuales (Chiavenato, 2019). Por lo tanto, se evidencia la necesidad de proponer medidas preventivas, que contribuyan en la salud, bienestar y ocupación del personal en la disminución de los riesgos psicosociales en los aspectos intralaborales, extralaborales y condiciones individuales, como respuesta a condiciones estresantes por la pandemia, situación que ha generado: sobrecarga profesional, zozobra, angustia, incertidumbre e impotencia, debilidad física y mental, los cuales son efectos producidos por el distanciamiento social y la cuarentena.

### **3. Justificación**

Los riesgos psicosociales han estado presentes desde siempre, habiendo surgido actualmente variaciones debido a cambios en los métodos de trabajo, designación de nuevas actividades y más aún durante la pandemia donde el personal sanitario estuvo inmerso a estos riesgos logrando afectar su trabajo, por tal motivo nace la propuesta de un modelo de gestión de riesgos psicosociales frente a la necesidad de optimizar y mejorar el desempeño laboral en los profesionales sanitarios. Este cambio generará nuevos desafíos y exigencias para los trabajadores con respecto a la evaluación habitual de las actividades que ejecutan, el reconocimiento propio cuando realiza una buena labor o alcanzan los objetivos institucionales y el manejo de emociones frente a las tareas diarias que realizan y la preocupación por contraer el coronavirus.

Por tal motivo, se justifica su elaboración dado que se promoverá, fortalecimiento en el desarrollo de sus competencias, innovación de ideas generadores en la organización que contribuyan a la satisfacción en los profesionales de salud, reconocimiento por el cumplimiento de las metas institucionales, crear un buen ambiente laboral entre los profesionales que contribuya asumir con ecuanimidad los problemas psicosociales que se presenten en la organización.

Con ello se espera lograr el cumplimiento de los objetivos institucionales con profesionales que sean capaces de afrontar los riesgos psicosociales que puedan presentarse y que estos no afecten el compartimiento laboral ni en su desarrollo personal. De igual modo, la propuesta está alineada al objetivo principal que es mejorar el desempeño laboral mediante el diseño de un modelo para gestionar los riesgos psicosociales en profesionales de la salud en un hospital Cantón Durán-Ecuador, 2022.



#### **4. Propósito:**

##### **4.1 Objetivo General y Específico**

###### **Objetivo General**

Ejecutar el plan de gestión de riesgos psicosociales que permitan el mejoramiento del desempeño laboral en profesionales de la salud en un hospital Cantón Durán-Ecuador, 2022.

###### **Objetivos Específicos**

Efectuar evaluaciones periódicas de las actividades ejecutadas por los trabajadores.

-Realizar reconocimientos a los empleados del hospital para motivarlos cuando ejecuten un buen trabajo y alcancen los objetivos propuestos.

-Orientar a los trabajadores sanitarios en el manejo de sus emociones por la preocupación a contraer el coronavirus.

##### **4.2. Misión y visión**

###### **Misión**

Contribuir a enfrentar los riesgos psicosociales que ocurran en la organización, sin que estos influyan en el desempeño laboral de los profesionales de Salud.

###### **Visión**

Contar con profesionales sanitarios que se desempeñen eficientemente en el manejo de riesgos psicosociales, contribuyendo a la satisfacción de los mismos.

### **4.3. Metas por cada etapa**

La formulación del plan en gestión de riesgos psicosociales que permita mejorar el desempeño laboral, plantea las metas en tres etapas:

#### **Fase 1**

-Presentar y explicar la propuesta a los directores, talento humano y personal de salud del hospital Cantón Durán-Ecuador, 2022 para aprobación del modelo de gestión de riesgos psicosociales.

#### **Fase 2**

-Sensibilizar a las autoridades del hospital referente a la aplicación de evaluaciones periódicas con la finalidad de optimizar el desempeño, basándose en el estudio del estado actual y debilidades presentadas.

#### **Fase 3**

-Conformar equipos de trabajo para modificar conductas, tener una visión compartida, implementar estrategias emocionales, delegar funciones, definir objetivos, itinerarios, en la valoración de la labor ejecutada.

#### **Fase 4**

-Educar al personal de salud en el manejo de emociones, para optimizar el procesamiento de aceptación y convivencia con el coronavirus, clarificar metas, coordinar sistemas y respuestas cognoscentes (de pensamiento), conductuales y orgánicas; anunciar necesidades, gestionar la vinculación interpersonal para minimizar la preocupación por padecer el COVID.

#### **4.4. Resultados concretos que se espera alcanzar**

-Al realizar evaluaciones periódicas del desempeño profesional en los trabajadores hospitalarios, representa un elemento clave pues establece el éxito en el aprovechamiento del trabajo, ya que éstos son sumamente valiosos, existe la necesidad de saber cómo están siendo administrados y su aporte al hospital en base en los parámetros que éste requiere, es necesario efectuar la valoración de su desempeño. También, permite organizar los recursos humanos, materiales directos y financieros para cumplir la visión, misión y objetivos.

- Al reconocer la labor desempeñada por los trabajadores del hospital, se afianzará el liderazgo lo cual contribuirá en el mejoramiento del desempeño, fortaleciendo conductas positivas, organizadas con la dirección estratégica, por tanto, es una acción esencial que se debe desarrollar para estar a la vanguardia de las técnicas de gestión en el manejo eficaz de los riesgos psicosociales.

-En el manejo de emociones, mediante la educación se sensibilizará los efectos emocionales por la pandemia COVID-19, minimizando las múltiples amenazas que se generan como: estrés post traumático, miedos, ansiedad, temor al contagio o pérdida laboral. En este sentido, se hizo énfasis en lo concerniente al coronavirus, revelando que no iba a desaparecer y las personas tendrán que asumir la realidad de lo que se está viviendo, así mismo se manifestó que, hay que estar conscientes de las secuelas que deja, lo que se proyecta a una sobrecarga profesional y afectación en el individuo (OPS/OMS, 2021).

-Este escenario demanda a la alta Dirección hospitalaria no solo a tomar medidas para gestionar actitudes positivas de los trabajadores, sino también considerando que ellos traen una carga emocional individual a partir de sus historias personales y familiares ajustados a la realidad de la pandemia, por lo tanto, es conveniente desarrollar estrategias de apoyo socioemocional para afrontar adecuadamente esta situación.

## **5. Desarrollo de la propuesta:**

### **5.1 Tema central del cual trata el proyecto**

El plan en gestión de riesgos psicosociales cuyo enfoque es mejorar el desempeño laboral en los profesionales sanitarios que estuvieron trabajando durante la crisis mundial del coronavirus y que afectó a muchas familias y estuvieron obligados a realizar cambios por completo del estilo de trabajo.

Este modelo consiste en la planificación de diversas actividades dirigidas al personal sanitario del hospital Cantón Durán-Ecuador orientado en la gestión de riesgos psicosociales que permitirá mejorar el desempeño laboral, se deben organizar espacios vinculados a la salud integral para responder con mayor seguridad y productividad en los trabajadores de la salud concentrando experiencias de disminución de riesgos para optimizar su bienestar buscando mitigar los impactos psicológicos del Covid-19 (Blake, 2020).

La propuesta está basada en algunas teorías como la teoría humanista de Elton Mayo (1880-1949), que nace ante la necesidad de un trabajo deshumanizado donde se aplicaba técnicas crueles hacia los obreros. También la teoría de motivación de Frederick Irving Herzberg (1923-2000) donde menciona que, si existe un trabajo estimulante, reconocimiento de la labor realizada, logro del cumplimiento de la meta, sentimiento de autorrealización las personas se van a encontrar satisfechas.

En tal sentido, con la propuesta se busca fortalecer el desarrollo propio de sus destrezas, producción, eficiencia, trabajo, aptitud, progreso continuo entre el personal del hospital.

## 5.2. Actividades y tareas requeridas

- Presentar y explicar la propuesta a los directores del nosocomio.
- Sensibilizar a los directores referentes a la aplicación de evaluaciones periódicas con la finalidad de optimizar el desempeño laboral.
- Conformar equipos de trabajo para modificar conductas, tener una visión compartida, implementar estrategias emocionales.
- Educar al personal de salud en cuanto a manejo de emociones para optimizar el procesamiento de aceptación y convivencia con el coronavirus.

## 5.3 Diseño de la propuesta.

**Tabla 9 Diseño de la propuesta**

Estrategias	Objetivo	Actividades	Recursos y Materiales	Responsables	Instrumentos de Evaluación
Presentación y explicación de la propuesta al hospital	Sensibilizar al personal sobre la importancia de una propuesta en gestión de riesgos psicosociales que permita mejorar el desempeño laboral en profesionales de la salud en un hospital Cantón Durán-Ecuador, 2022.	-Visita para planificar fechas. -Presentación de la propuesta. -Asignación de responsabilidades. -Planificación de fechas para los talleres	-Video -Laptop -Resma de hojas A4 -Esferos por caja -Marcadores acrílicos por caja	Director de Hospital	Investigación
Aplicación de evaluaciones periódicas.	Sensibilizar a la alta gerencia en la aplicación de evaluaciones periódicas.	-Orientar a los profesionales sobre los beneficios de evaluaciones periódicas.  -Identificar las áreas donde se precisa una formación continua.  -Mejorar el rendimiento laboral.	-Video -Laptop -Tinta de impresora Canon - Pendrive 2 gb	Responsable de Talento humano	Cuestionario

		<ul style="list-style-type: none"> <li>- Verificar la medición del potencial en los trabajadores durante el desarrollo de sus labores.</li> <li>-Establecer criterios para medir la productividad del recurso humano.</li> </ul>			
Conformación de equipos	Conformar equipos para la implementación, delegación de funciones, definición de objetivos, itinerarios, para una visión compartida en la valoración del desempeño laboral.	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Inducción al equipo.</li> <li>-Crear lineamientos que conlleven a realizarse el proceso de reconocimiento.</li> </ul>	Sala de reuniones. Material Informativo sobre evaluaciones periódicas.	Responsable de Talento humano	<ul style="list-style-type: none"> <li>Buzón de sugerencias.</li> <li>-Entrevista personalizadas</li> </ul>
Educación al personal de salud en el manejo de emociones	Educar a los salubristas en el manejo de emociones, para la optimización del procesamiento de aceptación y convivencia con el coronavirus.	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Capacitar a personal sobre: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Reconocer las emociones</li> <li>- Manejo de emociones: el estrés laboral, temor al contagio</li> </ul> </li> <li>incertidumbre sobre el futuro.</li> <li>-Inteligencia emocional.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Ambientes adecuados</li> <li>-Equipos informáticos</li> <li>-Tinta de impresora Canon</li> <li>- Pendrive 2 gb</li> </ul>	Director de Hospital. Responsable de Talento Humano	Evaluación periódica al personal capacitado

Fuente: Álvarez (2022)

#### 5.4 Involucrados

-Directores del Hospital: Es responsable de la aprobación del modelo de gestión de riesgo psicosociales para mejorar el desempeño laboral frente al Covid-19 en un hospital Cantón Durán-Ecuador, 2022

-Responsable de talento humano: Responsable en el control de la aplicación de evaluaciones periódicas del desempeño laboral.

-Líderes de servicios: Responsable en la aplicación de evaluaciones periódicas cuyo propósito conlleve a optimizar el desempeño laboral.

-Profesionales de la salud: Participar en las actividades implementadas en el plan de gestión de riesgos psicosociales para mejorar el desempeño laboral.

## 5.5 Evaluación

Para garantizar la ejecución y cumplimiento de la propuesta se han determinado ciertas herramientas como son: el cronograma de actividades en los plazos establecidos, evaluaciones periódicas y otros medios de verificación que garanticen el cumplimiento.

## 5.6 Cronograma de implantación y funcionamiento

Actividades	Periodo de realización en (meses)											
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
<b>Coordinación</b>												
Reunión los directores del establecimiento												
Explicar la situación actual sobre: riesgos psicosociales y el desempeño laboral.												
Aprobación del modelo de propuesta												
<b>Desarrollo</b>												
Etapa 1: Presentación de la propuesta												
Etapa 2: Sensibilizar a los directores.												
Etapa 3: Conformación de equipos de trabajos.												
Etapa 4: Educación al personal de salud en manejo de emociones.												
Seguimiento y control de cada una de las fases												
<b>Cierre del proyecto</b>												
Evaluación de los efectos de la propuesta en el personal												
Consolidación de la documentación.												
Realización de informe de las actividades ejecutadas.												
Socialización de los resultados obtenidos.												

Fuente: Álvarez (2022)

## 5.7 Estudio financiero

La propuesta será financiada por la investigadora, con recursos económicos propios.

**Tabla 10**

*Presupuesto para implementar la propuesta*

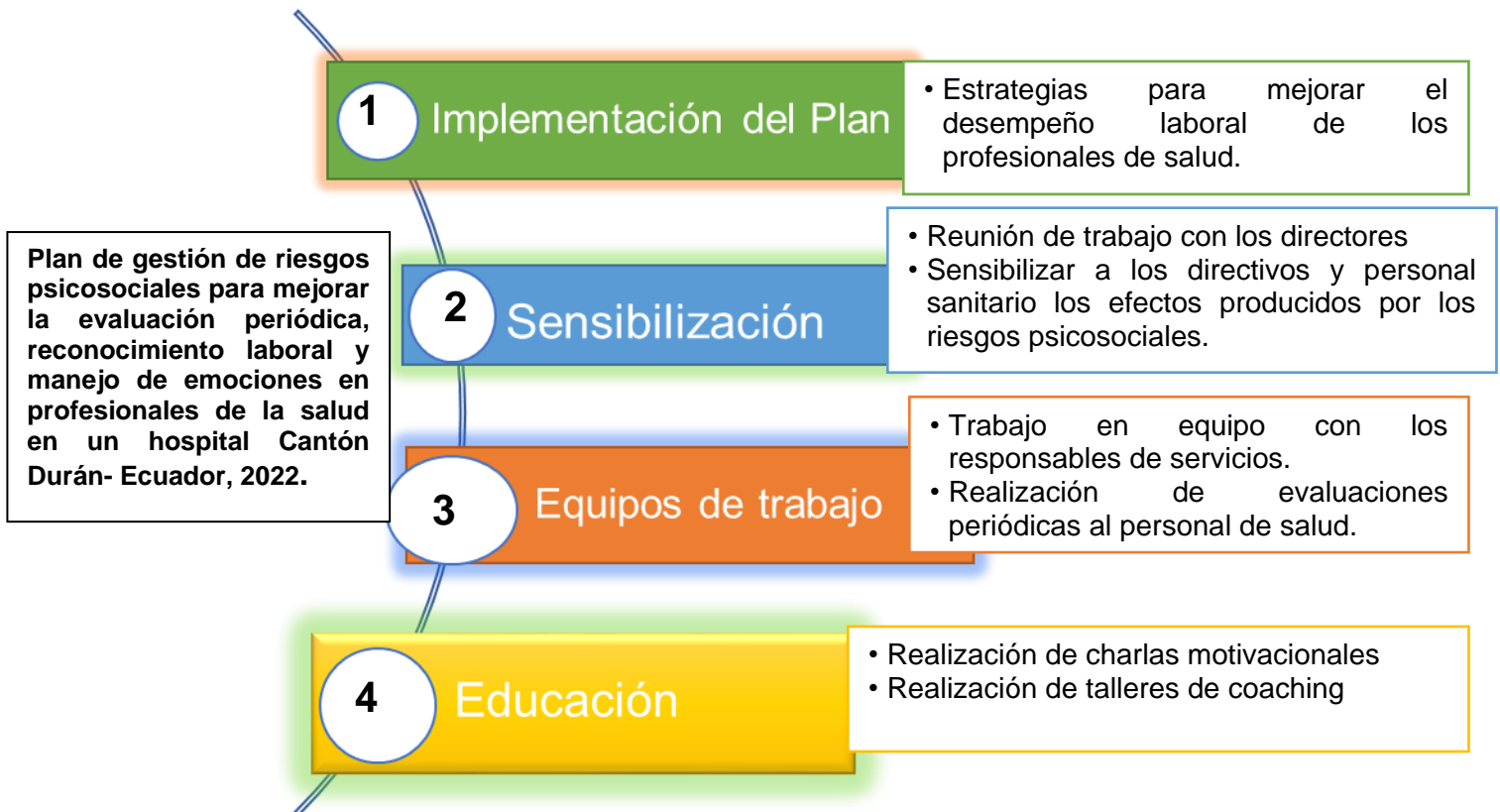
Rubros	Descripción	Cantidad	Precio Unitario	Sub - total.
Material	Resma de papel A4	1	s./37,85	s./37,85
	Bolígrafos	2	s./3,79	s./ 7,57
	Marcadores	8	s./3,79	s./ 11,36
	Tinta para impresiones	2	s./56,78	s./ 113,56
	Pendrive 32 Gb	1	s./113,56	s./ 113.56
TOTAL			s./170,34	



## 6. Síntesis gráfica de la propuesta

Figura 1

Plan de gestión de riesgos Psicosociales



Fuentes: Álvarez (2022)

## 7. Referencias Bibliográficas

- Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo. (2018). Citado 20 de julio 2018 internet. <http://www.istas.net/web/index.asp?idpagina=1233>
- Blake, H. et al. (2020). Mitigating the Psychological Impact of COVID-19 on Healthcare Workers: A Digital Learning Package. *Int J Environ Res Public Health*, 17(9). <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/32357424/>
- Chiavenato, I. (2019). Administración de Recursos Humanos. El capital humano de las organizaciones (S. A. de C. V. Interamericana, McGraw-Hill Editores (ed.); 10th ed.).
- OPS/OMS (2021). La OPS insta a aplicar medidas de salud pública y ampliar la vacunación ante la variante ómicron. <https://www.paho.org/es/noticias/1-12-2021-ops-insta-aplicar-medidas-salud-publica-ampliar-vacunacion-ante-variante-omicron>
- Rodríguez, M. (2021). Riesgos psicosociales en tiempos de pandemia COVID-19 del personal asistencial del Centro de Especialidades La Libertad, Ecuador [Universidad César Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/61316>
- Rodríguez, R. (2018). El proceso de formación humanista de los profesionales de Cultura Física. *Revista Educación*, 42(2), 1-6. <https://www.redalyc.org/journal/440/44055139039/html/>
- Rivero, E., & Marrero, M. (2020). Alteraciones psicológicas en profesionales de la salud durante la pandemia de la Covid-19. Prevención desde una misión médica. *Revista Cubana de Salud y Trabajo*, 21(3), 53–58. <http://revsaludtrabajo.sld.cu/index.php/revsyt/article/view/175>

## REFERENCIAS

- Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo (EUOSHA). (2018). *Salud laboral*. <http://www.istas.net/web/index.asp?idpagina=1233>
- Albino, G. (2018). Technical and Behavioral Competencies on Performance Evaluation: Petrek Leaders' Perspectives. *SAGE Open*, 8(2). <https://doi.org/https://doi.org/10.1177/2158244018780972>
- Arévalo, Freddy & Delgado, J. (2020). Evaluación según modernización del Estado en la gestión municipal, 2020. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 4(2), 914. [https://doi.org/10.37811/cl\\_rcm.v4i2.131](https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v4i2.131)
- Arias, F. (2012). *El proyecto de Investigación* (Episteme (ed.); 6th ed.).
- Bakker, A. & Demerouti, E. (2017). Job demands–resources theory: taking stock and looking forward. *Health Psychol*, 22(3), 273. [https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&cad=rja&uact=8&ved=2ahUKEwjQx\\_6K-uT4AhWQVTABHUZzDu0QFnoECAYQAQ&url=https%3A%2F%2Fwww.isonderhouden.nl%2Fdoc%2Fpdf%2Farnoldbakker%2Farticles%2Farticles\\_arnold\\_bakker\\_444.pdf&usg=AOvVaw2-RCb3BGC](https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&cad=rja&uact=8&ved=2ahUKEwjQx_6K-uT4AhWQVTABHUZzDu0QFnoECAYQAQ&url=https%3A%2F%2Fwww.isonderhouden.nl%2Fdoc%2Fpdf%2Farnoldbakker%2Farticles%2Farticles_arnold_bakker_444.pdf&usg=AOvVaw2-RCb3BGC)
- Benítez-Saña, R. M. (2021). Sistemas de trabajo de alto rendimiento y modelo de organización saludable frente al impacto psicológico de la COVID-19 en profesionales sanitarios. *Estudios Gerenciales*, 37(159), 167–177. <https://doi.org/doi:https://doi.org/10.18046/J.ESTGER.2021.159.4376>
- Bergh, LI. Leka, S. & Zwetsloot, G. (2018). Tailoring psychosocial risk assessment in the oil and gas industry by exploring specific and common psychosocial risks. *Safe Health Work*, 9, 63–70.
- Blake, H. et al. (2020). Mitigating the Psychological Impact of COVID-19 on Healthcare Workers: A Digital Learning Package. *Int J Environ Res Public Health*, 17(9). <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/32357424/>
- Bohórquez et al. (2020). Motivation and job performance: human capital as a key factor in an organization. *Universidad Y Sociedad*, 12(3), 385–390.
- Braquehais M.D., Vargas-Cáceres D., Gómez-Durán E., Nieva G., Valero S., Casas M., B. E. (2020). The Impact of the COVID-19 Pandemic on the Mental Health of Healthcare Professionals. *QJM Int. J. Med.*, 113, 613–617.

<https://doi.org/10.1093/qjmed/hcaa207>

- Brito, C., Pitre, R., & Cardona, D. (2020). Clima organizacional y el desempeño del personal en una empresa de servicio. *Información Tecnológica*, 31(1), 141–148. <https://doi.org/doi:https://dx.doi.org/10.4067/S0718-07642020000100141>
- Canepa, C., Briones, J., Pérez, C., Vera, A., & Juárez, A. (2008). Desequilibrio esfuerzo recompensa y estado de malestar mental en trabajadores de Servicios de Salud en Chile. *Memorias Del Segundo Foro de Las Américas En Investigación Sobre Factores Psicosociales Estrés y Salud Mental*, 5–12.
- Chiavenato, I. (2019). *Administración de Recursos Humanos. El capital humano de las organizaciones* (S. A. de C. V. Interamericana, Mcgraw-Hill Editores (ed.); 10th ed.).
- Choi, J. et al. (2018). Relative Importance of Major Job Performance Dimensions in Determining Supervisors' Overall Job Performance Ratings. *Canadian Journal of Administrative Sciences*, 36(3), 377– 389.
- CONCYTEC. (2018). *Compendio de normas para trabajos escritos* (C. Instituto Colombiano de Normas Técnicas y Certificación (ed.)).
- De la Cruz, J., Noroña, D., Morello, J., & Laguna, D. (2020). Factores de riesgo psicosociales presentes en el personal de salud en tiempo de pandemia COVID-19 en el Hospital Básico “El Ángel.” *Cronos - Editorial Científico-Técnica*, 3(8). <https://revistamedica.com/factores-de-riesgo-psicosociales-personal-de-salud-pandemia-covid-19/>
- Galarza, I. et al. (2021). Riesgos psicosociales y desempeño laboral de los funcionarios del Hospital Básico Píllaro y su dirección distrital. *Revista Eruditus*, 2(1), 45–58. <https://doi.org/10.35290/re.v2n1.2021.397>
- Garrosa, E., Blanco, L., & Moreno, J. (2020). *Riesgos psicosociales laborales: El impacto de la COVID-19 en los profesionales sanitarios* (Madridmasd).
- Gil-Monte, P. (2012). Riesgos psicosociales en el trabajo y salud ocupacional. *Revista Peruana de Medicina Experimental y Salud Pública*, 29(2), 237–341. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=36323272012>
- Gómez et al. (2017). Riesgos psicosociales en personal de asistencia de una clínica de tercer nivel de la ciudad de Cartagena de Indias en 2016. *Revista NOVA*, 15(27), 77–89.

- <https://doi.org/doi:https://doi.org/10.22490/24629448.1960>
- González, L., & Méndez, M. (2017). *Los factores de riesgo psicosocial y su relación con el estrés laboral en el personal de salud en un centro de atención ambulatorio del Distrito Metropolitano de Quito* [Universidad Central del Ecuador]. <http://www.dspace.uce.edu.ec/handle/25000/14706>
- Hernández, R. Fernández, C HernándezHernández Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación* (S. A. Mcgraw-Hill / Interamericana editores (ed.); 6th ed.).
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2014). *Metodología de la Investigación 6 ed. (Sexta Edic)*. Mc Graw Hill Education.
- Holman, D., Johnson, S., & O. (2018). Stress management interventions: improving subjective psychological well-being in the workplace. In and L. T. E. Diener, S. Oishi (Ed.), *Handbook of Well-Being*. DEF Publishers.
- Hopstaken, J. F., van der Linden, D., Bakker, A. B., Kompier, M. A., & Leung, Y. K. (2016). Shifts in attention during mental fatigue: Evidence from subjective, behavioral, physiological, and eye-tracking data. *Journal of Experimental Psychology: Human Perception and Performance*, *42*, 878 – 889. <http://dx.doi.org/10.1037/xhp0000189>
- Hurtado, J. (2015). *Metodología de la investigación, una comprensión holística*. (Sypal (ed.); 8th ed.).
- International Labour Organization (ILO). (2021). *Protecting the life and health of workers during the COVID-19 pandemic: Overview of national legislative and policy responses*. [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---inst/documents/publication/wcms\\_767389.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---inst/documents/publication/wcms_767389.pdf)
- Jain, A. et al. (2022). The impact of national legislation on psychosocial risks on organisational action plans, psychosocial working conditions, and employee work-related stress in Europe. *Social Science & Medicine*, *302*(114987). <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0277953622002933>
- Karasek Jr., R. A. (1979). Job Demands, Job Decision Latitude, and Mental Strain: Implications for Job Redesign. *Administrative Science Quarterly*, *24*, 285–308. <http://dx.doi.org/10.2307/2392498>
- Kevin, Rui-Han. Teohab, J. Coxb, T. (2021). Doctors' working conditions, wellbeing and hospital quality of care: A multilevel analysis. *Safety Science*,

- 135(105115). <https://doi.org/10.1016/j.ssci.2020.105115>.
- Krijgsheld, M. (2022). Job performance in healthcare: a systematic review. *BMC Health Serv Res*, 22, 149. <https://doi.org/10.1186/s12913-021-07357-5>
- Lavicoli, S. & Di Tecco, C. (2020). The management of psychosocial risks at work: state of the art and future perspectives. *Med Lav*, 111(5), 335–350. <https://doi.org/10.23749/mdl.v111i5.10679>
- Lijun, K. et al. (2020). The mental health of medical workers in Wuhan, China dealing with the 2019 novel coronavirus. *The Lancet*, 20(1), 14. doi:[https://doi.org/10.1016/S2215-0366\(20\)30047-X](https://doi.org/10.1016/S2215-0366(20)30047-X)
- López et al. (2021). Factores de riesgo psicosocial y salud mental del personal de salud en ámbito hospitalario. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 2707-2715. <https://www.ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/887/1219>
- Martínez, M. (2020). *Riesgos psicosociales y estrés laboral en tiempos de COVID-19: instrumentos para su evaluación*. 10(2), 11–14. doi:[https://doi.org/10.35669/rcys.2020.10\(2\).301-321](https://doi.org/10.35669/rcys.2020.10(2).301-321)
- Medicine Nature. (2021). Preparing for the next Pandemic. *Nat. Med.*, 27(357). <https://doi.org/10.1038/s41591-021-01291-z>
- Ministerio de Salud, E. (2021). *COE acoge recomendaciones del MSP modifica medidas por presencia de variante Ómicron en el mundo*. <https://www.salud.gob.ec/coe-acoge-recomendaciones-del-msp-y-modifica-medidas-por-presencia-de-variante-omicron-en-el-mundo/>
- Ministerio del trabajo. (2018). *Dirección de Seguridad, Salud en el Trabajo y Gestión integral de riesgos. Guía para la aplicación del cuestionario de evaluación de riesgo psicosocial*. <https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2012/10/GUÍA-PARA-LA-APLICACIÓN-DEL-CUESTIONARIO-DE-EVALUACIÓN-DE-RIESGO-PSICOSOCIAL.pdf?x42051>
- Ministerio del Trabajo de Ecuador. (2018a). *Formatos Evaluación del Desempeño 2018*. <https://www.trabajo.gob.ec/formatos-evaluacion-del-desempeno-2018/>
- Ministerio del Trabajo de Ecuador. (2018b, April 10). Acuerdo Ministerial No MDT-2018-0041. Norma Técnica del Subsistema de Evaluación del Desempeño. *Registro Oficial Suplemento 218*.

- [https://www.gob.ec/sites/default/files/regulations/2018-10/Documento\\_Norma Tecnica Evaluacion de Desempeño.pdf](https://www.gob.ec/sites/default/files/regulations/2018-10/Documento_Norma_Tecnica_Evaluacion_de_Desempeño.pdf)
- Moazzami, B. et al. (2020). COVID-19 and telemedicine: Immediate action required for maintaining healthcare providers well-being. *J. Clin. Virol.*, 126. <https://doi.org/doi: 10.1016/j.jcv.2020.104345>
- Montes, B., & Ortúñez, M. (2021). Efectos psicológicos de la pandemia covid-19 en el personal del ámbito sanitario. *Enfermería Global*, 20(62), 254–282. doi:<https://dx.doi.org/10.6018/eglobal.427161>
- Naranjo, G., & Andrade, K. (2021). *Revisión documental sobre los riesgos psicosociales en el entorno laboral a causa del covid-19 en el Continente Americano* [UNIMINUTO. Corporación Universitaria Minuto de Dios]. <https://hdl.handle.net/10656/12358>
- Narváez, M., Morillo, J. & Imbaquingo, A. (2021). Factores de riesgo físicos y psicológicos relacionados con COVID-19 del personal del Centro de Salud. *Revista DILEMAS Contemporáneos. Educación, Política y Valores*, 123. doi:<https://doi.org/10.46377/dilemas.v9i.3036>
- OPS/OMS. (2021). *La OPS insta a aplicar medidas de salud pública y ampliar la vacunación ante la variante ómicron*. <https://www.paho.org/es/noticias/1-12-2021-ops-insta-aplicar-medidas-salud-publica-ampliar-vacunacion-ante-variante-omicron>
- Oramas, A. (2021). El ambiente psicosocial laboral en la etapa de la covid-19. *Revista Cubana de Salud y Trabajo*, 22(1), 70–75. <http://revsaludtrabajo.sld.cu/index.php/revsyt/article/view/189>
- Organización Iberoamericana de Seguridad Social (OISS). (2019). *Metodología para la evaluación de los riesgos psicosociales*. <https://oiss.org/wp-content/uploads/2019/06/1-Metodologia-para-la-evaluacion-de-riesgos-psicosociales.pdf>
- Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2013). *La organización del trabajo y los riesgos psicosociales; una mirada de género*. [http://www.ilo.org/sanjose/publicaciones/WCMS\\_227402/lang-es/index.htm](http://www.ilo.org/sanjose/publicaciones/WCMS_227402/lang-es/index.htm)
- Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2020). *Gestión de los riesgos psicosociales relacionados con el trabajo durante la pandemia de Covid-19* (E. . (OIT (ed.)). [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_protect/---](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---)

- protrav/---safework/documents/instructionalmaterial/wcms\_763314.pdf
- Osorio, J., & Cárdenas, L. (2017). Estrés laboral: estudio de revisión. *DIVERSITAS. Perspectivas En Psicología*, 13(1), 81–90.  
<https://doi.org/doi:https://doi.org/10.15332/s1794-9998.2017.0001.06>
- Palacios, D. (2019). *El clima organizacional y su relación con el desempeño laboral del personal administrativo de los distritos de Salud Pública de la provincia de Manabí – Ecuador* [Universidad Nacional Mayor de San Marcos].  
<https://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/20.500.12672/10989>
- Palella, S. & Martins, F. (2017). *Metodología de la investigación cuantitativa*. (FEDUPEL (ed.)).
- Paul A Schulte, Jessica M K Streit, Fatima Sheriff, George Delclos, Sarah A Felknor, Sara L Tamers, Sherry Fendinger, James Grosch, R. S., & Health, A. W. E. (2020). Potential scenarios and hazards in the work of the future: a systematic review of the peer-reviewed and gray literatures. *Annals of Work Exposures and Health*, 1–31. <https://doi.org/10.1093/annweh/wxaa051>
- Pérez, T. (2021). *Salud mental relacionada con desempeño laboral del personal de salud asistencial del Hospital Jerusalén durante la pandemia del Covid-19, 2021*. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/72566>
- Pinos, L. (2021). *Factores psicosociales en la gestión de riesgo laboral. Revista de Ciencias de Seguridad y Defensa*. 26.  
[doi:https://doi.org/10.24133/RCS.D.V2N1.2017.07](https://doi.org/10.24133/RCS.D.V2N1.2017.07)
- Popa, I., Ștefan, S. C., Olariu, A. A., Popa, Ș. C., & Popa, C. F. (2022). Modelling the COVID-19 Pandemic Effects on Employees' Health and Performance: A PLS-SEM Mediation Approach. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(3), 1865.  
<https://doi.org/10.3390/ijerph19031865>
- Posel, D. Oyenubi, A. & Kollamparambil, . J. (2021). Loss and Mental Health during the COVID-19 Lockdown: Evidence from South Africa. *PLoS ONE*, 16.  
<https://doi.org/10.1371/journal.pone.0249352>.
- Prieto, A., Moyano, R. y Ramírez, J. (2015). *Identificación de los factores de riesgo psicosocial percibidos en el área de selección de una organización de servicios temporales* [Fundación Universitaria Los libertadores].  
<https://repository.libertadores.edu.co/handle/11371/2320>



- Puspitasari F & Adam, S. (2019). The influence of job stress and motivation to work performance. *Scopus*, 35(21).  
<https://www.scopus.com/record/display.uri?eid=2-s2.0-%0A85071394153&origin=inward&txGid=40440511f52149b439ae17285f005150>
- Rivera et al. (2019). Factores de riesgo asociados al síndrome de desgaste profesional y estrés laboral. *Revista Digital de Postgrado*, 8(2), 163.  
<http://portal.amelica.org/ameli/jatsRepo/101/101676007/html/>
- Rivero, E., & Marrero, M. (2020). Alteraciones psicológicas en profesionales de la salud durante la pandemia de la Covid-19. Prevención desde una misión médica. *Revista Cubana de Salud y Trabajo*, 21(3), 53–58.  
<http://revsaludtrabajo.sld.cu/index.php/revsyt/article/view/175>
- Rodríguez, M. (2021). *Riesgos psicosociales en tiempos de pandemia COVID-19 del personal asistencial del Centro de Especialidades La Libertad, Ecuador* [Universidad César Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/61316>
- Rodríguez, R. (2018). El proceso de formación humanista de los profesionales de Cultura Física. *Revista Educación*, 42(2), 1-6.  
<https://www.redalyc.org/journal/440/44055139039/html/>
- Rondón, E. (2019). Psicología Organizacional como Componente Determinante de la Gerencia Interdisciplinaria. *Revista Cientific*, 4(14), 101–119.  
<https://doi.org/10.29394/Scientific.issn.2542-2987.2019.4.14.5.101-119>
- Ruiz, C., & Gómez, J. (2021). Efectos de la pandemia por COVID-19 en la salud mental de la población trabajadora. *Archivos de Prevención de Riesgos Laborales*, 24(1), 6–11. doi:<https://dx.doi.org/10.12961/aprl.2021.24.01.01>
- Sadler, J. (2021). Cigna Covid-19 global impact study. Londres: CIGNA INTERNATIONAL. [https://www.cignainternational.com/static/www-cignainternational-com/stress-care/spain/docs/ESTUDIO\\_COIVD\\_19\\_GLOBAL\\_IMPACT.PDF](https://www.cignainternational.com/static/www-cignainternational-com/stress-care/spain/docs/ESTUDIO_COIVD_19_GLOBAL_IMPACT.PDF)
- Salas, P., Díaz, H., & Pérez, H. (2012). Las competencias y el desempeño laboral en el Sistema Nacional de Salud. *Revista Cubana de Educación Médica Superior*, 26(4), 604–617. <https://www.medigraphic.com/cgi-bin/new/resumen.cgi?IDARTICULO=38882>
- Schaufeli, W. B., & Taris, T. W. (2014). A critical review of the job demands-

- resources model: Implications for improving work and health. *Springer Science + Business Media*, 43–68. [https://doi.org/10.1007/978-94-007-5640-3\\_4](https://doi.org/10.1007/978-94-007-5640-3_4)
- Serrano, B., & Portalanza, A. (2014). Influencia del liderazgo sobre el clima organizacional. *Suma de Negocios* 2014, 5(11), 117–125. [https://doi.org/doi:https://doi.org/10.1016/S2215-910X\(14\)70026-6](https://doi.org/doi:https://doi.org/10.1016/S2215-910X(14)70026-6)
- Siegrist, J. (2000). Place, social exchange and health: proposed sociological framework. *Soc Sci Med*, 51(9), 1283–1293. [https://doi.org/10.1016/s0277-9536\(00\)00092-7](https://doi.org/10.1016/s0277-9536(00)00092-7)
- Smedick, B. & Rice, E. (2018). An overview of leadership competencies and assessment considerations. In G. S. R. y G. S. En K. K. Smith (Ed.), *Leadership Development for Career Readiness in University Settings* (pp. 55–70). Wiley Periodicals. 10.1002/yd.20279
- SocialeTic. (2019). *La responsabilidad en el trabajo*. SOCIALETic.Com. <https://bit.ly/2DAWkkg>.
- Supo, J., & Zacarías, H. (2020). *Metodología de la investigación científica para las ciencias de la salud y ciencias sociales* (B. E. EIRL. (ed.); 3ra ed.).
- Tian, F. Li, H. , Tian, S. , Yang, J. , Shao, J. , & Tian, C. (2020). Psychological symptoms of ordinary Chinese citizens based on SCL-90 during the level I emergency response to COVID-19. *Psychiatry Research*, 288(112992).
- Torres, C. (2020). *Gestión del recurso humano y desempeño laboral de los trabajadores del servicio de urología Hospital Policía Nacional del Perú Luis Nicasio Sáenz 2019*. Universidad de San Martín de Porres.
- Trépanier, S. G., Fernet, C., Austin, S., Forest, J., & Vallerand, R. J. (2014). Linking job demands and resources to burnout and work engagement: Does passion underlie these differential relationships. *Motivation and Emotion*, 38, 353–366.
- Umrani, W. et al. (2019). Addressing the issue of job performance among hospital physicians in Pakistan: The role of job security, organizational support, and job satisfaction. *J Appl Behav Res*. 2019, 24:e12169. <https://doi.org/10.1111/jabr.12169>
- Vasconcelos, V., & Trentini, C. (2021). Avaliações psicossociais no trabalho no Brasil: estudo de levantamento sobre variáveis, modelos

- teóricos, instrumentos e critérios adotados. *Rev. Psicol., Organ. Trab*, 21(1), 1355–1366. <https://doi.org/doi:http://dx.doi.org/10.5935/rpot/2021.1.20373>
- Vásquez, L. (2015). *Relaciones interpersonales y desempeño laboral en los trabajadores del Centro de Salud Morales, 2015*. Universidad César Vallejo.
- Vázquez, I. et al. (2021). Nuevo Paradigma de los Factores de Riesgos Psicosociales en las Organizaciones. *Hitos de Ciencias Económico Administrativas*, 28(80), 55-73.  
<https://revistas.ujat.mx/index.php/hitos/article/view/4886>
- Weibelzahl S., Reiter J., & D. G. (2021). Depression and Anxiety in Healthcare Professionals During the COVID-19 Pandemic. *Epidemiol. Infect.*, 149(46). <https://doi.org/doi: 10.1017/S0950268821000303>.
- Wingo, M. T., Halvorsen, A. J., Beckman, T. J., Johnson, M. G., & Reed, D. A. (2016). Associations between attending physician workload, teaching effectiveness, and patient safety. *Journal of Hospital Medicine*, 11, 169 –173. <http://dx.doi.org/10.1002/jhm.2540>



---

O<sub>3</sub>: Explicar en qué medida la gestión de riesgos psicosociales influye en el desempeño laboral de los profesionales de salud en un hospital Cantón Durán-Ecuador, 2022.

O<sub>4</sub>: Predecir un modelo funcional teórico que incluya procesos de gestión de riesgos psicosociales que explique la configuración de una propuesta para mejorar el desempeño de los profesionales de la salud en un hospital Cantón Durán-Ecuador, 2022.

O<sub>5</sub>: Formular una propuesta en gestión de riesgos psicosociales que permita mejorar el desempeño de los profesionales de salud en un hospital Cantón Durán-Ecuador, 2022

---

Pseudo  
Nagelkerke  
Prueba Chi  
cuadrado y  
prueba Wald

Elaborado por: Álvarez (2022)

## Anexo 2. Matriz de operacionalización de variables

Variables	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de Medición
<b>Variable Independiente: Gestión de Riesgos psicosociales</b>	Son características relacionadas con la institución que pueden afectar la salud de los trabajadores, ocasionando efectos en factores como la carga y ritmo de trabajo, el desarrollo de competencias, la organización del trabajo o el liderazgo que podrían promover deficiencia en el desempeño laboral. (Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo, 2018; Ministerio del Trabajo de Ecuador, 2018; Organización Internacional del Trabajo, 2013)	Se ocupa de implementar acciones encaminadas a preservar el bienestar y salud del personal de una institución u organización, partiendo desde la medición de los riesgos psicosociales en los profesionales de la salud en su entorno laboral con 38 ítems estructurados en ocho dimensiones: carga y ritmo de trabajo, desarrollo de competencias, liderazgo, margen de acción y control, organización del trabajo, recuperación, soporte y apoyo, salud auto percibida (Ministerio del Trabajo de Ecuador, 2018)	Carga y ritmo de trabajo	-Solicitudes y requerimientos. -Decisión -Responsabilidades -Tiempo suficiente	1 2 3 4	Ordinal
			Desarrollo de competencias	-Conocimientos. -Habilidades -Plan capacitación -Evaluación periódica	5 6 7 8	
			Liderazgo	-Reconocimiento laboral -Propuestas de cambio -Establecimiento de metas -Apoyo -Lineamientos -Considerar decisiones	9 10 11 12 13 14	
			Margen de acción y control	-Espacios de discusión -Colaborar con otras áreas -Fechas límites de actividades -Aportar ideas	15 16 17 18	
			Organización del Trabajo	-Comunicación adecuada -Informe de gestión -Respeto a personas con discapacidad -Reuniones continuas -Objetivos -Tareas	19 20 21 22 23 24	

---

Recuperación	-Energía suficiente	25
	-Pausas de período corto	26
	-Tiempo de reflexión laboral	27
	-Horario	28
	-Tiempo de descanso absoluto	29
Soporte y Apoyo	-Trabajo organizado	30
	-Compañerismo	31
	-Apoyo necesario a los trabajadores	32
	-Ayuda técnica y administrativa	33
	-Acceso a la atención médica	34
Salud auto percibida	-Efectos causados por el distanciamiento social	35
	-Efectos causados por la cuarentena	36
	-Manejo de emociones	37
	-Nuevas alternativas de comunicación	38

---

Elaborado por: Álvarez (2022)

Variables	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítem	Escala de Medición
<b>Variable Dependiente: Desempeño Laboral</b>	Es un grupo de características relacionadas con el rendimiento del trabajador orientadas a la consecución de las metas institucionales, mediante el cual se ejecutan actividades promoviendo eficacia y efectividad en su desempeño (Chiavenato, 2019).	La existencia de criterios de medición basados en factores de evaluación del desempeño facilita medir el desempeño a nivel institucional en forma cualitativa y cuantitativa mediante niveles de logros concernientes a metas grupales por proceso interno o de cada unidad, así también los niveles de eficiencia de los servidores público. Esta variable se operativizó con la evaluación de los Niveles de Eficiencia del Desempeño Individual de Profesionales de la Salud denominados servidores públicos, considerando tres dimensiones o subfactores: conocimientos técnicos, competencias conductuales y conocimientos específicos. (Ministerio del Trabajo de Ecuador, 2018a).	Competencias técnicas  Competencias conductuales  Conocimientos específicos	-Pensamiento conceptual -Pensamiento crítico -Identificación del problema -Instrucción -Juicio y toma de decisiones  -Trabajo en equipo -Orientación de servicio -Orientación de resultados - Flexibilidad -Iniciativa -Aprendizaje continuo  -Manejo de la información -Normativas	1,2,3 4,5,6 7,8,9  10,11,12 13,14,15  16,17,18 19,20,21 22,23,24  25,26,27 28,29,30 31-32-33  34,35,36 37,38,39	Ordinal

Elaborado por: Álvarez (2022)



### Anexo 3. Instrumentos de recolección de datos y ficha técnica

#### CUESTIONARIO DE GESTIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES

*Adaptación (Ministerio del Trabajo de Ecuador, 2018)*

Estimado servidor: El presente cuestionario tiene por finalidad la obtención de información acerca de “Evaluar los riesgos psicosociales en los profesionales de la salud en su entorno laboral en un hospital del Cantón Durán-Ecuador, 2022.

La presente encuesta es anónima. Para ello debe responder con la mayor sinceridad posible cada una de las preguntas según sea el caso. La información que nos brinda tiene un carácter válido y confidencial. Marque con una (X) la respuesta que usted considere pertinente según estas valoraciones: Nunca (1), Pocas veces (2), A Veces (3), Casi Siempre (4) y Siempre (5).

Variable independiente: Gestión de riesgos psicosociales	Opciones de respuestas				
	1	2	3	4	5
1. Considero aceptable los requerimientos de compañeros, usuarios					
2. Decido en mis actividades diarias el ritmo de trabajo a efectuar.					
3. Las múltiples responsabilidades asignadas me causan estrés.					
4. Dispongo del tiempo suficiente para ejecutar tareas encomendadas durante mi jornada de trabajo.					
5. Tengo los suficientes conocimientos para desarrollar mi trabajo.					
6. Aprendo habilidades de mis compañeros					
7. Se dispone actualmente con un plan de capacitación que permita desarrollar destrezas y nuevos conocimientos					
8. Se evalúa de forma periódica las múltiples actividades que realizo					
9. Se reconoce al colaborador que ejecuta un buen trabajo o logra cumplir sus objetivos					
10. Está accesible mi jefe inmediato para escuchar con atención iniciativas y propuestas nuevas que fomenten el cambio.					
11. Fija metas mi jefe inmediato con la finalidad de cumplir mis labores.					
12. Recibo apoyo total de mi jefe inmediato cuando me encuentro con mucha carga laboral.					
13. Recibo de parte de mi jefe inmediato los lineamientos necesarios para un buen desempeño laboral.					
14. Contempla en equipo mi jefe inmediato aspectos decisivos que pueden causar afectación a todos.					
15. Se dispone de espacios para realiza acciones de discusión que conllevan a debatir ampliamente los problemas de trabajo.					
16. Trabajo de forma colaborativa con mis compañeros y de otras áreas.					
17. Es considerada mi opinión con relación a fechas establecidas con tiempo límite para cumplir de forma efectiva mis actividades					
18. Puedo aportar con ideas que conducen a optimizar mis actividades					

19. La comunicación es adecuada, accesible y comprensible.					
20. Informan con regularidad la debida gestión y resultados de la institución a los colaboradores.					
21. Cuando se asigna tareas al personal con discapacidad se lo realiza respetuosamente.					
22. Tienen reuniones suficientes para cumplir los objetivos.					
23. Los objetivos son alcanzables.					
24. Siempre dispongo de tareas en mi jornada laboral					
25. Posterior a mi jornada de trabajo dispongo de la energía necesaria para la realización de otras actividades extracurriculares					
26. Es permitido efectuar pausas activas requeridas para recuperar energía y estar activa laboralmente.					
27. Dispongo de tiempo que me permita reflexionar acerca de mi desempeño laboral en la institución.					
28. Dispongo de un horario trabajo según mis expectativas laborales.					
29. Siento que todos los días he descansado las horas suficientes para mi responsabilidad laboral.					
30. El trabajo está organizado para fomentar la colaboración grupal.					
31. Percibo compañerismo entre mis colegas.					
32. Brindan el apoyo y respaldo necesario a los colaboradores y personal con discapacidad.					
33. Brindan ayuda técnica cuando lo requiero.					
34. Dispongo de accesibilidad a servicios médico ocupacional, trabajador social, psicólogo al presentarse eventualidades de crisis.					
35. Durante el confinamiento presento síntomas físicos sin clara relación con una enfermedad médica					
36. En la cuarentena experimento sentimientos depresivos, pesimistas o de desesperanza.					
37. Durante la pandemia sintió seguridad de no contraer COVID-19					
38. Utilizó las tecnologías digitales como una alternativa de comunicación para interactuar con pacientes, colegas y familiares.					

## Ficha técnica sobre cuestionario gestión de riesgos psicosociales

- Nombre del instrumento:** cuestionario de gestión de riesgos psicosociales.
- Autor:** Adaptación (Ministerio del Trabajo de Ecuador, 2018)
- Objetivo:** Evaluar los riesgos psicosociales en los profesionales de la salud en su entorno laboral en un hospital del Cantón Durán - Ecuador, 2022
- Normas de aplicación:** Se debe comunicar a los profesionales de salud la no existencia de ítems buenos ni malos.
- Usuarios:** 386 profesionales de salud
- Unidades de análisis:** profesionales de salud
- Modo de aplicación Cuestionario:** Auto aplicable (Formulario Google)
- Codificación de 38 ítems:** nunca (1), pocas veces (2), a veces (3), casi siempre (4) y siempre (5).
- Estructura del instrumento:**

DIMENSIÓN	INDICADORES	ÍTEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA				
			Siempre(5)	Casi siempre (4)	A veces (3)	Pocas veces (2)	Nunca (1)
Carga y ritmo de trabajo	Requerimientos	1. Considero aceptable los requerimientos de compañeros, usuarios					
	Decisión	2. Decido en mis actividades diarias el ritmo de trabajo a efectuar.					
	Responsabilidades	3. Las múltiples responsabilidades asignadas me causan estrés					
	Tiempo suficiente	4. Dispongo del tiempo suficiente para ejecutar tareas encomendadas durante mi jornada de trabajo.					
Desarrollo de competencias	Conocimientos	5. Tengo los suficientes conocimientos para desarrollar mi trabajo					
	Habilidades	6. Aprendo habilidades de mis compañeros					
	Capacitación	7. Se dispone actualmente con un plan de capacitación que permita desarrollar destrezas y nuevos conocimientos					
	Evaluación periódica	8. Se evalúa de forma periódica las múltiples actividades que realizo					
Liderazgo	Reconocimiento laboral	9. Se reconoce al colaborador que ejecuta un buen trabajo o logra cumplir sus objetivos					
	Propuestas de cambio	10. Está accesible mi jefe inmediato para escuchar con atención iniciativas y propuestas nuevas que fomenten el cambio.					
	Establecimiento de metas	11. Fija metas mi jefe inmediato con la finalidad de cumplir mis labores					
	Apoyo	12. Recibo apoyo total de mi jefe inmediato cuando me <b>encuentro</b> con mucha carga laboral.					

	Lineamientos	13. Recibo de parte de mi jefe inmediato los lineamientos necesarios para un buen desempeño laboral.						
	Considerar decisiones	14. Contempla en equipo mi jefe inmediato aspectos decisivos que pueden causar afectación a todos						
<b>Margen de acción y control</b>	Espacios de discusión	15. Se dispone de espacios para realiza acciones de discusión que conllevan a debatir ampliamente los						
	Colaborar con otras áreas	16. Trabajo de forma colaborativa con mis compañeros y de otras áreas.						
	Fechas límites de actividades	17. Es considerada mi opinión con relación a fechas establecidas con tiempo límite para cumplir de forma efectiva mis actividades						
	Aportar ideas	18. Puedo aportar con ideas que conducen a optimizar mis actividades						
<b>Organización del Trabajo</b>	Comunicación adecuada	19. La comunicación es adecuada, accesible y comprensible.						
	Informe de gestión	20. Informan con regularidad la debida gestión y resultados de la institución a los colaboradores.						
	Respeto a personas con discapacidad	21. Cuando se asigna tareas al personal con discapacidad se lo realiza respetuosamente.						
	Reuniones continuas	22. Tienen reuniones suficientes para cumplir los objetivos.						
	Objetivos	23. Los objetivos son alcanzables						
	Tareas	24. Siempre dispongo de tareas en mi jornada laboral						
<b>Recuperación</b>	Energía suficiente	25. Posterior a mi jornada de trabajo dispongo de la energía necesaria para la realización de otras actividades extracurriculares						
	Pausas de período corto	26. Es permitido efectuar pausas activas requeridas para recuperar energía y estar activa laboralmente.						
	Tiempo de reflexión laboral	27. Dispongo de tiempo que me permita reflexionar acerca de mi desempeño laboral en la institución.						
	Horario según expectativas	28. Dispongo de un horario trabajo según mis expectativas laborales						
	Tiempo de descanso absoluto	29. Siento que todos los días he descansado las horas suficientes para mi responsabilidad laboral						
<b>Soporte y Apoyo</b>	Trabajo organizado	30. El trabajo está organizado para fomentar la colaboración grupal.						
	Compañerismo	31. Percibo compañerismo entre mis colegas						
	Apoyo necesario a los trabajadores	32. Brindan el apoyo y respaldo necesario a los colaboradores y personal con discapacidad						
	Ayuda técnica	33. Brindan ayuda técnica cuando lo requiero						
	Acceso a la atención médica	34. Dispongo de accesibilidad a servicios médico ocupacional, trabajador social, psicólogo al presentarse eventualidades de crisis.						
<b>Salud auto percibida</b>	Efectos causados por el distanciamiento social	35. Durante el confinamiento presento síntomas físicos sin clara relación con una enfermedad médica						
	Efectos causados por la cuarentena	36. En la cuarentena experimento sentimientos depresivos, pesimistas o de desesperanza.						
	Manejo de emociones	37. Durante la pandemia sintió seguridad de no contraer COVID-19						
	Nuevas alternativas de comunicación	38. Utilizó las tecnologías digitales como una alternativa de comunicación para interactuar con pacientes, colegas y familiares.						

## 10. Validez del instrumento

### 10.1 Validez de contenido

Se empleó la validación de contenido aplicando juicio de 5 expertos especialistas en gestión pública quienes revisaron y evaluaron los instrumentos con sus respectivos ítems. Para la variable independiente, gestión de riesgos psicosociales (cuestionario 2) se obtuvo una calificación promedio de 96.6 puntos (ver anexo 6).

1. Dr. Rodríguez Ortiz Maxwell Ovildo, 96 puntos, Excelente
2. Dr. Vallejos More Leandro Alonso, 96 puntos, Excelente
3. Dr. Sosa Risco Johny Fernando, 100 puntos, Excelente
4. Dra. Guevara Santana Doris Janet, 95, Excelente
5. Dr. Calderón Zambrano Manuel Danilo, 96, Excelente

### 10.2 Validez de constructo

Para obtener la validez en constructo se utilizó como técnica la correlación de Pearson considerando los resultados ( $r > 0.300$ ), cuya significación puede ser menor a 0.01 (\*) o menor a 0.05 (\*\*). A continuación, se muestran los resultados del cuestionario empleado con sus ocho (8) dimensiones y treinta y ocho (38) ítems:

**Tabla 11 Validez de constructo gestión de riesgos psicosociales**

ÍTEMS	Correlación de Pearson	Sig.(bilateral)
<b>Carga y ritmo de trabajo</b>		
1. Considero aceptable los requerimientos de compañeros, usuarios	,787**	0.000
2. Decido en mis actividades diarias el ritmo de trabajo a efectuar.	,741**	0.000
3. Las múltiples responsabilidades asignadas me causan estrés	,713**	0.000
4. Dispongo del tiempo suficiente para ejecutar tareas encomendadas durante mi jornada de trabajo.	,734**	0.000
<b>Desarrollo de competencias</b>		
5. Tengo los suficientes conocimientos para desarrollar mi trabajo	,663**	0.000
6. Aprendo habilidades de mis compañeros	,608**	0.000
7. Se dispone actualmente con un plan de capacitación que permita desarrollar destrezas y nuevos conocimientos	,615**	0.000

8. Se evalúa de forma periódica las múltiples actividades que realizo	,615**	0.000
---	--------	-------

#### **Liderazgo**

9. Se reconoce al colaborador que ejecuta un buen trabajo o logra cumplir sus objetivos.	,706**	0.000
--	--------	-------

10. Está accesible mi jefe inmediato para escuchar con atención iniciativas y propuestas nuevas que fomenten el cambio.	,732**	0.000
---	--------	-------

11. Fija metas mi jefe inmediato con la finalidad de cumplir mis labores	,731**	0.000
--	--------	-------

12. Recibo apoyo total de mi jefe inmediato cuando me encuentro con mucha carga laboral.	,730**	0.000
--	--------	-------

13. Recibo de parte de mi jefe inmediato los lineamientos necesarios para un buen desempeño laboral.	,725**	0.000
--	--------	-------

14. Contempla en equipo mi jefe inmediato aspectos decisivos que pueden causar afectación a todos	,735**	0.000
---	--------	-------

#### **Margen de acción y control**

15. Se dispone de espacios para realiza acciones de discusión que conllevan a debatir ampliamente los problemas de trabajo.	,728**	0.000
---	--------	-------

16. Trabajo de forma colaborativa con mis compañeros y de otras áreas.	,747**	0.000
--	--------	-------

17. Es considerada mi opinión con relación a fechas establecidas con tiempo límite para cumplir de forma efectiva mis actividades	,747**	0.000
---	--------	-------

18. Puedo aportar con ideas que conducen a optimizar mis actividades.	,764**	0.000
---	--------	-------

#### **Organización del Trabajo**

19. La comunicación es adecuada, accesible y comprensible.	,471**	0.000
--	--------	-------

20. Informan con regularidad la debida gestión y resultados de la institución a los colaboradores.	,460**	0.000
--	--------	-------

21. Cuando se asigna tareas al personal con discapacidad se lo realiza respetuosamente.	,476**	0.000
---	--------	-------

22. Tienen reuniones suficientes para cumplir los objetivos.	,441**	0.000
--	--------	-------

23. Los objetivos son alcanzables	,449**	0.000
-----------------------------------	--------	-------

24. Siempre dispongo de tareas en mi jornada laboral.	,475**	0.000
---	--------	-------

#### **Recuperación**

25. Posterior a mi jornada de trabajo dispongo de la energía necesaria para la realización de otras actividades extracurriculares	,724**	0.000
---	--------	-------

26. Es permitido efectuar pausas activas requeridas para recuperar energía y estar activa laboralmente.	,724**	0.000
---	--------	-------

27. Dispongo de tiempo que me permita reflexionar acerca de mi desempeño laboral en la institución.	,730**	0.000
---	--------	-------

28. Dispongo de un horario trabajo según mis expectativas laborales	,689**	0.000
---	--------	-------

29. Siento que todos los días he descansado las horas suficientes para mi responsabilidad laboral.	,738**	0.000
--	--------	-------

#### **Soporte y Apoyo**

30. El trabajo está organizado para fomentar la colaboración grupal.	,740**	0.000
--	--------	-------

31. Percibo compañerismo entre mis colegas	,709**	0.000
--	--------	-------

32. Brindan el apoyo y respaldo necesario a los colaboradores y personal con discapacidad	,731**	0.000
33. Brindan ayuda técnica cuando lo requiero	,758**	0.000
34. Dispongo de accesibilidad a servicios médico ocupacional, trabajador social, psicólogo al presentarse eventualidades de crisis.	,700**	0.000
<b>Salud auto percibida</b>		
35. Durante el confinamiento presento síntomas físicos sin clara relación con una enfermedad médica	,282**	0.000
36. En la cuarentena experimento sentimientos depresivos, pesimistas o de desesperanza.	,290**	0.000
37. Durante la pandemia sintió seguridad de no contraer COVID-19	,302**	0.000
38. Utilizó las tecnologías digitales como una alternativa de comunicación para interactuar con pacientes, colegas y familiares.	,289**	0.000

## 11. Confiabilidad del instrumento

Se evaluó mediante el coeficiente alfa de Cronbach a la muestra de la investigación para tener resultados consistentes y coherentes. La estimación de la proporción de varianza verdadera respecto a la varianza total fue obtenida a través del método de consistencia interna Alpha de Cronbach, para el cuestionario con 38 ítems, luego de este proceso se obtuvieron los siguientes resultados: Coeficiente alfa de Cronbach del instrumento de Gestión de riesgos psicosociales: 0,955; carga y ritmo de trabajo: 0,861; desarrollo de competencias 0,853; liderazgo: 0,875; margen de acción y control 0,846; organización del trabajo 0,942; recuperación 0,852: soporte y apoyo 0,857; salud auto percibida 0,907.

**Tabla 12 Fiabilidad del instrumento gestión riesgos psicosociales**

ÍTEMS	Correlación total de elementos corregida (r≥0.300)	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido (α)
<b>Carga y ritmo de trabajo</b>		<b>0.861</b>
1. Considero aceptable los requerimientos de compañeros, usuarios	0.737	0.811
2. Decido en mis actividades diarias el ritmo de trabajo a efectuar.	0.700	0.827
3. Las múltiples responsabilidades asignadas me causan estrés	0.716	0.820

4. Dispongo del tiempo suficiente para ejecutar tareas encomendadas durante mi jornada de trabajo.	0.680	0.835
--	-------	-------

<b>Desarrollo de competencias</b>		<b>0.853</b>
-----------------------------------	--	--------------

5. Tengo los suficientes conocimientos para desarrollar mi trabajo	0.688	0.824
--	-------	-------

6. Aprendo habilidades de mis compañeros	0.687	0.816
--	-------	-------

7. Se dispone actualmente con un plan de capacitación que permita desarrollar destrezas y nuevos conocimientos	0.698	0.812
--	-------	-------

8. Se evalúa de forma periódica las múltiples actividades que realizo	0.724	0.801
---	-------	-------

<b>Liderazgo</b>		<b>0.875</b>
------------------	--	--------------

9. Se reconoce al colaborador que ejecuta un buen trabajo o logra cumplir sus objetivos	0.662	0.856
---	-------	-------

10. Está accesible mi jefe inmediato para escuchar con atención iniciativas y propuestas nuevas que fomenten el cambio.	0.685	0.853
---	-------	-------

11. Fija metas mi jefe inmediato con la finalidad de cumplir mis labores	0.681	0.853
--	-------	-------

12. Recibo apoyo total de mi jefe inmediato cuando me encuentro con mucha carga laboral.	0.665	0.856
--	-------	-------

13. Recibo de parte de mi jefe inmediato los lineamientos necesarios para un buen desempeño laboral.	0.686	0.852
--	-------	-------

14. Contempla en equipo mi jefe inmediato aspectos decisivos que pueden causar afectación a todos.	0.690	0.852
--	-------	-------

<b>Margen de acción y control</b>		<b>0.846</b>
-----------------------------------	--	--------------

15. Se dispone de espacios para realiza acciones de discusión que conllevan a debatir ampliamente los problemas de trabajo.	0.664	0.814
---	-------	-------

16. Trabajo de forma colaborativa con mis compañeros y de otras áreas.	0.689	0.803
--	-------	-------

17. Es considerada mi opinión con relación a fechas establecidas con tiempo límite para cumplir de forma efectiva.	0.691	0.802
--	-------	-------

18. Puedo aportar con ideas que conducen a optimizar mis actividades.	0.690	0.802
---	-------	-------

<b>Organización del Trabajo</b>		<b>0.942</b>
---------------------------------	--	--------------

19. La comunicación es adecuada, accesible y comprensible.	0.828	0.930
--	-------	-------

20. Informan con regularidad la debida gestión y resultados de la institución a los colaboradores.	0.840	0.929
--	-------	-------

21. Cuando se asigna tareas al personal con discapacidad se lo realiza respetuosamente.	0.847	0.928
---	-------	-------

22. Tienen reuniones suficientes para cumplir los objetivos.	0.811	0.932
--	-------	-------

23. Los objetivos son alcanzables.	0.799	0.934
------------------------------------	-------	-------

24. Siempre dispongo de tareas en mi jornada laboral.	0.816	0.931
---	-------	-------

<b>Recuperación</b>		<b>0.852</b>
---------------------	--	--------------

25. Posterior a mi jornada de trabajo dispongo de la energía necesaria para la realización de otras actividades extracurriculares.	0.645	0.827
--	-------	-------

26. Es permitido efectuar pausas activas requeridas para recuperar energía y estar activa laboralmente.	0.652	0.825
---	-------	-------



27. Dispongo de tiempo que me permita reflexionar acerca de mi desempeño laboral en la institución.	0.649	0.826
28. Dispongo de un horario trabajo según mis expectativas laborales.	0.671	0.820
29. Siento que todos los días he descansado las horas suficientes para mi responsabilidad laboral.	0.702	0.812
<b>Soporte y Apoyo</b>		<b>0.857</b>
30. El trabajo está organizado para fomentar la colaboración	0.670	0.828
31. Percibo compañerismo entre mis colegas.	0.660	0.831
32. Brindan el apoyo y respaldo necesario a los colaboradores y personal con discapacidad.	0.679	0.826
33. Brindan ayuda técnica cuando lo requiero.	0.684	0.825
34. Dispongo de accesibilidad a servicios médico ocupacional, trabajador social, psicólogo al presentarse eventualidades de crisis.	0.669	0.829
<b>Salud auto percibida</b>		<b>0.907</b>
35. Durante el confinamiento presento síntomas físicos sin clara relación con una enfermedad médica	0.787	0.882
36. En la cuarentena experimento sentimientos depresivos, pesimistas o de desesperanza.	0.813	0.872
37. Durante la pandemia sintió seguridad de no contraer COVID-19	0.783	0.883
38. Utilizó las tecnologías digitales como una alternativa de comunicación para interactuar con pacientes, colegas y	0.780	0.884
<b>Gestión de riesgos psicosociales</b>		<b>0.955</b>

## 12. Escala de interpretación

*Los puntajes directos, tuvieron una transformación a porcentaje de logro base 100%*

**Tabla 13 Escala de interpretación gestión de riesgos psicosociales**

Variable / Dimensión	Nivel de valoración		
	Alta	Media	Baja
<b>Gestión de riesgos psicosociales</b>	76%-100%	51%-75%	0%-50%
<b>Carga y ritmo de trabajo</b>	76%-100%	51%-75%	0%-50%
Requerimientos	76%-100%	51%-75%	0%-50%
Decisión	76%-100%	51%-75%	0%-50%
Responsabilidades	76%-100%	51%-75%	0%-50%
Tiempo suficiente	76%-100%	51%-75%	0%-50%
<b>Desarrollo de competencias</b>	76%-100%	51%-75%	0%-50%
Conocimientos	76%-100%	51%-75%	0%-50%
Habilidades	76%-100%	51%-75%	0%-50%
Capacitación	76%-100%	51%-75%	0%-50%
Evaluación periódica	76%-100%	51%-75%	0%-50%

	76%-100%	51%-75%	0%-50%
<b>Liderazgo</b>			
Reconocimiento laboral	76%-100%	51%-75%	0%-50%
Propuestas de cambio	76%-100%	51%-75%	0%-50%
Establecimiento de metas	76%-100%	51%-75%	0%-50%
Apoyo	76%-100%	51%-75%	0%-50%
Lineamientos	76%-100%	51%-75%	0%-50%
Considerar decisiones	76%-100%	51%-75%	0%-50%
	76%-100%	51%-75%	0%-50%
<b>Margen de acción y control</b>			
Espacios de discusión	76%-100%	51%-75%	0%-50%
Colaborar con otras áreas	76%-100%	51%-75%	0%-50%
Fechas límites de actividades	76%-100%	51%-75%	0%-50%
Aportar ideas	76%-100%	51%-75%	0%-50%
<b>Organización del Trabajo</b>	76%-100%	51%-75%	0%-50%
Comunicación adecuada	76%-100%	51%-75%	0%-50%
Informe de gestión	76%-100%	51%-75%	0%-50%
Respeto a personas con discapacidad	76%-100%	51%-75%	0%-50%
Reuniones continuas	76%-100%	51%-75%	0%-50%
Objetivos	76%-100%	51%-75%	0%-50%
Tareas	76%-100%	51%-75%	0%-50%
	76%-100%	51%-75%	0%-50%
<b>Recuperación</b>			
Energía suficiente	76%-100%	51%-75%	0%-50%
Pausa de período corto	76%-100%	51%-75%	0%-50%
Tiempo de reflexión laboral	76%-100%	51%-75%	0%-50%
Horario	76%-100%	51%-75%	0%-50%
Tiempo de descanso absoluto	76%-100%	51%-75%	0%-50%
	76%-100%	51%-75%	0%-50%
<b>Soporte y Apoyo</b>			
Trabajo organizado	76%-100%	51%-75%	0%-50%
Compañerismo	76%-100%	51%-75%	0%-50%
Apoyo necesario a los trabajadores	76%-100%	51%-75%	0%-50%
Ayuda técnica	76%-100%	51%-75%	0%-50%
Acceso a la atención médica	76%-100%	51%-75%	0%-50%
	76%-100%	51%-75%	0%-50%
<b>Salud auto percibida</b>			
Efectos causados por el distanciamiento social	76%-100%	51%-75%	0%-50%
Efectos causados por la cuarentena	76%-100%	51%-75%	0%-50%
Manejo de emociones	76%-100%	51%-75%	0%-50%
Nuevas alternativas de comunicación	76%-100%	51%-75%	0%-50%

---

## CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO LABORAL

*Adaptación (Ministerio del Trabajo de Ecuador, 2018a)*

Estimado servidor: El presente cuestionario tiene por finalidad la obtención de información acerca de “Evaluar los niveles de eficiencia del desempeño individual de los profesionales de la salud en un hospital Cantón Durán-Ecuador, 2022”. La presente encuesta es anónima, debe responder con la mayor sinceridad posible cada una de las preguntas según sea el caso. La información que nos brinda tiene un carácter válido y confidencial. Marca con una (X) la respuesta que usted considere pertinente según estas valoraciones: Nunca (1), Pocas veces (2), A Veces (3), Casi Siempre (4) y Siempre (5).

<b>Variable dependiente: Desempeño laboral</b>	<b>Opciones de respuesta</b>				
	1	2	3	4	5
1. Desarrolla concepciones nuevas conceptos nuevos para la solución de disyuntivas, ejecutar proyectos, y planes organizacionales.					
2. Adapta principios adquiridos al ejecutar planes y programas					
3. Aplica concepciones elementales con sentido lógico y prácticas en la solución de conflictos y problemas.					
4. Analiza aplicando la lógica la viabilidad de normas y reglamentos de la institución					
5. Realiza reportes e informes de aspecto técnico, jurídico o administrativos con el análisis.					
6. Discrimina y prioriza entre las actividades asignadas.					
7. Reconoce los diversos problemas que no permiten adecuadamente el cumplimiento de metas y objetivos institucionales redefiniendo estrategias.					
8. Reconoce los múltiples problemas presentes en los servicios generados en dicha unidad o proceso delimitando soluciones posibles.					
9. Investiga y coteja información para la identificación de problemas					
10. Capacita y comparte valiosos conocimientos y experiencia a otros colaboradores de la institución.					
11. Informa de procedimientos administrativos, técnicos y legales o administrativos a sus demás compañeros que integran la unidad.					
12. Enseña algún compañero de labores a la operación correcta de un equipo informático					
13.- Las decisiones que se toman van de acuerdo a la misión y los objetivos ideándose soluciones a problemas futuros en el hospital.					
14.- Se toman decisiones en base a la experiencia					
15.- Respecto a las decisiones que suelen tomarse en la institución son de complejidad baja					
16. Considera que existe un buen ambiente de trabajo entre sus compañeros					
17. Estima con sinceridad las diversas experiencias y concepciones de los					

demás manteniendo siempre buena compostura y actitud.					
18. En época de pandemia hubo espíritu de cooperación y colaboración entre sus compañeros realizando un trabajo en equipo.					
19.- Demuestra interés por brindar una buena atención a los pacientes de manera rápida y oportuna planteándole soluciones adecuadas.					
20.- Identifica por lo general las necesidades del área de labores y de los pacientes.					
21.- Actúa de acuerdo al requerimiento de los pacientes, otorgándoles propuestas en beneficio de su necesidad.					
22. Efectúa una serie de acciones primordiales que conducen al cumplimiento de las metas planteadas.					
23. Actúa para mejorar niveles de desempeño y tiempos determinados.					
24. Efectúa de forma correcta su trabajo					
25. Rectifica las acciones y actos como respuesta a cambios institucionales proponiendo mejoras					
26. Rectifica su proceder y comportamiento que conlleve adaptarse al entorno laboral					
27. Aplica normas según procedimientos que conlleva al cumplimiento de las responsabilidades laborales					
28. Siempre está dispuesto a nuevas oportunidades que van en pro de mejorar y evitar problemas, elaborar planes de contingencias en bienestar institucional.					
29. Considera que los profesionales de salud están preparados frente a acontecimientos a corto plazo					
30. Identifica con rapidez las oportunidades presentadas en el momento cuestionando las formas convencionales de trabajo.					
31. Duplica sus experiencias y conocimientos con compañeros interviniendo como agente de mejoras.					
32. Efectúa y refleja un gran esfuerzo por la adquisición de nuevos saberes y habilidades.					
33. Indaga continuamente información actualizada para aumentar los conocimientos					
34. Aplica conocimientos de herramientas digitales en actividades virtuales debido a la pandemia.					
35. Mantiene registros informativos del paciente con la debida confidencialidad en un posterior análisis.					
36. Utiliza datos epidemiológicos para valorar tendencias para tomar decisiones en tiempos de pandemia.					
37. Aplica normas de bioseguridad durante la atención sanitaria.					
38. Aplica con responsabilidad los conocimientos relacionados con el reglamento interno.					
39. Aplica conocimientos referentes a las normativas en materia de Seguridad y salud ocupacional adoptadas en pandemia.					

## Ficha técnica sobre cuestionario de desempeño laboral

1. **Nombre del instrumento:** cuestionario de desempeño laboral
2. **Autor:** Adaptación (Ministerio del Trabajo de Ecuador, 2018a).
3. **Objetivo:** Evaluar los niveles de eficiencia del desempeño individual de los profesionales de la salud en un hospital Cantón Durán-Ecuador, 2022.
4. **Normas de aplicación:** Se debe comunicar a los profesionales de salud la no existencia de ítems buenos ni malos.
5. **Usuarios:** 386 profesionales de salud
6. **Unidades de análisis:** profesionales de salud
7. **Modo de aplicación del cuestionario:** Auto aplicable (Formulario Google)
8. **Codificación de 39 ítems:** nunca (1), pocas veces (2), a veces (3), casi siempre (4) y Siempre (5)
9. **Estructura del instrumento:**

DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA				
			Siempre(5)	Casi Siempre(4)	A veces (3)	Pocas veces (2)	Nunca (1)
Competencias técnicas	Pensamiento conceptual	1. Desarrolla concepciones nuevas conceptos nuevos para la solución de disyuntivas, ejecutar proyectos, y planes organizacionales.					
		2. Adapta principios adquiridos al ejecutar planes y programas					
		3. Aplica concepciones elementales con sentido lógico y prácticas en la solución de conflictos y problemas.					
	Pensamiento crítico	4. Analiza aplicando la lógica la viabilidad de normas y reglamentos de la institución					
		5. Realiza reportes e informes de aspecto técnico, jurídico o administrativos con el análisis.					
		6. Discrimina y prioriza entre las actividades asignadas.					
	Identificación del problema	7. Reconoce los diversos problemas que no permiten adecuadamente el cumplimiento de metas y objetivos institucionales redefiniendo estrategias.					
		8. Reconoce los múltiples problemas presentes en los servicios generados en dicha unidad o proceso delimitando soluciones posibles.					
		9. Investiga y coteja información para la identificación de problemas					
	Instrucción	10. Capacita y comparte valiosos conocimientos y experiencia a otros colaboradores de la institución.					
		11. Informa de procedimientos administrativos, técnicos y legales o administrativos a sus demás compañeros que integran la unidad.					
		12. Enseña algún compañero de labores a la operación correcta de un equipo informático					

	Juicio y toma de decisiones	13.- Las decisiones que se toman van de acuerdo a la misión y los objetivos ideándose soluciones a problemas futuros en el hospital.					
		14.- Se toman decisiones en base a la experiencia					
		15.- Respecto a las decisiones que suelen tomarse en la institución son de complejidad baja					
<b>Competencias conductuales</b>	Trabajo en equipo	16. Considera que existe un buen ambiente de trabajo entre sus compañeros					
		17. Estima con sinceridad las diversas experiencias y concepciones de los demás manteniendo siempre buena compostura y actitud.					
		18. En época de pandemia hubo espíritu de cooperación y colaboración entre sus compañeros realizando un trabajo en equipo.					
	Orientación de servicio	19.- Demuestra interés por brindar una buena atención a los pacientes de manera rápida y oportuna planteándole soluciones adecuadas.					
		20.- Identifica por lo general las necesidades del área de labores y de los pacientes.					
		21.- Actúa de acuerdo al requerimiento de los pacientes, otorgándoles propuestas en beneficio de su necesidad.					
	Orientación de resultados	22. Efectúa una serie de acciones primordiales que conducen al cumplimiento de las metas planteadas.					
		23. Actúa para mejorar niveles de desempeño y tiempos determinados.					
		24. Efectúa de forma correcta su trabajo.					
	Flexibilidad	25. Rectifica las acciones y actos como respuesta a cambios institucionales proponiendo mejoras					
		26. Rectifica su proceder y comportamiento que conlleve adaptarse al entorno laboral					
		27. Aplica normas según procedimientos que conlleva al cumplimiento de las responsabilidades laborales					
	Iniciativa	28. Siempre está dispuesto a nuevas oportunidades que van en pro de mejorar y evitar problemas, elaborar planes de contingencias en bienestar institucional.					
		29. Considera que los profesionales de salud están preparados frente a acontecimientos a corto plazo					
		30. Identifica con rapidez las oportunidades presentadas en el momento cuestionando las formas convencionales de trabajo.					
Aprendizaje continuo	31. Duplica sus experiencias y conocimientos con compañeros interviniendo como agente de mejoras.						
	32. Efectúa y refleja un gran esfuerzo por la adquisición de nuevos saberes y habilidades.						
	33. Indaga continuamente información actualizada para aumentar los conocimientos						
<b>Conocimientos específicos</b>	Manejo de información	34. Aplica conocimientos de herramientas digitales en actividades virtuales debido a la pandemia.					
		35. Mantiene registros informativos del paciente con la debida confidencialidad en un posterior análisis.					
		36. Utiliza datos epidemiológicos para valorar tendencias para tomar decisiones en tiempos de pandemia.					
	Normativas	37. Aplica normas de bioseguridad durante la atención sanitaria.					
		38. Aplica con responsabilidad los conocimientos relacionados con el reglamento interno.					
		39. Aplica conocimientos referentes a las normativas en materia de Seguridad y salud ocupacional adoptadas en pandemia.					

## 10. Validez del instrumento

### 10.1 Validez de contenido

Se empleó la validación de contenido aplicando juicio de 5 expertos especialistas en gestión pública quienes revisaron y evaluaron los instrumentos con sus respectivos ítems. Para la variable dependiente, desempeño laboral (cuestionario 1) se obtuvo una calificación promedio de 97 puntos (ver anexo 6).

1. Dr. Rodríguez Ortiz Maxwell Ovidio, 97 puntos, Excelente
2. Dr. Vallejos More Leandro Alonso, 96 puntos, Excelente
3. Dr. Sosa Risco Johny Fernando, 100 puntos, Excelente
4. Dra. Guevara Santana Doris Janet, 96, Excelente.
5. Dr. Calderón Zambrano Manuel Danilo, 96, Excelente

### 10.2 Validez de constructo

Para obtener la validez en constructo se utilizó como técnica la correlación de Pearson considerando los resultados ( $r > 0.300$ ), cuya significación puede ser menor a 0.01 (\*) o menor a 0.05 (\*\*). A continuación, se muestran los resultados del cuestionario empleado con sus ocho (3) dimensiones y treinta y nueve (39) ítems:

**Tabla 14 Validez de constructo desempeño laboral**

ÍTEMS	Correlación de Pearson	Sig.(bilateral)
Competencias técnicas		
1. Desarrolla concepciones nuevas conceptos nuevos para la solución de disyuntivas, ejecutar proyectos, y planes organizacionales.	0,586**	0.000
2. Adapta principios adquiridos al ejecutar planes y programas	0,524**	0.000
3. Aplica concepciones elementales con sentido lógico y prácticas en la solución de conflictos y problemas.	0,509**	0.000
4. Analiza aplicando la lógica la viabilidad de normas y reglamentos de la institución	0,520	0.000
5. Realiza reportes e informes de aspecto técnico, jurídico o administrativos con el análisis.	0,590**	0.000
6. Discrimina y prioriza entre las actividades asignadas.	0,597**	0.000

7. Reconoce los diversos problemas que no permiten adecuadamente el cumplimiento de metas y objetivos institucionales redefiniendo estrategias.	0,486**	0.000
8. Reconoce los múltiples problemas presentes en los servicios generados en dicha unidad o proceso delimitando soluciones posibles.	0,580**	0.000
9. Investiga y coteja información para la identificación de problemas	0,542**	0.000
10. Capacita y comparte valiosos conocimientos y experiencia a otros colaboradores de la institución.	0,536**	0.000
11. Informa de procedimientos administrativos, técnicos y legales o administrativos a sus demás compañeros que integran la unidad.	0,552**	0.000
12. Enseña algún compañero de labores a la operación correcta de un equipo informático	0,555**	0.000
13.- Las decisiones que se toman van de acuerdo a la misión y los objetivos ideándose soluciones a problemas futuros en el hospital.	0,524**	0.000
14.- Se toman decisiones en base a la experiencia	0,640**	0.000
15.- Respecto a las decisiones que suelen tomarse en la institución son de complejidad baja	0,582**	0.000

#### Competencias conductuales

16. Considera que existe un buen ambiente de trabajo entre sus compañeros	0,657**	0.000
17. Estima con sinceridad las diversas experiencias y concepciones de los demás manteniendo siempre buena compostura y actitud.	0,640**	0.000
18. En época de pandemia hubo espíritu de cooperación y colaboración entre sus compañeros realizando un trabajo en equipo.	0,656**	0.000
19.- Demuestra interés por brindar una buena atención a los pacientes de manera rápida y oportuna planteándole soluciones adecuadas.	0,675**	0.000
20.- Identifica por lo general las necesidades del área de labores y de los pacientes.	0,654**	0.000
21.- Actúa de acuerdo al requerimiento de los pacientes, otorgándoles propuestas en beneficio de su necesidad.	0,678**	0.000
22. Efectúa una serie de acciones primordiales que conducen al cumplimiento de las metas planteadas.	0,663**	0.000
23. Actúa para mejorar niveles de desempeño y tiempos determinados.	0,652**	0.000
24. Efectúa de forma correcta su trabajo.	0,724**	0.000
25. Rectifica las acciones y actos como respuesta a cambios institucionales proponiendo mejoras	0,687**	0.000
26. Rectifica su proceder y comportamiento que conlleve adaptarse al entorno laboral	0,737**	0.000
27. Aplica normas según procedimientos que conlleva al cumplimiento de las responsabilidades laborales	0,708**	0.000
28. Siempre está dispuesto a nuevas oportunidades que van en pro de mejorar y evitar problemas, elaborar planes de contingencias en bienestar institucional.	0,737**	0.000



29. Considera que los profesionales de salud están preparados frente a acontecimientos a corto plazo	0,693**	0.000
30. Identifica con rapidez las oportunidades presentadas en el momento cuestionando las formas convencionales de trabajo.	0,728**	0.000
31. Duplica sus experiencias y conocimientos con compañeros interviniendo como agente de mejoras.	0,746**	0.000
32. Efectúa y refleja un gran esfuerzo por la adquisición de nuevos saberes y habilidades.	0,756**	0.000
33. Indaga continuamente información actualizada para aumentar los conocimientos	0,725**	0.000
<b>Conocimientos específicos</b>		
34. Aplica conocimientos de herramientas digitales en actividades virtuales debido a la pandemia.	0,760**	0.000
35. Mantiene registros informativos del paciente con la debida confidencialidad en un posterior análisis.	0,743**	0.000
36. Utiliza datos epidemiológicos para valorar tendencias para tomar decisiones en tiempos de pandemia.	0,770**	0.000
37. Aplica normas de bioseguridad durante la atención sanitaria.	0,751**	0.000
38. Aplica con responsabilidad los conocimientos relacionados con el reglamento interno.	0,662**	0.000
39. Aplica conocimientos referentes a las normativas en materia de Seguridad y salud ocupacional adoptadas en pandemia.	0,661**	0.000

## 11. Confiabilidad del instrumento

Se evaluó mediante el coeficiente alfa de Cronbach para ello se realizó una encuesta a la muestra de la investigación dirigido a profesionales de la salud de otro Hospital aledaño al Cantón Durán con el propósito de hacer las correcciones y ajustes necesarios al cuestionario para tener resultados consistentes y coherentes. La estimación de la proporción de varianza verdadera respecto a la varianza total fue obtenida a través del método de consistencia interna Alpha de Cronbach, para el cuestionario con 39 ítems, luego de este proceso se obtuvieron los siguientes resultados: Coeficiente alfa de Cronbach del instrumento de desempeño laboral: 0,963; competencias técnicas: 0,906; competencias conductuales: 0,958; conocimientos específicos 0,905.

**Tabla 15 Fiabilidad del instrumento desempeño laboral**

ÍTEMS	Correlación total de elementos corregida (r≥0.300)	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido (α)
<b>Competencias técnicas</b>		<b>0.906</b>
1. Desarrolla concepciones nuevas conceptos nuevos para la solución de disyuntivas, ejecutar proyectos, y planes organizacionales.	0.660	0.897
2. Adapta principios adquiridos al ejecutar planes y programas	0.593	0.899
3. Aplica concepciones elementales con sentido lógico y prácticas en la solución de conflictos y problemas.	0.604	0.899
4. Analiza aplicando la lógica la viabilidad de normas y reglamentos de la institución	0.558	0.901
5. Realiza reportes e informes de aspecto técnico, jurídico o administrativos con el análisis.	0.584	0.900
6. Discrimina y prioriza entre las actividades asignadas.	0.576	0.900
7. Reconoce los diversos problemas que no permiten adecuadamente el cumplimiento de metas y objetivos institucionales redefiniendo estrategias.	0.570	0.900
8. Reconoce los múltiples problemas presentes en los servicios generados en dicha unidad o proceso delimitando soluciones posibles.	0.610	0.899
9. Investiga y coteja información para la identificación de problemas	0.586	0.900
10. Capacita y comparte valiosos conocimientos y experiencia a otros colaboradores de la institución.	0.569	0.900
11. Informa de procedimientos administrativos, técnicos y legales o administrativos a sus demás compañeros que integran la unidad.	0.571	0.900
12. Enseña algún compañero de labores a la operación correcta de un equipo informático	0.572	0.900
13.- Las decisiones que se toman van de acuerdo a la misión y los objetivos ideándose soluciones a problemas futuros en el hospital.	0.617	0.899
14.- Se toman decisiones en base a la experiencia	0.609	0.899
15.- Respecto a las decisiones que suelen tomarse en la institución son de complejidad baja	0.608	0.899
<b>Competencias conductuales</b>		<b>0.958</b>
16. Considera que existe un buen ambiente de trabajo entre sus compañeros	0.649	0.957
17. Estima con sinceridad las diversas experiencias y concepciones de los demás manteniendo siempre buena compostura y actitud.	0.668	0.957
18. En época de pandemia hubo espíritu de cooperación y colaboración entre sus compañeros realizando un trabajo en equipo.	0.692	0.957
19.- Demuestra interés por brindar una buena atención	0.685	0.957

a los pacientes de manera rápida y oportuna planteándole soluciones adecuadas.		
20.- Identifica por lo general las necesidades del área de labores y de los pacientes.	0.716	0.956
21.- Actúa de acuerdo al requerimiento de los pacientes, otorgándoles propuestas en beneficio de su necesidad.	0.709	0.956
22. Efectúa una serie de acciones primordiales que conducen al cumplimiento de las metas planteadas.	0.709	0.956
23. Actúa para mejorar niveles de desempeño y tiempos determinados.	0.696	0.958
24. Efectúa de forma correcta su trabajo.	0.753	0.956
25. Rectifica las acciones y actos como respuesta a cambios institucionales proponiendo mejoras	0.740	0.956
26. Rectifica su proceder y comportamiento que conlleve adaptarse al entorno laboral	0.783	0.955
27. Aplica normas según procedimientos que conlleva al cumplimiento de las responsabilidades laborales	0.750	0.956
28. Siempre está dispuesto a nuevas oportunidades que van en pro de mejorar y evitar problemas, elaborar planes de contingencias en bienestar institucional.	0.776	0.955
29. Considera que los profesionales de salud están preparados frente a acontecimientos a corto plazo	0.739	0.956
30. Identifica con rapidez las oportunidades presentadas en el momento cuestionando las formas convencionales de trabajo.	0.770	0.955
31. Duplica sus experiencias y conocimientos con compañeros interviniendo como agente de mejoras.	0.795	0.955
32. Efectúa y refleja un gran esfuerzo por la adquisición de nuevos saberes y habilidades.	0.793	0.955
33. Indaga continuamente información actualizada para aumentar los conocimientos.	0.749	0.956
<b>Conocimientos específicos</b>		<b>0.905</b>
34. Aplica conocimientos de herramientas digitales en actividades virtuales debido a la pandemia.	0.748	0.888
35. Mantiene registros informativos del paciente con la debida confidencialidad en un posterior análisis.	0.740	0.888
36. Utiliza datos epidemiológicos para valorar tendencias para tomar decisiones en tiempos de pandemia.	0.723	0.890
37. Aplica normas de bioseguridad durante la atención sanitaria.	0.763	0.885
38. Aplica con responsabilidad los conocimientos relacionados con el reglamento interno.	0.743	0.888
39. Aplica conocimientos referentes a las normativas en materia de Seguridad y salud ocupacional adoptadas en pandemia.	0.734	0.889
<b>Desempeño laboral</b>		<b>0.963</b>

## 12. Escala de interpretación

La escala de interpretación se desarrolló con relación a la variable y sus dimensiones con sus respectivos ítems cuyos resultados serán interpretados en los siguientes niveles. Los puntajes directos, tuvieron una transformación a porcentaje de logro base 100%.

**Tabla 16 Escala de interpretación desempeño laboral**

Variable / Dimensión	Nivel de valoración		
	Alta	Media	Baja
<b>Competencias técnicas</b>	76%-100%	51%-75%	0%-50%
Pensamiento conceptual	76%-100%	51%-75%	0%-50%
Pensamiento crítico	76%-100%	51%-75%	0%-50%
Identificación del problema	76%-100%	51%-75%	0%-50%
Instrucción	76%-100%	51%-75%	0%-50%
Juicio y toma de decisiones	76%-100%	51%-75%	0%-50%
<b>Competencias conductuales</b>	76%-100%	51%-75%	0%-50%
Trabajo en equipo	76%-100%	51%-75%	0%-50%
Orientación de servicio	76%-100%	51%-75%	0%-50%
Orientación de resultados	76%-100%	51%-75%	0%-50%
Flexibilidad	76%-100%	51%-75%	0%-50%
Iniciativa	76%-100%	51%-75%	0%-50%
Aprendizaje continuo	76%-100%	51%-75%	0%-50%
<b>Conocimientos Específicos</b>	76%-100%	51%-75%	0%-50%
Manejo de la información	76%-100%	51%-75%	0%-50%
Normativas	76%-100%	51%-75%	0%-50%

#### Anexo 4. Cálculo de la muestra

Para obtener la muestra de la investigación se aplicó la siguiente fórmula:

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

n = Tamaño de la muestra

N = población (395)

Z<sup>2</sup> = nivel de confianza al 99%: 2.58

p = proporción esperada (0.50)

q = proporción de fracaso: (0.50)

d = Error de precisión al 1%

$$n = \frac{(395)*(2.58)^2*(0.50)*(0.50)}{(0.10)^2(395-1)+(2.58)^2*0.5*0.5} = 386$$

## Anexo 5. Esquema de Diseño

Propuesta de un modelo en gestión de riesgos psicosociales que permita mejorar el desempeño laboral en profesionales de la salud en un hospital Cantón Durán-Ecuador, 2022.

**Objetivo General:** Mejorar el desempeño laboral mediante el diseño de un modelo para gestionar los riesgos psicosociales en profesionales de la salud en un hospital Cantón Durán-Ecuador, 2022.

Objetivo específico	Problema específico	Nivel de conocimiento	VARIABLES	Unidad de estudio	Diseño	Fuente	Instrumento	Técnica de análisis
O <sub>1</sub> : Caracterizar los riesgos psicosociales que pueden afectar la salud de los profesionales de salud en su entorno laboral en un hospital Cantón Durán-Ecuador, 2022.	¿Cuáles son los factores de riesgo psicosocial que pueden afectar la salud de los profesionales de salud en su entorno laboral en un hospital Cantón Durán-Ecuador, 2022.?	Descriptivo	VI: Gestión de riesgos psicosociales	Profesionales de Salud	Diseño no experimental, transeccional (Palella & Martins, 2017, p. 96)	Profesionales de Salud en un hospital Cantón Durán, Ecuador	Cuestionario (Formulario Google)	Tablas de distribución de frecuencias. Gráficos.
O <sub>2</sub> : Caracterizar el desempeño laboral desplegado por los profesionales de salud en un hospital del Cantón Durán-Ecuador, 2022.	¿Cuál es el desempeño laboral desplegado por los profesionales de salud en un hospital del Cantón Durán-Ecuador, 2022?	Descriptivo	VII: Desempeño laboral	Profesionales de Salud	Diseño no experimental, transeccional (Palella & Martins, 2017, p. 96)	Profesionales de Salud en un hospital Cantón Durán, Ecuador	Cuestionario (Formulario Google)	Tablas de distribución de frecuencias. Gráficos.

<p>O3: Explicar en qué medida la gestión de riesgos psicosociales influye en el desempeño laboral de los profesionales de salud en un hospital del Cantón Durán, Ecuador 2022.</p>	<p>¿En qué medida es explicada la influencia de la gestión de riesgos psicosociales en el desempeño laboral de los profesionales de salud en un hospital del Cantón Durán-Ecuador, 2022?</p>	<p>Explicativo</p>	<p>VI: Gestión de riesgos psicosociales</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Carga y ritmo de trabajo</li> <li>• Desarrollo y competencias</li> <li>• Liderazgo</li> <li>• Margen de acción y control</li> <li>• Organización del Trabajo</li> <li>• Recuperación</li> <li>• Soporte y Apoyo</li> <li>• Factores de riesgos psicosociales</li> </ul>		<p>No experimental, transeccional, explicativo, predictivo y prospectivo (Hernández, Fernández y Baptista, 2014; Palella &amp; Martins, 2017, p. 96) Proyectivo (Hurtado, 2015)</p>			
<p>O4: Predecir un modelo funcional teórico que incluya procesos de gestión de riesgos psicosociales que explique la configuración de una propuesta para mejorar el desempeño de los profesionales de la salud en un hospital del</p>		<p>Predictivo</p>	<p>VI: Gestión de riesgos psicosociales</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Carga y ritmo de trabajo</li> <li>• Desarrollo y competencias</li> <li>• Liderazgo</li> <li>• Margen de acción y control</li> <li>• Organización del Trabajo</li> <li>• Recuperación</li> <li>• Soporte y Apoyo</li> <li>• Salud auto percibida</li> </ul>		<p>No experimental, transeccional, explicativo, predictivo y prospectivo (Hernández, Fernández y Baptista, 2014; Palella &amp; Martins, 2017, p. 96) Proyectivo (Hurtado, 2015)</p>		<p>Prueba Chi cuadrado y prueba Wald</p>	

Cantón Durán-Ecuador, 2022.								
O5: Formular una propuesta en gestión de riesgos psicológicos y sociales que permita mejorar el desempeño de los profesionales de salud en un hospital del Cantón Durán-Ecuador, 2022.		Predictivo	Modelo explicativo predictivo		Propuesta			Redacción de propuesta



**Anexo 6. Validez del contenido del Instrumento  
VALIDEZ DE CONTENIDO DEL CUESTIONARIO SOBRE GESTIÓN DE  
RIESGOS PSICOSOCIALES DIRIGIDO AL PERSONAL DE SALUD**

<b>DATOS DEL DOCTORANTE</b>		
<b>Apellidos y Nombres</b>	Álvarez Montalvo, Nimia Betzabeth	
<b>TÍTULO DEL TEMA DE INVESTIGACIÓN</b>		
Gestión de riesgos psicosociales para mejorar el desempeño laboral frente al Covid-19 en un hospital Cantón Durán-Ecuador, 2022		
<b>DATOS DEL INSTRUMENTO</b>		
<b>Nombre del instrumento</b>	Cuestionario de gestión de riesgos psicosociales	
<b>Objetivo:</b>	Evaluar los riesgos psicosociales en los profesionales de la salud en su entorno laboral en un hospital Cantón Durán-Ecuador, 2022.	
<b>Dirigido a:</b>	Profesionales de salud	
<b>JUEZ EXPERTO</b>		
<b>Apellidos y Nombres</b>	Rodríguez Ortiz Maxwell Ovildo	
<b>Documento de Identidad:</b>	0915326581	
<b>Grado Académico</b>	Doctor	
<b>Especialidad:</b>	Gestión Pública y Gobernabilidad	
<b>Experiencia Profesional (años):</b>	18 años	
<b>JUICIO DE APLICABILIDAD</b>		
<b>Aplicable</b>	<b>Aplicable después de corregir</b>	<b>No Aplicable</b>
X		



Firmado electrónicamente por:  
**MAXWELL OVILDO  
RODRIGUEZ ORTIZ**

-----  
**Juez Experto**

## MATRIZ DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO POR JUICIO DE EXPERTOS

**TÍTULO DE LA TESIS:** Gestión de riesgos psicosociales para mejorar el desempeño laboral frente al Covid-19 en un hospital  
Cantón Durán-Ecuador, 2022

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA					Criterios de evaluación Relación entre:								Observación y/o Recomendación
				Siempre(5)	Casi siempre (4)	A veces (3)	Pocas veces (2)	Nunca (1)	Variable y dimensión		Dimensión e indicador		Indicador y el ítem		Ítem y opción de respuesta		
									SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
<b>Gestión de riesgos psicosociales</b> Son características relacionadas con la institución que pueden afectar la salud de los trabajadores, ocasionando efectos en factores como la carga y ritmo de trabajo, el desarrollo de competencias, la organización del trabajo o el liderazgo que podrían promover deficiencia en el desempeño laboral. (Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo, 2018; Ministerio del Trabajo de Ecuador, 2018; Organización Internacional del Trabajo, 2013)	<b>Carga y ritmo de trabajo</b> Se refiere a las exigencias a nivel mental/intelectual, además de las condiciones físicas que se encuentra obligado un individuo en su actividad laboral, la demasía de funciones o escaso, rapidez y período para cumplir una tarea asignada. (Ministerio del Trabajo de Ecuador, 2018).	Requerimientos	1.Considero aceptable los requerimientos de compañeros, usuarios						SI		SI		SI		SI		
		Decisión	2. Decido en mis actividades diarias el ritmo de trabajo a efectuar.						SI		SI		SI		SI		
		Responsabilidades	3 Las múltiples responsabilidades asignadas me causan estrés.						SI		SI		SI		SI		
		Tiempo suficiente	4. Dispongo del tiempo suficiente para ejecutar tareas encomendadas durante mi jornada de trabajo.						SI		SI		SI		SI		
	<b>Desarrollo de competencias</b> Es la capacidad del individuo para el desarrollo de destrezas, habilidades, actitud de los individuos y su aplicación en el plano laboral. (Ministerio del Trabajo de Ecuador, 2018)	Conocimientos	5.Tengo los suficientes conocimientos para desarrollar mi trabajo						SI		SI		SI		SI		
		Habilidades	6. Aprendo habilidades de mis compañeros						SI		SI		SI		SI		
		Capacitación	7. Se dispone actualmente con un plan de capacitación que permita desarrollar destrezas y nuevos conocimientos.						SI		SI		SI		SI		
		Evaluación periódica	8.Se evalúa de forma periódica las múltiples actividades que realizo						SI		SI		SI		SI		
	<b>Liderazgo</b> Son las habilidades que tiene	Reconocimiento laboral	9. Se reconoce al colaborador que ejecuta un buen trabajo o logra cumplir sus objetivos.						SI		SI		SI		SI		

<p>el individuo para motivar, modificar conductas de equipo, compartir una visión y dialogar (Ministerio del Trabajo de Ecuador, 2018).</p>	Propuestas de cambio	10. Está accesible mi jefe inmediato para escuchar con atención iniciativas y propuestas nuevas que fomenten el cambio.								SI		SI		SI		SI		
	Establecimiento de metas	11. Fija metas mi jefe inmediato con la finalidad de cumplir mis labores								SI		SI		SI		SI		
	Apoyo	12. Recibo apoyo total de mi jefe inmediato cuando me encuentro con mucha carga laboral.								SI		SI		SI		SI		
	Lineamientos	13. Recibo de parte de mi jefe inmediato los lineamientos necesarios para un buen desempeño laboral.								SI		SI		SI		SI		
	Considerar decisiones	14. Contempla en equipo mi jefe inmediato aspectos decisivos que pueden causar afectación a todos								SI		SI		SI		SI		
<p><b>Margen de acción y control</b></p> <p>Es el método o forma de participación de un individuo en la determinación de decisiones relacionada con su trabajo (Ministerio del Trabajo de Ecuador, 2018).</p>	Espacios de discusión	15. Se dispone de espacios para realiza acciones de discusión que conllevan a debatir ampliamente los problemas de trabajo.								SI		SI		SI		SI		
	Colaborar con otras áreas	16. Trabajo de forma colaborativa con mis compañeros y de otras áreas.								SI		SI		SI		SI		
	Fechas límites de actividades	17. Es considerada mi opinión con relación a fechas establecidas con tiempo límite para cumplir de forma efectiva mis actividades.								SI		SI		SI		SI		
	Aportar ideas	18. Puedo aportar con ideas que conducen a optimizar mis actividades								SI		SI		SI		SI		
<p><b>Organización del Trabajo</b></p> <p>Se refiere a la manera de comunicarse, designación de su puesto, así como las demandas cualitativas y cuantitativas del mismo. (Ministerio del Trabajo de Ecuador, 2018).</p>	Comunicación adecuada	19. La comunicación es adecuada, accesible y comprensible.								SI		SI		SI		SI		
	Informe de gestión	20. Informan con regularidad la debida gestión y resultados de la institución a los colaboradores.								SI		SI		SI		SI		
	Respeto a personas con	21. Cuando se asigna tareas al personal con discapacidad se								SI		SI		SI		SI		

		discapacidad	lo realiza respetuosamente.																
		Reuniones continuas	22. Tienen reuniones suficientes para cumplir los objetivos.						SI		SI		SI		SI				
		Objetivos	23. Los objetivos son alcanzables						SI		SI		SI		SI				
		Tareas	24. Siempre dispongo de tareas en mi jornada laboral						SI		SI		SI		SI				
	<b>Recuperación</b> Es el tiempo destinado para descansar y recuperarse después de haber realizado una actividad mental o física referente al trabajo (Ministerio del Trabajo de Ecuador, 2018).	Energía suficiente	25. Posterior a mi jornada de trabajo dispongo de la energía necesaria para la realización de otras actividades extracurriculares						SI		SI		SI		SI				
		Pausas de período corto	26. Es permitido efectuar pausas activas requeridas para recuperar energía y estar activa laboralmente.						SI		SI		SI		SI				
		Tiempo de reflexión laboral	27. Dispongo de tiempo que me permita reflexionar acerca de mi desempeño laboral en la institución.							SI		SI		SI		SI			
		Horario según expectativas	28. Dispongo de un horario trabajo según mis expectativas laborales							SI		SI		SI		SI			
		Tiempo de descanso absoluto	29. Siento que todos los días he descansado las horas suficientes para mi responsabilidad laboral							SI		SI		SI		SI			
		<b>Soporte y Apoyo</b> Son acciones y las medidas que adoptan los compañeros de labores en el establecimiento de medidas frente a problemáticas que se muestran en el trabajo. Son aquellas acciones formales e informales que utilizan a nivel jerárquico superior para brindar alternativas de resolución a dificultades en el trabajo. (Ministerio del Trabajo de Ecuador, 2018).	Trabajo organizado	30. El trabajo está organizado para fomentar la colaboración						SI		SI		SI		SI			
	Compañerismo		31. Percibo compañerismo entre mis colegas							SI		SI		SI		SI			
	Apoyo necesario a los trabajadores		32. Brindan el apoyo y respaldo necesario a los colaboradores y personal con discapacidad.							SI		SI		SI		SI			
	Ayuda técnica		33. Brindan ayuda técnica cuando lo requiero							SI		SI		SI		SI			
	Acceso a la atención médica		34. Dispongo de accesibilidad a servicios médico ocupacional, trabajador social, psicólogo al presentarse eventualidades de crisis.							SI		SI		SI		SI			

<b>Salud auto percibida</b> Es la percepción respecto a la salud física y mental de la persona en relación al trabajo que realiza. En este estudio se consideró la salud auto percibida relacionada al Covid-19, adaptado del Ministerio del Trabajo de Ecuador (2018).	Efectos causados por el distanciamiento social	35. Durante el confinamiento presento síntomas físicos sin clara relación con una enfermedad médica							SI		SI		SI		SI	
	Efectos causados por la cuarentena	36. En la cuarentena experimento sentimientos depresivos, pesimistas o de desesperanza.							SI		SI		SI		SI	
	Manejo de emociones	37. Durante la pandemia sintió seguridad de no contraer COVID-19							SI		SI		SI		SI	
	Nuevas alternativas de comunicación	38. Utilizó las tecnologías digitales como una alternativa de comunicación para interactuar con pacientes, colegas y familiares.							SI		SI		SI		SI	

## FICHA DE EVALUACIÓN DEL CUESTIONARIO SOBRE GESTIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES DIRIGIDO A PROFESIONALES DE SALUD

Indicadores	Criterios	Deficiente 0 - 20				Regular 21 - 40				Buena 41 - 60				Muy Buena 61 - 80				Excelente 81 - 100				Observaciones
		0 5	6 10	11 15	16 20	21 25	26 30	31 35	36 40	41 45	46 50	51 55	56 60	61 65	66 70	71 75	76 80	81 85	86 90	91 95	96 100	
ASPECTOS DE VALIDACIÓN																						
1. Claridad	Está formulado con el lenguaje apropiado																					96
2. Objetividad	Expresa conductas Observables																					96
3. Actualidad	Adecuado al enfoque teórico																					96
4. Organización	Organización lógica entre sus ítems																					96
5. Suficiencia	Comprende los aspectos necesarios																					96
6. Intencionalidad	Valorar las dimensiones del tema																					96
7. Consistencia	Basado en aspectos teóricos científicos																					96
8. Coherencia	Relación entre variables e indicadores																					96
9. Metodología	Adecuada y responde a la investigación																					96

INSTRUCCIONES: EL EXPERTO EVALUADOR deberá colocar la puntuación promedio en atención a los diferentes enunciados anteriores.

Promedio: 96  
 Dr. Maxwell Ovildo Rodríguez Ortiz  
 DNI: 0915326581  
 Teléfono: +593 999138740  
 Email: [max.med77@hotmail.com](mailto:max.med77@hotmail.com)

Firma:



Firmado electrónicamente por:  
**MAXWELL OVILDO  
 RODRIGUEZ ORTIZ**

**VALIDEZ DE CONTENIDO DEL CUESTIONARIO SOBRE GESTIÓN DE  
RIESGOS PSICOSOCIALES DIRIGIDO AL PERSONAL DE SALUD**

<b>DATOS DEL DOCTORANTE</b>		
<b>Apellidos y Nombres</b>	Álvarez Montalvo, Nimia Betzabeth	
<b>TÍTULO DEL TEMA DE INVESTIGACIÓN</b>		
Gestión de riesgos psicosociales para mejorar el desempeño laboral frente al Covid-19 en un hospital Cantón Durán-Ecuador, 2022		
<b>DATOS DEL INSTRUMENTO</b>		
<b>Nombre del instrumento</b>	Cuestionario de gestión de riesgos psicosociales	
<b>Objetivo:</b>	Evaluar los riesgos psicosociales en los profesionales de la salud en su entorno laboral en un hospital Cantón Durán-Ecuador, 2022.	
<b>Dirigido a:</b>	Profesionales de salud	
<b>JUEZ EXPERTO</b>		
<b>Apellidos y Nombres</b>	Vallejos More Leandro Alonso	
<b>Documento de Identidad:</b>	44896381	
<b>Grado Académico</b>	Doctor	
<b>Especialidad:</b>	Gestión Pública y Gobernabilidad	
<b>Experiencia Profesional (años):</b>	18 años	
<b>JUICIO DE APLICABILIDAD</b>		
<b>Aplicable</b>	<b>Aplicable después de corregir</b>	<b>No Aplicable</b>
x		



**Mba. LEANDRO ALONSO VALLEJOS MORE  
CIP N° 190215**

-----  
**Juez Experto**

## MATRIZ DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO POR JUICIO DE EXPERTOS

**TÍTULO DE LA TESIS:** Gestión de riesgos psicosociales para mejorar el desempeño laboral frente al Covid-19 en un hospital  
Cantón Durán-Ecuador, 2022

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA				Criterios de evaluación Relación entre:								Observación y/o Recomendación	
				Siempre(5)	Casi siempre (4)	A veces (3)	Pocas veces (2)	Nunca (1)	Variable y dimensión		Dimensión e indicador		Indicador y el ítem		Ítem y opción de respuesta		
									SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI		NO
<b>Gestión de riesgos psicosociales</b> Son características relacionadas con la institución que pueden afectar la salud de los trabajadores, ocasionando efectos en factores como la carga y ritmo de trabajo, el desarrollo de competencias, la organización del trabajo o el liderazgo que podrían promover deficiencia en el desempeño laboral. (Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo, 2018; Ministerio del Trabajo de Ecuador, 2018; Organización Internacional del Trabajo, 2013)	<b>Carga y ritmo de trabajo</b> Se refiere a las exigencias a nivel mental/intelectual, además de las condiciones físicas que se encuentra obligado un individuo en su actividad laboral, la demasía de funciones o escaso, rapidez y período para cumplir una tarea asignada. (Ministerio del Trabajo de Ecuador, 2018).	Requerimientos	1. Considero aceptable los requerimientos de compañeros, usuarios						SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
		Decisión	2. Decido en mis actividades diarias el ritmo de trabajo a efectuar.						SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
		Responsabilidades	4 Las múltiples responsabilidades asignadas me causan estrés.						SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
		Tiempo suficiente	4. Dispongo del tiempo suficiente para ejecutar tareas encomendadas durante mi jornada de trabajo.						SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
	<b>Desarrollo de competencias</b> Es la capacidad del individuo para el desarrollo de destrezas, habilidades, actitud de los individuos y su aplicación en el plano laboral. (Ministerio del Trabajo de Ecuador, 2018)	Conocimientos	5.Tengo los suficientes conocimientos para desarrollar mi trabajo						SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
		Habilidades	6. Aprendo habilidades de mis compañeros						SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
		Capacitación	7.Se dispone actualmente con un plan de capacitación que permita desarrollar destrezas y nuevos conocimientos.						SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
		Evaluación periódica	8.Se evalúa de forma periódica las múltiples actividades que realizo						SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
	<b>Liderazgo</b> Son las habilidades que tiene el individuo para motivar,	Reconocimiento laboral	9. Se reconoce al colaborador que ejecuta un buen trabajo o logra cumplir sus objetivos.						SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	



<p>modificar conductas de equipo, compartir una visión y dialogar (Ministerio del Trabajo de Ecuador, 2018).</p>	Propuestas de cambio	10. Está accesible mi jefe inmediato para escuchar con atención iniciativas y propuestas nuevas que fomenten el cambio.								SI		SI		SI		SI		
	Establecimiento de metas	11. Fija metas mi jefe inmediato con la finalidad de cumplir mis labores								SI		SI		SI		SI		
	Apoyo	12. Recibo apoyo total de mi jefe inmediato cuando me encuentro con mucha carga laboral.								SI		SI		SI		SI		
	Lineamientos	13. Recibo de parte de mi jefe inmediato los lineamientos necesarios para un buen desempeño laboral.								SI		SI		SI		SI		
	Considerar decisiones	14. Contempla en equipo mi jefe inmediato aspectos decisivos que pueden causar afectación a todos								SI		SI		SI		SI		
<p><b>Margen de acción y control</b></p> <p>Es el método o forma de participación de un individuo en la determinación de decisiones relacionada con su trabajo (Ministerio del Trabajo de Ecuador, 2018).</p>	Espacios de discusión	15. Se dispone de espacios para realiza acciones de discusión que conllevan a debatir ampliamente los problemas de trabajo.								SI		SI		SI		SI		
	Colaborar con otras áreas	16. Trabajo de forma colaborativa con mis compañeros y de otras áreas.								SI		SI		SI		SI		
	Fechas límites de actividades	17. Es considerada mi opinión con relación a fechas establecidas con tiempo límite para cumplir de forma efectiva mis actividades.								SI		SI		SI		SI		
	Aportar ideas	18. Puedo aportar con ideas que conducen a optimizar mis actividades								SI		SI		SI		SI		
<p><b>Organización del Trabajo</b></p> <p>Se refiere a la manera de comunicarse, designación de su puesto, así como las demandas cualitativas y cuantitativas del mismo. (Ministerio del Trabajo de Ecuador, 2018).</p>	Comunicación adecuada	19. La comunicación es adecuada, accesible y comprensible.								SI		SI		SI		SI		
	Informe de gestión	20. Informan con regularidad la debida gestión y resultados de la institución a los colaboradores.								SI		SI		SI		SI		
	Respeto a personas con	21. Cuando se asigna tareas al personal con discapacidad se								SI		SI		SI		SI		

		discapacidad	lo realiza respetuosamente.																
		Reuniones continuas	22. Tienen reuniones suficientes para cumplir los objetivos.						SI		SI		SI		SI				
		Objetivos	23. Los objetivos son alcanzables						SI		SI		SI		SI				
		Tareas	24. Siempre dispongo de tareas en mi jornada laboral						SI		SI		SI		SI				
	<b>Recuperación</b> Es el tiempo destinado para descansar y recuperarse después de haber realizado una actividad mental o física referente al trabajo (Ministerio del Trabajo de Ecuador, 2018).	Energía suficiente	25. Posterior a mi jornada de trabajo dispongo de la energía necesaria para la realización de otras actividades extracurriculares						SI		SI		SI		SI				
		Pausas de período corto	26. Es permitido efectuar pausas activas requeridas para recuperar energía y estar activa laboralmente.						SI		SI		SI		SI				
		Tiempo de reflexión laboral	27. Dispongo de tiempo que me permita reflexionar acerca de mi desempeño laboral en la institución.							SI		SI		SI		SI			
		Horario según expectativas	28. Dispongo de un horario trabajo según mis expectativas laborales							SI		SI		SI		SI			
		Tiempo de descanso absoluto	29. Siento que todos los días he descansado las horas suficientes para mi responsabilidad laboral							SI		SI		SI		SI			
		<b>Soporte y Apoyo</b> Son acciones y las medidas que adoptan los compañeros de labores en el establecimiento de medidas frente a problemáticas que se muestran en el trabajo. Son aquellas acciones formales e informales que utilizan a nivel jerárquico superior para brindar alternativas de resolución a dificultades en el trabajo. (Ministerio del Trabajo de Ecuador, 2018).	Trabajo organizado	30. El trabajo está organizado para fomentar la colaboración						SI		SI		SI		SI			
	Compañerismo		31. Percibo compañerismo entre mis colegas							SI		SI		SI		SI			
	Apoyo necesario a los trabajadores		32. Brindan el apoyo y respaldo necesario a los colaboradores y personal con discapacidad.							SI		SI		SI		SI			
	Ayuda técnica		33. Brindan ayuda técnica cuando lo requiero							SI		SI		SI		SI			
	Acceso a la atención médica		34. Dispongo de accesibilidad a servicios médico ocupacional, trabajador social, psicólogo al presentarse eventualidades de crisis.							SI		SI		SI		SI			


	<b>Salud auto percibida</b> Es la percepción respecto a la salud física y mental de la persona en relación al trabajo que realiza. En este estudio se consideró la salud auto percibida relacionada al Covid-19, adaptado del Ministerio del Trabajo de Ecuador (2018).	Efectos causados por el distanciamiento social	35. Durante el confinamiento presento síntomas físicos sin clara relación con una enfermedad médica							SI		SI		SI		SI	
		Efectos causados por la cuarentena	36. En la cuarentena experimento sentimientos depresivos, pesimistas o de desesperanza.							SI		SI		SI		SI	
		Manejo de emociones	37. Durante la pandemia sintió seguridad de no contraer COVID-19							SI		SI		SI		SI	
		Nuevas alternativas de comunicación	38. Utilizó las tecnologías digitales como una alternativa de comunicación para interactuar con pacientes, colegas y familiares.							SI		SI		SI		SI	

## FICHA DE EVALUACIÓN DEL CUESTIONARIO SOBRE GESTIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES DIRIGIDO A PROFESIONALES DE SALUD

Indicadores	Criterios	Deficiente 0 - 20				Regular 21 - 40				Buena 41 - 60				Muy Buena 61 - 80				Excelente 81 - 100				Observaciones
		0 5	6 10	11 15	16 20	21 25	26 30	31 35	36 40	41 45	46 50	51 55	56 60	61 65	66 70	71 75	76 80	81 85	86 90	91 95	96 100	
ASPECTOS DE VALIDACIÓN																						
1. Claridad	Está formulado con el lenguaje apropiado																				96	
2. Objetividad	Expresa conductas Observables																				96	
3. Actualidad	Adecuado al enfoque teórico																				96	
4. Organización	Organización lógica entre sus ítems																				96	
5. Suficiencia	Comprende los aspectos necesarios																				96	
6. Intencionalidad	Valorar las dimensiones del tema																				96	
7. Consistencia	Basado en aspectos teóricos científicos																				96	
8. Coherencia	Relación entre variables e indicadores																				96	
9. Metodología	Adecuada y responde a la investigación																				96	

INSTRUCCIONES: El EXPERTO EVALUADOR deberá colocar la puntuación promedio en atención a los diferentes enunciados anteriores.

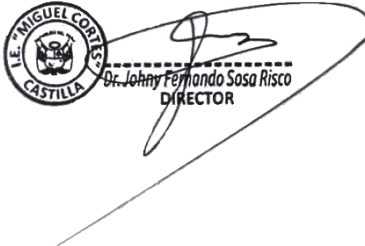
Promedio: 96  
 Dr. Vallejos More Leandro Alonso  
 DNI: 44896381  
 Teléfono: +51 947984742  
 Email: [vallejasm@ucvvirtual.edu.pe](mailto:vallejasm@ucvvirtual.edu.pe)

Firma:  


Mba. LEANDRO ALONSO VALLEJOS MORE  
 CIP N° 190215

**VALIDEZ DE CONTENIDO DEL CUESTIONARIO SOBRE GESTIÓN DE  
RIESGOS PSICOSOCIALES DIRIGIDO AL PERSONAL DE SALUD**

<b>DATOS DEL DOCTORANTE</b>		
<b>Apellidos y Nombres</b>	Álvarez Montalvo, Nimia Betzabeth	
<b>TÍTULO DEL TEMA DE INVESTIGACIÓN</b>		
Gestión de riesgos psicosociales para mejorar el desempeño laboral frente al Covid-19 en un hospital Cantón Durán-Ecuador, 2022		
<b>DATOS DEL INSTRUMENTO</b>		
<b>Nombre del instrumento</b>	Cuestionario de gestión de riesgos psicosociales	
<b>Objetivo:</b>	Evaluar los riesgos psicosociales en los profesionales de la salud en su entorno laboral en un hospital Cantón Durán-Ecuador, 2022.	
<b>Dirigido a:</b>	Profesionales de salud	
<b>JUEZ EXPERTO</b>		
<b>Apellidos y Nombres</b>	Sosa Risco Johny Fernando	
<b>Documento de Identidad:</b>	02811958	
<b>Grado Académico</b>	Doctor	
<b>Especialidad:</b>	Gestión Pública y Gobernabilidad	
<b>Experiencia Profesional (años):</b>	25 años	
<b>JUICIO DE APLICABILIDAD</b>		
<b>Aplicable</b>	<b>Aplicable después de corregir</b>	<b>No Aplicable</b>
X		



Dr. Johny Fernando Sosa Risco  
DIRECTOR

-----  
**Juez Experto**

## MATRIZ DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO POR JUICIO DE EXPERTOS

**TÍTULO DE LA TESIS:** Gestión de riesgos psicosociales para mejorar el desempeño laboral frente al Covid-19 en un hospital  
Cantón Durán-Ecuador, 2022

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA				Criterios de evaluación Relación entre:								Observación y/o Recomendación	
				Siempre(5)	Casi siempre (4)	A veces (3)	Pocas veces (2)	Nunca (1)	Variable y dimensión		Dimensión e indicador		Indicador y el ítem		Ítem y opción de respuesta		
									SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI		NO
<b>Gestión de riesgos psicosociales</b> Son características relacionadas con la institución que pueden afectar la salud de los trabajadores, ocasionando efectos en factores como la carga y ritmo de trabajo, el desarrollo de competencias, la organización del trabajo o el liderazgo que podrían promover deficiencia en el desempeño laboral. (Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo, 2018; Ministerio del Trabajo de Ecuador, 2018; Organización Internacional del Trabajo, 2013)	<b>Carga y ritmo de trabajo</b> Se refiere a las exigencias a nivel mental/intelectual, además de las condiciones físicas que se encuentra obligado un individuo en su actividad laboral, la demasía de funciones o escaso, rapidez y período para cumplir una tarea asignada. (Ministerio del Trabajo de Ecuador, 2018).	Requerimientos	1. Considero aceptable los requerimientos de compañeros, usuarios						SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
		Decisión	2. Decido en mis actividades diarias el ritmo de trabajo a efectuar.						SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
		Responsabilidades	5 Las múltiples responsabilidades asignadas me causan estrés.						SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
		Tiempo suficiente	4. Dispongo del tiempo suficiente para ejecutar tareas encomendadas durante mi jornada de trabajo.						SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
	<b>Desarrollo de competencias</b> Es la capacidad del individuo para el desarrollo de destrezas, habilidades, actitud de los individuos y su aplicación en el plano laboral. (Ministerio del Trabajo de Ecuador, 2018)	Conocimientos	5.Tengo los suficientes conocimientos para desarrollar mi trabajo						SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
		Habilidades	6. Aprendo habilidades de mis compañeros						SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
		Capacitación	7. Se dispone actualmente con un plan de capacitación que permita desarrollar destrezas y nuevos conocimientos.						SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
		Evaluación periódica	8.Se evalúa de forma periódica las múltiples actividades que realizo						SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
	<b>Liderazgo</b> Son las habilidades que tiene	Reconocimiento laboral	9. Se reconoce al colaborador que ejecuta un buen trabajo o logra cumplir sus objetivos.						SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	

<p>el individuo para motivar, modificar conductas de equipo, compartir una visión y dialogar (Ministerio del Trabajo de Ecuador, 2018).</p>	Propuestas de cambio	10. Está accesible mi jefe inmediato para escuchar con atención iniciativas y propuestas nuevas que fomenten el cambio.								SI		SI		SI		SI		
	Establecimiento de metas	11. Fija metas mi jefe inmediato con la finalidad de cumplir mis labores								SI		SI		SI		SI		
	Apoyo	12. Recibo apoyo total de mi jefe inmediato cuando me encuentro con mucha carga laboral.								SI		SI		SI		SI		
	Lineamientos	13. Recibo de parte de mi jefe inmediato los lineamientos necesarios para un buen desempeño laboral.								SI		SI		SI		SI		
	Considerar decisiones	14. Contempla en equipo mi jefe inmediato aspectos decisivos que pueden causar afectación a todos								SI		SI		SI		SI		
<p><b>Margen de acción y control</b></p> <p>Es el método o forma de participación de un individuo en la determinación de decisiones relacionada con su trabajo (Ministerio del Trabajo de Ecuador, 2018).</p>	Espacios de discusión	15. Se dispone de espacios para realiza acciones de discusión que conllevan a debatir ampliamente los problemas de trabajo.								SI		SI		SI		SI		
	Colaborar con otras áreas	16. Trabajo de forma colaborativa con mis compañeros y de otras áreas.								SI		SI		SI		SI		
	Fechas límites de actividades	17. Es considerada mi opinión con relación a fechas establecidas con tiempo límite para cumplir de forma efectiva mis actividades.								SI		SI		SI		SI		
	Aportar ideas	18. Puedo aportar con ideas que conducen a optimizar mis actividades								SI		SI		SI		SI		
<p><b>Organización del Trabajo</b></p> <p>Se refiere a la manera de comunicarse, designación de su puesto, así como las demandas cualitativas y cuantitativas del mismo. (Ministerio del Trabajo de Ecuador, 2018).</p>	Comunicación adecuada	19. La comunicación es adecuada, accesible y comprensible.								SI		SI		SI		SI		
	Informe de gestión	20. Informan con regularidad la debida gestión y resultados de la institución a los colaboradores.								SI		SI		SI		SI		
	Respeto a personas con	21. Cuando se asigna tareas al personal con discapacidad se								SI		SI		SI		SI		

		discapacidad	lo realiza respetuosamente.																
		Reuniones continuas	22. Tienen reuniones suficientes para cumplir los objetivos.						SI		SI		SI		SI				
		Objetivos	23. Los objetivos son alcanzables						SI		SI		SI		SI				
		Tareas	24. Siempre dispongo de tareas en mi jornada laboral						SI		SI		SI		SI				
	<b>Recuperación</b> Es el tiempo destinado para descansar y recuperarse después de haber realizado una actividad mental o física referente al trabajo (Ministerio del Trabajo de Ecuador, 2018).	Energía suficiente	25. Posterior a mi jornada de trabajo dispongo de la energía necesaria para la realización de otras actividades extracurriculares						SI		SI		SI		SI				
		Pausas de período corto	26. Es permitido efectuar pausas activas requeridas para recuperar energía y estar activa laboralmente.						SI		SI		SI		SI				
		Tiempo de reflexión laboral	27. Dispongo de tiempo que me permita reflexionar acerca de mi desempeño laboral en la institución.							SI		SI		SI		SI			
		Horario según expectativas	28. Dispongo de un horario trabajo según mis expectativas laborales							SI		SI		SI		SI			
		Tiempo de descanso absoluto	29. Siento que todos los días he descansado las horas suficientes para mi responsabilidad laboral							SI		SI		SI		SI			
		<b>Soporte y Apoyo</b> Son acciones y las medidas que adoptan los compañeros de labores en el establecimiento de medidas frente a problemáticas que se muestran en el trabajo. Son aquellas acciones formales e informales que utilizan a nivel jerárquico superior para brindar alternativas de resolución a dificultades en el trabajo. (Ministerio del Trabajo de Ecuador, 2018).	Trabajo organizado	30. El trabajo está organizado para fomentar la colaboración						SI		SI		SI		SI			
	Compañerismo		31. Percibo compañerismo entre mis colegas							SI		SI		SI		SI			
	Apoyo necesario a los trabajadores		32. Brindan el apoyo y respaldo necesario a los colaboradores y personal con discapacidad.							SI		SI		SI		SI			
	Ayuda técnica		33. Brindan ayuda técnica cuando lo requiero							SI		SI		SI		SI			
	Acceso a la atención médica		34. Dispongo de accesibilidad a servicios médico ocupacional, trabajador social, psicólogo al presentarse eventualidades de crisis.							SI		SI		SI		SI			



<p><b>Salud auto percibida</b> Es la percepción respecto a la salud física y mental de la persona en relación al trabajo que realiza. En este estudio se consideró la salud auto percibida relacionada al Covid-19, adaptado del Ministerio del Trabajo de Ecuador (2018).</p>	<p>Efectos causados por el distanciamiento social</p>	<p>35. Durante el confinamiento presento síntomas físicos sin clara relación con una enfermedad médica</p>							SI		SI		SI		SI		
	<p>Efectos causados por la cuarentena</p>	<p>36. En la cuarentena experimento sentimientos depresivos, pesimistas o de desesperanza.</p>							SI		SI		SI		SI		
	<p>Manejo de emociones</p>	<p>37. Durante la pandemia sintió seguridad de no contraer COVID-19</p>							SI		SI		SI		SI		
	<p>Nuevas alternativas de comunicación</p>	<p>38. Utilizó las tecnologías digitales como una alternativa de comunicación para interactuar con pacientes, colegas y familiares.</p>							SI		SI		SI		SI		

## FICHA DE EVALUACIÓN DEL CUESTIONARIO SOBRE GESTIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES DIRIGIDO A PROFESIONALES DE SALUD

Indicadores	Criterios	Deficiente 0 - 20				Regular 21 - 40				Buena 41 - 60				Muy Buena 61 - 80				Excelente 81 - 100				Observaciones
		0 5	6 10	11 15	16 20	21 25	26 30	31 35	36 40	41 45	46 50	51 55	56 60	61 65	66 70	71 75	76 80	81 85	86 90	91 95	96 100	
ASPECTOS DE VALIDACIÓN																						
1. Claridad	Está formulado con el lenguaje apropiado																				100	
2. Objetividad	Expresa conductas Observables																				100	
3. Actualidad	Adecuado al enfoque teórico																				100	
4. Organización	Organización lógica entre sus ítems																				100	
5. Suficiencia	Comprende los aspectos necesarios																				100	
6. Intencionalidad	Valorar las dimensiones del tema																				100	
7. Consistencia	Basado en aspectos teóricos científicos																				100	
8. Coherencia	Relación entre variables e indicadores																				100	
9. Metodología	Adecuada y responde a la investigación																				100	

INSTRUCCIONES: El EXPERTO EVALUADOR deberá colocar la puntuación promedio en atención a los diferentes enunciados anteriores.

Promedio: 100  
 Dr. Sosa Risco Johny Fernando  
 DNI: 02811958  
 Teléfono: +51 969613875  
 Email: [sosjohny@hotmail.com](mailto:sosjohny@hotmail.com)

Firma:

EL GOBIERNO REGIONAL  
TARMA  
CASTILLA  
Dr. Johny Fernando Sosa Risco  
DIRECTOR

**VALIDEZ DE CONTENIDO DEL CUESTIONARIO SOBRE GESTIÓN DE  
RIESGOS PSICOSOCIALES DIRIGIDO AL PERSONAL DE SALUD**

<b>DATOS DEL DOCTORANTE</b>		
<b>Apellidos y Nombres</b>	Álvarez Montalvo, Nimia Betzabeth	
<b>TÍTULO DEL TEMA DE INVESTIGACIÓN</b>		
Gestión de riesgos psicosociales para mejorar el desempeño laboral frente al Covid-19 en un hospital Cantón Durán-Ecuador, 2022		
<b>DATOS DEL INSTRUMENTO</b>		
<b>Nombre del instrumento</b>	Cuestionario de gestión de riesgos psicosociales	
<b>Objetivo:</b>	Evaluar los riesgos psicosociales en los profesionales de la salud en su entorno laboral en un hospital Cantón Durán-Ecuador, 2022.	
<b>Dirigido a:</b>	Profesionales de salud	
<b>JUEZ EXPERTO</b>		
<b>Apellidos y Nombres</b>	Guevara Santana Doris Janet	
<b>Documento de Identidad:</b>	1202068126	
<b>Grado Académico</b>	Doctora	
<b>Especialidad:</b>	Gestión Pública y Gobernabilidad	
<b>Experiencia Profesional (años):</b>	20 años	
<b>JUICIO DE APLICABILIDAD</b>		
<b>Aplicable</b>	<b>Aplicable después de corregir</b>	<b>No Aplicable</b>
x		



-----  
**Juez Experto**

## MATRIZ DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO POR JUICIO DE EXPERTOS

**TÍTULO DE LA TESIS:** Gestión de riesgos psicosociales para mejorar el desempeño laboral frente al Covid-19 en un hospital  
Cantón Durán-Ecuador, 2022

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA				Criterios de evaluación Relación entre:								Observación y/o Recomendación	
				Siempre(5)	Casi siempre (4)	A veces (3)	Pocas veces (2)	Nunca (1)	Variable y dimensión		Dimensión e indicador		Indicador y el ítem		Ítem y opción de respuesta		
									SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI		NO
<p><b>Gestión de riesgos psicosociales</b></p> <p>Son características relacionadas con la institución que pueden afectar la salud de los trabajadores, ocasionando efectos en factores como la carga y ritmo de trabajo, el desarrollo de competencias, la organización del trabajo o el liderazgo que podrían promover deficiencia en el desempeño laboral. (Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo, 2018; Ministerio del Trabajo de Ecuador, 2018; Organización Internacional del Trabajo, 2013)</p>	<b>Carga y ritmo de trabajo</b> Se refiere a las exigencias a nivel mental/intelectual, además de las condiciones físicas que se encuentra obligado un individuo en su actividad laboral, la demasía de funciones o escaso, rapidez y período para cumplir una tarea asignada. (Ministerio del Trabajo de Ecuador, 2018).	Requerimientos	1. Considero aceptable los requerimientos de compañeros, usuarios						SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
		Decisión	2. Decido en mis actividades diarias el ritmo de trabajo a efectuar.						SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
		Responsabilidades	6 Las múltiples responsabilidades asignadas me causan estrés.						SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
		Tiempo suficiente	4. Dispongo del tiempo suficiente para ejecutar tareas encomendadas durante mi jornada de trabajo.						SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
	<b>Desarrollo de competencias</b> Es la capacidad del individuo para el desarrollo de destrezas, habilidades, actitud de los individuos y su aplicación en el plano laboral. (Ministerio del Trabajo de Ecuador, 2018)	Conocimientos	5.Tengo los suficientes conocimientos para desarrollar mi trabajo						SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
		Habilidades	6. Aprendo habilidades de mis compañeros						SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
		Capacitación	7. Se dispone actualmente con un plan de capacitación que permita desarrollar destrezas y nuevos conocimientos.						SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
		Evaluación periódica	8.Se evalúa de forma periódica las múltiples actividades que realizo						SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
	<b>Liderazgo</b> Son las habilidades que tiene el individuo para motivar,	Reconocimiento laboral	9. Se reconoce al colaborador que ejecuta un buen trabajo o logra cumplir sus objetivos.						SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	

<p>modificar conductas de equipo, compartir una visión y dialogar (Ministerio del Trabajo de Ecuador, 2018).</p>	Propuestas de cambio	10. Está accesible mi jefe inmediato para escuchar con atención iniciativas y propuestas nuevas que fomenten el cambio.								SI		SI		SI		SI		
	Establecimiento de metas	11. Fija metas mi jefe inmediato con la finalidad de cumplir mis labores								SI		SI		SI		SI		
	Apoyo	12. Recibo apoyo total de mi jefe inmediato cuando me encuentro con mucha carga laboral.								SI		SI		SI		SI		
	Lineamientos	13. Recibo de parte de mi jefe inmediato los lineamientos necesarios para un buen desempeño laboral.								SI		SI		SI		SI		
	Considerar decisiones	14. Contempla en equipo mi jefe inmediato aspectos decisivos que pueden causar afectación a todos								SI		SI		SI		SI		
<p><b>Margen de acción y control</b></p> <p>Es el método o forma de participación de un individuo en la determinación de decisiones relacionada con su trabajo (Ministerio del Trabajo de Ecuador, 2018).</p>	Espacios de discusión	15. Se dispone de espacios para realiza acciones de discusión que conllevan a debatir ampliamente los problemas de trabajo.								SI		SI		SI		SI		
	Colaborar con otras áreas	16. Trabajo de forma colaborativa con mis compañeros y de otras áreas.								SI		SI		SI		SI		
	Fechas límites de actividades	17. Es considerada mi opinión con relación a fechas establecidas con tiempo límite para cumplir de forma efectiva mis actividades.								SI		SI		SI		SI		
	Aportar ideas	18. Puedo aportar con ideas que conducen a optimizar mis actividades								SI		SI		SI		SI		
<p><b>Organización del Trabajo</b></p> <p>Se refiere a la manera de comunicarse, designación de su puesto, así como las demandas cualitativas y cuantitativas del mismo. (Ministerio del Trabajo de Ecuador, 2018).</p>	Comunicación adecuada	19. La comunicación es adecuada, accesible y comprensible.								SI		SI		SI		SI		
	Informe de gestión	20. Informan con regularidad la debida gestión y resultados de la institución a los colaboradores.								SI		SI		SI		SI		
	Respeto a personas con	21. Cuando se asigna tareas al personal con discapacidad se								SI		SI		SI		SI		

		discapacidad	lo realiza respetuosamente.															
		Reuniones continuas	22. Tienen reuniones suficientes para cumplir los objetivos.						SI		SI		SI		SI			
		Objetivos	23. Los objetivos son alcanzables						SI		SI		SI		SI			
		Tareas	24. Siempre dispongo de tareas en mi jornada laboral						SI		SI		SI		SI			
	<b>Recuperación</b> Es el tiempo destinado para descansar y recuperarse después de haber realizado una actividad mental o física referente al trabajo (Ministerio del Trabajo de Ecuador, 2018).	Energía suficiente	25. Posterior a mi jornada de trabajo dispongo de la energía necesaria para la realización de otras actividades extracurriculares						SI		SI		SI		SI			
		Pausas de período corto	26. Es permitido efectuar pausas activas requeridas para recuperar energía y estar activa laboralmente.						SI		SI		SI		SI			
		Tiempo de reflexión laboral	27. Dispongo de tiempo que me permita reflexionar acerca de mi desempeño laboral en la institución.							SI		SI		SI		SI		
		Horario según expectativas	28. Dispongo de un horario trabajo según mis expectativas laborales							SI		SI		SI		SI		
		Tiempo de descanso absoluto	29. Siento que todos los días he descansado las horas suficientes para mi responsabilidad laboral							SI		SI		SI		SI		
		<b>Soporte y Apoyo</b> Son acciones y las medidas que adoptan los compañeros de labores en el establecimiento de medidas frente a problemáticas que se muestran en el trabajo. Son aquellas acciones formales e informales que utilizan a nivel jerárquico superior para brindar alternativas de resolución a dificultades en el trabajo. (Ministerio del Trabajo de Ecuador, 2018).	Trabajo organizado	30. El trabajo está organizado para fomentar la colaboración						SI		SI		SI		SI		
	Compañerismo		31. Percibo compañerismo entre mis colegas.							SI		SI		SI		SI		
	Apoyo necesario a los trabajadores		32. Brindan el apoyo y respaldo necesario a los colaboradores y personal con discapacidad.							SI		SI		SI		SI		
	Ayuda técnica		33. Brindan ayuda técnica cuando lo requiero							SI		SI		SI		SI		
	Acceso a la atención médica		34. Dispongo de accesibilidad a servicios médico ocupacional, trabajador social, psicólogo al presentarse eventualidades de crisis.							SI		SI		SI		SI		

<p><b>Salud auto percibida</b> Es la percepción respecto a la salud física y mental de la persona en relación al trabajo que realiza. En este estudio se consideró la salud auto percibida relacionada al Covid-19, adaptado del Ministerio del Trabajo de Ecuador (2018).</p>	Efectos causados por el distanciamiento social	35. Durante el confinamiento presento síntomas físicos sin clara relación con una enfermedad médica							SI		SI		SI		SI	
	Efectos causados por la cuarentena	36. En la cuarentena experimento sentimientos depresivos, pesimistas o de desesperanza.							SI		SI		SI		SI	
	Manejo de emociones	37. Durante la pandemia sintió seguridad de no contraer COVID-19							SI		SI		SI		SI	
	Nuevas alternativas de comunicación	38. Utilizó las tecnologías digitales como una alternativa de comunicación para interactuar con pacientes, colegas y familiares.							SI		SI		SI		SI	

## FICHA DE EVALUACIÓN DEL CUESTIONARIO SOBRE GESTIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES DIRIGIDO A PROFESIONALES DE SALUD

Indicadores	Criterios	Deficiente 0 - 20				Regular 21 - 40				Buena 41 - 60				Muy Buena 61 - 80				Excelente 81 - 100				Observaciones
		0 5	6 10	11 15	16 20	21 25	26 30	31 35	36 40	41 45	46 50	51 55	56 60	61 65	66 70	71 75	76 80	81 85	86 90	91 95	96 100	
ASPECTOS DE VALIDACIÓN																						
1. Claridad	Está formulado con el lenguaje apropiado																					95
2. Objetividad	Expresa conductas Observables																					95
3. Actualidad	Adecuado al enfoque teórico																					95
4. Organización	Organización lógica entre sus ítems																					95
5. Suficiencia	Comprende los aspectos necesarios																					95
6. Intencionalidad	Valorar las dimensiones del tema																					95
7. Consistencia	Basado en aspectos teóricos científicos																					95
8. Coherencia	Relación entre variables e indicadores																					95
9. Metodología	Adecuada y responde a la investigación																					95

INSTRUCCIONES: EL EXPERTO EVALUADOR deberá colocar la puntuación promedio en atención a los diferentes enunciados anteriores.

Promedio: 95

Dra. Guevara Santana Doris Janet

DNI: 1202068126

Teléfono: +593 998894461

Email: [dorisguevaras04@gmail.com](mailto:dorisguevaras04@gmail.com)

Firma:





**VALIDEZ DE CONTENIDO DEL CUESTIONARIO SOBRE GESTIÓN DE  
RIESGOS PSICOSOCIALES DIRIGIDO AL PERSONAL DE SALUD**

<b>DATOS DEL DOCTORANTE</b>		
<b>Apellidos y Nombres</b>	Álvarez Montalvo, Nimia Betzabeth	
<b>TÍTULO DEL TEMA DE INVESTIGACIÓN</b>		
Gestión de riesgos psicosociales para mejorar el desempeño laboral frente al Covid-19 en un hospital Cantón Durán-Ecuador, 2022		
<b>DATOS DEL INSTRUMENTO</b>		
<b>Nombre del instrumento</b>	Cuestionario de gestión de riesgos psicosociales	
<b>Objetivo:</b>	Evaluar los riesgos psicosociales en los profesionales de la salud en su entorno laboral en un hospital Cantón Durán-Ecuador, 2022.	
<b>Dirigido a:</b>	Profesionales de salud	
<b>JUEZ EXPERTO</b>		
<b>Apellidos y Nombres</b>	Calderón Zambrano Manuel Danilo	
<b>Documento de Identidad:</b>	0914355649	
<b>Grado Académico</b>	Doctor	
<b>Especialidad:</b>	Gestión Pública y Gobernabilidad	
<b>Experiencia Profesional (años):</b>	22 años	
<b>JUICIO DE APLICABILIDAD</b>		
<b>Aplicable</b>	<b>Aplicable después de corregir</b>	<b>No Aplicable</b>
X		



Firmado electrónicamente por:  
MANUEL DANILO  
CALDERON  
ZAMBRANO

-----  
**Juez Experto**

## MATRIZ DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO POR JUICIO DE EXPERTOS

**TÍTULO DE LA TESIS:** Gestión de riesgos psicosociales para mejorar el desempeño laboral frente al Covid-19 en un hospital  
Cantón Durán-Ecuador, 2022

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA				Criterios de evaluación Relación entre:								Observación y/o Recomendación	
				Siempre(5)	Casi siempre (4)	A veces (3)	Pocas veces (2)	Nunca (1)	Variable y dimensión		Dimensión e indicador		Indicador y el ítem		Ítem y opción de respuesta		
									SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI		NO
<b>Gestión de riesgos psicosociales</b> Son características relacionadas con la institución que pueden afectar la salud de los trabajadores, ocasionando efectos en factores como la carga y ritmo de trabajo, el desarrollo de competencias, la organización del trabajo o el liderazgo que podrían promover deficiencia en el desempeño laboral. (Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo, 2018; Ministerio del Trabajo de Ecuador, 2018; Organización Internacional del Trabajo, 2013)	<b>Carga y ritmo de trabajo</b> Se refiere a las exigencias a nivel mental/intelectual, además de las condiciones físicas que se encuentra obligado un individuo en su actividad laboral, la demasía de funciones o escaso, rapidez y período para cumplir una tarea asignada. (Ministerio del Trabajo de Ecuador, 2018).	Requerimientos	1. Considero aceptable los requerimientos de compañeros, usuarios						SI		SI		SI		SI		
		Decisión	2. Decido en mis actividades diarias el ritmo de trabajo a efectuar.						SI		SI		SI		SI		
		Responsabilidades	7 Las múltiples responsabilidades asignadas me causan estrés.						SI		SI		SI		SI		
		Tiempo suficiente	4. Dispongo del tiempo suficiente para ejecutar tareas encomendadas durante mi jornada de trabajo.						SI		SI		SI		SI		
	<b>Desarrollo de competencias</b> Es la capacidad del individuo para el desarrollo de destrezas, habilidades, actitud de los individuos y su aplicación en el plano laboral. (Ministerio del Trabajo de Ecuador, 2018)	Conocimientos	5.Tengo los suficientes conocimientos para desarrollar mi trabajo						SI		SI		SI		SI		
		Habilidades	6. Aprendo habilidades de mis compañeros						SI		SI		SI		SI		
		Capacitación	7. Se dispone actualmente con un plan de capacitación que permita desarrollar destrezas y nuevos conocimientos.						SI		SI		SI		SI		
		Evaluación periódica	8.Se evalúa de forma periódica las múltiples actividades que realizo						SI		SI		SI		SI		
	<b>Liderazgo</b> Son las habilidades que tiene	Reconocimiento laboral	9. Se reconoce al colaborador que ejecuta un buen trabajo o logra cumplir sus objetivos.						SI		SI		SI		SI		

<p>el individuo para motivar, modificar conductas de equipo, compartir una visión y dialogar (Ministerio del Trabajo de Ecuador, 2018).</p>	Propuestas de cambio	10. Está accesible mi jefe inmediato para escuchar con atención iniciativas y propuestas nuevas que fomenten el cambio.								SI		SI		SI		SI		
	Establecimiento de metas	11. Fija metas mi jefe inmediato con la finalidad de cumplir mis labores								SI		SI		SI		SI		
	Apoyo	12. Recibo apoyo total de mi jefe inmediato cuando me encuentro con mucha carga laboral.								SI		SI		SI		SI		
	Lineamientos	13. Recibo de parte de mi jefe inmediato los lineamientos necesarios para un buen desempeño laboral.								SI		SI		SI		SI		
	Considerar decisiones	14. Contempla en equipo mi jefe inmediato aspectos decisivos que pueden causar afectación a todos								SI		SI		SI		SI		
<p><b>Margen de acción y control</b></p> <p>Es el método o forma de participación de un individuo en la determinación de decisiones relacionada con su trabajo (Ministerio del Trabajo de Ecuador, 2018).</p>	Espacios de discusión	15. Se dispone de espacios para realiza acciones de discusión que conllevan a debatir ampliamente los problemas de trabajo.								SI		SI		SI		SI		
	Colaborar con otras áreas	16. Trabajo de forma colaborativa con mis compañeros y de otras áreas.								SI		SI		SI		SI		
	Fechas límites de actividades	17. Es considerada mi opinión con relación a fechas establecidas con tiempo límite para cumplir de forma efectiva mis actividades.								SI		SI		SI		SI		
	Aportar ideas	18. Puedo aportar con ideas que conducen a optimizar mis actividades								SI		SI		SI		SI		
<p><b>Organización del Trabajo</b></p> <p>Se refiere a la manera de comunicarse, designación de su puesto, así como las demandas cualitativas y cuantitativas del mismo. (Ministerio del Trabajo de Ecuador, 2018).</p>	Comunicación adecuada	19. La comunicación es adecuada, accesible y comprensible.								SI		SI		SI		SI		
	Informe de gestión	20. Informan con regularidad la debida gestión y resultados de la institución a los colaboradores.								SI		SI		SI		SI		
	Respeto a personas con	21. Cuando se asigna tareas al personal con discapacidad se								SI		SI		SI		SI		

		discapacidad	lo realiza respetuosamente.															
		Reuniones continuas	22. Tienen reuniones suficientes para cumplir los objetivos.					SI		SI		SI		SI				
		Objetivos	23. Los objetivos son alcanzables					SI		SI		SI		SI				
		Tareas	24. Siempre dispongo de tareas en mi jornada laboral					SI		SI		SI		SI				
	<b>Recuperación</b> Es el tiempo destinado para descansar y recuperarse después de haber realizado una actividad mental o física referente al trabajo (Ministerio del Trabajo de Ecuador, 2018).	Energía suficiente	25. Posterior a mi jornada de trabajo dispongo de la energía necesaria para la realización de otras actividades extracurriculares					SI		SI		SI		SI				
		Pausas de período corto	26. Es permitido efectuar pausas activas requeridas para recuperar energía y estar activa laboralmente.					SI		SI		SI		SI				
		Tiempo de reflexión laboral	27. Dispongo de tiempo que me permita reflexionar acerca de mi desempeño laboral en la institución.						SI		SI		SI		SI			
		Horario según expectativas	28. Dispongo de un horario trabajo según mis expectativas laborales						SI		SI		SI		SI			
		Tiempo de descanso absoluto	29. Siento que todos los días he descansado las horas suficientes para mi responsabilidad laboral						SI		SI		SI		SI			
		<b>Soporte y Apoyo</b> Son acciones y las medidas que adoptan los compañeros de labores en el establecimiento de medidas frente a problemáticas que se muestran en el trabajo. Son aquellas acciones formales e informales que utilizan a nivel jerárquico superior para brindar alternativas de resolución a dificultades en el trabajo. (Ministerio del Trabajo de Ecuador, 2018).	Trabajo organizado	30. El trabajo está organizado para fomentar la colaboración					SI		SI		SI		SI			
	Compañerismo		31. Percibo compañerismo entre mis colegas.					SI		SI		SI		SI				
	Apoyo necesario a los trabajadores		32. Brindan el apoyo y respaldo necesario a los colaboradores y personal con discapacidad.						SI		SI		SI		SI			
	Ayuda técnica		33. Brindan ayuda técnica cuando lo requiero						SI		SI		SI		SI			
	Acceso a la atención médica		34. Dispongo de accesibilidad a servicios médico ocupacional, trabajador social, psicólogo al presentarse eventualidades de crisis.						SI		SI		SI		SI			

	<b>Salud auto percibida</b> Es la percepción respecto a la salud física y mental de la persona en relación al trabajo que realiza. En este estudio se consideró la salud auto percibida relacionada al Covid-19, adaptado del Ministerio del Trabajo de Ecuador (2018).	Efectos causados por el distanciamiento social	35. Durante el confinamiento presento síntomas físicos sin clara relación con una enfermedad médica							SI		SI		SI		SI	
		Efectos causados por la cuarentena	36. En la cuarentena experimento sentimientos depresivos, pesimistas o de desesperanza.							SI		SI		SI		SI	
		Manejo de emociones	37. Durante la pandemia sintió seguridad de no contraer COVID-19							SI		SI		SI		SI	
		Nuevas alternativas de comunicación	38. Utilizó las tecnologías digitales como una alternativa de comunicación para interactuar con pacientes, colegas y familiares.							SI		SI		SI		SI	

## FICHA DE EVALUACIÓN DEL CUESTIONARIO SOBRE GESTIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES DIRIGIDO A PROFESIONALES DE SALUD

Indicadores	Criterios	Deficiente 0 - 20				Regular 21 - 40				Buena 41 - 60				Muy Buena 61 - 80				Excelente 81 - 100				Observaciones
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96	
ASPECTOS DE VALIDACIÓN		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
1. Claridad	Está formulado con el lenguaje apropiado																				96	
2. Objetividad	Expresa conductas Observables																				96	
3. Actualidad	Adecuado al enfoque teórico																				96	
4. Organización	Organización lógica entre sus ítems																				96	
5. Suficiencia	Comprende los aspectos necesarios																				96	
6. Intencionalidad	Valorar las dimensiones del tema																				96	
7. Consistencia	Basado en aspectos teóricos científicos																				96	
8. Coherencia	Relación entre variables e indicadores																				96	
9. Metodología	Adecuada y responde a la investigación																				96	

INSTRUCCIONES: El EXPERTO EVALUADOR deberá colocar la puntuación promedio en atención a los diferentes enunciados anteriores.

Promedio: 96

Dr. Manuel Danilo Calderón Zambrano

DNI: 0914355649

Teléfono: +593 989119392

Email: [daniloec@yahoo.com](mailto:daniloec@yahoo.com)

Firma:



**VALIDEZ DE CONTENIDO DEL CUESTIONARIO SOBRE DESEMPEÑO  
LABORAL DIRIGIDO AL PERSONAL DE SALUD**

<b>DATOS DEL DOCTORANTE</b>		
<b>Apellidos y Nombres</b>	Álvarez Montalvo, Nimia Betzabeth	
<b>TÍTULO DEL TEMA DE INVESTIGACIÓN</b>		
Gestión de riesgos psicosociales para mejorar el desempeño laboral frente al Covid-19 en un hospital Cantón Durán-Ecuador, 2022		
<b>DATOS DEL INSTRUMENTO</b>		
<b>Nombre del instrumento</b>	Cuestionario de desempeño laboral	
<b>Objetivo:</b>	Evaluar los niveles de eficiencia del desempeño individual de los profesionales de la salud en un hospital Cantón Durán-Ecuador, 2022.	
<b>Dirigido a:</b>	Profesionales de salud	
<b>JUEZ EXPERTO</b>		
<b>Apellidos y Nombres</b>	Rodríguez Ortiz Maxwell Ovildo	
<b>Documento de Identidad:</b>	0915326581	
<b>Grado Académico</b>	Doctor	
<b>Especialidad:</b>	Gestión Pública y Gobernabilidad	
<b>Experiencia Profesional(años):</b>	18 años	
<b>JUICIO DE APLICABILIDAD</b>		
<b>Aplicable</b>	<b>Aplicable después de corregir</b>	<b>No Aplicable</b>
x		



Firmado electrónicamente por:  
**MAXWELL OVILDO  
RODRIGUEZ ORTIZ**

-----  
**Juez Experto**

## MATRIZ DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO POR JUICIO DE EXPERTOS

**TÍTULO DE LA TESIS:** Gestión de riesgos psicosociales para mejorar el desempeño laboral frente al Covid-19 en un hospital  
Cantón Durán-Ecuador, 2022

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA				Criterios de evaluación Relación entre:								Observación y/o Recomendación	
				Siempre(5)	Casi siempre (4)	A veces (3)	Pocas veces (2)	Nunca (1)	Variable y dimensión		Dimensión e indicador		Indicador y el ítem		Ítem y opción de respuesta		
									SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI		NO
<b>Desempeño laboral</b> Es un grupo de características relacionadas con el rendimiento del trabajador orientadas a la consecución de las metas institucionales, mediante el cual se ejecutan actividades promoviendo eficacia y efectividad en su desempeño (Chiavenato, 2019).	<b>Competencias técnicas</b>  Es aquella que mide el nivel de aplicación de estas competencias en la realización de las diversas actividades en el profesional de la salud que labora en el sector público por medio de los comportamientos observables fijados en el perfil del puesto y en el Formato de Asignación de Responsabilidades (Ministerio del Trabajo de Ecuador, 2018).	Pensamiento conceptual	1. Desarrolla concepciones nuevas conceptos nuevos para la solución de disyuntivas, ejecutar proyectos, y planes organizacionales.						SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
			2. Adapta principios adquiridos al ejecutar planes y programas						SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
			3. Aplica concepciones elementales con sentido lógico y prácticas en la solución de conflictos y problemas.						SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
		Pensamiento conceptual	4. Analiza aplicando la lógica la viabilidad de normas y reglamentos de la institución						SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
			5. Realiza reportes e informes de aspecto técnico, jurídico o administrativos con el análisis.						SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
			6. Discrimina y prioriza entre las actividades asignadas.						SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
		Identificación del problema	7. Reconoce los diversos problemas que no permiten adecuadamente el cumplimiento de metas y objetivos institucionales redefiniendo estrategias						SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
			8. Reconoce los múltiples problemas presentes en los servicios generados en dicha unidad o proceso delimitando soluciones posibles.						SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
			9. Investiga y coteja información para la identificación de problemas						SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	



	Instrucción	10. Capacita y comparte valiosos conocimientos y experiencia a otros colaboradores de la institución.								SI		SI			SI					
		11. Informa de procedimientos administrativos, técnicos y legales o administrativos a sus demás compañeros que integran la unidad.									SI		SI			SI				
		12. Enseña algún compañero de labores a la operación correcta de un equipo informático									SI		SI			SI				
		13.- Las decisiones que se toman van de acuerdo a la misión y los objetivos ideándose soluciones a problemas futuros en el hospital.									SI		SI			SI				
		14.- Se toman decisiones en base a la experiencia									SI		SI			SI				
		15.- Respecto a las decisiones que suelen tomarse en la institución son de complejidad baja									SI		SI			SI				
	Juicio y toma de decisiones	16. Considera que existe un buen ambiente de trabajo entre sus compañeros									SI		SI			SI				
		17. Estima con sinceridad las diversas experiencias y concepciones de los demás manteniendo siempre buena compostura y actitud.									SI		SI			SI				
		18. En época de pandemia hubo espíritu de cooperación y colaboración entre sus compañeros realizando un trabajo en equipo.									SI		SI			SI				
		19.- Demuestra interés por brindar una buena atención a los pacientes de manera rápida y oportuna planteándole soluciones adecuadas.									SI		SI			SI				
		20.- Identifica por lo general las necesidades del área de labores y de los pacientes.									SI		SI			SI				
		21.- Actúa de acuerdo al requerimiento de los pacientes, otorgándoles propuestas en beneficio de su necesidad.									SI		SI			SI				
<b>Competencias conductuales</b> Se basan ampliamente en medir el nivel de aplicación de estas competencias en el profesional de la salud que labora en el sector público que se encuentran relacionados a los valores y principios institucionales mediante los comportamientos observables fijados en el marco de perfil del puesto y en el Formato de Asignación de Responsabilidades (Ministerio del Trabajo de Ecuador, 2018).	Trabajo en equipo	16. Considera que existe un buen ambiente de trabajo entre sus compañeros								SI		SI			SI					
		17. Estima con sinceridad las diversas experiencias y concepciones de los demás manteniendo siempre buena compostura y actitud.									SI		SI			SI				
		18. En época de pandemia hubo espíritu de cooperación y colaboración entre sus compañeros realizando un trabajo en equipo.									SI		SI			SI				
	Orientación de servicio	19.- Demuestra interés por brindar una buena atención a los pacientes de manera rápida y oportuna planteándole soluciones adecuadas.									SI		SI			SI				
		20.- Identifica por lo general las necesidades del área de labores y de los pacientes.									SI		SI			SI				
		21.- Actúa de acuerdo al requerimiento de los pacientes, otorgándoles propuestas en beneficio de su necesidad.									SI		SI			SI				

		Orientación de resultados	22. Efectúa una serie de acciones primordiales que conducen al cumplimiento de las metas planteadas.							SI		SI		SI		SI			
			23. Actúa para mejorar niveles de desempeño y tiempos determinados.								SI		SI		SI		SI		
			24. Efectúa de forma correcta su trabajo.								SI		SI		SI		SI		
		Flexibilidad	25. Rectifica las acciones y actos como respuesta a cambios institucionales proponiendo mejoras								SI		SI		SI		SI		
			26. Rectifica su proceder y comportamiento que conlleve adaptarse al entorno laboral								SI		SI		SI		SI		
			27. Aplica normas según procedimientos que conlleva al cumplimiento de las responsabilidades laborales								SI		SI		SI		SI		
		Iniciativa	28. Siempre está dispuesto a nuevas oportunidades que van en pro de mejorar y evitar problemas, elaborar planes de contingencias en bienestar institucional.								SI		SI		SI		SI		
			29. Considera que los profesionales de salud están preparados frente a acontecimientos a corto plazo								SI		SI		SI		SI		
			30. Identifica con rapidez las oportunidades presentadas en el momento cuestionando las formas convencionales de trabajo.								SI		SI		SI		SI		
		Aprendizaje continuo	31. Duplica sus experiencias y conocimientos con compañeros interviniendo como agente de mejoras.								SI		SI		SI		SI		
			32. Efectúa y refleja un gran esfuerzo por la adquisición de nuevos saberes y habilidades.								SI		SI		SI		SI		
			33. Indaga continuamente información actualizada para aumentar los conocimientos								SI		SI		SI		SI		

<b>Conocimientos específicos</b>  Se basa en la medición del nivel de conocimientos aplicados en el profesional de la salud que labora en el sector público referente al cumplimiento de las actividades para el logro de los productos y/o servicios con calidad y oportunidad (Ministerio del Trabajo de Ecuador, 2018).	Manejo de información	34. Aplica conocimientos de herramientas digitales en actividades virtuales debido a la pandemia.							SI		SI		SI		SI		
		35. Mantiene registros informativos del paciente con la debida confidencialidad en un posterior análisis.							SI		SI		SI		SI		
		36. Utiliza datos epidemiológicos para valorar tendencias para tomar decisiones en tiempos de pandemia.							SI		SI		SI		SI		
	Normativas	37. Aplica normas de bioseguridad durante la atención sanitaria.							SI		SI		SI		SI		
		38. Aplica con responsabilidad los conocimientos relacionados con el reglamento interno.							SI		SI		SI		SI		
		39. Aplica conocimientos referentes a las normativas en materia de Seguridad y salud ocupacional adoptadas en pandemia.							SI		SI		SI		SI		

## FICHA DE EVALUACIÓN DEL CUESTIONARIO SOBRE DESEMPEÑO LABORAL DIRIGIDO AL PERSONAL DE SALUD

Indicadores	Criterios	Deficiente 0 - 20				Regular 21 - 40				Buena 41 - 60				Muy Buena 61 - 80				Excelente 81 - 100				Observaciones
		0 5	6 10	11 15	16 20	21 25	26 30	31 35	36 40	41 45	46 50	51 55	56 60	61 65	66 70	71 75	76 80	81 85	86 90	91 95	96 100	
ASPECTOS DE VALIDACIÓN																						
1. Claridad	Está formulado con el lenguaje apropiado																				96	
2. Objetividad	Expresa conductas Observables																				96	
3. Actualidad	Adecuado al enfoque teórico																				96	
4. Organización	Organización lógica entre sus ítems																				96	
5. Suficiencia	Comprende los aspectos necesarios																				96	
6. Intencionalidad	Valorar las dimensiones del tema																				96	
7. Consistencia	Basado en aspectos teóricos científicos																				96	
8. Coherencia	Relación entre variables e indicadores																				96	
9. Metodología	Adecuada y responde a la investigación																				96	

INSTRUCCIONES: EL EXPERTO EVALUADOR deberá colocar la puntuación promedio en atención a los diferentes enunciados anteriores.

Promedio: 96

Dr. Rodríguez Ortiz Maxwell Ovidio

DNI: 0915326581

Teléfono: +593 999138740

Email: [max.med77@hotmail.com](mailto:max.med77@hotmail.com)

Firma:



Firmado electrónicamente por:  
**MAXWELL OVILDO  
RODRIGUEZ ORTIZ**

**VALIDEZ DE CONTENIDO DEL CUESTIONARIO SOBRE DESEMPEÑO  
LABORAL DIRIGIDO AL PERSONAL DE SALUD**

<b>DATOS DEL DOCTORANTE</b>		
<b>Apellidos y Nombres</b>	Álvarez Montalvo, Nimia Betzabeth	
<b>TÍTULO DEL TEMA DE INVESTIGACIÓN</b>		
Gestión de riesgos psicosociales para mejorar el desempeño laboral frente al Covid-19 en un hospital Cantón Durán-Ecuador, 2022		
<b>DATOS DEL INSTRUMENTO</b>		
<b>Nombre del instrumento</b>	Cuestionario de desempeño laboral	
<b>Objetivo:</b>	Evaluar los niveles de eficiencia del desempeño individual de los profesionales de la salud en un hospital Cantón Durán-Ecuador, 2022.	
<b>Dirigido a:</b>	Profesionales de salud	
<b>JUEZ EXPERTO</b>		
<b>Apellidos y Nombres</b>	Vallejos More Leandro Alonso	
<b>Documento de Identidad:</b>	44896381	
<b>Grado Académico</b>	Doctor	
<b>Especialidad:</b>	Gestión Pública y Gobernabilidad	
<b>Experiencia Profesional(años):</b>	10 años	
<b>JUICIO DE APLICABILIDAD</b>		
<b>Aplicable</b>	<b>Aplicable después de corregir</b>	<b>No Aplicable</b>
x		



**Mba. LEANDRO ALONSO VALLEJOS MORE  
CIP N° 190215**

-----  
Juez Experto

## MATRIZ DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO POR JUICIO DE EXPERTOS

**TÍTULO DE LA TESIS:** Gestión de riesgos psicosociales para mejorar el desempeño laboral frente al Covid-19 en un hospital  
Cantón Durán-Ecuador, 2022

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA				Criterios de evaluación Relación entre:								Observación y/o Recomendación	
				Siempre(5)	Casi siempre (4)	A veces (3)	Pocas veces (2)	Nunca (1)	Variable y dimensión		Dimensión e indicador		Indicador y el ítem		Ítem y opción de respuesta		
									SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI		NO
<b>Desempeño laboral</b> Es un grupo de características relacionadas con el rendimiento del trabajador orientadas a la consecución de las metas institucionales, mediante el cual se ejecutan actividades promoviendo eficacia y efectividad en su desempeño (Chiavenato, 2019).	<b>Competencias técnicas</b>  Es aquella que mide el nivel de aplicación de estas competencias en la realización de las diversas actividades en el profesional de la salud que labora en el sector público por medio de los comportamientos observables fijados en el perfil del puesto y en el Formato de Asignación de Responsabilidades (Ministerio del Trabajo de Ecuador, 2018).	Pensamiento conceptual	1. Desarrolla concepciones nuevas conceptos nuevos para la solución de disyuntivas, ejecutar proyectos, y planes organizacionales.						SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
			2. Adapta principios adquiridos al ejecutar planes y programas						SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
			3. Aplica concepciones elementales con sentido lógico y prácticas en la solución de conflictos y problemas.						SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
		Pensamiento conceptual	4. Analiza aplicando la lógica la viabilidad de normas y reglamentos de la institución						SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
			5. Realiza reportes e informes de aspecto técnico, jurídico o administrativos con el análisis.						SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
			6. Discrimina y prioriza entre las actividades asignadas.						SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
		Identificación del problema	7. Reconoce los diversos problemas que no permiten adecuadamente el cumplimiento de metas y objetivos institucionales redefiniendo estrategias.						SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
			8. Reconoce los múltiples problemas presentes en los servicios generados en dicha unidad o proceso delimitando soluciones posibles.						SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	

			9. Investiga y coteja información para la identificación de problemas							SI		SI		SI		SI		
		Instrucción	10. Capacita y comparte valiosos conocimientos y experiencia a otros colaboradores de la institución.							SI		SI		SI		SI		
			11. Informa de procedimientos administrativos, técnicos y legales o administrativos a sus demás compañeros que integran la unidad.							SI		SI		SI		SI		
			12. Enseña algún compañero de labores a la operación correcta de un equipo informático							SI		SI		SI		SI		
		Juicio y toma de decisiones	13.- Las decisiones que se toman van de acuerdo a la misión y los objetivos ideándose soluciones a problemas futuros en el hospital.							SI		SI		SI		SI		
			14.- Se toman decisiones en base a la experiencia							SI		SI		SI		SI		
			15.- Respecto a las decisiones que suelen tomarse en la institución son de complejidad baja							SI		SI		SI		SI		
	<b>Competencias conductuales</b> Se basan ampliamente en medir el nivel de aplicación de estas competencias en el profesional de la salud que labora en el sector público que se encuentran relacionados a los valores y principios institucionales mediante los comportamientos observables fijados en el marco de perfil del puesto y en el Formato de	Trabajo en equipo	16. Considera que existe un buen ambiente de trabajo entre sus compañeros							SI		SI		SI		SI		
				17. Estima con sinceridad las diversas experiencias y concepciones de los demás manteniendo siempre buena compostura y actitud.							SI		SI		SI		SI	
				18. En época de pandemia hubo espíritu de cooperación y colaboración entre sus compañeros realizando un trabajo en equipo.							SI		SI		SI		SI	
			Orientación de servicio	19.- Demuestra interés por brindar una buena atención a los pacientes de manera rápida y oportuna planteándole soluciones adecuadas.							SI		SI		SI		SI	
				20.- Identifica por lo general las necesidades del área de labores y de los pacientes.							SI		SI		SI		SI	

Asignación de Responsabilidades (Ministerio del Trabajo de Ecuador, 2018).		21.- Actúa de acuerdo al requerimiento de los pacientes, otorgándoles propuestas en beneficio de su necesidad.								SI		SI		SI		SI			
	Orientación de resultados	22.- Efectúa una serie de acciones primordiales que conducen al cumplimiento de las metas planteadas.									SI		SI		SI		SI		
		23. Actúa para mejorar niveles de desempeño y tiempos determinados.									SI		SI		SI		SI		
		24. Efectúa de forma correcta su trabajo									SI		SI		SI		SI		
	Flexibilidad	25. Rectifica las acciones y actos como respuesta a cambios institucionales proponiendo mejoras									SI		SI		SI		SI		
		26. Rectifica su proceder y comportamiento que conlleve adaptarse al entorno laboral									SI		SI		SI		SI		
		27. Aplica normas según procedimientos que conlleva al cumplimiento de las responsabilidades laborales									SI		SI		SI		SI		
	Iniciativa	28. Siempre está dispuesto a nuevas oportunidades que van en pro de mejorar y evitar problemas, elaborar planes de contingencias en bienestar institucional.									SI		SI		SI		SI		
		29. Considera que los profesionales de salud están preparados frente a acontecimientos a corto plazo									SI		SI		SI		SI		
		30. Identifica con rapidez las oportunidades presentadas en el momento cuestionando las formas convencionales de trabajo.										SI		SI		SI		SI	
	Aprendizaje continuo	31. Duplica sus experiencias y conocimientos con compañeros interviniendo como agente de mejoras.									SI		SI		SI		SI		
		32. Efectúa y refleja un gran esfuerzo por la adquisición de nuevos saberes y habilidades.									SI		SI		SI		SI		



			33. Indaga continuamente información actualizada para aumentar los conocimientos							SI		SI		SI		SI			
<b>Conocimientos específicos</b> Se basa en la medición del nivel de conocimientos aplicados en el profesional de la salud que labora en el sector público referente al cumplimiento de las actividades para el logro de los productos y/o servicios con calidad y oportunidad (Ministerio del Trabajo de Ecuador, 2018).	Manejo de información		34. Aplica conocimientos de herramientas digitales en actividades virtuales debido a la pandemia.							SI		SI		SI		SI			
			35. Mantiene registros informativos del paciente con la debida confidencialidad en un posterior análisis.							SI		SI		SI		SI			
			36. Utiliza datos epidemiológicos para valorar tendencias para tomar decisiones en tiempos de pandemia.								SI		SI		SI		SI		
	Normativas		37. Aplica normas de bioseguridad durante la atención sanitaria.								SI		SI		SI		SI		
			38. Aplica con responsabilidad los conocimientos relacionados con el reglamento interno.								SI		SI		SI		SI		
			39. Aplica conocimientos referentes a las normativas en materia de Seguridad y salud ocupacional adoptadas en pandemia.								SI		SI		SI		SI		

## FICHA DE EVALUACIÓN DEL CUESTIONARIO SOBRE DESEMPEÑO LABORAL DIRIGIDO AL PERSONAL DE SALUD

Indicadores	Criterios	Deficiente 0 - 20				Regular 21 - 40				Buena 41 - 60				Muy Buena 61 - 80				Excelente 81 - 100				Observaciones
		0 5	6 10	11 15	16 20	21 25	26 30	31 35	36 40	41 45	46 50	51 55	56 60	61 65	66 70	71 75	76 80	81 85	86 90	91 95	96 100	
ASPECTOS DE VALIDACIÓN																						
1. Claridad	Está formulado con el lenguaje apropiado																					97
2. Objetividad	Expresa conductas Observables																					97
3. Actualidad	Adecuado al enfoque teórico																					97
4. Organización	Organización lógica entre sus ítems																					97
5. Suficiencia	Comprende los aspectos necesarios																					97
6. Intencionalidad	Valorar las dimensiones del tema																					97
7. Consistencia	Basado en aspectos teóricos científicos																					97
8. Coherencia	Relación entre variables e indicadores																					97
9. Metodología	Adecuada y responde a la investigación																					97

INSTRUCCIONES: EL EXPERTO EVALUADOR deberá colocar la puntuación promedio en atención a los diferentes enunciados anteriores.

Promedio: 97

Dr. Vallejos More Leandro

DNI: 44896381

Teléfono: +51 947984742

Email: [vallejasm@ucvvirtual.edu.pe](mailto:vallejasm@ucvvirtual.edu.pe)



Firma:



Mba. LEANDRO ALONSO VALLEJOS MORE  
CIP N° 190215

**VALIDEZ DE CONTENIDO DEL CUESTIONARIO SOBRE DESEMPEÑO  
LABORAL DIRIGIDO AL PERSONAL DE SALUD**

<b>DATOS DEL DOCTORANTE</b>		
<b>Apellidos y Nombres</b>	Álvarez Montalvo, Nimia Betzabeth	
<b>TÍTULO DEL TEMA DE INVESTIGACIÓN</b>		
Gestión de riesgos psicosociales para mejorar el desempeño laboral frente al Covid-19 en un hospital Cantón Durán-Ecuador, 2022		
<b>DATOS DEL INSTRUMENTO</b>		
<b>Nombre del instrumento</b>	Cuestionario de desempeño laboral	
<b>Objetivo:</b>	Evaluar los niveles de eficiencia del desempeño individual de los profesionales de la salud en un hospital Cantón Durán-Ecuador, 2022.	
<b>Dirigido a:</b>	Profesionales de salud	
<b>JUEZ EXPERTO</b>		
<b>Apellidos y Nombres</b>	Sosa Risco Johny Fernando	
<b>Documento de Identidad:</b>	02811958	
<b>Grado Académico</b>	Doctor	
<b>Especialidad:</b>	Gestión Pública y Gobernabilidad	
<b>Experiencia Profesional(años):</b>	25 años	
<b>JUICIO DE APLICABILIDAD</b>		
<b>Aplicable</b>	<b>Aplicable después de corregir</b>	<b>No Aplicable</b>
x		


  
 Dr. Johny Fernando Sosa Risco  
 DIRECTOR

-----  
Juez Experto

## MATRIZ DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO POR JUICIO DE EXPERTOS

**TÍTULO DE LA TESIS:** Gestión de riesgos psicosociales para mejorar el desempeño laboral frente al Covid-19 en un hospital  
 Cantón Durán-Ecuador, 2022

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA				Criterios de evaluación Relación entre:								Observación y/o Recomendación	
				Siempre(5)	Casi siempre (4)	A veces (3)	Pocas veces (2)	Nunca (1)	Variable y dimensión		Dimensión e indicador		Indicador y el ítem		Ítem y opción de respuesta		
									SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI		NO
Desempeño laboral Es un grupo de características relacionadas con el rendimiento del trabajador orientadas a la consecución de las metas institucionales, mediante el cual se ejecutan actividades promoviendo eficacia y efectividad en su desempeño (Chiavenato, 2019).	Competencias técnicas  Es aquella que mide el nivel de aplicación de estas competencias en la realización de las diversas actividades en el profesional de la salud que labora en el sector público por medio de los comportamientos observables fijados en el perfil del puesto y en el Formato de Designación de Responsabilidades (Ministerio del Trabajo de Ecuador, 2018).	Pensamiento conceptual	1. Desarrolla concepciones nuevas conceptos nuevos para la solución de disyuntivas, ejecutar proyectos, y planes organizacionales.						SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
			2. Adapta principios adquiridos al ejecutar planes y programas						SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
			3. Aplica concepciones elementales con sentido lógico y prácticas en la solución de conflictos y problemas.						SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
		Pensamiento conceptual	4. Analiza aplicando la lógica la viabilidad de normas y reglamentos de la institución.						SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
			5. Realiza reportes e informes de aspecto técnico, jurídico o administrativos con el análisis.						SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
			6. Discrimina y prioriza entre las actividades asignadas.						SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
		Identificación del problema	7. Reconoce los diversos problemas que no permiten adecuadamente el cumplimiento de metas y objetivos institucionales redefiniendo estrategias						SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
			8. Reconoce los múltiples problemas presentes en los servicios generados en dicha unidad o proceso delimitando soluciones posibles.						SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
			9. Investiga y coteja información para la identificación de problemas						SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	

	Instrucción	10. Capacita y comparte valiosos conocimientos y experiencia a otros colaboradores de la institución.							SI		SI			SI					
		11. Informa de procedimientos administrativos, técnicos y legales o administrativos a sus demás compañeros que integran la unidad.							SI		SI			SI					
		12. Enseña algún compañero de labores a la operación correcta de un equipo informático.							SI		SI			SI					
		13.- Las decisiones que se toman van de acuerdo a la misión y los objetivos ideándose soluciones a problemas futuros en el hospital.							SI		SI			SI					
		14.- Se toman decisiones en base a la experiencia.							SI		SI			SI					
		15.- Respecto a las decisiones que suelen tomarse en la institución son de complejidad baja.							SI		SI			SI					
	Juicio y toma de decisiones	16. Considera que existe un buen ambiente de trabajo entre sus compañeros.							SI		SI			SI					
		17. Estima con sinceridad las diversas experiencias y concepciones de los demás manteniendo siempre buena compostura y actitud.							SI		SI			SI					
		18. En época de pandemia hubo espíritu de cooperación y colaboración entre sus compañeros realizando un trabajo en equipo.							SI		SI			SI					
		19.- Demuestra interés por brindar una buena atención a los pacientes de manera rápida y oportuna planteándole soluciones adecuadas.							SI		SI			SI					
		20.- Identifica por lo general las necesidades del área de labores y de los pacientes.							SI		SI			SI					
		21.- Actúa de acuerdo al requerimiento de los pacientes, otorgándoles propuestas en beneficio de su necesidad.							SI		SI			SI					
<b>Competencias conductuales</b> Se basan ampliamente en medir el nivel de aplicación de estas competencias en el profesional de la salud que labora en el sector público que se encuentran relacionados a los valores y principios institucionales mediante los comportamientos observables fijados en el marco de perfil del puesto y en el Formato de Asignación de Responsabilidades (Ministerio del Trabajo de Ecuador, 2018).	Trabajo en equipo	16. Considera que existe un buen ambiente de trabajo entre sus compañeros.							SI		SI			SI					
		17. Estima con sinceridad las diversas experiencias y concepciones de los demás manteniendo siempre buena compostura y actitud.							SI		SI			SI					
		18. En época de pandemia hubo espíritu de cooperación y colaboración entre sus compañeros realizando un trabajo en equipo.							SI		SI			SI					
	Orientación de servicio	19.- Demuestra interés por brindar una buena atención a los pacientes de manera rápida y oportuna planteándole soluciones adecuadas.							SI		SI			SI					
		20.- Identifica por lo general las necesidades del área de labores y de los pacientes.							SI		SI			SI					
		21.- Actúa de acuerdo al requerimiento de los pacientes, otorgándoles propuestas en beneficio de su necesidad.							SI		SI			SI					

		Orientación de resultados	22. Efectúa una serie de acciones primordiales que conducen al cumplimiento de las metas planteadas.							SI		SI		SI		SI			
			23. Actúa para mejorar niveles de desempeño y tiempos determinados.								SI		SI		SI		SI		
			24. Efectúa de forma correcta su trabajo.								SI		SI		SI		SI		
		Flexibilidad	25. Rectifica las acciones y actos como respuesta a cambios institucionales proponiendo mejoras								SI		SI		SI		SI		
			26. Rectifica su proceder y comportamiento que conlleve adaptarse al entorno laboral.								SI		SI		SI		SI		
			27. Aplica normas según procedimientos que conlleva al cumplimiento de las responsabilidades laborales.								SI		SI		SI		SI		
		Iniciativa	28. Siempre está dispuesto a nuevas oportunidades que van en pro de mejorar y evitar problemas, elaborar planes de contingencias en bienestar institucional.								SI		SI		SI		SI		
			29. Considera que los profesionales de salud están preparados frente a acontecimientos a corto plazo								SI		SI		SI		SI		
			30. Identifica con rapidez las oportunidades presentadas en el momento cuestionando las formas convencionales de trabajo.								SI		SI		SI		SI		
		Aprendizaje continuo	31. Duplica sus experiencias y conocimientos con compañeros interviniendo como agente de mejoras.								SI		SI		SI		SI		
			32. Efectúa y refleja un gran esfuerzo por la adquisición de nuevos saberes y habilidades.								SI		SI		SI		SI		
			33. Indaga continuamente información actualizada para aumentar los conocimientos.								SI		SI		SI		SI		

<b>Conocimientos específicos</b>  Se basa en la medición del nivel de conocimientos aplicados en el profesional de la salud que labora en el sector público referente al cumplimiento de las actividades para el logro de los productos y/o servicios con calidad y oportunidad (Ministerio del Trabajo de Ecuador, 2018).	Manejo de información	34. Aplica conocimientos de herramientas digitales en actividades virtuales debido a la pandemia.							SI		SI		SI		SI		
		35. Mantiene registros informativos del paciente con la debida confidencialidad en un posterior análisis.							SI		SI		SI		SI		
		36. Utiliza datos epidemiológicos para valorar tendencias para tomar decisiones en tiempos de pandemia.							SI		SI		SI		SI		
	Normativas	37. Aplica normas de bioseguridad durante la atención sanitaria.							SI		SI		SI		SI		
		38. Aplica con responsabilidad los conocimientos relacionados con el reglamento interno.							SI		SI		SI		SI		
		39. Aplica conocimientos referentes a las normativas en materia de Seguridad y salud ocupacional adoptadas en pandemia.							SI		SI		SI		SI		

## FICHA DE EVALUACIÓN DEL CUESTIONARIO SOBRE DESEMPEÑO LABORAL DIRIGIDO AL PERSONAL DE SALUD

Indicadores	Criterios	Deficiente 0 - 20				Regular 21 - 40				Buena 41 - 60				Muy Buena 61 - 80				Excelente 81 - 100				Observaciones
		0 5	6 10	11 15	16 20	21 25	26 30	31 35	36 40	41 45	46 50	51 55	56 60	61 65	66 70	71 75	76 80	81 85	86 90	91 95	96 100	
ASPECTOS DE VALIDACIÓN																						
1. Claridad	Está formulado con el lenguaje apropiado																				100	
2. Objetividad	Expresa conductas Observables																				100	
3. Actualidad	Adecuado al enfoque teórico																				100	
4. Organización	Organización lógica entre sus ítems																				100	
5. Suficiencia	Comprende los aspectos necesarios																				100	
6. Intencionalidad	Valorar las dimensiones del tema																				100	
7. Consistencia	Basado en aspectos teóricos científicos																				100	
8. Coherencia	Relación entre variables e indicadores																				100	
9. Metodología	Adecuada y responde a la investigación																				100	

INSTRUCCIONES: EL EXPERTO EVALUADOR deberá colocar la puntuación promedio en atención a los diferentes enunciados anteriores.

Promedio: 100  
 Dr. Sosa Risco Johny Fernando  
 DNI: 02811958  
 Teléfono: +51 969613875  
 Email: [sosajohny@hotmail.com](mailto:sosajohny@hotmail.com)

Firma:





**VALIDEZ DE CONTENIDO DEL CUESTIONARIO SOBRE DESEMPEÑO  
LABORAL DIRIGIDO AL PERSONAL DE SALUD**

<b>DATOS DEL DOCTORANTE</b>		
<b>Apellidos y Nombres</b>	Álvarez Montalvo, Nimia Betzabeth	
<b>TÍTULO DEL TEMA DE INVESTIGACIÓN</b>		
Gestión de riesgos psicosociales para mejorar el desempeño laboral frente al Covid-19 en un hospital Cantón Durán-Ecuador, 2022		
<b>DATOS DEL INSTRUMENTO</b>		
<b>Nombre del instrumento</b>	Cuestionario de desempeño laboral	
<b>Objetivo:</b>	Evaluar los niveles de eficiencia del desempeño individual de los profesionales de la salud en un hospital Cantón Durán-Ecuador, 2022.	
<b>Dirigido a:</b>	Profesionales de salud	
<b>JUEZ EXPERTO</b>		
<b>Apellidos y Nombres</b>	Guevara Santana Doris Janet	
<b>Documento de Identidad:</b>	1202068126	
<b>Grado Académico</b>	Doctora	
<b>Especialidad:</b>	Gestión Pública y Gobernabilidad	
<b>Experiencia Profesional(años):</b>	20 años	
<b>JUICIO DE APLICABILIDAD</b>		
<b>Aplicable</b>	<b>Aplicable después de corregir</b>	<b>No Aplicable</b>
x		



-----  
Juez Experto

## MATRIZ DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO POR JUICIO DE EXPERTOS

**TÍTULO DE LA TESIS:** Gestión de riesgos psicosociales para mejorar el desempeño laboral frente al Covid-19 en un hospital  
 Cantón Durán-Ecuador, 2022

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA				Criterios de evaluación Relación entre:								Observación y/o Recomendación	
				Siempre(5)	Casi siempre (4)	A veces (3)	Pocas veces (2)	Nunca (1)	Variable y dimensión		Dimensión e indicador		Indicador y el ítem		Ítem y opción de respuesta		
									SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI		NO
<b>Desempeño laboral</b> Es un grupo de características relacionadas con el rendimiento del trabajador orientadas a la consecución de las metas institucionales, mediante el cual se ejecutan actividades promoviendo eficacia y efectividad en su desempeño (Chiavenato, 2019).	<b>Competencias técnicas</b>  Es aquella que mide el nivel de aplicación de estas competencias en la realización de las diversas actividades en el profesional de la salud que labora en el sector público por medio de los comportamientos observables fijados en el perfil del puesto y en el Formato de Asignación de Responsabilidades (Ministerio del Trabajo de Ecuador, 2018).	Pensamiento conceptual	1. Desarrolla concepciones nuevas conceptos nuevos para la solución de disyuntivas, ejecutar proyectos, y planes organizacionales.						SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
			2. Adapta principios adquiridos al ejecutar planes y programas						SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
			3. Aplica concepciones elementales con sentido lógico y prácticas en la solución de conflictos y problemas.						SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
		Pensamiento conceptual	4. Analiza aplicando la lógica la viabilidad de normas y reglamentos de la institución						SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
			5. Realiza reportes e informes de aspecto técnico, jurídico o administrativos con el análisis.						SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
			6. Discrimina y prioriza entre las actividades asignadas.						SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
		Identificación del problema	7. Reconoce los diversos problemas que no permiten adecuadamente el cumplimiento de metas y objetivos institucionales redefiniendo estrategias						SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
			8. Reconoce los múltiples problemas presentes en los servicios generados en dicha unidad o proceso delimitando soluciones posibles.						SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	

			9. Investiga y coteja información para la identificación de problemas							SI		SI		SI		SI		
		Instrucción	10. Capacita y comparte valiosos conocimientos y experiencia a otros colaboradores de la institución.							SI		SI		SI		SI		
			11. Informa de procedimientos administrativos, técnicos y legales o administrativos a sus demás compañeros que integran la unidad.							SI		SI		SI		SI		
			12. Enseña algún compañero de labores a la operación correcta de un equipo informático							SI		SI		SI		SI		
		Juicio y toma de decisiones	13.- Las decisiones que se toman van de acuerdo a la misión y los objetivos ideándose soluciones a problemas futuros en el hospital.							SI		SI		SI		SI		
			14.- Se toman decisiones en base a la experiencia							SI		SI		SI		SI		
			15.- Respecto a las decisiones que suelen tomarse en la institución son de complejidad baja							SI		SI		SI		SI		
	<b>Competencias conductuales</b> Se basan ampliamente en medir el nivel de aplicación de estas competencias en el profesional de la salud que labora en el sector público que se encuentran relacionados a los valores y principios institucionales mediante los comportamientos observables fijados en el marco de perfil del puesto y en el Formato de	Trabajo en equipo	16. Considera que existe un buen ambiente de trabajo entre sus compañeros							SI		SI		SI		SI		
				17. Estima con sinceridad las diversas experiencias y concepciones de los demás manteniendo siempre buena compostura y actitud.							SI		SI		SI		SI	
				18. En época de pandemia hubo espíritu de cooperación y colaboración entre sus compañeros realizando un trabajo en equipo.							SI		SI		SI		SI	
			Orientación de servicio	19.- Demuestra interés por brindar una buena atención a los pacientes de manera rápida y oportuna planteándole soluciones adecuadas.							SI		SI		SI		SI	
				20.- Identifica por lo general las necesidades del área de labores y de los pacientes.							SI		SI		SI		SI	

Asignación de Responsabilidades (Ministerio del Trabajo de Ecuador, 2018).		21.- Actúa de acuerdo al requerimiento de los pacientes, otorgándoles propuestas en beneficio de su necesidad.								SI		SI		SI		SI			
	Orientación de resultados	22. Efectúa una serie de acciones primordiales que conducen al cumplimiento de las metas planteadas.									SI		SI		SI		SI		
		23. Actúa para mejorar niveles de desempeño y tiempos determinados.									SI		SI		SI		SI		
		24. Efectúa de forma correcta su trabajo.									SI		SI		SI		SI		
	Flexibilidad	25. Rectifica las acciones y actos como respuesta a cambios institucionales proponiendo mejoras									SI		SI		SI		SI		
		26. Rectifica su proceder y comportamiento que conlleve adaptarse al entorno laboral									SI		SI		SI		SI		
		27. Aplica normas según procedimientos que conlleva al cumplimiento de las responsabilidades laborales										SI		SI		SI		SI	
	Iniciativa	28. Siempre está dispuesto a nuevas oportunidades que van en pro de mejorar y evitar problemas, elaborar planes de contingencias en bienestar institucional.									SI		SI		SI		SI		
		29. Considera que los profesionales de salud están preparados frente a acontecimientos a corto plazo									SI		SI		SI		SI		
		30. Identifica con rapidez las oportunidades presentadas en el momento cuestionando las formas convencionales de trabajo.										SI		SI		SI		SI	
	Aprendizaje continuo	31. Duplica sus experiencias y conocimientos con compañeros interviniendo como agente de mejoras.									SI		SI		SI		SI		
		32. Efectúa y refleja un gran esfuerzo por la adquisición de nuevos saberes y habilidades.									SI		SI		SI		SI		

			33. Indaga continuamente información actualizada para aumentar los conocimientos							SI		SI		SI		SI		
<b>Conocimientos específicos</b>  Se basa en la medición del nivel de conocimientos aplicados en el profesional de la salud que labora en el sector público referente al cumplimiento de las actividades para el logro de los productos y/o servicios con calidad y oportunidad (Ministerio del Trabajo de Ecuador, 2018).	Manejo de información		34. Aplica conocimientos de herramientas digitales en actividades virtuales debido a la pandemia.							SI		SI		SI		SI		
			35. Mantiene registros informativos del paciente con la debida confidencialidad en un posterior análisis.							SI		SI		SI		SI		
			36. Utiliza datos epidemiológicos para valorar tendencias para tomar decisiones en tiempos de pandemia.							SI		SI		SI		SI		
	Normativas		37. Aplica normas de bioseguridad durante la atención sanitaria.								SI		SI		SI		SI	
			38. Aplica con responsabilidad los conocimientos relacionados con el reglamento interno.								SI		SI		SI		SI	
			39. Aplica conocimientos referentes a las normativas en materia de Seguridad y salud ocupacional adoptadas en pandemia.								SI		SI		SI		SI	

### FICHA DE EVALUACIÓN DEL CUESTIONARIO SOBRE DESEMPEÑO LABORAL DIRIGIDO AL PERSONAL DE SALUD

Indicadores	Criterios	Deficiente 0 - 20				Regular 21 - 40				Buena 41 - 60				Muy Buena 61 - 80				Excelente 81 - 100				Observaciones
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96	
ASPECTOS DE VALIDACIÓN		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
1. Claridad	Está formulado con el lenguaje apropiado																				96	
2. Objetividad	Expresa conductas Observables																				96	
3. Actualidad	Adecuado al enfoque teórico																				96	
4. Organización	Organización lógica entre sus ítems																				96	
5. Suficiencia	Comprende los aspectos necesarios																				96	
6. Intencionalidad	Valorar las dimensiones del tema																				96	
7. Consistencia	Basado en aspectos teóricos científicos																				96	
8. Coherencia	Relación entre variables e indicadores																				96	
9. Metodología	Adecuada y responde a la investigación																				96	

INSTRUCCIONES: EL EXPERTO EVALUADOR deberá colocar la puntuación promedio en atención a los diferentes enunciados anteriores.

Promedio: 96  
 Dra. Guevara Santana Doris Janet  
 DNI: 1202068126  
 Teléfono: +593 998894461  
 Email: [dorisguevaras04@gmail.com](mailto:dorisguevaras04@gmail.com)

Firma:



**VALIDEZ DE CONTENIDO DEL CUESTIONARIO SOBRE DESEMPEÑO  
LABORAL DIRIGIDO AL PERSONAL DE SALUD**

<b>DATOS DEL DOCTORANTE</b>		
<b>Apellidos y Nombres</b>	Álvarez Montalvo, Nimia Betzabeth	
<b>TÍTULO DEL TEMA DE INVESTIGACIÓN</b>		
Gestión de riesgos psicosociales para mejorar el desempeño laboral frente al Covid-19 en un hospital Cantón Durán-Ecuador, 2022		
<b>DATOS DEL INSTRUMENTO</b>		
<b>Nombre del instrumento</b>	Cuestionario de desempeño laboral	
<b>Objetivo:</b>	Evaluar los niveles de eficiencia del desempeño individual de los profesionales de la salud en un hospital Cantón Durán-Ecuador, 2022.	
<b>Dirigido a:</b>	Profesionales de salud	
<b>JUEZ EXPERTO</b>		
<b>Apellidos y Nombres</b>	Calderón Zambrano Manuel Danilo	
<b>Documento de Identidad:</b>	0914355649	
<b>Grado Académico</b>	Doctor	
<b>Especialidad:</b>	Gestión Pública y Gobernabilidad	
<b>Experiencia Profesional(años):</b>	22 años	
<b>JUICIO DE APLICABILIDAD</b>		
<b>Aplicable</b>	<b>Aplicable después de corregir</b>	<b>No Aplicable</b>
x		



Firmado electrónicamente por:  
MANUEL DANILO  
CALDERON  
ZAMBRANO

-----  
**Juez Experto**

## MATRIZ DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO POR JUICIO DE EXPERTOS

**TÍTULO DE LA TESIS:** Gestión de riesgos psicosociales para mejorar el desempeño laboral frente al Covid-19 en un hospital  
Cantón Durán-Ecuador, 2022

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA				Criterios de evaluación Relación entre:								Observación y/o Recomendación	
				Siempre(5)	Casi siempre (4)	A veces (3)	Pocas veces (2)	Nunca (1)	Variable y dimensión		Dimensión e indicador		Indicador y el ítem		Ítem y opción de respuesta		
									SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI		NO
<b>Desempeño laboral</b> Es un grupo de características relacionadas con el rendimiento del trabajador orientadas a la consecución de las metas institucionales, mediante el cual se ejecutan actividades promoviendo eficacia y efectividad en su desempeño (Chiavenato, 2019).	<b>Competencias técnicas</b>  Es aquella que mide el nivel de aplicación de estas competencias en la realización de las diversas actividades en el profesional de la salud que labora en el sector público por medio de los comportamientos observables fijados en el perfil del puesto y en el Formato de Asignación de Responsabilidades (Ministerio del Trabajo de Ecuador, 2018).	Pensamiento conceptual	1. Desarrolla concepciones nuevas conceptos nuevos para la solución de disyuntivas, ejecutar proyectos, y planes organizacionales.						SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
			2. Adapta principios adquiridos al ejecutar planes y programas						SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
			3. Aplica concepciones elementales con sentido lógico y prácticas en la solución de conflictos y problemas.						SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
		Pensamiento conceptual	4. Analiza aplicando la lógica la viabilidad de normas y reglamentos de la institución						SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
			5. Realiza reportes e informes de aspecto técnico, jurídico o administrativos con el análisis.						SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
			6. Discrimina y prioriza entre las actividades asignadas.						SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
		Identificación	7. Reconoce los diversos problemas que no permiten adecuadamente el cumplimiento de metas y objetivos institucionales redefiniendo estrategias.						SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	



		del problema	8. Reconoce los múltiples problemas presentes en los servicios generados en dicha unidad o proceso delimitando soluciones posibles.							SI		SI		SI		SI			
			9. Investiga y coteja información para la identificación de problemas							SI		SI		SI		SI			
		Instrucción	10. Capacita y comparte valiosos conocimientos y experiencia a otros colaboradores de la institución.							SI		SI		SI		SI			
			11. Informa de procedimientos administrativos, técnicos y legales o administrativos a sus demás compañeros que integran la unidad.							SI		SI		SI		SI			
			12. Enseña algún compañero de labores a la operación correcta de un equipo informático							SI		SI		SI		SI			
		Juicio y toma de decisiones	13.- Las decisiones que se toman van de acuerdo a la misión y los objetivos ideándose soluciones a problemas futuros en el hospital.							SI		SI		SI		SI			
			14.- Se toman decisiones en base a la experiencia							SI		SI		SI		SI			
			15.- Respecto a las decisiones que suelen tomarse en la institución son de complejidad baja							SI		SI		SI		SI			
		<b>Competencias conductuales</b> Se basan ampliamente en medir el nivel de aplicación de estas competencias en el profesional de la salud que labora en el sector público que se encuentran relacionados a los valores y principios institucionales mediante los comportamientos observables fijados en	Trabajo en equipo	16. Considera que existe un buen ambiente de trabajo entre sus compañeros							SI		SI		SI		SI		
				17. Estima con sinceridad las diversas experiencias y concepciones de los demás manteniendo siempre buena compostura y actitud.							SI		SI		SI		SI		
				18. En época de pandemia hubo espíritu de cooperación y colaboración entre sus compañeros realizando un trabajo en equipo.							SI		SI		SI		SI		
			Orientación de	19.- Demuestra interés por brindar una buena atención a los pacientes de manera rápida y oportuna planteándole soluciones adecuadas.							SI		SI		SI		SI		

el marco de perfil del puesto y en el Formato de Asignación de Responsabilidades (Ministerio del Trabajo de Ecuador, 2018).	servicio	20.- Identifica por lo general las necesidades del área de labores y de los pacientes.							SI		SI		SI		SI			
		21.- Actúa de acuerdo al requerimiento de los pacientes, otorgándoles propuestas en beneficio de su necesidad.								SI		SI		SI		SI		
	Orientación de resultados	22. Efectúa una serie de acciones primordiales que conducen al cumplimiento de las metas planteadas.								SI		SI		SI		SI		
		23. Actúa para mejorar niveles de desempeño y tiempos determinados.								SI		SI		SI		SI		
		24. Efectúa de forma correcta su trabajo.								SI		SI		SI		SI		
	Flexibilidad	25. Rectifica las acciones y actos como respuesta a cambios institucionales proponiendo mejoras								SI		SI		SI		SI		
		26. Rectifica su proceder y comportamiento que conlleve adaptarse al entorno laboral								SI		SI		SI		SI		
		27. Aplica normas según procedimientos que conlleva al cumplimiento de las responsabilidades laborales								SI		SI		SI		SI		
	Iniciativa	28. Siempre está dispuesto a nuevas oportunidades que van en pro de mejorar y evitar problemas, elaborar planes de contingencias en bienestar institucional.								SI		SI		SI		SI		
		29. Considera que los profesionales de salud están preparados frente a acontecimientos a corto plazo								SI		SI		SI		SI		
		30. Identifica con rapidez las oportunidades presentadas en el momento cuestionando las formas convencionales de trabajo.								SI		SI		SI		SI		
	Aprendizaje continuo	31. Duplica sus experiencias y conocimientos con compañeros interviniendo como agente de mejoras.								SI		SI		SI		SI		

			32. Efectúa y refleja un gran esfuerzo por la adquisición de nuevos saberes y habilidades.							SI		SI		SI		SI		
			33. Indaga continuamente información actualizada para aumentar los conocimientos							SI		SI		SI		SI		
<b>Conocimientos específicos</b> Se basa en la medición del nivel de conocimientos aplicados en el profesional de la salud que labora en el sector público referente al cumplimiento de las actividades para el logro de los productos y/o servicios con calidad y oportunidad (Ministerio del Trabajo de Ecuador, 2018).	Manejo de información		34. Aplica conocimientos de herramientas digitales en actividades virtuales debido a la pandemia.							SI		SI		SI		SI		
			35. Mantiene registros informativos del paciente con la debida confidencialidad en un posterior análisis.							SI		SI		SI		SI		
			36. Utiliza datos epidemiológicos para valorar tendencias para tomar decisiones en tiempos de pandemia.								SI		SI		SI		SI	
	Normativas		37. Aplica normas de bioseguridad durante la atención sanitaria.								SI		SI		SI		SI	
			38. Aplica con responsabilidad los conocimientos relacionados con el reglamento interno.								SI		SI		SI		SI	
			39. Aplica conocimientos referentes a las normativas en materia de Seguridad y salud ocupacional adoptadas en pandemia.								SI		SI		SI		SI	

## FICHA DE EVALUACIÓN DEL CUESTIONARIO SOBRE DESEMPEÑO LABORAL DIRIGIDO AL PERSONAL DE SALUD

Indicadores	Criterios	Deficiente 0 - 20				Regular 21 - 40				Buena 41 - 60				Muy Buena 61 - 80				Excelente 81 - 100				Observaciones
		0 5	6 10	11 15	16 20	21 25	26 30	31 35	36 40	41 45	46 50	51 55	56 60	61 65	66 70	71 75	76 80	81 85	86 90	91 95	96 100	
ASPECTOS DE VALIDACIÓN																						
1. Claridad	Está formulado con el lenguaje apropiado																					97
2. Objetividad	Expresa conductas Observables																					97
3. Actualidad	Adecuado al enfoque teórico																					97
4. Organización	Organización lógica entre sus ítems																					97
5. Suficiencia	Comprende los aspectos necesarios																					97
6. Intencionalidad	Valorar las dimensiones del tema																					97
7. Consistencia	Basado en aspectos teóricos científicos																					97
8. Coherencia	Relación entre variables e indicadores																					97
9. Metodología	Adecuada y responde a la investigación																					97

INSTRUCCIONES: EL EXPERTO EVALUADOR deberá colocar la puntuación promedio en atención a los diferentes enunciados anteriores.

Promedio: 97  
 Dr. Manuel Danilo Calderón Zambrano  
 DNI: 0914355649  
 Teléfono: +593 989119392  
 Email: [daniloc@yahoo.com](mailto:daniloc@yahoo.com)

Firma:



Firmado electrónicamente por:  
 MANUEL DANILO  
 CALDERON  
 ZAMBRANO

## ANEXO 7 AUTORIZACIÓN DE APLICACIÓN DEL INSTRUMENTO FIRMADO POR LA RESPECTIVA AUTORIDAD



### INSTITUTO ECUATORIANO DE SEGURIDAD SOCIAL HOSPITAL BÁSICO DURÁN

Oficio No. 322161101-22-110-040  
Durán, 29 de Abril de 2022

Señor  
Doctor  
Edwin Martín García Ramírez  
Jefe UPG-UCV-Piura

#### **Asunto: Autorización para realizar investigación a favor de la estudiante Álvarez Montalvo Nimia Betzabeth.**

Reciba un cordial y fraterno saludo desde el Hospital Básico Durán, a su vez me permito hacer referencia al oficio con fecha 26 de abril del presente año, suscrito por su autoridad, mediante la cual informa que:

“...La Unidad de Posgrados de la Universidad César Vallejo Filial Piura, cuenta con programas de Maestría y Doctorados, en diversas menciones, donde los estudiantes se forman para obtener el grado académico de Maestro o de Doctor, según sea el caso. Para obtener el Grado Académico correspondiente, los estudiantes deben elaborar, presentar, sustentar y aprobar el trabajo de investigación científica (Tesis).

Por tal motivo alcanzo la siguiente información:

- 1) Apellidos y nombres de estudiante : ÁLVAREZ MONTALVO NIMIA BETZABETH
- 2) Programa de estudios : Doctorado
- 3) Mención : Gestión Pública y Gobernabilidad
- 4) Ciclo de estudios : Sexto Ciclo
- 5) Título de la Investigación : “GESTIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES PARA MEJORAR EL DESEMPEÑO LABORAL FRENTE AL COVID-19 EN UN HOSPITAL CANTÓN DURÁN-ECUADOR, 2022”.

Debo señalar que los resultados de la investigación a realizar benefician al estudiante investigador como también a la institución donde se realiza la investigación.

Por tal motivo, solicito a usted se sirva autorizar la realización de la investigación en la institución que usted dirige”.

Por lo expuesto anteriormente me permito informar que autorizo a la estudiante Nimia Betzabeth Álvarez Montalvo, realizar el trabajo de investigación en el Hospital Básico Durán.

Con sentimientos de distinguida consideración.



Dr. César Aguilar Safadi  
Director Administrativo  
Hospital Básico Durán

Piura, 26 de Abril del 2022

SEÑOR:

DR. César Aguilar Safadi  
Director administrativo  
Hospital básico Durán

ASUNTO : Solicita autorización para realizar investigación  
REFERENCIA : Solicitud del interesado de fecha: 26 de Abril del 2022

Tengo a bien dirigirme a usted para saludarlo cordialmente y al mismo tiempo augurarle éxitos en la gestión de la institución a la cual usted representa.

Luego para comunicarle que la Unidad de Posgrado de la Universidad César Vallejo Filial Piura, tiene los Programas de Maestría y Doctorado, en diversas menciones, donde los estudiantes se forman para obtener el Grados Académico de Maestro o de Doctor según el caso.

Para obtener el Grado Académico correspondiente, los estudiantes deben elaborar, presentar, sustentar y aprobar un Trabajo de Investigación Científica (Tesis).

Por tal motivo alcanzo la siguiente información:

- 1) Apellidos y nombres de estudiante: ALVAREZ MONTALVO NIMIA BETZABETH
- 2) Programa de estudios : Doctorado
- 3) Mención : Gestión pública y gobernabilidad
- 4) Ciclo de estudios : Sexto ciclo
- 5) Título de la investigación : "GESTIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES PARA MEJORAR EL DESEMPEÑO LABORAL FRENTE AL COVID-19 EN UN HOSPITAL, CANTÓN DURÁN – ECUADOR, 2022".

Debo señalar que los resultados de la investigación a realizar benefician al estudiante investigador como también a la institución donde se realiza la investigación.

Por tal motivo, solicito a usted se sirva autorizar la realización de la investigación en la institución que usted dirige.

Atentamente,



Dr. Edwin Martín García Ramírez  
Jefe UPG-UCV-Piura

HOSPITAL BASICO DURAN



2  
Mgs. Cesar Tiberio Aguilar Safadi  
DIRECTOR ADMINISTRATIVO (E)

## Anexo 8. Análisis de la distribución de datos sobre la gestión de riesgo psicosocial desempeño laboral

**Tabla 17 Prueba de Kolmogórov-Smirnov para una muestra sobre la gestión de riesgo psicosocial y desempeño laboral**

Indicadores / Dimensiones / Variable	N	Parámetros normales <sup>a,b</sup>		Máximas diferencias extremas			Estadístico de prueba	Sig. asintótica(bilateral)
		Media	Desv. Desviación	Absoluto	Positivo	Negativo		
Requerimientos	386	2,54	0,735	0,417	0,264	-0,417	0,417	.000 <sup>c</sup>
Decisión	386	2,57	0,700	0,424	0,271	-0,424	0,424	.000 <sup>c</sup>
Responsabilidades	386	2,55	0,698	0,409	0,259	-0,409	0,409	.000 <sup>c</sup>
Tiempo suficiente	386	2,51	0,729	0,399	0,251	-0,399	0,399	.000 <sup>c</sup>
D1 Carga y ritmo de trabajo	386	2,51	0,729	0,398	0,250	-0,398	0,398	.000 <sup>c</sup>
Conocimientos	386	1,91	0,896	0,294	0,294	-0,248	0,294	.000 <sup>c</sup>
Habilidades	386	1,95	0,888	0,279	0,279	-0,250	0,279	.000 <sup>c</sup>
Capacitación	386	1,90	0,871	0,284	0,284	-0,229	0,284	.000 <sup>c</sup>
Evaluación periódica	386	1,91	0,903	0,299	0,299	-0,252	0,299	.000 <sup>c</sup>
D2 Desarrollo de competencias	386	1,82	0,728	0,242	0,242	-0,227	0,242	.000 <sup>c</sup>
Reconocimiento laboral	386	2,56	0,689	0,413	0,263	-0,413	0,413	.000 <sup>c</sup>
Propuestas de cambio	386	2,53	0,707	0,399	0,251	-0,399	0,399	.000 <sup>c</sup>
Establecimiento de metas	386	2,51	0,718	0,393	0,246	-0,393	0,393	.000 <sup>c</sup>
Apoyo	386	2,54	0,706	0,405	0,256	-0,405	0,405	.000 <sup>c</sup>
Lineamientos	386	2,56	0,674	0,409	0,259	-0,409	0,409	.000 <sup>c</sup>
Considerar decisiones	386	2,53	0,692	0,396	0,249	-0,396	0,396	.000 <sup>c</sup>
D3 Liderazgo	386	2,53	0,695	0,399	0,251	-0,399	0,399	.000 <sup>c</sup>
Espacios de discusión	386	2,58	0,696	0,424	0,271	-0,424	0,424	.000 <sup>c</sup>
Colaborar con otras áreas	386	2,57	0,670	0,411	0,260	-0,411	0,411	.000 <sup>c</sup>
Fechas límites de actividades	386	2,56	0,701	0,418	0,266	-0,418	0,418	.000 <sup>c</sup>
Aportar ideas	386	2,54	0,706	0,408	0,258	-0,408	0,408	.000 <sup>c</sup>
D4 Margen de acción y control	386	2,52	0,721	0,404	0,254	-0,404	0,404	.000 <sup>c</sup>
Comunicación adecuada	386	2,10	0,900	0,302	0,247	-0,302	0,302	.000 <sup>c</sup>
Informe de gestión	386	2,15	0,881	0,305	0,228	-0,305	0,305	.000 <sup>c</sup>
Respeto a personas con discapacidad	386	2,13	0,903	0,313	0,245	-0,313	0,313	.000 <sup>c</sup>
Reuniones continuas	386	2,12	0,900	0,306	0,245	-0,306	0,306	.000 <sup>c</sup>
Objetivos	386	2,12	0,900	0,306	0,245	-0,306	0,306	.000 <sup>c</sup>
Tareas	386	2,09	0,898	0,294	0,249	-0,294	0,294	.000 <sup>c</sup>
D5 Organización del Trabajo	386	2,12	0,868	0,286	0,225	-0,286	0,286	.000 <sup>c</sup>
Energía suficiente	386	2,57	0,677	0,415	0,264	-0,415	0,415	.000 <sup>c</sup>
Pausas de período corto	386	2,54	0,676	0,398	0,250	-0,398	0,398	.000 <sup>c</sup>
Tiempo de reflexión laboral	386	2,56	0,690	0,411	0,260	-0,411	0,411	.000 <sup>c</sup>
Horario según expectativas	386	2,55	0,675	0,401	0,252	-0,401	0,401	.000 <sup>c</sup>
Tiempo de descanso absoluto	386	2,56	0,712	0,420	0,267	-0,420	0,420	.000 <sup>c</sup>
D6 Recuperación y organización	386	2,60	0,669	0,430	0,277	-0,430	0,430	.000 <sup>c</sup>
Trabajo organizado	386	2,60	0,666	0,426	0,273	-0,426	0,426	.000 <sup>c</sup>
Compañerismo	386	2,59	0,691	0,428	0,274	-0,428	0,428	.000 <sup>c</sup>

Apoyo necesario a los trabajadores	386	2,54	0,706	0,405	0,256	-0,405	0,405	.000 <sup>c</sup>
Ayuda técnica	386	2,54	0,721	0,412	0,261	-0,412	0,412	.000 <sup>c</sup>
Acceso a la atención médica	386	2,56	0,678	0,408	0,258	-0,408	0,408	.000 <sup>c</sup>
D7 Soporte y Apoyo	386	2,60	0,674	0,428	0,274	-0,428	0,428	.000 <sup>c</sup>
Efectos causados por el distanciamiento social	386	2,27	0,857	0,341	0,198	-0,341	0,341	.000 <sup>c</sup>
Efectos causados por la cuarentena	386	2,30	0,846	0,349	0,205	-0,349	0,349	.000 <sup>c</sup>
Manejo de emociones	386	2,24	0,858	0,326	0,202	-0,326	0,326	.000 <sup>c</sup>
Nuevas alternativas de comunicación	386	2,31	0,838	0,347	0,205	-0,347	0,347	.000 <sup>c</sup>
D8 Salud auto percibida	386	2,19	0,840	0,298	0,197	-0,298	0,298	.000 <sup>c</sup>
GESTIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES	386	2,31	0,650	0,270	0,269	-0,270	0,270	.000 <sup>c</sup>
Pensamiento conceptual	386	2,35	0,683	0,298	0,227	-0,298	0,298	.000 <sup>c</sup>
Pensamiento crítico	386	2,30	0,671	0,271	0,253	-0,271	0,271	.000 <sup>c</sup>
Identificación del problema	386	2,28	0,687	0,267	0,244	-0,267	0,267	.000 <sup>c</sup>
Instrucción	386	2,29	0,678	0,268	0,250	-0,268	0,268	.000 <sup>c</sup>
Juicio y toma de decisiones	386	2,25	0,683	0,255	0,255	-0,251	0,255	.000 <sup>c</sup>
D1 Competencias técnicas	386	2,34	0,646	0,282	0,265	-0,282	0,282	.000 <sup>c</sup>
Trabajo en equipo	386	1,92	0,750	0,219	0,214	-0,219	0,219	.000 <sup>c</sup>
Orientación de servicio	386	1,90	0,809	0,248	0,248	-0,195	0,248	.000 <sup>c</sup>
Orientación de resultados	386	1,91	0,807	0,244	0,244	-0,196	0,244	.000 <sup>c</sup>
Flexibilidad	386	1,94	0,812	0,237	0,237	-0,205	0,237	.000 <sup>c</sup>
Iniciativa	386	1,99	0,822	0,226	0,226	-0,224	0,226	.000 <sup>c</sup>
Aprendizaje continuo	386	2,05	0,865	0,264	0,236	-0,264	0,264	.000 <sup>c</sup>
D2 Competencias conductuales	386	1,98	0,810	0,224	0,224	-0,214	0,224	.000 <sup>c</sup>
Manejo de información	386	2,40	0,754	0,353	0,215	-0,353	0,353	.000 <sup>c</sup>
Normativas	386	1,00	.000 <sup>d</sup>					
D3 Conocimientos específicos	386	2,58	0,676	0,418	0,266	-0,418	0,418	.000 <sup>c</sup>
DESEMPEÑO LABORAL	386	2,25	0,705	0,259	0,235	-0,259	0,259	.000 <sup>c</sup>

a. La distribución de prueba es normal.

b. Se calcula a partir de datos.

c. Corrección de significación de Lilliefors.

d. La distribución no tiene varianza para esta variable. La prueba de Kolmogorov-Smirnov de una muestra no se puede realizar.



**Tabla 18 Matriz de registro de datos de Gestión de Riesgos Psicosociales en un Hospital Cantón Durán-Ecuador, 2022.**

Nro.	DIMENSIÓN 1: Carga y ritmo de trabajo				DIMENSIÓN 2: Desarrollo de competencias				DIMENSIÓN 3: Liderazgo						DIMENSIÓN 4: Margen de acción y control del personal				DIMENSIÓN 5: Organización del Trabajo						DIMENSIÓN 6: Recuperación					DIMENSIÓN 7: Soporte y Apoyo					DIMENSIÓN 8: Salud auto percibida				Total Variable		
	PD1	PD2	PD3	PD4	PD5	PD6	PD7	PD8	PD9	PD10	PD11	PD12	PD13	PD14	PD15	PD16	PD17	PD18	PD19	PD20	PD21	PD22	PD23	PD24	PD25	PD26	PD27	PD28	PD29	PD30	PD31	PD32	PD33	PD34	PD35	PD36	PD37	PD38			
1	4	5	4	5	4	4	2	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	5	5	4	5	5	4	5	2	2	1	2	153
2	4	5	4	4	3	4	3	3	5	4	5	5	4	5	4	4	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	167	
3	4	4	4	5	3	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	5	4	5	4	167
4	3	4	5	5	4	3	4	5	4	3	4	3	3	3	4	3	3	5	5	4	5	3	5	3	4	3	4	4	5	5	4	3	4	4	2	1	2	2	140		
5	5	4	5	4	3	3	2	3	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	169	
6	4	4	5	4	2	4	2	2	5	5	3	3	5	5	5	4	5	4	1	1	2	2	2	1	5	3	3	3	5	4	4	3	3	5	4	5	4	3	134		
7	2	2	2	3	2	2	2	1	5	3	3	5	4	4	2	3	3	3	3	4	4	2	5	5	5	4	3	2	2	2	3	2	2	2	5	4	5	4	119		
8	4	4	5	5	4	3	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	172	
9	5	3	4	4	5	3	2	2	4	4	5	4	5	3	4	3	4	3	1	2	2	1	1	1	3	5	3	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	137	
10	5	5	5	5	2	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	5	4	5	3	3	3	4	3	3	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	3	3	2	2	2	141	
11	5	3	4	3	2	4	5	4	5	3	3	4	5	3	3	4	3	5	5	4	5	3	4	4	4	4	5	4	3	3	3	3	5	4	2	1	4	1	139		
12	5	4	4	5	4	3	3	2	5	5	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	167	
13	5	5	5	5	2	2	4	2	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	3	4	3	4	160
14	5	4	5	5	3	4	2	3	4	5	4	5	4	4	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	4	5	4	4	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	167		
15	4	5	4	4	3	2	4	2	4	4	3	3	3	4	5	4	4	4	2	2	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	5	3	4	5	4	5	4	4	140		
16	4	4	4	4	4	4	2	5	4	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	159
17	5	4	5	5	4	3	3	2	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	5	4	167
18	4	4	4	5	2	3	2	3	4	4	4	4	5	4	4	4	5	3	4	4	5	4	5	3	3	5	4	3	4	4	5	3	3	5	4	1	1	3	141		
19	5	5	4	5	3	4	3	4	4	5	4	4	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	5	4	168	
20	5	5	4	4	2	3	3	3	5	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	3	4	4	159	
21	4	3	4	4	2	5	2	5	5	3	4	5	5	4	4	5	4	4	2	1	1	2	1	1	3	3	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	3	3	5	137	
22	5	5	5	5	3	4	2	3	3	4	4	5	4	4	4	4	5	4	2	2	1	1	2	2	5	5	5	3	4	5	3	5	3	3	3	3	4	5	4	140	
23	5	4	5	5	4	4	4	3	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	4	4	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	173	
24	3	3	5	3	2	2	2	4	5	4	4	3	5	4	5	5	5	3	2	1	2	1	2	2	4	5	3	5	5	5	4	3	3	3	5	4	4	5	135		

25	4	5	5	3	2	3	3	3	5	5	5	3	5	3	3	3	5	3	1	2	2	1	1	2	5	4	4	5	3	4	3	5	4	4	4	5	4	3	134	
26	4	5	4	4	4	4	3	3	5	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	5	4	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	3	4	161	
27	4	3	5	3	4	4	4	3	4	3	3	5	5	5	4	3	5	5	2	2	2	2	1	1	4	5	3	4	5	3	4	5	3	3	5	4	5	3	138	
28	4	5	5	5	4	3	2	3	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	1	1	2	1	151	
29	3	5	3	5	2	3	2	2	3	4	4	3	3	3	4	3	5	4	3	2	2	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	3	5	4	5	3	132	
30	5	5	5	5	3	3	2	2	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	4	5	4	1	1	2	2	148	
31	5	4	5	5	2	1	3	1	3	5	4	5	4	3	3	5	5	3	3	4	3	3	4	2	4	3	4	3	3	4	5	3	4	3	4	3	3	4	135	
32	5	4	5	4	4	3	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	171
33	4	3	3	3	5	3	5	4	3	5	4	3	5	3	4	5	4	3	2	2	2	2	2	1	3	4	5	4	4	3	4	5	5	4	5	4	5	5	4	140
34	5	5	4	3	2	2	5	5	5	3	5	3	5	3	4	4	3	4	2	4	3	3	2	2	4	3	3	3	3	5	3	3	4	5	4	4	4	4	5	139
35	4	5	4	4	3	3	4	2	5	4	4	4	5	5	4	5	4	4	5	5	4	4	4	5	5	4	5	5	4	4	5	5	4	5	3	4	3	4	160	
36	5	3	4	5	3	3	3	3	4	5	3	4	3	3	4	5	5	5	2	1	2	1	2	1	5	4	4	3	5	4	4	3	3	5	5	4	4	5	137	
37	5	4	5	5	4	2	4	4	5	4	4	5	5	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	5	4	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	165	
38	4	4	4	5	1	3	1	3	4	5	4	5	5	3	3	4	2	3	5	3	4	4	4	2	2	2	3	2	2	3	3	3	4	3	2	4	2	5	125	
39	2	3	3	2	2	2	1	2	2	3	2	3	2	2	2	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	5	4	4	4	99	
40	4	4	4	5	3	3	3	3	4	4	5	4	4	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	4	5	5	5	4	4	4	1	2	2	2	153	
41	5	4	5	5	2	2	2	2	5	3	4	4	5	3	5	5	4	5	4	5	5	3	5	5	5	3	3	3	3	3	3	5	5	4	1	1	2	4	142	
42	5	3	3	4	4	4	5	5	5	5	3	3	5	4	4	5	4	4	4	3	5	5	5	4	3	5	4	5	5	4	5	5	4	3	2	2	1	2	151	
43	4	4	5	4	4	4	4	3	4	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	5	4	5	5	4	4	166	
44	5	4	4	5	2	2	2	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	4	4	5	3	3	3	3	156	
45	4	5	5	4	4	2	3	2	4	5	3	3	3	3	3	4	3	5	2	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	5	3	5	5	5	5	3	136	
46	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	173
47	4	5	5	4	5	3	2	3	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	5	5	4	5	4	2	1	2	2	155	
48	3	3	5	5	2	1	1	2	3	3	2	2	4	2	5	3	4	2	4	5	4	3	4	2	3	3	5	2	2	2	2	5	5	2	4	4	5	3	121	
49	5	3	5	5	4	3	4	5	4	4	5	4	3	4	4	4	4	3	1	1	1	2	1	1	5	3	4	3	5	5	5	3	4	5	4	3	3	3	135	
50	4	5	4	4	4	4	3	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	5	4	166	
51	2	3	3	4	1	1	2	2	3	5	3	3	2	2	2	2	2	3	2	3	2	5	5	2	2	2	5	4	5	4	4	5	3	2	5	3	5	5	118	
52	4	3	3	4	2	1	1	2	3	2	2	2	3	2	4	3	4	2	3	5	5	3	5	5	3	4	3	5	3	2	5	4	4	2	3	4	5	5	125	
53	4	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	168	
54	5	5	4	4	4	4	3	5	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	1	1	2	2	1	2	5	4	3	3	5	3	4	5	4	3	5	3	5	5	135	
55	4	4	4	4	2	5	5	4	5	5	3	4	3	4	5	3	5	3	3	3	3	4	4	5	3	5	4	4	4	3	4	3	4	3	4	1	3	4	143	
56	5	5	4	5	3	3	4	3	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	4	4	4	4	5	4	5	5	4	5	4	167	

57	5	5	5	3	1	2	1	3	4	5	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3	2	4	3	3	3	4	5	3	5	4	5	4	4	3	4	3	3	3	133	
58	4	5	4	5	2	3	4	3	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	158
59	1	1	1	2	2	1	2	1	2	1	1	2	1	2	1	2	1	2	2	1	2	1	1	1	2	1	2	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	52	
60	5	5	4	3	5	4	2	2	5	4	4	4	5	5	5	3	3	5	2	1	1	1	2	1	5	4	4	4	3	4	4	5	5	3	3	4	5	3	137	
61	5	4	5	4	2	3	3	2	5	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	5	4	5	5	4	4	4	5	1	2	2	2	151	
62	4	5	4	4	4	3	3	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	5	5	5	2	1	1	2	152	
63	4	5	5	5	4	4	3	3	5	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	2	2	1	1	154
64	2	1	2	1	1	1	1	2	3	1	3	2	1	3	3	1	2	1	1	2	2	2	3	2	3	3	1	1	2	3	1	2	1	2	1	1	1	1	66	
65	5	4	4	5	3	4	4	4	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	5	4	169	
66	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	39	
67	2	3	2	2	1	2	1	1	3	2	2	3	3	1	2	2	1	2	2	1	1	1	3	3	2	1	3	3	3	1	1	2	1	2	3	4	5	3	80	
68	5	4	4	5	2	3	3	3	5	5	4	4	5	4	5	5	5	4	4	4	5	4	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	5	164	
69	5	3	5	5	2	5	5	4	4	3	5	3	3	3	5	3	5	4	3	4	4	2	3	4	4	4	3	3	3	4	3	5	3	3	3	3	2	4	139	
70	5	4	5	5	2	2	3	3	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	3	3	4	4	159
71	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	4	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	175
72	4	3	3	3	2	5	3	5	5	4	4	3	4	5	5	4	5	5	4	5	5	3	5	5	3	5	4	3	3	3	3	3	3	4	4	2	2	2	4	144
73	4	3	3	3	4	4	4	5	4	5	3	4	3	3	5	4	5	4	4	3	4	4	5	5	3	5	4	4	3	3	3	4	5	3	2	1	4	4	143	
74	4	5	5	5	3	4	3	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	170
75	4	5	5	3	3	2	3	3	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	5	4	3	5	3	3	4	3	5	5	4	4	5	4	4	3	4	1	4	4	142	
76	5	5	4	4	4	4	3	4	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	5	172	
77	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	4	2	3	3	5	5	5	2	5	2	3	5	3	2	2	2	4	4	3	4	2	4	3	2	3	3	3	113	
78	5	5	5	3	3	4	3	3	3	5	4	5	5	5	5	5	3	5	1	1	2	2	2	1	3	4	3	3	3	5	4	5	3	4	5	4	4	5	140	
79	4	5	5	5	2	2	2	4	4	5	5	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	162
80	5	5	3	4	2	5	2	3	3	5	4	5	3	5	5	4	3	4	4	4	5	4	3	5	4	5	4	3	4	4	3	3	4	4	2	1	1	3	140	
81	5	5	5	4	3	5	5	3	3	4	5	5	3	5	3	4	3	5	2	2	2	1	2	2	5	4	4	3	4	4	5	3	3	4	5	4	3	5	142	
82	5	4	4	5	2	2	3	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	5	5	2	1	1	1	149	
83	3	2	3	2	1	2	1	1	2	3	2	2	2	2	3	2	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	5	4	4	97	
84	5	3	4	5	2	4	4	4	3	5	5	3	3	5	5	3	5	3	1	1	1	1	2	1	4	3	3	5	5	5	5	3	4	5	4	4	4	5	137	
85	5	5	4	5	3	2	2	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	5	5	4	5	4	5	4	4	5	4	4	5	3	3	4	4	161	
86	5	4	3	3	5	5	5	4	4	4	5	4	5	5	4	5	5	3	2	1	1	2	2	1	4	3	3	3	5	3	5	3	3	4	5	5	4	3	140	
87	4	4	5	4	2	2	3	4	5	4	4	4	5	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	2	1	1	1	148	
88	4	4	5	3	3	2	3	4	4	5	3	5	5	4	4	4	5	5	4	3	4	4	3	5	4	5	3	3	3	4	5	4	5	3	4	3	3	2	146	

89	4	4	5	5	2	3	3	2	4	5	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	2	1	1	2	148		
90	3	5	5	3	1	1	2	2	5	4	5	3	5	5	4	4	5	4	2	3	4	3	2	3	3	3	5	4	5	5	3	4	3	5	4	4	3	4	138	
91	4	4	3	4	3	2	5	4	3	3	3	3	5	5	3	4	5	3	3	2	3	3	2	4	3	3	5	3	4	4	3	5	3	5	4	5	4	5	139	
92	5	5	5	4	4	4	3	2	4	5	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	5	5	4	168		
93	2	4	2	2	2	2	1	1	3	4	4	2	5	4	2	3	3	2	3	2	2	5	5	2	4	4	3	5	2	3	5	3	2	4	3	3	3	3	114	
94	3	5	3	5	5	2	2	5	5	4	4	4	5	5	4	5	5	5	2	2	2	1	2	1	4	4	5	4	3	4	4	5	3	3	3	5	3	5	141	
95	3	3	2	2	1	1	2	1	2	3	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	2	2	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	5	97	
96	3	4	3	3	2	5	5	5	3	3	5	4	3	4	3	3	3	3	3	3	5	5	5	5	3	5	4	5	4	5	5	4	5	3	2	3	1	2	141	
97	5	5	5	5	2	2	3	2	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	5	5	4	5	4	4	4	5	5	5	4	5	4	2	1	1	1	149	
98	3	5	5	3	4	2	4	4	4	3	4	4	5	3	5	5	3	5	2	1	2	2	2	1	3	4	5	3	3	3	4	4	5	5	5	5	5	4	4	138
99	4	4	4	3	4	3	3	4	5	4	3	4	5	5	4	3	5	3	2	1	2	1	2	2	4	4	5	3	3	4	3	5	5	5	3	3	4	4	135	
100	2	2	3	3	1	1	1	2	3	3	2	2	3	2	3	2	2	2	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	2	3	2	3	2	3	2	3	4	4	5	97
101	5	5	4	3	2	1	1	2	5	3	5	5	3	3	5	3	3	3	2	2	4	4	2	2	3	3	5	5	3	3	5	5	3	4	4	4	3	3	130	
102	3	5	3	5	5	5	2	4	5	4	5	3	3	3	3	3	4	5	2	2	2	1	2	1	5	4	4	5	3	4	5	4	4	3	4	5	4	5	139	
103	5	4	5	4	5	3	3	2	4	3	4	5	5	3	4	3	3	5	4	3	4	4	2	2	5	3	3	3	3	3	5	5	4	4	1	3	3	3	137	
104	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	4	4	4	5	4	5	4	5	3	2	2	2	2	3	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	3	4	4	3	158	
105	3	3	4	3	5	4	3	3	3	3	4	5	3	3	4	5	4	3	1	2	2	1	2	2	5	5	5	5	4	5	5	3	5	5	5	4	4	4	139	
106	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	3	5	4	4	3	4	4	3	1	2	2	1	1	2	4	5	5	5	4	3	5	4	5	4	4	5	4	5	136	
107	3	2	4	4	2	1	2	2	3	2	3	4	3	3	5	5	5	2	2	2	3	5	3	3	4	3	2	2	4	3	2	3	3	3	5	4	3	4	118	
108	5	4	5	5	3	5	4	5	4	4	5	4	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	5	5	5	173	
109	4	5	3	3	3	3	4	2	3	4	4	3	5	3	5	4	4	4	4	4	5	3	3	3	5	4	4	5	5	3	4	4	4	4	5	2	1	2	3	139
110	4	4	4	5	4	5	5	2	3	3	5	4	3	4	3	5	3	3	5	5	3	3	3	3	4	3	3	5	5	5	5	5	3	5	4	2	3	4	147	
111	4	4	3	3	4	5	2	4	3	5	5	5	3	5	3	4	5	3	5	4	3	4	3	5	4	3	4	4	5	5	3	5	4	3	3	3	3	2	145	
112	2	2	2	5	2	2	1	2	5	3	3	4	3	2	5	5	4	2	4	2	4	3	5	2	2	5	5	4	4	2	3	3	3	3	3	2	3	3	2	118
113	5	5	5	2	1	2	1	1	2	2	2	3	4	3	4	5	3	2	2	4	4	4	4	2	2	4	3	5	3	4	2	2	5	3	3	4	5	3	120	
114	5	4	5	5	4	3	2	3	4	5	5	3	4	5	3	4	5	4	1	1	2	1	1	1	3	3	5	3	3	4	5	5	4	4	5	5	4	4	137	
115	4	5	5	3	2	4	3	4	4	3	4	3	5	5	5	5	4	4	1	1	1	2	2	1	4	3	5	3	3	3	4	4	5	4	5	4	4	4	135	
116	5	4	5	3	2	3	5	4	5	3	3	4	3	3	4	3	5	5	1	2	2	1	1	1	3	5	5	3	3	4	3	5	3	5	5	5	5	4	4	134
117	5	4	3	3	2	5	2	2	5	3	5	5	3	3	3	3	4	5	2	1	2	2	2	2	3	4	5	4	3	5	5	3	5	5	4	5	5	4	136	
118	5	3	2	2	1	1	1	2	2	2	4	2	5	4	5	2	3	2	5	5	5	5	3	3	2	3	4	3	3	5	4	5	4	3	3	4	2	2	121	
119	3	5	5	5	1	2	1	2	3	4	3	3	4	5	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	5	5	3	3	4	4	5	3	4	5	3	3	3	132	
120	4	4	5	5	2	2	2	2	4	4	5	4	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	4	4	4	4	5	5	4	5	5	4	2	2	2	1	150	

121	3	2	2	3	2	2	2	1	5	2	4	3	5	4	2	5	4	3	3	4	4	4	2	2	5	4	2	5	4	4	4	2	4	3	5	4	4	3	126	
122	2	4	3	2	3	1	3	1	5	5	4	2	5	2	4	3	4	3	2	3	2	2	5	3	4	4	3	4	5	5	2	3	3	3	4	3	2	5	123	
123	3	3	3	4	2	5	3	2	5	5	3	3	4	5	5	3	3	5	5	5	4	3	5	4	5	5	3	5	4	4	3	5	4	3	3	1	4	1	142	
124	4	5	3	4	3	3	5	2	4	3	5	5	3	3	4	3	4	4	4	5	3	3	5	4	5	5	5	4	5	3	5	4	4	4	2	2	2	1	142	
125	3	3	5	3	3	4	4	4	4	4	4	5	3	4	3	4	4	5	2	2	2	1	1	1	4	5	5	3	3	5	5	5	3	3	4	5	5	4	137	
126	4	3	3	5	4	3	2	3	3	3	5	4	5	5	5	4	4	5	3	5	5	4	4	5	5	5	4	5	4	4	5	4	3	5	3	4	4	1	152	
127	4	4	5	5	2	3	2	2	5	5	4	5	4	5	4	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	4	4	4	3	3	160	
128	5	5	5	5	4	4	3	3	4	5	4	5	5	4	5	4	4	5	5	4	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	168	
129	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	2	1	1	1	2	2	1	2	2	1	1	1	1	2	1	1	2	1	2	1	1	1	1	1	48	
130	2	5	3	3	1	1	1	2	2	3	5	4	3	2	4	4	5	4	2	5	3	4	3	5	2	5	5	3	2	5	3	2	2	2	4	5	3	3	122	
131	4	4	5	4	2	2	5	2	3	4	5	5	5	3	4	5	4	4	5	4	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	1	2	1	1	150	
132	4	4	4	5	4	4	2	2	4	4	5	5	4	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	5	4	1	1	2	1	149	
133	5	4	4	4	3	3	3	4	4	4	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	1	2	1	2	151	
134	4	4	3	4	3	3	2	2	3	4	5	3	4	4	3	4	3	4	3	3	2	2	2	4	4	5	4	3	4	3	4	5	4	5	5	5	3	3	135	
135	2	2	1	3	1	1	1	1	1	1	3	2	3	2	3	1	1	3	3	2	2	3	2	1	1	1	1	3	1	1	3	1	2	2	1	1	1	1	65	
136	4	3	5	5	3	2	4	2	5	3	4	5	5	5	3	3	3	4	1	1	2	2	2	1	5	4	4	4	5	4	5	4	3	5	3	3	5	3	134	
137	5	4	5	3	4	5	5	3	5	5	3	3	3	3	5	5	4	4	4	4	5	5	4	5	4	3	4	5	4	5	5	5	3	5	1	1	2	2	150	
138	1	1	3	3	1	1	1	2	3	1	2	2	1	2	1	3	1	2	2	1	3	2	3	1	2	1	3	1	2	1	2	2	3	3	5	4	5	5	82	
139	3	4	2	2	1	1	2	1	3	3	2	4	2	2	4	5	3	5	3	2	4	4	4	2	5	4	3	3	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	125	
140	5	5	3	3	4	4	4	5	4	5	3	3	3	4	4	5	4	5	1	1	2	1	1	1	4	3	5	4	3	3	4	3	4	3	5	5	5	4	135	
141	5	4	5	3	3	1	3	2	3	3	4	3	4	5	4	3	4	4	3	2	2	4	3	2	4	3	3	3	5	4	4	3	5	3	3	4	3	5	131	
142	5	5	4	4	2	2	3	2	5	5	4	4	5	5	4	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	5	2	1	2	1	150	
143	3	3	4	5	3	5	2	2	4	3	3	5	5	3	4	4	3	5	3	5	5	5	5	3	5	3	5	3	4	3	5	4	4	4	4	1	2	4	143	
144	3	3	3	5	3	2	4	3	4	3	5	4	4	5	4	3	5	3	5	3	3	5	4	3	5	5	3	5	5	3	4	4	5	5	1	1	3	3	141	
145	4	5	3	5	4	4	3	2	3	3	5	3	4	4	3	5	4	5	1	2	2	2	2	1	5	3	4	4	3	4	5	5	3	5	3	5	4	4	136	
146	4	3	3	5	4	3	4	5	3	3	5	4	5	3	5	4	3	4	1	2	1	1	1	2	3	3	5	5	3	5	5	4	4	4	5	5	3	4	136	
147	2	4	3	4	1	1	1	1	2	2	5	3	5	2	2	2	2	2	2	3	2	5	4	3	4	3	3	3	5	5	4	2	2	4	3	4	4	4	113	
148	5	5	5	4	3	4	5	2	3	5	4	5	5	4	5	3	4	3	3	5	3	4	5	3	3	3	4	3	4	3	5	4	3	3	3	1	3	1	140	
149	3	4	5	3	3	3	5	5	5	4	3	5	4	3	3	5	5	3	1	1	1	2	2	1	5	3	5	4	4	5	4	5	5	5	5	3	3	5	140	
150	3	5	3	5	4	5	2	2	5	4	3	3	3	4	5	5	5	4	2	1	1	1	2	2	4	3	5	5	5	4	5	3	3	3	4	3	4	5	135	
151	2	2	4	3	2	2	2	2	4	2	5	2	2	5	4	3	2	2	3	4	5	4	3	4	4	3	2	4	4	4	3	4	2	4	3	2	3	2	117	
152	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	2	3	3	2	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	175

153	5	5	3	3	5	3	2	5	5	3	5	3	3	4	5	5	4	5	5	4	4	5	3	4	5	3	5	5	5	5	5	4	5	2	1	2	1	151		
154	3	3	3	2	1	1	2	1	4	3	2	4	2	5	2	2	3	3	4	4	2	5	2	3	3	3	2	4	3	3	2	5	4	5	4	5	3	5	117	
155	3	5	4	4	3	3	4	2	4	4	4	5	5	5	4	3	3	5	1	1	1	1	2	2	5	4	5	5	3	3	4	4	4	5	4	3	3	3	133	
156	2	2	3	2	2	2	1	1	2	2	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	2	2	3	3	2	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	4	4	95		
157	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	3	3	2	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	176	
158	2	2	3	1	1	3	2	1	3	2	1	3	3	1	3	3	3	1	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	1	1	3	3	1	2	4	5	4	4	93	
159	4	5	5	5	2	3	5	3	4	5	4	4	3	5	3	3	4	5	5	4	5	3	3	5	3	3	3	3	4	3	5	5	3	3	1	2	3	4	142	
160	4	2	2	2	1	1	1	2	2	2	3	3	3	4	5	3	4	4	4	5	5	5	4	4	4	3	5	3	3	2	2	4	2	2	3	3	2	3	116	
161	5	4	5	4	2	3	2	2	4	3	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5	3	4	5	3	3	4	4	3	3	4	4	3	4	1	4	147	
162	2	4	5	2	1	2	2	1	5	2	5	2	2	3	2	5	5	4	2	4	2	3	3	2	5	2	4	5	3	5	2	2	5	3	5	4	5	4	124	
163	3	3	2	2	2	3	1	3	2	2	2	2	3	3	2	3	2	2	1	1	2	2	3	1	1	3	3	3	2	2	1	2	2	2	4	5	4	5	91	
164	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	2	2	3	2	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	171
165	4	4	5	4	3	4	3	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	162	
166	1	1	1	2	1	1	1	2	3	2	2	1	1	1	2	3	2	2	3	2	2	2	1	3	1	3	1	3	2	1	3	1	1	2	1	1	1	1	64	
167	3	3	3	3	1	1	1	1	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	2	2	3	3	2	2	3	3	2	2	2	3	4	4	3	4	97	
168	2	3	1	1	1	2	2	2	3	2	1	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	1	2	2	2	3	3	1	3	2	5	3	3	5	94	
169	4	3	5	5	5	5	4	2	4	5	4	4	4	5	4	4	3	5	2	2	2	1	2	2	5	4	3	4	4	4	3	5	3	4	3	4	3	4	139	
170	2	2	1	3	1	2	1	1	1	2	3	1	2	2	3	3	2	2	2	3	1	1	2	2	1	3	3	3	1	2	1	1	2	2	1	1	1	1	68	
171	4	5	5	5	4	2	5	4	5	3	3	5	4	3	3	3	3	3	4	3	5	5	3	4	4	5	5	4	3	4	3	5	3	3	1	2	2	3	140	
172	3	5	5	4	3	4	3	3	4	5	3	5	3	4	4	5	5	5	1	1	2	2	1	2	3	3	4	5	3	5	3	3	5	4	3	3	5	4	135	
173	2	2	5	5	1	1	1	3	4	2	2	3	3	5	4	5	3	4	3	5	4	2	5	2	5	2	3	2	4	4	4	4	3	2	5	3	4	3	124	
174	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	3	2	2	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	176
175	2	3	2	3	2	1	1	2	4	2	2	3	2	3	3	2	4	3	2	5	4	5	5	2	4	2	3	5	5	5	4	5	3	4	3	5	3	4	122	
176	2	2	2	2	1	2	2	1	3	3	1	2	2	3	3	3	2	3	1	3	3	2	1	1	1	2	3	1	2	3	1	2	1	3	5	4	3	5	86	
177	2	3	5	5	2	2	2	1	2	2	2	4	4	4	2	3	3	4	3	3	4	2	2	2	5	5	3	2	5	5	3	3	2	4	4	3	3	3	118	
178	5	3	5	3	3	1	3	3	2	4	2	4	2	5	4	3	4	5	2	4	4	2	2	2	5	3	5	2	4	3	4	5	3	5	2	3	4	2	127	
179	4	4	4	5	3	5	3	3	3	4	5	3	4	3	3	5	5	3	2	1	1	1	2	2	4	3	4	4	5	5	4	3	4	4	3	5	5	5	136	
180	2	2	2	2	1	2	1	2	2	3	2	2	2	3	1	1	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	1	3	2	1	2	1	2	1	3	4	3	3	83	
181	4	4	4	5	1	3	1	1	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	5	5	4	3	3	4	3	5	3	3	5	3	5	3	3	3	5	3	3	5	134	
182	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	2	3	2	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	176
183	5	5	4	5	3	2	3	2	5	5	3	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4	3	3	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	1	1	1	1	147	
184	4	5	4	4	5	2	4	3	4	4	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	2	2	1	1	149

185	4	4	5	4	2	5	3	2	3	4	4	3	4	3	4	5	3	3	5	3	3	4	5	5	5	5	5	3	3	3	4	3	5	4	3	2	1	2	138	
186	3	2	3	3	2	1	2	2	5	3	3	2	3	4	3	2	2	3	2	2	2	4	3	4	3	5	4	5	3	3	3	4	4	4	4	3	5	117		
187	5	4	5	4	4	3	3	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	168		
188	5	5	5	5	4	2	2	2	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	5	5	4	4	5	1	2	2	2	152	
189	3	4	4	5	3	1	2	1	4	4	4	3	5	5	5	4	5	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	4	4	5	3	4	3	133
190	4	3	3	3	2	1	2	2	4	4	5	3	3	4	4	5	3	4	3	3	3	4	5	4	5	3	5	3	4	3	5	3	5	3	5	3	4	3	135	
191	1	3	3	1	2	1	1	2	1	3	1	1	1	2	1	1	3	1	1	2	1	2	1	3	2	2	1	2	3	1	3	3	1	3	1	1	1	1	64	
192	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	3	2	3	3	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	173
193	5	4	5	5	3	2	1	1	4	3	4	4	5	3	5	4	3	3	2	3	4	4	4	2	4	3	4	5	5	4	5	5	4	4	3	4	5	3	141	
194	4	4	4	4	3	4	3	2	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	5	4	5	5	4	5	4	4	4	4	5	2	2	2	2	151
195	5	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	173	
196	2	3	3	2	1	2	1	1	2	2	3	1	2	3	2	2	2	1	3	3	2	2	1	3	2	3	3	1	1	3	1	2	3	1	5	4	5	4	87	
197	5	4	3	4	1	2	2	2	4	3	4	4	3	4	3	3	3	4	4	3	5	4	4	5	5	3	3	3	3	5	4	3	3	3	3	4	4	5	134	
198	4	4	5	5	2	3	3	2	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	5	4	4	5	5	1	1	2	2	150	
199	5	5	4	4	5	5	4	4	5	4	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	171	
200	4	3	3	4	2	1	2	2	2	4	2	4	3	5	5	4	4	3	2	3	3	4	3	3	2	5	5	2	2	5	4	2	2	4	3	3	4	4	122	
201	1	1	1	1	1	2	1	1	3	2	1	3	2	3	1	1	1	2	1	1	3	1	2	1	3	2	2	2	2	3	3	1	1	3	1	2	1	1	64	
202	4	5	3	5	2	3	2	3	3	3	3	5	5	3	5	3	3	4	4	2	3	3	2	2	3	4	3	5	5	3	3	3	4	4	5	4	4	3	133	
203	4	5	5	4	2	4	4	2	3	3	5	3	5	3	4	3	4	3	1	2	1	1	2	1	3	3	5	5	5	4	4	5	4	3	5	5	4	5	134	
204	4	4	3	3	2	3	3	5	4	3	4	4	5	4	4	5	3	4	5	5	3	4	3	4	4	3	5	5	5	4	4	4	4	4	5	2	4	1	2	143
205	2	2	3	2	2	1	2	2	3	3	3	2	3	3	2	3	2	2	2	3	2	2	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3	5	5	5	101	
206	3	3	3	3	2	1	2	2	5	4	2	2	3	3	2	3	3	3	3	5	3	2	3	5	4	2	2	3	2	2	2	2	5	5	5	3	5	3	115	
207	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	174
208	3	5	3	3	4	3	4	3	5	3	3	5	3	3	4	3	5	5	3	4	5	5	4	5	5	3	4	4	3	4	5	4	3	5	2	1	2	1	139	
209	4	4	5	5	2	3	3	4	5	4	3	5	4	3	4	4	5	3	5	5	5	4	4	5	3	5	3	4	4	5	4	5	5	5	1	1	2	1	146	
210	3	3	5	5	5	3	2	5	3	4	3	5	3	4	4	4	5	3	3	5	5	3	3	4	5	5	3	3	5	5	4	3	4	3	3	4	3	3	145	
211	5	4	4	4	3	2	3	3	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	3	4	4	3	161	
212	4	5	5	4	2	4	2	2	5	4	3	5	4	5	3	3	5	5	4	5	4	5	3	4	4	3	5	3	4	5	4	3	4	4	4	3	2	4	147	
213	3	3	2	1	1	2	2	1	2	1	2	3	2	1	1	3	1	1	3	1	1	1	3	1	1	3	1	1	2	2	2	2	2	2	3	1	1	1	65	
214	5	4	4	4	4	3	2	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	167
215	5	4	5	5	2	4	2	3	5	5	4	5	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	1	2	1	2	153
216	3	2	3	2	1	1	1	1	2	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	2	3	2	3	2	2	2	3	3	3	2	3	3	3	4	3	4	95	

217	1	1	3	1	1	1	2	1	1	1	3	2	3	3	1	3	2	1	2	2	2	1	3	2	2	1	1	3	3	1	2	2	1	3	1	1	1	1	1	1	1	66
218	4	5	5	4	2	3	3	2	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	5	5	4	4	1	1	1	1	1	1	145
219	4	4	5	3	2	3	3	5	5	5	5	3	4	3	3	5	5	4	1	1	2	1	1	1	4	4	4	5	4	4	3	5	5	5	4	5	4	3	137			
220	4	3	2	2	1	1	1	2	4	4	4	2	3	3	4	4	3	4	4	4	2	5	5	2	5	3	4	2	4	3	5	2	3	4	4	5	3	124				
221	3	5	3	3	3	2	4	3	5	5	5	4	4	3	3	4	5	5	1	2	2	2	1	2	3	5	5	5	5	4	5	4	4	4	5	5	4	3	140			
222	5	3	3	4	2	1	3	2	4	3	3	4	4	4	3	4	4	3	3	3	5	3	4	4	3	3	4	5	5	5	3	5	3	4	3	3	3	4	134			
223	2	2	1	2	1	1	1	1	2	1	1	2	1	1	1	1	2	1	2	1	1	1	1	2	2	1	1	2	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	50		
224	4	5	3	5	4	2	2	4	5	4	3	4	3	4	3	5	5	5	1	2	1	1	2	1	5	4	5	5	4	3	4	3	3	5	4	3	4	5	135			
225	4	4	5	5	3	4	2	3	4	4	4	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	4	4	5	4	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	167			
226	3	4	3	3	2	1	1	2	3	4	4	4	3	3	5	3	4	5	3	3	5	3	5	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	4	126			
227	4	5	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	4	4	5	4	5	5	4	4	5	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	5	172			
228	4	5	5	4	3	4	3	5	4	4	3	5	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	5	3	4	5	4	5	3	5	3	4	3	1	2	4	1	137			
229	3	4	4	4	2	2	3	2	4	5	3	5	3	3	5	3	5	3	2	3	3	3	3	3	3	4	3	5	5	4	5	3	3	3	4	3	3	4	132			
230	5	5	4	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	4	5	3	2	3	2	3	3	5	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	3	4	158			
231	5	4	4	5	4	2	4	2	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	5	5	4	4	166			
232	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	174		
233	3	5	5	4	4	3	4	4	3	5	3	3	5	5	3	4	4	4	4	4	3	3	3	5	5	5	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	2	2	1	141		
234	5	5	4	3	3	5	2	5	3	3	3	3	5	3	4	5	3	4	5	5	3	4	4	4	3	3	5	5	5	3	3	3	4	5	4	1	2	3	142			
235	5	4	5	4	2	5	5	5	4	3	3	3	5	5	5	3	3	4	2	1	2	2	2	1	3	4	4	3	5	5	5	3	4	4	4	3	4	4	138			
236	3	2	4	3	1	2	1	1	3	5	5	3	4	2	2	4	3	2	3	5	5	3	3	4	2	5	3	3	5	3	3	5	3	5	3	5	5	5	5	128		
237	5	5	4	4	2	3	3	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	2	1	2	2	149
238	4	3	5	3	4	2	2	2	4	5	4	5	4	4	4	3	5	5	1	2	1	2	2	1	5	5	5	5	5	3	3	5	5	3	4	3	4	5	137			
239	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	4	5	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	173		
240	3	5	3	4	2	5	3	5	3	5	3	3	5	3	5	5	3	4	5	3	3	3	3	5	3	5	4	4	5	5	3	5	3	5	2	3	2	3	143			
241	5	4	4	5	3	2	3	3	4	5	4	4	5	4	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	2	2	1	1	150			
242	3	4	4	3	5	3	3	5	5	5	3	3	3	5	5	3	4	4	4	3	4	5	4	3	4	3	5	4	3	5	4	4	4	4	3	3	3	3	145			
243	4	3	4	4	1	1	2	1	4	3	3	3	3	2	2	3	3	4	2	4	4	5	4	2	2	4	5	4	4	2	4	3	3	3	3	5	3	4	120			
244	5	5	5	5	4	2	2	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	3	4	4	3	162			
245	4	4	5	4	3	2	3	3	4	4	5	4	5	4	3	3	5	5	4	4	4	5	4	3	3	4	5	5	5	3	3	3	3	5	1	1	1	3	139			
246	5	4	4	5	5	4	5	3	3	4	5	4	4	5	4	5	5	4	5	4	4	3	5	5	4	5	3	5	5	5	3	5	4	5	2	1	2	1	154			
247	4	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	3	3	3	2	2	2	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	1	1	2	2	150			
248	4	4	4	5	2	4	2	2	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	4	4	4	4	1	2	2	1	150				



249	4	5	4	4	4	2	3	2	5	4	5	4	5	5	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	5	1	2	2	2	150		
250	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	173		
251	3	3	3	2	2	1	1	2	2	2	2	3	2	2	3	2	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	2	4	5	3	5	98								
252	1	1	2	1	1	2	1	1	1	1	1	1	2	1	1	2	1	1	1	2	2	2	1	2	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	50				
253	5	4	4	5	4	4	3	3	5	4	4	4	4	5	5	4	5	5	5	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	5	5	5	4	5	167			
254	3	3	3	2	3	1	1	1	3	3	2	3	1	1	2	2	3	1	2	2	2	2	3	1	3	2	1	3	3	3	1	3	3	1	5	3	3	4	88	
255	5	5	5	4	3	2	3	4	5	5	5	4	5	4	4	5	4	5	4	4	5	5	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	5	4	164		
256	5	3	5	5	4	3	3	3	3	5	3	4	5	4	3	4	5	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	5	5	5	5	5	2	4	1	4	147	
257	5	3	4	3	4	2	5	3	4	3	3	4	3	5	3	4	4	4	2	2	1	2	1	2	5	5	4	5	4	3	5	5	5	4	5	4	5	3	138	
258	5	5	5	4	4	3	4	2	5	4	4	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	165	
259	4	5	4	3	2	5	4	5	4	4	3	5	5	4	4	3	5	3	1	1	1	1	2	1	5	3	4	3	4	5	5	4	5	3	5	5	3	4	137	
260	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	2	3	2	2	3	3	5	4	4	4	5	5	4	4	4	5	2	1	2	1	151	
261	4	4	5	4	5	2	2	2	4	5	4	5	5	4	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	2	1	1	1	147
262	4	4	4	5	3	4	3	3	5	3	5	5	3	3	5	4	4	5	2	2	1	1	1	1	4	4	4	5	4	5	4	3	3	3	4	5	5	3	136	
263	5	5	4	4	4	2	3	4	3	3	3	5	5	3	4	5	3	5	1	2	1	2	1	1	3	5	5	5	4	5	3	5	3	4	4	4	4	5	137	
264	3	2	2	5	1	1	2	1	4	5	2	4	4	4	3	3	4	5	5	3	2	3	3	2	3	4	4	5	3	2	5	2	2	2	5	5	5	3	123	
265	4	5	5	5	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	4	5	5	5	4	174	
266	3	4	5	3	4	2	5	5	5	5	5	5	3	4	3	5	3	3	2	1	2	1	2	2	5	3	5	3	5	5	5	5	4	3	5	3	4	5	142	
267	5	4	5	4	3	4	4	3	4	4	5	5	3	3	5	4	5	3	5	3	3	5	5	5	4	5	3	5	4	3	3	3	4	3	1	2	2	3	144	
268	4	5	4	5	4	3	2	2	5	4	4	5	5	4	5	4	4	4	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	3	161
269	2	3	5	2	1	1	2	2	3	2	2	4	5	3	2	3	2	3	5	5	2	2	3	2	4	2	3	5	4	2	4	3	2	5	4	4	5	5	118	
270	5	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	168	
271	5	4	5	5	3	2	2	4	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	2	1	1	1	150
272	5	4	5	5	4	2	3	4	5	4	3	4	3	3	4	4	5	5	2	2	1	1	1	1	5	5	3	5	4	5	4	4	3	4	4	4	3	4	137	
273	2	2	2	1	1	1	1	1	2	3	1	1	1	1	2	1	3	2	1	1	2	1	2	3	3	3	1	3	2	3	2	3	2	1	1	1	1	1	65	
274	2	2	1	2	2	1	2	2	3	3	3	3	2	3	3	1	2	1	2	2	3	3	1	3	3	2	1	2	2	2	2	3	3	1	4	4	5	3	89	
275	5	5	5	5	4	4	3	2	3	5	4	5	5	5	5	4	4	4	1	1	1	1	2	2	5	3	3	4	5	5	3	3	3	5	5	4	3	5	141	
276	3	3	3	3	2	4	2	3	5	5	3	5	4	5	4	3	4	4	2	1	1	1	2	2	5	3	4	4	5	4	4	4	5	5	4	5	3	5	134	
277	5	5	4	4	4	3	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	2	2	1	2	152	
278	5	5	5	5	4	5	2	4	4	4	4	5	3	3	4	4	3	4	2	2	1	2	1	2	3	4	4	4	5	4	3	5	4	4	3	3	4	5	138	
279	4	4	4	5	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	3	1	1	1	1	2	1	4	5	4	5	4	4	5	3	4	3	4	4	5	5	138
280	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	2	2	3	2	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	173

281	5	4	3	5	5	3	5	4	3	5	3	3	3	4	3	4	5	4	3	4	4	3	5	3	5	4	4	3	3	5	5	3	4	4	1	4	4	3	145		
282	5	5	5	5	4	2	2	2	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	5	4	5	5	4	5	4	4	5	4	1	2	2	2	2	2	2	150				
283	2	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	1	1	2	1	1	1	2	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	52			
284	5	5	4	5	3	5	3	3	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	3	5	4	3	5	4	4	5	3	2	2	2	154			
285	4	4	3	3	3	2	4	2	4	3	4	3	4	4	3	4	3	3	4	4	2	4	2	3	5	4	5	5	5	3	4	4	5	4	3	4	5	4	139		
286	4	4	4	5	3	4	2	3	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	5	4	5	4	4	5	5	5	4	4	1	2	1	2	150		
287	3	5	4	4	3	4	2	3	4	5	5	5	5	4	5	4	3	3	1	1	1	2	2	1	3	5	5	4	3	5	3	3	5	3	3	3	5	5	134		
288	2	5	4	4	3	1	3	1	2	4	3	3	3	5	5	4	3	4	4	2	5	5	3	2	2	3	2	3	4	5	2	3	5	5	5	4	3	2	128		
289	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	3	3	2	2	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	174	
290	4	2	2	5	2	2	2	1	5	3	4	2	3	2	5	3	4	3	3	4	2	2	2	4	4	3	3	5	3	5	5	3	4	4	3	3	4	3	123		
291	5	5	5	5	3	4	2	3	5	4	4	4	5	5	3	5	3	5	2	2	2	1	1	2	5	4	3	4	3	5	4	5	4	3	2	3	3	3	136		
292	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	4	4	5	5	4	5	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	170		
293	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	4	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	4	4	4	5	4	5	5	4	5	4	4	4	173		
294	5	4	5	3	2	3	3	3	5	4	4	5	4	4	5	4	5	5	5	3	3	4	3	5	5	3	3	3	4	4	5	5	4	4	3	3	2	1	145		
295	1	1	1	1	1	2	2	2	3	3	2	1	2	3	3	2	3	3	1	2	1	3	2	1	3	2	2	3	3	2	3	3	1	2	5	4	3	5	87		
296	3	5	4	3	3	1	1	1	4	3	4	4	5	5	3	3	4	5	3	3	4	5	3	3	5	5	5	5	3	4	4	3	4	4	3	3	3	136			
297	5	4	5	4	3	4	3	3	3	3	3	5	4	3	3	4	3	3	5	3	5	5	3	3	5	5	3	3	3	3	5	4	5	5	1	3	4	4	142		
298	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	2	3	2	2	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	169	
299	4	4	5	5	3	4	4	4	3	5	3	4	3	4	4	4	5	4	2	2	1	1	2	1	4	3	3	4	5	5	5	4	5	5	4	5	3	3	139		
300	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	2	2	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	173	
301	2	3	2	2	2	2	1	1	3	1	2	2	2	3	2	3	2	3	3	2	2	1	2	3	2	3	2	1	1	2	1	1	1	1	4	5	4	3	82		
302	4	5	3	3	1	1	1	2	4	3	3	4	2	5	3	3	2	3	3	3	4	3	2	3	2	4	5	3	2	2	3	2	4	4	3	3	4	5	116		
303	4	4	5	5	4	5	4	4	3	5	3	3	5	4	3	3	5	5	1	1	2	1	2	2	3	3	5	4	5	3	4	3	3	3	3	5	5	5	137		
304	3	5	5	4	1	2	1	1	4	4	5	2	4	4	2	2	2	2	5	4	5	5	3	5	3	4	4	2	2	4	2	5	2	2	2	3	2	3	120		
305	5	5	3	5	2	4	3	4	4	3	4	5	4	3	3	3	5	4	1	2	1	2	1	1	5	3	5	3	5	4	4	5	5	4	3	4	5	5	137		
306	3	5	5	4	1	1	2	1	4	3	5	3	3	3	5	3	5	3	4	4	3	5	4	5	3	3	3	4	3	4	4	3	4	4	3	5	4	4	135		
307	3	5	5	4	4	3	3	4	4	3	3	4	3	3	5	4	4	3	1	1	1	2	1	1	4	4	5	4	5	3	5	5	5	5	4	4	4	5	5	136	
308	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	3	2	2	2	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	170
309	5	4	3	4	5	3	2	3	3	3	3	3	3	3	5	4	3	4	5	5	4	3	5	4	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	4	2	4	3	3	147	
310	5	3	3	3	2	2	4	2	3	3	5	3	4	5	5	4	5	4	2	1	2	1	2	2	4	5	3	4	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	138	
311	5	4	5	5	4	4	3	2	5	4	4	4	4	5	5	5	4	5	4	4	5	4	5	5	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	3	4	3	3	160		
312	5	3	5	4	2	4	5	2	4	4	5	4	5	3	5	3	3	5	2	1	2	1	1	2	4	3	3	5	5	3	5	3	5	4	5	4	3	5	137		



345	5	4	4	5	3	3	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	5	5	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	168	
346	2	3	1	1	2	1	2	1	1	3	3	3	1	1	3	1	1	1	1	2	1	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	1	2	3	3	4	4	4	85	
347	4	4	5	5	4	3	3	2	4	4	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	5	4	3	4	4	3	161	
348	5	5	5	5	4	2	2	2	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	4	4	5	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	4	3	4	3	160	
349	5	5	3	3	2	3	4	2	3	3	4	5	4	5	5	5	4	4	2	2	2	1	2	1	3	5	5	4	4	4	4	5	3	5	4	5	5	4	139	
350	3	3	3	2	1	1	1	2	5	5	4	3	4	2	4	3	3	3	2	3	2	2	5	5	4	4	4	2	3	5	3	5	2	5	4	3	5	5	125	
351	5	4	3	5	4	2	2	2	3	5	5	5	5	3	4	5	3	5	3	5	5	5	4	3	3	3	3	3	5	4	4	3	3	5	2	3	1	3	140	
352	5	4	4	4	2	2	4	2	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	1	2	2	2	2	2	5	3	4	4	4	4	5	3	5	5	5	3	3	4	139	
353	5	3	5	5	4	4	4	2	4	4	3	3	5	5	5	5	4	3	4	5	5	5	5	4	5	5	5	3	3	4	4	5	4	3	1	3	2	3	151	
354	4	5	4	5	3	4	3	3	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	165	
355	5	5	4	4	2	5	5	5	4	5	3	3	3	4	4	3	3	5	5	5	3	3	4	3	3	5	3	5	3	4	4	3	3	3	4	2	1	1	139	
356	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	2	2	1	1	2	2	2	2	1	2	2	1	1	1	1	2	1	2	2	2	2	1	1	1	1	2	1	53	
357	4	5	5	5	4	4	4	5	5	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	1	1	1	2	152
358	3	4	3	3	3	3	2	4	3	5	5	4	5	4	4	4	5	4	5	3	3	3	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	3	4	1	4	2	3	145	
359	2	2	3	3	2	1	2	2	2	3	3	2	3	2	2	3	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	5	4	3	5	102	
360	3	3	2	2	2	2	2	1	2	4	2	4	4	5	4	3	3	3	5	4	4	4	3	2	3	3	4	2	3	5	2	3	2	5	4	5	4	5	123	
361	1	3	3	2	1	2	1	1	3	3	2	2	3	2	2	3	2	3	3	2	2	2	3	2	3	2	2	2	1	3	3	3	3	1	5	4	4	4	93	
362	4	5	4	4	4	4	4	2	4	4	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	4	167	
363	4	4	3	4	2	4	4	3	3	4	4	3	4	5	5	3	5	5	3	3	4	5	3	3	4	4	4	4	4	5	3	5	5	3	3	4	4	3	145	
364	4	4	5	5	4	4	4	3	4	5	5	5	5	4	5	4	4	5	4	5	5	4	4	4	5	4	5	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	170	
365	4	5	4	4	4	3	3	2	4	4	4	3	4	4	3	5	5	3	1	2	1	2	1	1	5	4	3	3	5	4	4	5	5	3	3	5	3	5	133	
366	5	5	5	4	3	4	3	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	5	5	4	5	4	4	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	164	
367	3	3	2	3	2	1	1	1	2	2	2	2	3	2	3	3	2	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	2	2	2	2	3	4	4	5	4	99	
368	3	2	3	2	1	1	2	1	2	2	2	3	3	3	2	2	3	3	3	2	2	2	2	3	2	3	2	3	3	2	2	3	2	2	3	4	4	5	94	
369	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	2	3	2	2	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	169	
370	4	4	4	4	3	3	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	2	1	2	1	152	
371	4	4	4	4	2	3	2	4	3	3	3	3	5	3	4	5	4	5	4	3	3	4	2	2	5	4	4	5	4	5	4	5	4	3	4	4	3	3	140	
372	3	3	3	3	2	3	3	3	5	4	4	5	5	4	4	5	3	5	3	3	2	3	4	2	4	3	4	3	4	3	3	4	4	5	4	5	5	3	138	
373	4	3	5	5	4	2	3	4	4	4	3	5	4	4	5	3	3	5	2	2	2	1	1	2	5	5	3	5	4	5	3	5	4	3	5	3	3	4	137	
374	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	3	2	2	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	174	
375	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	4	4	3	5	4	4	5	3	3	3	4	3	5	5	3	3	5	4	3	4	3	5	1	2	2	1	147	
376	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	4	3	5	5	3	4	4	4	5	3	4	4	4	3	5	3	3	3	4	4	5	4	3	4	133		

377	1	3	2	3	1	2	1	2	1	2	3	2	3	3	2	2	1	3	3	2	3	3	3	2	1	2	1	1	1	2	1	1	3	3	4	4	5	83		
378	1	1	1	3	2	2	2	1	3	1	2	1	3	3	3	2	3	2	3	3	3	1	3	3	3	2	1	2	3	2	2	1	2	5	3	3	5	89		
379	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	2	2	2	2	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	172	
380	4	4	4	4	2	2	3	2	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	5	4	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	2	2	2	1	150	
381	3	4	5	5	5	4	2	4	5	5	5	5	3	3	4	4	4	4	1	1	1	1	2	2	3	3	4	3	4	4	4	4	4	5	3	3	3	5	134	
382	5	5	3	5	2	3	5	4	4	4	3	5	4	4	4	5	4	5	4	4	5	5	3	4	4	5	4	5	4	5	3	5	5	3	1	3	2	4	152	
383	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	2	2	2	2	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	173	
384	5	5	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	178
385	4	5	4	4	2	2	4	2	5	4	4	5	4	4	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	5	4	4	4	5	4	5	4	1	1	2	1	148			
386	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	2	2	2	2	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	170

Nota: Aplicación de cuestionario de Gestión de Riesgos Psicosociales basado en Ministerio del Trabajo de Ecuador (2018) en un hospital del Cantón Durán-Ecuador, 2022

**Tabla 19 Matriz de registro de datos de Desempeño Laboral en un hospital Cantón Durán-Ecuador, 2022**

Nro.	DIMENSIÓN 1: Competencias Técnicas															DIMENSIÓN 2: Competencias Conductuales															DIMENSIÓN 3: Conocimientos Específicos					Total Variable						
	PD1	PD2	PD3	PD4	PD5	PD6	PD7	PD8	PD9	PD10	PD11	PD12	PD13	PD14	PD15	PD16	PD17	PD18	PD19	PD20	PD21	PD22	PD23	PD24	PD25	PD26	PD27	PD28	PD29	PD30	PD31	PD32	PD33	PD34	PD35		PD36	PD37	PD38	PD39		
1	4	4	4	4	3	5	5	3	5	3	4	2	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	3	3	5	3	4	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	163
2	4	4	5	2	2	5	5	4	3	4	4	4	4	2	3	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	3	3	4	4	5	4	111	
3	5	4	2	5	3	3	4	2	5	5	4	4	5	3	4	1	1	1	2	2	1	2	2	2	1	1	1	2	2	1	2	2	2	4	3	2	3	5	5	108		
4	4	5	5	5	2	5	3	4	4	5	4	4	5	5	5	4	5	2	4	3	3	2	2	1	3	2	5	1	4	2	5	5	2	5	5	4	4	5	5	148		
5	3	4	2	4	5	4	2	3	2	3	3	2	2	3	2	2	3	3	4	2	3	4	5	3	3	3	3	2	3	3	3	5	5	4	3	3	4	4	5	126		
6	3	2	2	5	2	4	2	4	2	3	4	5	3	2	4	4	3	2	3	2	4	2	3	2	2	3	4	4	5	3	4	5	2	3	2	3	3	3	2	120		
7	3	3	3	2	2	3	4	3	2	2	4	2	2	2	3	2	3	2	3	3	3	5	2	4	4	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	101		
8	5	4	5	4	5	4	4	5	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	4	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	5	4	5	4	4	5	5	176		
9	3	5	3	4	2	3	2	5	2	5	4	4	3	3	2	5	4	3	5	5	3	3	2	2	5	4	5	3	3	4	2	4	4	3	4	5	5	5	4	142		
10	5	2	3	2	4	5	3	2	5	3	5	3	2	5	5	2	4	2	5	5	5	2	5	4	4	4	3	4	4	5	3	4	5	5	5	4	5	4	5	152		
11	5	2	5	2	3	3	3	4	5	3	2	5	5	5	2	5	2	3	2	5	4	3	2	4	3	5	3	3	5	5	4	5	5	4	4	5	4	5	4	148		
12	3	4	5	5	2	5	2	4	2	4	2	2	5	4	5	2	2	2	2	1	2	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	5	3	4	5	5	108		
13	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	4	5	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	5	4	5	165	
14	5	5	5	5	2	3	4	5	3	3	4	2	2	2	5	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	5	3	4	4	107		
15	3	5	5	2	3	2	5	5	5	4	2	4	3	2	5	2	5	4	4	4	3	5	3	5	2	5	4	4	3	3	4	3	5	4	5	4	4	4	4	148		
16	2	5	3	5	4	5	4	4	5	4	3	5	3	4	5	2	4	4	5	3	5	4	4	4	2	4	2	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	163		
17	5	4	4	4	2	3	2	4	4	3	5	4	3	5	3	2	1	2	2	2	1	1	2	2	1	2	1	1	2	2	2	1	1	2	5	4	4	4	4	5	107	
18	4	5	2	4	5	3	4	3	4	5	5	4	2	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	5	4	4	3	4	5	5	2	5	4	5	4	5	5	152		
19	2	2	2	2	3	3	5	4	5	4	5	5	2	3	3	3	5	3	3	3	2	5	4	2	3	2	4	2	3	5	2	2	2	2	2	2	3	5	4	5	126	
20	4	5	5	5	4	4	3	5	3	4	3	4	5	3	4	4	4	5	3	5	3	3	5	5	3	5	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	5	5	4	163		
21	5	2	4	5	4	4	5	4	4	2	5	5	5	4	2	4	1	5	1	2	3	1	3	1	4	1	5	2	4	3	5	3	4	5	5	5	5	5	5	142		
22	4	5	5	4	4	2	4	5	2	5	3	3	5	2	5	2	4	5	4	3	5	4	2	2	4	3	5	2	3	2	3	4	5	4	5	4	5	5	5	148		
23	5	4	5	4	5	4	4	5	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	4	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	5	5	177		
24	5	4	3	5	3	5	5	3	4	5	5	4	3	3	2	4	1	2	2	2	2	1	1	2	1	1	1	2	2	4	2	4	4	5	5	5	4	5	5	126		
25	4	2	2	4	2	5	4	2	2	2	5	4	3	4	3	2	2	3	2	2	3	5	2	3	4	2	3	2	3	5	3	3	4	3	3	2	5	4	120			
26	5	4	5	3	5	5	5	5	4	3	5	3	5	3	4	5	4	3	5	4	2	4	3	5	5	3	4	4	5	5	5	4	5	4	3	4	5	5	5	165		

27	4	4	3	5	3	2	2	4	2	2	4	5	3	4	3	3	3	3	5	4	3	3	4	3	2	4	3	2	5	4	5	5	5	5	4	4	5	4	4	142	
28	5	3	4	4	4	3	4	4	3	5	2	4	5	5	3	5	4	5	2	5	4	5	4	4	5	4	4	3	4	3	5	5	4	4	5	4	5	4	4	159	
29	5	4	4	3	4	4	3	4	3	3	4	4	3	5	5	4	2	1	3	1	1	1	2	2	1	2	1	1	4	3	2	2	1	4	5	4	4	4	4	117	
30	5	5	5	5	5	2	5	4	4	5	4	3	2	4	4	5	2	2	5	5	4	5	2	4	2	4	4	5	4	2	5	3	3	5	4	4	4	4	5	154	
31	3	3	4	3	3	4	3	3	2	2	3	2	3	3	5	3	3	3	3	2	4	2	4	3	3	2	5	4	3	4	2	4	3	3	4	4	3	4	3	124	
32	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	3	3	4	5	4	3	4	3	5	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	176	
33	4	2	4	4	4	5	3	4	4	2	2	5	5	4	2	5	4	5	4	3	5	3	2	2	4	3	4	4	5	3	4	4	3	4	5	5	4	5	4	148	
34	2	4	4	2	4	5	3	5	4	3	5	5	2	3	5	2	2	4	2	3	3	5	4	3	5	5	3	5	4	5	3	3	2	4	5	5	5	5	5	148	
35	4	4	3	3	5	3	4	3	3	3	3	5	4	4	5	5	5	5	4	5	4	5	4	4	4	5	4	5	5	4	5	4	5	5	4	5	4	4	5	165	
36	5	3	3	4	5	4	2	5	2	4	3	4	4	2	3	4	3	3	4	5	3	2	2	5	5	5	5	4	4	5	2	4	4	5	2	2	3	4	4	142	
37	2	5	3	3	5	2	4	5	2	3	2	4	5	4	5	1	1	1	2	2	2	2	1	1	1	1	2	2	2	1	1	2	1	5	2	4	5	4	5	105	
38	5	4	2	5	3	3	4	2	5	5	4	4	5	3	4	1	1	1	2	2	1	2	2	2	3	2	1	3	2	3	2	2	3	4	3	2	3	5	5	115	
39	3	3	2	2	3	3	4	5	3	2	5	2	2	3	5	1	2	2	2	1	1	1	2	1	2	2	1	1	1	1	1	2	1	2	4	2	2	4	5	91	
40	4	5	5	5	4	5	4	4	5	4	4	5	4	2	4	2	5	5	2	5	3	5	4	5	3	5	5	4	4	2	4	5	4	5	5	3	4	5	5	163	
41	2	5	2	2	5	4	2	5	2	2	5	4	5	5	3	4	5	2	5	5	2	3	4	3	4	4	4	4	5	5	3	4	4	5	4	5	4	5	4	150	
42	4	4	4	5	4	2	4	4	4	4	5	5	4	5	4	5	4	2	5	2	4	3	2	4	5	4	3	3	5	2	5	4	4	5	5	5	5	5	5	159	
43	5	5	2	2	5	2	5	4	5	5	3	5	4	3	5	2	2	1	1	2	1	2	1	1	1	1	1	2	2	1	1	2	1	3	4	3	3	4	5	107	
44	5	5	5	4	5	4	4	5	5	4	4	4	5	3	3	5	3	2	4	4	5	4	5	5	2	5	5	5	4	2	2	3	5	5	5	4	5	4	5	163	
45	4	5	4	5	4	4	5	4	5	5	4	5	3	2	4	1	1	2	2	2	1	1	1	1	4	2	3	2	4	2	2	2	1	4	4	5	5	4	5	124	
46	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	3	3	4	5	4	3	5	3	5	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	177	
47	5	4	2	5	3	4	3	4	3	5	5	5	3	4	4	4	5	5	5	5	4	5	2	2	3	5	2	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	163
48	4	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	3	5	4	4	2	3	3	3	103	
49	5	5	5	5	5	3	4	5	4	5	4	5	5	4	5	2	4	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	5	4	4	4	124	
50	5	5	5	3	3	3	5	3	2	3	5	5	5	5	2	1	2	2	2	1	1	2	2	1	2	1	1	1	1	1	2	2	1	3	2	4	3	5	5	107	
51	3	3	3	2	5	5	5	2	4	4	4	4	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	2	3	5	4	101
52	2	3	2	4	3	2	2	2	5	4	2	2	2	2	4	2	4	4	3	4	4	2	2	2	2	2	2	4	2	2	3	2	2	3	3	4	4	5	5	113	
53	2	5	4	2	5	2	2	2	4	2	3	3	4	3	2	3	4	2	2	3	2	4	5	2	5	3	3	5	3	4	5	4	2	2	2	2	5	5	4	126	
54	4	4	5	4	2	2	3	4	4	5	3	5	4	4	4	3	1	2	2	3	2	1	2	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3	4	4	5	4	4	4	122	
55	5	4	4	4	4	3	3	5	5	5	4	2	3	3	3	3	5	4	5	5	4	5	2	3	2	4	4	5	4	4	3	4	2	5	5	4	5	4	4	152	
56	3	2	5	2	2	3	3	2	4	5	4	2	5	5	3	2	2	2	2	2	1	2	1	1	2	2	2	1	2	2	1	1	1	5	5	3	4	5	5	106	
57	4	5	4	5	4	4	4	3	4	5	4	3	4	2	5	2	3	2	2	2	2	2	1	2	1	2	2	1	2	3	1	1	3	5	4	4	4	4	5	120	
58	5	3	5	5	5	3	5	4	5	2	5	4	4	2	5	3	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	163

59	1	2	1	2	1	2	2	1	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2	1	2	1	1	2	1	2	1	1	1	2	2	1	1	1	1	52					
60	4	3	4	3	4	5	2	4	2	5	4	3	4	4	5	4	2	5	2	4	2	5	2	2	4	2	1	4	2	4	4	4	2	5	5	4	4	5	5	5	140
61	3	4	5	5	5	5	3	3	2	4	5	4	5	3	5	3	2	4	4	4	4	3	5	4	4	3	4	4	4	5	4	5	5	5	4	5	4	5	4	159	
62	5	4	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	4	3	4	5	2	4	5	3	1	4	1	3	5	5	3	4	5	4	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	163
63	5	2	4	4	5	5	3	2	4	5	5	4	3	4	4	3	3	5	4	4	3	2	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	163	
64	1	2	3	2	1	1	2	3	2	1	3	2	1	1	2	1	2	1	1	2	2	1	1	1	2	1	2	2	2	1	2	1	2	2	1	3	3	1	2	66	
65	5	3	4	4	2	2	4	2	4	3	2	2	2	3	4	3	3	2	3	4	2	2	2	4	2	2	4	4	5	5	2	4	2	3	3	5	4	5	4	125	
66	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	2	1	2	1	2	1	2	2	2	1	2	2	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	50	
67	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	4	3	3	2	4	1	1	2	2	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	3	4	5	81
68	5	4	2	4	2	3	4	3	3	4	4	2	3	4	4	2	2	2	1	2	2	1	2	2	1	1	1	1	1	1	2	1	2	1	4	4	5	4	5	5	105
69	4	4	2	3	2	2	3	3	3	5	5	4	4	4	4	3	5	3	4	2	3	4	5	4	4	4	5	3	3	4	5	5	5	4	4	4	5	4	4	148	
70	5	4	5	4	5	5	5	4	4	3	5	5	4	4	5	2	4	2	5	2	5	5	4	4	3	4	5	4	5	5	4	4	5	4	3	4	4	4	5	163	
71	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	3	4	3	4	3	4	3	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	179	
72	3	5	4	5	5	4	3	5	4	3	3	3	4	3	3	5	2	5	3	4	2	4	3	5	5	4	5	2	2	5	5	2	4	5	5	4	4	5	5	152	
73	4	4	4	5	4	5	2	5	3	2	5	3	5	5	3	5	3	3	2	5	3	5	2	2	4	3	4	3	4	3	5	5	4	4	5	5	5	4	5	152	
74	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	4	5	5	174	
75	2	4	4	4	5	5	3	5	3	2	3	5	4	5	5	3	2	2	3	3	3	4	2	4	5	4	4	4	4	5	4	5	3	4	4	5	5	4	5	150	
76	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	176
77	3	2	2	5	2	2	4	3	2	4	5	2	5	2	3	1	1	2	2	1	1	2	2	2	1	2	1	1	2	1	1	2	2	5	2	5	3	4	5	97	
78	3	3	5	3	5	5	2	2	5	4	3	2	2	4	4	5	3	4	4	3	2	2	3	4	5	4	5	4	4	3	4	5	4	3	5	5	5	5	5	148	
79	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	4	3	3	3	4	4	3	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	5	5	5	5	4	5	166	
80	5	3	4	5	4	5	3	5	4	4	3	4	5	5	5	3	2	2	1	3	3	4	2	5	3	4	3	1	3	4	4	5	4	4	5	5	4	5	5	148	
81	4	5	4	5	2	5	5	4	4	2	5	4	5	2	5	2	5	2	4	1	5	2	4	5	1	3	4	3	4	4	4	3	5	5	5	4	4	5	5	150	
82	5	5	5	3	5	3	4	4	5	4	2	5	2	5	4	4	5	4	5	5	4	3	4	3	5	5	4	4	2	5	2	3	5	4	4	4	4	4	4	157	
83	4	4	2	2	3	4	2	2	2	3	2	3	5	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	2	1	2	1	4	5	3	3	5	4	89	
84	3	4	5	5	3	5	4	3	4	2	2	3	5	4	5	4	3	5	2	4	3	2	1	2	4	2	4	2	3	3	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	140
85	5	3	4	4	3	5	2	5	5	4	5	5	5	4	5	5	2	4	4	2	2	4	4	4	5	4	5	5	3	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	165	
86	5	3	4	2	3	5	3	4	3	5	5	4	3	4	3	5	4	3	4	4	3	5	5	4	3	4	2	3	5	4	5	2	4	5	2	4	4	4	4	148	
87	5	5	5	2	5	5	3	3	2	2	2	4	4	3	3	3	5	5	5	4	2	4	3	4	5	4	2	3	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	154
88	5	4	5	2	3	5	4	2	4	2	4	3	5	5	5	2	2	5	5	3	4	5	5	2	3	4	3	3	5	5	5	5	3	4	5	4	5	4	3	152	
89	4	5	4	3	3	5	5	4	5	2	2	4	2	5	2	2	3	3	3	5	5	4	3	3	5	5	4	4	5	5	3	4	3	5	5	5	5	5	5	154	
90	5	5	4	3	4	3	4	5	5	4	2	2	5	3	3	3	5	5	2	2	2	2	3	3	4	5	3	2	3	4	4	5	3	2	5	2	3	3	5	5	140



91	5	2	4	3	2	4	5	2	2	4	2	5	3	5	2	5	4	5	3	5	3	5	5	4	5	4	3	3	3	3	4	5	3	4	5	5	4	4	4	148		
92	3	2	2	5	2	4	2	4	2	3	4	5	3	2	4	4	3	2	3	2	4	2	3	2	2	4	4	4	5	3	5	5	2	3	2	3	3	4	4	125		
93	3	2	4	3	4	5	2	2	4	2	3	2	4	3	5	1	2	2	2	1	1	1	2	2	2	1	2	1	2	1	2	2	2	2	5	3	4	4	4	99		
94	5	3	5	4	5	3	3	5	4	3	5	5	5	3	5	5	2	4	5	4	2	3	2	2	4	3	4	2	3	4	3	4	2	5	5	5	5	5	4	150		
95	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	1	2	2	3	2	3	2	2	3	3	3	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	3	2	2	3	89		
96	4	4	5	5	5	5	2	5	3	4	5	2	2	4	3	2	2	4	5	2	5	2	4	4	5	3	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	150	
97	4	4	3	5	2	4	5	5	3	4	4	2	4	5	4	2	3	2	2	4	5	5	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	5	5	4	5	5	5	4	157	
98	3	2	5	3	2	5	3	3	4	4	4	2	3	2	5	3	5	3	3	5	5	5	3	5	3	3	2	3	4	4	2	3	4	4	4	4	4	5	4	4	140	
99	4	4	4	3	4	5	5	2	4	5	4	2	5	4	4	3	2	2	2	1	2	1	2	1	1	2	1	2	4	3	2	5	5	3	3	3	3	3	5	5	122	
100	2	5	4	3	5	2	2	3	2	3	3	1	2	2	1	2	1	1	1	2	1	1	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	5	4	87
101	3	3	2	3	4	4	3	2	3	3	3	3	4	4	3	4	3	2	2	5	4	3	4	2	2	2	2	3	2	4	2	2	4	2	2	3	3	3	3	3	115	
102	5	3	4	3	5	3	4	4	5	3	3	5	2	4	3	4	2	3	5	2	4	5	2	3	4	4	4	4	3	3	5	4	4	5	4	5	5	4	4	148		
103	3	4	2	4	5	4	2	3	2	3	3	2	2	3	2	2	3	4	4	4	3	4	5	3	5	3	3	5	3	4	3	5	5	4	3	5	4	5	5	138		
104	4	5	5	5	5	3	2	3	3	5	5	4	5	5	5	3	2	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	3	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	4	163	
105	5	3	2	5	5	5	2	2	5	4	3	2	3	2	5	5	2	3	5	4	3	3	4	3	4	4	4	5	5	3	4	5	3	4	5	4	4	5	4	148		
106	2	4	2	3	3	4	4	3	2	4	3	3	3	4	4	4	4	5	2	2	2	2	4	2	3	3	3	4	2	2	3	2	2	2	4	3	5	5	4	122		
107	2	2	5	4	4	3	2	2	3	5	2	5	3	3	4	1	1	2	2	2	2	2	1	2	2	1	1	2	2	1	2	2	2	5	2	3	4	4	4	101		
108	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	4	5	5	4	4	4	4	3	4	5	5	3	4	4	4	3	5	5	5	5	5	5	5	177	
109	2	3	5	4	4	4	5	3	4	2	4	2	5	4	2	5	5	5	2	5	5	2	3	2	5	5	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	5	4	148	
110	5	3	3	4	4	4	3	4	4	5	5	4	3	5	5	4	5	4	4	5	3	3	4	2	2	5	5	2	3	3	5	4	2	4	4	5	5	5	5	154		
111	5	2	3	3	4	4	3	4	3	3	5	3	4	5	4	4	3	4	3	4	5	5	4	4	3	3	3	5	4	5	3	4	3	4	5	4	5	5	5	152		
112	3	4	2	2	3	3	3	4	3	2	3	3	2	2	2	3	3	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	3	2	3	3	3	101		
113	3	2	5	3	2	2	4	5	5	5	2	3	3	4	2	1	2	2	1	1	1	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	4	4	3	2	5	4	103
114	4	2	5	4	2	5	2	3	5	4	2	5	2	2	3	4	2	5	3	2	2	4	4	5	3	3	2	3	5	5	5	3	3	4	3	4	5	5	4	138		
115	4	3	4	5	2	3	2	2	3	3	3	4	4	2	3	4	3	4	4	3	2	4	2	3	3	5	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	5	122	
116	4	3	4	5	3	4	3	5	5	4	3	5	3	3	2	1	2	3	2	1	1	1	3	1	2	2	2	4	1	5	2	2	2	3	4	4	4	5	5	118		
117	5	4	4	5	3	4	4	4	3	4	4	4	5	2	2	3	2	1	4	1	2	5	2	2	3	1	1	2	3	1	2	3	2	4	3	4	4	5	5	122		
118	3	4	3	2	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	3	3	2	2	2	4	3	2	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	103		
119	3	4	2	3	5	2	2	3	3	4	2	2	3	3	3	3	4	2	3	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	4	3	3	3	3	5	5	3	3	117		
120	2	5	2	4	4	3	5	2	2	5	3	4	5	5	3	5	4	5	5	3	5	5	4	4	3	4	4	4	3	2	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	156	
121	3	4	3	2	2	3	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	5	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	5	3	2	3	3	2	3	2	115		
122	3	3	5	4	5	4	2	5	4	3	5	5	5	2	4	1	2	1	1	1	1	1	1	2	1	2	1	2	2	2	2	1	1	2	4	4	3	4	5	4	109	

123	5	5	3	5	3	5	4	3	2	2	3	5	5	4	3	3	4	3	4	4	4	3	5	2	5	5	4	2	4	4	3	4	4	4	4	5	4	4	5	150			
124	2	3	4	2	2	3	2	4	5	4	2	2	5	5	4	5	5	2	4	3	5	2	5	3	5	4	5	5	4	4	5	3	5	5	4	4	5	5	4	4	150		
125	3	4	5	5	4	2	4	5	3	4	5	2	5	5	4	3	3	2	4	5	2	1	2	2	1	2	3	4	2	5	4	3	2	5	4	5	5	5	4	138			
126	2	2	5	2	5	2	5	5	5	3	3	4	3	5	4	3	2	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	161			
127	3	4	3	2	4	4	3	5	5	4	5	3	3	4	3	4	4	5	4	4	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	165			
128	2	2	5	3	4	2	2	2	3	2	3	5	2	2	4	2	4	5	2	4	2	3	5	2	5	4	4	2	4	5	4	3	2	2	2	3	3	5	5	125			
129	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	1	2	1	1	2	1	1	1	1	2	1	1	1	2	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	48		
130	5	3	3	3	3	2	2	5	3	2	2	3	2	2	3	3	2	2	2	2	1	3	5	3	2	3	2	3	4	3	2	1	3	2	3	4	3	3	3	107			
131	2	5	2	3	5	5	3	3	2	4	4	5	2	3	5	3	2	4	5	5	4	4	5	4	5	4	4	4	3	5	5	5	5	3	5	5	5	5	4	5	156		
132	3	2	2	3	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	3	5	2	4	3	4	4	3	5	5	4	5	4	4	4	5	3	5	4	5	5	5	5	4	4	5	156		
133	4	4	5	5	5	4	3	4	5	3	4	4	5	4	5	5	4	5	5	5	4	4	2	4	3	4	4	2	2	4	4	5	5	2	5	5	4	4	4	159			
134	5	3	5	3	4	3	4	3	5	5	2	4	2	3	4	4	1	5	2	4	1	3	4	2	3	2	4	1	1	2	2	1	2	4	2	3	4	5	5	122			
135	2	1	2	1	3	3	2	3	2	2	4	1	2	2	2	1	2	1	2	2	1	1	1	1	2	1	2	2	1	1	2	1	1	2	1	1	2	1	1	2	2	1	66
136	2	3	2	4	2	4	2	4	4	3	4	2	3	2	3	4	2	3	1	2	3	3	2	2	5	4	5	3	3	2	2	3	3	5	3	3	2	5	4	118			
137	2	4	2	5	2	2	4	3	3	5	3	5	2	4	2	5	5	5	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	156			
138	4	2	2	5	2	3	2	2	2	4	5	5	5	2	3	1	1	1	1	1	2	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	3	2	3	3	83	
139	3	4	3	3	4	2	5	3	2	2	5	2	1	3	2	3	2	3	4	5	4	2	2	2	2	4	2	2	3	2	2	4	3	3	3	4	2	3	3	113			
140	5	4	5	4	3	4	4	5	5	3	3	3	4	4	2	3	3	1	1	3	2	1	2	2	4	1	2	3	1	2	2	4	5	4	2	5	3	4	4	122			
141	2	4	3	2	3	3	3	2	2	4	2	3	3	4	2	3	3	4	3	2	5	3	4	4	2	2	3	2	3	2	3	4	2	3	4	2	3	3	4	115			
142	4	5	2	4	5	3	5	3	2	5	4	3	3	4	5	3	5	5	4	5	2	2	4	4	5	3	3	3	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	4	5	156		
143	4	5	2	2	3	4	5	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3	2	5	5	5	2	3	5	4	3	5	2	5	3	4	5	5	5	5	4	4	5	5	152			
144	3	2	5	5	5	3	5	5	3	4	4	5	2	3	2	3	2	2	5	4	2	5	3	5	3	5	4	5	5	2	4	3	3	5	5	4	5	5	5	150			
145	4	5	4	4	5	2	4	5	5	4	4	3	4	5	4	4	2	2	1	4	2	2	4	2	1	2	1	1	2	2	1	2	3	3	4	3	3	5	4	122			
146	3	3	4	2	3	2	4	2	3	5	3	2	4	3	2	4	3	2	5	2	3	5	3	4	2	3	4	2	3	2	3	3	4	3	5	2	3	5	2	122			
147	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	2	2	1	3	3	2	2	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	3	3	95	
148	4	3	5	2	4	4	5	4	5	5	4	3	4	4	5	1	4	1	5	2	5	2	4	2	5	1	5	3	3	5	4	2	5	5	5	5	2	4	5	5	146		
149	3	3	3	2	3	5	4	4	2	5	5	4	3	4	3	3	4	5	3	4	3	2	4	3	3	3	5	3	4	5	5	4	4	5	4	5	4	4	4	146			
150	4	2	2	5	3	3	4	5	2	3	3	4	4	3	4	3	4	3	4	2	2	3	4	2	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3	3	4	4	3	122			
151	3	3	3	3	3	5	3	3	4	2	2	4	3	3	2	3	4	2	2	1	2	2	2	1	3	2	1	2	1	3	2	2	2	4	3	3	3	2	1	99			
152	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	4	3	4	3	5	5	4	4	3	5	4	5	4	4	4	5	5	5	5	179	
153	4	5	4	4	5	5	3	5	2	5	4	4	4	2	5	5	2	4	4	5	2	5	2	5	4	4	3	5	4	5	3	3	5	4	4	5	4	5	4	157			
154	2	4	5	3	3	3	5	4	4	2	3	4	4	2	3	2	1	2	2	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1	2	2	3	2	4	4	99			

155	3	3	2	5	5	2	2	5	2	2	2	4	3	4	2	3	5	5	3	4	2	3	2	2	2	4	4	2	2	4	2	2	2	2	2	2	2	5	4	4	118		
156	3	3	2	3	4	2	4	2	2	2	5	3	2	5	2	1	1	1	2	2	1	1	2	2	1	1	1	1	2	1	2	1	1	2	1	2	1	2	4	4	4	85	
157	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	3	4	5	5	4	5	3	3	4	5	4	4	5	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	179	
158	3	2	3	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	3	2	1	2	1	2	3	2	1	2	1	2	2	3	2	2	2	2	2	2	83		
159	4	5	4	5	3	5	2	5	3	5	5	2	5	2	4	4	5	2	3	4	4	2	2	4	5	4	3	4	5	2	2	2	5	5	5	4	5	5	5	150			
160	3	3	3	3	3	5	2	2	4	3	3	5	4	3	3	1	2	1	1	2	2	2	1	1	2	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	4	5	4	4	99	
161	3	4	5	3	5	2	3	4	3	3	2	5	3	5	4	4	5	2	4	5	4	4	3	3	5	4	5	3	4	5	2	5	5	5	5	5	4	4	5	5	154		
162	4	2	2	2	4	2	2	4	4	3	4	2	3	3	4	4	5	2	3	3	2	2	4	4	5	2	2	3	2	3	2	1	1	2	2	3	3	4	4	113			
163	2	4	2	3	3	2	3	2	4	3	2	5	5	3	2	2	1	2	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	2	2	2	1	1	1	1	1	2	3	2	1	1	79	
164	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	4	3	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	176	
165	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	5	5	5	5	5	5	5	166			
166	1	2	2	3	2	2	2	2	1	2	1	1	2	1	2	2	1	2	2	2	2	1	2	1	2	1	1	2	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	1	2	1	1	64
167	2	2	2	2	2	4	4	3	3	4	2	3	3	3	3	2	1	1	2	2	1	2	1	1	2	2	2	2	1	2	1	1	1	1	2	2	2	4	4	4	87		
168	2	3	3	2	2	3	3	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2	3	2	1	1	1	2	2	2	3	2	2	1	1	2	1	2	1	2	2	2	83		
169	5	5	4	5	5	5	3	4	2	2	2	3	4	5	3	4	3	3	5	4	5	5	5	3	2	2	5	2	2	3	2	4	4	5	5	3	5	4	4	146			
170	1	2	3	2	3	3	1	2	1	2	2	2	1	1	3	1	1	1	2	1	2	2	2	2	1	1	2	1	2	3	1	1	2	2	2	2	2	2	2	1	68		
171	4	5	3	4	3	4	3	5	2	2	2	5	5	5	2	3	3	2	2	3	2	5	4	4	3	4	5	3	4	5	4	5	4	4	4	5	5	4	5	146			
172	3	5	3	3	4	5	5	4	5	3	5	3	5	2	2	5	2	1	4	1	2	2	3	2	2	4	1	1	5	2	1	2	1	3	5	5	3	4	4	122			
173	3	4	5	5	2	5	2	3	4	5	4	5	5	4	2	3	2	3	2	1	1	1	2	1	2	1	2	1	2	2	2	2	1	5	4	3	4	4	4	113			
174	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	3	5	5	3	5	3	3	5	3	5	4	5	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	179		
175	2	5	3	2	4	4	4	4	3	2	5	5	2	2	4	2	2	2	2	2	1	1	1	2	1	1	2	1	1	1	2	2	2	4	5	5	5	5	4	107			
176	4	4	2	2	3	4	2	2	2	3	2	3	5	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	2	1	2	1	4	4	3	3	5	4	88				
177	4	4	5	2	2	5	5	4	3	4	2	4	2	2	3	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	2	3	2	4	3	3	4	101			
178	5	3	5	3	2	3	5	5	2	2	3	4	5	4	4	4	1	2	5	2	1	2	2	2	2	2	1	2	3	2	1	1	1	5	5	2	3	4	5	115			
179	4	5	5	4	2	5	5	5	3	2	4	5	4	2	4	4	2	1	5	1	1	4	2	2	2	2	2	4	1	1	1	1	1	4	3	3	5	5	4	120			
180	2	2	3	3	2	2	4	5	2	2	2	2	3	2	2	2	1	2	1	2	2	1	2	2	1	2	1	1	1	1	1	2	2	1	2	3	3	4	5	83			
181	5	5	4	2	4	5	2	4	3	4	2	5	3	4	3	2	1	4	1	1	3	2	2	1	2	2	3	3	2	1	4	2	2	4	4	3	5	5	4	118			
182	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	179		
183	4	5	3	4	5	3	3	5	4	3	3	5	3	4	4	4	3	3	5	3	4	3	3	5	4	5	5	3	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	3	154			
184	4	5	2	4	5	5	3	4	5	3	2	3	2	5	4	5	4	4	5	2	4	5	5	4	3	5	3	4	4	5	3	4	3	5	5	4	5	5	4	156			
185	4	3	2	2	3	2	2	4	2	4	3	2	2	4	2	5	4	5	3	4	2	4	2	3	3	5	3	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	4	138	
186	4	2	4	4	2	2	4	3	3	2	1	2	3	3	2	2	3	3	3	3	4	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	99	

187	2	4	3	2	5	3	3	2	2	4	2	4	5	4	2	3	3	4	3	2	5	3	4	4	2	2	3	2	3	2	3	4	2	5	4	2	3	5	4	124		
188	5	5	5	4	4	4	2	4	3	3	4	3	2	3	3	5	5	5	5	4	4	4	4	3	5	4	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	161		
189	5	2	3	4	2	2	5	3	3	5	3	2	5	3	2	3	3	4	2	2	5	3	3	3	2	2	4	3	2	2	5	2	2	3	3	3	3	2	3	118		
190	4	3	5	3	5	3	3	5	4	5	5	4	4	3	2	3	1	1	1	1	2	3	1	2	1	2	3	2	3	2	3	4	3	4	4	3	4	4	5	120		
191	1	2	3	3	1	2	2	1	2	1	2	2	1	1	1	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	1	2	1	1	2	2	1	2	2	1	64		
192	4	4	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	5	4	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	177		
193	2	4	3	5	3	2	5	2	5	4	5	2	3	5	3	5	3	5	5	4	4	5	4	2	5	4	2	4	2	3	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	150	
194	2	3	3	4	4	5	5	3	5	2	4	4	4	5	5	5	5	5	3	3	3	4	3	4	4	5	3	4	2	4	5	5	4	4	5	5	4	5	5	157		
195	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	3	4	4	3	4	4	5	4	5	4	4	3	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	177		
196	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	1	2	2	3	2	3	2	2	2	3	3	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	88
197	3	2	3	4	3	3	3	4	2	4	2	3	3	3	4	4	4	4	3	3	2	4	3	3	3	2	3	2	4	2	2	2	3	3	3	3	3	2	4	4	118	
198	5	5	3	5	4	5	2	3	3	4	5	4	5	3	4	2	3	4	4	5	4	5	4	2	3	5	5	4	4	4	4	4	4	2	4	5	5	5	5	4	156	
199	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	3	5	3	4	5	3	4	4	4	4	3	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	176	
200	4	3	2	2	2	3	3	2	2	2	3	3	3	4	3	2	3	4	3	3	3	2	3	2	2	2	3	3	3	2	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	105	
201	2	2	2	1	2	4	2	3	2	3	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	2	2	1	2	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	2	1	1	2	64	
202	5	2	4	4	3	3	4	4	5	5	4	3	4	2	5	1	2	3	2	2	3	1	2	2	3	2	2	1	2	2	2	2	2	3	4	5	3	3	4	5	118	
203	4	5	4	5	5	4	3	3	5	3	3	4	3	5	3	2	3	2	2	1	3	2	1	1	1	1	2	2	4	1	2	1	2	5	2	5	5	5	4	118		
204	3	3	5	3	5	4	5	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	5	5	2	4	3	3	3	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	152	
205	5	5	2	4	2	5	5	2	5	2	3	2	4	3	2	2	1	2	1	1	1	2	1	1	2	2	2	1	1	2	1	2	1	2	2	2	2	2	4	4	93	
206	2	4	2	3	2	4	3	3	5	5	2	2	4	5	3	2	2	1	2	2	2	2	1	1	2	2	1	2	1	1	2	2	2	3	4	2	2	5	4	99		
207	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	4	5	5	5	5	3	3	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	177		
208	4	5	2	2	5	5	4	3	5	2	5	2	3	4	2	4	4	4	4	3	2	4	3	4	3	3	5	3	3	3	5	5	3	5	5	4	5	4	5	146		
209	5	4	2	2	2	4	2	5	5	2	5	4	4	3	5	5	3	5	4	5	5	3	5	4	2	5	3	4	2	5	5	3	4	4	5	4	4	5	4	152		
210	5	3	3	2	2	4	3	5	3	2	4	5	5	3	4	4	3	4	2	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	5	4	152
211	4	4	5	5	5	5	2	4	4	4	4	5	5	3	3	4	5	3	5	4	4	5	3	4	4	4	4	5	3	5	5	4	4	4	5	5	4	5	5	4	165	
212	4	4	3	3	4	5	4	5	4	3	4	4	4	5	3	3	3	2	5	2	5	5	5	4	2	4	3	5	3	5	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	154	
213	1	2	3	3	3	2	2	1	2	3	3	2	3	2	1	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2	1	1	2	2	3	2	66
214	4	5	3	5	2	5	5	3	2	3	2	2	2	5	3	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	1	5	4	2	4	4	5	106		
215	4	3	3	3	5	3	4	5	4	4	4	4	2	4	4	5	2	5	3	5	3	5	3	5	5	5	4	4	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5	161	
216	4	2	2	5	2	3	2	2	2	4	5	5	5	2	3	1	1	1	1	1	2	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	3	2	3	3	83
217	1	2	3	2	2	3	2	3	3	1	3	2	2	2	2	1	1	2	1	1	1	1	2	1	1	2	2	2	1	2	1	1	1	1	1	2	1	2	2	1	1	66
218	2	4	2	3	3	2	4	3	3	2	3	5	3	5	3	5	3	5	3	4	5	4	3	5	5	3	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	152	

219	5	2	5	2	4	2	3	2	5	4	4	2	5	4	5	3	5	5	2	2	2	2	2	2	2	5	3	4	5	2	2	4	5	5	5	5	2	4	4	4	138	
220	4	5	3	5	2	5	5	3	2	3	2	2	2	5	3	1	2	2	2	2	2	1	2	2	4	2	2	3	2	2	2	3	1	5	4	3	4	4	5	113		
221	5	2	2	3	2	5	2	4	4	3	5	3	5	4	5	3	5	5	5	4	2	3	2	2	3	5	4	3	5	5	3	3	5	4	4	4	4	5	4	146		
222	4	3	4	4	4	2	4	4	3	3	3	4	3	4	5	4	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	3	4	5	4	5	4	118		
223	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	2	1	2	2	1	1	1	1	1	1	2	1	2	2	2	1	2	1	1	1	2	50	
224	4	3	2	3	4	4	4	4	2	4	2	2	5	4	4	3	2	3	2	2	4	3	4	5	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	4	4	5	120
225	2	5	3	2	4	4	4	4	3	2	5	5	2	2	4	2	2	2	2	2	1	1	1	2	1	1	2	1	1	1	2	2	1	4	5	5	4	5	4	105		
226	5	5	5	2	3	4	5	3	5	4	2	3	4	5	3	4	1	2	1	4	1	2	2	1	2	3	1	2	1	2	1	2	3	2	3	4	4	4	5	115		
227	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	4	5	4	3	4	5	3	3	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	176	
228	4	4	5	5	5	2	2	3	2	2	3	5	4	5	2	3	4	2	3	5	3	3	5	3	2	3	3	2	4	5	5	3	4	5	3	3	2	5	5	138		
229	4	4	4	5	4	2	5	4	5	5	5	4	4	3	2	4	1	1	5	1	2	1	1	2	1	2	1	2	1	2	2	1	2	5	2	4	4	5	5	117		
230	3	3	4	3	5	4	3	5	5	4	4	5	4	4	2	4	3	4	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	163	
231	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	2	3	2	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	105	
232	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	3	5	4	4	4	4	3	5	5	3	3	4	3	4	5	5	5	5	5	5	5	177	
233	3	5	3	5	3	2	2	5	4	5	5	3	2	2	4	2	4	5	2	3	4	5	2	4	3	5	4	3	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	4	150	
234	4	4	3	2	2	5	5	3	2	5	5	4	5	2	5	2	4	5	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	5	5	5	2	2	4	4	5	4	5	5	150	
235	4	4	5	2	5	3	2	5	4	5	2	4	5	5	3	5	2	2	2	2	3	2	2	4	3	2	4	5	3	3	3	4	4	3	4	5	3	4	4	136		
236	4	2	4	4	5	4	2	2	4	3	3	2	4	3	2	3	2	3	2	2	4	3	2	4	2	2	5	3	3	2	2	3	4	4	3	2	3	2	2	115		
237	2	5	2	3	5	3	3	4	2	3	4	4	3	3	3	5	5	3	4	3	5	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	156		
238	4	4	4	2	4	4	2	2	4	3	3	3	4	2	5	2	2	5	5	3	3	5	2	2	3	2	3	3	2	3	4	4	4	4	5	5	4	5	5	5	136	
239	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	3	4	4	3	4	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	177		
240	5	4	5	3	5	3	5	4	4	4	4	4	3	4	3	2	5	4	5	5	3	3	4	4	3	5	2	3	3	3	3	5	4	4	5	4	5	4	4	152		
241	5	4	3	3	4	3	2	5	4	5	3	5	5	5	4	5	4	3	3	3	5	4	4	5	4	4	3	4	3	4	3	4	4	5	4	5	5	4	4	156		
242	5	4	3	3	5	4	4	5	4	4	5	5	4	5	3	3	4	4	3	5	2	5	2	2	2	2	5	3	3	3	5	5	3	5	5	4	4	5	5	152		
243	2	5	4	2	4	2	3	4	2	2	5	3	5	2	5	2	2	2	2	1	1	2	2	2	1	1	1	1	3	1	1	2	1	4	4	3	5	4	5	103		
244	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	5	5	5	5	5	5	166		
245	4	5	3	5	3	4	4	2	5	3	5	3	5	2	4	2	4	3	2	3	2	4	5	4	3	5	5	4	2	5	3	5	5	3	3	4	3	5	5	146		
246	2	4	4	5	3	4	3	5	2	4	5	4	3	3	4	5	2	3	4	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	163		
247	5	5	3	3	5	4	3	5	2	4	3	5	3	5	3	4	3	3	2	5	4	5	3	4	4	5	5	4	4	3	4	4	5	4	4	5	5	5	4	156		
248	4	5	3	5	4	3	4	5	3	5	5	4	4	5	4	3	4	5	4	4	2	4	5	4	5	2	2	4	2	2	4	3	4	5	5	5	5	5	5	156		
249	5	2	4	5	2	5	3	2	5	4	2	3	3	4	5	3	5	3	5	2	4	4	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	156		
250	5	5	4	4	4	5	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	4	4	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	177		

251	3	2	4	4	2	2	2	2	5	2	3	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	1	1	2	1	2	1	1	2	2	4	2	2	5	5	87			
252	2	1	2	1	2	1	1	2	1	1	2	1	1	2	1	1	2	1	2	2	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	50
253	3	4	5	2	4	4	4	4	4	4	5	4	2	3	4	1	2	2	1	2	1	2	2	1	1	1	1	2	2	1	2	1	2	3	4	3	3	5	4	105		
254	3	3	2	3	4	3	5	4	4	3	3	2	2	2	3	2	1	2	1	2	2	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	2	2	78	
255	4	4	4	4	4	3	3	4	5	2	2	5	4	5	4	1	1	2	1	2	1	1	1	2	1	1	1	2	2	2	1	1	2	5	3	3	4	4	4	105		
256	4	4	5	4	5	5	4	5	3	5	5	3	4	5	2	5	3	2	5	5	5	3	4	2	3	3	5	2	3	2	4	3	3	5	5	5	4	5	5	154		
257	3	2	4	2	2	5	2	3	2	2	4	2	3	3	3	5	4	2	3	4	3	2	5	5	3	4	3	5	4	5	4	4	5	3	3	4	5	5	4	136		
258	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	4	4	4	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	4	4	3	5	5	5	5	5	5	168		
259	5	5	4	3	5	5	5	4	5	5	3	5	4	4	5	2	4	1	3	2	2	2	3	1	2	1	2	3	2	1	3	2	5	5	4	5	5	4	5	136		
260	5	4	4	5	3	3	4	4	4	3	3	3	5	5	4	5	5	4	3	5	3	2	3	3	5	5	3	4	2	4	5	5	4	5	5	4	5	4	5	157		
261	5	5	5	4	2	5	5	2	4	5	5	4	4	3	2	5	2	1	5	4	3	4	2	4	5	5	3	4	2	4	5	4	3	4	5	5	5	5	5	154		
262	2	3	4	5	3	4	5	4	4	5	5	5	2	5	3	3	2	2	3	2	2	4	1	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	3	3	3	4	4	4	5	120	
263	5	4	4	3	2	4	3	4	5	2	5	5	4	3	5	4	1	5	2	3	1	5	2	5	4	2	5	1	5	2	4	1	1	4	3	4	3	4	5	134		
264	3	3	3	2	3	2	2	3	4	3	2	3	2	3	3	2	2	2	3	3	3	3	1	2	4	2	4	2	3	3	3	2	3	2	2	3	4	3	3	105		
265	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	4	3	5	4	5	5	3	5	3	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	177		
266	4	4	4	2	5	5	3	2	5	3	4	5	4	5	4	5	2	4	1	5	2	5	1	4	3	4	2	5	3	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	150		
267	2	2	4	3	4	4	5	5	3	4	5	4	5	3	3	5	5	4	5	4	3	2	4	5	3	2	4	4	3	3	4	5	4	5	5	4	4	5	4	152		
268	4	4	4	3	5	4	4	4	4	3	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	5	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	165	
269	2	2	2	3	3	2	2	1	4	1	2	3	2	3	2	2	2	4	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	4	4	101		
270	3	3	3	5	2	4	5	4	2	2	4	2	2	2	3	3	3	2	3	4	5	5	2	5	4	2	3	5	3	4	3	2	2	3	2	3	2	4	4	124		
271	3	3	3	5	4	5	2	4	5	4	5	2	5	4	5	4	5	3	2	4	4	5	4	5	3	5	4	5	4	3	4	4	3	5	5	4	4	4	4	156		
272	5	5	5	3	3	3	5	5	4	3	5	5	5	5	5	1	4	2	5	1	4	2	2	5	2	1	4	1	1	4	2	2	1	3	4	4	3	5	5	134		
273	2	1	3	2	1	3	1	2	1	1	2	1	3	2	3	1	1	2	2	1	1	2	1	1	2	2	2	1	1	2	1	2	1	2	3	2	3	1	1	66		
274	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	3	1	1	3	2	2	1	2	2	2	2	1	1	2	2	1	1	1	2	2	2	3	1	1	2	1	3	3	70		
275	4	5	4	2	3	4	5	3	5	2	2	4	5	3	5	2	4	5	5	3	4	3	4	5	3	4	3	3	5	3	5	3	5	4	5	4	5	2	5	150		
276	4	2	3	2	4	3	3	3	3	3	4	2	4	4	2	4	4	3	2	2	3	2	4	3	4	2	2	4	3	2	2	3	3	3	3	5	3	3	3	118		
277	4	4	5	4	5	5	5	5	4	5	3	2	5	4	4	5	4	5	5	4	3	5	2	2	5	5	2	4	5	2	5	5	5	5	4	4	4	4	4	161		
278	5	3	4	4	2	2	4	2	4	3	2	2	2	3	4	3	3	2	3	4	2	2	2	4	5	5	4	4	5	5	2	4	3	3	3	5	4	5	4	132		
279	5	5	5	2	3	5	4	4	4	2	5	2	3	4	4	1	4	1	2	1	4	2	1	5	2	1	1	4	1	5	4	2	5	4	5	4	5	5	4	130		
280	5	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	177		
281	5	4	4	4	5	3	2	5	4	2	5	5	4	5	4	2	4	2	5	3	3	5	5	5	3	5	3	2	2	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	152		
282	3	5	3	3	3	5	3	3	3	3	4	5	4	4	3	5	4	4	4	5	4	3	2	5	4	5	5	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	156	

283	1	1	2	1	2	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2	1	1	3	1	2	2	2	3	52			
284	4	5	3	4	5	5	3	5	5	4	3	3	2	4	4	5	5	3	4	2	4	3	4	4	5	4	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	163		
285	5	5	4	4	3	2	3	2	5	5	4	4	5	4	2	4	2	2	3	2	2	5	2	3	4	4	3	3	5	4	4	5	5	4	4	5	5	5	4	146	
286	3	2	5	5	4	5	2	2	3	2	3	5	4	2	4	2	4	5	5	4	2	3	5	4	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	156		
287	5	4	3	3	5	4	5	2	4	3	4	2	3	4	4	4	2	1	3	1	2	3	1	1	2	2	1	3	2	2	4	2	2	2	3	5	5	5	5	118	
288	5	5	5	3	4	4	4	3	5	3	3	2	3	5	3	2	1	2	1	2	1	2	1	2	3	1	4	2	2	2	1	2	2	4	4	4	3	5	5	115	
289	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	177
290	2	2	2	2	3	2	2	2	4	2	3	3	4	3	2	3	4	2	2	3	2	4	3	2	2	3	3	3	3	2	3	4	2	2	2	2	3	4	4	105	
291	3	4	2	3	5	3	2	5	3	2	3	3	4	3	2	2	5	2	2	3	2	4	2	2	2	3	4	3	2	3	3	3	3	4	3	5	3	3	5	120	
292	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	4	4	4	4	4	4	3	5	3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	174	
293	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	4	5	4	5	5	4	5	177	
294	5	3	4	4	4	4	3	5	4	2	5	2	5	4	2	5	5	3	5	4	3	4	5	4	2	5	5	4	2	2	4	5	3	4	4	4	5	4	5	152	
295	3	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	3	1	1	2	1	3	2	3	2	3	3	3	2	2	2	3	3	2	88	
296	4	4	5	2	3	2	3	3	4	5	3	5	4	5	5	4	1	1	3	2	2	2	2	1	4	1	2	3	1	3	2	3	2	4	2	5	5	4	4	120	
297	4	5	3	2	5	5	4	3	4	3	3	2	4	4	5	3	4	3	5	5	3	4	5	5	4	3	3	3	4	2	5	2	5	4	5	4	4	5	4	150	
298	2	3	3	2	4	2	2	2	2	5	5	3	2	3	3	2	3	3	4	5	3	5	2	3	3	4	5	2	3	3	5	5	2	2	3	2	4	4	4	124	
299	3	4	5	4	3	4	4	4	5	3	5	5	4	2	4	5	4	4	3	3	5	4	2	3	3	2	2	4	2	5	4	2	3	4	5	5	4	5	4	146	
300	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	177	
301	3	2	3	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	3	2	1	2	1	2	3	2	1	2	1	2	2	3	2	2	2	2	83	
302	2	3	2	3	2	2	3	3	2	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	3	2	2	4	3	3	3	2	2	2	3	2	3	2	99	
303	4	5	3	3	3	5	5	5	2	2	3	3	4	4	3	4	3	4	3	2	3	4	4	2	2	4	4	3	4	2	4	2	3	3	3	4	3	3	3	130	
304	4	2	3	2	3	3	2	2	3	2	3	3	2	3	2	3	2	2	2	2	1	3	1	4	3	3	3	2	3	5	3	2	2	3	2	4	3	2	4	103	
305	3	2	4	4	5	3	2	2	5	3	4	5	2	4	2	2	5	2	4	4	3	4	2	3	3	4	4	3	3	3	2	2	3	4	4	3	5	4	4	130	
306	3	3	4	3	3	3	5	2	5	4	3	5	5	4	3	4	2	3	4	1	1	3	1	3	1	4	3	2	2	2	1	2	3	3	2	5	5	4	4	120	
307	5	3	3	5	3	5	5	2	4	4	2	2	5	4	3	3	2	3	2	4	2	1	2	2	2	4	1	2	5	2	2	2	2	2	3	4	4	5	4	120	
308	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	4	4	5	3	4	5	4	3	4	4	4	4	5	3	4	4	4	4	5	5	5	5	174	
309	5	2	2	2	2	5	5	5	2	2	4	4	2	4	4	5	3	4	4	3	5	5	4	5	5	4	5	3	4	3	5	4	5	4	4	4	5	4	5	4	152
310	2	2	2	2	3	3	5	4	5	4	5	5	2	3	3	3	5	3	3	3	2	5	4	2	3	2	4	3	3	5	3	2	2	4	2	3	5	4	5	130	
311	5	5	5	5	5	5	3	3	5	3	4	5	5	4	4	4	3	5	2	4	5	3	4	5	5	4	4	3	4	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	165
312	4	5	5	5	5	4	4	4	5	4	2	4	3	4	4	3	2	2	3	1	2	2	1	2	3	2	2	2	3	2	3	3	5	4	3	3	5	4	4	128	
313	2	3	2	2	2	5	3	4	3	2	5	2	3	4	3	4	4	3	2	4	3	2	5	4	3	2	2	3	2	4	5	2	2	5	2	2	4	4	4	122	
314	1	3	2	1	2	2	2	1	3	2	2	1	1	2	2	1	1	1	2	1	1	1	2	1	2	2	2	1	2	1	1	2	1	2	3	2	3	2	2	66	

315	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	3	1	1	3	2	2	1	2	2	2	2	1	1	2	2	1	1	2	2	2	3	1	1	2	1	3	3	70	
316	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	3	3	3	2	2	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	99
317	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	4	4	4	5	4	3	4	4	5	4	4	4	3	5	4	3	5	5	5	5	5	5	5	177
318	5	4	5	5	5	5	2	4	5	4	2	2	5	4	5	4	2	4	2	5	2	1	3	1	3	2	3	2	2	2	2	1	1	2	5	3	4	5	5	128	
319	4	4	5	4	5	4	5	5	4	3	3	5	3	3	4	2	1	2	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	5	5	3	5	5	4	111		
320	2	3	2	3	4	2	2	4	4	3	5	2	4	3	2	3	5	4	5	4	2	2	5	4	3	2	2	2	4	2	4	5	3	2	5	3	2	4	4	126	
321	3	3	2	5	5	2	2	5	2	2	2	4	3	4	2	3	5	5	3	4	2	3	2	2	2	4	4	2	2	4	2	4	2	2	2	2	5	4	4	120	
322	5	5	3	3	4	3	4	4	5	3	4	3	5	5	4	3	5	2	5	5	4	3	3	3	3	2	5	5	3	5	5	4	3	5	3	5	5	5	3	154	
323	3	3	2	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	2	3	2	3	2	3	3	2	2	2	2	3	2	3	3	2	2	3	2	3	2	3	2	2	97		
324	2	2	5	4	3	5	3	3	2	5	2	3	5	4	4	4	3	5	5	5	5	5	5	2	2	5	4	4	4	3	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	157
325	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	5	3	4	5	4	4	3	5	5	5	5	4	5	4	4	3	5	5	5	5	5	5	179	
326	2	3	4	3	3	2	3	3	2	2	2	3	3	2	3	3	2	3	2	2	2	2	3	2	3	3	2	2	2	2	3	5	3	5	3	3	5	3	4	109	
327	3	4	3	3	2	4	4	3	3	2	2	1	2	4	2	3	4	3	2	3	4	4	4	2	4	2	4	5	3	5	2	2	3	3	3	3	3	3	4	120	
328	3	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	2	3	3	4	5	2	2	2	2	2	4	2	1	2	2	3	2	1	1	2	2	2	4	4	3	4	4	120	
329	4	4	4	2	3	4	3	3	4	4	5	5	4	3	3	1	3	2	1	1	4	2	2	1	1	1	3	2	3	2	2	4	2	5	4	5	4	5	5	120	
330	4	5	5	5	4	4	5	5	4	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	4	5	4	5	4	177
331	2	2	5	4	4	3	2	2	3	5	2	5	3	3	4	1	1	2	2	2	2	2	1	2	2	1	1	2	2	1	2	2	2	5	2	3	4	4	4	101	
332	3	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	3	4	5	2	4	1	2	4	2	2	3	1	1	1	2	2	1	2	3	2	5	4	3	3	5	4	126	
333	2	3	3	3	5	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	166
334	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	2	1	2	1	2	1	2	2	1	2	2	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	51
335	5	4	4	4	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	5	2	5	2	5	1	5	1	5	4	5	2	5	2	5	5	2	5	5	4	5	2	5	5	5	161	
336	2	4	4	4	2	2	3	2	2	4	2	3	2	2	3	3	3	2	3	3	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	3	2	4	1	1	3	4	2	2	101
337	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	39
338	5	4	4	4	4	5	4	5	4	4	5	4	5	3	3	3	4	4	4	3	2	5	4	4	5	2	2	2	4	4	5	2	3	4	5	5	5	5	5	154	
339	5	3	5	5	3	4	4	5	4	5	5	3	3	5	2	5	5	3	4	2	4	4	2	5	4	5	3	4	3	3	3	4	5	4	4	4	4	5	4	154	
340	3	5	3	2	5	2	4	4	2	3	3	3	3	3	2	2	2	1	1	2	2	2	1	1	1	2	2	1	2	1	2	2	1	1	3	2	5	5	4	95	
341	3	5	4	5	5	4	2	4	2	2	5	3	4	4	2	1	2	2	2	1	2	1	1	2	1	2	1	2	2	2	1	1	2	4	4	2	3	5	5	105	
342	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	3	5	5	5	3	3	3	5	3	5	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	177	
343	4	4	4	4	5	5	4	3	2	5	2	4	5	2	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	3	4	5	5	4	5	5	4	161	
344	3	2	5	2	3	5	3	4	3	5	5	5	3	3	3	3	3	3	3	2	4	5	4	5	5	4	4	5	4	5	4	3	4	5	5	4	5	5	4	152	
345	2	3	2	4	3	2	2	2	5	4	2	2	2	2	4	2	4	4	3	4	4	2	2	2	4	2	2	4	2	4	3	2	2	3	3	4	4	5	5	117	
346	3	2	4	4	2	2	2	2	5	2	3	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	1	1	2	1	2	1	1	1	2	2	4	2	2	4	4	85







# MATRIZ DE REGISTRO DE DATOS POR VARIABLES (GESTIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES Y DESEMPEÑO LABORAL), DIMENSIONES E ITEMS

Fecha de entrega: 23-jun-2022 11:29:07 por NIMIA BETZABETH ALVAREZ MONTALVO

Identificador de la entrega: 1861882226

Nombre del archivo:

22141\_NIMIA\_BETZABETH\_ALVAREZ\_MONTALVO\_MATRIZ\_DE\_REGISTRO\_DE\_DATOS\_POR\_VARIABLES\_GESTION\_DE\_RIESGOS\_PSICOSOCIALES\_Y\_DE\_848809656.doc (3.28M)

Total de palabras: 31479

Total de caracteres: 35134

MATRIZ DE REGISTRO DE DATOS DE GESTIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES EN UN HOSPITAL CANTÓN DURÁN-ECUADOR, 2022.

Nro.	DIMENSIÓN 1: Carga y ritmo de trabajo				DIMENSIÓN 2: Desarrollo de competencias				DIMENSIÓN 3: Liderazgo				DIMENSIÓN 4: Margen de acción y control del personal				DIMENSIÓN 5: Organización del Trabajo				DIMENSIÓN 6: Recuperación				DIMENSIÓN 7: Soporte y Apoyo				DIMENSIÓN 8: Salud auto percibida				Total Variable						
	PD1	PD2	PD3	PD4	PD5	PD6	PD7	PD8	PD9	PD10	PD11	PD12	PD13	PD14	PD15	PD16	PD17	PD18	PD19	PD20	PD21	PD22	PD23	PD24	PD25	PD26	PD27	PD28	PD29	PD30	PD31	PD32		PD33	PD34	PD35	PD36	PD37	PD38
1	4	5	4	5	4	4	2	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	5	2	2	1	2	153	
2	4	5	4	4	3	4	3	3	5	4	5	5	4	5	4	4	5	5	4	5	4	4	5	5	4	5	5	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	167	
3	4	4	4	5	3	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	5	4	5	5	5	4	5	5	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	5	4	5	4	167
4	3	4	5	5	4	3	4	5	4	3	4	3	3	3	4	3	3	5	5	4	5	3	5	3	4	3	4	4	5	5	4	3	4	4	2	1	2	2	140
5	5	4	5	4	3	3	2	3	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	4	4	5	5	5	4	169	
6	4	4	5	4	2	4	2	2	5	5	3	3	5	5	5	4	5	4	1	1	2	2	2	1	5	3	3	3	5	4	4	3	3	5	4	5	4	3	134
7	2	2	2	3	2	2	2	1	5	3	3	5	4	4	2	3	3	3	3	4	4	2	5	5	4	3	2	2	3	2	2	2	5	4	5	4	5	4	119
8	4	4	5	5	4	3	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	5	4	4	5	5	5	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	172	
9	5	3	4	4	5	3	2	2	4	4	5	4	5	3	4	3	4	3	1	2	2	1	1	1	3	5	3	3	4	5	5	5	5	5	5	4	5	137	
10	5	5	5	5	2	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	5	4	5	3	3	3	4	3	3	5	5	5	5	4	5	4	4	3	3	2	2	2	141	
11	5	3	4	3	2	4	5	4	5	3	3	4	5	3	3	4	3	5	5	4	5	3	4	4	4	5	4	3	3	3	5	4	2	1	4	1	139		
12	5	4	4	5	4	3	3	2	5	5	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	167	
13	5	5	5	5	2	2	4	2	4	5	5	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	3	4	3	4	160	
14	5	4	5	5	3	4	2	3	4	5	4	5	4	4	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	4	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	167
15	4	5	4	4	3	2	4	2	4	4	3	3	3	4	5	4	4	4	2	2	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	5	3	4	5	4	5	4	140	
16	4	4	4	4	4	2	5	4	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	159	
17	5	4	5	5	4	3	3	2	4	5	4	5	5	4	5	5	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	167	
18	4	4	4	5	2	3	2	3	4	4	4	4	5	4	4	4	5	3	4	4	5	4	5	3	3	5	4	3	4	4	5	3	5	4	1	1	3	141	
19	5	5	4	5	3	4	3	4	4	5	4	4	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	5	4	168	
20	5	5	4	4	2	3	3	3	5	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	159	
21	4	3	4	4	2	5	2	5	5	3	4	5	5	4	4	5	4	4	2	1	1	2	1	1	3	3	4	5	4	4	5	4	5	6	4	3	3	137	
22	5	5	5	5	3	4	2	3	3	4	4	5	4	4	4	4	5	4	2	1	1	2	2	5	5	3	4	5	3	3	3	3	4	5	4	5	4	140	
23	5	4	5	5	4	4	4	3	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	173	
24	3	3	5	3	2	2	2	4	5	4	4	3	5	4	5	5	3	2	1	2	1	2	2	4	5	3	5	5	4	3	3	5	4	4	5	4	5	135	
25	4	5	5	3	2	3	3	3	5	5	3	5	3	3	3	5	3	1	2	2	1	1	2	5	4	4	5	3	4	3	5	4	4	4	5	4	3	134	
26	4	5	4	4	4	4	3	3	5	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	3	4	161	

27	4	3	5	3	4	4	4	3	4	3	3	5	5	5	4	3	5	5	2	2	2	1	1	4	5	3	4	5	3	4	5	3	3	5	4	5	3	138	
28	4	5	5	5	4	3	2	3	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	1	1	2	1	151
29	3	5	3	5	2	3	2	2	3	4	4	3	3	4	3	5	4	3	2	2	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	3	5	4	5	3	132	
30	5	5	5	5	3	3	2	2	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	5	4	1	1	2	2	148	
31	5	4	5	5	2	1	3	1	3	5	4	5	4	3	5	5	3	3	4	3	3	4	2	4	3	4	3	3	4	5	3	4	3	4	3	4	135		
32	5	4	5	4	4	3	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	171		
33	4	3	3	3	5	3	5	4	3	5	4	3	5	3	4	5	4	3	2	2	2	2	2	1	3	4	5	4	4	3	4	5	5	4	5	4	5	140	
34	5	5	4	3	2	5	5	5	3	5	3	5	3	4	4	3	4	2	4	3	3	2	2	4	3	3	3	5	3	3	4	5	4	4	4	5	139		
35	4	5	4	4	3	3	4	2	5	4	4	4	5	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	3	4	160		
36	5	3	4	5	3	3	3	3	4	5	3	4	3	3	4	5	5	5	2	1	2	1	2	1	5	4	4	3	5	4	4	3	3	5	5	4	5	137	
37	5	4	5	5	4	2	4	4	5	4	4	5	5	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	5	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	165		
38	4	4	4	5	1	3	1	3	4	5	4	5	5	3	3	4	2	3	5	3	4	4	4	2	2	2	3	2	2	3	3	3	4	3	2	4	125		
39	2	3	3	2	2	2	1	2	2	3	2	3	2	2	2	3	3	2	2	3	2	2	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	5	4	99	
40	4	4	4	5	3	3	3	3	4	4	5	4	4	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	4	5	5	4	4	1	2	2	153		
41	5	4	5	5	2	2	2	2	5	3	4	4	5	3	5	4	4	5	4	5	3	5	5	5	3	3	3	3	3	5	4	1	1	2	4	142			
42	5	3	3	4	4	4	5	5	5	3	3	5	4	4	5	4	4	3	5	5	5	4	3	5	4	5	5	4	5	5	4	3	2	2	1	151			
43	4	4	5	4	4	4	3	4	5	5	5	4	5	4	4	4	4	5	5	5	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	5	4	5	166			
44	5	4	4	5	2	2	2	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	4	4	5	3	3	3	156			
45	4	5	5	4	4	2	3	2	4	5	3	3	3	3	4	3	5	2	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	5	3	5	3	136				
46	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	173			
47	4	5	5	4	5	3	2	3	5	4	4	5	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	2	1	2	2	155		
48	3	3	5	5	2	1	1	2	3	3	2	2	4	2	5	4	4	2	4	5	4	3	4	2	3	3	5	2	2	2	5	5	2	4	5	3	121		
49	5	3	5	4	3	4	5	4	4	5	4	3	4	4	4	4	3	1	1	1	2	1	1	5	3	4	3	5	5	3	4	5	4	3	3	135			
50	4	5	4	4	4	3	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	5	4	166			
51	2	3	3	4	1	1	2	2	3	5	3	3	2	2	2	2	3	2	5	5	2	2	2	2	5	4	5	4	4	5	3	2	5	5	118				
52	4	3	3	4	2	1	1	2	3	2	2	2	3	2	4	3	4	2	3	5	5	3	5	3	4	3	5	3	2	5	4	2	3	4	5	125			
53	4	5	4	4	3	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	168			
54	5	5	4	4	4	3	5	3	4	3	3	3	3	4	4	4	1	1	2	2	1	2	5	4	3	3	5	3	4	5	4	3	5	3	5	135			
55	4	4	4	4	2	5	4	5	5	3	4	3	4	5	3	3	3	3	4	4	5	3	4	4	5	3	4	4	3	4	3	4	1	3	4	143			
56	5	5	4	5	3	3	4	3	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	167			
57	5	5	5	3	1	2	1	3	4	5	4	3	4	3	4	3	3	2	4	3	3	3	4	5	3	5	4	5	4	4	3	3	3	133					
58	4	5	4	5	2	3	4	3	5	5	4	4	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	3	3	3	158					
59	1	1	1	2	2	1	2	1	2	1	1	2	1	2	1	2	1	2	1	1	1	2	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	52			
60	5	5	4	3	5	4	2	2	5	4	4	4	5	5	3	3	5	2	1	1	1	2	1	5	4	4	4	4	5	5	3	3	4	5	3	137			
61	5	4	5	4	2	3	3	2	5	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	4	5	4	5	4	4	4	5	1	2	2	2	151			

62	4	5	4	4	4	3	3	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	5	5	2	1	1	2	152
63	4	5	5	5	4	4	3	3	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	2	2	1	1	154
64	2	1	2	1	1	1	1	2	3	1	3	2	1	3	3	1	2	1	1	2	2	3	2	3	3	1	1	2	3	1	1	2	1	1	1	1	66	
65	5	4	4	5	3	4	4	4	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	169		
66	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	39		
67	2	3	2	1	2	1	1	3	2	2	3	3	1	2	2	1	2	2	1	1	1	3	3	2	1	3	3	3	1	1	2	1	2	3	4	5	80	
68	5	4	4	5	2	3	3	3	5	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	5	164		
69	5	3	5	5	2	5	5	4	4	3	5	3	3	3	5	3	5	4	3	4	4	2	3	4	4	4	3	3	4	3	5	3	3	3	2	4	139	
70	5	4	5	5	2	2	3	3	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	3	3	4	159	
71	4	5	4	4	4	4	5	5	5	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	175	
72	4	3	3	3	2	5	3	5	5	4	4	3	4	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	3	5	4	3	3	3	3	4	2	2	2	4	144		
73	4	3	3	3	4	4	4	5	4	5	3	4	3	3	5	4	5	4	4	3	4	4	5	3	5	4	4	3	3	4	5	3	2	1	4	143		
74	4	5	5	5	3	4	3	4	5	4	5	5	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	5	170		
75	4	5	5	3	2	3	3	4	3	3	4	4	3	4	4	4	5	4	3	5	3	3	4	3	5	5	4	4	5	4	4	3	4	1	4	142		
76	5	5	4	4	4	3	4	5	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	172		
77	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	4	2	3	3	5	5	2	5	2	3	5	3	2	2	2	4	3	4	2	4	3	2	3	3	113		
78	5	5	5	3	3	4	3	3	5	4	5	5	5	5	3	5	1	1	2	2	2	1	3	4	3	3	5	4	5	3	4	5	4	5	140			
79	4	5	5	5	2	2	2	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	162	
80	5	5																																				

97	5	5	5	5	2	2	3	2	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	4	5	4	5	4	4	4	5	5	4	5	4	2	1	1	1	149
98	3	5	5	3	4	2	4	4	4	3	4	4	5	3	5	5	3	5	2	1	2	2	2	1	3	4	5	3	3	4	4	4	5	5	5	4	4	138
99	4	4	4	3	4	3	3	4	5	4	3	4	5	5	4	3	5	3	2	1	2	1	2	2	4	4	5	3	3	4	3	5	5	5	3	3	4	135
100	2	2	3	3	1	1	1	2	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	3	2	3	2	2	3	2	3	2	3	4	4	4	97	
101	5	5	4	3	2	1	1	2	5	3	5	5	3	3	5	3	3	2	2	4	4	2	2	3	5	5	3	3	5	5	3	4	4	4	3	3	130	
102	3	5	3	5	5	2	4	5	4	5	3	3	3	3	3	4	5	2	2	2	1	2	1	5	4	4	5	3	4	5	4	4	3	4	5	4	139	
103	5	4	5	4	5	3	3	2	4	3	4	5	5	3	4	3	3	5	4	3	4	4	2	2	5	3	3	3	3	3	5	5	4	4	1	3	3	137
104	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	3	2	2	2	2	3	5	4	5	5	4	5	5	5	3	4	4	3	158		
105	3	3	4	3	5	4	3	3	3	3	4	5	3	3	4	5	4	3	1	2	2	1	2	2	5	5	5	6	4	5	5	3	5	5	4	4	139	
106	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	3	5	4	4	3	4	4	3	1	2	2	1	1	2	4	5	5	4	3	5	4	5	4	4	5	4	5	136
107	3	2	4	4	2	1	2	2	3	2	3	4	3	3	5	5	5	2	2	2	3	5	3	3	4	3	2	2	4	3	2	3	3	3	5	4	118	
108	5	4	5	5	3	5	4	5	4	4	5	4	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	4	4	5	4	5	5	173	
109	4	5	3	3	3	3	4	2	3	4	4	3	5	3	5	4	4	4	4	4	5	3	3	3	5	4	4	5	5	3	4	4	4	5	2	1	2	138
110	4	4	4	5	4	5	5	2	3	3	5	4	3	4	3	5	3	3	5	5	3	3	3	4	3	3	5	5	5	5	5	3	4	2	3	4	147	
111	4	4	3	3	4	5	2	4	3	5	5	5	3	5	3	4	5	3	5	4	3	4	3	5	4	3	4	4	5	3	5	4	3	3	3	2	145	
112	2	2	2	5	2	2	1	2	5	3	3	4	3	2	5	5	4	2	4	2	4	3	5	2	2	5	5	4	4	2	3	3	3	2	3	2	118	
113	5	5	5	2	1	2	1	1	2	2	2	3	4	3	4	5	3	2	2	4	4	4	2	2	4	3	5	3	4	2	2	5	3	4	5	3	120	
114	5	4	5	5	4	3	2	3	4	5	5	3	4	5	3	4	5	4	1	1	2	1	1	1	3	3	5	3	3	4	5	5	4	5	5	4	137	
115	4	5	5	3	2	4	3	4	4	3	4	3	5	5	5	4	4	1	1	1	2	2	1	4	3	5	3	3	4	4	5	4	5	4	4	4	135	
116	5	4	5	3	2	3	5	4	5	3	3	4	3	3	4	3	5	5	1	2	2	1	1	1	3	5	5	3	3	4	5	5	5	5	5	4	134	
117	5	4	3	3	2	5	2	2	5	3	5	5	3	3	3	4	5	2	1	2	2	2	3	4	5	4	3	5	5	3	5	5	4	5	4	5	136	
118	3	3	2	2	1	1	1	2	2	4	2	5	4	5	2	3	2	5	5	5	5	3	2	3	4	3	3	5	4	5	4	3	4	2	2	121		
119	3	5	5	5	1	2	1	2	3	4	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	5	5	3	3	4	4	5	3	4	4	5	3	3	132	
120	4	4	5	5	2	2	2	4	4	5	4	4	5	5	4	5	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	4	2	2	2	150		
121	3	2	2	3	2	2	1	5	2	4	3	5	4	2	5	4	3	3	4	4	4	2	2	5	4	2	5	4	4	2	4	4	2	4	3	126		
122	2	4	3	2	3	1	3	1	5	5	4	2	5	2	4	3	4	3	2	2	2	5	3	4	4	3	4	5	5	2	3	3	4	3	2	5	123	
123	3	3	3	4	2	5	3	2	5	5	3	3	4	5	5	3	3	5	5	5	4	3	5	4	5	5	3	5	4	4	3	5	4	1	4	142		
124	4	5	3	4	3	3	5	2	4	3	5	3	3	4	3	4	4	4	5	3	3	5	4	5	5	5	4	5	3	5	4	4	2	2	1	142		
125	3	3	5	3	3	4	4	4	4	4	5	3	4	3	4	4	5	2	2	2	1	1	1	4	5	3	3	5	5	3	3	4	5	4	5	4	137	
126	4	3	3	5	4	3	2	3	3	3	5	4	5	5	4	4	5	3	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	4	4	5	3	4	1	152	
127	4	4	5	5	2	3	2	2	5	4	5	4	5	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	3	3	160		
128	5	5	5	4	4	3	3	4	5	4	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	5	4	168		
129	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	2	1	1	1	2	2	1	1	1	2	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	48		
130	2	5	3	3	1	1	1	2	2	3	5	4	3	2	4	4	5	4	2	5	3	4	3	5	2	5	5	3	2	5	3	2	2	4	5	3	122	
131	4	4	5	4	2	2	5	2	3	4	5	5	5	3	4	5	4	4	5	4	5	3	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	1	2	1	1	150	

132	4	4	4	5	4	4	2	2	4	4	5	5	4	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	1	1	2	1	149		
133	5	4	4	4	3	3	3	4	4	4	5	4	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	1	2	1	2	151	
134	4	4	3	4	3	3	2	2	3	4	5	3	4	4	3	4	3	4	3	2	2	2	4	4	5	4	3	4	3	4	5	4	5	5	3	3	135	
135	2	2	1	3	1	1	1	1	1	1	3	2	3	2	3	1	1	3	3	2	2	3	2	1	1	1	1	3	1	2	2	1	1	1	1	65		
136	4	3	5	5	3	2	4	2	5	3	4	5	5	5	3	3	3	4	1	1	2	2	2	1	5	4	4	4	5	4	5	4	3	3	5	3	134	
137	5	4	5	3	4	5	5	3	5	3	3	3	5	5	4	4	4	4	5	5	4	5	4	3	4	5	4	5	5	3	5	1	1	2	2	150		
138	1	1	3	3	1	1	1	2	3	1	2	2	1	2	1	3	1	2	2	1	3	2	3	1	2	1	3	1	2	1	2	2	3	3	5	4	5	82
139	3	4	2	2	1	1	2	1	3	3	2	4	2	2	4	5	3	5	3	2	4	4	4	2	5	4	3	3	4	4	4	4	4	5	4	4	125	
140	5	5	3	3	4	4	4	5	4	5	3	3	3	4	4	5	4	5	1	1	2	1	1	1	4	3	5	4	3	4	3	4	3	5	5	4	135	
141	5	4	5	3	3	1	3	2	3	3	4	3	4	5	4	3	4	4	3	2	2	4	3	2	4	3	3	5	4	4	3	5	3	4	3	5	131	
142	5	5	4	4	2	2	3	2	5	5	4	4	5	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	5	4	5	2	1	2	1	150	
143	3	3	4	5	3	5	2	2	4	3	3	5	5	3	4	4	3	5	3	5	5	5	3	5	3	5	3	4	3	5	4	4	4	1	2	4	143	
144	3	3	3	5	3	2	4	3	4	3	5	4	4	5	4	3	5	3	5	3	5	4	3	5	5	3	5	5	3	4	4	5	5	1	1	3	141	
145	4	5	3	5	4	4	3	2	3	3	5	3	4	4	3	5	4	5	1	2	2	2	1	5	3	4	4	3	4	5	5	3	5	3	5	4	136	
146	4	3	3	5	4	3	4	5	3	3	5	4	5	3	5	4	3	4	1	2	1	1	1	2	3	3	5	5	3	5	5	4	4	5	5	3	136	
147	2	4	3	4	1	1	1	1	2	2	5	3	5	2	2	2	2	2	2	3	2	5	4	3	4	3	3	5	5	4	2	2	4	3	4	4	113	
148	5	5	5	4	3	4	5	2	3	5	4	5	5	4	5	3	4	3	5	3	4	5	3	3	4	3	4	3	5	4	3	3	3	1	3	1	140	
149	3	4																																				

167	3	3	3	3	1	1	1	1	3	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	2	2	2	3	3	2	2	2	3	4	4	3	4	97				
168	2	3	1	1	1	2	2	2	3	2	1	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	1	2	2	2	3	3	1	3	2	5	3	3	5	94
169	4	3	5	5	5	5	4	2	4	5	4	4	4	5	4	4	3	5	2	2	2	1	2	2	5	4	3	4	4	4	3	5	3	4	3	4	3	4	139
170	2	2	1	3	1	2	1	1	1	2	3	1	2	2	3	3	2	2	2	3	1	1	2	2	1	3	3	3	1	2	1	1	2	2	1	1	1	68	
171	4	5	5	5	4	2	5	4	5	3	3	5	4	3	3	3	3	3	4	3	5	5	3	4	4	5	5	4	3	4	3	5	3	3	1	2	2	3	140
172	3	5	5	4	3	4	3	3	4	5	3	5	3	4	4	5	5	5	1	1	2	2	1	2	3	3	4	5	3	5	3	3	5	4	3	5	4	135	
173	2	2	5	5	1	1	1	3	4	2	2	3	3	5	4	5	3	4	3	5	4	2	5	2	5	2	3	2	4	4	4	3	2	5	3	4	3	124	
174	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	3	2	2	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	176	
175	2	3	2	3	2	1	1	2	4	2	2	3	2	3	3	2	4	3	2	5	4	5	5	2	4	2	3	5	5	5	4	5	3	4	3	5	3	4	122
176	2	2	2	2	1	2	2	1	3	3	1	2	2	3	3	2	3	1	3	3	2	1	1	1	2	3	1	2	3	1	2	1	3	5	4	3	5	86	
177	2	3	5	5	2	2	2	1	2	2	2	4	4	4	2	3	3	4	3	3	4	2	2	2	5	5	3	2	5	5	3	2	4	4	3	3	4	118	
178	5	3	5	3	3	1	3	3	2	4	2	4	2	5	4	3	4	5	2	4	4	2	2	2	5	3	5	2	4	3	4	5	3	5	2	3	4	127	
179	4	4	4	5	3	5	3	3	3	4	5	3	4	3	3	5	5	3	2	1	1	1	2	2	4	3	4	4	5	4	3	4	5	5	5	5	136		
180	2	2	2	2	1	2	1	2	2	3	2	2	2	3	1	1	2	2	2	3	3	3	3	3	3	1	3	2	1	2	1	2	1	3	4	3	3	83	
181	4	4	4	5	1	3	1	1	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	5	5	4	3	3	4	3	5	3	3	5	3	5	3	3	3	5	3	5	134	
182	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	2	3	2	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	176	
183	5	5	4	5	3	2	3	2	5	5	3	5	4	5	4	4	4	4	5	4	3	3	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	1	1	1	1	147	
184	4	5	4	4	5	2	4	3	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	2	2	1	149	
185	4	4	5	4	2	5	3	2	3	4	4	4	3	4	3	4	5	3	3	5	3	3	4	5	5	5	5	5	3	3	4	3	5	4	3	2	1	2	138
186	3	2	3	3	2	1	2	2	5	3	3	2	3	4	3	2	2	3	2	2	2	4	3	4	3	5	4	5	3	3	4	4	4	4	3	5	117		
187	5	4	5	4	4	3	3	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	168	
188	5	5	5	5	4	2	2	2	5	4	4	5	4	5	4	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	5	1	2	2	2	152		
189	3	4	4	5	3	1	2	1	4	4	4	3	5	5	5	4	5	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	5	2	3	133	
190	4	3	3	3	2	1	2	2	4	4	5	3	3	4	4	5	3	4	3	3	3	4	5	4	5	3	5	3	4	3	5	3	5	3	5	3	4	135	
191	1	3	3	1	2	1	1	2	1	3	1	1	1	2	1	1	3	1	1	2	1	2	1	3	2	2	1	2	3	1	3	3	1	1	1	1	1	64	
192	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	3	2	3	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	173	
193	5	4	5	3	2	1	1	4	3	4	4	5	3	5	4	3	3	2	3	4	4	4	2	4	3	4	5	4	5	4	4	3	4	5	4	3	4	141	
194	4	4	4	4	3	4	3	2	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	5	2	2	2	151		
195	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	175		
196	2	3	3	2	1	2	1	1	2	2	3	1	2	3	2	2	2	1	3	3	2	2	1	3	2	3	3	1	1	3	1	2	3	1	5	4	4	87	
197	5	4	3	4	1	2	2	2	4	3	4	4	3	4	3	3	4	4	3	5	4	4	5	3	3	3	5	4	3	3	3	3	4	4	5	134			
198	4	4	5	5	2	3	3	2	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	1	1	2	2	150			
199	5	4	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	4	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	171		
200	4	3	3	4	2	1	2	2	2	4	2	4	3	5	4	4	3	2	3	3	4	3	3	2	5	5	2	2	5	4	2	2	4	3	3	4	4	122	
201	1	1	1	1	1	2	1	1	3	2	1	3	2	3	1	1	1	2	1	1	3	1	2	1	3	2	2	2	3	3	1	1	3	1	2	1	1	64	

202	4	5	3	5	2	3	2	3	3	3	3	5	5	3	5	3	3	4	4	2	3	3	2	2	3	4	3	5	5	3	3	3	4	4	5	4	4	3	133
203	4	5	5	4	2	4	4	2	3	3	5	3	5	3	5	4	3	4	3	1	2	1	1	2	1	3	3	5	5	5	4	4	5	4	3	5	5	4	134
204	4	4	3	3	2	3	3	5	4	3	4	4	5	4	4	5	3	4	5	5	3	4	3	4	4	3	5	5	5	4	4	4	5	2	4	1	2	143	
205	2	2	3	2	2	1	2	2	3	3	3	2	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	2	3	3	5	5	5	5	101		
206	3	3	3	3	2	1	2	2	5	4	2	2	3	3	2	3	3	3	3	5	3	2	3	5	4	2	2	3	2	2	2	5	5	3	5	3	115		
207	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	174		
208	3	5	3	4	3	4	3	4	3	5	3	3	5	3	4	3	5	5	3	4	5	5	3	4	5	4	5	5	3	4	4	3	4	5	4	5	2	139	
209	4	4	5	5	2	3	3	4	5	4	3	5	4	3	4	4	5	3	5	5	5	4	4	5	3	5	3	4	4	5	4	5	5	1	1	2	1	146	
210	3	3	5	5	3	2	5	3	4	3	5	3	4	4	4	5	3	3	5	5	3	3	4	5	5	3	3	5	5	4	3	4	3	3	4	3	145		
211	5	4	4	4	3	2	3	3	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	3	4	4	3	161		
212	4	5	5	4	2	4	2	2	5	4	3	5	4	5	3	3	5	5	4	5	4	5	3	4	4	3	5	3	4	5	4	3	4	4	3	2	4	147	
213	3	3	2	1	1	2	2	1	2	1	2	3	2	1	3	1	1	3	1	1	1	3	1	1	3	1	1	3	1	1	2	2	2	2	3	1	1	65	
214	5	4	4	4	4	3	2	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	167	
215	4	4	5	5	2	4	2	3	5	5	4	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	1	2	1	2	153	
216	3	2	3	2	1	1	1	1	2	3	2	3	3	2	3	3	2	3	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	3	3	2	3	3	4	3	4	95	
217	1	1	3	1	1	1	2	1	1	1	3	2	3	3	1	3	2	1	2	2	2	1	3	2	2	1	3	3	1	2	2	1	3	1	1	1	1		



307	3	5	5	4	4	3	3	4	4	3	3	4	3	3	5	4	4	3	1	1	1	2	1	1	4	4	5	4	5	3	5	5	5	4	4	4	5	5	136
308	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	3	2	2	2	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	170
309	5	4	3	4	5	3	2	3	3	3	3	3	3	5	4	3	4	5	5	4	3	5	4	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	4	2	4	3	3	147
310	5	3	3	3	2	2	4	2	3	3	5	3	4	5	4	5	4	2	1	2	1	2	2	4	5	3	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	138		
311	5	4	5	5	4	4	3	2	5	4	4	4	5	5	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	4	5	5	4	4	3	4	3	3	160	
312	5	3	5	4	2	4	5	2	4	4	5	4	5	3	5	3	5	2	1	2	1	1	2	4	3	3	5	5	3	5	3	5	4	5	4	3	5	137	
313	5	4	4	4	4	4	2	3	4	5	4	4	4	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	169		
314	1	3	3	3	1	1	2	1	2	2	1	3	1	2	1	3	1	3	3	1	1	1	2	3	3	2	1	1	1	2	1	1	2	3	1	1	1	66	
315	1	1	2	2	2	1	1	2	1	3	1	3	2	1	3	1	2	2	1	1	3	3	2	3	3	2	2	1	1	3	2	3	2	3	1	1	1	70	
316	3	2	3	5	2	1	2	3	2	2	4	5	3	4	5	3	2	2	3	2	5	5	2	2	3	3	5	3	3	5	2	5	2	4	3	3	4	119	
317	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	3	2	2	3	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	174		
318	3	4	5	3	4	2	5	4	5	3	3	5	3	4	5	4	5	4	3	3	3	5	3	4	3	3	5	5	3	4	3	3	2	4	2	1	138		
319	2	4	2	4	1	2	2	2	4	3	3	3	2	4	5	2	4	3	2	2	2	3	4	4	5	5	3	2	4	4	5	4	3	5	3	4	124		
320	5	5	5	3	2	3	2	1	5	3	3	4	4	3	3	5	4	5	2	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	3	4	5	4	5	138		
321	5	4	5	4	3	3	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	4	5	5	169			
322	5	3	5	4	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	3	3	5	3	5	4	5	4	4	4	5	3	5	2	1	1	150	
323	2	2	2	3	2	2	1	1	4	2	4	3	2	2	5	2	4	4	3	3	2	5	2	3	4	2	2	3	5	2	5	4	3	4	4	3	4	115	
324	3	5	3	5	2	5	3	5	4	3	5	5	5	5	4	5	3	5	4	3	4	3	4	3	4	5	3	5	4	5	4	5	5	5	3	4	2	1	151
325	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	3	2	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	176		
326	4	4	3	2	1	1	2	1	4	4	3	4	5	4	3	3	5	3	5	4	5	3	2	2	2	2	5	5	3	4	2	3	3	2	4	3	4	124	
327	5	5	5	3	2	4	2	4	3	5	4	5	4	3	3	4	4	5	1	2	1	1	2	1	1	5	3	5	5	3	3	4	4	3	3	5	4	136	
328	3	5	5	3	3	3	3	2	3	5	4	4	5	4	5	4	5	3	1	2	2	1	2	1	3	3	5	3	4	5	4	5	5	3	5	3	5	136	
329	5	4	3	3	2	5	4	4	5	3	4	5	3	4	4	5	1	1	1	1	2	1	4	4	4	3	4	4	5	3	4	5	3	4	5	4	136		
330	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	3	2	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	174		
331	2	2	1	2	1	2	2	1	1	2	2	1	3	2	2	1	2	1	1	3	3	2	3	3	1	1	3	2	2	3	1	1	3	3	3	3	77		
332	4	5	5	3	4	5	5	4	3	3	3	4	5	3	5	5	4	3	2	2	1	1	2	1	3	4	4	5	4	4	5	4	5	3	3	5	138		
333	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	3	3	2	3	2	5	5	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	162		
334	2	2	2	2	1	1	2	1	1	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	51		
335	5	5	5	5	4	2	3	2	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	153		
336	2	2	3	2	1	2	2	1	4	5	5	2	3	3	3	2	5	2	5	5	2	5	2	5	2	5	2	3	2	3	2	4	2	3	2	4	5	120	
337	1	2	1	2	1	1	1	1	1	2	3	2	1	2	3	2	2	2	1	3	1	2	1	2	3	3	1	2	3	2	1	3	4	3	4	3	79		
338	5	5	4	4	5	2	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	1	2	1	149	
339	5	4	5	2	3	4	2	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	150		
340	3	3	5	2	1	2	1	2	5	2	5	2	4	3	3	2	2	2	2	3	5	5	3	2	3	3	5	3	2	3	2	3	2	5	3	3	112		
341	5	5	4	4	4	2	4	3	4	4	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5	4	5	4	167	

342	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	4	4	4	5	4	5	5	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	173		
343	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	3	3	1	3	152
344	3	3	5	4	4	5	3	4	3	4	4	3	3	4	5	4	5	3	3	5	5	4	3	5	4	3	4	4	4	5	4	3	4	4	1	2	144	
345	5	4	4	5	3	3	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	168		
346	2	3	1	1	2	1	2	1	1	3	3	3	1	1	3	1	1	1	1	2	1	3	3	3	3	3	3	2	3	3	1	2	3	3	4	4	85	
347	4	4	5	5	4	3	3	2	4	4	5	5	4	5	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	3	4	161	
348	5	5	5	4	2	2	2	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	5	4	3	4	160	
349	5	5	3	3	2	3	4	2	3	3	4	5	4	5	5	5	4	4	2	2	1	2	1	3	5	4	4	4	4	5	3	5	4	5	5	4	139	
350	3	3	3	2	1	1	1	2	5	4	3	4	2	4	3	3	3	2	3	2	2	5	5	4	4	4	2	3	5	3	5	2	5	4	3	5	125	
351	5	4	3	5	4	2	2	2	3	5	5	5	3	4	5	3	5	5	5	4	3	3	3	3	5	4	4	3	3	5	2	3	1	3	140			
352	5	4	4	4	2	2	4	2	4	5	4	5	4	4	1	2	2	2	2	5	3	4	4	4	4	4	5	3	5	5	5	3	3	4	139			
353	5	3	5	5	4	4	4	2	4	4	3	3	5	5	5	4	3	4	5	5	5	4	5	5	3	3	4	4	5	4	3	1	3	2	3	151		
354	4	5	4	5	3	4	3	3	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	165			
355	5	5	4	4	2	5	5	4	5	3	3	3	4	4	3	3	5	5	3	3	4	3	3	5	3	3	4	4	3	3	4	2	1	1	139			
356	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	2	2	1	1	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	2	2	1	1	1	1	2	1	53	
357	4	5	5	5	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	1	152
358	3	4	3	3	3	3	2	4	3	5	5	4	5	4	4	4	5	4	3	3	5	5	5	5	5													



377	1	3	2	3	1	2	1	2	1	2	3	2	3	3	2	2	1	3	3	2	3	3	2	1	2	1	1	1	1	2	1	1	3	3	4	4	5	83		
378	1	1	1	3	2	2	2	1	3	1	2	1	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	1	3	3	3	2	1	2	3	2	2	1	2	5	3	3	5	89
379	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	172	
380	4	4	4	4	2	2	3	2	5	4	4	4	5	5	5	5	4	5	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	2	2	2	1	150		
381	3	4	5	5	5	4	2	4	5	5	5	5	3	3	4	4	4	1	1	1	1	2	2	3	3	4	3	4	4	4	4	4	5	3	3	3	5	134		
382	5	5	3	5	2	3	5	4	4	4	3	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	3	4	4	5	4	5	4	5	3	5	5	3	1	3	2	4	152	
383	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	2	2	2	2	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	173	
384	5	5	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	5	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	178	
385	4	5	4	4	2	2	4	2	5	4	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	5	4	5	4	1	1	2	1	148			
386	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	2	2	2	2	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	170

Nota: Aplicación de cuestionario de Gestión de Riesgos Psicosociales basado en Ministerio del Trabajo de Ecuador (2018) en un hospital del Cantón Durán-Ecuador, 2022

MATRIZ DE REGISTRO DE DATOS DE DESEMPEÑO LABORAL EN UN HOSPITAL CANTÓN DURÁN-ECUADOR, 2022

Nro.	DIMENSIÓN 1: Competencias Técnicas															DIMENSIÓN 2: Competencias Conductuales										DIMENSIÓN 3: Conocimientos Específicos									Total Variable							
	PD1	PD2	PD3	PD4	PD5	PD6	PD7	PD8	PD9	PD10	PD11	PD12	PD13	PD14	PD15	PD16	PD17	PD18	PD19	PD20	PD21	PD22	PD23	PD24	PD25	PD26	PD27	PD28	PD29	PD30	PD31	PD32	PD33	PD34		PD35	PD36	PD37	PD38	PD39		
1	4	4	4	4	3	5	5	3	5	3	4	2	4	5	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	3	3	5	3	4	4	5	5	5	5	5	163				
2	4	4	5	2	2	5	5	4	3	4	4	4	4	2	3	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	3	3	4	4	5	4	111	
3	5	4	2	5	3	3	4	2	5	5	4	4	5	3	4	1	1	1	2	2	1	2	2	2	2	1	1	1	2	2	1	2	2	2	2	2	4	3	2	3	5	108
4	4	5	5	5	2	5	3	4	4	5	4	4	5	5	5	4	5	2	4	3	3	2	2	1	3	2	5	1	4	2	5	5	2	5	5	5	4	4	5	5	148	
5	3	4	2	4	5	4	2	3	2	3	2	2	3	2	2	2	3	3	4	2	3	4	5	3	3	3	2	3	3	3	3	5	5	4	3	3	4	4	5	126		
6	3	2	2	5	2	4	2	4	2	3	4	5	3	2	4	4	3	2	3	2	4	2	3	2	2	3	4	4	5	3	4	5	3	4	5	2	3	3	3	2	120	
7	3	3	3	2	2	3	4	3	2	2	4	2	2	2	3	2	3	2	3	3	5	2	4	4	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	3	101	
8	5	4	5	4	5	4	4	5	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	4	4	5	4	5	4	5	5	4	5	5	4	4	5	4	4	5	4	5	4	5	176		
9	3	5	3	4	2	3	2	5	2	5	4	4	3	3	2	5	4	3	5	5	3	3	2	2	5	4	5	3	3	4	2	4	4	3	4	5	5	5	4	142		
10	5	2	3	2	4	5	3	2	5	3	5	3	2	5	5	2	4	2	5	5	5	2	5	4	4	4	3	4	4	5	3	4	4	5	5	5	4	5	4	152		
11	5	2	5	2	3	3	3	4	5	3	2	5	5	5	2	5	2	3	2	5	4	3	2	4	3	5	3	3	5	5	4	5	5	4	4	5	4	5	4	148		
12	3	4	5	5	2	5	2	4	2	4	2	2	5	4	5	2	2	2	2	1	2	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	5	3	4	5	5	108		
13	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	4	5	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	165		
14	5	5	5	5	2	3	4	5	3	3	4	2	2	2	5	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	5	4	107	
15	3	5	5	2	3	2	5	5	4	2	4	3	2	5	2	5	4	4	3	5	3	5	2	5	4	4	3	3	4	3	5	4	5	4	4	4	4	4	148			
16	2	5	3	5	4	5	4	4	5	4	5	3	5	3	4	5	2	4	5	3	5	4	4	4	2	4	2	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	163			
17	5	4	4	4	2	3	2	4	4	3	5	4	3	5	3	2	1	2	2	1	1	2	2	1	2	2	1	1	2	2	1	1	2	2	2	1	2	5	4	107		
18	4	5	2	4	5	3	4	3	4	5	5	4	2	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	5	4	4	3	4	5	5	2	5	4	5	4	5	5	152		
19	2	2	2	2	3	3	5	4	5	4	5	5	2	3	3	3	5	3	3	3	3	2	5	4	2	3	2	4	2	3	5	2	2	2	2	2	3	5	4	126		
20	4	5	5	5	4	4	3	5	3	4	3	4	5	3	4	4	4	5	3	5	3	5	5	3	5	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	5	4	163			
21	5	2	4	5	4	4	5	4	4	2	5	5	5	4	2	4	1	5	1	2	3	1	3	1	4	1	5	2	4	3	5	3	4	5	5	5	5	5	5	142		
22	4	5	5	4	4	2	4	5	2	5	3	5	2	5	2	4	5	4	3	5	4	2	2	4	3	5	2	3	2	3	4	5	4	5	4	5	4	5	5	148		
23	5	4	5	4	5	4	4	5	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	4	4	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5	177		
24	5	4	3	5	3	5	5	3	4	5	5	4	3	3	2	4	1	2	2	2	2	1	1	2	1	1	1	2	2	4	2	4	4	5	5	4	5	5	126			
25	4	2	2	4	2	5	4	2	2	2	5	4	3	4	3	2	2	2	3	2	2	3	2	3	5	2	3	4	2	3	5	3	3	4	3	3	2	5	4	120		
26	5	4	5	3	5	5	5	4	3	5	3	5	3	4	5	4	3	5	4	2	4	3	5	3	4	4	5	5	5	4	5	4	3	4	5	5	5	5	165			
27	4	4	3	5	3	2	2	4	2	2	4	5	3	4	3	3	3	5	4	3	3	4	3	2	4	3	2	5	4	5	5	5	5	4	4	5	4	4	142			
28	5	3	4	4	4	3	4	4	3	5	2	4	5	5	3	5	4	5	2	5	4	5	4	4	5	4	4	3	4	3	5	5	4	4	4	5	4	4	4	159		

29	5	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	5	5	4	2	1	3	1	1	1	2	2	1	2	1	1	4	3	2	2	1	4	5	4	4	4	4	117
30	5	5	5	5	2	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	2	2	5	5	4	5	2	4	4	5	2	4	4	4	5	4	2	5	3	3	5	4	4	4	4	5	154
31	3	3	4	3	3	4	3	2	2	3	2	3	3	5	3	3	3	2	4	2	4	3	3	2	5	4	3	4	2	4	3	3	4	4	3	4	4	3	4	3	124	
32	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	3	3	4	5	4	3	4	3	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	176		
33	4	2	4	4	4	5	3	4	4	2	2	5	5	4	2	5	4	5	4	3	5	3	2	2	4	3	4	4	5	3	4	4	3	4	5	5	4	5	4	148		
34	2	4	4	2	4	5	3	5	4	3	5	5	2	3	5	2	2	4	2	3	3	5	4	3	5	5	3	5	4	5	3	3	2	4	5	5	5	5	5	148		
35	4	4	3	3	5	3	4	3	3	3	3	5	4	4	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	5	4	5	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	165		
36	5	3	3	4	5	4	2	5	2	4	3	4	4	2	3	4	3	4	5	3	2	2	5	5	5	4	4	5	2	4	4	5	2	2	3	4	4	4	142			
37	2	5	3	3	5	2	4	5	2	3	2	4	5	4	5	1	1	1	2	2	2	2	1	1	1	1	2	2	1	1	2	1	1	2	1	5	2	4	5	105		
38	5	4	2	5	3	3	4	2	5	5	4	4	5	3	4	1	1	1	2	2	1	2	2	2	2	3	2	1	3	2	3	2	2	3	4	3	2	3	5	115		
39	3	3	2	2	3	3	4	5	3	2	5	2	2	3	5	1	2	2	2	1	1	1	2	1	2	2	1	1	1	1	1	1	2	1	2	4	2	2	4	5	91	
40	4	5	5	4	5	4	4	5	4	4	5	4	2	4	2	5	5	2	5	3	5	4	5	3	5	5	4	4	2	4	5	4	5	3	4	5	5	4	5	163		
41	2	5	2	2	5	4	2	5	2	2	5	4	5	5	3	4	5	2	5	5	2	3	4	3	4	4	4	4	5	5	3	4	4	5	4	5	4	5	4	150		
42	4	4	4	5	4	2	4	4	4	5	5	4	5	4	5	4	2	5	2	4	3	2	4	5	4	3	3	5	2	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	159		
43	5	5	2	2	5	2	5	4	5	5	3	5	4	3	5	2	2	1	1	2	1	2	1	1	1	1	1	2	2	1	1	2	1	3	4	3	3	4	5	107		
44	5	5	5	4	5	4	4	5	5	4	4	5	3	3	5	3	2	4	4	5	4	5	5	2	5	5	5	4	2	2	3	5	5	4	5	4	5	4	5	163		
45	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	3	2	4	1	1	2	2	2	1	1	1	1	4	2	3	2	4	2	2	1	4	4	5	5	5	5	5	124			
46	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	3	4	5	4	3	5	3	5	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	177			
47	5	4	2	5	3	4	3	4	3	5	5	3	4	4	4	5	5	5	4	5	2	2	3	5	2	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	163			
48	4	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	5	4	4	2	3	3	3	3	3	103			
49	5	5	5	5	3	4	5	4	5	4	5	4	5	2	4	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	4	4	124			
50	5	5	5	3	3	3	5	3	2	3	5	5	5	5	2	1	2	2	2	1	2	2	1	2	1	1	1	1	2	2	1	3	2	4	3	5	5	5	107			
51	3	3	3	2	5	5	2	4	4	4	2	2	3	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	3	5	4	101		
52	2	3	2	4	3	2	2	5	4	2	2	2	4	2	4	2	4	3	4	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	4	4	5	4	5	5	113				
53	2	5	4	2	5	2	2	2	4	2	3	3	4	3	2	3	4	2	2	3	2	4	5	2	5	3	5	3	4	5	4	2	2	2	5	5	4	126				
54	4	4	5	4	2	2	3	4	4	5	3	5	4	4	4	3	1	2	2	3	2	1	2	3	2	2	2	2	2	2	3	3	4	4	5	4	4	4	122			
55	5	4	4	4	3	3	5	5	4	2	3	3	3	3	5	4	5	4	5	4	5	2	3	2	4	4	5	4	4	3	4	2	5	4	5	4	4	152				
56	3	2	5	2	2	3	3	2	4	5	4	2	5	5	3	2	2	2	2	1	2	1	1	2	2	2	2	2	1	1	1	5	3	4	5	5	106					
57	4	5	4	5	4	4	3	4	5	4	3	4	2	5	2	3	2	2	2	2	1	2	1	2	2	1	2	3	1	1	3	5	4	4	4	5	120					
58	5	3	5	5	5	3	5	4	5	2	5	4	2	5	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	163			
59	1	2	1	2	1	2	1	2	1	1	1	1	1	2	1	1	1	2	1	1	1	2	1	1	2	1	1	2	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	52			
60	4	3	4	3	4	5	2	4	2	5	4	3	4	4	5	4	2	5	2	4	2	5	2	2	4	2	1	4	2	4	4	2	5	4	4	5	5	140				
61	3	4	5	5	5	3	3	2	4	5	4	5	3	5	3	2	4	4	4	3	5	4	4	3	4	4	4	4	5	4	5	5	5	4	4	5	4	159				
62	5	4	5	5	5	4	4	5	4	3	4	5	2	4	5	3	1	4	1	3	5	3	4	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	163					
63	5	2	4	4	5	5	3	2	4	5	5	4	3	4	4	3	3	5	4	4	3	2	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	163			

64	1	2	3	2	1	1	2	3	2	1	3	2	1	1	2	1	2	1	1	2	1	1	2	1	1	2	1	2	2	1	2	1	2	2	1	3	3	1	2	66
65	5	3	4	4	2	2	4	2	4	3	2	2	2	3	4	3	3	2	3	4	2	2	2	4	2	2	4	4	5	5	2	4	2	3	3	5	4	5	4	125
66	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	2	1	2	1	2	1	2	2	2	1	2	2	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	50	
67	3	3	3	3	2	3	3	2	2	4	3	3	2	4	1	1	2	2	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	3	4	5	81
68	5	4	2	4	2	3	4	3	3	4	4	2	3	4	4	2	2	2	1	2	2	1	2	2	1	1	1	1	1	2	1	2	1	4	4	5	4	5	105	
69	4	4	2	2	2	3	3	3	5	4	4	4	4	4	3	5	3	4	2	3	4	5	4	4	4	5	3	4	5	5	5	4	4	4	5	4	4	148		
70	5	4	5	4	5	5	4	4	3	5	5	4	4	5	2	4	2	5	2	5	5	4	4	3	4	5	4	5	5	4	4	5	4	3	4	4	4	5	163	
71	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	3	4	3	4	3	4	3	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	179		
72	3	5	4	5	5	4	3	5	4	3	3	4	3	3	5	2	5	3	4	2	4	3	5	4	5	2	2	5	5	2	4	5	4	4	5	5	4	5	152	
73	4	4	4	5	4	5	2	5	3	2	5	3	5	3	5	3	2	5	3	5	2	2	4	3	4	3	4	3	5	5	4	4	5	5	5	4	5	152		
74	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	174	
75	2	4	4	4	5	3	5	3	2	3	5	4	5	5	3	2	2	3	3	3	4	2	4	5	4	4	4	4	5	3	4	4	5	4	5	4	5	150		
76	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	176	
77	3	2	2	5	2	4	3	2	4	6	2	5	2	3	1	1	2	2	1	1	2	2	2	1	2	1	1	2	1	1	2	2	5	2	5	3	4	5	97	
78	3	3	5	3	5	5	2	2	5	4	3	2	2	4	4																									

99	4	4	4	3	4	5	5	2	4	5	4	2	5	4	4	3	2	2	2	1	2	1	1	2	1	1	2	1	2	4	3	2	5	3	3	3	3	5	5	122			
100	2	5	4	3	5	2	2	3	2	3	3	1	2	2	1	2	1	1	1	1	2	1	1	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	5	4	87
101	3	3	2	3	4	4	3	2	3	3	3	4	4	3	4	3	2	2	5	4	3	4	2	2	2	2	3	2	4	2	2	4	2	2	3	3	3	3	3	115			
102	5	3	4	3	5	3	4	4	5	3	3	5	2	4	3	4	2	3	5	2	4	5	2	3	4	4	4	4	3	3	5	4	4	5	4	5	5	4	4	148			
103	4	4	2	4	5	4	2	3	2	3	2	2	2	3	4	4	4	3	4	5	3	5	3	3	5	3	4	3	5	5	4	3	5	4	5	5	4	5	5	138			
104	4	5	5	5	3	2	3	3	5	4	5	5	5	3	2	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	3	4	4	5	5	4	4	5	4	4	5	4	163				
105	5	3	2	5	5	5	2	5	4	3	2	3	2	5	5	2	3	5	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	5	3	4	5	3	4	5	4	4	5	4	148			
106	2	4	2	3	4	4	3	2	4	3	3	3	4	4	4	4	5	2	2	2	2	4	2	3	3	3	4	2	2	3	2	2	2	4	3	5	4	122					
107	2	2	5	4	4	3	2	2	3	5	2	5	3	3	4	1	1	2	2	2	2	2	1	2	2	1	1	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	3	4	101			
108	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	4	5	5	4	4	4	4	4	3	4	4	5	3	4	4	3	5	5	5	5	5	5	177				
109	2	3	5	4	4	4	5	3	4	2	4	2	5	5	5	2	5	5	2	5	5	2	3	2	5	5	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	5	4	148				
110	5	3	3	4	4	4	3	4	4	5	4	3	5	5	4	5	4	4	5	3	3	4	2	2	5	5	2	3	3	5	4	2	4	4	5	5	5	154					
111	5	2	3	3	4	4	3	4	3	3	5	3	4	5	4	4	3	4	3	4	5	5	4	4	3	3	5	4	5	3	4	3	4	5	4	5	5	152					
112	3	4	2	2	3	3	4	3	2	3	2	2	2	3	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	3	2	3	3	101					
113	3	2	5	3	2	2	4	5	5	5	2	3	3	4	2	1	2	2	1	1	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	4	4	3	2	5	4	103	
114	4	2	5	4	2	5	2	3	5	4	2	5	2	2	3	4	2	5	3	2	2	4	4	5	3	2	3	2	5	5	3	3	4	3	4	5	4	138					
115	4	3	4	5	2	3	2	3	3	3	4	4	2	3	4	3	4	3	2	4	2	3	3	5	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	2	3	3	122				
116	4	3	4	5	3	4	3	5	4	3	5	3	2	1	2	3	2	1	1	1	3	1	2	2	2	4	1	5	2	2	3	4	4	5	5	118							
117	5	4	4	5	3	4	4	4	3	4	4	4	5	2	2	3	2	1	4	1	2	5	2	2	3	1	1	2	3	1	2	3	2	4	3	4	5	123					
118	3	4	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	2	2	2	4	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	103					
119	3	4	2	3	5	2	2	3	3	4	2	2	3	3	3	4	2	3	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	4	3	3	3	5	5	3	3	117					
120	2	5	2	4	4	3	5	2	5	3	4	5	3	5	4	5	5	3	5	5	4	4	3	4	4	4	4	3	2	5	5	5	4	4	5	156							
121	3	4	3	2	2	3	5	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	5	2	3	2	3	3	3	3	2	3	2	5	3	2	3	3	2	3	2	115					
122	3	3	5	4	5	4	2	5	4	3	5	5	6	2	4	1	2	1	1	1	1	2	1	2	1	2	2	2	1	1	2	4	4	3	4	5	4	109					
123	5	3	5	3	5	4	3	2	2	3	5	4	3	3	4	3	4	4	3	5	2	5	4	2	4	4	3	4	4	4	5	4	5	4	5	150							
124	2	3	4	2	2	3	2	4	5	4	2	2	5	5	4	5	2	4	3	5	2	5	3	5	4	5	5	4	5	3	5	5	4	5	4	5	150						
125	3	4	5	5	4	2	4	5	3	4	5	5	4	3	3	2	4	5	2	1	2	2	1	2	3	4	2	5	4	3	2	5	4	5	4	138							
126	2	2	5	2	5	5	5	5	3	3	4	3	5	4	3	2	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	5	161					
127	3	4	3	2	4	4	3	5	4	5	3	3	4	3	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	165					
128	2	2	5	3	4	2	2	3	2	3	5	2	2	4	2	4	5	2	4	2	3	5	2	5	4	4	2	4	5	4	3	2	2	3	3	5	125						
129	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	1	1	2	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	48					
130	5	3	3	3	3	2	2	5	3	2	2	3	2	2	3	3	2	2	2	1	3	5	3	2	3	2	3	4	3	2	1	3	2	3	4	3	3	107					
131	2	5	2	3	5	3	3	2	4	4	5	2	3	5	3	2	4	5	4	5	4	5	4	4	4	3	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	156						
132	3	2	2	3	4	4	4	4	4	4	5	3	5	2	4	3	4	4	3	5	5	4	5	4	4	4	5	3	5	4	5	5	4	5	4	5	156						
133	4	4	5	5	5	4	3	4	5	3	4	4	5	4	5	4	5	5	4	4	2	4	3	4	4	2	2	4	4	5	5	2	5	5	4	4	4	159					

134	5	3	5	3	4	3	4	3	5	5	2	4	2	3	4	4	1	5	2	4	1	3	4	2	3	2	4	1	1	2	2	1	2	4	2	3	4	5	5	122
135	2	1	2	1	3	3	2	3	2	2	4	1	2	2	2	1	2	1	2	2	1	1	1	1	2	1	2	2	1	1	2	1	1	2	1	1	2	2	1	66
136	2	3	2	4	2	4	4	3	4	2	3	2	3	4	2	3	1	2	3	3	2	2	5	4	5	3	2	2	3	3	5	3	3	2	5	4	118			
137	4	2	5	2	2	4	3	3	5	3	5	2	4	2	5	5	5	4	5	4	4	5	4	4	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	156			
138	4	2	5	2	3	2	2	4	5	5	5	2	3	1	1	1	1	2	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	3	2	3	83		
139	3	4	3	4	2	5	3	2	5	2	1	3	2	3	2	3	4	5	4	2	2	2	4	2	2	3	2	2	4	3	3	4	2	3	3	4	2	3	113	
140	5	4	5	4	3	4	4	5	5	3	3	3	4	4	2	3	3	1	1	3	2	1	2	2	4	1	2	3	1	2	4	5	4	2	5	3	4	122		
141	2	4	3	2	3	3	3	2	2	4	2	3	3	4	2	3	3	4	3	2	5	3	4	4	2	2	3	2	3	2	3	4	2	3	4	2	3	3	115	
142	4	5	2	4	5	3	5	3	2	5	4	3	3	4	5	3	5	5	4	5	2	2	4	4	5	3	3	3	5	5	5	5	4	5	4	5	4	156		
143	4	5	2	2	3	4	5	3	3	4	3	4	4	4	4	3	2	5	5	5	2	3	5	4	3	5	2	5	3	4	5	5	4	4	5	5	152			
144	3	2	5	5	3	5	5	3	4	4	5	2	3	2	3	2	2	5	4	2	5	3	5	3	5	4	5	5	2	4	3	3	5	5	4	5	5	150		
145	4	5	4	4	5	2	4	5	4	4	3	4	5	4	4	2	2	1	4	2	2	4	2	1	2	1	1	2	2	1	2	3	4	3	3	5	4	122		
146	3	3	4	2	3	2	4	2	3	5	3	2	4	3	2	4	3	2	5	2	3	5	3	4	2	3	4	2	3	2	3	3	4	3	5	2	3	122		
147	2	2	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	2	2	1	3	3	2	2	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	3	95	
148	4	3	5	2	4	5	4	5	5	4	3	4	4	5	1	4	1	5	2	5	2	4	2	5	1	5	3	3	5	4	2	5	5	2	4	5	5	146		
149	3	3	3	2	3	5	4</																																	

169	5	5	4	5	5	3	4	2	2	2	3	4	5	3	4	3	3	5	4	5	5	3	2	2	5	2	2	3	2	4	4	5	5	3	5	4	4	146			
170	1	2	3	2	3	3	1	2	1	2	2	1	1	3	1	1	1	2	1	2	2	2	1	1	2	1	2	3	1	1	2	2	2	2	1	68					
171	4	5	3	4	3	4	3	5	2	2	5	5	5	2	3	3	2	2	3	2	5	4	4	3	4	5	3	4	5	4	4	4	5	5	4	146					
172	3	5	3	3	4	5	5	4	5	3	5	3	5	2	2	5	2	1	4	1	2	2	3	2	2	4	1	1	5	2	1	2	1	3	5	3	4	122			
173	3	4	5	5	2	5	2	3	4	5	4	5	5	4	2	3	2	3	2	1	1	2	1	2	1	2	1	2	2	2	1	1	5	4	3	4	4	113			
174	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	179				
175	2	5	3	2	4	4	4	4	3	2	5	5	2	2	4	2	2	2	2	1	1	1	2	1	1	2	1	1	1	2	2	4	5	5	5	5	107				
176	4	4	2	2	3	4	2	2	2	3	2	3	5	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	2	1	4	4	3	3	4	88			
177	4	4	5	2	2	5	5	4	3	4	2	4	2	2	3	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	2	3	2	4	3	3	4	101	
178	5	3	5	3	2	3	5	5	2	2	3	4	5	4	4	4	1	2	5	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2	3	2	1	1	1	5	5	2	3	4	5	115
179	4	5	5	4	2	5	5	5	3	2	4	5	4	2	4	4	2	1	5	1	1	4	2	2	2	2	2	4	1	1	1	1	1	4	3	3	5	4	120		
180	2	2	3	3	2	2	4	5	2	2	2	2	3	2	2	2	1	2	1	2	2	1	2	2	1	2	1	1	1	1	2	2	1	2	3	3	4	5	83		
181	5	5	4	2	4	5	2	4	3	4	2	5	3	4	3	2	1	4	1	1	3	2	2	1	2	2	3	3	2	1	4	2	2	4	4	3	5	5	4	118	
182	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	179		
183	4	5	3	4	5	3	3	5	4	3	3	5	3	4	4	4	3	3	5	3	4	3	3	5	4	5	5	3	5	4	5	4	4	5	4	4	4	3	154		
184	4	5	2	4	5	5	3	4	5	3	2	3	2	5	4	5	4	5	2	4	5	5	4	3	5	3	4	4	5	3	4	3	5	5	4	5	5	4	156		
185	4	3	2	2	3	2	2	4	2	4	3	2	2	4	2	5	4	5	3	4	2	4	2	3	3	5	3	5	3	5	5	5	5	5	5	3	4	4	138		
186	4	2	4	2	2	4	3	3	2	1	2	3	3	2	2	3	3	3	3	4	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	99		
187	2	4	3	2	5	3	3	2	2	4	2	4	5	4	2	3	3	4	3	2	5	3	4	4	2	2	3	2	3	2	3	4	2	5	4	2	3	5	4	124	
188	5	5	5	4	4	4	2	4	3	3	4	3	2	3	3	5	5	5	5	4	4	4	4	3	5	4	5	4	5	4	5	5	5	4	4	4	5	5	161		
189	5	2	3	4	2	2	5	3	3	5	3	2	5	3	2	3	3	4	2	2	5	3	3	3	2	2	4	3	2	2	5	2	2	3	3	3	4	2	118		
190	4	3	3	5	3	3	5	4	5	5	4	4	3	2	3	1	1	1	1	2	3	1	2	1	2	3	2	3	2	3	4	3	4	4	3	4	5	120			
191	1	2	3	3	1	2	2	1	2	1	2	2	1	1	1	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	1	1	2	1	1	2	1	1	2	1	2	2	1	64		
192	4	4	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	4	4	177			
193	2	4	3	5	3	2	5	2	5	4	5	2	3	5	3	5	3	5	5	4	4	5	4	2	5	4	2	4	2	3	4	5	5	4	4	4	5	150			
194	2	3	3	4	4	5	5	3	5	2	4	4	4	5	5	5	5	5	3	3	4	3	4	4	5	3	4	2	4	5	5	4	5	5	4	5	5	157			
195	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	3	4	4	3	4	4	5	4	5	4	5	4	4	3	5	4	5	5	5	5	177			
196	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	88			
197	3	2	3	4	3	3	3	4	2	4	2	3	3	4	4	4	3	3	2	4	3	3	2	3	2	3	2	4	2	2	2	3	3	3	2	4	4	118			
198	5	5	3	5	4	5	2	3	3	4	5	4	5	3	4	2	3	4	5	4	5	4	2	3	5	5	4	4	4	4	4	2	4	5	5	5	5	4	156		
199	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	3	5	3	4	5	3	4	4	4	4	4	3	5	4	4	4	5	5	5	5	176			
200	4	3	2	2	3	3	2	2	2	3	3	5	3	4	3	2	3	3	2	3	2	2	2	2	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	105			
201	2	2	2	1	2	4	2	3	2	3	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	2	2	1	2	1	1	1	1	2	2	1	1	1	2	1	1	2	64		
202	5	2	4	4	3	4	4	5	4	3	4	5	4	3	4	2	5	1	2	3	2	2	3	1	2	2	3	2	2	2	2	2	3	4	5	3	4	5	118		
203	4	5	4	5	5	4	3	3	5	3	3	4	3	5	3	2	3	2	2	1	3	2	1	1	1	1	2	2	4	1	2	1	2	5	2	5	5	5	4	118	

204	3	3	5	3	5	4	5	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	5	5	2	4	3	3	3	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	152		
205	5	5	2	4	2	5	5	2	5	2	3	2	4	3	2	2	1	2	1	1	1	2	1	1	2	2	2	1	1	2	1	2	2	2	2	2	4	4	93	
206	2	4	2	3	2	4	3	3	5	5	2	2	4	5	3	2	2	1	2	2	2	2	1	1	2	2	1	1	2	2	2	3	4	2	2	5	4	99		
207	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	4	5	5	5	5	3	3	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	177		
208	4	5	2	2	5	4	3	5	2	5	2	3	4	2	4	4	4	3	2	4	3	4	3	3	5	3	3	5	3	5	5	4	5	4	5	5	4	146		
209	5	4	2	2	2	4	2	5	5	2	5	4	4	3	5	5	3	5	4	5	5	3	5	4	2	5	3	4	2	5	5	3	4	4	5	4	4	152		
210	5	3	3	2	2	4	3	5	3	2	4	5	3	4	4	3	4	2	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	152		
211	4	4	5	5	5	5	2	4	4	4	5	5	3	3	4	5	3	5	4	4	5	3	4	4	4	4	4	5	3	5	5	4	4	5	4	5	4	165		
212	4	4	3	3	4	5	4	5	4	3	4	4	4	5	3	3	3	2	5	5	5	4	2	4	3	5	3	5	4	4	4	4	5	4	5	4	4	154		
213	1	2	3	3	3	2	2	1	2	3	3	2	3	2	1	2	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	2	2	2	2	2	2	66		
214	4	5	3	5	2	5	5	3	2	3	2	2	2	5	3	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	1	5	4	2	4	5	106
215	4	3	3	3	5	3	4	5	4	4	4	4	4	2	4	5	2	5	3	5	3	5	3	5	5	5	4	4	5	4	5	4	4	5	5	5	4	5	161	
216	4	2	2	5	2	3	2	2	2	4	5	5	5	2	3	1	1	1	1	2	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	2	3	83		
217	1	2	3	2	2	3	2	3	3	1	3	2	2	2	2	1	1	2	1	1	1	2	1	1	2	2	2	1	1	1	1	1	2	1	2	2	1	1	66	
218	2	4	2	2	3	2	4	3	3	2	3	5	3	5	3	5	3	5	3	4	5	4	3	5	5	3	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	152	
219	5	2																																						



309	5	2	2	2	2	5	5	5	2	2	4	4	4	4	5	3	4	4	3	5	5	4	5	5	4	5	3	4	3	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	152
310	2	2	2	2	3	3	5	4	5	4	5	5	2	3	3	5	3	3	3	2	5	4	2	3	2	4	3	3	5	3	2	2	4	2	3	5	4	5	130	
311	5	5	5	5	5	3	3	5	3	4	5	5	4	4	4	3	5	2	4	5	3	4	5	5	4	4	3	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	5	165	
312	4	5	5	5	4	4	4	5	4	2	4	3	4	4	3	2	2	3	1	2	2	1	2	3	2	2	2	3	2	3	3	5	4	3	5	4	4	128		
313	2	3	2	2	2	5	3	4	3	2	5	2	3	4	3	4	4	3	2	4	3	2	5	4	3	2	2	3	2	4	5	2	2	2	4	4	4	122		
314	1	3	2	1	2	2	2	1	3	2	2	1	1	2	2	1	1	1	2	1	1	1	2	1	1	2	1	2	1	1	2	1	1	2	3	2	2	66		
315	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2	3	1	1	3	2	2	1	2	2	2	1	1	2	2	1	1	1	2	2	3	1	1	2	1	3	3	70			
316	2	2	3	2	2	2	2	3	2	3	3	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	99				
317	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	4	4	4	5	4	3	4	4	5	4	4	4	3	5	4	3	5	5	5	177		
318	5	4	5	5	5	2	4	5	4	2	2	5	4	5	4	2	4	2	5	2	1	3	1	3	2	3	2	2	2	1	1	2	5	3	4	5	128			
319	4	4	5	4	5	5	4	3	3	5	3	3	4	2	1	2	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	5	5	3	5	5	111			
320	2	3	2	3	4	2	2	4	4	3	5	2	4	3	2	3	5	4	5	4	2	2	5	4	3	2	2	4	2	4	5	3	2	5	3	2	4	126		
321	3	3	2	5	5	2	2	5	2	2	4	3	4	2	3	5	5	3	4	2	3	2	2	4	4	2	2	4	2	2	2	2	5	4	4	120				
322	5	5	3	4	3	4	4	5	3	4	3	5	5	4	3	5	2	5	5	4	3	3	3	3	2	5	3	5	5	4	3	5	3	5	5	3	154			
323	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3	2	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2	3	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	97			
324	2	2	5	4	3	5	3	3	2	5	2	3	5	4	4	3	5	5	5	5	5	2	2	5	4	4	4	3	5	5	5	4	5	5	5	157				
325	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	5	3	4	5	4	4	3	5	5	5	4	4	3	5	5	5	4	4	3	5	5	179		
326	2	3	4	3	3	2	3	3	2	2	2	3	3	2	3	2	3	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	3	5	3	3	5	3	4	109			
327	3	4	3	3	2	4	4	3	3	2	1	2	4	2	3	4	3	2	3	4	4	4	2	4	2	4	4	5	3	5	2	2	3	3	3	3	120			
328	3	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	2	3	3	4	5	2	2	2	2	2	4	2	1	2	2	3	2	1	1	2	2	4	4	3	4	120		
329	4	4	4	2	3	4	3	3	4	4	5	4	3	3	1	3	2	1	1	4	2	2	1	1	1	3	2	3	2	4	2	4	5	4	5	5	120			
330	4	5	5	4	4	5	5	4	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	4	177			
331	2	2	5	4	4	3	2	2	3	5	2	5	3	4	1	1	2	2	2	2	1	2	2	1	1	2	2	1	1	2	2	1	2	2	4	4	101			
332	3	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	3	4	5	2	4	1	2	4	2	2	3	1	1	1	2	2	1	2	3	2	5	4	3	5	126		
333	2	3	3	5	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	166			
334	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	2	2	1	2	2	1	2	2	1	2	1	1	1	51			
335	5	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	2	5	1	5	1	5	4	5	2	5	2	5	2	5	4	1	2	5	5	5	5	161				
336	2	4	4	2	2	3	2	2	4	2	3	2	2	3	3	3	2	3	3	4	2	2	2	2	2	2	2	4	3	2	4	1	1	3	4	2	101			
337	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	89			
338	5	4	4	4	5	4	5	4	4	5	4	5	3	3	4	4	4	3	2	5	4	4	5	2	2	4	4	5	2	3	4	5	5	5	5	154				
339	3	5	5	3	4	4	5	4	5	4	5	3	5	2	5	3	4	2	4	2	5	4	5	3	4	3	3	4	5	4	4	4	5	4	154					
340	3	5	3	2	5	2	4	4	2	3	3	3	3	2	2	1	1	2	2	1	1	1	2	2	1	2	1	2	2	1	3	2	5	4	95					
341	3	5	4	5	4	2	4	2	2	5	3	4	4	2	1	2	2	1	2	1	1	2	1	2	1	2	4	1	2	4	2	3	5	5	105					
342	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	3	5	5	5	3	3	5	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	177					
343	4	4	4	4	5	5	4	3	2	5	2	4	5	2	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	3	4	5	5	4	4	5	161			

344	3	2	2	2	3	5	3	4	3	5	5	5	3	3	3	3	3	3	2	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	5	4	5	4	152		
345	2	3	2	4	3	2	2	2	5	4	2	2	2	4	2	4	4	3	4	4	2	2	2	4	2	2	4	2	2	3	3	4	4	5	5	117	
346	3	2	4	4	2	2	2	2	5	2	3	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	1	1	2	1	1	1	2	2	4	2	2	4	4	85		
347	3	4	5	4	2	4	3	2	5	4	2	3	4	4	3	5	5	5	5	4	5	2	5	4	2	5	4	5	5	5	5	5	5	5	163		
348	5	3	5	4	4	5	5	5	4	5	4	4	4	5	2	5	2	5	1	5	4	4	4	4	4	4	2	5	5	2	5	5	5	4	5	4	163
349	2	3	2	2	2	5	3	4	4	4	5	2	3	4	4	2	5	4	4	5	2	4	4	5	2	3	4	5	4	5	4	5	5	4	5	146	
350	4	3	4	3	5	4	4	2	2	4	4	3	2	4	4	3	2	2	1	1	2	1	2	2	2	1	2	1	2	2	5	4	4	5	4	109	
351	5	2	3	5	5	2	5	4	4	4	4	4	5	3	4	3	4	3	5	5	4	3	2	3	2	4	2	3	3	5	3	2	5	5	5	4	146
352	4	5	5	2	5	4	5	4	2	4	5	4	5	3	2	5	2	4	2	3	4	3	2	4	5	2	4	2	4	4	3	2	3	5	5	4	146
353	5	5	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	2	3	2	3	2	3	4	5	4	4	4	3	4	2	4	5	4	5	4	5	5	5	157	
354	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	5	5	5	5	168		
355	5	4	3	4	3	5	5	4	4	4	4	5	4	4	5	1	4	1	4	2	4	2	4	3	4	2	2	5	2	4	4	3	4	5	4	144	
356	2	1	1	1	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1	2	1	1	1	52	
357	2	4	2	5	5	3	5	3	3	4	2	4	4	4	4	4	5	4	3	5	5	5	4	5	5	4	4	4	5	4	3	5	4	5	4	161	
358	4	5	4	4	4	3	4	4	4	5	2	2	4	2	3	2	4	5	4	4	5	4	5	2	5	4	4	4	5	2	4	4	5	4	5	152	
359	2	2	3	3	2	3	2	3	3	3	2	2	2	3	3	3	2	3	2	3	2	2	3	2	2	1	2	2	2	2	3	2	2	3	2	93	
360	3	4	2	4	2	5	3	5	3	3	2	3	5	3	5	2	2	2	1	1	2	2	1	1	2	2	1	1	2	2	3	2	2	2	3	4	105
361	3	3	3	3	2	3	3	2	2	4	3	3																									

