



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES  
ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

Comunicación organizacional y actitud hacia el trabajo de los  
colaboradores del Hospital de Alta Complejidad Virgen de la  
Puerta, Trujillo 2018.

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE  
LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN**

AUTORA

Ita Amayo Robles

ASESOR

Dra. Flor Alicia Calvanapón Alva

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Gestión de Organizaciones

TRUJILLO – PERÚ

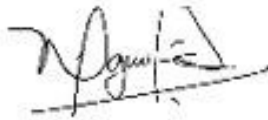
2018

**Página del jurado**



---

Dra. Flor Alicia, Calvanapón Alva  
Presidenta



---

Dra. Nancy Deifilia, Aguilar Aragón  
Secretaria

|



---

MSc. Karina Jacqueline, Cárdenas Rodríguez  
Vocal

## **Dedicatoria**

En primer lugar a Dios por darme salud y permitir que pueda culminar esta etapa de mi vida

A mis padres, Roberto y Caridad:

Por su apoyo y amor incondicional, gracias por confiar en mí, sin ustedes no hubiera sido posible alcanzar esta meta. Este logro también es de ustedes. Los amo

A mis hermanos, Kenny y Tito:

Por su ejemplo de perseverancia, por su apoyo, comprensión y cada consejo que me dan. Los quiero

## **Agradecimiento**

A mis abuelas

Mami Yoly, gracias por cuidarme desde niña y por ser, hoy, mi ángel guardián.

Mami Mela, gracias por todas las enseñanzas que me diste y amar tanto la vida.

Tía Marina y Sandra

Gracias por ser pieza clave en mi vida y ser como una hija para ustedes.

Mis sobrinos

Mía Fernanda, Solange, André, Yolanda, Facundo, Victoria, Thiago, Camila, Alejandro y Caetana, gracias por alegrar mi vida cada día.

Un agradecimiento especial, a la Dra. Alicia Calvanapón Alva, por su guía constante, paciencia y sobre todo dedicación.

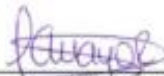
### Declaración de Autenticidad

Yo, **Amayo Robles, Ita** con DNI N° **44736866**, a efecto de cumplir con las disposiciones vigentes consideradas en el reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo, Facultad de Ciencias Empresariales, Escuela de Administración, declaro bajo juramento que toda la documentación que acompaño es veraz y autentica.

Así mismo, declaro también bajo juramento que todos los datos e información que se presenta en la presenta tesis son auténticos y veraces.

En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas de la Universidad César Vallejo – Trujillo – La Libertad.

Trujillo, Diciembre 2018



---

Amayo Robles, Ita

DNI: 44736866

## **Presentación**

### **Señores miembros del jurado:**

Presento ante ustedes la Tesis titulada **Comunicación Organizacional y actitud hacia el trabajo de los colaboradores del Hospital de Alta Complejidad Virgen de Puerta, Trujillo 2018**, con la finalidad de Analizar la relación que existe entre la Comunicación organizacional y actitud hacia el trabajo de los colaboradores del Hospital de Alta Complejidad Virgen de la Puerta, Trujillo año 2018, en cumplimiento con lo dispuesto por el Reglamento de Grados y Títulos de la Facultad de Ciencias Empresariales, Escuela Profesional de Administración de la Universidad César Vallejo, para obtener el Título Profesional de Licenciada en Administración.

Esperando cumplir con los requerimientos de aprobación.

**La autora.**

## Índice

Página del Jurado .....	<b>¡Error! Marcador no definido.</b>
Dedicatoria.....	iii
Agradecimiento .....	iv
Declaración de Autenticidad.....	<b>¡Error! Marcador no definido.</b>
Presentación .....	vi
ÍNDICE.....	vii
Resumen .....	9
Abstract.....	10
I.-Introducción .....	12
1.1 Realidad problemática.....	12
1.2 Trabajos Previos. ....	14
1.3 Formulación del problema .....	25
1.5 Justificación del Estudio .....	25
1.6 Hipótesis.....	25
1.7 Objetivos.....	26
II.- Método.....	28
2.1 Diseño de Investigación .....	28
2.2 Variables, Operacionalización .....	28
2.3 Población, Muestra y Unidad de Análisis .....	32
2.4 Técnicas e Instrumentos .....	33
2.5 Método de análisis de datos.....	35
2.6 Aspectos éticos.....	36
III.- Resultados.....	38
3.1 Generalidades de la empresa .....	38
IV.- Discusión.....	46

V.- Conclusiones .....	49
VI.- Recomendaciones .....	52
VII.Propuesta .....	54
VIII.- Referencias .....	60
ANEXOS .....	63



## Resumen

La actual investigación tuvo como objetivo Determinar la relación de la comunicación organizacional con la Actitud hacia el trabajo de los colaboradores del “Hospital de Alta Complejidad Virgen de la Puerta”, Trujillo 2018., , investigación de acuerdo al alcance descriptivo, de diseño no experimental y de acuerdo a la temporalidad transversal se trabajó con una población conocida de 737 colaboradores, por lo que se llegó a una muestra de 253 personas el margen de error fue de 5%, se utilizó la técnica de la encuesta con instrumentos cuestionario, se determinó la confiabilidad de los instrumentos aplicándose a 30 personas de acuerdo al índice del alfa de Cronbach de 0.894 para la variable Comunicación organizacional y de 0.867 para la variable actitud laboral. Se concluyó que mediante un análisis de correlación de Rho de Spearman, debido a las características de las variables de estudio que no existe una correlación positiva considerable entre las variables.

*Palabras clave:* Comunicación organizacional, actitud laboral

## **Abstract**

*The objective of this research was to determine the relationship of organizational communication with the Attitude towards the work of the collaborators of the "Virgen de la Puerta High Complex Complex Hospital", Trujillo 2018.,, research according to the descriptive scope, mixed approach, of non-experimental design and according to transverse temporality we worked with a known population of 737 collaborators, so that a sample of 253 people was reached, the margin of error was 5%, the instrument survey technique was used questionnaire, the reliability of the instruments was determined applying to 30 people according to the Cronbach's alpha index of 0.894 for the variable Organizational communication and 0.867 for the variable attitude at work. It was concluded that by means of a Spearman correlation analysis, due to the characteristics of the study variables, there is no considerable positive correlation between the variables.*

*Keywords: Organizational communication, work attitude*

# **CAPITULO I**

# **INTRODUCCIÓN**

## I.-Introducción

### 1.1 Realidad problemática

Se conoce que desde hace muchos años, el hombre tiene la necesidad de justificar y comprender los porqués de su comportamiento en una organización, es así que aflora la búsqueda sobre la comunicación organizacional, considerándose como una elucidación de, la identificación, productividad, evolución y desarrollo, del entorno laboral. Por ello es que la comunicación es uno de los elementos primordiales del buen funcionamiento de las organizaciones. Es muy útil para el intercambio de información entre miembros de una empresa, entre los diversos puestos jerárquicos y posiciones de mando, según Scheinsohn (2010), indica:

La magnitud de la gestión de la comunicación y la estrategia de comunicación se define como: "un valor incontable, que une el conocimiento y el ser humano como el elemento principal dentro de la empresa" (párr.18).

Es así, que la comunicación con el pasar del tiempo es vital para las relaciones con otras personas, para efecto de la socialización, lo que se refleja en la interacción del colaborador en una empresa, estando presente siempre en el proceso y ciclo de vida de una organización, entendiéndose como tal que las nuevas realidades se dinamizan en función a las relaciones interpersonales, el intercambio de mensajes. Sin embargo, es una problemática empresarial ya que se sigue viendo desde la óptica jerárquica, convirtiéndose en una comunicación vertical, ascendente o descendente, empleándose para transmitir órdenes e instrucciones o cuestiones inherentes al trabajo, siendo un requerimiento de hoy en día, una comunicación sin miedos, fluida, eficaz, que se convierta en un sistema que teja una nueva y mejor manera de comunicarse.

En el plano internacional se realizó una investigación en la ciudad de México, creando un "modelo de comunicación aplicable a la microempresa", demostrándose la importancia de ésta en las microempresas, insertando esquemas y estrategias

de comunicación productiva, esclareciendo que la comunicación no solo se da de forma interpersonal, sino también intergrupala.

En la actualidad, tanto en las empresas públicas y privadas, presentan problemas a falta de una comunicación efectiva que existe entre los colaboradores, sin embargo, se responsabiliza directamente al gerente de la emisión clara y concreta de los mensajes a sus trabajadores. Hoy en día se precisa que es imperante la necesidad de comunicarse y de hacerla parte de los planes y procesos productivos, ya que se convierte día a día en el eje principal de toda empresa.

La comunicación es uno de los factores vitales para lograr las metas de una organización, es por ello que se necesita que los directivos conozca en que consiste y cómo funciona el proceso de comunicación, ya que mientras mayor importancia tiene un puesto, mayor información tiene que manejar, (Reinsch & Lamar, 1996).

En referencia a lo antes mencionado, es importante conocer los canales de comunicación y sus fallas en el proceso comunicativo de una organización, ya que las órdenes e información emitida por los altos mandos, no se encuentran en concordancia a las metas y lineamientos que la empresa necesita para el éxito productivo.

Así pues, no se identifica claramente el tipo de comunicación que se practica, ya que en su mayoría de veces, las funciones no están claras, el medio por el que se comunican no es el formal, no existe un claro nivel de prioridades, no hay una retroalimentación de las ordenes, sino de quien pueda comprender mejor una orden, lo puede ejecutar. Así mismo son pocas las reuniones en las que se pueda confraternizar, no existe un buen trabajo en equipo, el buzón de sugerencias es una herramienta que no se utiliza, por la falta de interés por parte de los altos ejecutivos, ya que nunca abren el buzón. Así mismo, existe un fácil contacto entre el colaborador que pertenece al grupo de amigos de altos funcionarios, sin embargo no se imparte una información ordenada para todas las áreas

De esta forma parte la actitud hacia el trabajo, el entender correctamente el mensaje y como se identifica el trabajador con su organización, el común denominador de las empresa radica en interiorizar la misión y visión de cada organización, sin embargo, existen colaboradores que ni siquiera conocen dicha información, por falta de tiempo, etc., convirtiéndose en un eslabón que ejecuta y no produce.

En el trabajo, los colaboradores se ven influenciados por emociones, sentimientos, percepciones y actitudes, el cual se relaciona con la actitud del colaborador hacia el trabajo, su controversia en el ámbito laboral es una apariencia notable en términos de necesidad de acrecentar la eficiencia y productividad organizacional. Ellas indican lo que una persona siente de otras, de los sucesos, de la comprensión de la información, de las actividades, estas sensaciones pueden ser positivas o negativas. Las actitudes son una tendencia persistente a sentir y comportarse en cierta forma.

De lo antes expuesto nos preguntamos, ¿de qué manera se relaciona la comunicación organizacional en la actitud hacia el trabajo por parte del colaborador?

## **1.2 Trabajos Previos.**

En primer lugar tenemos a Taide (2016), realizó la investigación “Actitud del docente ante el desempeño laboral en la unidad educativa Bejuma”, investigación de tipo cuantitativa y descriptiva, de diseño no experimental de campo, documental (p.54). Tuvo como propósito analizar la actitud del docente ante el desempeño laboral. Su muestra estuvo conformada por 15 docentes, el instrumento utilizado es el cuestionario, la técnica usada es la encuesta formada por 26 ítems, teniendo una confiabilidad de 0.86 (p.60), concluyendo que los docentes de la UE Bejuma, poseen una actitud medianamente favorable ante el Desempeño laboral, no todos demostraron tener buena disposición, motivación y agrado en su sitio de trabajo (p.62).

Por otro lado, Conde de La Rosa y Lafora Malasquez (2014), realizaron una investigación sobre “La actitud laboral y la gestión administrativa del docente de las instituciones educativas del nivel de primaria del distrito de Lurín en el periodo 2014, ciudad de Lima”. Es un estudio básico sustantivo, de carácter correlacional, siendo una investigación cuantitativa, y de tipo transversal (p.66); tuvo una muestra censal de 67 docentes. Se aplicó un instrumento, de tipo Likert (p.67). Concluyendo, que existe un influencia significativa entre las variables estudiadas” (p.88).

También tenemos a Sandoval (2013), realizó una investigación acerca de “Relación entre hábitos de vida y actitud laboral en trabajadores de una empresa privada dedicada al Ramo de la repostería”, que tuvo como objetivo general establecer la relación entre ambas variables, siendo un investigación de Tipo correlacional descriptiva (p.34). La muestra estuvo conformada por 36 empleados. Se aplicaron 02 instrumentos con preguntas tipo Likert (p.31). Concluyendo que existe una relación significativa a nivel 0.05 entre las variables, indicándose que los trabajadores con mejores hábitos de vida tienen un mejor desempeño laboral (p.44).

Así mismo, Oviedo (2016), con su investigación “La comunicación organizacional en la satisfacción laboral en el área administrativa del Hospital IESS instituto Ecuatoriano de Salud Social”, tuvo como objetivo determinar la influencia de la comunicación organizacional en la satisfacción laboral, se basa en un enfoque crítico-propositivo, de carácter cuantitativo- cualitativo, de tipo correlacional, que mide el nivel de relación, tipo de investigación exploratoria, descriptiva (p.42), siendo su muestra de 40 personas (p.44), el instrumento dicotómico que consta de 10 preguntas. Concluyendo que dentro de la organización no existe reconocimiento a las labores realizadas y que no están de acuerdo con el salario que perciben y que la comunicación organizacional está presente en las relaciones de los funcionarios, sin embargo se ven afectados cuando existen falencias en este proceso (p.82).

En referencia, Miranda y Pastor (2015), realizaron una investigación sobre “comunicación organizacional y clima social en los trabajadores de una municipalidad del departamento de Lambayeque-2015”, el cual tuvo como objetivo determinar la relación entre ambas variables. Se utilizó el diseño transversal o Transaccional, de tipo no experimental (p.66). La muestra fue de 152 trabajadores de ambos sexos (p.67), el instrumento de recolección de datos fueron: “Escala de Comunicación Organizacional” (ECO) Fernández (1999), y la “Escala de Clima Social en el Trabajo Moss & Trickett” (pp.76-87). Finalmente, concluyen que existe relación positiva entre las escalas ascendente, descendente, horizontal, y con las áreas desarrollo, estabilidad y relaciones, así como la no relación entre la escala diagonal con las áreas, desarrollo, estabilidad, y relaciones (p.112).

Finalmente, Proctor (2014), realizó una investigación acerca de “La comunicación organizacional efectiva afecta la actitud de los empleados, la felicidad y la satisfacción laboral”, tuvo como objetivo determinar como la comunicación bidireccional afecta el nivel individual, de equipo y satisfacción en el trabajo de gestión, el compromiso con una cultura (p.27). Se utilizó como técnica la encuesta, de instrumento el cuestionario, conformado por 25 ítems, Las cuatro primeras preguntas eran de naturaleza demográfica para reunir información de referencia sobre las personas que deseen participar en este tipo de estudio. Dos preguntas dirigidas interacción social con compañeros de trabajo, con el resto de preguntas sobre el medio ambiente, comunicación, actitud, la satisfacción laboral, la felicidad del participante, y su percepción de los compañeros de trabajo y la felicidad supervisor (p.28), su población muestral estuvo conformada por 51 empleados, que representan todos los niveles jerárquicos, concluyendo que la mayoría sentía positiva en el trabajo y con sus puestos de trabajo, lo que se traduce en felicidad en el lugar de trabajo. Además, los encuestados informaron que por lo general disfrutaban de ir a trabajar y sintieron que sus compañeros de trabajo están contentos (p.31).



## Teorías Relacionadas al Tema

### Comunicación Organizacional

Definir el concepto de comunicación no es tan fácil, por ello podemos citar a Thayer (1976), quien menciona que “la comunicación entre el sujeto su entorno se produce dentro de las organizaciones” (p.120).

Sin embargo, (Fernández, citado en Miranda & Pastor, 1999), menciona en un contexto enfocado en la compañía que la comunicación es un conglomerado de avisos que se intercambian entre los colaboradores de una compañía y su entorno” (p.64).

Pero, (Fisher citado por Félix 2014) conceptualiza que, “La organización se analiza como un sistema cerrado, sin ninguna comunicación con el medio ambiente, además de las transacciones puramente comerciales.”(p.196). El autor lo denomina como un modelo pragmático que refiere que las empresas deben limitarse a la comunicación formal y centralizada, en dirección a una planificación correcta de las tareas” (p.197).

En referencia a ello Félix (2014), acota que "La comunicación dentro de una organización se presenta como una función principal de la gestión de recursos humanos , haciendo hincapié que para los teóricos Taylor, Fayol, y Weber, la comunicación de la organización se ve desde la perspectiva operativa y formal (p.197).

El estudio de la comunicación es muy importante, pero es esencial la formal y descendente, que se basa en transmitir información (Benoit, citado en Félix 2014).

Por consiguiente, Kreps (1995), hace énfasis en que la comunicación es un proceso de organización, e indica que la importancia de la comunicación humana en las relaciones de las personas en el ambiente organizacional, afirmando que:

“La comunicación es una conexión de un proceso que permite a los asociados trabajar en conjunto. La comunicación humana no comienza ni termina. La vida de la organización proporciona un sistema de mensajería especialmente rico y variado” p.28).

Contextualizando, la comunicación organizacional se divide en tres dimensiones distintas: La humana, la estratégica y la instrumental (Marchiori, 2006).

En cuanto a la “dimensión instrumental y estratégica” parte de una visión funcionalista y lineal de la comunicación, la dimensión humana está orientada hacia las relaciones que son construidas y reconstruidas en el día a día de las organizaciones (Kunsch citado en Felix, p.203).

Con respecto a la “dimensión humana es la que mejora la comunicación y el propósito es respetar y entender a la persona, tanto dentro como fuera de la empresa. Es por ello que en las organizaciones lo más significativo es el recurso humano, que trata de alcanzar las metas de la empresa y para lograrlo se necesita de una comunicación fluída y crítica” (Kunsch citado en Felix, p.203).

Por otra parte “La dimensión instrumental tiene su objetivo con las herramientas y materiales utilizados para transmitir información, esta dimensión se encuentra en la mayoría de las organizaciones” (Kunsch citado en Marchiori, 2015, p.9).

“La dimensión estratégica es considerar las relaciones como estratégicas e importantes para la organización. A través de esto, la compañía se basa en el mercado, preparando el evento para alcanzar su potencial estratégico.” (Félix, 2014, p.203).

En efecto, la comunicación es transversal, y dentro de la empresa es la columna vertebral". Por esta razón, el director de comunicaciones debe ser el director de relaciones y debería ser "expertos globales, el propósito de esta relación es ser el estratega (Costa, s.f.).

### **1.3.1 Tipos Comunicación en las organizaciones**

Así pues (Katz & Kahn citado en Soria, 2008) identificó que las empresas deben mantener su comunicación interna, en las siguientes direcciones:

#### **Comunicación descendente**

Relación que va del superior al subordinado, es de cinco tipos: en primer lugar tenemos las instrucciones de trabajo, en un segundo plano el método de trabajo, seguido de la información sobre procedimientos y finalmente las prácticas organizacionales, sin embargo la retroalimentación al subordinado respecto a la ejecución, es necesaria para declarar una misión (p.42).

#### **Comunicación ascendente**

Concretamente, la relación es desde el nivel más bajo de la organización hasta el nivel más alto. Del mismo modo, la organización debe incluir buzones de sugerencias, reuniones regulares de grupo y, sobre todo, procedimientos de quejas (p.43).

#### **Comunicación horizontal**

Relacionado con esta comunicación está la comunicación entre las funciones del subordinado, el gerente y la necesidad de coordinar y unificar las diversas tareas dentro de una organización. (p.43.).

#### **Comunicación diagonal**

En particular, es uno que supera la función y el nivel de una organización y es importante cuando no pueden comunicarse por otros medios de comunicación (p.43).

## **Comunicación informal.**

Finalmente, es información que fluye a través de diferentes áreas de la organización, significa que establecer relaciones entre colaboradores puede promover una comunicación más fluida (Suárez, Ruiz, Hincapié & Mendoza, 2001).

**Rumor:** Es un poderoso medio de comunicación, el boca a boca utiliza todos los canales establecidos y se proporciona solo sin argumentos ni información de detección y se transmite a través de canales no oficiales (Martínez de Velasco, Nosnik, Vargas & Savage, 1988, p 65). Por otro lado, (Nosnik citado en Soria 2008) señala que para comunicarse de manera efectiva en la organización, debe ser:

a) Abierta: Su objetivo es comunicarse con el exterior; y esa es la comunicación más utilizada para enviar mensajes.

b) Evolutiva: Es una comunicación impredecible creada en una organización.

c) Flexible: es la comunicación entre lo formal e informal.

d) Multidireccional: Procesa las comunicaciones de arriba a abajo, de abajo hacia arriba, horizontal, interna, externa, entre otras cosas..

e) Instrumentada: Herramientas utilizadas como soporte, porque las organizaciones tienen deficiencias de comunicación (p.15).

### **1.3.2 Actitud hacia el trabajo**

#### **Actitud**

Según los conceptos de, Keith y Newstrom (2003), define actitud “como un sentido de algo o algo o una respuesta mental y emocional a una situación, persona u objeto” (p.3).

Por el contrario, (Sanlúcar citado en Sandoval, 2013), refiere que sin duda se forman a inicios de los primeros años de vida, y se refuerzan después y otras se adquieren en contacto con la sociedad (p.9).

De acuerdo al mismo autor, se identifican cinco tipos de actitudes existentes que se detallan a continuación:

Actitud Emotiva: Es cuando las personas se tratan con afecto, y muestran su emocional (p.9).

Actitud Desinteresada: Es cuando se demuestra falta de interés, no se preocupa, por el propio beneficio (p.9).

Actitud Manipuladora: Solo ve a la otra persona como mediador, con el fin de conseguir un beneficio propio (p.9).

Actitud Interesada: Es cuando una persona experimenta las necesidades de los demás (p.9).

Actitud Integradora: Ahí es cuando la comunicación se le da a una persona, además de comprender su mundo interior, buscar su propio beneficio e intentar integrar a dos personas (p.10).

Conviene subrayar que (Pérez citado en Sandoval, 2013) indica, que “las actitudes son formadas por elementos que predicen las conductas, las cuales son: dirección e intensidad” (p.10).

A continuación se conceptualiza las dimensiones:

La dirección de Actitud: “Describe el aspecto positivo o negativo, es decir, cómo se siente, en contra o en contra, solo se registra una actitud neutral, cuando las actitudes hacia el sujeto no se desarrollan” (p.19).

La intensidad de la actitud: “La intensidad se mide con la aceptación o rechazo ante una acción. Es la fuerza con la que se direcciona la actitud que el individuo determina ante alguna acción o actividad. Su escala es fuerte o débil, positivo o negativo” (p.19).

### **Actitud hacia el trabajo o actitud laboral**

Davis y Newstrom (1990), refiere que:

“La actitud tiene indicadores de conducta que te hacen actuar de manera positiva o negativa. Sucede que cuando un colaborador se siente insatisfecho no tendrá la mejor actitud para trabajar, pero si se siente feliz y comprometido con su empresa, su actitud será la mejor al realizar sus actividades” (p.21).

Sin embargo, Davis y Newstrom (2001) “Identifican actitudes y suposiciones emocionales que son relevantes para su entorno, compromiso y comportamiento” (p.275).

Para Guillén y Guil (2000), la actitud, se localiza en cualquier ambiente en el que el ser humano se encuentre, lo que es necesario es entender cómo se desarrolla y cómo se puede modificar, porque afectan nuestra forma de trabajo (García, 2014, p.21).

Sobre el asunto, (Alcover citado en Morales, 2014) describe que las actitudes son el constructo que explica y predice la conducta, con esa finalidad se entiende

y se puede percibir la actitud del sujeto ante una acción, con ello se puede intuir el comportamiento que va tener ante alguna actividad o acción (p.14).

Al respecto, (García & Dolan citado en Ansa, 2008) Confirman que está vinculado al hecho de que las actitudes son complementarias a los valores y tendencias de la evaluación, ya sea positiva o negativa, para las personas, los eventos o las cosas. (p.124), coincidiendo con Myers (1995), que la actitud “es una evaluación favorable o desfavorable de algo o alguien, que se expresa en nuestras creencias, sentimientos o acciones” (p.112).

Partiendo de los supuestos anteriores (Robbins, citado en Ansa, 2008) se refiere a la actitud es la combinación de los tres "composición, la relación potencial entre la actitud y el comportamiento", definitivamente la actitud afectiva se refiere a la parte emocional de los tres componentes, incluso si la actitud común se considera el intercambio sensorial (aspecto emocional), pensamiento (aspecto cognitivo) y acción (aspecto conductual), donde estos tres elementos están interrelacionados (p.124).

Entonces, (Robbins citado en García, 2009) define actitud: “Como los juicios de juicio, favorables o desfavorables, sobre objetos, personas o eventos, expresan las opiniones de quienes dicen algo”.

Así pues, Keith y Newstrom (2003), definen que las actitudes pueden ser positivas o negativas, por tanto son las acciones con las que se afronta la realidad (p.26).

Podemos señalar que Keith, Robbins Y Newstrom afirma que las actitudes tienen tres componentes: Cognoscitivo, afectivo y de comportamiento (p.72).

Componente Cognoscitivo: relacionada con el juicio y la opinión (p.11).

Componente Afectivo: se relaciona con la emoción y el sentimiento de la persona (p.11).

Componente conductual: se relaciona con el deseo de conducirse de cierta manera con algo específico (p.11).

Mientras tanto, Robins (2004), se interesó en las actitudes de, satisfacción laboral, participación laboral y compromiso organizacional (p.79).

Estas actitudes se dividen en 03 tipos que son:

El primer grupo, es la actitud que presenta el colaborador hacia el trabajo, sin duda, con el intercambio de sentimientos y sentimientos que sienten los empleados por su trabajo. (Davis y Newstrom, 2001). Por ende un colaborador con una satisfacción alta, mostrará una buena actitud, mientras que si no sucede esto, se mostrará en una negación. (p.125)

Las del segundo grupo, son con las que una persona se reconoce parte de la familia empresarial, se involucra en ella y entiende que la ejecución de su tarea es importante. (Robbins, 2004). Sin embargo, Davis y Newstrom (2001, p.276), en su concepto involucramiento del trabajo contextualiza que es “El grado en que los empleados acceden a su trabajo, invierten tiempo y energía en ellos y conciben el trabajo como una parte central de su existencia” (p.125).

Y las del tercer grupo, están conectados con el nivel de identificación que tiene la persona con la organización y sus metas y desean continuar dentro de la empresa, para realizar las metas con las que son direccionadas su actividad. Coincidiendo con Davis y Newstrom (2001, p.279) con lo expuesto por Robbins, teniendo en cuenta que el compromiso del colaborador con la empresa determina su participación dentro de ella. (p.125).



### 1.3 Formulación del problema

¿Cuál es la relación entre la comunicación organizacional y la actitud hacia el trabajo de los colaboradores del Hospital de Alta Complejidad “Virgen de la Puerta”, Trujillo, 2018?

### 1.5 Justificación del Estudio

De acuerdo a los criterios establecidos por Hernández, Fernández y Baptista (2010, pp.40-41), la presente investigación se justifica por lo siguiente:

**Conveniencia**, porque permitirá identificar el nivel de comunicación entre los trabajadores y Jefes del establecimiento de salud, así como la actitud de cada uno de ellos ante cada orden a ejecutar.

**Relevancia social**, es importante ya que se aborda un tema de interés para la organización, siendo este un nuevo establecimiento de Essalud.

**Implicaciones prácticas**, porque permitirá evaluar si la comunicación de los trabajadores es altamente significativa para el buen desempeño del colaborador, y cuanto depende de esto la actitud hacia el trabajo que tiene éste en su centro de labores..

**Valor Teórico**, con la presente investigación se confirmará la importancia que tiene hoy en día el nivel de comunicación y cuanto afecta en la actitud del trabajador.

**Utilidad metodológica**, se fundamenta en la creación de nuevos instrumentos, procedimiento de importancia investigativa. Su aporte será definir la mejor manera las relaciones entre ambas variables.

### 1.6 Hipótesis

H<sub>1</sub>: La comunicación organizacional tiene relación directa con la actitud hacia el trabajo de los colaboradores, “Hospital de Alta Complejidad Virgen de la Puerta”, Trujillo 2018.

## **1.7 Objetivos**

### **1.7.1 Objetivo General.**

Determinar la relación de la comunicación organizacional con la Actitud hacia el trabajo de los colaboradores del “Hospital de Alta Complejidad Virgen de la Puerta”, Trujillo 2018.

### **1.7.2 Objetivos Específicos.**

- Identificar el nivel de comunicación organizacional de los colaboradores del “Hospital de Alta Complejidad Virgen de la Puerta”, Trujillo 2018.
- Identificar el nivel de actitud hacia el trabajo de los colaboradores del “Hospital de Alta Complejidad Virgen de la Puerta”, Trujillo 2018.
- Determinar la relación que existe entre la comunicación organizacional descendente y la actitud hacia el trabajo de los colaboradores del “Hospital de Alta Complejidad Virgen de la Puerta”, Trujillo 2018.
- Determinar la relación que existe entre la comunicación organizacional ascendente y la actitud hacia el trabajo de los colaboradores del “Hospital de Alta Complejidad Virgen de la Puerta”, Trujillo 2018.
- Determinar la relación que existe entre la comunicación organizacional diagonal y la actitud hacia el trabajo de los colaboradores de los colaboradores del “Hospital de Alta Complejidad Virgen de la Puerta”, Trujillo 2018.
- Determinar la relación que existe entre la comunicación organizacional horizontal y la actitud hacia el trabajo de los colaboradores de los colaboradores del “Hospital de Alta Complejidad Virgen de la Puerta”, Trujillo 2018.

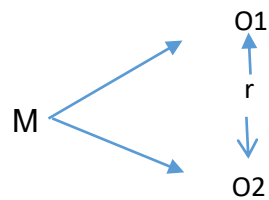
# **CAPITULO II**

# **MÉTODO**

## II.- Método

### 2.1 Diseño de Investigación

De acuerdo con el estudio el diseño de investigación es no experimental, de acuerdo a la temporalidad transversal y de alcance, porque describe las variables tal cual se dan en el contexto y en un determinado periodo de tiempo.



M = Muestra

O1= Observación de la variable comunicación organizacional

O2= Observación de la variable actitud hacia el trabajo

r = Relación

### 2.2 Variables, Operacionalización

Variable 1: Comunicación organizacional.

Variable 2: Actitud hacia el trabajo.

Tabla 2.1

*Operacionalización de Variables*

variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala
Comunicación Organizacional	La comunicación es una conexión de un proceso que permite a los asociados trabajar en conjunto. La comunicación humana no comienza ni termina. La vida de la organización proporciona un sistema de mensajería especialmente rico y variado” (Kreps, 1995 p.28).	Para medir la variable se utilizó el Instrumento de Miranda, (2015), el cual estuvo compuesto por 28 ítems	Comunicación Descendente	Funciones claras	Ordinal
				Identidad corporativa	
				Medio de comunicación	
				Trabajo en equipo	
				Niveles de prioridad	
				Confianza en el equipo	
				Reconocimiento	
				Retroalimentación	
			Comunicación Ascendente	Libre expresión	
				Reuniones	
				Comunicación	
				Uso de herramientas tecnológicas	
				Trabajo en equipo	
				Correos	
Buzón de sugerencias					
Resolución de problemas.					
Comunicación intrapersonal					

			Información a tiempo	
			Compartir información y coordinar	
		Comunicación Diagonal	Fácil contacto	
			Información organizada	
			Coordinación procesamiento	
			Procedimiento para la comunicación	
		Comunicación Horizontal	Comparte funciones	
			Apoyo entre áreas	
			Existen rumores	
			Buena comunicación	
			Nivel de confianza en su labor	
		Cognitiva	Nivel de valoración de su capacidad	
			Nivel de satisfacción con su labor	
		Afectiva	Nivel de satisfacción con los compañeros de trabajo	Ordinal
			Participa en los grupos de trabajo	
		Conductual.	Atiene bien a los usuarios	
Actitud hacia el trabajo	“son como los juicios evaluativos, favorables o desfavorables, sobre objetos, personas o acontecimientos, y existen tres tipos de actitudes, la cognitiva, afectiva y conductual”. (Robbins citado en García, 2009)	Para medir la variable se utilizó el Instrumento de Arana, (2012), el cual estuvo compuesto por 21 ítems.		



## 2.3 Población, Muestra y Unidad de Análisis

### 2.3.1 Población.

- La población fue conformada por los colaboradores del “Hospital de Alta Complejidad Virgen de la Puerta”, Trujillo 2018, siendo un total de 737 trabajadores según reporte emitido por la Jefa de personal

### 2.3.2 Muestra.

Mediante la fórmula se logrará identificar el tamaño de muestra que corresponde.

$$n = \frac{N * z^2 * P * Q}{E^2(N - 1) + z^2 * P * Q}$$

N= 737

Z= Nivel estándar de nivel de confianza al 95% (1.96).

E= Error muestral (0.5).

P= Proporción de éxito 0.50.

Q= Proporción de fracaso 0.50.

Dónde:

$$n = \frac{1200 * 1.96^2 * 0.50 * 0.50}{0.5^2(1200 - 1) + 0.04128^2 * 0.50 * 0.50}$$

$$n = 253$$

$$n = 253$$

### 2.3.3. Muestreo.

Muestreo probabilístico, aleatorio simple

### 2.3.4 Unidad de análisis.

Un colaborador del hospital de Alta Complejidad Virgen de la Puerta.

#### Criterios Inclusión

- Trabajadores contratados por service
- Trabajadores estables



## 2.4 Técnicas e Instrumentos

**Tabla 2.2**

**Técnicas e instrumentos**

Técnica	Instrumento
Encuesta	Cuestionario

El instrumento fue validado por los siguientes docentes expertos en el tema:

- Doctora Flor Alicia Calvanapón Alva
- Doctora Luz Alicia Baltodano Nontol
- Magister Denisse Noeldy Mantilla Briceño C.C 21928
- Magister Johan Castillo Laos
- Doctor Augusto Ricardo Moreno Rodríguez

La validación del instrumento se realizó según el Coeficiente de Validez V de Aiken, calculándose las valoraciones de todos los jueces con relación a un ítem y al grupo de ítems.

$$V = \frac{S}{(n(c - 1))}$$

Siendo:

S = la sumatoria de respuestas de jueces

n = Número de jueces

e = Número de valores de la escala de valoración

**Tabla 2.3**

***Validación de contenido por criterio de jueces***

N° de jueces	N° de Ítems	En relación a un ítem				En relación a un grupo de ítems
		V-Aiken suficiencia	V-Aiken Claridad	V-Aiken Coherencia	V-Aiken Relevancia	V-Aiken
5	49	0.97	0.95	0.96	0.96	0.96

### 2.4.1 Confiabilidad

Se empleó el análisis de Alfa de Cronbach para ambos instrumentos, aplicándose a una muestra de 30 colaboradores del Hospital de Alta Complejidad Virgend e la Puerta, obteniendo los resultados según se muestra en las siguientes tablas.

Tabla 2.4

*Confiabilidad variable Comunicación Organizacional*

<b>Estadísticas de fiabilidad</b>	
<b>Alfa de Cronbach</b>	<b>N de elementos</b>
<b>,894</b>	<b>28</b>

Tabla 2.5

*Confiabilidad variable Actitud Laboral*

<b>Estadísticas de fiabilidad</b>	
<b>Alfa de Cronbach</b>	<b>N de elementos</b>
<b>0,867</b>	<b>21</b>

**Tabla 2.6**

**Valores de coeficientes de alfa de Cronbach**

Coeficiente alfa	➤ 0.9 es excelente
Coeficiente alfa	➤ 0.8 es bueno
	➤
Coeficiente alfa	➤ 0.7 es aceptable
Coeficiente alfa	➤ 0.6 es cuestionable
Coeficiente alfa	➤ 0.5 es pobre – Coeficiente alfa

Nota: Información obtenida de George y Mallery (2003, p.231)

## 2.5 Método de análisis de datos

Los datos serán analizados, usando los programas Excel o SPSS, para luego elaborar los cuadros estadísticos, y proceder al análisis respectivo

Se realizó utilizando los siguientes métodos:

**Tabulación:** Mediante la técnica de conteo, se utilizará Excel y SPSS para codificar datos y elaborar los resultados.

**Representación estadística:** Mediante gráficos estadísticos para interpretar de manera más adecuada los resultados, utilizando la prueba de Chi cuadrado, presentando tablas de contingencia.

### **Análisis de interpretación de datos:**

En primer lugar para determinar si los datos son normales se utilizó la prueba de Kolmogórov-Smirnov, prueba no paramétrica que determina la bondad de ajuste de dos distribuciones de probabilidad entre sí, para una muestra, determinándose que se debe utilizar el estadístico Rho de Spearman, para las correlaciones de cada una de las dimensiones y variable en general, siendo los rangos los siguientes:

Tabla 2.3

*Grado de relación de Rho de Spearman*

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

*Nota:* Fuente Hernández, y Fernández (1998)

También se determinó los niveles de las variables de estudio, siendo los rangos los siguientes:

**Tabla 2.8**

**Nivel por dimensiones de la variable comunicación organizacional**

Niveles	Comunicación descendente	Comunicación ascendente	Comunicación diagonal	Comunicación horizontal
Alto	38-51	34-45	15-20	19-25
Medio	24-37	21-33	9-14	12-18
Bajo	10-23	9-20	4-8	5-11

**Tabla 2.9**

**Nivel por dimensiones de la variable actitud hacia el trabajo**

Niveles	Cognitiva	Afectiva	Conductual
Alto	17-21	17-21	17-21
Medio	12-16	12-16	12-16
Bajo	7-11	7-11	7-11

## 2.6 Aspectos éticos

Se preparó un formato para los participantes, titulado "Ficha de consentimiento informado", que expresa una confidencialidad total y se encarga de su honestidad en la aplicación del cuestionario, además de indicar que su cooperación es completamente voluntaria. La investigación obtenida es completamente privada y No debe utilizarse para ningún otro propósito que no sea la investigación. Debe tenerse en cuenta que este es el propósito de la investigación y su importancia; este formato se adjunta en los anexos.

**CAPITULO III**  
**RESULTADOS**

### **III.- Resultados**

#### **3.1 Generalidades de la empresa**

**Razón Social:** Hospital de Alta Complejidad Virgen de la Puerta

**Ruc:**

**Reseña Histórica:**

Éste hospital está ubicado en el distrito La Esperanza, provincia de Trujillo, en un terreno situado en el Parque Industrial en la carretera Panamericana Norte. Su infraestructura es una de las más grandes y modernas del país y permite brindar servicios de salud de calidad a la población de La Libertad y a los asegurados de Ancash, Amazonas, Cajamarca, Piura, San Martín y Tumbes. Cuenta con 240 camas de hospitalización y 36 consultorios. El Hospital de Alta Complejidad Virgen de la Puerta del Seguro Social de Salud (Es Salud), funciona desde el mes de julio a más del 90%, en beneficio de los más de 560 mil asegurados del norte del país.

**Misión**

Es ser una institución de seguridad social de salud que persigue el bienestar de los asegurados y acceso oportuno a prestaciones de salud, económicas y sociales integrales mediante una gestión transparente y eficiente.

**Visión**

Es ser una institución que lidere el proceso de universalización de la seguridad social, en el marco de la política de inclusión social del estado.

3.2. Identificar el nivel de comunicación organizacional de los colaboradores del “Hospital de Alta Complejidad Virgen de la Puerta”, Trujillo 2018.

Tabla 3.1  
 Nivel de *Comunicación Organizacional*

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	180	71.1
	Medio	73	28.9
	Total	253	100.0

Interpretación 180 personas encuestadas indican que el nivel de comunicación es bajo representando el 71.1%, así mismo 73 personas indican que es medio.

3.3 Identificar el nivel de actitud hacia el trabajo de los colaboradores del “Hospital de Alta Complejidad Virgen de la Puerta”, Trujillo 2018.

Tabla 3.2  
 Nivel de *Actitud hacia el trabajo*

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	21	8.3
	Medio	145	57.3
	Alto	87	34.4
	Total	253	100.0

Interpretación 145 personas encuestadas indican que el nivel de comunicación es medio representando el 57.3%, así mismo 87 personas indican que es alto representando el 34.4%.

3.4 Determinar la relación que existe entre la comunicación organizacional descendente y la actitud hacia el trabajo de los colaboradores del “Hospital de Alta Complejidad Virgen de la Puerta”, Trujillo 2018.

Tabla 3.3

*Relación entre Comunicación Descendente y Actitud hacia el trabajo.*

			Comunicación Descendente	Actitud hacia el trabajo
Rho de Spearman	Comunicación Descendente	Coefficiente de correlación	1.000	0.063
		Sig. (bilateral)		0.321
		N	253	253
	Actitud hacia el trabajo	Coefficiente de correlación	0.063	1.000
		Sig. (bilateral)	0.321	
		N	253	253

*Nota:* La comunicación organizacional en su dimensión comunicación descendente no tiene relación significativa con la actitud en el trabajo, ya que  $p=0.321$  que es mayor que 0.05.

3.5 Determinar la relación que existe entre la comunicación organizacional ascendente y la actitud hacia el trabajo de los colaboradores del “Hospital de Alta Complejidad Virgen de la Puerta”, Trujillo 2018.

Tabla 3.4

*Relación entre Comunicación Ascendente y Actitud hacia el trabajo.*

			Comunicación Ascendente	Actitud hacia el trabajo
Rho de Spearman	Comunicación Ascendente	Coefficiente de correlación	1.000	0.065
		Sig. (bilateral)		0.306
		N	253	253
	Actitud hacia el trabajo	Coefficiente de correlación	0.065	1.000
		Sig. (bilateral)	0.306	
		N	253	253

*Nota:* La comunicación organizacional en su dimensión comunicación ascendente no tiene relación significativa con la actitud en el trabajo  $p=0.306$  que es mayor a 0.05.



3.6 Determinar la relación que existe entre la comunicación organizacional diagonal y la actitud hacia el trabajo de los colaboradores de los colaboradores del “Hospital de Alta Complejidad Virgen de la Puerta”, Trujillo 2018.

Tabla 3.5

*Relación entre Comunicación diagonal y Actitud hacia el trabajo.*

			Comunicación Oblicua o transversal (Diagonal)	Actitud hacia el trabajo
Rho de Spearman	Comunicación Oblicua o transversal (Diagonal)	Coeficiente de correlación	1.000	0.091
		Sig. (bilateral)		0.151
		N	253	253
	Actitud hacia el trabajo	Coeficiente de correlación	0.091	1.000
		Sig. (bilateral)	0.151	
		N	253	253

*Nota:* La comunicación organizacional en su dimensión comunicación diagonal no tiene relación significativa con la actitud en el trabajo  $p=0.151$  que es mayor a 0.05.

3.7 Determinar la relación que existe entre la comunicación organizacional horizontal y la actitud hacia el trabajo de los colaboradores de los colaboradores del “Hospital de Alta Complejidad Virgen de la Puerta”, Trujillo 2018.

Tabla 3.6

*Relación entre Comunicación Horizontal y Actitud hacia el trabajo.*

			Comunicación Horizontal	Actitud hacia el trabajo
Rho de Spearman	Comunicación Horizontal	Coeficiente de correlación	1.000	0.072
		Sig. (bilateral)		0.256
		N	253	253
	Actitud hacia el trabajo	Coeficiente de correlación	0.072	1.000
		Sig. (bilateral)	0.256	
		N	253	253

*Nota:* La comunicación organizacional en su dimensión comunicación La comunicación horizontal no tiene relación significativa con la actitud en el trabajo  $p=0.256$  que es mayor a 0.05.

3.8 Determinar la relación de la comunicación organizacional con la Actitud hacia el trabajo de los colaboradores del “Hospital de Alta Complejidad Virgen de la Puerta”, Trujillo 2018.

Tabla 3.7

*Relación entre la Comunicación organizacional con la Actitud hacia el trabajo de los colaboradores.*

			Comunicación Descendente	Comunicación Ascendente	Comunicación Horizontal	Comunicación Oblicua o transversal (Diagonal)	Comunicación Organizacional	Dimensión Cognitiva	Dimensión Afectiva	Dimensión Conductual	Actitud hacia el trabajo
Rho de Spearman	Comunicación Descendente	Coeficiente de correlación	1.000	,792**	,787**	,791**	,792**	0.067	0.069	0.069	0.063**
		Sig. (bilateral)		0.000	0.000	0.000	0.000	0.288	0.275	0.276	0.321
		N	253	253	253	253	253	253	253	253	253
	Comunicación Ascendente	Coeficiente de correlación	,792**	1.000	,983**	,835**	1,000**	0.041	0.057	0.062	0.065
		Sig. (bilateral)	0.000		0.000	0.000		0.515	0.363	0.328	0.306
		N	253	253	253	253	253	253	253	253	253
	Comunicación Horizontal	Coeficiente de correlación	,787**	,983**	1.000	,854**	,983**	0.046	0.060	0.076	0.072
		Sig. (bilateral)	0.000	0.000		0.000	0.000	0.464	0.344	0.228	0.256
		N	253	253	253	253	253	253	253	253	253
	Comunicación Oblicua o transversal (Diagonal)	Coeficiente de correlación	,791**	,835**	,854**	1.000	,835**	0.048	0.108	0.105	0.091
		Sig. (bilateral)	0.000	0.000	0.000		0.000	0.443	0.085	0.095	0.151
		N	253	253	253	253	253	253	253	253	253
Comunicación Organizacional	Coeficiente de correlación	,792**	1,000**	,983**	,835**	1.000	0.041	0.057	0.062	0.065	

	Sig. (bilateral)	0.000		0.000	0.000		0.515	0.363	0.328	0.306
	N	253	253	253	253	253	253	253	253	253
Dimensión Cognitiva	Coefficiente de correlación	0.067	0.041	0.046	0.048	0.041	1.000	,668**	,744**	,829**
	Sig. (bilateral)	0.288	0.515	0.464	0.443	0.515		0.000	0.000	0.000
	N	253	253	253	253	253	253	253	253	253
	Coefficiente de correlación	0.069	0.057	0.060	0.108	0.057	,668**	1.000	,801**	,803**
Dimensión Afectiva	Sig. (bilateral)	0.275	0.363	0.344	0.085	0.363	0.000		0.000	0.000
	N	253	253	253	253	253	253	253	253	253
	Coefficiente de correlación	0.069	0.062	0.076	0.105	0.062	,744**	,801**	1.000	,845**
	Sig. (bilateral)	0.276	0.328	0.228	0.095	0.328	0.000	0.000		0.000
Dimensión Conductual	N	253	253	253	253	253	253	253	253	253
	Coefficiente de correlación	0.063	0.065	0.072	0.091	0.065	,829**	,803**	,845**	1.000
	Sig. (bilateral)	0.321	0.306	0.256	0.151	0.306	0.000	0.000	0.000	
	N	253	253	253	253	253	253	253	253	253
Actitud hacia el trabajo	Coefficiente de correlación	0.063	0.065	0.072	0.091	0.065	,829**	,803**	,845**	1.000
	Sig. (bilateral)	0.321	0.306	0.256	0.151	0.306	0.000	0.000	0.000	
	N	253	253	253	253	253	253	253	253	253
	Coefficiente de correlación	0.063	0.065	0.072	0.091	0.065	,829**	,803**	,845**	1.000

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

*Nota:* La comunicación organizacional en general y por dimensiones no tiene relación significativa con la actitud en el trabajo de manera general ni por dimensiones, todas las probabilidades de significancia son mayores a 0.05. Si existe correlación entre las variables pero es muy débil, sin embargo la comunicación descendente tiene correlación de  $Rho=0.397$  con la actitud hacia el trabajo lo que estadísticamente para un nivel de significancia del 5% es significativa esta relación.

### 3.2 Contrastación de Hipótesis.

La presente investigación ha planteado como hipótesis:

- H<sub>0</sub>: La comunicación organizacional no tiene relación significativa con la actitud hacia el trabajo de los colaboradores, “Hospital de Alta Complejidad Virgen de la Puerta”, Trujillo 2018.
- H<sub>1</sub>: La comunicación organizacional tiene relación significativa con la actitud hacia el trabajo de los colaboradores, “Hospital de Alta Complejidad Virgen de la Puerta”, Trujillo 2018.

			Comunicación Organizacional	Actitud hacia el trabajo
Rho de Spearman	Comunicación Organizacional	Coefficiente de correlación	1.000	0.065
		Sig. (bilateral)		0.306
		N	253	253
	Actitud hacia el trabajo	Coefficiente de correlación	0.065	1.000
		Sig. (bilateral)	0.306	
		N	253	253

$$H_0 : r = 0$$

$$H_1 : r \neq 0$$

$$\alpha = 0.05$$

La comunicación organizacional en general no tiene relación significativa con la actitud en el trabajo  $p=0.306$  que es mayor a 0.05.

# **CAPITULO IV**

# **DISCUSIÓN**

#### IV.- Discusión

En el primer objetivo el nivel de comunicación organizacional es bajo, en un 71.1%, esto es porque la comunicación no es tan fácil de practicar, tal como lo refiere Kreps (1995) “La comunicación es una conexión de un proceso que permite a los asociados trabajar en conjunto. La comunicación humana no comienza ni termina. La vida de la organización proporciona un sistema de mensajería especialmente rico y variado” p.28).

El nivel de actitud hacia el trabajo es Medio en un 57.3%., y esto es ya que los colaboradores son parte de un universo en el que se participa y confía, así mismo Keith y Newstrom (2003), define actitud “como un sentido de algo o algo o una respuesta mental y emocional a una situación, persona u objeto” (p.3).

La comunicación organizacional en su dimensión comunicación descendente no tiene relación significativa con la actitud en el trabajo, ya que  $p=0.063$  que es mayor a 0.05., el cual coincide con los resultados de Oviedo (2016) en el que precisa que la comunicación organizacional está presente en las relaciones de los funcionarios, sin embargo se ven afectados cuando existen falencias en este proceso (p.82), y esto se fundamenta en la teoría de Katz & Kahn citado en Soria, 2008, la retroalimentación al subordinado respecto a la ejecución, es necesaria para declarar una misión (p.42).

La comunicación organizacional en su dimensión comunicación ascendente no tiene relación significativa con la actitud en el trabajo  $p=0.306$  que es mayor a 0.05, el cual difiere de la investigación de Miranda y Pastor (2015), que concluyeron en que existe en todas escalas de comunicación a excepción de las descendente y la diagonal, basada en la teoría de Katz (2008) Concretamente, la relación se da el nivel más bajo de la organización hasta el nivel más alto. (p.43).

La comunicación organizacional en su dimensión comunicación diagonal no tiene relación significativa con la actitud en el trabajo  $p=0.151$  que es mayor a 0.05, el cual coincide con los resultados de Miranda y Pastor (2015) no hay relación entre la escala diagonal con las áreas, desarrollo, relaciones y estabilidad, y esto se contrasta con la teoría de En efecto, la comunicación es transversal, y dentro de la empresa es la columna vertebral". Por esta razón, el director de comunicaciones debe ser el director de relaciones y debería ser "expertos globales, el propósito de esta relación es ser el estratega (Costa, s.f.).

La comunicación organizacional en su dimensión comunicación La comunicación horizontal no tiene relación significativa con la actitud en el trabajo  $p=0.256$  que es mayor a 0.05., el cual coincide con los resultados de Oviedo (2016), no existe una comunicación presente, sin embargo Miranda y Pastor (2015), precisan que existen una relación positiva altamente significativa en la escala horizontal y esto es porque o con esta comunicación está la comunicación entre las funciones del subordinado, el gerente y la necesidad de coordinar y unificar las diversas tareas dentro de una organización. (p.43.).

La comunicación organizacional en general y por dimensiones no tiene relación significativa con la actitud en el trabajo de manera general ni por dimensiones, todas las probabilidades de significancia son mayores a 0.05. Si existe correlación entre las variables pero es muy débil por ejemplo la comunicación descendente tiene correlación de  $Rho=0.063$  con la actitud hacia el trabajo lo que estadísticamente para un nivel de significancia del 5% es no significativa esta relación,

# **CAPITULO V**

# **CONCLUSIONES**



## V.- Conclusiones

- El nivel de comunicación organizacional es bajo, en un 71.1%, esto se genera debido a que dentro del proceso laboral, la empresa no capacita al personal nuevo sobre temas institucionales.
- El nivel de actitud hacia el trabajo es Medio en un 57.3%, ya que el trabajador presenta una actitud independiente de las ordenes y trabajos que ejecute.
- La comunicación organizacional en su dimensión comunicación descendente no tiene relación significativa con la actitud en el trabajo, ya que  $p=0.063$  que es mayor a 0.05, teniendo canales formales y la tradición de la autoridad, dentro de los mensajes, los cuales se ejecutan ocasionando malestar dentro de la actitud de los trabajadores, y esto por el tipo de organización pública.
- La comunicación organizacional en su dimensión comunicación ascendente no tiene relación significativa con la actitud en el trabajo  $p=0.306$  que es mayor a 0.05, se debe a que los mensajes recibidos por los trabajadores a la plana mayor de la organización, están relacionados con los procesos y esto no afecta la actitud.
- La comunicación organizacional en su dimensión comunicación diagonal no tiene relación significativa con la actitud en el trabajo  $p=0.151$  que es mayor a 0.05, ya que este tipo de comunicación busca una relación interservicios para des compartimentar la empresa, teniendo un trabajo en conjunto.

- La comunicación organizacional en su dimensión comunicación La comunicación horizontal no tiene relación significativa con la actitud en el trabajo  $p=0.256$  que es mayor a  $0.05$ ., siendo una comunicación de trabajo común, generando confianza, y dando la tranquilidad de trabajar bajo la amistad de los trabajadores, distando de la actitud laboral.
- La comunicación organizacional en general no tiene relación significativa con la actitud en el trabajo  $p=0.306$  que es mayor a  $0.05$ , siendo una organización estatal, la comunicación son ordenes escritas solo para ejecutar, contando con servicios de trabajadores para la atención, entonces la comunicación no afecta la actitud del trabajador, ya que no es algo propio, sino por indicadores del hospital.

# **CAPITULO VI**

# **RECOMENDACIONES**

## VI.- Recomendaciones

- Se recomienda que, la empresa debe propender e incentivar a sus empleados para que indaguen, conozcan y se identifiquen con los objetivos corporativos establecidos por la empresa.
- Se recomienda diseñar programas de intervención y prevención en resolución de conflictos, manejo y expresión de emociones y empatía, con el propósito de conciliar una comunicación diagonal.
- Difundir por medio de charlas informativas a los altos mandos de la organización la importancia de tener una óptima comunicación, con la finalidad de comprender e identificar los factores que desencadenan interferencias en la información.
- El área de recursos humanos de la organización, diseñe y ejecute cursos o talleres teórico-prácticos a los colaboradores para fortalecer capacidades comunicativas descendente, ascendente y horizontal, con el fin de controlar la comunicación diagonal y promover el desarrollo, estabilidad y las relaciones adecuadas.
- La empresa debe generar espacios, en donde los canales de información sean más efectivos y diseñar un proceso de comunicación organizacional que se adapte a sus necesidades, (además de la cartelera).
- Es de vital importancia que la empresa invierta en la implementación de diversas herramientas tecnológicas las cuales les ayudarán a mejorar el flujo de información, entre empleados, directivos, clientes, proveedores y demás actores comunicacionales que interactúan con organización

# **PROPUESTA**

## VII.Propuesta

### 1.1. Fundamentación

La atención integral que se brinda en el hospital es el inicio de una adecuada salud física por lo cual llegar a ser vital la atención que brinda este servicio; Es por ello que para una atención adecuada del paciente debe haber adecuado trato por parte del personal.

Analizando las posiciones diferentes ante diversas situaciones de conflicto y tensión, los conflictos pueden ser de orden intrapersonal o interpersonal.

Predisposición para el conflicto:

1. *Diferenciación de actividades*: “los objetivos e intereses diferentes (inclusive los antagónicos) tienden a provocar conflictos” (Chiavenato, 1994).
2. *Recursos compartidos*: repartir recursos dentro de la organización, genera incomodidades entre los miembros para alcanzar los objetivos.
3. *Actividades interdependientes*: “Cuando los grupos se vuelven altamente interdependientes, surgen oportunidades para que un grupo auxilie o perjudique el trabajo de otros” (Chiavenato, 1994).

El conflicto por comunicaciones tiene diferentes consecuencias:

**Positivas**: Es un estímulo de energía que fortalece la identidad, y la fácil solución de problemas entre las áreas.

**Negativas**: Sentimientos de negación, frustración, desvío de energías. Por ello se decide iniciar una propuesta teniendo en cuenta que la motivación y satisfacción del personal nos da como logro una atención adecuada y contando con los insumos necesarios logramos la tan anhelada atención integral de calidad al paciente.

## 1.2. Objetivo

- Optimizar la motivación y satisfacción laboral en los trabajadores del Hospital de Alta Complejidad Virgen de la Puerta.

## 1.3. Objetivos Específicos

- Personal de salud motivado al 80% para brindar una atención integral.
- Personal de etapa vida niño con una satisfacción laboral a un 80%.
- Mejorar la atención integral al paciente contando con los materiales e insumos adecuados

## 1.4. Estrategias

- Medición de la satisfacción del usuario interno con un pre y post cuestionario.
- Coordinar con el área de calidad para la ejecución del plan de estímulos y reconocimientos, uso del libro de ocurrencias y buzón de sugerencias.
- Programar actividades para el mejoramiento en la motivación y satisfacción laboral de los trabajadores a través de charlas, talleres y dinámicas.
- Captación de fondos para la compra de materiales e insumos para la mejora de la atención.

### • **ACTIVIDADES:**

- Selección y aplicación del pre y post cuestionario de satisfacción del usuario interno.
- El equipo área de Calidad e integrantes de la presente propuesta elaborará un plan de reconocimientos dirigido al personal que atiende.
- Presentación del libro de ocurrencia y el buzón de sugerencias a los trabajadores.
- La coordinadora gestionará con el área de Calidad y Capacitación para la programación y ejecución del plan de estímulos y reconocimientos.

- Monitoreo de avances en la implementación y reformulación de las actividades programadas a través de encuestas de satisfacción laboral.

## 1.5 Propuesta

Esta propuesta se fundamenta en tres líneas de acción, las cuales planifican y atiendan las variables.

- Programa de Capacitación
- Programa de Comunicación interna.
- Diseño de elaboración y estrategias comunicativas

**1) Programa de Capacitación:** El principal objetivo es que se prepare bien al personal antes de entrar a laborar a la empresa, y que además el empleado conozca el trabajo que va a realizar, esto con el fin de que no haya mucho movimiento o rotación de empleados.

### **La capacitación en tres fases:**

1.- Presentación de la empresa, sus servicios, ventajas, etc. Para ello se tendrá que producir un video inductivo que permita un conocimiento general de la organización, así como sus objetivos, misión, visión, procesos de producción, roles de trabajo y la importancia de la calidad y servicios que se ofrecen.

2.- Apoyados en la segunda línea de acción donde se pretende elaborar un Manual de Inducción al puesto, en esta fase se contempla que el personal conozca sus funciones, responsabilidades y obligaciones que considera su puesto según el manual. E igualmente de manera muy general se le informara de las funciones de los otros puestos existentes, con el objetivo de que conozca todo el funcionamiento de la empresa y visualice la importancia del puesto a ocupar dentro del proceso de trabajo.



3.-Una vez que pase las primeras dos fases del proceso de capacitación se le tendrá dos semanas a prueba para ver los resultados obtenidos y calificar su desempeño para efectuar la contratación.

El objetivo principal para el programa de capacitación es que el empleado conozca y domine los métodos y las habilidades que necesita para realizar su trabajo, esta abarca desde pequeños cursos sobre terminología hasta cursos que le permitan al usuario entender su función dentro de la organización.

**2) Programa de Comunicación Interna:** El principal objetivo es que el personal se desenvuelva profesionalmente en un buen ambiente de trabajo (clima laboral), con el que las labores realizadas sean de la mejor manera, además de que se pretende involucrar a todo el personal con la empresa que se opinen y se acepten las nuevas ideas para tener un mayor crecimiento.

Programar los trabajos en equipos y verificar por los ejecutivos la forma en la que se elaboró el trabajo, y así mismo que los directivos estén promoviendo la unión de los trabajadores para el trabajo en equipo que se desea tener sea de éxito. Otra forma que se debe de aplicar para el buen funcionamiento de la comunicación interna dentro de la empresa es, realizar tableros informativos donde se derive información que maneje el personal, ya sea de clientes, proveedores o noticias de proyectos, esto con el fin de que esta información sea accesible para todos los que laboraren la empresa.

Se realizaran reuniones semanales con todo el personal, donde se agendaran tareas a desempeñar a corto y largo plazo, así como abordar los avances de la empresa y los contratiempos que se tuvieron en la semana para que ahí mismo en esa reunión se ajusten los detalles que den solución a los diversos contratiempos con el objetivo de que no se repitan. En dichas

reuniones se contempla el manejo de metas de la empresa y la evaluación del cumplimiento de las mismas.

El objetivo de este programa es que la organización dentro de la empresa funcione exitosamente, mejorado la calidad y el servicio para que eso se refleje en la atención. El plazo para que se realice dicho objetivo es a partir de los 3 meses, pero siempre y cuando se realicen adecuadamente todos los pasos mencionados.

**3)** Pensar en una serie de estrategias comunicativas de carácter interno, incidirá en gran medida en elevar la motivación y satisfacción de los empleados.

**3) Diseño y Elaboración de Estrategias Comunicativas:** el objetivo de realizar estrategias comunicativas es con el fin de dar una imagen de calidad más formal además de dar a conocer la empresa en su totalidad con las diferentes opciones que se presentaran a continuación:

1.- Video: este debe contener principalmente los antecedentes de la empresa, así como los logros más importantes que se han destacado en los últimos años, además de proporcionar la información necesaria de los proveedores con los que cuentan.

2.- Manual de inducción: este manual deberá contener toda la información necesaria de la empresa como, visión, misión, principios, logros, objetivos etc. Además de la definición precisa de los puestos, esto con el fin de dejar bien definidas las actividades de cada persona que labora dentro de la empresa.

3.- Página electrónica: está es una parte muy importante para la empresa, porque una vez que se anuncie en la red, se tiene más oportunidad de conocer ante la gente.

<b>Línea de Acción</b>	<b>Objetivo</b>	<b>Actividades Específicas</b>	<b>Plazos</b>
<b>1 Programa de Capacitación</b>	Que el empleado conozca y domine los métodos y las habilidades que necesita para realizar su trabajo, esta abarca desde pequeños cursos sobre terminología hasta cursos que le permitan al usuario entender su función dentro de la organización.	Presentación de la empresa, manual de inducción al puesto.	La meta programada para capacitar a los empleados es de dos semanas, con resultados obtenidos en dos meses.
<b>2 Programa de comunicación Interna</b>	El principal objetivo es que el personal se desenvuelva profesionalmente en un buen ambiente de trabajo (clima laboral), con el que las labores realizadas sean de la mejor manera	Programar los trabajos en equipo. Realizar tableros informativos. Realizar juntas semanales.	Los resultados obtenidos se podrán dar a notar en tres meses.
<b>3 Diseño y Elaboración de estrategias Comunicativas</b>	Realizar estrategias comunicativas es con el fin de dar una imagen corporativa más formal además de dar a conocer la empresa en su totalidad	Realización: Video, manual de inducción, página electrónica, portafolios de servicios.	El plazo para obtener resultados será a partir de los cuatro meses.

### 1.7 Financiamiento

El financiamiento es de s/1500.00

### 1.8 Responsables

Administrador del Hospital.

## VIII.- Referencias

- Benoit, D. (1994): information-communication: fiches de syntèse: ed. Les organizations. Paris
- Cely Quiroz, I. (2017). La actitud hacia el trabajo como medio de formación en estudiantes de bachillerato técnico y académico de la institución educativa agropecuaria adventista del llano (instival) en el año 2016.
- Chiavenato, Idalberto (1999): gestão de pessoas: o novo papel do recursos humanos nas organizações, campus. Rio de janeiro
- Conde la rosa, J. L., malasquez, I., & Antonio, M. (2014). La actitud laboral y la gestión administrativa del docente de las instituciones educativas del nivel de primaria del distrito de lurín en el periodo 2014.
- Fisher, D. (1993): communication in organizations, west publishing company. Usa  
kotler, philip; armstrong, gary, (2007): principios de marketing. Prentice hall 12ªed. Brasil
- García Gómez, J., & Zúñiga Rios, R. A. (2017). Actitud hacia el trabajo en docentes de una institución educativa particular acreditada y otra no acreditada de lima.
- González Núñez, A. (2014). Comunicación efectiva factor determinante en el desempeño laboral del personal de la dirección de recursos humanos de la policía del estado carabobo (master's thesis).
- Kreps, G., (1990): organizational communication - theory and practice, (2ª edição) longman. New york
- Kunsch, M. M. K. (2006). Comunicação organizacional: conceitos e dimensões dos estudos e das práticas. Faces da cultura e da comunicação organizacional, 2, 169-192.

- Kunsch, Margarida M. K.: comunicação organizacional: conceitos e dimensões dos estudos e das práticas in marchiori, marlene (2006): faces da cultura da comunicação organizacional. Difusão, são caetano do sul. São paulo
- López, M. Z. Inteligencia emocional y la actitud de los colaboradores en el ambiente laboral.
- Maderer Díaz, T. C. (2016). Actitud del docente ante el desempeño laboral en la ue" bejuma" (master's thesis).
- Miranda P. (2015). Comunicación organizacional y clima social en los trabajadores de una municipalidad del departamento de lambayeque–2015.
- Oviedo Altamirano, G. E. (2016). La comunicación organizacional en la satisfacción laboral en el área administrativa del hospital iess.
- Proaño, G., & andrés, F. (2015). Comunicación organizacional y clima laboral: diseño de un plan de comunicación interna para mejorar el clima laboral en el área servicio al cliente de la empresa conecel sa quito–ecuador (bachelor's thesis, quito: uce).
- Proctor (2014). Effective organizational communication affects employee attitude, happiness, and job satisfaction (master's thesis, southern utah university). Retrieved from <https://www.suu.edu/hss/comm/masters/capstone/thesis/proctor-c.pdf>
- Ramírez Guillén, A. M. La comunicación organizacional y su incidencia en la productividad de una empresa multinacional de telecomunicaciones.
- Sandoval, M. (2013). Relación entre hábitos de vida y actitud laboral en trabajadores de una empresa privada dedicada al ramo de la repostería. Universidad rafael landívar.

# **ANEXOS**

## ANEXOS 01

### Tabla de frecuencia

#### Pienso que mi trabajo es muy importante

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En desacuerdo	42	16,6	16,6	16,6
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	48	19,0	19,0	35,6
	De acuerdo	137	54,2	54,2	89,7
	Totalmente de acuerdo	26	10,3	10,3	100,0
	Total	253	100,0	100,0	

#### La Administración planifica y organiza eficazmente las actividades laborales

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	32	12,6	12,6	12,6
	En desacuerdo	86	34,0	34,0	46,6
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	45	17,8	17,8	64,4
	De acuerdo	52	20,6	20,6	85,0
	Totalmente de acuerdo	38	15,0	15,0	100,0
	Total	253	100,0	100,0	

#### La Administración establece controles adecuados a las actividades laborales

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	54	21,3	21,3	21,3
	En desacuerdo	51	20,2	20,2	41,5
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	86	34,0	34,0	75,5
	De acuerdo	36	14,2	14,2	89,7
	Totalmente de acuerdo	26	10,3	10,3	100,0
	Total	253	100,0	100,0	

### La Administración está abierta a nuevos métodos e ideas

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En desacuerdo	3	1,2	1,2	1,2
	De acuerdo	144	56,9	56,9	58,1
	Totalmente de acuerdo	106	41,9	41,9	100,0
	Total	253	100,0	100,0	

### Pienso que el trabajo se distribuye equitativamente

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	9	3,6	3,6	3,6
	En desacuerdo	101	39,9	39,9	43,5
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	78	30,8	30,8	74,3
	De acuerdo	16	6,3	6,3	80,6
	Totalmente de acuerdo	49	19,4	19,4	100,0
	Total	253	100,0	100,0	

### Los empleados de la institución trabajan como equipo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	54	21,3	21,3	21,3
	En desacuerdo	66	26,1	26,1	47,4
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	34	13,4	13,4	60,9
	De acuerdo	35	13,8	13,8	74,7
	Totalmente de acuerdo	64	25,3	25,3	100,0
	Total	253	100,0	100,0	

### El ambiente de trabajo está en buenas condiciones

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	3	1,2	1,2	1,2
	En desacuerdo	27	10,7	10,7	11,9
	De acuerdo	114	45,1	45,1	56,9



	Totalmente de acuerdo	109	43,1	43,1	100,0
	Total	253	100,0	100,0	

### Dimensión Cognitiva

ALto		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En desacuerdo (bajo)	21	8,3	8,3	8,3
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo( medio)	133	52,6	52,6	60,9
	De acuerdo	76	30,0	30,0	90,9
	Totalmente de acuerdo (alto)	23	9,1	9,1	100,0
	Total	253	100,0	100,0	

### Me siento muy presionado por mi trabajo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	82	32,4	32,4	32,4
	En desacuerdo	65	25,7	25,7	58,1
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	61	24,1	24,1	82,2
	De acuerdo	29	11,5	11,5	93,7
	Totalmente de acuerdo	16	6,3	6,3	100,0
	Total	253	100,0	100,0	

### Las personas con la que trabajo son agradables

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	54	21,3	21,3	21,3
	En desacuerdo	52	20,6	20,6	41,9
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	34	13,4	13,4	55,3
	De acuerdo	61	24,1	24,1	79,4
	Totalmente de acuerdo	52	20,6	20,6	100,0

Total	253	100,0	100,0
-------	-----	-------	-------

### La comunicación es cordial y franca en el trabajo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	9	3,6	3,6	3,6
	En desacuerdo	114	45,1	45,1	48,6
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	72	28,5	28,5	77,1
	De acuerdo	16	6,3	6,3	83,4
	Totalmente de acuerdo	42	16,6	16,6	100,0
	Total	253	100,0	100,0	

### Me agrada laborar en mi centro de trabajo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	48	19,0	19,0	19,0
	En desacuerdo	50	19,8	19,8	38,7
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	36	14,2	14,2	53,0
	De acuerdo	38	15,0	15,0	68,0
	Totalmente de acuerdo	81	32,0	32,0	100,0
	Total	253	100,0	100,0	

### Me gusta cómo se resuelven los problemas

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	3	1,2	1,2	1,2
	En desacuerdo	26	10,3	10,3	11,5
	De acuerdo	99	39,1	39,1	50,6
	Totalmente de acuerdo	125	49,4	49,4	100,0
	Total	253	100,0	100,0	

### Siento entusiasmo al realizar mi trabajo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	100	39,5	39,5	39,5
	En desacuerdo	44	17,4	17,4	56,9
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	62	24,5	24,5	81,4
	De acuerdo	31	12,3	12,3	93,7
	Totalmente de acuerdo	16	6,3	6,3	100,0
	Total	253	100,0	100,0	

### Dimensión Afectiva

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En desacuerdo	30	11,9	11,9	11,9
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	161	63,6	63,6	75,5
	De acuerdo	59	23,3	23,3	98,8
	Totalmente de acuerdo	3	1,2	1,2	100,0
	Total	253	100,0	100,0	

### El trabajo motiva mi desarrollo personal

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En desacuerdo	3	1,2	1,2	1,2
	De acuerdo	144	56,9	56,9	58,1
	Totalmente de acuerdo	106	41,9	41,9	100,0
	Total	253	100,0	100,0	

### Recibo orientación y capacitación adecuada para mi trabajo.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	9	3,6	3,6	3,6
	En desacuerdo	101	39,9	39,9	43,5
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	78	30,8	30,8	74,3
	De acuerdo	16	6,3	6,3	80,6
	Totalmente de acuerdo	49	19,4	19,4	100,0
	Total	253	100,0	100,0	

### Podemos expresar lo que se piensa acerca del trabajo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	54	21,3	21,3	21,3
	En desacuerdo	66	26,1	26,1	47,4
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	34	13,4	13,4	60,9
	De acuerdo	35	13,8	13,8	74,7
	Totalmente de acuerdo	64	25,3	25,3	100,0
	Total	253	100,0	100,0	

### Estoy dispuesto a aprender y asumir responsabilidades

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	3	1,2	1,2	1,2
	En desacuerdo	27	10,7	10,7	11,9
	De acuerdo	114	45,1	45,1	56,9
	Totalmente de acuerdo	109	43,1	43,1	100,0
	Total	253	100,0	100,0	

### Llego temprano a mi centro laboral

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	82	32,4	32,4	32,4
	En desacuerdo	65	25,7	25,7	58,1
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	61	24,1	24,1	82,2
	De acuerdo	29	11,5	11,5	93,7
	Totalmente de acuerdo	16	6,3	6,3	100,0
	Total	253	100,0	100,0	

### Mi trato con las personas es cálido y amable

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	54	21,3	21,3	21,3
	En desacuerdo	52	20,6	20,6	41,9
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	34	13,4	13,4	55,3
	De acuerdo	61	24,1	24,1	79,4
	Totalmente de acuerdo	52	20,6	20,6	100,0
	Total	253	100,0	100,0	

### Elogio a los demás por sus participaciones

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	9	3,6	3,6	3,6
	En desacuerdo	114	45,1	45,1	48,6
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	72	28,5	28,5	77,1
	De acuerdo	16	6,3	6,3	83,4
	Totalmente de acuerdo	42	16,6	16,6	100,0
	Total	253	100,0	100,0	

### Escucho con atención e interés a los demás

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	48	19,0	19,0	19,0
	En desacuerdo	50	19,8	19,8	38,7
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	36	14,2	14,2	53,0
	De acuerdo	38	15,0	15,0	68,0
	Totalmente de acuerdo	81	32,0	32,0	100,0
	Total	253	100,0	100,0	

### Dimensión Conductual

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En desacuerdo	66	26,1	26,1	26,1
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	113	44,7	44,7	70,8
	De acuerdo	64	25,3	25,3	96,0
	Totalmente de acuerdo	10	4,0	4,0	100,0
	Total	253	100,0	100,0	

### Actitud hacia el trabajo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En desacuerdo	21	8,3	8,3	8,3
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	145	57,3	57,3	65,6
	De acuerdo	74	29,2	29,2	94,9
	Totalmente de acuerdo	13	5,1	5,1	100,0
	Total	253	100,0	100,0	

### Funciones claras

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	170	67,2	67,2	67,2
	Nunca	83	32,8	32,8	100,0
	Total	253	100,0	100,0	

### Identidad corporativa

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Siempre	23	9,1	9,1	9,1
	A veces	125	49,4	49,4	58,5
	Nunca	105	41,5	41,5	100,0
	Total	253	100,0	100,0	

### Medio de comunicación

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Siempre	56	22,1	22,1	22,1
	A veces	84	33,2	33,2	55,3
	Nunca	113	44,7	44,7	100,0
	Total	253	100,0	100,0	

### Trabajo en equipo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	149	58,9	58,9	58,9
	Nunca	104	41,1	41,1	100,0
	Total	253	100,0	100,0	

### Niveles de prioridad

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Siempre	12	4,7	4,7	4,7

A veces	116	45,8	45,8	50,6
Nunca	125	49,4	49,4	100,0
Total	253	100,0	100,0	

### Confianza en el equipo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Siempre	56	22,1	22,1	22,1
	A veces	88	34,8	34,8	56,9
	Nunca	109	43,1	43,1	100,0
	Total	253	100,0	100,0	

### Reconocimiento

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Siempre	12	4,7	4,7	4,7
	A veces	126	49,8	49,8	54,5
	Nunca	115	45,5	45,5	100,0
	Total	253	100,0	100,0	

### Retroalimentación

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Siempre	68	26,9	26,9	26,9
	A veces	99	39,1	39,1	66,0
	Nunca	86	34,0	34,0	100,0
	Total	253	100,0	100,0	

### Libre expresión

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Siempre	56	22,1	22,1	22,1
	A veces	104	41,1	41,1	63,2
	Nunca	93	36,8	36,8	100,0
	Total	253	100,0	100,0	



### Retroalimentación centrada en el desempeño

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Siempre	13	5,1	5,1	5,1
	A veces	117	46,2	46,2	51,4
	Nunca	123	48,6	48,6	100,0
	Total	253	100,0	100,0	

### Comunicación Descendente

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	157	62,1	62,1	62,1
	Nunca	96	37,9	37,9	100,0
	Total	253	100,0	100,0	

### Reuniones

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Siempre	56	22,1	22,1	22,1
	A veces	79	31,2	31,2	53,4
	Nunca	118	46,6	46,6	100,0
	Total	253	100,0	100,0	

### Comunicación

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Siempre	12	4,7	4,7	4,7
	A veces	122	48,2	48,2	53,0
	Nunca	119	47,0	47,0	100,0
	Total	253	100,0	100,0	

### Uso de herramientas tecnológicas

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Siempre	73	28,9	28,9	28,9
	A veces	94	37,2	37,2	66,0
	Nunca	86	34,0	34,0	100,0
	Total	253	100,0	100,0	

### Trabajo en equipo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	149	58,9	58,9	58,9
	Nunca	104	41,1	41,1	100,0
	Total	253	100,0	100,0	

### Correos

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Siempre	12	4,7	4,7	4,7
	A veces	116	45,8	45,8	50,6
	Nunca	125	49,4	49,4	100,0
	Total	253	100,0	100,0	

### Buzón de sugerencias

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Siempre	12	4,7	4,7	4,7
	A veces	126	49,8	49,8	54,5
	Nunca	115	45,5	45,5	100,0
	Total	253	100,0	100,0	

### Resolución de problemas.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Siempre	68	26,9	26,9	26,9
	A veces	99	39,1	39,1	66,0

	Nunca	86	34,0	34,0	100,0
	Total	253	100,0	100,0	

### Comunicación intrapersonal

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Siempre	56	22,1	22,1	22,1
	A veces	104	41,1	41,1	63,2
	Nunca	93	36,8	36,8	100,0
	Total	253	100,0	100,0	

### Información a tiempo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Siempre	13	5,1	5,1	5,1
	A veces	117	46,2	46,2	51,4
	Nunca	123	48,6	48,6	100,0
	Total	253	100,0	100,0	

### Comunicación Ascendente

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Siempre	12	4,7	4,7	4,7
	A veces	168	66,4	66,4	71,1
	Nunca	73	28,9	28,9	100,0
	Total	253	100,0	100,0	

### Procedimiento para la comunicación

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Siempre	56	22,1	22,1	22,1
	A veces	79	31,2	31,2	53,4
	Nunca	118	46,6	46,6	100,0
	Total	253	100,0	100,0	

### Comparte funciones

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Siempre	12	4,7	4,7	4,7
	A veces	126	49,8	49,8	54,5
	Nunca	115	45,5	45,5	100,0
	Total	253	100,0	100,0	

### Apoyo entre áreas

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Siempre	68	26,9	26,9	26,9
	A veces	99	39,1	39,1	66,0
	Nunca	86	34,0	34,0	100,0
	Total	253	100,0	100,0	

### Existen rumores

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Siempre	56	22,1	22,1	22,1
	A veces	104	41,1	41,1	63,2
	Nunca	93	36,8	36,8	100,0
	Total	253	100,0	100,0	

### Buena comunicación

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Siempre	12	4,7	4,7	4,7
	A veces	126	49,8	49,8	54,5
	Nunca	115	45,5	45,5	100,0
	Total	253	100,0	100,0	

### Comunicación Horizontal

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Siempre	16	6,3	6,3	6,3
	A veces	164	64,8	64,8	71,1
	Nunca	73	28,9	28,9	100,0
	Total	253	100,0	100,0	

### Compartir información y coordinar

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Siempre	68	26,9	26,9	26,9
	A veces	99	39,1	39,1	66,0
	Nunca	86	34,0	34,0	100,0
	Total	253	100,0	100,0	

### Fácil contacto

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Siempre	56	22,1	22,1	22,1
	A veces	104	41,1	41,1	63,2
	Nunca	93	36,8	36,8	100,0
	Total	253	100,0	100,0	

### Información organizada

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Siempre	13	5,1	5,1	5,1
	A veces	117	46,2	46,2	51,4
	Nunca	123	48,6	48,6	100,0
	Total	253	100,0	100,0	

### Coordinación procesamiento

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Siempre	56	22,1	22,1	22,1

A veces	79	31,2	31,2	53,4
Nunca	118	46,6	46,6	100,0
Total	253	100,0	100,0	

### Comunicación Oblicua o transversal (Diagonal)

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Siempre	16	6,3	6,3	6,3
	A veces	141	55,7	55,7	62,1
	Nunca	96	37,9	37,9	100,0
	Total	253	100,0	100,0	

### Comunicación Organizacional

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Siempre	12	4,7	4,7	4,7
	A veces	168	66,4	66,4	71,1
	Nunca	73	28,9	28,9	100,0
	Total	253	100,0	100,0	

**Cuestionario de comunicación Organizacional**

Edad:

Fecha:    /    /

Instrucciones: A continuación encontrara proposiciones sobre aspectos relacionados con la comunicación del área de trabajo. Cada una tiene tres opiniones para responder de acuerdo a lo que describa mejor. Lea cuidadosamente cada proposición y marque con un aspa(X) solo una alternativa, la que mejor refleje su punto de vista al respecto. Conteste todas las proposiciones. No hay repuestas malas ni buenas.

Sexo:    M    F

Cargo que desempeña:

	Siempre	A veces	Nunca
<b>Comunicación Descendente</b>			
Mi jefe me ha explicado claramente las funciones de mi puesto y mis límites de responsabilidades.			
La dirección manifiesta sus objetivos de tal forma que se crea un sentido común de misión e identidad entre sus miembros.			
Mi jefe usualmente utiliza los medios de comunicación como:			
El jefe se preocupa por mantener un buen trabajo en equipo.			
El jefe me informa cuando hay cambios en las prioridades de mi trabajo.			
El jefe se preocupa por lograr un clima de apertura y confianza al interior del equipo.			
Mi jefe reconoce cuando hago bien mi labor.			
Regularmente se ejercita la retroalimentación y cómo tú trabajas respecto de las expectativas			
Tu jefe te incita regularmente a que hables u expreses tus puntos de vista de una manera franca			
Existe retroalimentación regular, por parte de la jefatura, centrada más bien en el desempeño de tu trabajo.			
<b>Comunicación Ascendente</b>			

Usualmente en la organización cuando hay una ceremonia se realizan reuniones con los jefes.			
Mantengo una buena comunicación con mi jefe.			
Tengo conocimiento sobre el uso de herramientas tecnológicas que permiten la comunicación fluida dentro de mi área de trabajo.			
Se reconoce la cooperación y el trabajo de equipo en tu unidad.			
Me parece que la forma de comunicación través de mail es efectiva.			
La institución cuenta con un buzón de sugerencias para los trabajadores.			
Cuando resuelvo alguna duda lo comunico a mis superiores.			
La comunicación entre las personas que laboran en la institución se da como un hecho natural por estar inmersos en una organización.			
En mi área de trabajo y/o institución tengo dificultades para que llegue la información a tiempo.			
<b>Comunicación Horizontal</b>			
En la organización donde usted trabaja se han establecido procedimientos o mecanismos para la comunicación entre personas del mismo nivel de puesto.			
En la institución compartimos funciones entre los trabajadores de la misma área de trabajo.			
El área de contabilidad apoya al área administrativa.			
Cree que en otras áreas de trabajo existen los rumores.			
Existe una buena comunicación entre otras áreas de trabajo.			
<b>Comunicación Oblicua o transversal</b>			
En el área de trabajo compartimos la información y coordinamos las actividades con otras áreas de trabajo.			
Es fácil contactarse con los demás trabajadores que hacen parte de su departamento de trabajo.			
La información que se emite a otras áreas es organizada.			
Existe una buena coordinación para el procesamiento de la Información para otras áreas de trabajo.			



## Anexo 2.1 Ficha técnica

Instrumento 01: Cuestionario de percepción Comunicación Organizacional

Autor: Amayo Robles Ita

Procedencia: Universidad Cesar Vallejo.

País: Perú.

Versión: idioma español.

Administración colectiva e individual.

Duración: sin límite de tiempo.

Objetivo: Determinar la relación de la comunicación organizacional con la Actitud hacia el trabajo de los colaboradores del “Hospital de Alta Complejidad Virgen de la Puerta”, Trujillo 2018.

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN MEDIANTE JUICIO DE EXPERTOS

DATOS GENERALES

Apellidos y nombre del experto	Carga o actividades donde labora	Nombre del instrumento	Ámbito del instrumento
Dr. Luz Alicia Beldiáez Nualá	DTC - Investigación	Conocimiento que posee la concepción organizacional	Justamente al haber por los años de la experiencia

TÍTULO DEL ESTUDIO: COMUNICACIÓN ORGANIZACIONAL Y ACTITUD HACIA EL TRABAJO DE LOS COLABORADORES DEL HOSPITAL DE ALTA COMPLEJIDAD VIGORIN DE LA FUERTE, TRUJILLO, 2008.

ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

Calificación por el experto, según criterio.

Observaciones	Opinión de respuesta	Escala de calificación											
		0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
Cuestionario de validación	Bueno  El jefe no ha estado abarcando las funciones de su puesto y sin límites de responsabilidades. La dirección mantiene un objetivo de tal forma que se crea un sentido común de muchas identidad entre sus miembros. El jefe mantiene a salvo los miembros de organizaciones otras, relaciones, corve obligaciones, etc., etc., etc., etc. El jefe se preocupa por mantener un buen estado en equipo. El jefe no trabaja cuando hay estado en las prioridades de su trabajo. El jefe se preocupa por lograr un clima de armonía y confianza al interior del equipo. El jefe reconoce cuando algo bien en el área.  Explicando se ejerce la administración y cómo se trabaja respecto de los aspectos. El jefe se muestra comprometido a que hablo le cubran las partes de vital de sus miembros.  Es una responsabilidad regular, por parte de la jefatura, cuando está bien en el desarrollo de la misma.	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	

Comunicación: Asombros	<p>Una fuente en la organización escucha hay una herramienta se realiza interactivo con los años.</p> <p>Mantengo una buena comunicación con los años.</p> <p>Trabajo cooperativo sobre el uso de herramientas tecnológicas que permitan la comunicación fluida dentro de mi área de trabajo.</p> <p>Se reconoce la importancia y el trabajo de todos en la unidad.</p> <p>Me parece que la forma de comunicación través de mail es efectiva.</p> <p>La información viene en tiempo de supervisión para los trabajadores.</p> <p>Cuando necesito alguna duda le pregunto a mis superiores.</p> <p>Se comunican entre las personas que laboran en la institución de forma de buena manera por estar asociados en una organización.</p> <p>En mi área de trabajo y/o comunicación tengo dificultades pero que luego la información a tiempo.</p> <p>En la organización brinda un rol claro se han establecido procedimientos e indicadores para la comunicación entre personas del mismo nivel de jerarquía.</p> <p>En la institución comunicamos fácilmente entre los trabajadores de la misma área de trabajo.</p> <p>El área de comunicación ejerce el área administrativa.</p> <p>Como que en otras áreas de trabajo utilizan los recursos.</p> <p>Existe una buena comunicación entre otras áreas de trabajo.</p> <p>En el área de trabajo compartimos la información y realizamos las actividades con regularidad de trabajo.</p> <p>Es fácil comunicarse con los demás trabajadores que hacen parte de su departamento de trabajo.</p> <p>La información que se envía a otras áreas es oportuna.</p>										
Comunicación: Horizontal											
Comunicación: Transversal											



VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN MEDIANTE JUICIO DE EXPERTOS

DATOS GENERALES

Apellido y nombre del experto	Carga e institución donde labora	Nombre del instrumento	Antoridad del instrumento
Colaboración Ana María Domínguez	Docente - Universidad (seca salteña)	Comentario para poder la conceptualización organizacional	Instrumento de juicio por los autores de la investigación

TÍTULO DEL ESTUDIO: COMUNICACIÓN ORGANIZACIONAL Y ACTITUD HACIA EL TRABAJO DE LOS CULACRACADORES DEL HOSPITAL DE ALTA COMPLEJIDAD YUCUMEN DE LA FUERTE, TRUJILLO, 2018

ASPECTOS DE VALIDACIÓN

Calificar el porcentaje, según lo indica.

Criterios de validación	Ítems	Opciones de respuesta	Porcentaje de respuestas					EXCELENTE 81-100%							
			DEFICIENTE 00-20%	REGULAR 21-40%	BUENA 41-60%	MUY BUENA 61-80%	EXCELENTE 81-100%								
Criterios de validación	Ítems	Escala Likert Que existe Siempre, a veces, raras	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		
			5	10	20	30	40	50	60	70	80	90	100		




VALUACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN MEDIANTE EL RUCIO DE EXCELENCIA

DATOS GENERALES:

Apellido y nombre del sujeto	Carga e instrumento donde labora	Nombre del instrumento	Autor(es) del instrumento
Jorge Andrés Coustas Lora	5. Región de Salud - Sede Oficina de Gerencia	Cuestionario para medir la comunicación organizacional	Instrumento elaborado por los autores de la investigación

TÍTULO DEL ESTUDIO: COMUNICACIÓN ORGANIZACIONAL Y ACTITUD HACIA EL TRABAJO DE LOS COLABORADORES DEL HOSPITAL DE ALTA COMPLEJIDAD VIRGEN DE LA PUERTA, TRUJILLO, 2018

ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

Categoría de pertenencia: escala intervalar.

Categorías de pertenencia	Ítems	Ejemplos de respuestas	Escala de pertenencia																										
			DEFICIENTE 00-20%	REGULAR 21-40%	BUENA 41-60%	MUY BUENA 61-80%	EXCELENTE 81-100%																						
Comunicación organizacional	<p>Mi jefe me ha explicado claramente las funciones de mi puesto y mis tareas de responsabilidades.</p> <p>La dirección tiene clara sus objetivos de la forma que se van a cumplir como de misión e identidad entre sus miembros.</p> <p>Mi jefe normalmente utiliza los medios de comunicación como: reuniones, correo electrónico, teléfono, etc.</p> <p>Mi jefe se preocupa por mantener un buen trabajo en equipo.</p> <p>Mi jefe me anima cuando hay cambios en las prioridades de mi trabajo.</p> <p>Mi jefe se preocupa por lograr un clima de apertura y confianza al montar el equipo.</p> <p>Mi jefe reconoce cuando hago bien mi trabajo.</p> <p>Regularmente se genera la motivación y como se trabaja respecto de los proyectos.</p> <p>La jefe me anima regularmente a que trabaje en empresas los países de visita de una misión.</p> <p>Existen comunicaciones regulares por parte de la jefatura, con respecto más bien en el desempeño de su trabajo.</p>	<p>Existe colaboración que incluye: Siempre, a veces, nunca</p>	0	5	11	16	21	25	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96							
			1	16	21	25	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96									



Cristiancho Ayarza	<p>Tratamiento en la organización cuando hay una ausencia de reacciones positivas con los años.</p> <p>Mantenga una buena comunicación con los socios.</p> <p>Tenga conocimiento sobre el uso de herramientas tecnológicas que permitan la comunicación fluida dentro de un área de trabajo.</p> <p>Se reconoce la competencia y el trabajo de calidad en la actividad.</p> <p>Se percibe que la forma de comunicación genera dudas en el cliente.</p> <p>La información cuenta con un grado de relevancia para los interesados.</p> <p>Cuando nuestro cliente duda lo contacto a sus socios.</p> <p>La comunicación entre las personas que laboran en la organización se da como un hecho natural por estar enfocada en una organización.</p> <p>En el área de trabajo y/o institución tenga dificultades para que llegue la información a tiempo.</p>		✓
Cristiancho Barrant	<p>En la organización donde usted trabaja se han realizado procedimientos a nivel de organización para la comunicación entre personas del mismo nivel de puesto.</p> <p>En la institución comparadas frecuentes entre los trabajadores de la misma área de trabajo.</p> <p>El área de comunicación aplica al área administrativa.</p> <p>Creo que en otras áreas de trabajo existe la comunicación.</p> <p>Siempre una buena comunicación entre áreas de trabajo.</p>		✓
	<p>En el área de trabajo comparadas la información y conocimiento los adquiridos con otras áreas de trabajo.</p>		✓
	<p>En fluida comunicación con los demás trabajadores que hacen parte de su departamento de trabajo.</p> <p>La información que se otorga a otros áreas es organizada.</p>		✓



VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN MEDIANTE JUICIO DE EXPERTOS

DATOS GENERALES:

Apellido y nombre del experto	Cargo e institución donde labora	Nombre del instrumento	Antecedentes del instrumento
Denise María Monte Barona Psicólogo	Coordinadora para medir la cultura escolar organizacional	Instrumento para medir la cultura escolar organizacional	Instrumento elaborado por los autores de la investigación
TÍTULO DEL ESTUDIO: CONSIGNACION ORGANIZACIONAL Y ACTITUD HACIA EL TRABAJO DE LOS COLABORADORES DEL HOSPITAL DE ALTA COMPLEJIDAD VIRGEN DE LA PUERTA, ISLLELLO, 2018			

ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

Coloques al personal, según la escala:

Categorías de validación	Opiniones de respuesta	Escala de validación											
		DEFICIENTE 0-20%	REGULAR 21-40%	BUENA 41-60%	MUY BUENA 61-80%	EXCELENTE 81-100%							
Consignación de contenido	Item 1	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
	Item 2	5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60
	Item 3												
	Item 4												
	Item 5												
	Item 6												
	Item 7												
	Item 8												
	Item 9												
	Item 10												





VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN MEDIANTE JUICIO DE EXPERTOS

DATOS GENERALES:

Apellidos y nombres del experto	Cargo e institución donde labora	Nombre del instrumento	Autor(es) de instrumento
Vicente Hugo Romáez Gómez	Docente - Universidad Ricardo Palma	Cuestionario para medir la comunicación organizacional	Instrumento elaborado por los autores de la investigación

TÍTULO DEL ESTUDIO: COMUNICACIÓN ORGANIZACIONAL Y ACTITUD HACIA EL TRABAJO DE LOS COLABORADORES DEL HOSPITAL DE ALTA COMPLEJIDAD VIRGEN DE LA PUERTA, TRUJILLO, 2018.

ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

Coloque el porcentaje, según intervalo.

Dimensiones	Ítems	Opciones de respuesta	Intervalos de porcentaje																			
			DEFICIENTE 00-20%	REGULAR 21-40%	BUENA 41-60%	MUY BUENA 61-80%	EXCELENTE 81-100%															
Comunicación descendente	Mi jefe me ha explicado claramente las funciones de mi puesto y mis límites de responsabilidades.	0	5	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96
	La dirección manifiesta sus objetivos de tal forma que se crea un sentido común de misión e identidad entre sus miembros	0	5	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96
	Mi jefe usualmente utiliza los medios de comunicación como: reuniones, correo electrónico, teléfono, circulares, etc.	0	5	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96
	El jefe se preocupa por mantener un buen trabajo en equipo	0	5	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96
	El jefe me informa cuando hay cambios en las prioridades de mi trabajo.	0	5	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96
	El jefe se preocupa por lograr un clima de apertura y confianza al interior del equipo.	0	5	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96
	Mi jefe reconoce cuando hago bien mi labor.	0	5	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96
	Regularmente se ejerce la retroalimentación y cómo lo trabajas respecto de las expectativas	0	5	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96
	Tu jefe te incita regularmente a que hables u expresas tus puntos de vista de una manera franca	0	5	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96
	Existe retroalimentación regular por parte de la jefatura, centrada más bien en el desempeño de tu trabajo.	0	5	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96







## Anexo 04 Base de datos y cálculos V Aiken

### Prueba de Normalidad para Comunicación Organizacional y Actitud de los colaboradores del Hospital Alta Complejidad “Virgen de la Puerta”.

#### 1. Formulación de Hipótesis

**Hi:** Los cuestionarios sobre Comunicación Organizacional y Actitud de los colaboradores no siguen una distribución normal.

**Ho:** Los cuestionarios sobre Comunicación Organizacional y Actitud de los colaboradores sigue una distribución normal.

#### 2. Elección del estadístico de Prueba:

Estimación del p-valor: Utilizando el software estadístico SPSS Versión 21.

Prueba de Kolmogorov-Smirnov para una muestra

		Dimensión Cognitiva	Dimensión Afectiva	Dimensión Conductual	Actitud hacia el trabajo	Comunicación Descendente	Comunicación Ascendente	Comunicación Horizontal	Comunicación Oblicua o transversal (Diagonal)	Comunicación Organizacional
N		253	253	253	253	253	253	253	253	253
Parámetros normales <sup>a,b</sup>	Media	3.40	3.14	3.07	3.31	2.38	2.24	2.23	2.32	2.24
	Desv. Desviación	0.768	0.618	0.818	0.697	0.486	0.528	0.550	0.587	0.528
Máximas diferencias extremas	Absoluto	0.307	0.344	0.242	0.329	0.403	0.387	0.370	0.326	0.387
	Positivo	0.307	0.344	0.242	0.329	0.403	0.387	0.370	0.326	0.387
	Negativo	-0.219	-0.293	-0.204	-0.244	-0.279	-0.277	-0.278	-0.258	-0.277
Estadístico de prueba		0.307	0.344	0.242	0.329	0.403	0.387	0.370	0.326	0.387
Sig. asintótica(bilateral)		,000 <sup>c</sup>	,000 <sup>c</sup>	,000 <sup>c</sup>	,000 <sup>c</sup>	,000 <sup>c</sup>	,000 <sup>c</sup>	,000 <sup>c</sup>	,000 <sup>c</sup>	,000 <sup>c</sup>

- La distribución de prueba es normal.
- Se calcula a partir de datos.
- Corrección de significación de Lilliefors.

#### Conclusión:

Los datos no siguen una distribución normal por lo que es mejor trabajar la correlación con la prueba no paramétrica de coeficiente Rho de Spearman.



## Fiabilidad

### Escala: COMUNICACIÓN ORGANIZACIONAL

#### Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	30	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0	,0
	Total	30	100,0

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

#### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,894	28

#### Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
P1	61,70	94,976	-,147	,899
P2	61,70	91,597	,148	,896
P3	61,73	82,961	,719	,884
P4	61,57	89,771	,402	,891
P5	61,53	91,430	,193	,895

P6	61,77	83,082	,722	,884
P7	61,57	89,840	,343	,892
P8	61,97	82,723	,713	,884
P9	61,83	82,489	,798	,882
P10	61,57	91,495	,188	,895
P11	61,73	89,168	,275	,894
P12	61,53	90,533	,276	,893
P13	62,00	85,655	,489	,889
P14	61,57	89,771	,402	,891
P15	61,53	91,430	,193	,895
P16	61,57	89,840	,343	,892
P17	61,97	82,723	,713	,884
P18	61,83	82,489	,798	,882
P19	61,57	91,495	,188	,895
P20	61,73	89,168	,275	,894
P21	61,57	89,840	,343	,892
P22	61,97	82,723	,713	,884
P23	61,83	82,489	,798	,882
P24	61,57	89,840	,343	,892
P25	61,97	82,723	,713	,884
P26	61,83	82,489	,798	,882
P27	61,57	91,495	,188	,895
P28	61,73	89,168	,275	,894

## ESCALA DE AUTOEVALUACIÓN DE LAS ACTITUDES LABORALES

Adaptado de Luis Arana Meza (2012)

### a. Introducción

Estimado docente, la presente escala, tiene como finalidad conocer nuestras actitudes laborales (del hospital de la relación con directivos y colegas).

A continuación encontrará Ud. Una serie de frases relacionadas con el trabajo. Analícelas y decida sus respuestas. Al contestar cada una de las preguntas marcará sólo una de las alternativas propuestas, colocando un aspa (X) en el espacio correspondiente:

Totalment e en desacuer do	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
1	2	3	4	5

### b. Datos generales

Edad:                      **Sexo:**

Cargo      u      ocupación:

Condición              Laboral.

Tiempo de Servicios

Cargo que desempeña:

	VALOR				
DIMENSIÓN COGNITIVA	1	2	3	4	5
1. Pienso que mi					
2. La Administración planifica y organiza eficazmente las actividades laborales.					
3. La Administración establece controles adecuados a las actividades laborales.					
4. La Administración está abierta a nuevos métodos e ideas.					
5. Pienso que el trabajo se distribuye equitativamente.					
6. Los empleados de la institución trabajan como equipo.					
7. El ambiente de trabajo está en buenas condiciones.					
	VALOR				
DIMENSIÓN AFECTIVA	1	2	3	4	5
8. Me siento <i>muy</i> presionado por mi trabajo.					
9. Las personas con la que trabajo son agradables.					
10. La comunicación es cordial y franca en el trabajo.					
11. Me agrada laborar en mi centro de trabajo.					
12. Me gusta cómo se resuelven los problemas.					
13. Siento entusiasmo al realizar mi trabajo.					
14. El trabajo motiva mi desarrollo personal.					
	VALOR				
DIMENSIÓN CONDUCTUAL	1	2	3	4	5
15. Recibo orientación y capacitación adecuada para mi trabajo.					
16. Podemos expresar lo que se piensa acerca del trabajo.					
17. Estoy dispuesto a aprender y asumir responsabilidades.					
18. Llego temprano a mi centro laboral.					
19. Mi trato con las personas es cálido y amable.					
20. Elogio a los demás por sus participaciones.					
21. Escucho con atención e interés a los demás.					

## ANEXO 6.1

Instrumento 01: Cuestionario Actitud Hacia el trabajo

Autor: Amayo Torres, Ita

Procedencia: Universidad Cesar Vallejo.

País: Perú.

Versión: idioma español.

Administración colectiva e individual.

Duración: sin límite de tiempo.

Objetivo: Determinar la relación de la comunicación organizacional con la Actitud hacia el trabajo de los colaboradores del “Hospital de Alta Complejidad Virgen de la Puerta”, Trujillo 2018.

Anexo 07 Fichas de Validación

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN MEDIANTE JUICIO DE EXPERTOS

DATOS GENERALES:

Apellidos y nombres del experto <b>Dra. Luz Alicia Saldaña Nolasco</b>	Campo e institución donde labora <b>DTC - Investigación</b>	Nombre del instrumento Lista de conocimientos de los actores laborales	Autoría del instrumento Trasuntado elaborado por los actores de la investigación
---	--	---	---

TÍTULO DEL ESTUDIO: COMERCIALIZACIÓN ORGANIZACIONAL Y ACTITUD HACIA EL TRABAJO DE LOS COLABORADORES DEL HOSPITAL DE ALTA COMPLEJIDAD VERGEN DE LA PUERTA, TRUJILLO, 2018.

ADICIÓN DE VALIDACIÓN

Catálogo de conocimientos, según autoría.

Categoría	Opciones de respuesta	Niveles del instrumento					EXCELENTE 91-100%																	
		DEFICIENTE 06-30%	REGULAR 31-40%	BUENA 41-60%	MUY BUENA 61-80%	AUTORA 81-100%																		
Autoría hacia el trabajo	<p>Como que el trabajo es muy importante</p> <p>La Administración planifica y organiza eficientemente las actividades laborales.</p> <p>La Administración establece adecuada relación con las autoridades administrativas.</p> <p>La Administración está abierta a nuevas ideas e ideas.</p> <p>Proceso que el trabajo se desarrolla organizadamente.</p> <p>Los conceptos de la institución mejoran en su tiempo.</p> <p>El ambiente de trabajo está en buenas condiciones.</p> <p>Me gusta muy mucho por el trabajo.</p> <p>Las personas con la que trabajo son amigables.</p> <p>La comunicación es sencilla y buena en el trabajo.</p> <p>Me gusta laborar en mi centro de trabajo.</p> <p>Me gusta tanto el nivel en las personas como el ambiente al realizar mi trabajo.</p> <p>El trabajo requiere un desarrollo personal.</p> <p>Buena orientación y capacitación adecuada para el trabajo.</p>	3	5	11	16	21	25	31	35	41	45	51	55	61	65	71	75	81	85	91	95	100		
		0	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100			





VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN MEDIANTE JUICIO DE EXPERTOS

DATOS GENERALES:

Apellidos y nombres del experto	Carga o institución desde la que	Miembro del instrumento	Asesoría del instrumento
Castrojo Ana, Cruz Salazar	Docente - Universidad César Vallejo	Miembro de asesoramiento de los autores (liberista)	Aumentar el aporte por los autores de la investigación

TÍTULO DEL ESTUDIO: COMUNICACIÓN ORGANIZACIONAL Y ACTITUD HACIA EL TRABAJO DE LOS COLABORADORES DEL HOSPITAL DE ALTA COMPLEJIDAD VIRGEN DE LA FUERTE, TRUJILLO, 2008.

ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

Colocar el porcentaje según respuesta.

Ítem	Escala	Opciones de respuesta	Porcentaje					EXCELENTE 81-100%													
			DEFICIENTE 00-30%	REGULAR 31-40%	BUENA 41-60%	MUY BUENA 61-80%	EXCELENTE 81-100%														
Acreditación del trabajo	Buena	<p>Personas que en trabajo en muy importantes</p> <p>La Administración planifica y organiza eficientemente las actividades laborales.</p> <p>La Administración establece políticas adecuadas a las actividades laborales.</p> <p>La Administración está abierta a nuevas métodos e ideas</p> <p>Personas que al trabajo se distribuye equitativamente</p> <p>Los empleados de la institución trabajan como equipo.</p> <p>El ambiente de trabajo está en buenas condiciones.</p> <p>Me siento muy motivado por mi trabajo.</p> <p>Las personas con la que trabajo son agradables.</p> <p>La comunicación es sencilla y directa en el trabajo.</p> <p>Me gusta trabajar en un centro de trabajo.</p> <p>Me gusta cómo se resuelven los problemas.</p> <p>Me siento en mi trabajo.</p> <p>El trabajo provoca el desarrollo personal.</p> <p>Recibo entrenamiento y oportunidades adecuadas para mi trabajo.</p>	0	11	15	21	38	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96		
			4	10	15	20	26	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95



VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN MEDIANTE EL JUICIO DE EXPERTOS

DATOS GENERALES

Apellido y nombre del experto	Carga e institución donde labora	Número del instrumento	Actores del instrumento
Josón Arango Coucho León	6 Depend. de Salud - Reg. de Cód. de Trabajo - de Comorbidad.	Lista de observaciones de los actores laborales	Instrumento elaborado por los autores del instrumento

TÍTULO DEL ESTUDIO: COMUNICACIÓN ORGANIZACIONAL Y ACTITUD HACIA EL TRABAJO DE LOS COLABORADORES DEL HOSPITAL DE ALTA COMPLEJIDAD VIRGEN DE LA PUERTA, TRUJILLO, 2018.

ASPECTOS DE VALIDACIÓN

Código de porcentaje según Abarca

Aspecto	Ítems	Ejemplo de respuesta	Escala de Likert					KAPPA
			DEFICIENTE 00-20%	REGULAR 21-40%	BUENA 41-60%	MUY BUENA 61-80%	EXCELENTE 81-100%	
Actitud hacia el trabajo	<p>Creo que mi trabajo es muy importante.</p> <p>La administración planifica y organiza eficientemente los recursos laborales.</p> <p>La Administración establece normas adecuadas a las actividades laborales.</p> <p>La Administración está abierta a nuevas estrategias e ideas.</p> <p>Entiendo que el trabajo se desarrolla organizadamente.</p> <p>Los resultados de la institución trabajan como equipo.</p> <p>El ambiente de trabajo crea un buen clima laboral.</p> <p>Me siento muy reconocido por mi trabajo.</p> <p>Las personas con las que trabajo son respetuosas.</p> <p>La comunicación es cordial y transparente en el trabajo.</p> <p>Me gusta laborar en mi centro de trabajo.</p> <p>Me gusta cómo se resuelven los problemas.</p> <p>Siento entusiasmo al realizar mi trabajo.</p>	Localización educativa						
		Que incluye: Tratamiento de asuntos, de acuerdo, indolente, etc.						
		desempeño, maltrato, etc, un desempeño total						

Criterios	Ejemplo														
El trabajo muestra un desarrollo personal															✓
Percho orientación y capacidades adecuadas para el trabajo.															✓
Podemos esperar lo que se piensa acerca del trabajo.															✓
El/los dispuesto a aprender y asumir responsabilidades.															✓
Uso temprano a mi como laboral															✓
Mi trato con las personas es amable y amigable.															✓
Uso de los recursos por mi administración.															✓
Trabajo con eficiencia e interés a las cosas.															✓

OPINION DE APLICABILIDAD:  Procedo en aplicación  
 Procedo en aplicación previa levantamiento de las observaciones que se adjuntas  
 No procedo en aplicación

Ejemplo: 30376

Lugar y fecha

10217259

DNI N°

SECRETARÍA DE EDUCACIÓN Y CULTURA

SECRETARÍA DE EDUCACIÓN Y CULTURA

Mr. JOHAY ANTONIO CASTELL LAGO  
 Jefe de Oficina Ejecutiva

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN MEDIANTE EL USO DE EXPERTOS

DATOS GENERALES:

Apellido y nombre del experto	Cargo o función donde labora	Nombre del instrumento	Autoría del instrumento
Diego Nicolás Nicolás Suárez	Psicólogo	Escala de puntuación de las rutinas laborales	Instrumento elaborado por los autores de la investigación.

TÍTULO DEL ESTUDIO COMERCIALIZACIÓN ORGANIZACIONAL Y ACTITUD HACIA EL TRABAJO DE LOS COLABORADORES DEL HOSPITAL DE ALTA COMPLEJIDAD VIDEN DE LA PUEBLA, TRIUNFO, 2018.

ASPECTOS DE VALIDACIÓN:  
Colocase el instrumento, según intervals.

Intervalo	Opinión de respuesta	Escala de puntuación de las rutinas laborales											
		DEFICIENTE 18-20%	REGULAR 21-40%	BUENA 41-60%	MUY BUENA 61-80%	EXCELENTE 81-100%							
Intervalo 1	Intervalo 1	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
Cognitiva	Poco por mi trabajo es muy importante. La Administración planifica y organiza eficientemente las actividades laborales. La Administración mantiene oportunas adaptaciones a las actividades laborales. La Administración está abierta a nuevos cambios o ideas. Pienso que el trabajo es demasiado repetitivo. Los objetivos de la institución trabajan como equipo. El ambiente de trabajo está en buenas condiciones. Me gusta muy poco cuando por mi trabajo las personas son la que trabajo sea agotador. La comunicación es normal y buena en el trabajo. Me gusta trabajar en mi centro de trabajo. Nunca encuentro al realizar mi trabajo. El trabajo requiere mi desarrollo personal. Trabajo orientado y organizado adecuadamente para mi trabajo.	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		
		2	3	4	5	6	7	8	9	10			
		3	4	5	6	7	8	9	10				
		4	5	6	7	8	9	10					
		5	6	7	8	9	10						
		6	7	8	9	10							
		7	8	9	10								
		8	9	10									
		9	10										
Intervalo 2	Intervalo 2	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10				
2	3	4	5	6	7	8	9	10					
3	4	5	6	7	8	9	10						
4	5	6	7	8	9	10							
5	6	7	8	9	10								
6	7	8	9	10									
7	8	9	10										
8	9	10											
9	10												











Anexo 08 validez de Aiken

	Juez 1			Juez 2			Juez 3			Juez 4			Juez 5			V-Aiken suficiencia	V-Aiken Claridad	V-Aiken Coherencia	V-Aiken Relevancia	V-Aiken
	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Suficiencia	Claridad	Coherencia					
Item1	2	4	4	4	2	4	4	4	2	4	4	4	2	4	4	4	0.50	1.00	1.00	0.88
Item2	2	4	4	4	2	4	4	4	2	4	4	4	2	4	4	4	0.50	1.00	1.00	0.88
Item3	2	4	4	4	2	4	4	4	2	4	4	4	2	4	4	4	0.50	1.00	1.00	0.88
Item4	2	4	4	4	2	4	4	4	2	4	4	4	2	4	4	4	0.50	1.00	1.00	0.88
Item5	2	4	4	4	2	4	4	4	2	4	4	4	2	4	4	4	0.50	1.00	1.00	0.88
Item6	2	4	4	4	2	4	4	4	2	4	4	4	2	4	4	4	0.50	1.00	1.00	0.88
Item7	2	4	4	4	2	4	4	4	2	4	4	4	2	4	4	4	0.50	1.00	1.00	0.88
Item8	2	4	4	4	2	4	4	4	2	4	4	4	2	4	4	4	0.50	1.00	1.00	0.88
Item9	2	4	4	4	2	4	4	4	2	4	4	4	2	4	4	4	0.50	1.00	1.00	0.88
Item10	2	4	4	4	2	4	4	4	2	4	4	4	2	4	4	4	0.50	1.00	1.00	0.88
Item11	2	4	4	4	2	4	4	4	2	4	4	4	2	4	4	4	0.50	1.00	1.00	0.88
Item12	2	4	4	4	2	4	4	4	2	4	4	4	2	4	4	4	0.50	1.00	1.00	0.88
Item13	2	4	4	4	2	4	4	4	2	4	4	4	2	4	4	4	0.50	1.00	1.00	0.88
Item14	2	4	4	4	2	4	4	4	2	4	4	4	2	4	4	4	0.50	1.00	1.00	0.88
Item15	2	4	4	4	2	4	4	4	2	4	4	4	2	4	4	4	0.50	1.00	1.00	0.88
Item16	2	4	4	4	2	4	4	4	2	4	4	4	2	4	4	4	0.50	1.00	1.00	0.88
Item17	2	4	4	4	2	4	4	4	2	4	4	4	2	4	4	4	0.50	1.00	1.00	0.88
Item18	2	4	4	4	2	4	4	4	2	4	4	4	2	4	4	4	0.50	1.00	1.00	0.88
Item19	2	4	4	4	2	4	4	4	2	4	4	4	2	4	4	4	0.50	1.00	1.00	0.88
Item20	2	4	4	4	2	4	4	4	2	4	4	4	2	4	4	4	0.50	1.00	1.00	0.88
																				0.875

Anexo 09

Base de datos

P g t a 1	P g t a 2	P g t a 3	P g t a 4	P g t a 5	P g t a 6	P g t a 7	P g t a 8	P g t a 9	P g t a 10	P g t a 11	P g t a 12	P g t a 13	P g t a 14	P g t a 15	P g t a 16	P g t a 17	P g t a 18	P g t a 19	P g t a 20	P g t a 21
3	2	2	4	3	2	4	2	2	3	4	4	4	4	3	2	4	2	2	3	4
5	4	4	4	3	4	4	4	4	2	5	4	5	4	3	4	4	4	4	2	5
3	4	5	4	2	5	4	5	5	4	3	5	3	4	2	5	4	5	5	4	3
4	4	3	5	4	3	5	3	3	3	2	5	2	5	4	3	5	3	3	3	2
2	2	2	5	3	2	5	2	2	1	1	4	1	5	3	2	5	2	2	1	1
2	2	1	4	1	1	4	1	1	2	1	4	1	4	1	1	4	1	1	2	1
3	3	1	4	2	1	4	1	1	3	5	5	1	4	2	1	4	1	1	3	5
4	2	3	5	3	5	5	1	4	2	1	4	1	5	3	5	5	1	4	2	1
3	3	1	4	2	1	4	1	1	5	3	4	3	4	2	1	4	1	1	5	3
5	5	3	4	5	3	4	3	3	5	3	1	3	4	5	3	4	3	3	5	3
3	2	3	4	5	3	1	3	3	4	4	4	4	4	5	3	1	3	3	4	4
4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5
4	5	5	5	4	5	5	5	5	2	5	5	5	5	4	5	5	5	5	2	5
4	5	5	5	2	5	5	5	5	2	2	5	4	5	2	5	5	5	5	2	2
4	5	2	2	2	2	5	4	2	5	2	5	4	2	2	2	5	4	2	5	2
4	5	2	5	5	2	5	4	2	5	1	4	2	5	5	2	5	4	2	5	1
4	1	1	4	5	1	4	2	1	5	3	4	2	4	5	1	4	2	1	5	3
4	1	3	4	5	3	4	2	3	5	4	5	4	4	5	3	4	2	3	5	4
4	5	4	5	5	4	5	4	4	5	5	5	3	5	5	4	5	4	4	5	5
4	3	5	5	5	5	5	3	5	3	3	5	3	5	5	5	5	3	5	3	3
4	4	3	5	3	3	5	3	3	3	2	5	2	5	3	3	5	3	3	3	2
2	2	2	5	3	2	5	2	2	3	1	4	1	5	3	2	5	2	2	3	1
2	2	1	4	3	1	4	1	1	2	1	4	1	4	3	1	4	1	1	2	1
3	3	1	4	2	1	4	1	1	3	5	5	1	4	2	1	4	1	1	3	5
4	2	3	5	3	5	5	1	4	2	5	5	1	5	3	5	5	1	4	2	5
4	1	3	4	2	5	5	1	5	2	2	2	3	4	2	5	5	1	5	2	2
4	4	3	4	2	2	2	3	5	2	2	2	3	4	2	2	2	3	5	2	2
5	5	4	4	2	2	2	3	2	2	4	4	2	4	2	2	2	3	2	2	4
4	3	2	5	2	4	4	2	4	2	5	5	1	5	2	4	4	2	4	2	5
4	2	3	5	2	5	5	1	4	2	5	5	1	5	2	5	5	1	4	2	5

## Fiabilidad

### Escala: INSTRUMENTO DE ACTITUD

#### Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	30	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0	,0
	Total	30	100,0

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

#### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,867	21

#### Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
P1	65,90	179,679	,587	,859
P2	66,43	178,806	,356	,865
P3	66,73	165,306	,803	,848
P4	65,17	188,764	,248	,867
P5	66,40	177,972	,426	,862
P6	66,50	163,914	,708	,850
P7	65,30	187,803	,180	,869
P8	66,97	168,102	,678	,852

P9	66,50	166,052	,686	,852
P10	66,43	186,668	,159	,871
P11	66,40	177,145	,346	,866
P12	65,27	186,754	,216	,868
P13	67,00	172,138	,544	,858
P14	65,17	188,764	,248	,867
P15	66,40	177,972	,426	,862
P16	66,50	163,914	,708	,850
P17	65,30	187,803	,180	,869
P18	66,97	168,102	,678	,852
P19	66,50	166,052	,686	,852
P20	66,43	186,668	,159	,871
P21	66,40	177,145	,346	,866

**Consentimiento informado**

Sr. (a) (ta)

.....  
Con el debido respeto me presento a usted, mi nombre es: Amayo Robles, Ita , Alumna de la escuela de Administración de la Universidad César Vallejo – Trujillo. En la actualidad nos encontramos realizando una investigación sobre Comunicación Organizacional y actitud hacia el trabajo de los colaboradores del Hospital de Alta complejidad Virgen de la Puerta, Trujillo, 2018.; y para ello queremos contar con su valiosa colaboración. El proceso consiste en la aplicación de dos pruebas para medir la percepción de las herramientas de social media y la otra para ver el comportamiento del consumidor de video juegos. En caso acepte participar en la investigación, afirmo haber sido informado (a) de todos los procedimientos de la investigación. En caso tenga alguna duda con respecto a algunas preguntas se explicará cada de ellas. Gracias por su colaboración.

Atte.

ESTUDIANTES DE LA ESCUELA DE ADMINISTRACION  
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Yo.....

Con número de DNI: .....acepto participar en la investigación Comunicación Organizacional y actitud hacia el trabajo de los colaboradores del Hospital de Alta complejidad Virgen de la Puerta, Trujillo, 2018. De la señorita Amayo Robles, Ita.

Día: ...../...../.....

Anexo12 base de Datos

<b>Nº Instrumentos aplicados</b>	<b>Pg ta 1</b>	<b>Pg ta 2</b>	<b>Pg ta 3</b>	<b>Pg ta 4</b>	<b>Pg ta 5</b>	<b>Pg ta 6</b>	<b>Pg ta 7</b>	<b>Pg ta 8</b>	<b>Pg ta 9</b>	<b>Pg ta 10</b>	<b>Pg ta 11</b>	<b>Pg ta 12</b>	<b>Pg ta 13</b>	<b>Pg ta 14</b>	<b>Pg ta 15</b>	<b>Pg ta 16</b>	<b>Pg ta 17</b>	<b>Pg ta 18</b>	<b>Pg ta 19</b>	<b>Pg ta 20</b>	<b>Pg ta 21</b>
<b>1</b>	3	2	2	4	3	2	4	2	2	3	4	4	4	4	3	2	4	2	2	3	4
<b>2</b>	5	4	4	4	3	4	4	4	4	2	5	4	5	4	3	4	4	4	4	2	5
<b>3</b>	3	4	5	4	2	5	4	5	5	4	3	5	3	4	2	5	4	5	5	4	3
<b>4</b>	4	4	3	5	4	3	5	3	3	3	2	5	2	5	4	3	5	3	3	3	2
<b>5</b>	2	2	2	5	3	2	5	2	2	1	1	4	1	5	3	2	5	2	2	1	1
<b>6</b>	2	2	1	4	1	1	4	1	1	2	1	4	1	4	1	1	4	1	1	2	1
<b>7</b>	3	3	1	4	2	1	4	1	1	3	5	5	1	4	2	1	4	1	1	3	5
<b>8</b>	4	2	3	5	3	5	5	1	4	2	1	4	1	5	3	5	5	1	4	2	1
<b>9</b>	3	3	1	4	2	1	4	1	1	5	3	4	3	4	2	1	4	1	1	5	3
<b>10</b>	5	5	3	4	5	3	4	3	3	5	3	1	3	4	5	3	4	3	3	5	3
<b>11</b>	3	2	3	4	5	3	1	3	3	4	4	4	4	4	5	3	1	3	3	4	4
<b>12</b>	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5
<b>13</b>	4	5	5	5	4	5	5	5	5	2	5	5	5	5	4	5	5	5	5	2	5
<b>14</b>	4	5	5	5	2	5	5	5	5	2	2	5	4	5	2	5	5	5	5	2	2
<b>15</b>	4	5	2	2	2	2	5	4	2	5	2	5	4	2	2	2	5	4	2	5	2
<b>16</b>	4	5	2	5	5	2	5	4	2	5	1	4	2	5	5	2	5	4	2	5	1
<b>17</b>	4	1	1	4	5	1	4	2	1	5	3	4	2	4	5	1	4	2	1	5	3
<b>18</b>	4	1	3	4	5	3	4	2	3	5	4	5	4	4	5	3	4	2	3	5	4
<b>19</b>	4	5	4	5	5	4	5	4	4	5	5	5	3	5	5	4	5	4	4	5	5
<b>20</b>	4	3	5	5	5	5	5	3	5	3	3	5	3	5	5	5	5	3	5	3	3
<b>21</b>	4	4	3	5	3	3	5	3	3	3	2	5	2	5	3	3	5	3	3	3	2

<b>22</b>	2	2	2	5	3	2	5	2	2	3	1	4	1	5	3	2	5	2	2	3	1
<b>23</b>	2	2	1	4	3	1	4	1	1	2	1	4	1	4	3	1	4	1	1	2	1
<b>24</b>	3	3	1	4	2	1	4	1	1	3	5	5	1	4	2	1	4	1	1	3	5
<b>25</b>	4	2	3	5	3	5	5	1	4	2	5	5	1	5	3	5	5	1	4	2	5
<b>26</b>	4	1	3	4	2	5	5	1	5	2	2	2	3	4	2	5	5	1	5	2	2
<b>27</b>	4	4	3	4	2	2	2	3	5	2	2	2	3	4	2	2	2	3	5	2	2
<b>28</b>	5	5	4	4	2	2	2	3	2	2	4	4	2	4	2	2	2	3	2	2	4
<b>29</b>	4	3	2	5	2	4	4	2	4	2	5	5	1	5	2	4	4	2	4	2	5
<b>30</b>	4	2	3	5	2	5	5	1	4	2	5	5	1	5	2	5	5	1	4	2	5
<b>31</b>	3	2	2	4	3	2	4	2	2	3	4	4	4	4	3	2	4	2	2	3	4
<b>32</b>	5	4	4	4	3	4	4	4	4	2	5	4	5	4	3	4	4	4	4	2	5
<b>33</b>	3	4	5	4	2	5	4	5	5	4	3	5	3	4	2	5	4	5	5	4	3
<b>34</b>	4	4	3	5	4	3	5	3	3	3	2	5	2	5	4	3	5	3	3	3	2
<b>35</b>	2	2	2	5	3	2	5	2	2	1	1	4	1	5	3	2	5	2	2	1	1
<b>36</b>	2	2	1	4	1	1	4	1	1	2	1	4	1	4	1	1	4	1	1	2	1
<b>37</b>	3	3	1	4	2	1	4	1	1	3	5	5	1	4	2	1	4	1	1	3	5
<b>38</b>	4	2	3	5	3	5	5	1	4	2	1	4	1	5	3	5	5	1	4	2	1
<b>39</b>	3	3	1	4	2	1	4	1	1	5	3	4	3	4	2	1	4	1	1	5	3
<b>40</b>	5	5	3	4	5	3	4	3	3	5	3	1	3	4	5	3	4	3	3	5	3
<b>41</b>	3	2	3	4	5	3	1	3	3	4	4	4	4	4	5	3	1	3	3	4	4
<b>42</b>	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5
<b>43</b>	4	5	5	5	4	5	5	5	5	2	5	5	5	5	4	5	5	5	5	2	5
<b>44</b>	4	5	5	5	2	5	5	5	5	2	2	5	4	5	2	5	5	5	5	2	2
<b>45</b>	4	5	2	2	2	2	5	4	2	5	2	5	4	2	2	2	5	4	2	5	2
<b>46</b>	4	5	2	5	5	2	5	4	2	5	1	4	2	5	5	2	5	4	2	5	1
<b>47</b>	4	1	1	4	5	1	4	2	1	5	3	4	2	4	5	1	4	2	1	5	3
<b>48</b>	4	1	3	4	5	3	4	2	3	5	4	5	4	4	5	3	4	2	3	5	4
<b>49</b>	4	5	4	5	5	4	5	4	4	5	5	5	3	5	5	4	5	4	4	5	5



<b>50</b>	4	3	5	5	5	5	5	3	5	3	3	5	3	5	5	5	5	3	5	3	3
<b>51</b>	4	4	3	5	3	3	5	3	3	3	2	5	2	5	3	3	5	3	3	3	2
<b>52</b>	2	2	2	5	3	2	5	2	2	3	1	4	1	5	3	2	5	2	2	3	1
<b>53</b>	2	2	1	4	3	1	4	1	1	2	1	4	1	4	3	1	4	1	1	2	1
<b>54</b>	3	3	1	4	2	1	4	1	1	3	5	5	1	4	2	1	4	1	1	3	5
<b>55</b>	4	2	3	5	3	5	5	1	4	2	5	5	1	5	3	5	5	1	4	2	5
<b>56</b>	4	1	3	4	2	5	5	1	5	2	2	2	3	4	2	5	5	1	5	2	2
<b>57</b>	4	4	3	4	2	2	2	3	5	2	2	2	3	4	2	2	2	3	5	2	2
<b>58</b>	5	5	4	4	2	2	2	3	2	2	4	4	2	4	2	2	2	3	2	2	4
<b>59</b>	4	3	2	5	2	4	4	2	4	2	5	5	1	5	2	4	4	2	4	2	5
<b>60</b>	4	2	3	5	2	5	5	1	4	2	5	5	1	5	2	5	5	1	4	2	5
<b>61</b>	3	2	2	4	3	2	4	2	2	3	4	4	4	4	3	2	4	2	2	3	4
<b>62</b>	5	4	4	4	3	4	4	4	4	2	5	4	5	4	3	4	4	4	4	2	5
<b>63</b>	3	4	5	4	2	5	4	5	5	4	3	5	3	4	2	5	4	5	5	4	3
<b>64</b>	4	4	3	5	4	3	5	3	3	3	2	5	2	5	4	3	5	3	3	3	2
<b>65</b>	2	2	2	5	3	2	5	2	2	1	1	4	1	5	3	2	5	2	2	1	1
<b>66</b>	2	2	1	4	1	1	4	1	1	2	1	4	1	4	1	1	4	1	1	2	1
<b>67</b>	3	3	1	4	2	1	4	1	1	3	5	5	1	4	2	1	4	1	1	3	5
<b>68</b>	4	2	3	5	3	5	5	1	4	2	1	4	1	5	3	5	5	1	4	2	1
<b>69</b>	3	3	1	4	2	1	4	1	1	5	3	4	3	4	2	1	4	1	1	5	3
<b>70</b>	5	5	3	4	5	3	4	3	3	5	3	1	3	4	5	3	4	3	3	5	3
<b>71</b>	3	2	3	4	5	3	1	3	3	4	4	4	4	4	5	3	1	3	3	4	4
<b>72</b>	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5
<b>73</b>	4	5	5	5	4	5	5	5	5	2	5	5	5	5	4	5	5	5	5	2	5
<b>74</b>	4	5	5	5	2	5	5	5	5	2	2	5	4	5	2	5	5	5	5	2	2
<b>75</b>	4	5	2	2	2	2	5	4	2	5	2	5	4	2	2	2	5	4	2	5	2
<b>76</b>	4	5	2	5	5	2	5	4	2	5	1	4	2	5	5	2	5	4	2	5	1
<b>77</b>	4	1	1	4	5	1	4	2	1	5	3	4	2	4	5	1	4	2	1	5	3

<b>78</b>	4	1	3	4	5	3	4	2	3	5	4	5	4	4	5	3	4	2	3	5	4
<b>79</b>	4	5	4	5	5	4	5	4	4	5	5	5	3	5	5	4	5	4	4	5	5
<b>80</b>	4	3	5	5	5	5	5	3	5	3	3	5	3	5	5	5	5	3	5	3	3
<b>81</b>	4	4	3	5	3	3	5	3	3	3	2	5	2	5	3	3	5	3	3	3	2
<b>82</b>	2	2	2	5	3	2	5	2	2	3	1	4	1	5	3	2	5	2	2	3	1
<b>83</b>	2	2	1	4	3	1	4	1	1	2	1	4	1	4	3	1	4	1	1	2	1
<b>84</b>	3	3	1	4	2	1	4	1	1	3	5	5	1	4	2	1	4	1	1	3	5
<b>85</b>	4	2	3	5	3	5	5	1	4	2	5	5	1	5	3	5	5	1	4	2	5
<b>86</b>	4	1	3	4	2	5	5	1	5	2	2	2	3	4	2	5	5	1	5	2	2
<b>87</b>	4	4	3	4	2	2	2	3	5	2	2	2	3	4	2	2	2	3	5	2	2
<b>88</b>	5	5	4	4	2	2	2	3	2	2	4	4	2	4	2	2	2	3	2	2	4
<b>89</b>	4	3	2	5	2	4	4	2	4	2	5	5	1	5	2	4	4	2	4	2	5
<b>90</b>	4	1	1	4	5	1	4	2	1	5	3	4	2	4	5	1	4	2	1	5	3
<b>91</b>	4	1	3	4	5	3	4	2	3	5	4	5	4	4	5	3	4	2	3	5	4
<b>92</b>	4	5	4	5	5	4	5	4	4	5	5	5	3	5	5	4	5	4	4	5	5
<b>93</b>	4	3	5	5	5	5	5	3	5	3	3	5	3	5	5	5	5	3	5	3	3
<b>94</b>	4	4	3	5	3	3	5	3	3	3	2	5	2	5	3	3	5	3	3	3	2
<b>95</b>	2	2	2	5	3	2	5	2	2	3	1	4	1	5	3	2	5	2	2	3	1
<b>96</b>	2	2	1	4	3	1	4	1	1	2	1	4	1	4	3	1	4	1	1	2	1
<b>97</b>	3	3	1	4	2	1	4	1	1	3	5	5	1	4	2	1	4	1	1	3	5
<b>98</b>	4	2	3	5	3	5	5	1	4	2	5	5	1	5	3	5	5	1	4	2	5
<b>99</b>	4	1	3	4	2	5	5	1	5	2	2	2	3	4	2	5	5	1	5	2	2
<b>100</b>	4	4	3	4	2	2	2	3	5	2	2	2	3	4	2	2	2	3	5	2	2
<b>101</b>	5	5	4	4	2	2	2	3	2	2	4	4	2	4	2	2	2	3	2	2	4
<b>102</b>	4	3	2	5	2	4	4	2	4	2	5	5	1	5	2	4	4	2	4	2	5
<b>103</b>	4	2	3	5	2	5	5	1	4	2	5	5	1	5	2	5	5	1	4	2	5
<b>104</b>	3	2	2	4	3	2	4	2	2	3	4	4	4	4	3	2	4	2	2	3	4
<b>105</b>	5	4	4	4	3	4	4	4	4	2	5	4	5	4	3	4	4	4	4	2	5

<b>106</b>	3	4	5	4	2	5	4	5	5	4	3	5	3	4	2	5	4	5	5	4	3
<b>107</b>	4	4	3	5	4	3	5	3	3	3	2	5	2	5	4	3	5	3	3	3	2
<b>108</b>	4	1	1	4	5	1	4	2	1	5	3	4	2	4	5	1	4	2	1	5	3
<b>109</b>	4	1	3	4	5	3	4	2	3	5	4	5	4	4	5	3	4	2	3	5	4
<b>110</b>	4	5	4	5	5	4	5	4	4	5	5	5	3	5	5	4	5	4	4	5	5
<b>111</b>	4	3	5	5	5	5	5	3	5	3	3	5	3	5	5	5	5	3	5	3	3
<b>112</b>	4	4	3	5	3	3	5	3	3	3	2	5	2	5	3	3	5	3	3	3	2
<b>113</b>	2	2	2	5	3	2	5	2	2	3	1	4	1	5	3	2	5	2	2	3	1
<b>114</b>	2	2	1	4	3	1	4	1	1	2	1	4	1	4	3	1	4	1	1	2	1
<b>115</b>	3	3	1	4	2	1	4	1	1	3	5	5	1	4	2	1	4	1	1	3	5
<b>116</b>	4	2	3	5	3	5	5	1	4	2	5	5	1	5	3	5	5	1	4	2	5
<b>117</b>	4	1	3	4	2	5	5	1	5	2	2	2	3	4	2	5	5	1	5	2	2
<b>118</b>	4	4	3	4	2	2	2	3	5	2	2	2	3	4	2	2	2	3	5	2	2
<b>119</b>	5	5	4	4	2	2	2	3	2	2	4	4	2	4	2	2	2	3	2	2	4
<b>120</b>	4	3	2	5	2	4	4	2	4	2	5	5	1	5	2	4	4	2	4	2	5
<b>121</b>	4	2	3	5	2	5	5	1	4	2	5	5	1	5	2	5	5	1	4	2	5
<b>122</b>	3	2	2	4	3	2	4	2	2	3	4	4	4	4	3	2	4	2	2	3	4
<b>123</b>	5	4	4	4	3	4	4	4	4	2	5	4	5	4	3	4	4	4	4	2	5
<b>124</b>	3	4	5	4	2	5	4	5	5	4	3	5	3	4	2	5	4	5	5	4	3
<b>125</b>	4	4	3	5	4	3	5	3	3	3	2	5	2	5	4	3	5	3	3	3	2
<b>126</b>	2	2	2	5	3	2	5	2	2	1	1	4	1	5	3	2	5	2	2	1	1
<b>127</b>	2	2	1	4	1	1	4	1	1	2	1	4	1	4	1	1	4	1	1	2	1
<b>128</b>	3	3	1	4	2	1	4	1	1	3	5	5	1	4	2	1	4	1	1	3	5
<b>129</b>	4	1	1	4	5	1	4	2	1	5	3	4	2	4	5	1	4	2	1	5	3
<b>130</b>	4	1	3	4	5	3	4	2	3	5	4	5	4	4	5	3	4	2	3	5	4
<b>131</b>	4	5	4	5	5	4	5	4	4	5	5	5	3	5	5	4	5	4	4	5	5
<b>132</b>	4	3	5	5	5	5	5	3	5	3	3	5	3	5	5	5	5	3	5	3	3
<b>133</b>	4	4	3	5	3	3	5	3	3	3	2	5	2	5	3	3	5	3	3	3	2

134	2	2	2	5	3	2	5	2	2	3	1	4	1	5	3	2	5	2	2	3	1
135	2	2	1	4	3	1	4	1	1	2	1	4	1	4	3	1	4	1	1	2	1
136	3	3	1	4	2	1	4	1	1	3	5	5	1	4	2	1	4	1	1	3	5
137	4	2	3	5	3	5	5	1	4	2	5	5	1	5	3	5	5	1	4	2	5
138	4	1	3	4	2	5	5	1	5	2	2	2	3	4	2	5	5	1	5	2	2
139	4	4	3	4	2	2	2	3	5	2	2	2	3	4	2	2	2	3	5	2	2
140	5	5	4	4	2	2	2	3	2	2	4	4	2	4	2	2	2	3	2	2	4
141	4	3	2	5	2	4	4	2	4	2	5	5	1	5	2	4	4	2	4	2	5
142	4	2	3	5	2	5	5	1	4	2	5	5	1	5	2	5	5	1	4	2	5
143	3	2	2	4	3	2	4	2	2	3	4	4	4	4	3	2	4	2	2	3	4
144	5	4	4	4	3	4	4	4	4	2	5	4	5	4	3	4	4	4	4	2	5
145	3	4	5	4	2	5	4	5	5	4	3	5	3	4	2	5	4	5	5	4	3
146	4	4	3	5	4	3	5	3	3	3	2	5	2	5	4	3	5	3	3	3	2
147	2	2	2	5	3	2	5	2	2	1	1	4	1	5	3	2	5	2	2	1	1
148	2	2	1	4	1	1	4	1	1	2	1	4	1	4	1	1	4	1	1	2	1
149	2	2	2	5	3	2	5	2	2	3	1	4	1	5	3	2	5	2	2	3	1
150	2	2	1	4	3	1	4	1	1	2	1	4	1	4	3	1	4	1	1	2	1
151	3	3	1	4	2	1	4	1	1	3	5	5	1	4	2	1	4	1	1	3	5
152	4	2	3	5	3	5	5	1	4	2	5	5	1	5	3	5	5	1	4	2	5
153	4	1	3	4	2	5	5	1	5	2	2	2	3	4	2	5	5	1	5	2	2
154	4	4	3	4	2	2	2	3	5	2	2	2	3	4	2	2	2	3	5	2	2
155	5	5	4	4	2	2	2	3	2	2	4	4	2	4	2	2	2	3	2	2	4
156	4	3	2	5	2	4	4	2	4	2	5	5	1	5	2	4	4	2	4	2	5
157	4	2	3	5	2	5	5	1	4	2	5	5	1	5	2	5	5	1	4	2	5
158	3	2	2	4	3	2	4	2	2	3	4	4	4	4	3	2	4	2	2	3	4
159	5	4	4	4	3	4	4	4	4	2	5	4	5	4	3	4	4	4	4	2	5
160	3	4	5	4	2	5	4	5	5	4	3	5	3	4	2	5	4	5	5	4	3
161	4	4	3	5	4	3	5	3	3	3	2	5	2	5	4	3	5	3	3	3	2

<b>162</b>	2	2	2	5	3	2	5	2	2	1	1	4	1	5	3	2	5	2	2	1	1
<b>163</b>	2	2	1	4	1	1	4	1	1	2	1	4	1	4	1	1	4	1	1	2	1
<b>164</b>	3	3	1	4	2	1	4	1	1	3	5	5	1	4	2	1	4	1	1	3	5
<b>165</b>	4	1	1	4	5	1	4	2	1	5	3	4	2	4	5	1	4	2	1	5	3
<b>166</b>	4	1	3	4	5	3	4	2	3	5	4	5	4	4	5	3	4	2	3	5	4
<b>167</b>	4	5	4	5	5	4	5	4	4	5	5	5	3	5	5	4	5	4	4	5	5
<b>168</b>	4	3	5	5	5	5	5	3	5	3	3	5	3	5	5	5	5	3	5	3	3
<b>169</b>	2	2	2	5	3	2	5	2	2	3	1	4	1	5	3	2	5	2	2	3	1
<b>170</b>	2	2	1	4	3	1	4	1	1	2	1	4	1	4	3	1	4	1	1	2	1
<b>171</b>	3	3	1	4	2	1	4	1	1	3	5	5	1	4	2	1	4	1	1	3	5
<b>172</b>	4	2	3	5	3	5	5	1	4	2	5	5	1	5	3	5	5	1	4	2	5
<b>173</b>	4	1	3	4	2	5	5	1	5	2	2	2	3	4	2	5	5	1	5	2	2
<b>174</b>	4	4	3	4	2	2	2	3	5	2	2	2	3	4	2	2	2	3	5	2	2
<b>175</b>	5	5	4	4	2	2	2	3	2	2	4	4	2	4	2	2	2	3	2	2	4
<b>176</b>	4	3	2	5	2	4	4	2	4	2	5	5	1	5	2	4	4	2	4	2	5
<b>177</b>	4	2	3	5	2	5	5	1	4	2	5	5	1	5	2	5	5	1	4	2	5
<b>178</b>	3	2	2	4	3	2	4	2	2	3	4	4	4	4	3	2	4	2	2	3	4
<b>179</b>	5	4	4	4	3	4	4	4	4	2	5	4	5	4	3	4	4	4	4	2	5
<b>180</b>	3	4	5	4	2	5	4	5	5	4	3	5	3	4	2	5	4	5	5	4	3
<b>181</b>	4	4	3	5	4	3	5	3	3	3	2	5	2	5	4	3	5	3	3	3	2
<b>182</b>	2	2	2	5	3	2	5	2	2	1	1	4	1	5	3	2	5	2	2	1	1
<b>183</b>	2	2	1	4	1	1	4	1	1	2	1	4	1	4	1	1	4	1	1	2	1
<b>184</b>	3	3	1	4	2	1	4	1	1	3	5	5	1	4	2	1	4	1	1	3	5
<b>185</b>	4	1	1	4	5	1	4	2	1	5	3	4	2	4	5	1	4	2	1	5	3
<b>186</b>	4	1	3	4	5	3	4	2	3	5	4	5	4	4	5	3	4	2	3	5	4
<b>187</b>	4	5	4	5	5	4	5	4	4	5	5	5	3	5	5	4	5	4	4	5	5
<b>188</b>	4	3	5	5	5	5	5	3	5	3	3	5	3	5	5	5	5	3	5	3	3
<b>189</b>	2	2	2	5	3	2	5	2	2	3	1	4	1	5	3	2	5	2	2	3	1

<b>190</b>	2	2	1	4	3	1	4	1	1	2	1	4	1	4	3	1	4	1	1	2	1
<b>191</b>	3	3	1	4	2	1	4	1	1	3	5	5	1	4	2	1	4	1	1	3	5
<b>192</b>	4	2	3	5	3	5	5	1	4	2	5	5	1	5	3	5	5	1	4	2	5
<b>193</b>	4	1	3	4	2	5	5	1	5	2	2	2	3	4	2	5	5	1	5	2	2
<b>194</b>	4	4	3	4	2	2	2	3	5	2	2	2	3	4	2	2	2	3	5	2	2
<b>195</b>	5	5	4	4	2	2	2	3	2	2	4	4	2	4	2	2	2	3	2	2	4
<b>196</b>	4	3	2	5	2	4	4	2	4	2	5	5	1	5	2	4	4	2	4	2	5
<b>197</b>	4	2	3	5	2	5	5	1	4	2	5	5	1	5	2	5	5	1	4	2	5
<b>198</b>	3	2	2	4	3	2	4	2	2	3	4	4	4	4	3	2	4	2	2	3	4
<b>199</b>	5	4	4	4	3	4	4	4	4	2	5	4	5	4	3	4	4	4	4	2	5
<b>200</b>	3	4	5	4	2	5	4	5	5	4	3	5	3	4	2	5	4	5	5	4	3
<b>201</b>	4	4	3	5	4	3	5	3	3	3	2	5	2	5	4	3	5	3	3	3	2
<b>202</b>	2	2	2	5	3	2	5	2	2	1	1	4	1	5	3	2	5	2	2	1	1
<b>203</b>	2	2	1	4	1	1	4	1	1	2	1	4	1	4	1	1	4	1	1	2	1
<b>204</b>	3	3	1	4	2	1	4	1	1	3	5	5	1	4	2	1	4	1	1	3	5
<b>205</b>	4	1	1	4	5	1	4	2	1	5	3	4	2	4	5	1	4	2	1	5	3
<b>206</b>	4	1	3	4	5	3	4	2	3	5	4	5	4	4	5	3	4	2	3	5	4
<b>207</b>	4	5	4	5	5	4	5	4	4	5	5	5	3	5	5	4	5	4	4	5	5
<b>208</b>	4	3	5	5	5	5	5	3	5	3	3	5	3	5	5	5	5	3	5	3	3
<b>209</b>	4	4	3	5	3	3	5	3	3	3	2	5	2	5	3	3	5	3	3	3	2
<b>210</b>	2	2	2	5	3	2	5	2	2	3	1	4	1	5	3	2	5	2	2	3	1
<b>211</b>	2	2	1	4	3	1	4	1	1	2	1	4	1	4	3	1	4	1	1	2	1
<b>212</b>	3	3	1	4	2	1	4	1	1	3	5	5	1	4	2	1	4	1	1	3	5
<b>213</b>	4	2	3	5	3	5	5	1	4	2	5	5	1	5	3	5	5	1	4	2	5
<b>214</b>	4	1	3	4	2	5	5	1	5	2	2	2	3	4	2	5	5	1	5	2	2
<b>215</b>	2	2	2	5	3	2	5	2	2	3	1	4	1	5	3	2	5	2	2	3	1
<b>216</b>	2	2	1	4	3	1	4	1	1	2	1	4	1	4	3	1	4	1	1	2	1
<b>217</b>	3	3	1	4	2	1	4	1	1	3	5	5	1	4	2	1	4	1	1	3	5

<b>218</b>	4	2	3	5	3	5	5	1	4	2	5	5	1	5	3	5	5	1	4	2	5
<b>219</b>	4	1	3	4	2	5	5	1	5	2	2	2	3	4	2	5	5	1	5	2	2
<b>220</b>	4	4	3	4	2	2	2	3	5	2	2	2	3	4	2	2	2	3	5	2	2
<b>221</b>	5	5	4	4	2	2	2	3	2	2	4	4	2	4	2	2	2	3	2	2	4
<b>222</b>	4	3	2	5	2	4	4	2	4	2	5	5	1	5	2	4	4	2	4	2	5
<b>223</b>	4	2	3	5	2	5	5	1	4	2	5	5	1	5	2	5	5	1	4	2	5
<b>224</b>	3	2	2	4	3	2	4	2	2	3	4	4	4	4	3	2	4	2	2	3	4
<b>225</b>	5	4	4	4	3	4	4	4	4	2	5	4	5	4	3	4	4	4	4	2	5
<b>226</b>	3	4	5	4	2	5	4	5	5	4	3	5	3	4	2	5	4	5	5	4	3
<b>227</b>	4	4	3	5	4	3	5	3	3	3	2	5	2	5	4	3	5	3	3	3	2
<b>228</b>	2	2	2	5	3	2	5	2	2	1	1	4	1	5	3	2	5	2	2	1	1
<b>229</b>	2	2	1	4	1	1	4	1	1	2	1	4	1	4	1	1	4	1	1	2	1
<b>230</b>	3	3	1	4	2	1	4	1	1	3	5	5	1	4	2	1	4	1	1	3	5
<b>231</b>	4	1	1	4	5	1	4	2	1	5	3	4	2	4	5	1	4	2	1	5	3
<b>232</b>	4	1	3	4	5	3	4	2	3	5	4	5	4	4	5	3	4	2	3	5	4
<b>233</b>	4	5	4	5	5	4	5	4	4	5	5	5	3	5	5	4	5	4	4	5	5
<b>234</b>	4	3	5	5	5	5	5	3	5	3	3	5	3	5	5	5	5	3	5	3	3
<b>235</b>	4	4	3	5	3	3	5	3	3	3	2	5	2	5	3	3	5	3	3	3	2
<b>236</b>	2	2	2	5	3	2	5	2	2	3	1	4	1	5	3	2	5	2	2	3	1
<b>237</b>	2	2	1	4	3	1	4	1	1	2	1	4	1	4	3	1	4	1	1	2	1
<b>238</b>	3	3	1	4	2	1	4	1	1	3	5	5	1	4	2	1	4	1	1	3	5
<b>239</b>	4	2	3	5	3	5	5	1	4	2	5	5	1	5	3	5	5	1	4	2	5
<b>240</b>	4	1	3	4	2	5	5	1	5	2	2	2	3	4	2	5	5	1	5	2	2
<b>241</b>	4	4	3	4	2	2	2	3	5	2	2	2	3	4	2	2	2	3	5	2	2
<b>242</b>	5	5	4	4	2	2	2	3	2	2	4	4	2	4	2	2	2	3	2	2	4
<b>243</b>	4	3	2	5	2	4	4	2	4	2	5	5	1	5	2	4	4	2	4	2	5
<b>244</b>	4	2	3	5	2	5	5	1	4	2	5	5	1	5	2	5	5	1	4	2	5
<b>245</b>	3	2	2	4	3	2	4	2	2	3	4	4	4	4	3	2	4	2	2	3	4

<b>246</b>	4	4	3	4	2	2	2	3	5	2	2	2	3	4	2	2	2	3	5	2	2
<b>247</b>	5	5	4	4	2	2	2	3	2	2	4	4	2	4	2	2	2	3	2	2	4
<b>248</b>	4	4	3	4	2	2	2	3	5	2	2	2	3	4	2	2	2	3	5	2	2
<b>249</b>	4	4	3	4	2	2	2	3	5	2	2	2	3	4	2	2	2	3	5	2	2
<b>250</b>	5	5	4	4	2	2	2	3	2	2	4	4	2	4	2	2	2	3	2	2	4
<b>251</b>	4	3	2	5	2	4	4	2	4	2	5	5	1	5	2	4	4	2	4	2	5
<b>252</b>	4	2	3	5	2	5	5	1	4	2	5	5	1	5	2	5	5	1	4	2	5
<b>253</b>	3	2	2	4	3	2	4	2	2	3	4	4	4	4	3	2	4	2	2	3	4



Nº Instrumentos aplicados	Pgt a 1	Pgt a 2	Pgt a 3	Pgt a 4	Pgt a 5	Pgt a 6	Pgt a 7	Pgt a 8	Pgt a 9	Pgt a 10	Pgt a 11	Pgt a 12	Pgt a 13	Pgt a 14	Pgt a 15	Pgt a 16	Pgt a 17	Pgt a 18	Pgt a 19	Pgt a 20	Pgt a 21	Pgt a 22	Pgt a 23	Pgt a 24	Pgt a 25	Pgt a 26	Pgt a 27	Pgt a 28	
1	3	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	
2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	
3	3	2	3	2	2	3	2	3	3	2	3	3	3	2	2	2	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	2	3	
4	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	
5	2	2	2	3	3	2	3	2	2	1	1	2	1	3	3	3	2	2	1	1	3	2	2	3	2	2	1	1	
6	2	2	1	2	1	1	2	1	1	2	1	2	1	2	1	2	1	1	2	1	2	1	1	2	1	1	2	1	
7	3	3	1	2	2	1	2	1	1	3	3	3	1	2	2	2	1	1	3	3	2	1	1	2	1	1	3	3	
8	2	2	3	3	3	3	3	1	2	2	1	2	1	3	3	3	1	2	2	1	3	1	2	3	1	2	2	1	
9	3	3	1	2	2	1	2	1	1	3	3	2	3	2	2	2	1	1	3	3	2	1	1	2	1	1	3	3	
10	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	1	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	
11	3	2	3	2	3	3	1	3	3	2	2	2	2	2	3	1	3	3	2	2	1	3	3	1	3	3	2	2	
12	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	
13	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3
14	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	3	2	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2
15	2	3	2	2	2	2	3	2	2	3	2	3	2	2	2	3	2	2	3	2	3	2	2	3	2	2	3	2	
16	2	3	2	3	3	2	3	2	2	3	1	2	2	3	3	3	2	2	3	1	3	2	2	3	2	2	3	1	
17	2	1	1	2	3	1	2	2	1	3	3	2	2	2	3	2	2	1	3	3	2	2	1	2	2	1	3	3	
18	2	1	3	2	3	3	2	2	3	3	2	3	2	2	3	2	2	3	3	2	2	2	3	2	2	3	3	2	
19	2	3	2	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	2	3	2	2	3	3	
20	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
21	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	
22	2	2	2	3	3	2	3	2	2	3	1	2	1	3	3	3	2	2	3	1	3	2	2	3	2	2	3	1	

23	2	2	1	2	3	1	2	1	1	2	1	2	1	2	3	2	1	1	2	1	2	1	1	2	1	1	2	1	
24	3	3	1	2	2	1	2	1	1	3	3	3	1	2	2	2	1	1	3	3	2	1	1	2	1	1	3	3	
25	2	2	3	3	3	3	3	1	2	2	3	3	1	3	3	3	1	2	2	3	3	1	2	3	1	2	2	3	
26	2	1	3	2	2	3	3	1	3	2	2	2	3	2	2	3	1	3	2	2	3	1	3	3	1	3	2	2	
27	2	2	3	2	2	2	2	3	3	2	2	2	3	2	2	2	3	3	2	2	2	3	3	2	3	3	2	2	
28	3	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	
29	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	3	3	1	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	
30	2	2	3	3	2	3	3	1	2	2	3	3	1	3	2	3	1	2	2	3	3	1	2	3	1	2	2	3	
31	3	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	
32	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	
33	3	2	3	2	2	3	2	3	3	2	3	3	3	2	2	2	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	2	3	
34	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	
35	2	2	2	3	3	2	3	2	2	1	1	2	1	3	3	3	2	2	1	1	3	2	2	3	2	2	1	1	
36	2	2	1	2	1	1	2	1	1	2	1	2	1	2	1	2	1	1	2	1	2	1	1	2	1	1	2	1	
37	3	3	1	2	2	1	2	1	1	3	3	3	1	2	2	2	1	1	3	3	2	1	1	2	1	1	3	3	
38	2	2	3	3	3	3	3	1	2	2	1	2	1	3	3	3	1	2	2	1	3	1	2	3	1	2	2	1	
39	3	3	1	2	2	1	2	1	1	3	3	2	3	2	2	2	1	1	3	3	2	1	1	2	1	1	3	3	
40	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	1	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	
41	3	2	3	2	3	3	1	3	3	2	2	2	2	2	3	1	3	3	2	2	1	3	3	1	3	3	2	2	
42	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	
43	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3
44	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	3	2	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2
45	2	3	2	2	2	2	3	2	2	3	2	3	2	2	2	3	2	2	3	2	3	2	2	3	2	2	3	2	
46	2	3	2	3	3	2	3	2	2	3	1	2	2	3	3	3	2	2	3	1	3	2	2	3	2	2	3	1	
47	2	1	1	2	3	1	2	2	1	3	3	2	2	2	3	2	2	1	3	3	2	2	1	2	2	1	3	3	
48	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	
49	2	2	2	3	3	2	3	2	2	1	1	2	1	3	3	3	2	2	1	1	3	2	2	3	2	2	1	1	
50	2	2	1	2	1	1	2	1	1	2	1	2	1	2	1	2	1	1	2	1	2	1	1	2	1	1	2	1	

51	3	3	1	2	2	1	2	1	1	3	3	3	1	2	2	2	1	1	3	3	2	1	1	2	1	1	3	3
52	2	2	3	3	3	3	3	1	2	2	1	2	1	3	3	3	1	2	2	1	3	1	2	3	1	2	2	1
53	3	3	1	2	2	1	2	1	1	3	3	2	3	2	2	2	1	1	3	3	2	1	1	2	1	1	3	3
54	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	1	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3
55	3	2	3	2	3	3	1	3	3	2	2	2	2	2	3	1	3	3	2	2	1	3	3	1	3	3	2	2
56	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3
57	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3
58	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	3	2	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2
59	2	3	2	2	2	2	3	2	2	3	2	3	2	2	2	3	2	2	3	2	3	2	2	3	2	2	3	2
60	2	3	2	3	3	2	3	2	2	3	1	2	2	3	3	3	2	2	3	1	3	2	2	3	2	2	3	1
61	2	1	1	2	3	1	2	2	1	3	3	2	2	2	3	2	2	1	3	3	2	2	1	2	2	1	3	3
62	2	1	3	2	3	3	2	2	3	3	2	3	2	2	3	2	2	3	3	2	2	2	3	2	2	3	3	2
63	2	3	2	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	2	3	2	2	3	3
64	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
65	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2
66	2	2	2	3	3	2	3	2	2	3	1	2	1	3	3	3	2	2	3	1	3	2	2	3	2	2	3	1
67	2	2	1	2	3	1	2	1	1	2	1	2	1	2	3	2	1	1	2	1	2	1	1	2	1	1	2	1
68	3	3	1	2	2	1	2	1	1	3	3	3	1	2	2	2	1	1	3	3	2	1	1	2	1	1	3	3
69	2	2	3	3	3	3	3	1	2	2	3	3	1	3	3	3	1	2	2	3	3	1	2	3	1	2	2	3
70	2	1	3	2	2	3	3	1	3	2	2	2	3	2	2	3	1	3	2	2	3	1	3	3	1	3	2	2
71	2	2	3	2	2	2	2	3	3	2	2	2	3	2	2	2	3	3	2	2	2	3	3	2	3	3	2	2
72	3	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2
73	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	3	3	1	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3
74	2	2	3	3	2	3	3	1	2	2	3	3	1	3	2	3	1	2	2	3	3	1	2	3	1	2	2	3
75	3	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2
76	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3
77	3	2	3	2	2	3	2	3	3	2	3	3	3	2	2	2	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	2	3
78	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2

79	2	2	2	3	3	2	3	2	2	1	1	2	1	3	3	3	2	2	1	1	3	2	2	3	2	2	1	1
80	2	2	1	2	1	1	2	1	1	2	1	2	1	2	1	2	1	1	2	1	2	1	1	2	1	1	2	1
81	3	3	1	2	2	1	2	1	1	3	3	3	1	2	2	2	1	1	3	3	2	1	1	2	1	1	3	3
82	2	2	3	3	3	3	3	1	2	2	1	2	1	3	3	3	1	2	2	1	3	1	2	3	1	2	2	1
83	3	3	1	2	2	1	2	1	1	3	3	2	3	2	2	2	1	1	3	3	2	1	1	2	1	1	3	3
84	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	1	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3
85	3	2	3	2	3	3	1	3	3	2	2	2	2	2	3	1	3	3	2	2	1	3	3	1	3	3	2	2
86	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3
87	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3
88	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	3	2	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2
89	2	3	2	2	2	2	3	2	2	3	2	3	2	2	2	3	2	2	3	2	3	2	2	3	2	2	3	2
90	2	3	2	3	3	2	3	2	2	3	1	2	2	3	3	3	2	2	3	1	3	2	2	3	2	2	3	1
91	2	1	1	2	3	1	2	2	1	3	3	2	2	2	3	2	2	1	3	3	2	2	1	2	2	1	3	3
92	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2
93	2	2	2	3	3	2	3	2	2	1	1	2	1	3	3	3	2	2	1	1	3	2	2	3	2	2	1	1
94	2	2	1	2	1	1	2	1	1	2	1	2	1	2	1	2	1	1	2	1	2	1	1	2	1	1	2	1
95	3	3	1	2	2	1	2	1	1	3	3	3	1	2	2	2	1	1	3	3	2	1	1	2	1	1	3	3
96	2	2	3	3	3	3	3	1	2	2	1	2	1	3	3	3	1	2	2	1	3	1	2	3	1	2	2	1
97	3	3	1	2	2	1	2	1	1	3	3	2	3	2	2	2	1	1	3	3	2	1	1	2	1	1	3	3
98	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	1	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3
99	3	2	3	2	3	3	1	3	3	2	2	2	2	2	3	1	3	3	2	2	1	3	3	1	3	3	2	2
100	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3
101	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3
102	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	3	2	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2
103	2	3	2	2	2	2	3	2	2	3	2	3	2	2	2	3	2	2	3	2	3	2	2	3	2	2	3	2
104	2	3	2	3	3	2	3	2	2	3	1	2	2	3	3	3	2	2	3	1	3	2	2	3	2	2	3	1
105	2	1	1	2	3	1	2	2	1	3	3	2	2	2	3	2	2	1	3	3	2	2	1	2	2	1	3	3
106	2	1	3	2	3	3	2	2	3	3	2	3	2	2	3	2	2	3	3	2	2	2	3	2	2	3	3	2

107	2	3	2	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	2	3	2	2	3	3	
108	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
109	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	
110	2	2	2	3	3	2	3	2	2	3	1	2	1	3	3	3	2	2	3	1	3	2	2	3	2	2	3	1
111	2	2	1	2	3	1	2	1	1	2	1	2	1	2	3	2	1	1	2	1	2	1	1	2	1	1	2	1
112	3	3	1	2	2	1	2	1	1	3	3	3	1	2	2	2	1	1	3	3	2	1	1	2	1	1	3	3
113	2	2	3	3	3	3	3	1	2	2	3	3	1	3	3	3	1	2	2	3	3	1	2	3	1	2	2	3
114	2	1	3	2	2	3	3	1	3	2	2	2	3	2	2	3	1	3	2	2	3	1	3	3	1	3	2	2
115	2	2	3	2	2	2	2	3	3	2	2	2	3	2	2	2	3	3	2	2	2	3	3	2	3	3	2	2
116	3	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2
117	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	3	3	1	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3
118	2	2	3	3	2	3	3	1	2	2	3	3	1	3	2	3	1	2	2	3	3	1	2	3	1	2	2	3
119	3	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2
120	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3
121	3	2	3	2	2	3	2	3	3	2	3	3	3	2	2	2	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	2	3
122	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2
123	2	2	2	3	3	2	3	2	2	1	1	2	1	3	3	3	2	2	1	1	3	2	2	3	2	2	1	1
124	2	2	1	2	1	1	2	1	1	2	1	2	1	2	1	2	1	1	2	1	2	1	1	2	1	1	2	1
125	3	3	1	2	2	1	2	1	1	3	3	3	1	2	2	2	1	1	3	3	2	1	1	2	1	1	3	3
126	2	2	3	3	3	3	3	1	2	2	1	2	1	3	3	3	1	2	2	1	3	1	2	3	1	2	2	1
127	3	3	1	2	2	1	2	1	1	3	3	2	3	2	2	2	1	1	3	3	2	1	1	2	1	1	3	3
128	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	1	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3
129	3	2	3	2	3	3	1	3	3	2	2	2	2	2	3	1	3	3	2	2	1	3	3	1	3	3	2	2
130	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3
131	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3
132	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	3	2	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2
133	2	3	2	2	2	2	3	2	2	3	2	3	2	2	2	3	2	2	3	2	3	2	2	3	2	2	3	2
134	2	3	2	3	3	2	3	2	2	3	1	2	2	3	3	3	2	2	3	1	3	2	2	3	2	2	3	1

135	2	1	1	2	3	1	2	2	1	3	3	2	2	2	3	2	2	1	3	3	2	2	1	2	2	1	3	3	
136	3	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	
137	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	
138	3	2	3	2	2	3	2	3	3	2	3	3	3	2	2	2	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	2	3	
139	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	
140	2	2	2	3	3	2	3	2	2	1	1	2	1	3	3	3	2	2	1	1	3	2	2	3	2	2	1	1	
141	2	2	1	2	1	1	2	1	1	2	1	2	1	2	1	2	1	1	2	1	2	1	1	2	1	1	2	1	
142	3	3	1	2	2	1	2	1	1	3	3	3	1	2	2	2	1	1	3	3	2	1	1	2	1	1	3	3	
143	2	2	3	3	3	3	3	1	2	2	1	2	1	3	3	3	1	2	2	1	3	1	2	3	1	2	2	1	
144	3	3	1	2	2	1	2	1	1	3	3	2	3	2	2	2	1	1	3	3	2	1	1	2	1	1	3	3	
145	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	1	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	
146	3	2	3	2	3	3	1	3	3	2	2	2	2	2	3	1	3	3	2	2	1	3	3	1	3	3	2	2	
147	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	
148	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	
149	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	3	2	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	
150	2	3	2	2	2	2	3	2	2	3	2	3	2	2	2	3	2	2	3	2	3	2	2	3	2	2	3	2	
151	2	3	2	3	3	2	3	2	2	3	1	2	2	3	3	3	2	2	3	1	3	2	2	3	2	2	3	1	
152	2	1	1	2	3	1	2	2	1	3	3	2	2	2	3	2	2	1	3	3	2	2	1	2	2	1	3	3	
153	2	1	3	2	3	3	2	2	3	3	2	3	2	2	3	2	2	3	3	2	2	2	3	2	2	3	3	2	
154	2	3	2	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	2	3	2	2	3	3	
155	3	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2
156	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	
157	3	2	3	2	2	3	2	3	3	2	3	3	3	2	2	2	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	2	3	
158	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	
159	2	2	2	3	3	2	3	2	2	1	1	2	1	3	3	3	2	2	1	1	3	2	2	3	2	2	1	1	
160	2	2	1	2	1	1	2	1	1	2	1	2	1	2	1	2	1	1	2	1	2	1	1	2	1	1	2	1	
161	3	3	1	2	2	1	2	1	1	3	3	3	1	2	2	2	1	1	3	3	2	1	1	2	1	1	3	3	
162	2	2	3	3	3	3	3	1	2	2	1	2	1	3	3	3	1	2	2	1	3	1	2	3	1	2	2	1	

163	3	3	1	2	2	1	2	1	1	3	3	2	3	2	2	2	1	1	3	3	2	1	1	2	1	1	3	3
164	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	1	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3
165	3	2	3	2	3	3	1	3	3	2	2	2	2	2	3	1	3	3	2	2	1	3	3	1	3	3	2	2
166	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3
167	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3
168	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	3	2	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2
169	2	3	2	2	2	2	3	2	2	3	2	3	2	2	2	3	2	2	3	2	3	2	2	3	2	2	3	2
170	2	3	2	3	3	2	3	2	2	3	1	2	2	3	3	3	2	2	3	1	3	2	2	3	2	2	3	1
171	2	1	1	2	3	1	2	2	1	3	3	2	2	2	3	2	2	1	3	3	2	2	1	2	2	1	3	3
172	2	1	3	2	3	3	2	2	3	3	2	3	2	2	3	2	2	3	3	2	2	2	3	2	2	3	3	2
173	2	3	2	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	2	3	2	2	3	3
174	3	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2
175	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3
176	3	2	3	2	2	3	2	3	3	2	3	3	3	2	2	2	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	2	3
177	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2
178	2	2	2	3	3	2	3	2	2	1	1	2	1	3	3	3	2	2	1	1	3	2	2	3	2	2	1	1
179	2	2	1	2	1	1	2	1	1	2	1	2	1	2	1	2	1	1	2	1	2	1	1	2	1	1	2	1
180	3	3	1	2	2	1	2	1	1	3	3	3	1	2	2	2	1	1	3	3	2	1	1	2	1	1	3	3
181	2	2	3	3	3	3	3	1	2	2	1	2	1	3	3	3	1	2	2	1	3	1	2	3	1	2	2	1
182	3	3	1	2	2	1	2	1	1	3	3	2	3	2	2	2	1	1	3	3	2	1	1	2	1	1	3	3
183	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	1	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3
184	3	2	3	2	3	3	1	3	3	2	2	2	2	2	3	1	3	3	2	2	1	3	3	1	3	3	2	2
185	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3
186	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3
187	3	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2
188	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3
189	3	2	3	2	2	3	2	3	3	2	3	3	3	2	2	2	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	2	3
190	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2

191	2	2	2	3	3	2	3	2	2	1	1	2	1	3	3	3	2	2	1	1	3	2	2	3	2	2	1	1
192	2	1	1	2	3	1	2	2	1	3	3	2	2	2	3	2	2	1	3	3	2	2	1	2	2	1	3	3
193	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2
194	2	2	2	3	3	2	3	2	2	1	1	2	1	3	3	3	2	2	1	1	3	2	2	3	2	2	1	1
195	2	2	1	2	1	1	2	1	1	2	1	2	1	2	1	2	1	1	2	1	2	1	1	2	1	1	2	1
196	3	3	1	2	2	1	2	1	1	3	3	3	1	2	2	2	1	1	3	3	2	1	1	2	1	1	3	3
197	2	2	3	3	3	3	3	1	2	2	1	2	1	3	3	3	1	2	2	1	3	1	2	3	1	2	2	1
198	3	3	1	2	2	1	2	1	1	3	3	2	3	2	2	2	1	1	3	3	2	1	1	2	1	1	3	3
199	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	1	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3
200	3	2	3	2	3	3	1	3	3	2	2	2	2	2	3	1	3	3	2	2	1	3	3	1	3	3	2	2
201	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3
202	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3
203	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	3	2	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2
204	2	3	2	2	2	2	3	2	2	3	2	3	2	2	2	3	2	2	3	2	3	2	2	3	2	2	3	2
205	2	3	2	3	3	2	3	2	2	3	1	2	2	3	3	3	2	2	3	1	3	2	2	3	2	2	3	1
206	2	1	1	2	3	1	2	2	1	3	3	2	2	2	3	2	2	1	3	3	2	2	1	2	2	1	3	3
207	2	1	3	2	3	3	2	2	3	3	2	3	2	2	3	2	2	3	3	2	2	2	3	2	2	3	3	2
208	2	3	2	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	2	3	2	2	3	3
209	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
210	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2
211	2	2	2	3	3	2	3	2	2	3	1	2	1	3	3	3	2	2	3	1	3	2	2	3	2	2	3	1
212	2	2	1	2	3	1	2	1	1	2	1	2	1	2	3	2	1	1	2	1	2	1	1	2	1	1	2	1
213	3	3	1	2	2	1	2	1	1	3	3	3	1	2	2	2	1	1	3	3	2	1	1	2	1	1	3	3
214	2	2	3	3	3	3	3	1	2	2	3	3	1	3	3	3	1	2	2	3	3	1	2	3	1	2	2	3
215	2	1	3	2	2	3	3	1	3	2	2	2	3	2	2	3	1	3	2	2	3	1	3	3	1	3	2	2
216	2	2	3	2	2	2	2	3	3	2	2	2	3	2	2	2	3	3	2	2	2	3	3	2	3	3	2	2
217	3	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2
218	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	3	3	1	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3



219	2	2	3	3	2	3	3	1	2	2	3	3	1	3	2	3	1	2	2	3	3	1	2	3	1	2	2	3
220	3	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2
221	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3
222	3	2	3	2	2	3	2	3	3	2	3	3	3	2	2	2	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	2	3
223	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2
224	2	2	2	3	3	2	3	2	2	1	1	2	1	3	3	3	2	2	1	1	3	2	2	3	2	2	1	1
225	2	2	1	2	1	1	2	1	1	2	1	2	1	2	1	2	1	1	2	1	2	1	1	2	1	1	2	1
226	3	3	1	2	2	1	2	1	1	3	3	3	1	2	2	2	1	1	3	3	2	1	1	2	1	1	3	3
227	2	2	3	3	3	3	3	1	2	2	1	2	1	3	3	3	1	2	2	1	3	1	2	3	1	2	2	1
228	3	3	1	2	2	1	2	1	1	3	3	2	3	2	2	2	1	1	3	3	2	1	1	2	1	1	3	3
229	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	1	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3
230	3	2	3	2	3	3	1	3	3	2	2	2	2	2	3	1	3	3	2	2	1	3	3	1	3	3	2	2
231	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3
232	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3
233	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	3	2	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2
234	2	3	2	2	2	2	3	2	2	3	2	3	2	2	2	3	2	2	3	2	3	2	2	3	2	2	3	2
235	2	3	2	3	3	2	3	2	2	3	1	2	2	3	3	3	2	2	3	1	3	2	2	3	2	2	3	1
236	2	1	1	2	3	1	2	2	1	3	3	2	2	2	3	2	2	1	3	3	2	2	1	2	2	1	3	3
237	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2
238	2	2	2	3	3	2	3	2	2	1	1	2	1	3	3	3	2	2	1	1	3	2	2	3	2	2	1	1
239	2	2	1	2	1	1	2	1	1	2	1	2	1	2	1	2	1	1	2	1	2	1	1	2	1	1	2	1
240	3	3	1	2	2	1	2	1	1	3	3	3	1	2	2	2	1	1	3	3	2	1	1	2	1	1	3	3
241	2	2	3	3	3	3	3	1	2	2	1	2	1	3	3	3	1	2	2	1	3	1	2	3	1	2	2	1
242	3	3	1	2	2	1	2	1	1	3	3	2	3	2	2	2	1	1	3	3	2	1	1	2	1	1	3	3
243	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	1	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3
244	3	2	3	2	3	3	1	3	3	2	2	2	2	2	3	1	3	3	2	2	1	3	3	1	3	3	2	2
245	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3
246	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3

<b>247</b>	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	3	2	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	2	
<b>248</b>	2	3	2	2	2	2	3	2	2	3	2	3	2	2	2	3	2	2	3	2	3	2	2	3	2	2	3	2
<b>249</b>	2	3	2	3	3	2	3	2	2	3	1	2	2	3	3	3	2	2	3	1	3	2	2	3	2	2	3	1
<b>250</b>	2	1	1	2	3	1	2	2	1	3	3	2	2	2	3	2	2	1	3	3	2	2	1	2	2	1	3	3
<b>251</b>	2	1	3	2	3	3	2	2	3	3	2	3	2	2	3	2	2	3	3	2	2	2	3	2	2	3	3	2
<b>252</b>	2	3	2	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	2	3	2	2	3	3
<b>253</b>	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3