

Universidad Católica de Santa María
Facultad de Medicina Humana
Escuela Profesional de Medicina Humana



**“RIESGOS PSICOSOCIALES ASOCIADOS AL ESTRÉS LABORAL EN
PROFESIONALES DE LA SALUD DEL HOSPITAL GOYENECHÉ, AREQUIPA
2021”**

Tesis presentada por el Bachiller:
Paricahua Lima, Carlos Francisco
Para optar el Título Profesional de:
Médico Cirujano.

Asesor:
**Dra. Chuquipalla Zamalloa,
Maribel Hilda**

**Arequipa - Perú
2021**

DICTAMEN APROBATORIO

UCSM-ERP

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA
MEDICINA HUMANA
TITULACIÓN CON TESIS
DICTAMEN APROBACIÓN DE BORRADOR

Arequipa, 19 de Julio del 2021

Dictamen: 003953-C-EPMH-2021

Visto el borrador del expediente 003953, presentado por:

2012200891 - PARICAHUA LIMA CARLOS FRANCISCO

Titulado:

**RIESGOS PSICOSOCIALES ASOCIADOS AL ESTRÉS LABORAL EN PROFESIONALES DE LA SALUD
DEL HOSPITAL GOYENECHÉ, AREQUIPA 2021**

Nuestro dictamen es:

APROBADO

1379 - DEL CASTILLO SOLORZANO NOEMI
DICTAMINADOR



1484 - MUÑOZ DEL CARPIO TOIA AGUEDA ROSSANGELLA
DICTAMINADOR



1823 - VARGAS OLIVERA GERMAN AUGUSTO
DICTAMINADOR



DEDICATORIA

Dedico la presente tesis principalmente a mis padres Cayo y Patricia, por haber estado a mi lado desde el principio en todo este camino, brindándome su apoyo en todo momento, guiándome y aconsejándome en mis decisiones, siendo ustedes mi principal motivación en cada logro que obtengo y obtendré en mi vida.

A mi hermana Janeth, por siempre haber creído en mí y darme ánimos cuando los necesitaba.

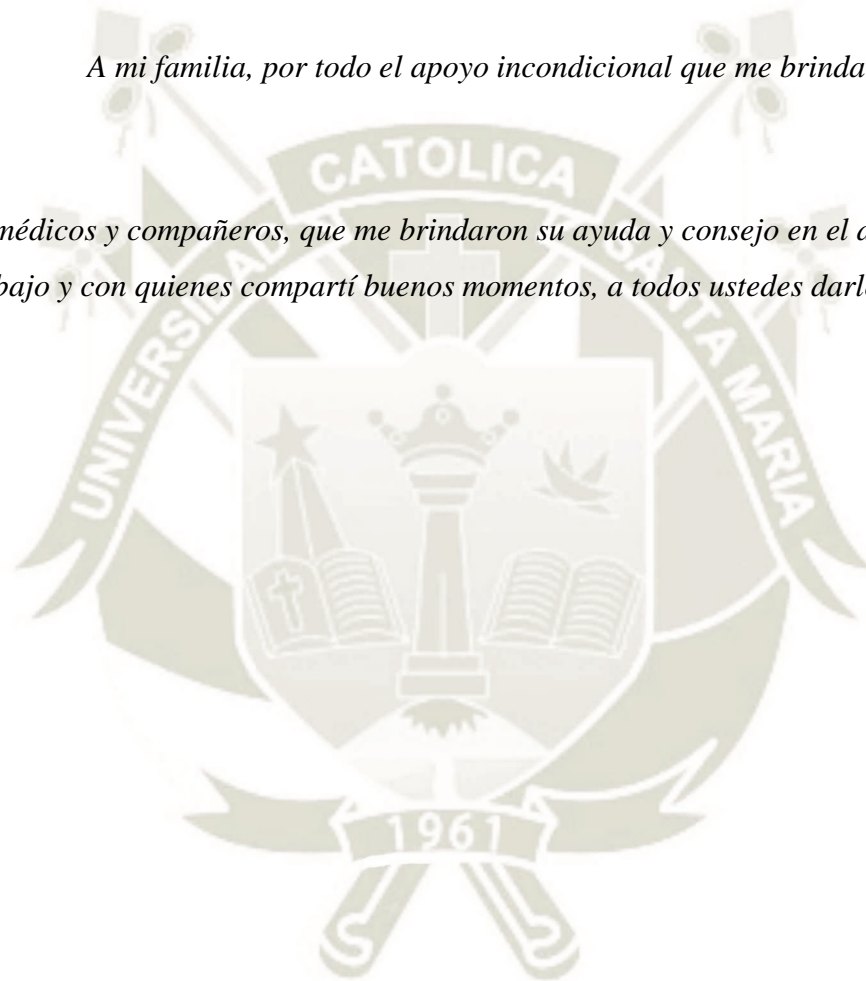
Y en general a todas las personas que formaron parte de mi desarrollo profesional en todos estos años, que confiaron y me ayudaron a lograr esta meta.

AGRADECIMIENTOS

Agradezco ante todo a Dios, por permitir que este logro sea posible, por haberme dado confianza, buen juicio, protección y sobre todo salud para mí y para mis padres en estos momentos tan difíciles, sin su ayuda y protección esto no hubiera sido posible.

A mi familia, por todo el apoyo incondicional que me brindaron.

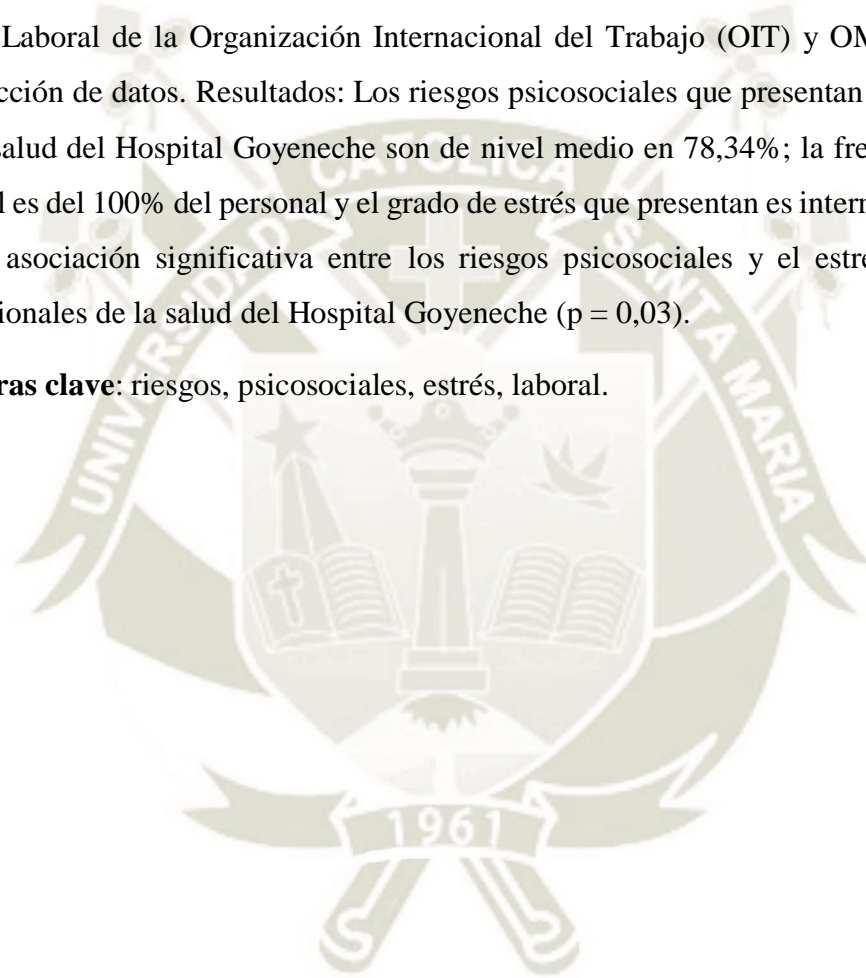
A los médicos y compañeros, que me brindaron su ayuda y consejo en el desarrollo de este trabajo y con quienes compartí buenos momentos, a todos ustedes darles las gracias.



RESUMEN

El objetivo del presente estudio fue determinar los riesgos psicosociales asociados al estrés laboral en los profesionales de la salud del Hospital Goyeneche de Arequipa, 2021. Se realizó un estudio de tipo descriptivo correlacional y de corte transversal. La muestra de estudio estuvo constituida por 107 médicos y 110 enfermeros que trabajan en el Hospital Goyeneche y que cumplieron los criterios de inclusión. Como técnica de recolección de datos se empleó la encuesta y los instrumentos fueron el Cuestionario de Riesgos Psicosociales, la Escala de estrés Laboral de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y OMS y la Ficha de recolección de datos. Resultados: Los riesgos psicosociales que presentan los profesionales de la salud del Hospital Goyeneche son de nivel medio en 78,34%; la frecuencia de estrés laboral es del 100% del personal y el grado de estrés que presentan es intermedio en 66,36%; existe asociación significativa entre los riesgos psicosociales y el estrés laboral en los profesionales de la salud del Hospital Goyeneche ($p = 0,03$).

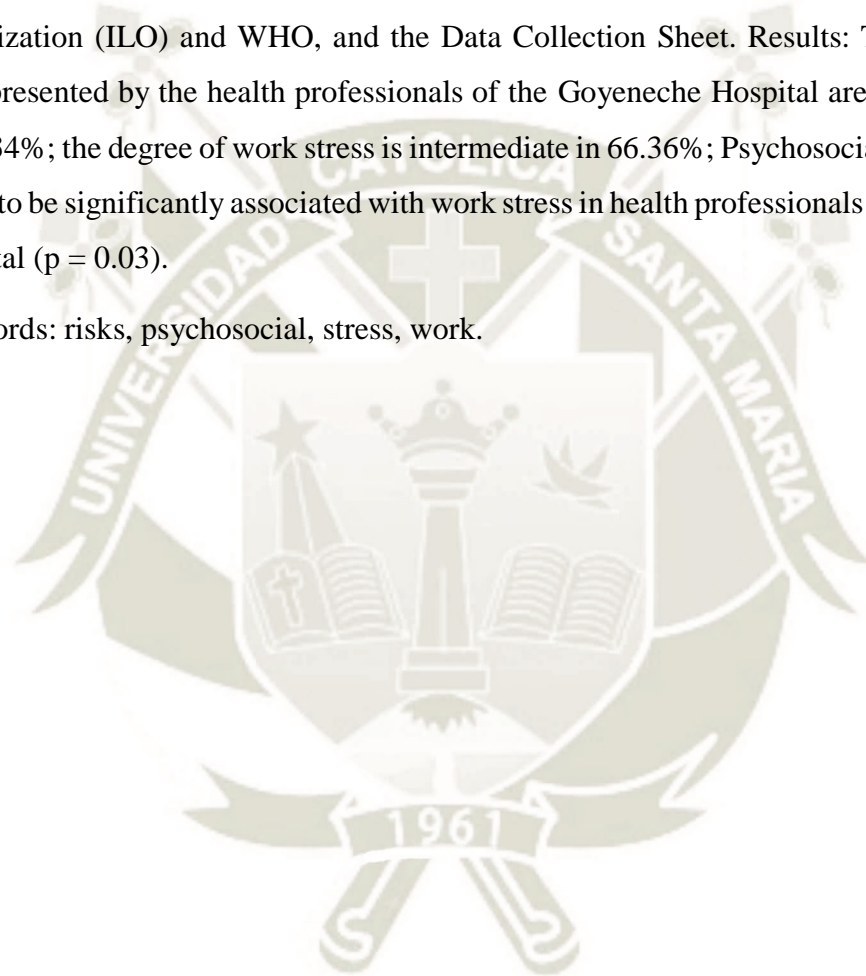
Palabras clave: riesgos, psicosociales, estrés, laboral.



ABSTRACT

The objective of this study was to determine the psychosocial risks associated with work stress in health professionals at the Goyeneche Hospital in Arequipa, 2021. A descriptive, correlational and cross-sectional study was carried out. The study sample consisted of 107 doctors and 110 nurses who work at the Goyeneche Hospital and who met the inclusion criteria. As a data collection technique, the survey was used and the instruments were the Psychosocial Risks Questionnaire, the Work Stress Scale of the International Labor Organization (ILO) and WHO, and the Data Collection Sheet. Results: The psychosocial risks presented by the health professionals of the Goyeneche Hospital are of medium level in 78.34%; the degree of work stress is intermediate in 66.36%; Psychosocial risks have been found to be significantly associated with work stress in health professionals at the Goyeneche Hospital ($p = 0.03$).

Keywords: risks, psychosocial, stress, work.



INTRODUCCIÓN

En el trabajo en el área de la salud, el personal asistencial tiene una gran importancia para las organizaciones de salud, porque su función principal es brindar cuidados asistenciales a los pacientes que presentan diversos tipos de alteraciones o enfermedades que afectan su salud y que eventualmente podrían, incluso, poner su vida en peligro. En este contexto, es necesario considerar que los profesionales que laboran en un hospital, están expuestos a una serie de situaciones que tienen impactos negativos para el personal, entre ellos destacan, la misma atención a personas que se encuentran afectadas física y emocionalmente debido a la enfermedad, la creciente demanda de los servicios de salud, y el escaso incremento de la capacidad de atención o cobertura, la exposición a elementos de origen biológico, físico y químico capaces de producir daño a los trabajadores, pero también situaciones derivadas de la propia organización del trabajo, el trabajo nocturno, el desgaste físico asociado al trabajo nocturno, entre otros (1).

Frente a la actual pandemia, estos desafíos adquirieron nuevas proporciones, la alta demanda de pacientes que solicitan atención en un corto período de tiempo expuso debilidades en el sistema de salud, provocando una sobrecarga tanto a los servicios como a los profesionales de la salud, especialmente médicos y enfermeros. Estadísticas del Colegio Médico indican que marzo del 2021 más de 400 médicos perdieron la vida y 1061 se infectaron con la COVID 19 (2); mientras que el Colegio de Enfermeros reporto que más de 8000 enfermeros fueron contagiados y 121 perdieron la vida (3).

A pesar de estos datos alarmantes, la pandemia ha dado a los profesionales una mayor visibilidad puesto que los medios de prensa, de comunicación y las redes sociales suelen rendir homenaje a los trabajadores que trabajan en primera línea en la lucha contra el COVID-19, sin embargo, la situación real es que el personal está expuesto diariamente a situaciones y riesgos que muchas veces sobrepasan las capacidades de afrontamiento o resiliencia generando cansancio, sufrimiento psicológico, estrés laboral y enfermedad.

La motivación para el desarrollo del presente estudio, surgió de la observación de que los profesionales de la salud del Hospital Goyeneche, tanto los que están expuesto a la atención de pacientes COVID, como aquellos que no lo están, vienen presentando grados de estrés laboral que antes de la pandemia no se presentaban, por lo cual se asume que además de la Pandemia existen riesgos psicosociales que podrían contribuir a agravar el estrés laboral. El estudio desarrollado estuvo orientado a determinar los riesgos psicosociales que se asocian al estrés laboral en los profesionales de la salud del Hospital Goyeneche (1).

ÍNDICE

| | |
|---|-----|
| DICTAMEN APROBATORIO..... | i |
| DEDICATORIA | iii |
| AGRADECIMIENTOS | iv |
| RESUMEN | v |
| ABSTRACT..... | vi |
| INTRODUCCIÓN | vii |
| CAPÍTULO I PLANTEAMIENTO TEÓRICO | 1 |
| 1. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN | 2 |
| 1.1. Determinación del problema..... | 2 |
| 1.2. Enunciado del problema | 2 |
| 1.3. Descripción del problema | 2 |
| 1.4. Justificación..... | 4 |
| 2. OBJETIVOS | 5 |
| 2.1. Objetivo General | 5 |
| 2.2. Objetivos Específicos | 5 |
| 3. MARCO TEÓRICO..... | 6 |
| 3.1. Conceptos básicos | 6 |
| 3.2. ANTECEDENTES INVESTIGATIVOS | 19 |
| 4. HIPÓTESIS..... | 22 |
| CAPÍTULO II PLANTEAMIENTO OPERACIONAL | 23 |
| 1. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS | 24 |
| 1.1. Técnicas..... | 24 |
| 1.2. Instrumentos | 24 |
| 2. CAMPO DE VERIFICACIÓN | 25 |
| 2.1. Ubicación espacial..... | 25 |
| 2.2. Ubicación temporal | 25 |
| 2.3. Unidades de estudio..... | 26 |
| 2.4. Muestra..... | 26 |

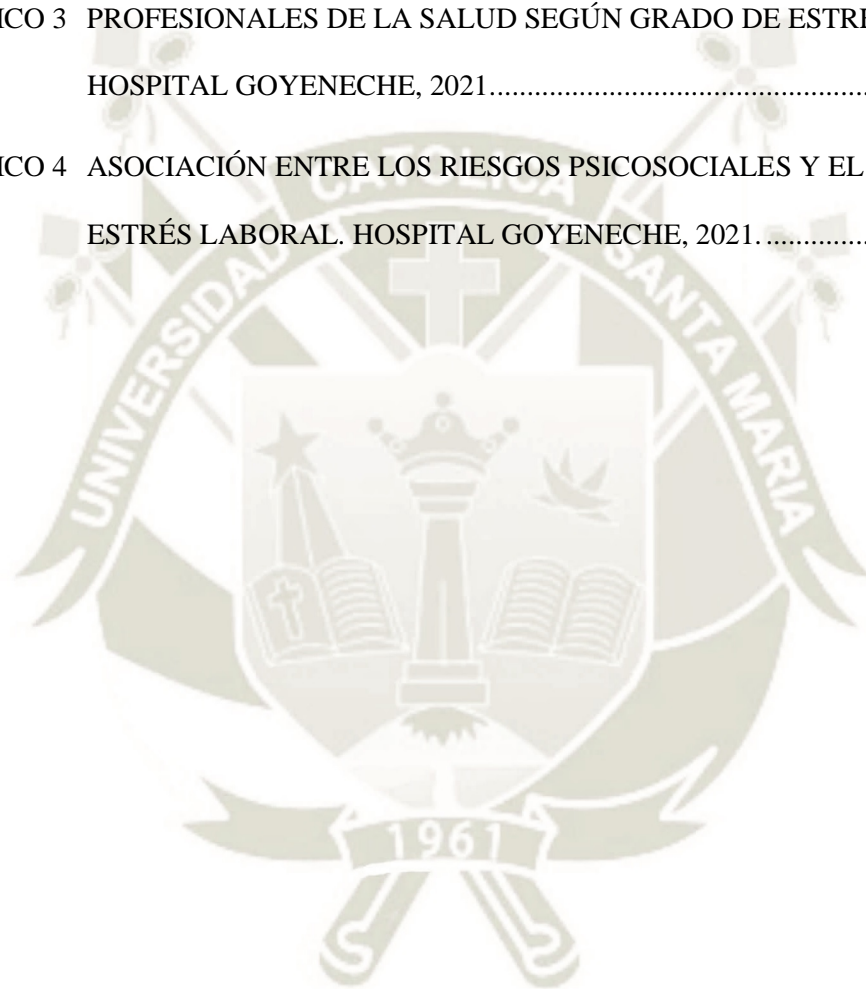
| | |
|--|----|
| 3. ESTRATEGIA DE RECOLECCIÓN DE DATOS | 28 |
| 3.1. Organización | 28 |
| 3.2. Recursos | 28 |
| 3.3. Validación del instrumento..... | 29 |
| 3.4. Criterios para el manejo de los resultados | 29 |
| CAPÍTULO III RESULTADOS | 30 |
| DISCUSIÓN | 43 |
| CONCLUSIONES | 47 |
| RECOMENDACIONES | 48 |
| REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS | 49 |
| ANEXOS | 54 |
| ANEXO 1 CUESTIONARIO DE RIESGOS PSICOSOCIALES | 55 |
| ANEXO 2 ESCALA DE ESTRÉS LABORAL DE LA OIT Y OMS | 57 |
| ANEXO 3 FICHA DE RECOLECCIÓN DE DATOS..... | 58 |
| ANEXO 4 MATRIZ DE DATOS | 59 |

ÍNDICE DE TABLAS

| | |
|---|----|
| TABLA 1 PROFESIONALES DE LA SALUD SEGÚN EDAD. HOSPITAL GOYENECHÉ, 2021..... | 31 |
| TABLA 2 PROFESIONALES DE LA SALUD SEGÚN SEXO. HOSPITAL GOYENECHÉ, 2021. | 32 |
| TABLA 3 PROFESIONALES DE LA SALUD SEGÚN PROFESIÓN. HOSPITAL GOYENECHÉ, 2021..... | 33 |
| TABLA 4 PROFESIONALES DE LA SALUD SEGÚN CONDICIÓN LABORAL. HOSPITAL GOYENECHÉ, 2021..... | 34 |
| TABLA 5 PROFESIONALES DE LA SALUD SEGÚN TIEMPO DE SERVICIO EN EL HOSPITAL. HOSPITAL GOYENECHÉ, 2021..... | 35 |
| TABLA 6 PROFESIONALES DE LA SALUD SEGÚN RIESGOS PSICOSOCIALES. HOSPITAL GOYENECHÉ, 2021..... | 37 |
| TABLA 7 PROFESIONALES DE LA SALUD SEGÚN GRADO DE ESTRÉS LABORAL. HOSPITAL GOYENECHÉ, 2021..... | 39 |
| TABLA 8 ASOCIACIÓN ENTRE LOS RIESGOS PSICOSOCIALES Y EL GRADO DE ESTRÉS LABORAL DE LOS PROFESIONALES. HOSPITAL GOYENECHÉ, 2021. | 41 |

ÍNDICE DE GRÁFICOS

| | |
|--|----|
| GRÁFICO 1 PROFESIONALES DE LA SALUD SEGÚN ATENCIÓN A PACIENTES COVID. HOSPITAL GOYENEICHE, 2021..... | 36 |
| GRÁFICO 2 PROFESIONALES DE LA SALUD SEGÚN RIESGOS PSICOSOCIALES. HOSPITAL GOYENEICHE, 2021..... | 38 |
| GRÁFICO 3 PROFESIONALES DE LA SALUD SEGÚN GRADO DE ESTRÉS LABORAL. HOSPITAL GOYENEICHE, 2021..... | 40 |
| GRÁFICO 4 ASOCIACIÓN ENTRE LOS RIESGOS PSICOSOCIALES Y EL GRADO DE ESTRÉS LABORAL. HOSPITAL GOYENEICHE, 2021..... | 42 |





CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO TEÓRICO

1. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. Determinación del problema

La pandemia COVID - 19, que está causando cientos de miles de casos en el Perú y la letalidad más alta a nivel mundial, está causando un impacto muy grave en el personal de salud de primera línea, es decir, los trabajadores que atienden directamente a los pacientes COVID. Se observa en el Hospital Goyeneche, que el personal presenta mucho temor al contagio o a llevar la enfermedad a casa y contagiar a sus seres queridos. Asimismo, las condiciones de trabajo, que antes de la pandemia ya eran deficientes en el hospital, se han agravado y debido al aumento de la demanda asistencial, el personal está expuesto a mayor carga de trabajo, mayor presencia de factores de riesgo psicosociales y niveles de estrés laboral nunca antes vistos.

1.2. Enunciado del problema

¿Cuáles son los riesgos psicosociales asociados al estrés laboral en los profesionales de la salud del Hospital Goyeneche de Arequipa, 2021?

1.3. Descripción del problema

1.3.1. Área de Intervención de Conocimiento

ÁREA GENERAL: Ciencias de la Salud.

ÁREA ESPECÍFICA: Medicina Humana.

ESPECIALIDAD: Psiquiatría.

LINEA: Estrés laboral.

1.3.2. Operacionalización de Variables

| VARIABLE | INDICADOR | UNIDAD /CATEGORÍA | ESCALA |
|---|--|---|-------------------|
| Variable Independiente Riesgos psicosociales | Cuestionario de Riesgos Psicosociales de la Organización Iberoamericana de Riesgos Psicosociales | Bajo: 20 – 45 puntos Medio: 46 – 73 puntos Alto: 74 – 100 puntos | Ordinal |
| Variable Dependiente Estrés laboral | Escala de estrés Laboral de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y OMS | Bajo: 25 – 50 puntos Intermedio: 51 – 76 puntos Moderado: 77 – 102 puntos Alto: 103 – 125 puntos | Ordinal |
| Variables intervinientes | | | |
| Edad | Autorreporte | Años | Razón |
| Sexo | Autorreporte | Masculino Femenino | Nominal |
| Grupo Ocupacional | Autorreporte | Médico Enfermeros | Nominal |
| Condición laboral | Autorreporte | CAS Personal Nombrado Personal Destacado Personal Contrato 276 | Nominal |
| Tiempo de servicio en el Hospital | Autorreporte | Años | Numérica discreta |
| Atención a pacientes COVID 19 | Autorreporte | Si No | Nominal |

1.3.3. Interrogantes Básicas

¿Cuáles son los riesgos psicosociales que presentan los profesionales de la salud del Hospital Goyeneche?

¿Cuál es el grado de estrés laboral de los profesionales de la salud del Hospital Goyeneche?

¿Existe asociación entre los riesgos psicosociales y el grado de estrés laboral de los profesionales de la salud del Hospital Goyeneche?

1.3.4. Tipo de investigación

La presente investigación es de tipo descriptiva correlacional de corte transversal.

1.4. Justificación

La relevancia científica del estudio, se basa en que los profesionales de la salud son los recursos más valiosos con los que cuentan los establecimientos de salud para el desarrollo del trabajo diario, por ello es indispensable que las organizaciones cuiden del bienestar físico, social y mental de todo el personal. En tal sentido, es necesario realizar estudios que aborden esta línea de investigación, porque a partir de ellas, se pueden mejorar los conocimientos y evidencias sobre el problema.

La justificación social está determinada, porque los profesionales de la salud están expuestos a una serie de riesgos psicosociales y otros problemas angustiantes, como un entorno laboral demandante, largas horas de trabajo, aumento de la demanda asistencial, temor a contagiarse o contagiar a su familia, riesgo de estigmatización y discriminación, necesidad de mayor estado de alerta y vigilancia para no cometer errores y evitar contagiarse, menores posibilidades de realizar actividades de autocuidado y esparcimiento que ayuden a mitigar los efectos del estrés laboral, miedo a que la demanda asistencial se desborde más y tener que tomar decisiones difíciles y alta carga emocional por el sufrimiento de los pacientes y sus familiares que podría ocasionar fatiga compasiva en los profesionales, todo ello complica precisamente la prestación de la atención. Por ello, se considera que es necesario reconocer los riesgos psicosociales a los que se enfrentan los profesionales porque estos constituyen estresores emocionales que empeoran el estrés laboral, y estos generan complicaciones en la salud y bienestar de las personas, siendo el costo humano de la pandemia.

El desarrollo del estudio tiene relevancia práctica, porque a partir de los resultados que se obtengan se podrán proponer estrategias de cuidado psicosocial orientadas a preservar la salud integral de los profesionales de la salud.

El interés personal se originó porque se ha observado en el Hospital Goyeneche, que los profesionales de la salud, están expuestos a las situaciones antes mencionadas, a lo cual se agrega la violencia que algunos familiares ejercen contra los médicos y enfermeros y esto no hace más que agravar el estrés laboral de los personales, los mismos que muestran signos de cansancio, agotamiento emocional e incertidumbre ante la posibilidad de que la situación desborde aún más la capacidad de atención del hospital.

El estudio es factible porque se contó con los recursos necesarios para su ejecución.

2. OBJETIVOS

2.1. Objetivo General

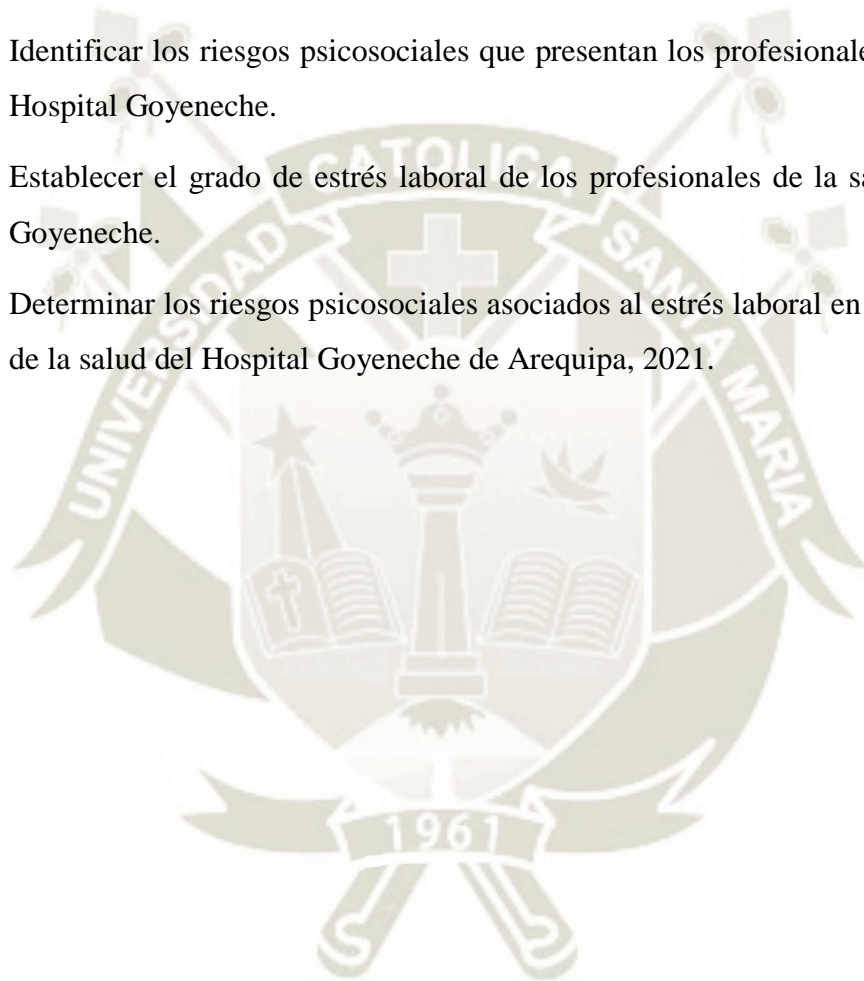
Determinar los riesgos psicosociales asociados al estrés laboral en los profesionales de la salud del Hospital Goyeneche de Arequipa, 2021.

2.2. Objetivos Específicos

Identificar los riesgos psicosociales que presentan los profesionales de la salud del Hospital Goyeneche.

Establecer el grado de estrés laboral de los profesionales de la salud del Hospital Goyeneche.

Determinar los riesgos psicosociales asociados al estrés laboral en los profesionales de la salud del Hospital Goyeneche de Arequipa, 2021.



3. MARCO TEÓRICO

3.1. Conceptos básicos

3.1.1. Riesgos psicosociales

Toda actividad laboral desempeñada por el ser humano conlleva un inminente riesgo de daño hacia su integridad, si esta no es realizada con el cuidado y la atención debida; distinción que debe hacerse especialmente en aquellas actividades que por sí mismas, conllevan este riesgo potencializado y que por ende necesita que se normen a los empleados de reglas y comportamientos específicos para reducir al mínimo posible los riesgos laborales. Los factores por ende serán “aquellas circunstancias o situaciones que hacen que una actividad determinada tenga una preponderancia de ciertos daños temporales o permanentes en los trabajadores de su área y que, con prevención, se buscarán limitar, reducir o minimizar lo mejor posible, tal como indica la OMS: “Un factor de riesgo es cualquier rasgo, característica o exposición de un individuo que aumente su probabilidad de sufrir una enfermedad o lesión” (7).

Según afirma Moreno, los factores psicosociales “son situaciones de carácter psicológico y social que están presentes en el ámbito laboral y adquieren importancia debido a que tienen una alta probabilidad de causar daños incluso graves a la salud de los trabajadores, o también afectar la salud física, social o mental”. Los riesgos psicosociales pueden manifestarse con diferentes niveles de probabilidad de causar daños de todo tipo, es decir, que los riesgos psicosociales tienen mayor probabilidad de acarrear consecuencias en la mayoría de casos, graves (5).

La Organización Internacional del Trabajo (OIT), define los riesgos psicosociales como “interacciones entre el trabajo, su medio ambiente, la satisfacción en el trabajo y las condiciones de su organización por una parte y, por otra, las capacidades del trabajador, sus necesidades, su cultura y su situación personal fuera del trabajo, todo lo cual, a través de percepciones y experiencias, puede influir en la salud, el rendimiento y la satisfacción en el trabajo” (6).

3.1.2. Tipos de riesgos psicosociales

3.1.2.1. Contenido y características de la tarea

Cada organización tiene formas de conceptualizar los resultados del desempeño que espera de sus trabajadores según el trabajo que se le asignen, de igual manera, cada puesto de trabajo tiene sus requerimientos y características específicas; los problemas surgen cuando en la organización estas tareas no están claras y no se han definido con anterioridad o de una manera específica y por ello las funciones de un trabajador se confunden y este puede sentirse sobre exigido o minimizado en su desempeño, al no tener claro cuáles son exactamente sus deberes laborales, dentro de ellos tenemos:

- **Distribución de tareas entre los distintos trabajadores:** Sería ideal que la distribución de las tareas y trabajos se realizará tomando en consideración las fortalezas y debilidades de cada trabajador tanto en sus conocimientos como en su destreza. Debe hacerse de una manera, lo más objetiva e imparcial posible, para así evitar asignar tareas no adecuadas para la capacidad del trabajador o debido a preferencias que afectan psicológicamente a los trabajadores de la organización. Sin embargo, esto no siempre ocurre en los establecimientos de salud, puesto que los profesionales de la salud cuentan con la preparación en cuanto a conocimientos y habilidades que son exigidas para llevar a cabo su trabajo, que es brindar cuidado asistencial a las personas que presentan algún problema de salud (5).
- **Horarios:** El trabajo no puede tener una duración indefinida, y por lo mismo, las leyes laborales establecen un límite de la jornada. En todo caso, sin ninguna excepción la jornada laboral y el horario de trabajo deben permitir que el trabajador se recupere física, intelectual y anímicamente para estar en óptimas condiciones para la siguiente jornada de trabajo. Especial cuidado se debe tener en los horarios nocturnos, que realiza el personal de salud, puesto que cuando son prolongados y recurrentes afectan inevitablemente al trabajador en el aspecto físico, psicológico e inclusive social lo que le hace más propenso a estar expuesto a riesgos laborales (6).

- **Ritmo de ejecución de los trabajos:** El trabajo debe tener un ritmo equilibrado de manera que permita que las actividades se desarrollen con un buen nivel de efectividad, sin que el trabajador termine su jornada laboral extenuado, sin embargo, cuando el ritmo de ejecución es demasiado exigente produce una sobrecarga al trabajador que le ocasionará estrés, afectara su rendimiento en las jornadas siguientes o le provocara enfermedades laborales; si por el contrario, el ritmo es lento y monótono se produce una baja de atención en el trabajador por la desmotivación, insatisfacción e inclusive depresión con lo cual puede volverse propenso a la accidentabilidad.
- **Monotonía y repetitividad de los mismos:** La monotonía es definida como la falta de variedad en las cosas, así la repetitividad en el trabajo ocasiona un empobrecimiento tanto en la calidad del trabajo realizado como en la actividad mental, pues se afecta psicológicamente al trabajador al no permitirle desarrollar sus aptitudes y habilidades, estimular su curiosidad y por ende la capacidad de ofrecer el mejor esfuerzo para el trabajo encomendado.
- **Posibilidad de iniciativas y participación en el quehacer diario:** Excepto cuando las características del trabajo imponen que este sea de carácter netamente mecánico, es deseable que el trabajador tenga un criterio basado en su conocimiento y en la experiencia que pueda aplicar al realizar su labor, pues así se sentirá incentivado y valorado, lo que hace que realice el trabajo con su mejor esfuerzo y dando lo mejor de sí mismo en la labor encomendada, actitud que colabora en la consecución de los objetivos institucionales, como parte de la cultura de la organización, de esta manera se conseguiría que el empleado se encuentre motivado y expectante para la participación. Sin embargo, cuando al trabajador a pesar de conocer sus capacidades, no se le permite organizar su trabajo o se le coarta la autonomía puede ocasionar que se sienta desmotivado y con sentimientos de insatisfacción, lo que lo convierte en una persona propensa a producir accidentes laborales.
- **Descansos o pausas:** Dentro de la jornada laboral es importante hacer pausas, descansos cortos para recuperar fuerzas, energía y concentración o hasta para realizar funciones fisiológicas de evacuación, puesto que si

no se dan ciertas pausas el trabajador puede caer en un estado de desconcentración y mecanización del trabajo, que hará que no tome las debidas precauciones para evitar accidentes laborales. Para estos periodos de descanso corto la organización debe contar con los espacios necesarios para realizar actividades tales como comer, asearse, utilizar los servicios higiénicos, etc. o cualquier otra actividad que disipe la mente, pero que no tome tampoco demasiado tiempo o que distraiga completamente al trabajador de sus labores. Para el personal que trabaja en el campo en espacios abiertos se le debe proveer de un espacio cubierto para que pueda tomar un refrigerio que le reconforte y le permita continuar con sus labores (7).

- **Rotación de horarios:** Este factor se presenta cuando se trabaja por turnos, para dividir la jornada laboral en segmentos de tiempo que deben ser cubiertos por dos o más trabajadores, ya sea en jornada diurna, vespertina o nocturna. El riesgo que se presenta es porque si la rotación de estos horarios por turnos es muy alta, no se produce una recuperación efectiva del trabajador afectando a corto, mediano y largo plazo su desempeño físico y mental (5).
- **Interacción social y aspectos organizacionales:** En el ambiente laboral no sólo es importante el cumplimiento de las actividades que cada puesto exige, sino que también es imprescindible que se mantenga las relaciones interpersonales entre los trabajadores, entre ellos y los directivos de la organización. Es necesario que se busque propiciar un ambiente en el que prime la consideración y la empatía, que no existan conflictos, o de haberlos estos sean resueltos de manera pacífica, que existan los canales de comunicación directos y efectivos y que los lazos de compañerismo se fortalezcan y no decaigan. Sólo cuando se tiene un ambiente social de armonía una organización se mantiene productiva (5,6).

3.1.2.2. Exigencias laborales

Debido a que el trabajo en organizaciones de salud es bastante exigente, se debe asegurar que los empleados tengan los conocimientos y capacidades necesarias para desempeñar sus funciones de manera eficaz y, aumentar la calidad y cantidad de apoyo que reciben (5).

3.1.2.3. Remuneración del rendimiento

Según Castiblanque y Palomares, la remuneración total recibida por el empleado en pago por su trabajo puede dividirse en tres componentes esenciales, que conforman su retribución: el salario base, los incentivos salariales, y las prestaciones o retribuciones indirectas. El salario base es la cantidad fija de dinero que el empleado recibe regularmente (por ejemplo, mediante los pagos semanales o mensuales). Dicho salario suele sufrir ajustes periódicos, normalmente al alza, por ejemplo, para paliar el efecto de la inflación. Los incentivos salariales comprenden los programas destinados a recompensar a aquellos empleados con altos niveles de rendimiento. Dentro de las políticas de gestión de personas, una de las más importantes, sin duda es la de retribución. Uno de los aspectos que un directivo debe considerar a la hora de entender la importancia atribuida a la retribución es el elevado porcentaje del coste total que soportan las empresas generado por la retribución (8).

Se ha señalado que la remuneración fija, es aquella parte de la compensación que se percibe por el simple hecho de mantener la relación laboral con la organización. Este componente, al consolidarse, otorga seguridad a los ingresos del trabajador, por lo que se debe diseñar de forma que sea suficiente para garantizar un adecuado nivel de vida al empleado. Mientras que la remuneración variable o por rendimiento, es la remuneración contingente, es decir, aquella parte de la misma cuyo pago se condiciona a la consecución de un determinado objetivo. Resulta útil en un doble sentido. En primer lugar, sirve para enviar señales consistentes al trabajador sobre lo que la organización espera de él de forma prioritaria y motivarle en esa dirección. En las instituciones de salud, se tiene la remuneración fija, y también la remuneración del rendimiento, cuando el trabajador percibe los bonos por productividad (5,7).

3.1.3. ESTRÉS LABORAL

El estrés relacionado con el trabajo afecta todas las profesiones y todos los trabajadores, tanto en los países desarrollados como en desarrollo y se ha convertido en un problema complejo de abordar y constituye uno de los efectos derivados de los factores psicosociales más estudiados por su relación con el bienestar y la salud de los trabajadores (9).

Para la Organización Internacional del Trabajo (OIT), el estrés es la respuesta física y emocional a un daño causado por un desequilibrio entre las exigencias observadas y los recursos y capacidades percibidas de un individuo para hacer frente a esas exigencias. El estrés relacionado con el trabajo está determinado por la organización del trabajo, el diseño del trabajo y las relaciones laborales, y tiene lugar cuando las exigencias del trabajo no se corresponden o exceden de las capacidades, recursos o necesidades del trabajador o cuando el conocimiento y las habilidades de un trabajador o de un grupo para enfrentar dichas exigencias, no coinciden con las expectativas de la cultura organizativa de una empresa u organización (9).

Según Moreno, el estrés laboral no sólo afecta la salud de los trabajadores, sino que también representa pérdidas a las economías de los países porque ocasiona pérdidas de entre 0.5 y 0.3% del Producto Interno Bruto (PIB) de cada nación, porque el estrés laboral es causa de entre 50 y 60 por ciento de todas las jornadas laborales perdidas, lo que ocasiona alto costos económicos (5).

En estudios nacionales e internacionales se ha puesto de manifiesto que el estrés está aumentando mucho en el ámbito laboral. Hans Selye, quien es considerado el pionero en la investigación y definición del término estrés, señaló que en la salud y en la enfermedad, es medicamente, sociológicamente y filosóficamente el tema más significativo para la humanidad. Hans Selye en 1936, citado por Ruiz, definió al estrés como “la respuesta no específica del organismo a cualquier demanda de cambio”. Luego, en 1974, mencionó que el estrés no es lo que le sucede a la persona sino la manera en cómo reacciona a ello (10).

El estrés laboral es el estado físico y psíquico que se produce por la falta de acondicionamiento del trabajador ante las exigencias propias del trabajo, lo cual origina la sensación de amenaza y conlleva a que se produzcan alteraciones

orgánicas y anímicas. En el ámbito laboral, el estrés es algo común entre los trabajadores y de acuerdo a la Organización Mundial de la Salud (OMS), citada por Castro señala que para el año 2021, la causa más importante de interferencia laboral será el estrés (11).

El estrés comprende un estímulo-respuesta, en donde el primero actúa sobre la persona y genera unas respuestas psicológicas, fisiológicas o ambas. Un informe del Comité Mixto de la OIT (Organización Internacional del Trabajo) y la OMS, citados por Ruiz, define a los estímulos estresantes del trabajo como “las interacciones entre el trabajo, su medio ambiente, la satisfacción en el trabajo y las capacidades del colaborador, sus necesidades, su cultura y su situación personal fuera del trabajo, todo lo cual, a través de percepciones y experiencias, pueden influir en la salud, el rendimiento y la satisfacción en el trabajo.” El estrés laboral afecta negativamente la salud psicológica y física de los trabajadores, así como a la eficacia de la organización, es decir, sus resultados. De acuerdo a la OMS, citada por Ruíz, el estrés laboral es la reacción que puede tener la persona frente a exigencias y presiones laborales que no se ajustan a sus conocimientos y capacidades, y que ponen a prueba su capacidad para afrontar la situación. Debido a las exigencias actuales del entorno laboral, es casi imposible que un trabajador no sienta presión en el trabajo. Incluso cierto nivel de presión puede mantener alerta y motivado al trabajador para cumplir sus funciones. El estrés aparece cuando la presión se hace excesiva o difícil de controlar (10).

3.1.3.1. Estrés laboral y riesgos psicosociales

El estrés es una reacción natural del organismo que facilita la respuesta y adaptación al entorno, el cual resulta imprescindible para la propia supervivencia, y que ayuda a los seres humanos a desempeñarse eficazmente en sus actividades, sin embargo, es importante que el estrés se mantenga en niveles moderados para que se puedan obtener sus beneficios tanto para la salud como para el rendimiento. Cuando las personas se enfrentan a situaciones generadoras de estrés el sistema nervioso autónomo responde mediante un estado de alarma con adaptaciones psicofisiológicas, el corazón bombea más sangre hacia las extremidades, la frecuencia cardiaca se acelera, se produce dilatación de las pupilas y el cerebro segrega más cortisona. Es normal que de forma permanente nos encontremos en estados intermitentes

de estrés y que los niveles se normalicen cuando el estímulo o estresor desaparece, a este tipo de estrés se le denomina estrés positivo o eustrés. Pero en situaciones en las que el estrés persiste, el organismo desarrolla una resistencia que le va permitir lidiar con las tensiones durante un tiempo, pero esto causa que las reservas bioquímicas disminuyen y se produce agotamiento, pasando de un estrés positivo al estrés negativo o distrés. Cuando el estímulo estresor es duradero y el estrés se vive como un estado permanente, el organismo no se recupera, y cuando el estrés se produce como en dosis altas y en forma continua es un estado nocivo para la salud. Este estado, está asociado al incremento del riesgo de sufrir accidentes laborales debido a la disminución de la capacidad de concentración o desorientación sino que además se producen emociones negativas, que generan la activación del sistema autónomo y neuroendocrino (11).

El estrés laboral implica el desarrollo de unas respuestas psicofisiológicas debido a que los diferentes riesgos que se presentan en el trabajo son percibidos como situaciones amenazantes, aquí adquieren importancia también los factores psicosociales de riesgo porque pueden afectar la salud de los trabajadores y su desempeño laboral, es un desequilibrio entre la demanda y la capacidad de respuesta. Este estrés provoca sensación de angustia, cansancio e intranquilidad, irritabilidad, dificultades para tomar decisiones, e incluso puede propiciar la aparición de dolencias físicas como cardiopatías, aumento de la tensión arterial, trastornos digestivos y musculoesqueléticos entre otros. Aunque el estrés laboral se ha considerado con frecuencia como una experiencia subjetiva de una persona derivada de la percepción de tener que tratar con demandas excesivas o amenazantes difíciles de controlar, este no afecta sólo a la salud y bienestar físico de las personas, sino trae consecuencias en su trabajo, en las relaciones interpersonales y en las formas como se relaciona con el entorno. La exposición a un ambiente laboral perjudicial puede conllevar un mayor absentismo, menor productividad, problemas psicosomáticos y afectivos, incremento de la práctica de hábitos adictivos como beber y fumar, y la reducción de otras prácticas saludables como el autocuidado y la actividad física. A nivel cognitivo, causa sensación

de preocupación, indecisión, baja concentración, desorientación, mal humor y sentimientos de falta de control (12).

3.1.3.2. Modelos teóricos del estrés laboral

De acuerdo con los postulados de la “Teoría transaccional” de Lazarus y Folkman desarrollada en el año 1986, además de una estructura biológica, las personas están determinadas por el entorno social y las experiencias vividas. Los factores individuales y sociales intervienen en la evaluación sobre situaciones y su significado, también influyen en la construcción de valores, compromisos y creencias. La evaluación cognitiva requiere que la persona realice una interpretación de la situación que percibe como amenazante o peligrosa para sí misma. Debido a ello es que una situación no afecta a todas las personas por igual, puesto que entran en juego características personales como los valores, compromisos, creencias, forma de afrontamiento y los recursos individuales. Otro modelo muy interesante que explica el estrés laboral, es el “Modelo demanda-control-apoyo social” planteado por Karasek en el año 1979 y que luego fue modificado por Karasek y Theorell, 1990, ambos citados en el presente estudio por Martínez y es uno de los modelos más utilizados. La versión inicial de este modelo planteaba que entre las principales fuentes de estrés se encuentran dos factores: las demandas psicológicas del trabajo como la presión generada por los horarios de trabajo, la carga mental y los conflictos de roles y el control que se tiene del mismo, si el trabajo es monótono, el ejercicio de competencias, autonomía y uso de capacidades. Posteriormente Jeffrey Johnson en el año 1986, citado por Martínez, incluyó la variable moderadora de apoyo social, para referirse a la interacción con compañeros y supervisores, ya que puede incrementar la habilidad para hacer frente a una situación de estrés mantenido. De acuerdo a estas premisas, el estrés puede analizarse a través de los estresores: riesgo de enfermedad relacionada con el estrés y el grado en el que el trabajador puede tomar decisiones acerca de su trabajo (comportamiento activo/pasivo). Un trabajo con altos niveles de demandas de control y apoyo social sería un trabajo activo sin llegar a ser estresante, promoviendo la motivación, el aprendizaje y el crecimiento personal. Una situación con altas demandas, bajo control y poco apoyo sí que sería estresante al tener la percepción de no poder

responder a esas demandas, en este caso se producen tensiones psicológicas como fatiga, depresión, ansiedad y enfermedades físicas. Por otro lado, la “Teoría del ajuste persona-entorno” (P-E) contempla la forma en que la interacción de las características individuales y del trabajo influyen en el bienestar del trabajador, esta teoría fue propuesta por Dawis y Lofquist, en el año 1984; como determinante para la comprensión de las reacciones cognitivas, afectivas y de comportamiento. En este modelo, un mal ajuste se daría por el desequilibrio entre las exigencias del puesto y las necesidades del trabajador de utilizar sus capacidades y habilidades. Este modelo incorpora el concepto de frustración como una sensación moderadora del estrés laboral. En la misma línea, Siegrist en el año 1996 postula el “Modelo Desequilibrio Esfuerzo-Recompensa” (DER) que analiza el equilibrio entre los costes o esfuerzos del trabajador producidas por las demandas del trabajo, motivación e implicación y las ganancias o recompensas que recibe a cambio, las mismas que pueden ser monetarias, apoyo organizacional y de seguridad, como promoción y estabilidad).

De acuerdo a Siegrist, citado por Martínez, las exigencias influirán en la autorregulación sobre la autoestima, auto-eficacia y sensación de formar parte del grupo. Por lo tanto, cuando existe desequilibrio entre el esfuerzo y los diferentes tipos de recompensa, pueden aparecer sentimientos de amenaza, ira, depresión y desmoralización. Este modelo no sólo considera variables estructurales del ambiente de trabajo, sino que incorpora variables personales. Destaca la importancia de la interpretación por parte del sujeto que puede hacer que esa relación entre el esfuerzo y la recompensa no sea real, la necesidad de control como una característica de personalidad y la implicación (estilo personal de afrontamiento). La percepción de la realidad de cada persona está basada en la interpretación que haga, al mismo tiempo, esta interpretación estará influenciada por experiencias pasadas, patrones de creencias y valores, actitudes y emociones provocadas tanto en el entorno laboral como otros aspectos de la vida. Por eso es importante distinguir ciertas características del sujeto en las percepciones entre esfuerzo y recompensa. Por ejemplo, un individuo con un patrón motivacional con un compromiso alto y alta necesidad de aprobación es más vulnerable a la frustración y a la

tensión al exponerse más a altas demandas de trabajo o exagerar sus esfuerzos. También causará un desequilibrio el hecho de tener pocas oportunidades para cambiar de trabajo, la exposición al desempleo y a cambios socioeconómicos rápidos. A partir de estas perspectivas diferentes es que se ha incorporado el concepto de riesgo psicosociales en relación con el trabajo (12).

3.1.4. RIESGOS PSICOSOCIALES Y ESTRÉS LABORAL EN TIEMPOS DE PANDEMIA

Durante las pandemias de H1N1 y SARS-1, los trabajadores de la salud informaron un aumento de los problemas de salud mental. Sirosis y Owens revisaron datos de pandemias anteriores y encontraron que la angustia psicológica estaba asociada con ser mujer, ser enfermera y tener contacto con pacientes infectados; el aumento del apoyo social, la capacitación adecuada y el equipo de protección personal (EPP) adecuado fueron factores de protección. En dicho estudio incluyeron trabajadores de la salud en un gran hospital público en Israel durante el COVID-19 e informaron niveles elevados de depresión y trastorno de estrés postraumático (13).

Una consecuencia de la angustia psicológica a largo plazo es el riesgo de agotamiento, que se asocia con la desconexión de los demás, la despersonalización y la pérdida de la motivación profesional. Se ha encontrado que la pandemia COVID – 19 ha incrementado de forma significativa la incidencia de Síndrome de Burnout debido a los niveles de estrés laboral crónico más altos que los que presentaban antes de la pandemia. El agotamiento implica sentimientos de agotamiento, distancia mental y / o cinismo sobre el trabajo de uno y una eficacia profesional reducida. La recuperación es un desafío y, a menudo, requiere una licencia prolongada o un cambio de lugar de trabajo, lo cual no es deseable para los empleados y empleadores. Aunque es un trastorno ocupacional, tener agotamiento durante un período prolongado a menudo conduce a problemas más generalizados, que incluyen deterioro del bienestar general, aumento del ausentismo y depresión clínica. En un estudio realizado por Gilin et al, informaron niveles elevados de agotamiento emocional y un mayor cinismo en los trabajadores de la salud, lo que destaca la necesidad de

intervenciones específicas para minimizar el riesgo de agotamiento al abordar el aumento de la angustia psicológica en momentos de estrés (14).

La combinación de factores estresantes profesionales y personales que enfrentan los trabajadores de la salud durante la primera ola de COVID-19 creó un efecto dominó, por el cual los factores estresantes personales afectaban el desempeño en el trabajo, lo que estresa el sistema de salud y, en última instancia, afecta los resultados de la enfermedad a nivel de la población (15). A pesar de darse cuenta de que la salud mental de los trabajadores de la salud se vio afectada negativamente por el COVID-19 y de la investigación que destaca la importancia de brindar atención médica mental accesible y continua para los trabajadores de la salud, pocos trabajadores buscaron apoyo de salud mental para el control de los factores psicosociales y las alteraciones en la salud mental (17). Los efectos de las cargas de trabajo con altos niveles de estrés laboral como es el trabajo del personal de salud, generan sobrecarga en el personal, los ajustes a las condiciones laborales y las responsabilidades de cuidado durante las épocas en las que los casos de pacientes COVID 19 desbordan la capacidad de atención y además se asocian a la aplicación de medidas de aislamiento social o confinamiento que a nivel social pueden exacerbar el estrés en los trabajadores de la salud y resaltar la importancia de las medidas preventivas que se enfocan en el estrés en el lugar de trabajo (18).

Entre los factores psicosociales que influyen en el estrés laboral se tienen las condiciones del lugar de trabajo, incluida la comunicación clara de las directivas de salud pública y la capacitación asociada, estos factores ejercen un impacto protector en el bienestar de los trabajadores de la salud durante las crisis de salud pública (17,19). La retroalimentación positiva de la administración, la capacitación adecuada en respuesta a crisis, y el manejo adecuado del tiempo libre amortiguan el impacto psicológico de los factores de estrés agudo en el lugar de trabajo. Además, existe una asociación entre la comunicación precisa y oportuna de información y la angustia psicológica en la población general y en los trabajadores de la salud. Otro factor psicosocial importante como agravante del estrés laboral es la falta de provisión de EPP adecuado (19,20), y el rápido establecimiento de procedimientos de control de infecciones que están asociados con una reducción de los impactos negativos sobre el personal médico. Los

trabajadores de la salud informaron que el aumento de los protocolos de control de infecciones era evidencia de que los administradores reconocieron la gravedad de la pandemia y estaban preocupados por la seguridad del personal, lo que puede resultar en menos angustia (16). Las personas con mayor apoyo social e interpersonal en su lugar de trabajo fueron protegidas contra el estrés, la ansiedad y las interrupciones del sueño durante las condiciones pandémicas. Estos hallazgos tienen implicaciones significativas para la gestión de los equipos de atención médica de primera línea en términos de programación, apoyo institucional y provisión de servicios psiquiátricos para aliviar el sufrimiento (22).

Como factores protectores del estrés psicosocial, es importante que los gestores de las instituciones de salud fomenten el desarrollo de todo el personal, se comuniquen de manera efectiva, formen equipos y contribuyan a la creación de una organización saludable. Es importante considerar la comunicación efectiva y la creación (o mantenimiento) de un clima organizacional positivo. La provisión de información clara, precisa y oportuna por parte de los líderes se asocia con una disminución del agotamiento y un mayor bienestar mental. Aunque la importancia de este tipo de comunicación no es exclusiva de una crisis como la COVID-19, es fundamental cuando los empleados se encuentran bajo mayor carga de trabajo y estrés laboral (17).

En el estudio de Yu et al, indican que al tratar con los trabajadores de la salud de primera línea de COVID-19, trabajar en entornos de trabajo complejos y desafiantes influye negativamente en su satisfacción laboral. Se ha encontrado que los médicos de primera línea que trabajan con pacientes con SARS-CoV-2 positivos estaban menos satisfechos con su trabajo y con la preparación profesional para las epidemias que sus contrapartes. La proporción de médicos insatisfechos en su trabajo fue más alta que las estimaciones recientes, pero la insatisfacción con el trabajo en el sector de la salud pública tiene una tendencia variable (23). La satisfacción laboral del personal, también ha variado de acuerdo al impacto de la pandemia en los diferentes países, por ejemplo, los médicos en China tienen un mayor nivel de satisfacción laboral durante la pandemia en comparación a médicos de Latinoamérica y de algunos países de Europa. Se ha encontrado una asociación directa entre la satisfacción laboral con la efectividad

de las medidas para mejorar el control de las crisis mayores, adaptar las estrategias de acuerdo con las demandas razonables de los médicos de primera línea sería de gran importancia para asegurar su plena dedicación a la lucha contra COVID-19 (24).

La literatura encuentra coherencia al indicar que, para una pandemia, el uso adecuado del EPP es tan importante como su disponibilidad. Se ha encontrado relación entre el acceso a un equipo de protección personal adecuado y los beneficios para la salud mental de los trabajadores de la salud, una mayor satisfacción en el trabajo y un mayor sentimiento de seguridad y confianza. Además de la escasez de suministros de equipo que han sufrido muchas instalaciones en todo el mundo, existen dificultades para su uso racional y adecuado (25). Se han identificado varios factores que influyen en la adherencia de los trabajadores de la salud a las pautas y recomendaciones para el uso de EPP, incluida información poco clara e inconsistente, falta de capacitación y educación, así como las características del equipo en sí, en términos de su tamaño y calidad, lo cual genera insatisfacción laboral cuando el personal percibe que la institución no le brinda los suficientes EPP que les ayuden a preservar su salud (26).

3.2. ANTECEDENTES INVESTIGATIVOS

3.2.1. Internacionales

Pandey, Sharma, Chapagain, Devkota, Ranabhat, Pant, Adhikari. Nepal, en su estudio: “Estrés, ansiedad, depresión y sus factores asociados entre los trabajadores de la salud durante la pandemia de COVID -19 en Nepal”, tuvo como objetivo evaluar el nivel de estrés, ansiedad, depresión y sus factores asociados entre los trabajadores de la salud durante la pandemia de la enfermedad por el virus Corona 2019 en Nepal. Participaron 404 trabajadores de la salud y encontraron que los síntomas de estrés, ansiedad y depresión entre los trabajadores de la salud fueron 28,9%, 35,6% y 17,0%, respectivamente. Se encontró que las mujeres tenían dos veces más probabilidades de tener ansiedad y depresión que los hombres. Las enfermeras tenían dos veces más probabilidades de tener ansiedad que los médicos. El personal de laboratorio tenía casi tres veces más probabilidades de tener ansiedad que los médicos. Los trabajadores de la salud que no tenían o tenían un EPP insuficiente tenían casi

tres veces más probabilidades de tener depresión. Los trabajadores de la salud que trabajaban en áreas de alto riesgo tenían casi el doble de probabilidades de tener depresión (27).

Portoghes, Meloni, Galletta, Piras, D'Aloja, Finco, Campagna, Italia, en su estudio: “Preocupaciones, impacto percibido, preparación en la enfermedad por coronavirus (COVID-19)”, tuvo como objetivo investigar la relación entre las preocupaciones, el impacto percibido, la preparación para la pandemia de COVID-19 y la salud mental de los médicos italianos. Encontraron que los factores de riesgo para el estrés laboral percibido fueron preocupaciones sobre contraer COVID-19 (OR = 3,18), impacto percibido en las demandas laborales (OR = 1,63), impacto percibido en el rol laboral (OR = 2,50) y preocupaciones no relacionadas con el trabajo (OR = 1,86). Con respecto a los factores de riesgo para la rumia sobre la pandemia, surgieron preocupaciones acerca de contraer COVID-19 (OR 1,74), impacto percibido en el rol laboral (OR = 1,68) e impacto en la vida personal (OR = 2,04). Finalmente, los factores de riesgo más críticos en el trabajo fueron el impacto percibido en el rol laboral (OR = 2,47), rumia sobre la pandemia (OR = 3,027), ver a los compañeros llorar en el trabajo (OR = 3,82) y estrés laboral percibido (OR = 3,53) (28).

Pulido, Lora, Jiménez. Colombia, en su estudio: “Factores psicosociales que influyen en el ausentismo: Evaluación de un modelo explicativo”, tuvieron como objetivo evaluar un modelo explicativo del ausentismo laboral, con base en la relación entre los factores de riesgo psicosocial y la mediación de la percepción de relaciones sociales y del estrés laboral; este se conformó con base en las predicciones de modelos teóricos como Demandas-Control, Desbalance Esfuerzo-Recompensas y Apoyo Social. La muestra estuvo conformada por 252 trabajadores y encontraron que las causas más importantes del ausentismo son determinadas por el estrés laboral que es resultado de la conjunción de riesgo ante relaciones interpersonales y demandas laborales, al que se agregan los riesgos que proceden de las condiciones extralaborales (29).

Hurtado, España, en su estudio: “Niveles de exposición a factores de riesgo psicosocial y la salud mental positiva en docentes universitarios de Enfermería de Cataluña”, tuvo como objetivo evaluar la relación entre los niveles percibidos de exposición a factores de riesgo psicosocial y el bienestar psicológico en

docentes universitarios de Enfermería de Cataluña, la muestra fue de 22 docentes y concluyeron que existen 21 factores de riesgo psicosociales perturbadores del bienestar docente. La prevalencia del malestar psicológico es alta y el nivel de salud mental positiva es intermedio, este se relaciona con el ejercicio físico y las relaciones sociales (30).

3.2.2. Nacionales

Portilla, Lima, en su estudio: “Factores psicosociales que influyen en el estrés laboral del Personal de enfermería del Hospital Arzobispo Loayza Lima”, tuvo como objetivo identificar los factores psicosociales que influyen en el estrés laboral del personal de enfermería del Hospital Arzobispo Loayza Lima para mejorar la calidad de servicio. La muestra fueron 60 enfermeras de los servicios de medicina. Concluyeron que existe influencia de los factores psicosociales en el estrés laboral del personal de enfermería que demuestra que la variabilidad del estrés laboral depende de los factores psicosociales. Además, se observó que las enfermeras tienen un nivel moderado en los factores psicosociales y un nivel medio en el estrés laboral (31).

Castro. Lima, en su estudio: “Riesgos psicosociales y los niveles de estrés en las enfermeras del Centro Quirúrgico y UCI de una clínica privada”, tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre los riesgos psicosociales y los niveles de estrés en las enfermeras del Centro Quirúrgico y Unidad de Cuidados Intensivos de una Clínica Privada, la muestra fue de 46 enfermeras y concluyeron que la mayoría de las enfermeras presenta prevalencia en la exposición desfavorable para la salud en exigencias psicosociales (85%), inseguridad (72%), apoyo social y calidad de liderazgo (70%), doble presencia (59%) y Estima (76%). En general la exposición a riesgos psicosociales fue: 96% presentan un nivel de exposición psicosocial intermedio y el 4% un nivel de exposición psicosocial más desfavorable. Los niveles de estrés fueron: 37% bajo, 54% intermedio, 9% estrés. No se encontró relación significativa entre riesgos psicosociales en general y los niveles de estrés en las enfermeras (32).

3.2.3. Locales

En las universidades locales no se han encontrado estudios similares.

4. HIPÓTESIS

El alto riesgo de los factores psicosociales está asociado de forma significativa a un alto nivel de estrés laboral en los profesionales de la salud del Hospital Goyeneche.





CAPÍTULO II
PLANTEAMIENTO OPERACIONAL

1. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS

1.1. Técnicas

Se utilizó como técnica la encuesta.

1.2. Instrumentos

Cuestionario de Riesgos Psicosociales: este instrumento fue elaborado por la Organización Iberoamericana de Riesgos Psicosociales a raíz de la Pandemia COVID 19 puesto que la intensidad y diversidad de los riesgos psicosociales que eran inherentes al trabajo hospitalario han cambiado de forma significativa a consecuencia de la Pandemia. El instrumento consta de 20 ítems que se responden en escala de Likert de 5 categorías: (1: Nunca, 2: Escasamente, 3: Moderadamente, 4: Casi Siempre, 5: Siempre). Para establecer la categoría final, el puntaje se sumó y se comparó con el siguiente baremo (33).

| | |
|--------------------------|-----------------|
| Riesgo Psicosocial Bajo | 20 – 45 puntos |
| Riesgo Psicosocial Medio | 46 – 73 puntos |
| Riesgo Psicosocial Alto | 74 – 100 puntos |

Fuente: Leay, (2020)

La validación del instrumento fue realizada por Leay mediante el Coeficiente de Confiabilidad Alfa de Cronbach, cuyo resultado es 0,86, lo cual denota que se trata de un instrumento confiable (19).

Escala de estrés Laboral de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y OMS: Para evaluar el estrés laboral se aplicará el cuestionario propuesto por la OIT-OMS, la cual está basada en el Modelo de Estrés orientado a la dirección de Ivancevich y Matteson del año 1987. Según Ivancevich y Matteson, citados por la OIT (9), dichos estresores inciden sobre la percepción cognitiva de la situación por parte del colaborador; esta percepción a su vez, incide sobre los resultados fisiológicos, psicológicos y de comportamiento de dicha percepción cognitiva, y estos resultados, sobre las consecuencias, tanto las referidas a la salud del individuo como las referidas a su desempeño dentro de la organización. Consta de veinticinco ítems relacionados con los estresores laborales agrupados en las siguientes dimensiones: clima organizacional, que está conformado por 3 ítems: ítem 1, 10 y

20. Estructura organizacional, que está conformada por 4 ítems: ítem 2, 12, 16 y 24; territorio organizacional, que está conformado por 3 ítems: ítem 3, 15 y 22; tecnología, que está conformado por 3 ítems: ítem 4, 14 y 25; influencia del líder, que está conformada por 4 ítems: ítem 5, 6 y 13 y 17; falta de cohesión, que está conformada por 4 ítems: ítem 7, 9, 18 y 21 y respaldo del grupo, que está conformado por 3 ítems: ítem 8, 19 y 23. Esta escala tiene siete opciones de respuesta tipo Likert, que van desde si la condición nunca es fuente de estrés hasta si la condición es siempre fuente de estrés. La escala es adecuada para la evaluación de la variable porque es postulada por la Organización Mundial de la Salud (OMS), en conjunto con la Organización Internacional del Trabajo (OIT), que son entidades internacionales, competentes y reconocidas en sus materias. Este instrumento ha sido utilizado en investigaciones en países latinoamericanos y en investigaciones peruanas, la versión que se aplicará para el presente estudio es la versión validada en el estudio de Torres (34), en el cual se estableció que su confiabilidad es de 0,93. El puntaje obtenido se sumó y se convirtió al siguiente baremo (35).

| Nivel de estrés | Puntaje |
|-----------------|-----------|
| Bajo | 25 – 50 |
| Intermedio | 51 – 76 |
| Moderado | 77 – 102 |
| Alto | 103 – 125 |

Fuente: Aguado I, Bátiz A, Quintana S. (2013)

Ficha de recolección de datos: este instrumento fue elaborado por el investigador con el propósito de recabar la información referida a las variables intervinientes como edad, sexo, grupo ocupacional, condición laboral, tiempo de servicio en el hospital y atención a pacientes COVID.

2. CAMPO DE VERIFICACIÓN

2.1. Ubicación espacial

El estudio fue realizado en el Hospital Goyeneche sito en la Av. Goyeneche s/n, en el distrito, provincia y departamento de Arequipa.

2.2. Ubicación temporal

El estudio fue realizado durante los meses de abril a junio del 2021.

2.3. Unidades de estudio

El universo estuvo conformado por el personal de salud del Hospital, los que sumaron 237 médicos y 254 enfermeros.

2.4. Muestra

Se trabajó con muestras representativas, las mismas que fueron calculadas con la fórmula de población finita, de la siguiente manera (36).

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

Dónde:

$Z\alpha^2$ = nivel de confiabilidad, quiere decir que de cada 100 veces existe la probabilidad de que en 95 de ellas acertemos en el valor verdadero. Si se trabaja con un 95% de confiabilidad, el índice que se emplea en la fórmula es de 1,96.

N = Tamaño de la población: 237 médicos y 254 enfermeros.

n = Tamaño de la muestra.

p = Proporción de la variable de interés.

q = 1 - p.

E = Error al cuadrado.

Reemplazando:

Muestra de Médicos:

$$n = \frac{1,96 \times 237 \times 0,5 \times 0,5}{0,0025 \times (236) + 1,96 \times 0,5 \times 0,5}$$

$$n = \frac{116,13}{116,13}$$

$$n = \frac{0,59 + 0,49}{116,13}$$

$$n = \frac{1,08}{1,08}$$

n = 107 médicos

Muestra de Enfermeros:

$$1,96 \times 254 \times 0,5 \times 0,5$$

$$n = \frac{\quad}{0,0025 \times (253) + 1,96 \times 0,5 \times 0,5}$$

$$124,46$$

$$n = \frac{\quad}{0,6325 + 0,49}$$

$$124,46$$

$$n = \frac{\quad}{1,1225}$$

n = 110 enfermeros.

La muestra general estuvo conformada por 217 profesionales de la salud, que fueron incluidos de acuerdo al cumplimiento de los siguientes criterios:

Criterios de inclusión:

- Profesionales sin límite de edad, de ambos sexos, que trabajan en el Hospital Goyeneche ejerciendo funciones asistenciales.
- Profesionales que aceptaron participar en el estudio.
- Profesionales nombrados o contratados que tenían al menos un año de trabajo en el Hospital.

Criterios de exclusión:

- Profesionales que se encuentren realizando trabajo remoto, en periodo de licencia o de vacaciones.
- Profesionales que con vínculo laboral temporal debido a la Pandemia.

3. ESTRATEGIA DE RECOLECCIÓN DE DATOS

3.1. Organización

- Luego de que los jurados dictaminadores aprobaron el Proyecto de tesis, se solicitó al Decano de la Facultad de Medicina Humana, se nos entregará una carta de presentación, la misma que fue dirigida al Director del Hospital para que nos autorizará la ejecución de la investigación en la sede del Hospital.
- Una vez que se tuvo la autorización, el investigador acudió a los diferentes servicios hospitalarios para poder ubicar al personal asistencial, explicarles el propósito del estudio y solicitar su participación en el mismo.
- Los instrumentos fueron aplicados tanto en forma presencial con los profesionales que así lo deseen, como de forma virtual, para lo cual, se coordinó con las jefaturas médicas y de enfermería a efectos de poder distribuir el formulario mediante los grupos de WhatsApp que el personal tiene para coordinaciones. Una vez finalizada la recolección de datos, se realizó el análisis estadístico y el informe final de la investigación.

3.2. Recursos

3.2.1. Humanos:

El investigador: Sr. Paricahua Lima, Carlos Francisco.

Alumno de la Facultad de Medicina Humana de la Universidad Católica de Santa María.

Tutor: Dra. Maribel Hilda Chuquipalla Zamalloa

Médico Psiquiatra Asistente del Hospital Goyeneche. Docente de la Universidad

Católica de Santa María.

3.2.2. Institucionales:

Facultad de Medicina Humana de la Universidad Católica de Santa María.

Hospital Goyeneche.

3.2.3. Materiales:

Instrumentos de recolección de datos, material de escritorio, files, archivadores, computadora, impresora.

3.2.4. Financieros:

Recursos propios.

3.3. Validación del instrumento

No fue necesario realizar la validación de los instrumentos porque ya habían sido validados en estudios previos.

3.4. Criterios para el manejo de los resultados

Una vez que se tuvieron todos los instrumentos respondidos, se elaboró la matriz de sistematización en el programa Excel v. 10.0 y luego se realizó el análisis estadístico, se aplicó estadística descriptiva de las variables de estudio, empleando medidas de tendencia central como media, mediana, moda, valor mínimo y máximo, y desviación estándar de las variables numéricas. Para establecer la significancia de los resultados se aplicó la Prueba de Chi cuadrado. Los resultados son presentados en tablas y gráficos (36).



CAPÍTULO III RESULTADOS

**“Riesgos psicosociales asociados al estrés laboral en profesionales de la salud del Hospital
Goyeneche, Arequipa 2021”**

TABLA 1
PROFESIONALES DE LA SALUD SEGÚN EDAD. HOSPITAL GOYENECHÉ,
2021.

| EDAD (años) | Nº | % |
|--------------------|------------|------------|
| 20 – 30 | 11 | 5,07 |
| 31 – 40 | 96 | 44,24 |
| 41 – 50 | 58 | 26,73 |
| 51 – 60 | 38 | 17,51 |
| 61 – 70 | 14 | 6,45 |
| TOTAL | 217 | 100 |

Fuente: Elaboración propia

Se observa, que las edades de los profesionales se presentan desde los 28 hasta los 69 años; el 44,24% tiene de 31 a 40 años; el 26,73% de 41 a 50 años. La edad promedio es 43 años.

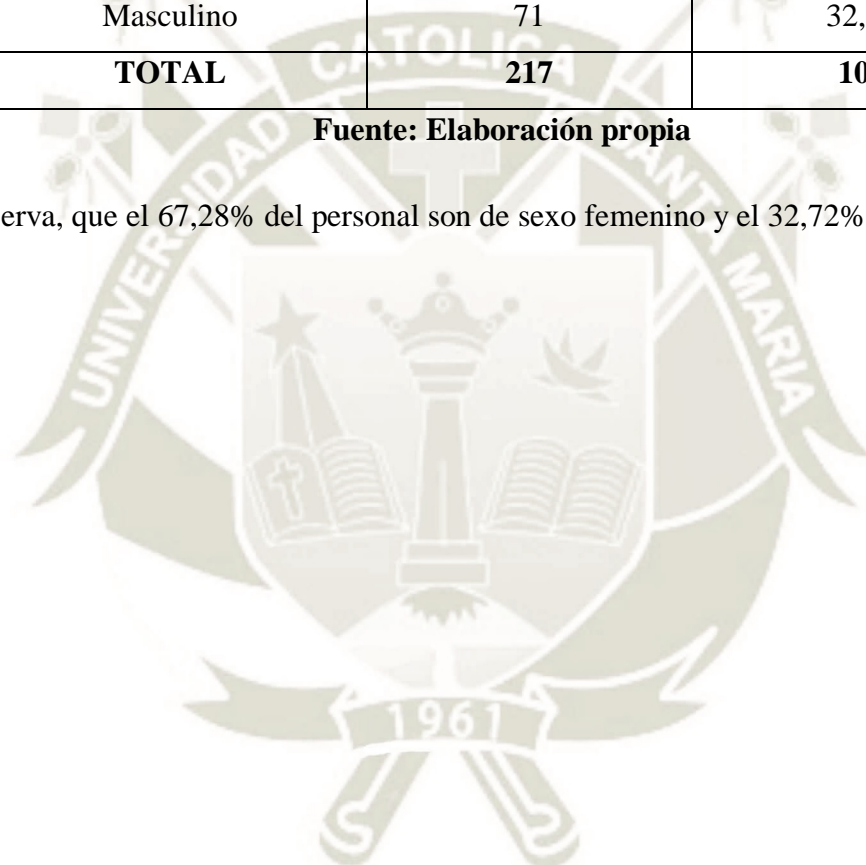
**“Riesgos psicosociales asociados al estrés laboral en profesionales de la salud del Hospital
Goyeneche, Arequipa 2021”**

TABLA 2
PROFESIONALES DE LA SALUD SEGÚN SEXO. HOSPITAL GOYENECHÉ,
2021.

| SEXO | Nº | % |
|--------------|------------|------------|
| Femenino | 146 | 67,28 |
| Masculino | 71 | 32,72 |
| TOTAL | 217 | 100 |

Fuente: Elaboración propia

Se observa, que el 67,28% del personal son de sexo femenino y el 32,72% masculino.



“Riesgos psicosociales asociados al estrés laboral en profesionales de la salud del Hospital
Goyeneche, Arequipa 2021”

TABLA 3
PROFESIONALES DE LA SALUD SEGÚN PROFESIÓN. HOSPITAL
GOYENECHÉ, 2021.

| PROFESIÓN | Nº | % |
|------------------|------------|------------|
| Enfermero (a) | 110 | 50,69 |
| Medico (a) | 107 | 49,31 |
| TOTAL | 217 | 100 |

Fuente: Elaboración propia

Se observa, que el 50,69% de los profesionales encuestados son enfermeros y el 49,31% son médicos.

**“Riesgos psicosociales asociados al estrés laboral en profesionales de la salud del Hospital
Goyeneche, Arequipa 2021”**

TABLA 4
PROFESIONALES DE LA SALUD SEGÚN CONDICIÓN LABORAL. HOSPITAL
GOYENECHÉ, 2021.

| CONDICIÓN LABORAL | Nº | % |
|--------------------------|------------|------------|
| Contrato CAS | 120 | 55,30 |
| Nombrado | 76 | 35,02 |
| Personal destacado | 12 | 5,53 |
| Personal contratado 276 | 9 | 4,15 |
| TOTAL | 217 | 100 |

Fuente: Elaboración propia

Se observa, que el 55,30% de los profesionales tienen contrato CAS, el 35,02% son nombrados y el 9,68% tienen otras modalidades de contrato.

**“Riesgos psicosociales asociados al estrés laboral en profesionales de la salud del Hospital
Goyeneche, Arequipa 2021”**

TABLA 5
PROFESIONALES DE LA SALUD SEGÚN TIEMPO DE SERVICIO EN EL
HOSPITAL. HOSPITAL GOYENECHÉ, 2021.

| TIEMPO DE SERVICIO (años) | Nº | % |
|--------------------------------------|------------|------------|
| 1 – 10 | 172 | 79,26 |
| 11 – 20 | 30 | 13,82 |
| 21 – 30 | 7 | 3,23 |
| 31 a más | 8 | 3,69 |
| TOTAL | 217 | 100 |

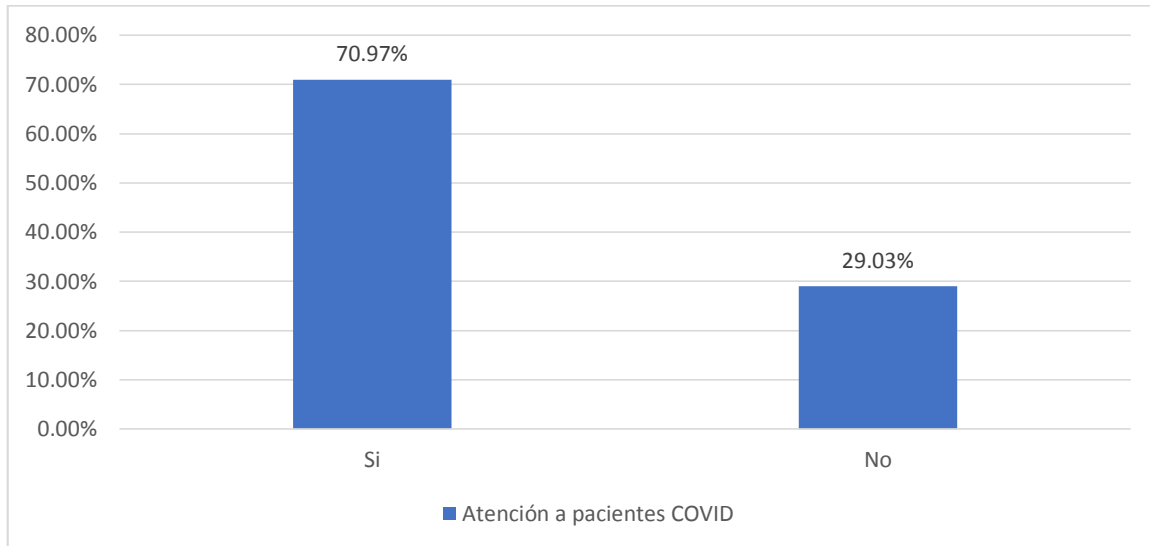
Fuente: Elaboración propia

Se observa, que 79,26% de profesionales tienen un tiempo de servicio de 1 a 10 años, el 13,82% de 11 a 20 años, 3,23% de 21 a 30 años y el 3,69% de 31 años a más. El tiempo de servicio promedio es de 7 años.

**“Riesgos psicosociales asociados al estrés laboral en profesionales de la salud del Hospital
Goyeneche, Arequipa 2021”**

GRÁFICO 1

**PROFESIONALES DE LA SALUD SEGÚN ATENCIÓN A PACIENTES COVID.
HOSPITAL GOYENECHÉ, 2021.**



Fuente: Elaboración propia

Se observa, que el 70,97% del personal si atiende a pacientes COVID y el 29,03% no lo hace.

**“Riesgos psicosociales asociados al estrés laboral en profesionales de la salud del Hospital
Goyeneche, Arequipa 2021”**

TABLA 6
PROFESIONALES DE LA SALUD SEGÚN RIESGOS PSICOSOCIALES.
HOSPITAL GOYENECHÉ, 2021.

| RIESGOS PSICOSOCIALES | Nº | % |
|------------------------------|------------|------------|
| Bajo | 39 | 17,97 |
| Medio | 170 | 78,34 |
| Alto | 8 | 3,69 |
| TOTAL | 217 | 100 |

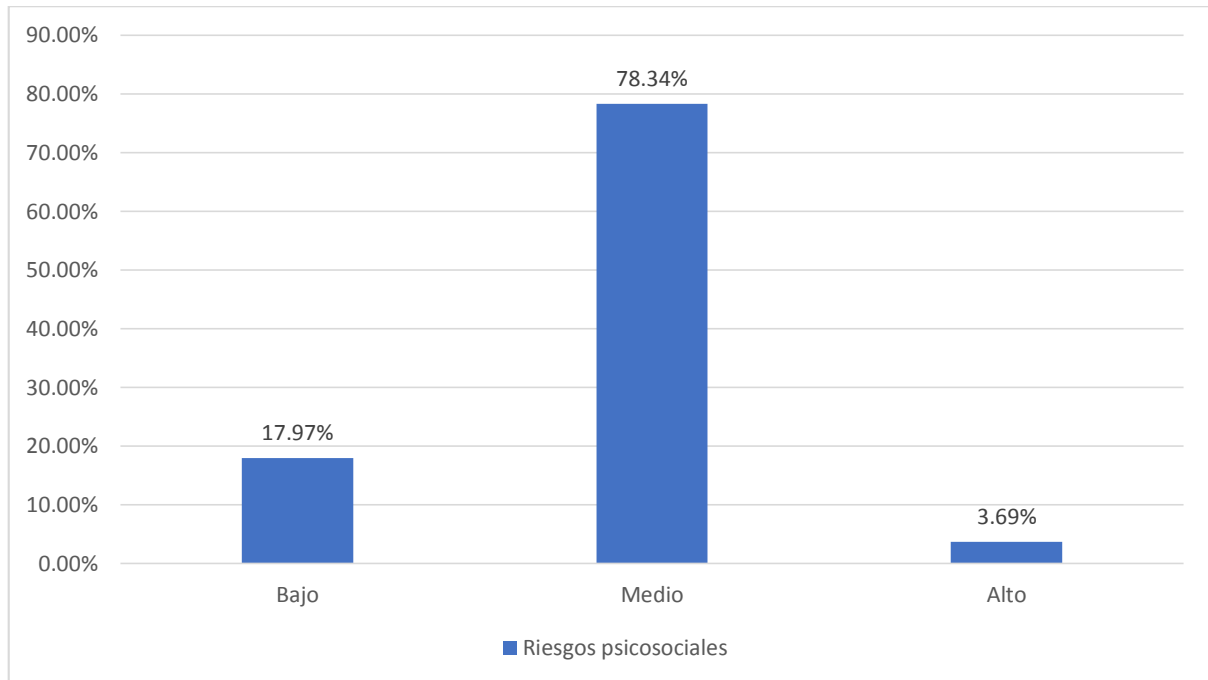
Fuente: Elaboración propia

Se observa, que el 78,34% de profesionales tienen riesgos psicosociales medios, el 17,97% bajos y altos el 3,69%.

**“Riesgos psicosociales asociados al estrés laboral en profesionales de la salud del Hospital
Goyeneche, Arequipa 2021”**

GRÁFICO 2

**PROFESIONALES DE LA SALUD SEGÚN RIESGOS PSICOSOCIALES.
HOSPITAL GOYENECHÉ, 2021.**



Fuente: Elaboración propia

Se observa, que el mayor porcentaje de los profesionales tienen riesgos psicosociales medios.

**“Riesgos psicosociales asociados al estrés laboral en profesionales de la salud del Hospital
Goyeneche, Arequipa 2021”**

TABLA 7

**PROFESIONALES DE LA SALUD SEGÚN GRADO DE ESTRÉS LABORAL.
HOSPITAL GOYENECHÉ, 2021.**

| GRADO DE ESTRÉS LABORAL | Nº | % |
|--------------------------------|------------|------------|
| Bajo | 28 | 12,90 |
| Intermedio | 144 | 66,36 |
| Moderado | 44 | 20,28 |
| Alto | 1 | 0,46 |
| TOTAL | 217 | 100 |

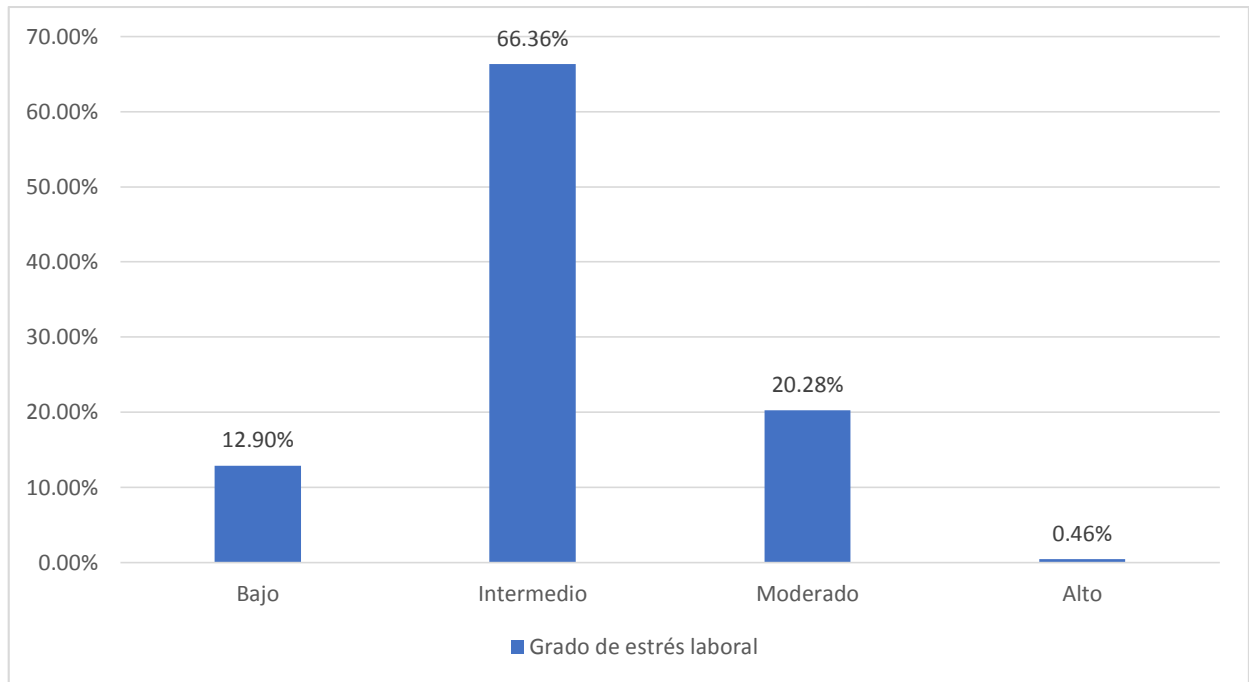
Fuente: Elaboración propia

Se observa, que el 66,36% de profesionales tienen grado de estrés laboral intermedio, el 20,28% estrés moderado, 12,90% bajo y el 0,46% alto.

**“Riesgos psicosociales asociados al estrés laboral en profesionales de la salud del Hospital
Goyeneche, Arequipa 2021”**

GRÁFICO 3

**PROFESIONALES DE LA SALUD SEGÚN GRADO DE ESTRÉS LABORAL.
HOSPITAL GOYENECHÉ, 2021.**



Fuente: Elaboración propia

Se observa, que en la mayoría de profesionales predomina el grado de estrés laboral intermedio.

“Riesgos psicosociales asociados al estrés laboral en profesionales de la salud del Hospital Goyeneche, Arequipa 2021”

TABLA 8

**ASOCIACIÓN ENTRE LOS RIESGOS PSICOSOCIALES Y EL GRADO DE ESTRÉS LABORAL DE LOS PROFESIONALES.
HOSPITAL GOYENECHÉ, 2021.**

| RIESGOS PSICOSOCIALES | GRADO DE ESTRÉS LABORAL | | | | | | | | TOTAL | |
|--------------------------|-------------------------|-------|------------|-------|----------|-------|------|-------|-------|--------|
| | Bajo | | Intermedio | | Moderado | | Alto | | | |
| | Nº | % | Nº | % | Nº | % | Nº | % | Nº | % |
| Bajo | 0 | 0,00 | 30 | 76,92 | 9 | 23,08 | 0 | 0,00 | 39 | 100,00 |
| Medio | 27 | 15,88 | 109 | 64,12 | 34 | 20,00 | 0 | 0,00 | 170 | 100,00 |
| Alto | 1 | 12,50 | 5 | 62,50 | 1 | 12,50 | 1 | 12,50 | 8 | 100,00 |

Fuente: Elaboración propia

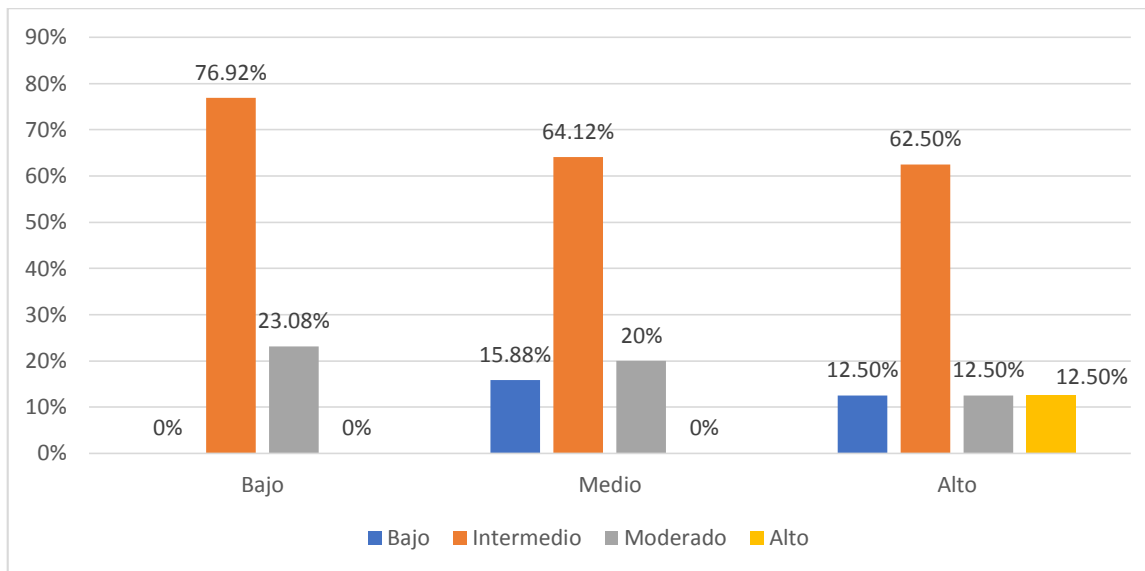
$X^2 = 5,7672$ P = 0,03

Pearson -0,11

“Riesgos psicosociales asociados al estrés laboral en profesionales de la salud del Hospital Goyeneche, Arequipa 2021”

GRÁFICO 4

ASOCIACIÓN ENTRE LOS RIESGOS PSICOSOCIALES Y EL GRADO DE ESTRÉS LABORAL. HOSPITAL GOYENECHÉ, 2021.



Fuente: Elaboración propia

Se observa que, existe asociación estadística significativa entre los riesgos psicosociales y el estrés laboral, en los profesionales con riesgos psicosociales bajos predomina el estrés laboral intermedio (76,92%), en los que tienen riesgos psicosociales medios de igual forma predomina el estrés laboral intermedio en 64,12% y moderado en 20%, mientras que en el caso de los profesionales con riesgos psicosociales altos, el estrés laboral es intermedio en 62,50%, moderado en 12,50%, alto en 12,50% y bajo en 12,50%.

La Prueba de Chi cuadrado demuestra que existe asociación significativa entre ambas variables, y según la correlación de Pearson, se encuentra una relación negativa baja.

DISCUSIÓN

En cuanto a las características de los profesionales, en la tabla 1, se observó que las edades más frecuentes están comprendidas entre los 31 a 40 años en 44,24%, luego entre 41 a 50 años en 26,73%, la edad promedio es 43 años. La tabla 2, muestra que el sexo femenino representa al 67,28% y el masculino al 32,72%; este resultado se explica debido a que prácticamente la totalidad de enfermeros son mujeres. En cuanto a la profesión, en la tabla 3 se observa que el 50,69% son enfermeros y el 49,31% son médicos. La tabla 4 muestra que la condición laboral del 55,30% del personal es contrato CAS, seguido del personal nombrado en 35,02%. En la tabla 5, se aprecia que el tiempo de servicio esta comprendido desde menos de un año hasta más de 30 años, el 79,26% de profesionales están trabajando de 1 a 10 años; cabe precisar que debido a la pandemia el Hospital ha realizado la contratación de profesionales de la salud, los cuales en su mayoría son personas jóvenes que explican el poco tiempo de servicio en la institución. En el grafico 1, se aprecia que el 70,97% del personal refiere que sí atiende a pacientes COVID.

En cuanto al primer objetivo específico planteado en el presente estudio que es identificar los riesgos psicosociales que enfrentan los profesionales de la salud, la tabla 6 y el gráfico 2 muestran que el 78,34% del personal presenta riesgo medio, el 17,97% riesgo bajo y el 3,69% riesgo alto. En el presente estudio se ha encontrado que los riesgos psicosociales que presentan puntaje más alto y por ende son más representativos en la población estudiada, son el miedo, angustia o impotencia al pensar en la posibilidad de contagiarse con la enfermedad y/o contagiar a familiares; el bajo trabajo en equipo entre sus compañeros; la baja consideración que la institución tiene respecto a la opinión de los profesionales sobre la crisis actual; la falta de disponibilidad adecuada de equipos de protección personal y el poco apoyo emocional que la institución brinda tanto al personal como a los pacientes y familiares (29).

Asimismo, durante la aplicación de los instrumentos a los profesionales, la mayoría de ellos referían que durante su trabajo diario no se sienten debidamente protegidos, puesto que reciben pocos equipos de protección personal, y casi todos los profesionales deben comprarse mejores EPP, los que son bastante caros pero ofrecen mayor protección en comparación con los implementos que son entregados por la institución, más aun si la dotación que les entregan en forma semanal haría prácticamente obligatorio el hecho de tener que reutilizar constantemente estos equipos, puesto que para el trabajo con alta exposición a carga viral y por el tiempo prolongado de uso durante cada jornada de trabajo, las recomendaciones de los fabricantes de los EPP obligarían al recambio diario, sin embargo,

esto no es posible porque la dirección del hospital, no les entrega la dotación suficiente de equipos de protección.

Otras situaciones que fueron reportadas de forma muy frecuente, es que los profesionales sienten que en la mayoría de servicios, no existe apoyo mutuo entre los profesionales, perciben que tanto el clima organizacional, la comunicación interna y el trabajo en equipo son insuficientes o inadecuadas, situación que es agravada porque tampoco reciben apoyo por parte de las jefaturas de los servicios, quienes tendrían que coordinar con la dirección para la dotación suficiente de EPP, fomentar mejoras en el trabajo en equipo y cooperación, procurar que el personal sea suficiente para cubrir la demanda de pacientes, dado que el hospital se sobrecarga de pacientes en forma diaria y no hay ni recursos humanos suficientes para la atención, ni tampoco espacio suficiente que permita brindar atención en condiciones algo más seguras para el personal, los propios pacientes y sus familiares que permanecen a los servicios ayudando al cuidado de los pacientes, puesto que la alta demanda ha hecho que se deban instalar más camas y en consecuencia, la disposición entre ellas no permite que se cumplan las recomendaciones del espacio de distanciamiento que idealmente debería existir, en consecuencia, en la mayoría de servicios, se observa mucho hacinamiento y esto representa mayor riesgo para todas las personas que permanecen en estos ambientes.

En el estudio de Portoghes y cols, encontraron que los factores psicosociales más presentes en el personal fueron las preocupaciones sobre contraer COVID, mayor impacto de las demandas laborales, impacto percibido en el rol laboral, además de preocupaciones no relacionadas al trabajo y el grado de estrés laboral percibido, también encontraron que el nivel de los riesgos psicosociales es intermedio (28).

El segundo objetivo específico fue establecer el grado de estrés laboral de los profesionales y de acuerdo a la tabla 7 y el gráfico 3, se encuentra que el 66,36% de profesionales tienen grado de estrés intermedio, el 20,28% estrés laboral moderado, 12,90% bajo y el 0,46% tiene grado de estrés alto.

Estos resultados se explican, porque según se ha señalado anteriormente, trabajar sin las condiciones adecuadas de seguridad y en una planta física que no permite disminuir los riesgos de transmisión de la enfermedad, supone una mayor carga emocional que se traduce en incremento del estrés laboral en los profesionales de la salud.

En el estudio de Pulido, Lora y Jiménez, encontraron que los factores psicosociales que tienen los trabajadores junto al estrés laboral influyen de forma significativa en el ausentismo

laboral, presentándose una conjunción de riesgos tanto de carácter personal, interpersonal y demandas laborales que incrementan el estrés y el ausentismo laboral (29).

En la tabla 8, se presentan los resultados del objetivo general de la investigación, observando que existe asociación estadística significativa entre los riesgos psicosociales y el grado de estrés laboral ($p = 0,03$), aunque según la correlación de Pearson, la relación es negativa baja, es decir, que a pesar de que varios trabajadores pueden presentar riesgo bajo, medio o alto, la tendencia es que presenten grado de estrés laboral intermedio.

Nuestros resultados concuerdan con el estudio de Portilla, quien encuentra que los factores psicosociales influyen de forma significativa en el estrés laboral del personal de salud, además concluyeron que el estrés laboral es moderado y los factores psicosociales tuvieron nivel medio (31).

En el estudio de Castro, también encontraron que la exposición a los factores psicosociales también es de nivel intermedio en 96% y el grado de estrés laboral fue intermedio en 54% (32).

De acuerdo a la literatura, el estrés laboral, es un fenómeno psicológico y fisiológico, generado como respuesta a diversos factores externos. Como resultado de una capacidad insuficiente para afrontar los factores estresantes en el lugar de trabajo, el estrés ocupacional es una cualidad percibida negativamente y tiene consecuencias negativas en la salud física y mental (38). Esto significa que, antes de mostrar síntomas de estrés, al principio, los individuos deben percibir un factor estresante de manera negativa y luego deben mostrar habilidades de afrontamiento inadecuadas. Es decir, si una fuente de estrés se percibe como un desafío a superar en lugar de una amenaza a evitar, no aparecerán resultados negativos en la salud física y mental (39).

Los resultados de estudios anteriores han mostrado asociaciones entre altos niveles de estrés en el trabajo y una amplia gama de alteraciones, como fatiga crónica, trastornos alimentarios, aumento de la presión arterial y riesgo de enfermedades cardiovasculares. En cuanto a los síntomas psicológicos, el estrés laboral se ha relacionado con la depresión y la ansiedad, la alteración del estado de ánimo y el agotamiento emocional, y una disminución de la atención y la concentración (40,41).

Nuestros resultados también concuerdan con otros estudios que también encontraron asociaciones positivas significativas entre el estrés ocupacional y una variedad de resultados relacionados con el trabajo, como la intención de dejar el lugar de trabajo o el ausentismo

(42,43), mientras que las relaciones inversas se estimaron con la satisfacción laboral, el desempeño laboral, la motivación laboral y compromiso organizacional (44).

El estrés laboral se considera tanto una “preocupación pública” como un “problema personal” (45), porque influyen en él factores tanto individuales como relacionados con el trabajo. En cuanto a los factores relacionados con el trabajo, algunos estudios han relacionado el estrés laboral con varios aspectos, como la gran carga de trabajo, la ambigüedad de roles, el conflicto de roles, las interacciones problemáticas con colegas o supervisores, la formación inadecuada, la inseguridad laboral, los bajos salarios y la falta de perspectivas profesionales (43,46).

A pesar de que en nuestro estudio no hemos encontrado una correlación alta y positiva entre las variables, nuestros hallazgos enfatizan que, si bien el concepto de estrés laboral se asocia con la incapacidad para afrontar el estrés en el trabajo y los factores psicosociales que están relacionados con las condiciones laborales, estos confirman que el estrés es un fenómeno general y complejo en el que múltiples variables interactúan y se fusionan entre sí. Esto sugiere que podrían existir algunos factores psicosociales de riesgo y otros que podrían funcionar como factores protectores. Desde esta perspectiva, nuestros resultados están en línea con investigaciones previas en las que los factores psicosociales afectan positivamente a los trabajadores pudiendo aumentar su grado de estrés laboral.

CONCLUSIONES

PRIMERA

Los riesgos psicosociales que presentan los profesionales de la salud del Hospital Goyeneche, son: la angustia, el miedo, o impotencia al pensar en la probabilidad de contagiarse con la enfermedad y/o contagiar a familiares; el bajo trabajo en equipo entre sus compañeros; la baja consideración que la institución tiene respecto a la opinión de los profesionales sobre la crisis actual; la falta de disponibilidad adecuada de equipos de protección personal y el poco apoyo emocional que la institución brinda tanto al personal como a los pacientes y familiares. De forma general los factores psicosociales de los profesionales alcanzan el nivel medio en 78,34%.

SEGUNDA

La frecuencia de estrés laboral es del 100% de los profesionales y el grado de estrés que presentan es intermedio en 66,36%.

TERCERA

Existe asociación estadística significativa entre los riesgos psicosociales y el estrés laboral en los profesionales de la salud del Hospital Goyeneche ($p = 0,03$).

RECOMENDACIONES

PRIMERA

A la Dirección del Hospital Goyeneche, se sugiere que tenga en cuenta los resultados de la presente investigación, para que se pueda coordinar con la dirección de recursos humanos la realización de actividades orientadas a mejorar los riesgos psicosociales y el estrés laboral del personal, sería recomendable diseñar programas de intervenciones específicas con el propósito de fortalecer las relaciones sociales de los trabajadores, con un enfoque particular en las relaciones con familiares y amigos, ya que ambas fuentes de apoyo social tienen una función relevante en la prevención de resultados negativos e incremento del estrés laboral.

SEGUNDA

A la Dirección del hospital, se sugiere que se adopten medidas que contribuyan a controlar el estrés laboral, siendo una de las más importantes, las estrategias orientadas a disminuir el riesgo de contagio de COVID 19 en el personal, para lo cual sería necesario, contribuir a que el personal pueda recibir una vacuna de mayor eficacia, así también proveerles de los equipos de protección personal de forma permanente y adecuada a las demandas de cada puesto; sería también conveniente realizar actividades orientadas a la mejora del salario emocional y la motivación laboral.

TERCERA

A todos los egresados de Medicina, se les sugiere realizar nuevos estudios a partir del estudio presentado, que permitan identificar otras variables que podrían influir en el estrés laboral y los riesgos psicosociales.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

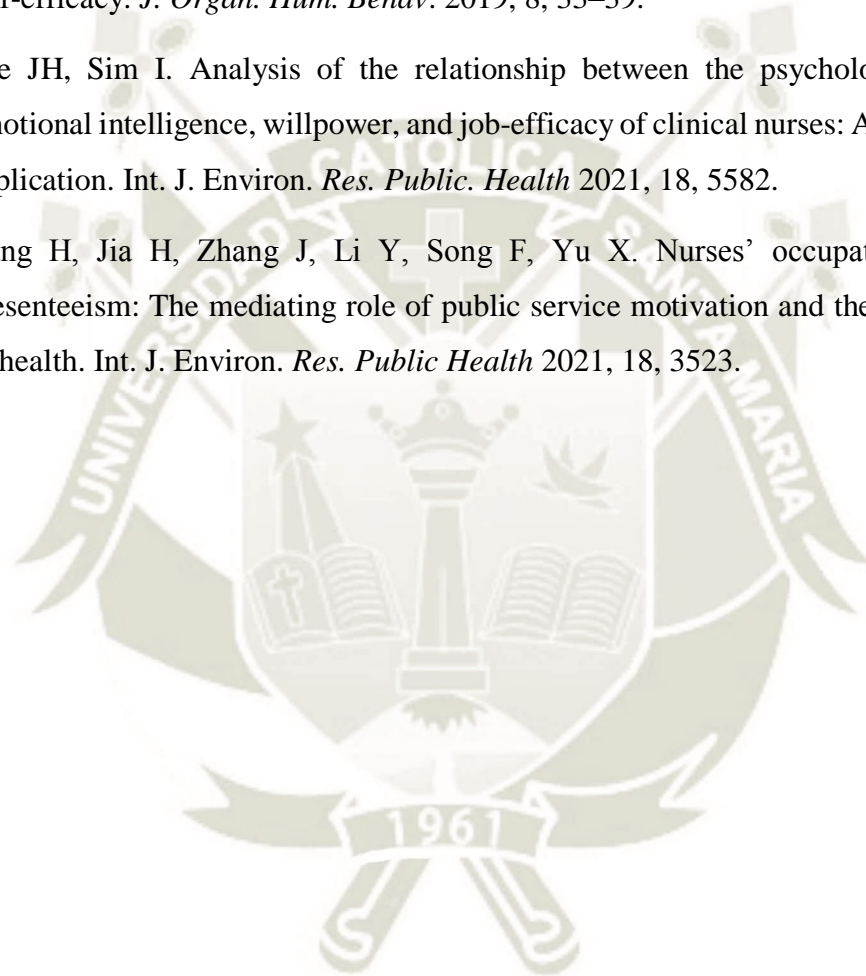
1. Organización Mundial de la Salud. Consideraciones de salud mental y psicosociales durante el brote de COVID-19, 18 de marzo de 2020. Organización Mundial de la Salud. Ginebra, 2020. Disponible en: <https://apps.who.int/iris/handle/10665/331490>.
2. Colegio Médico del Perú. Estadísticas de médicos fallecidos por la Pandemia COVID 19. Lima, 2021.
3. Colegio de Enfermeros del Perú. Nota en Prensa acerca del personal de enfermería afectado por la Pandemia COVID 19. Lima, 2021.
4. Organización Mundial de la Salud, Organización Internacional del Trabajo. Lista de enfermedades de la OIT. Ginebra, Suiza: SafeWork. 2013.
5. Moreno B. Factores y riesgos laborales psicosociales: conceptualización, historia y cambios actuales. *Med. segur. trab.* 2017; vol.57 supl.1 Madrid. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.4321/S0465-546X2011000500002>
6. Organización Internacional del Trabajo. El trabajo decente y el desarrollo humano. Departamento de Comunicación y Publicaciones de la OIT, Ginebra. 2016.
7. EU-OSHA. Encuesta de la Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el trabajo ESENER 2019. “What does it tell us about safety and health in Europe’s workplaces?” 2019. Disponible en: <http://www.osha.europa.eu.es>
8. Castiblanque P, Palomares R. Culturas organizacionales que refuerzan la intensificación del trabajo a través de recursos digitales y su impacto sobre la salud laboral. *Revista Prisma Social.* 2020; (29), 25-57. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo>
9. Organización Internacional del Trabajo. Día Mundial de la Seguridad y la Salud en el Trabajo. 2016. Disponible en: <http://www.ilo.org>.
10. Ruiz, I. Influencia del estrés laboral en el desempeño de los trabajadores de una empresa de venta y servicios industriales. [Tesis para optar el título profesional de médico cirujano]. Pontificia Universidad Católica del Perú. Lima, 2016.
11. Castro C. Riesgos psicosociales y los niveles de estrés en las enfermeras del Centro Quirúrgico y UCI de una clínica privada. [Tesis para optar el título profesional de médico cirujano]. Universidad Ricardo Palma. Lima, 2016.

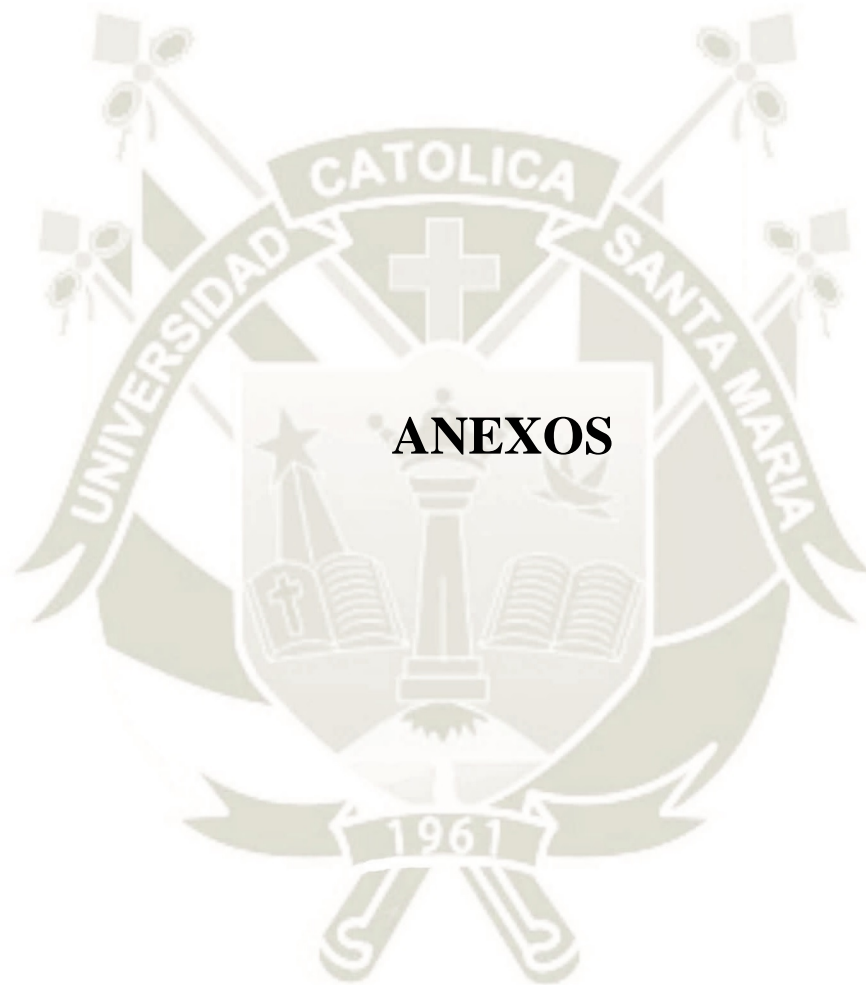
12. Martínez L. Riesgos psicosociales y estrés laboral en tiempos de COVID-19: instrumentos para su evaluación. *Revista de Comunicación y Salud*. 2020; 10(2), 301-321. Disponible en: [https://doi.org/10.35669/rcys.2020.10\(2\).301-321](https://doi.org/10.35669/rcys.2020.10(2).301-321)
13. Sirois FM, Owens J. Factors associated with psychological distress in healthcare workers during an infectious disease outbreak: a rapid systematic review of the evidence. *Front Psychiatry*. 2021;11: 589545.
14. Etezzad E, Anderson G, Gilin D, Francis L, Fleming M, LeeBaggley D. Job burnout and turnover intentions of COVID-19 frontline workers. *Work Stress*. 2021. 1 (3): 134 – 139.
15. Chirico F, Nucera G, Magnavita N. Protecting the mental health of healthcare workers during the COVID-19 emergency. *BJPsych Int*. 2020;18(1): 1 - 10.
16. Ayanian JZ. Mental health needs of healthcare workers providing frontline COVID-19 care. *JAMA Health Forum*. 2020;1(4): e200397.
17. Wilbiks J, Best A, Law A, Roach P. Evaluating the mental health and well-being of Canadian healthcare workers during the COVID-19 outbreak. *Healthc Manage Forum*. 2021 Jul; 34(4): 205-210.
18. Wang M. Frontline Healthcare Staff Support in the United Kingdom: The Role of Clinical Psychology. Paper presented at the International Psychological Conference and Trends (published on-line April 2021).
19. Conversano C, Marchi L, Miniati M. Psychological distress among healthcare professionals involved in the Covid-19 emergency: vulnerability and resilience factors. *Clin Neuropsychiatry*. 2020; 17(2):94-96.
20. Kisely S, Warren N, McMahon L, Dalais C, Henry I, Siskind D. Occurrence, prevention, and management of the psychological effects of emerging virus outbreaks on healthcare workers: rapid review and meta-analysis. *BMJ*. 2020;369: m1642.
21. Khalid I, Khalid TJ, Qabajah MR, Barnard AG, Qushmaq IA. Healthcare workers emotions, perceived stressors and coping strategies during a MERS-CoV outbreak. *Clin Med Res*. 2016; 14(1):7-14.
22. Roser M, Ritchie H, Ortiz-Ospina E, Hasell J. Coronavirus Pandemic (COVID-19). Our World in Data. 2021. Update May 10. Disponible en: <http://ourworldindata.org/coronavirus>

23. Yu X, Zhao Y, Li Y, et al. Factors associated with job satisfaction of frontline medical staff fighting against COVID - 19: acrosssectional study in China. *Front Public Health*. 2020;8:426. <https://doi.org/10.3389/fpubh.2020.00426>
24. Liu Q, Luo D, Haase JE, et al. The experiences of health care providers during the COVID - 19 crisis in China: a qualitative study. *Lancet Glob Health*. 2020;8(6):e790e798. Disponible en: [https://doi.org/10.1016/S2214109X\(20\)302047](https://doi.org/10.1016/S2214109X(20)302047)
25. National Academies of Sciences, Engineering, and Medicine. Rapid Expert Consultation on Understanding Causes of Health Care Worker Deaths Due to the COVID - 19 Pandemic. Washington, DC: *The National Academies Press*; 2020. Disponible en: <https://doi.org/10.17226/26018>.
26. Dinic M, Santric M, Mandic-Rajcevic S, Tripkovic K. Health workforce management in the context of the COVID-19 pandemic: A survey of physicians in Serbia. *Int J Health Plann Manage*. 2021; 36(S1): 92-111. Disponible en: <https://pesquisa.bvsalud.org/portal/resource/es/mdl-33817831>
27. Pandey A, Sharma C, Chapagain RH, Devkota N, Ranabhat K, Pant S, Adhikari K. Stress, Anxiety, Depression and Their Associated Factors among Health Care Workers During COVID -19 Pandemic in Nepal. *J Nepal Health Res Counc*. 2021; 18(4): 655-660. Disponible en: <https://pesquisa.bvsalud.org/portal/resource/es/mdl-33510505>
28. Portoghese I, Meloni F, Galletta M, Piras I, D'Aloja E, Finco G, Campagna M. Concerns, Perceived Impact, Preparedness in Coronavirus Disease (COVID-19) Pandemic and Health Outcomes among Italian Physicians: A Cross-Sectional Study. *J Prim Care Community Health*. 2021; 12: 21501327211000245. Disponible en: <https://pesquisa.bvsalud.org/portal/resource/es/mdl-33733901>
29. Pulido E, Lora LJ, Jiménez LK. Factores psicosociales que influyen en el ausentismo: Evaluación de un modelo explicativo. *Interdisciplinaria*. 2021; 38(1): 149-162. Disponible en: <https://pesquisa.bvsalud.org/portal/resource/es/biblio-1149386>
30. Hurtado B. Niveles de exposición a factores de riesgo psicosocial y la salud mental positiva en docentes universitarios de Enfermería de Cataluña. [Tesis para optar el título profesional de médico cirujano]. Universidad de Barcelona. España, 2017.

31. Portilla N. Factores psicosociales que influyen en el estrés laboral del Personal de enfermería del Hospital Arzobispo Loayza Lima. [Tesis para optar el título profesional de médico cirujano]. Universidad César Vallejo. Lima, 2017.
32. Castro C. Riesgos psicosociales y los niveles de estrés en las enfermeras del Centro Quirúrgico y UCI de una clínica privada. [Tesis para optar el título profesional de médico cirujano]. Universidad Ricardo Palma. Lima, 2016.
33. Leay N. Organización Iberoamericana de Seguridad Social. Riesgos psicosociales en tiempos de Covid-19 para las y los trabajadores de la salud. 2020. Disponible en: <https://www.isl.gob.cl/wp-content/uploads/Persona-de-Salud-y-Emergencia-Sanitaria-Experiencia-de-Mitigacio%CC%81n-de-Riesgos-Psicosociales.pdf>
34. Torres, D. Satisfacción laboral y su relación con el estrés ocupacional en enfermeras del sector de salud pública. [Tesis para optar el título profesional de médico cirujano]. Lima. 2015.
35. Aguado I, Bátiz A, Quintana S. El estrés en personal sanitario hospitalario; estado actual. *Med Segur Trab.* 2013; 59 (231): 259-275.
36. Hernández, R., Fernández, C., Baptista, P. Metodología de la Investigación. 6ta ed. México: Mac Graw Hill Education. 2014.
37. Lizaraso F., Medina J. Fundamentos de Estadística Médica. Lima: Fondo Editorial de la Universidad San Martín de Porres. 2013.
38. Ganster C, Rosen C.C. Work stress and employee health: A multidisciplinary review. *J. Manag.* 2013, 39, 1085–1122.
39. Islam I, Alam W, Keramat S.A. Working conditions and occupational stress among nurses in Bangladesh: A crosssectional pilot study. *J. Public Health* 2021.
40. Valenti GD, Faraci P, Magnano P. Emotional Intelligence and Social Support: Two Key Factors in Preventing Occupational Stress during COVID-19. *Int J Environ Res Public Health.* 2021; 18(13)2021 06 28. Disponible en: <https://pesquisa.bvsalud.org/portal/resource/es/covidwho-1288869>
41. Ryu GW, Yang YS, Choi M. Mediating role of coping style on the relationship between job stress and subjective well-being among Korean police officers. *BMC Public Health* 2020, 20, 470.

42. Bhui KS, Dinos S, Stansfeld SA, White P.D. A Synthesis of the Evidence for Managing Stress at Work: A review of the reviews reporting on Anxiety, Depression, and Absenteeism. *J. Environ. Public Health* 2012, 1–21.
43. Mosaredaghrad AM. Occupational stress and its consequences: Implications for health policy and management. *Leadersh. Health Serv.* 2014, 3, 224–239.
44. Anand PV. Occupational stress: Relationship with emotional intelligence and coping self-efficacy. *J. Organ. Hum. Behav.* 2019, 8, 33–39.
45. Lee JH, Sim I. Analysis of the relationship between the psychological wellbeing, emotional intelligence, willpower, and job-efficacy of clinical nurses: A structural model application. *Int. J. Environ. Res. Public. Health* 2021, 18, 5582.
46. Jiang H, Jia H, Zhang J, Li Y, Song F, Yu X. Nurses' occupational stress and presenteeism: The mediating role of public service motivation and the moderating role of health. *Int. J. Environ. Res. Public Health* 2021, 18, 3523.





ANEXO 1

CUESTIONARIO DE RIESGOS PSICOSOCIALES

(Elaborado por Organización Iberoamericana de Riesgos Psicosociales)

Instrucciones: Por favor, lea con detenimiento las siguientes preguntas y marque con una X en el casillero cuya respuesta se asemeje más a las situaciones que experimenta usted actualmente.

| Ítem | Nunca 1 | Escasamente 2 | Moderadamente 3 | Casi siempre 4 | Siempre 5 |
|---|------------|------------------|--------------------|-------------------|--------------|
| 1. ¿Se siente en general angustiada/(o) a raíz de contingencia COVID -19? | | | | | |
| 2. ¿Se siente en general estresado a raíz de contingencia COVID -19? | | | | | |
| 3. ¿Siente miedo por el futuro cercano? | | | | | |
| 4. ¿Siente miedo, angustia o impotencia al pensar en la posibilidad de contagiarse con la enfermedad y/o contagiar a familiares? | | | | | |
| 5. ¿Se siente debidamente protegido para trabajar con los elementos de protección personal? | | | | | |
| 6. ¿Existe espíritu de equipo? ¿Se funciona como equipo en su unidad? | | | | | |
| 7. ¿Siente que se toma en cuenta su opinión? | | | | | |
| 8. ¿Considera positivo que se tome en cuenta su opinión y la de cada persona en situaciones de crisis como esta? | | | | | |
| 9. ¿De acabarse las mascarillas y otras protecciones está de acuerdo en hacerlas o mandar a hacerlas con materiales alternativos? | | | | | |
| 10. ¿Siente que ha sido efectiva la entrega y manejo de la información por parte de la institución? | | | | | |
| 11. ¿Considera que ha mejorado la disponibilidad de los equipos de protección? | | | | | |
| 12. ¿Siente frustración o tristeza debido al período de distanciamiento físico? | | | | | |

| | | | | | |
|---|--|--|--|--|--|
| 13. ¿Tiene problemas para dormir? | | | | | |
| 14. ¿Siente que no puede expresar adecuadamente sus emociones ya sea con familiares o colegas? (Ej. Decir que se siente angustia) | | | | | |
| 15. ¿Existe una persona en la institución con la cual pueda conversar sus cosas personales? | | | | | |
| 16. ¿Siente que las medidas implementadas a nivel nacional por la contingencia (cese de clases para los niños, permanecer en el hogar, toque de queda, entre otros) ha aumentado la tensión a nivel familiar con las personas con las que vive? | | | | | |
| 17. ¿Le gustaría recibir información respecto de cómo apoyar el bienestar emocional de niños, adolescentes, adultos y adultos mayores en período de cuarentena o limitación de salidas del hogar? | | | | | |
| 18. ¿Participaría de alguna actividad lúdica tipo pausa activa u otra durante su jornada laboral? | | | | | |
| 19. ¿Participaría de alguna actividad tipo conversación grupal reflexiva durante su jornada laboral con su unidad? | | | | | |
| 20. ¿Consideraría apropiado la implementación de un buzón de sugerencias respecto a esta contingencia? | | | | | |

Fuente: Leay, (2020)

ANEXO 2

ESCALA DE ESTRÉS LABORAL DE LA OIT Y OMS

Instrucciones: Para cada ítem, indicar con qué frecuencia la condición descrita es una fuente actual de estrés para usted de acuerdo a la siguiente escala:

| | Nunca 1 | Casi nunca 2 | A veces 3 | Casi siempre 4 | Siempre 5 |
|--|------------|--------------------|--------------|----------------------|--------------|
| 1. El personal no comprende la misión y metas del hospital | | | | | |
| 2. La forma de rendir informes entre superior y subordinado me hace sentir presionado. | | | | | |
| 3. No estoy en condiciones de controlar las actividades de mi área de trabajo. | | | | | |
| 4. El equipo disponible para llevar a cabo el trabajo a tiempo es limitado. | | | | | |
| 5. Mi jefe no da la cara por mí ante los jefes. | | | | | |
| 6. Mi jefe no me respeta. | | | | | |
| 7. No soy parte de un grupo de trabajo de colaboración estrecha | | | | | |
| 8. Mi equipo no respalda mis metas profesionales. | | | | | |
| 9. Mi equipo no disfruta de estatus o prestigio dentro de la institución. | | | | | |
| 10. La estrategia de la institución no es bien comprendida. | | | | | |
| 11. Las políticas generales iniciadas por la gerencia impiden el buen desempeño. | | | | | |
| 12. Una persona a mi nivel tiene poco control sobre el trabajo. | | | | | |
| 13. Mi jefe no se preocupa de mi bienestar personal. | | | | | |
| 14. No se dispone de soporte técnico ni administrativo para seguir siendo competitivo. | | | | | |
| 15. No se tiene derecho a un espacio privado de trabajo. | | | | | |
| 16. La estructura formal tiene demasiado papeleo. | | | | | |
| 17. Mi supervisor no tiene confianza en el desempeño de mi trabajo. | | | | | |
| 18. Mi equipo se encuentra desorganizado. | | | | | |
| 19. Mi equipo no me brinda protección en relación con injustas demandas de trabajo que me hacen los jefes. | | | | | |
| 20. La organización carece de dirección y objetivo. | | | | | |
| 21. Mi equipo me presiona demasiado. | | | | | |
| 22. Me siento incómodo al trabajar con miembros de otras unidades de trabajo. | | | | | |
| 23. Mi equipo no me brinda ayuda técnica cuando es necesario. | | | | | |
| 24. La cadena de mando no se respeta. | | | | | |
| 25. No se cuenta con la tecnología para hacer un trabajo de importancia. | | | | | |

Fuente: Aguado I, Bátiz A, Quintana S. (2013)

ANEXO 3

FICHA DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Edad:.....años

Sexo: () Masculino () Femenino

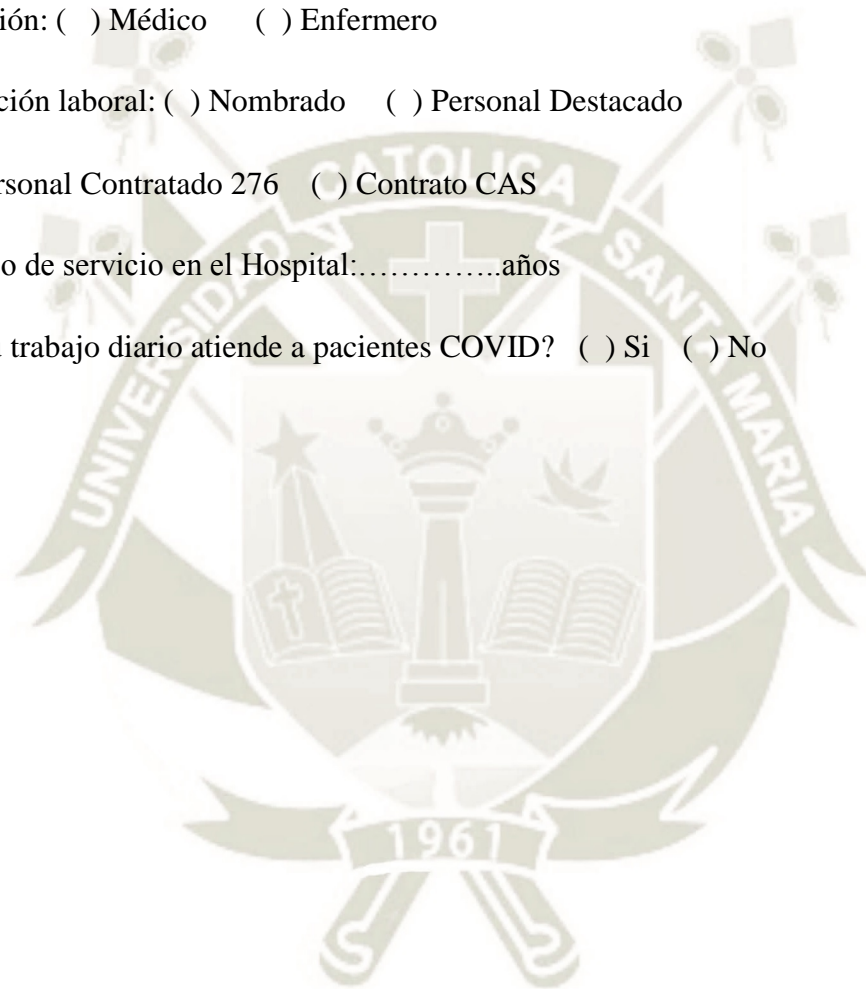
Profesión: () Médico () Enfermero

Condición laboral: () Nombrado () Personal Destacado

() Personal Contratado 276 () Contrato CAS

Tiempo de servicio en el Hospital:.....años

¿En su trabajo diario atiende a pacientes COVID? () Si () No



| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|----|---------------|---|---|---|-------|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|----|----|----|----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|----|----|----|----|
| 19 | $\frac{4}{4}$ | 2 | 2 | 1 | 9 | 1 | 2 | 1 | 1 | 3 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 3 | 4 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 4 | 41 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 2 | 4 | 4 | 3 | 1 | 1 | 5 | 3 | 5 | 4 | 4 | 5 | 71 |
| 20 | $\frac{6}{6}$ | 2 | 2 | 1 | 40 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 1 | 1 | 2 | 1 | 4 | 4 | 4 | 2 | 1 | 3 | 3 | 3 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 3 | 52 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 1 | 2 | 4 | 1 | 2 | 4 | 50 | |
| 21 | $\frac{5}{2}$ | 2 | 2 | 1 | 8 | 2 | 2 | 1 | 2 | 3 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 3 | 46 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 2 | 4 | 2 | 2 | 1 | 1 | 4 | 3 | 1 | 1 | 4 | 57 | | | |
| 22 | $\frac{5}{5}$ | 2 | 2 | 1 | 6 | 1 | 0 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 4 | 4 | 2 | 1 | 2 | 0 | 4 | 1 | 2 | 2 | 4 | 57 | 4 | 4 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 5 | 3 | 3 | 2 | 4 | 5 | 1 | 4 | 4 | 66 | | | |
| 23 | $\frac{4}{9}$ | 2 | 2 | 1 | 6 | 1 | 3 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 5 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 4 | 81 | 4 | 4 | 4 | 5 | 2 | 2 | 3 | 5 | 5 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 5 | 5 | 5 | 3 | 3 | 4 | 72 | | | | |
| 24 | $\frac{5}{6}$ | 2 | 2 | 1 | 20 | 1 | 3 | 3 | 4 | 4 | 2 | 5 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 72 | 1 | 2 | 1 | 2 | 3 | 4 | 3 | 5 | 1 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 5 | 1 | 1 | 5 | 52 | | | | |
| 25 | $\frac{5}{5}$ | 2 | 2 | 1 | 7 | 1 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 78 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 5 | 5 | 5 | 2 | 2 | 4 | 69 | | | | |
| 26 | $\frac{3}{3}$ | 2 | 2 | 4 | 1 | 2 | 0 | 3 | 2 | 2 | 2 | 1 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 4 | 2 | 3 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 66 | 3 | 3 | 1 | 3 | 3 | 4 | 4 | 5 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 62 | | | |
| 27 | $\frac{2}{9}$ | 2 | 2 | 3 | 1a 7m | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 3 | 31 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 5 | 1 | 3 | 3 | 2 | 1 | 1 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 65 | | | |
| 28 | $\frac{3}{0}$ | 1 | 2 | 3 | 2 | 1 | 2 | 3 | 2 | 3 | 4 | 5 | 1 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 1 | 5 | 2 | 1 | 1 | 3 | 3 | 75 | 5 | 3 | 2 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 1 | 2 | 2 | 4 | 3 | 3 | 1 | 3 | 69 | | | |
| 29 | $\frac{3}{4}$ | 2 | 2 | 3 | 2 | 1 | 5 | 2 | 5 | 5 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 4 | 2 | 3 | 81 | 3 | 2 | 2 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 4 | 5 | 3 | 5 | 4 | 5 | 5 | 69 | | |
| 30 | $\frac{3}{3}$ | 2 | 2 | 3 | 1a 5m | 1 | 3 | 1 | 5 | 3 | 5 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 5 | 5 | 1 | 5 | 4 | 5 | 3 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 1 | 5 | 67 | 4 | 4 | 4 | 4 | 1 | 2 | 2 | 1 | 5 | 5 | 4 | 3 | 1 | 2 | 5 | 5 | 5 | 3 | 3 | 3 | 66 | | | |
| 31 | $\frac{3}{0}$ | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 4 | 66 | 5 | 4 | 4 | 5 | 3 | 3 | 3 | 5 | 5 | 3 | 2 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 78 | | |
| 32 | $\frac{3}{5}$ | 2 | 2 | 4 | 4 | 1 | 3 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 3 | 5 | 52 | 3 | 4 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 5 | 4 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 1 | 5 | 58 | | | | |
| 33 | $\frac{3}{9}$ | 2 | 2 | 4 | 4 | 1 | 3 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 4 | 3 | 2 | 2 | 1 | 2 | 3 | 1 | 2 | 2 | 4 | 54 | 3 | 3 | 3 | 4 | 2 | 4 | 2 | 5 | 3 | 2 | 4 | 1 | 2 | 2 | 1 | 3 | 3 | 1 | 2 | 5 | 55 | | | |
| 34 | $\frac{4}{5}$ | 1 | 2 | 4 | 4 | 1 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 4 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 2 | 4 | 2 | 2 | 1 | 3 | 4 | 4 | 76 | 3 | 3 | 2 | 4 | 5 | 5 | 3 | 5 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 4 | 3 | 2 | 2 | 4 | 63 | | |
| 35 | $\frac{4}{2}$ | 1 | 2 | 4 | 5 | 1 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 1 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 3 | 5 | 5 | 4 | 2 | 4 | 2 | 2 | 1 | 3 | 3 | 73 | 4 | 3 | 2 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 2 | 2 | 4 | 3 | 3 | 1 | 3 | 68 | | | |
| 36 | $\frac{3}{5}$ | 2 | 2 | 4 | 4 | 2 | 3 | 3 | 2 | 5 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 3 | 52 | 4 | 3 | 3 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 5 | 3 | 3 | 4 | 73 | | |
| 37 | $\frac{3}{2}$ | 2 | 2 | 4 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 1 | 1 | 2 | 2 | 4 | 4 | 2 | 1 | 1 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 1 | 3 | 3 | 1 | 1 | 1 | 3 | 56 | 4 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 59 | | | | |
| 38 | $\frac{3}{4}$ | 2 | 2 | 4 | 2 | 1 | 3 | 3 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 1 | 2 | 2 | 2 | 3 | 1 | 2 | 2 | 3 | 50 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 4 | 2 | 5 | 4 | 3 | 3 | 2 | 1 | 2 | 1 | 3 | 3 | 2 | 2 | 4 | 55 | | | |
| 39 | $\frac{3}{2}$ | 1 | 1 | 3 | 1 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 80 | 5 | 5 | 4 | 5 | 2 | 3 | 3 | 5 | 1 | 3 | 1 | 5 | 4 | 4 | 2 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 76 | | | | |
| 40 | $\frac{3}{2}$ | 1 | 1 | 3 | 3 | 1 | 3 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 2 | 3 | 4 | 4 | 2 | 3 | 4 | 4 | 72 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 4 | 5 | 3 | 3 | 4 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 5 | 4 | 3 | 61 | | | |
| 41 | $\frac{3}{6}$ | 1 | 1 | 3 | 1 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 3 | 39 | 1 | 1 | 1 | 1 | 4 | 4 | 3 | 4 | 2 | 3 | 4 | 1 | 1 | 2 | 1 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 48 | | | |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|----|---------------|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|----|----|----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|----|----|----|
| 42 | $\frac{3}{7}$ | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 4 | 1 | 3 | 4 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 4 | 63 | 2 | 2 | 1 | 3 | 2 | 4 | 4 | 4 | 2 | 3 | 4 | 3 | 1 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 60 | |
| 43 | $\frac{2}{8}$ | 1 | 1 | 3 | 2 | 1 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 4 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 4 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 65 | 3 | 4 | 3 | 5 | 3 | 2 | 3 | 4 | 5 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 70 | | |
| 44 | $\frac{3}{2}$ | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 3 | 3 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 3 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 38 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 5 | 4 | 4 | 1 | 3 | 4 | 5 | 2 | 2 | 3 | 5 | 5 | 1 | 1 | 3 | 63 | | | |
| 45 | $\frac{3}{1}$ | 2 | 1 | 2 | 3 | 1 | 2 | 2 | 1 | 3 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 3 | 2 | 4 | 4 | 4 | 1 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 3 | 48 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 1 | 1 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 55 | |
| 46 | $\frac{3}{9}$ | 2 | 1 | 2 | 3 | 1 | 2 | 1 | 1 | 3 | 1 | 1 | 5 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 5 | 5 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | 3 | 3 | 5 | 69 | 3 | 3 | 0 | 1 | 1 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | 1 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 57 | |
| 47 | $\frac{3}{3}$ | 2 | 1 | 2 | 3 | 1 | 4 | 3 | 5 | 4 | 2 | 2 | 2 | 3 | 1 | 2 | 4 | 3 | 3 | 4 | 5 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 1 | 4 | 2 | 5 | 73 | 5 | 4 | 3 | 4 | 3 | 2 | 3 | 5 | 4 | 2 | 3 | 4 | 2 | 1 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 68 | |
| 48 | $\frac{3}{3}$ | 2 | 1 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 1 | 1 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 1 | 2 | 3 | 3 | 57 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 4 | 65 | | |
| 49 | $\frac{2}{9}$ | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 4 | 3 | 5 | 4 | 2 | 2 | 2 | 3 | 1 | 2 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 5 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 3 | 2 | 5 | 73 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 2 | 3 | 5 | 4 | 2 | 3 | 4 | 1 | 1 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 70 | |
| 50 | $\frac{3}{0}$ | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 3 | 5 | 3 | 1 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 4 | 4 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 4 | 3 | 5 | 67 | 3 | 3 | 1 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 1 | 3 | 4 | 3 | 1 | 3 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 63 | |
| 51 | $\frac{3}{2}$ | 2 | 1 | 4 | 2 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | 1 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 1 | 1 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 1 | 2 | 3 | 1 | 1 | 1 | 4 | 53 | 3 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 5 | 5 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 1 | 2 | 5 | 60 | |
| 52 | $\frac{4}{5}$ | 1 | 1 | 4 | 5 | 1 | 2 | 3 | 2 | 4 | 2 | 2 | 2 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 2 | 4 | 3 | 5 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 5 | 72 | 4 | 4 | 3 | 5 | 2 | 4 | 3 | 4 | 5 | 3 | 3 | 3 | 1 | 3 | 3 | 4 | 3 | 1 | 1 | 5 | 64 | |
| 53 | $\frac{4}{0}$ | 2 | 1 | 4 | 4 | 1 | 3 | 3 | 2 | 4 | 3 | 2 | 2 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 2 | 4 | 3 | 5 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 1 | 2 | 2 | 5 | 72 | 4 | 4 | 3 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 4 | 4 | 4 | 2 | 2 | 4 | 67 | |
| 54 | $\frac{3}{8}$ | 1 | 1 | 4 | 5 | 1 | 3 | 3 | 2 | 4 | 2 | 2 | 2 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 2 | 4 | 3 | 5 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 5 | 72 | 4 | 4 | 3 | 2 | 2 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 3 | 1 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 70 | |
| 55 | $\frac{3}{6}$ | 2 | 1 | 4 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 3 | 3 | 3 | 1 | 2 | 4 | 4 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 5 | 58 | 3 | 3 | 3 | 5 | 4 | 2 | 4 | 4 | 2 | 3 | 4 | 3 | 2 | 1 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 64 | |
| 56 | $\frac{3}{8}$ | 1 | 1 | 4 | 2 | 1 | 2 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 5 | 5 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 5 | 73 | 3 | 3 | 4 | 4 | 2 | 3 | 3 | 4 | 4 | 2 | 3 | 2 | 1 | 3 | 2 | 5 | 5 | 2 | 2 | 5 | 62 | | |
| 57 | $\frac{4}{4}$ | 1 | 1 | 4 | 5 | 1 | 4 | 2 | 2 | 4 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 1 | 1 | 3 | 4 | 4 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 1 | 3 | 3 | 4 | 65 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 5 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 64 | |
| 58 | $\frac{4}{2}$ | 2 | 1 | 4 | 6 | 1 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 4 | 5 | 4 | 3 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 3 | 5 | 65 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 4 | 4 | 2 | 2 | 4 | 68 | | |
| 59 | $\frac{3}{8}$ | 2 | 1 | 4 | 5 | 1 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 4 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 1 | 3 | 3 | 5 | 65 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 3 | 3 | 5 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 1 | 3 | 4 | 4 | 2 | 2 | 4 | 63 | |
| 60 | $\frac{3}{7}$ | 1 | 1 | 4 | 1 | 2 | 3 | 1 | 1 | 3 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 3 | 1 | 1 | 1 | 1 | 3 | 3 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 | 4 | 41 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 2 | 3 | 2 | 2 | 1 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 76 |
| 61 | $\frac{3}{8}$ | 1 | 1 | 4 | 1 | 1 | 3 | 4 | 2 | 3 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 3 | 3 | 2 | 1 | 3 | 3 | 5 | 1 | 2 | 1 | 2 | 3 | 1 | 2 | 3 | 5 | 57 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 5 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 5 | 5 | 4 | 71 | |
| 62 | $\frac{4}{0}$ | 2 | 1 | 4 | 3 | 1 | 3 | 2 | 3 | 2 | 1 | 1 | 3 | 2 | 1 | 2 | 4 | 2 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 1 | 5 | 65 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 5 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 4 | 5 | 3 | 3 | 5 | 69 | |
| 63 | $\frac{3}{9}$ | 2 | 1 | 4 | 3 | 1 | 4 | 3 | 1 | 5 | 3 | 2 | 2 | 3 | 1 | 3 | 3 | 1 | 3 | 3 | 4 | 5 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 1 | 3 | 3 | 4 | 69 | 3 | 3 | 4 | 5 | 3 | 2 | 2 | 4 | 5 | 1 | 3 | 3 | 3 | 2 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 71 | |
| 64 | $\frac{4}{0}$ | 2 | 1 | 4 | 3 | 1 | 2 | 2 | 1 | 3 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 3 | 2 | 1 | 1 | 1 | 4 | 4 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 4 | 43 | 4 | 4 | 2 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 2 | 1 | 1 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 64 | |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|----|---------------|---|---|---|-----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|---|---|---|---|---|---|---|---|----|----|----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|
| 65 | $\frac{4}{3}$ | 1 | 1 | 4 | 5 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 4 | 4 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 5 | 67 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 1 | 1 | 4 | 63 | | | | | | | | | | | |
| 66 | $\frac{3}{6}$ | 2 | 1 | 4 | 1 | 1 | 5 | 4 | 1 | 3 | 4 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 1 | 2 | 3 | 3 | 5 | 2 | 3 | 3 | 2 | 4 | 2 | 2 | 3 | 3 | 69 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 2 | 3 | 5 | 4 | 2 | 2 | 3 | 78 | | | | | | | | | | |
| 67 | $\frac{4}{9}$ | 1 | 1 | 4 | 7 | 1 | 3 | 3 | 2 | 4 | 2 | 2 | 1 | 3 | 3 | 3 | 4 | 2 | 3 | 4 | 4 | 5 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 5 | 72 | 5 | 5 | 4 | 5 | 3 | 3 | 3 | 5 | 4 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 5 | 4 | 5 | 1 | 3 | 4 | 71 | | | | | | | | | | |
| 68 | $\frac{5}{7}$ | 1 | 1 | 1 | 16 | 1 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 78 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 5 | 3 | 3 | 5 | 66 | | | | | | | | | | | |
| 69 | $\frac{3}{5}$ | 1 | 1 | 4 | 3 | 1 | 2 | 2 | 2 | 3 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 5 | 49 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 5 | 3 | 3 | 2 | 1 | 2 | 2 | 4 | 4 | 2 | 2 | 4 | 60 | | | | | | | | | | |
| 70 | $\frac{6}{3}$ | 2 | 1 | 1 | 32 | 1 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 74 | 2 | 2 | 3 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 2 | 2 | 2 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 5 | 69 | | | | | | | | | | | |
| 71 | $\frac{5}{9}$ | 1 | 1 | 1 | 20 | 1 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 5 | 5 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | 2 | 2 | 3 | 1 | 1 | 3 | 3 | 5 | 73 | 5 | 4 | 3 | 5 | 2 | 2 | 2 | 5 | 1 | 1 | 2 | 5 | 3 | 3 | 2 | 4 | 5 | 3 | 3 | 4 | 64 | | | | | | | | | | |
| 72 | $\frac{5}{7}$ | 1 | 1 | 1 | 11 | 1 | 3 | 2 | 3 | 4 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 5 | 4 | 5 | 2 | 4 | 3 | 5 | 3 | 3 | 2 | 3 | 5 | 77 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 5 | 5 | 2 | 4 | 4 | 2 | 3 | 2 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 71 | | | | | | | | | | | |
| 73 | $\frac{5}{4}$ | 1 | 1 | 1 | 15 | 2 | 2 | 2 | 3 | 4 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 4 | 5 | 2 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 5 | 71 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 2 | 3 | 4 | 2 | 2 | 2 | 4 | 4 | 1 | 1 | 4 | 65 | | | | | | | | | | |
| 74 | $\frac{5}{7}$ | 2 | 1 | 1 | 9 | 2 | 1 | 3 | 1 | 4 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 1 | 4 | 2 | 4 | 2 | 4 | 2 | 4 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 54 | 2 | 2 | 2 | 2 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 3 | 3 | 1 | 2 | 4 | 2 | 5 | 4 | 4 | 5 | 67 |
| 75 | $\frac{6}{6}$ | 1 | 1 | 1 | 18 | 1 | 4 | 2 | 1 | 4 | 2 | 1 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 1 | 4 | 5 | 4 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 3 | 4 | 63 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 2 | 4 | 4 | 1 | 3 | 4 | 1 | 3 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 67 | | | | | | | | | | |
| 76 | $\frac{3}{2}$ | 2 | 1 | 4 | 10m | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 4 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 3 | 47 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 2 | 1 | 1 | 4 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 62 | | | | | | | | | | |
| 77 | $\frac{3}{3}$ | 2 | 1 | 4 | 3 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | 1 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 1 | 1 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 3 | 52 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 5 | 2 | 2 | 2 | 4 | 2 | 2 | 2 | 5 | 4 | 2 | 3 | 4 | 58 | | | | | | | | | | |
| 78 | $\frac{4}{7}$ | 2 | 1 | 4 | 6 | 1 | 3 | 3 | 3 | 4 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 4 | 4 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 3 | 59 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 5 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 1 | 4 | 4 | 4 | 2 | 2 | 3 | 63 | | | | | | | | | | | |
| 79 | $\frac{3}{8}$ | 1 | 1 | 4 | 2 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | 1 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 1 | 1 | 3 | 3 | 3 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 4 | 52 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 5 | 3 | 3 | 2 | 4 | 2 | 2 | 2 | 5 | 4 | 2 | 3 | 4 | 60 | | | | | | | | | | | |
| 80 | $\frac{3}{7}$ | 1 | 1 | 4 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 3 | 4 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 3 | 4 | 51 | 3 | 4 | 3 | 4 | 2 | 3 | 2 | 5 | 5 | 2 | 3 | 1 | 2 | 3 | 2 | 5 | 5 | 1 | 1 | 4 | 60 | | | | | | | | | | | |
| 81 | $\frac{3}{6}$ | 2 | 1 | 4 | 3 | 1 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 5 | 54 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 1 | 5 | 5 | 3 | 3 | 3 | 2 | 1 | 1 | 3 | 3 | 2 | 2 | 5 | 54 | | | | | | | | | | |
| 82 | $\frac{3}{3}$ | 1 | 1 | 4 | 4 | 2 | 3 | 3 | 1 | 3 | 2 | 1 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 4 | 1 | 3 | 4 | 2 | 0 | 2 | 2 | 2 | 4 | 60 | 2 | 2 | 1 | 3 | 2 | 4 | 4 | 4 | 2 | 3 | 4 | 3 | 1 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 60 | | | | | | | | | | | |
| 83 | $\frac{4}{0}$ | 2 | 1 | 4 | 4 | 1 | 3 | 3 | 2 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 4 | 5 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 3 | 5 | 67 | 3 | 3 | 2 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 2 | 3 | 2 | 2 | 1 | 4 | 5 | 5 | 3 | 4 | 4 | 63 | | | | | | | | | | | |
| 84 | $\frac{4}{3}$ | 1 | 1 | 4 | 4 | 1 | 2 | 2 | 1 | 4 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 3 | 4 | 4 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 5 | 51 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 5 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 1 | 5 | 5 | 5 | 2 | 2 | 4 | 67 | | | | | | | | | | |
| 85 | $\frac{4}{2}$ | 1 | 1 | 4 | 4 | 2 | 3 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 4 | 4 | 1 | 5 | 4 | 5 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 4 | 51 | 4 | 4 | 3 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 71 | | | | | | | | | | | | |
| 86 | $\frac{4}{5}$ | 2 | 1 | 4 | 4 | 1 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 5 | 5 | 4 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 5 | 70 | 3 | 3 | 2 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 1 | 1 | 1 | 3 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 60 | | | | | | | | | | |
| 87 | $\frac{3}{9}$ | 1 | 1 | 4 | 3 | 1 | 2 | 3 | 2 | 4 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 4 | 5 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 5 | 68 | 4 | 4 | 3 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 1 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 72 | | | | | | | | | | |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|-----|-----|---|---|---|----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|----|----|---|----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|----|----|---|----|
| 88 | 3/8 | 1 | 1 | 4 | 2 | 2 | 2 | 2 | 4 | 3 | 3 | 2 | 2 | 1 | 3 | 4 | 2 | 3 | 3 | 5 | 5 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 4 | 69 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 5 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 1 | 1 | 3 | 3 | 4 | 4 | 1 | 1 | 4 | 58 | | | |
| 89 | 3/1 | 2 | 1 | 4 | 1 | 2 | 3 | 5 | 3 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 2 | 3 | 3 | 4 | 5 | 3 | 3 | 5 | 3 | 2 | 2 | 2 | 5 | 4 | 4 | 3 | 5 | 87 | 5 | 5 | 5 | 5 | 1 | 2 | 5 | 1 | 1 | 1 | 3 | 1 | 5 | 1 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 71 | | | |
| 90 | 3/8 | 1 | 1 | 4 | 3 | 1 | 4 | 2 | 1 | 3 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 4 | 4 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 3 | 5 | 48 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 5 | 5 | 3 | 3 | 2 | 2 | 1 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 64 | | | |
| 91 | 4/8 | 1 | 1 | 1 | 16 | 1 | 3 | 2 | 1 | 3 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 4 | 3 | 1 | 1 | 3 | 1 | 3 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 3 | 43 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 4 | 3 | 1 | 2 | 5 | 4 | 5 | 2 | 4 | 4 | 73 | | |
| 92 | 3/7 | 1 | 1 | 4 | 2 | 1 | 2 | 2 | 3 | 3 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 1 | 2 | 3 | 4 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 3 | 51 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 1 | 1 | 1 | 3 | 3 | 1 | 1 | 5 | 53 | | |
| 93 | 5/5 | 2 | 2 | 1 | 10 | 2 | 3 | 3 | 3 | 5 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 5 | 1 | 4 | 1 | 4 | 5 | 3 | 2 | 4 | 4 | 82 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 1 | 0 | 0 | 0 | 4 | 2 | 2 | 4 | 54 | | | |
| 94 | 6/2 | 2 | 2 | 1 | 23 | 1 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 4 | 2 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 3 | 4 | 67 | 3 | 3 | 3 | 5 | 2 | 3 | 3 | 5 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 5 | 4 | 4 | 2 | 2 | 4 | 65 | | | | |
| 95 | 4/3 | 2 | 2 | 1 | 11 | 1 | 3 | 2 | 2 | 4 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 1 | 2 | 2 | 5 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 3 | 54 | 3 | 3 | 3 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 5 | 3 | 4 | 5 | 68 | | | |
| 96 | 4/8 | 2 | 2 | 1 | 12 | 1 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 4 | 4 | 5 | 5 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 5 | 81 | 4 | 3 | 3 | 5 | 2 | 3 | 4 | 5 | 5 | 3 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 4 | 4 | 2 | 2 | 4 | 62 | | |
| 97 | 5/8 | 2 | 2 | 1 | 12 | 2 | 3 | 1 | 1 | 4 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 3 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 3 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 4 | 42 | 3 | 3 | 2 | 4 | 3 | 5 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 2 | 2 | 1 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 72 | | |
| 98 | 5/8 | 2 | 2 | 1 | 4 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 73 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 4 | 5 | 1 | 1 | 5 | 56 | | | |
| 99 | 4/9 | 2 | 2 | 1 | 14 | 1 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | 3 | 3 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 4 | 83 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 5 | 4 | 1 | 3 | 2 | 2 | 2 | 5 | 4 | 4 | 1 | 1 | 4 | 62 | | |
| 100 | 4/7 | 2 | 2 | 1 | 10 | 1 | 4 | 3 | 2 | 4 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 4 | 4 | 4 | 5 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 1 | 3 | 3 | 4 | 75 | 3 | 3 | 2 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 3 | 4 | 4 | 2 | 2 | 4 | 61 | | | |
| 101 | 5/2 | 2 | 2 | 1 | 9 | 2 | 4 | 3 | 1 | 4 | 3 | 1 | 2 | 3 | 1 | 3 | 1 | 1 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 1 | 2 | 3 | 5 | 65 | 3 | 4 | 3 | 5 | 2 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 3 | 2 | 1 | 2 | 4 | 4 | 4 | 1 | 1 | 4 | 63 | | |
| 102 | 5/8 | 2 | 2 | 1 | 12 | 1 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 4 | 2 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 1 | 3 | 1 | 3 | 5 | 3 | 2 | 4 | 76 | 3 | 4 | 3 | 4 | 2 | 3 | 4 | 5 | 2 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 5 | 5 | 2 | 2 | 4 | 67 | | |
| 103 | 6/1 | 2 | 2 | 1 | 25 | 1 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 2 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 2 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 83 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 1 | 4 | 5 | 1 | 2 | 4 | 60 | | | |
| 104 | 5/8 | 2 | 2 | 1 | 13 | 1 | 3 | 3 | 2 | 4 | 3 | 2 | 2 | 1 | 3 | 3 | 1 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 5 | 67 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 3 | 4 | 5 | 5 | 3 | 3 | 2 | 2 | 1 | 4 | 5 | 4 | 1 | 1 | 4 | 67 | | |
| 105 | 5/7 | 2 | 2 | 1 | 15 | 1 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 4 | 75 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 5 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 66 | | |
| 106 | 4/7 | 2 | 2 | 1 | 14 | 1 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 1 | 3 | 2 | 1 | 3 | 3 | 4 | 5 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 1 | 3 | 4 | 5 | 70 | 4 | 4 | 2 | 5 | 5 | 3 | 4 | 5 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 4 | 5 | 5 | 3 | 3 | 4 | 70 | | | |
| 107 | 5/8 | 2 | 2 | 1 | 12 | 1 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 5 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 75 | 4 | 4 | 4 | 5 | 2 | 2 | 2 | 4 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 68 | | |
| 108 | 6/9 | 2 | 2 | 1 | 35 | 1 | 0 | 3 | 0 | 3 | 4 | 5 | 2 | 4 | 4 | 3 | 3 | 1 | 3 | 3 | 3 | 4 | 0 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 67 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 2 | 2 | 4 | 64 | | | |
| 109 | 6/6 | 2 | 2 | 1 | 41 | 1 | 3 | 2 | 2 | 5 | 3 | 1 | 5 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 2 | 1 | 3 | 4 | 2 | 2 | 4 | 69 | 3 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 2 | 2 | 5 | 5 | 1 | 2 | 5 | 72 | | | |
| 110 | 5/7 | 2 | 2 | 1 | 9 | 2 | 4 | 4 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 1 | 3 | 3 | 4 | 71 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 5 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 4 | 5 | 4 | 1 | 1 | 4 | 62 |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|---------|--------|---|---|---|----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|----|----|----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|----|----|----|----|
| 11 1 | 5 4 | 2 | 2 | 1 | 17 | 1 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | 2 | 3 | 5 | 75 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 5 | 5 | 2 | 1 | 4 | 61 | | |
| 11 2 | 4 8 | 2 | 2 | 1 | 11 | 1 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 5 | 5 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 1 | 3 | 3 | 5 | 72 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 2 | 3 | 5 | 4 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 5 | 4 | 2 | 2 | 4 | 67 | | | |
| 11 3 | 6 8 | 2 | 1 | 1 | 35 | 2 | 2 | 3 | 1 | 4 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 3 | 3 | 1 | 1 | 2 | 1 | 4 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 3 | 43 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 4 | 5 | 5 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 1 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 4 | 56 | |
| 11 4 | 5 7 | 1 | 1 | 1 | 18 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 5 | 5 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | 2 | 2 | 3 | 1 | 1 | 3 | 3 | 5 | 73 | 4 | 4 | 3 | 5 | 2 | 2 | 2 | 5 | 2 | 2 | 2 | 4 | 3 | 3 | 2 | 4 | 5 | 3 | 3 | 4 | 64 | | |
| 11 5 | 5 7 | 1 | 1 | 1 | 20 | 2 | 4 | 2 | 2 | 4 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 1 | 4 | 5 | 4 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 3 | 4 | 65 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 2 | 4 | 4 | 1 | 3 | 4 | 1 | 3 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 69 | |
| 11 6 | 6 0 | 2 | 1 | 1 | 25 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 79 | 3 | 3 | 2 | 2 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 1 | 3 | 1 | 2 | 4 | 3 | 3 | 4 | 56 | | | | |
| 11 7 | 4 4 | 1 | 1 | 1 | 3 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 3 | 3 | 3 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 3 | 36 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 3 | 1 | 1 | 4 | 51 | | | |
| 11 8 | 5 9 | 2 | 1 | 1 | 19 | 1 | 4 | 2 | 4 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 4 | 5 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 1 | 3 | 2 | 5 | 78 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 5 | 1 | 2 | 4 | 66 | |
| 11 9 | 4 7 | 1 | 1 | 1 | 10 | 1 | 3 | 3 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 3 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 38 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 5 | 4 | 4 | 1 | 3 | 4 | 5 | 2 | 2 | 3 | 5 | 5 | 1 | 1 | 3 | 63 | | |
| 12 0 | 5 2 | 1 | 1 | 1 | 7 | 1 | 1 | 2 | 2 | 3 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 3 | 3 | 3 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 3 | 1 | 1 | 3 | 42 | 1 | 1 | 1 | 2 | 3 | 3 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 5 | 52 | |
| 12 1 | 6 2 | 1 | 1 | 1 | 7 | 1 | 2 | 1 | 1 | 4 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 4 | 1 | 1 | 1 | 3 | 2 | 1 | 1 | 1 | 3 | 45 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 4 | 5 | 5 | 1 | 4 | 5 | 1 | 1 | 1 | 5 | 2 | 4 | 4 | 4 | 5 | 58 | |
| 12 2 | 5 9 | 2 | 1 | 1 | 11 | 1 | 2 | 1 | 1 | 4 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 5 | 1 | 1 | 1 | 3 | 2 | 1 | 1 | 1 | 3 | 46 | 4 | 4 | 1 | 5 | 1 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 1 | 2 | 4 | 3 | 4 | 2 | 3 | 5 | 64 | |
| 12 3 | 6 0 | 2 | 1 | 1 | 35 | 2 | 4 | 2 | 4 | 3 | 1 | 1 | 1 | 3 | 2 | 4 | 5 | 2 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 1 | 4 | 4 | 79 | 1 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 5 | 5 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 69 | | |
| 12 4 | 5 3 | 1 | 1 | 1 | 8 | 1 | 4 | 2 | 4 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 4 | 5 | 2 | 5 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 1 | 3 | 3 | 5 | 71 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 4 | 5 | 4 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 65 | | |
| 12 5 | 6 3 | 1 | 1 | 1 | 30 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 74 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 5 | 2 | 2 | 5 | 70 | | |
| 12 6 | 5 1 | 1 | 1 | 1 | 6 | 1 | 3 | 2 | 2 | 4 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 4 | 5 | 2 | 4 | 3 | 4 | 2 | 3 | 2 | 3 | 5 | 71 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 2 | 4 | 4 | 2 | 3 | 2 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 69 |
| 12 7 | 5 5 | 1 | 1 | 1 | 13 | 1 | 3 | 3 | 2 | 3 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 3 | 2 | 1 | 2 | 3 | 4 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 3 | 50 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 2 | 3 | 4 | 3 | 2 | 2 | 1 | 5 | 5 | 1 | 1 | 3 | 60 | | |
| 12 8 | 6 4 | 1 | 1 | 1 | 30 | 1 | 4 | 3 | 3 | 4 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 4 | 5 | 3 | 2 | 2 | 4 | 5 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | 3 | 3 | 5 | 71 | 3 | 4 | 3 | 5 | 2 | 2 | 3 | 5 | 4 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 71 | |
| 12 9 | 4 6 | 1 | 1 | 1 | 15 | 2 | 3 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 3 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 3 | 1 | 2 | 3 | 38 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 5 | 5 | 5 | 1 | 3 | 4 | 2 | 1 | 1 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 62 | | |
| 13 0 | 4 7 | 1 | 1 | 1 | 10 | 1 | 3 | 2 | 2 | 4 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 5 | 4 | 5 | 2 | 4 | 3 | 5 | 2 | 3 | 2 | 3 | 5 | 74 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 2 | 4 | 4 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 67 | |
| 13 1 | 5 6 | 1 | 1 | 1 | 12 | 2 | 1 | 3 | 1 | 3 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 4 | 2 | 4 | 1 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 4 | 56 | 4 | 4 | 3 | 4 | 2 | 3 | 3 | 4 | 5 | 5 | 3 | 3 | 3 | 1 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 74 | | |
| 13 2 | 5 6 | 2 | 2 | 1 | 31 | 2 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 3 | 2 | 3 | 1 | 2 | 3 | 3 | 4 | 3 | 2 | 5 | 2 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 83 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 5 | 1 | 1 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 4 | 4 | 1 | 2 | 5 | 61 | |
| 13 3 | 5 5 | 2 | 2 | 1 | 8 | 2 | 3 | 2 | 2 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 1 | 2 | 3 | 2 | 2 | 5 | 3 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 60 | 3 | 2 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 67 | |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|-----|----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|----|----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|----|----|
| 180 | 44 | 1 | 1 | 4 | 3 | 1 | 3 | 3 | 2 | 4 | 2 | 3 | 3 | 5 | 5 | 2 | 3 | 2 | 2 | 1 | 1 | 4 | 5 | 1 | 2 | 4 | 2 | 2 | 2 | 4 | 2 | 69 | 1 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 5 | 2 | 1 | 1 | 1 | 3 | 2 | 1 | 1 | 5 | 44 |
| 181 | 43 | 2 | 2 | 4 | 2 | 1 | 3 | 4 | 3 | 5 | 2 | 4 | 5 | 5 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 5 | 2 | 2 | 5 | 4 | 2 | 2 | 4 | 1 | 81 | 1 | 1 | 2 | 2 | 3 | 3 | 1 | 3 | 3 | 4 | 5 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 5 | 44 | |
| 182 | 32 | 2 | 2 | 4 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 3 | 3 | 4 | 2 | 5 | 3 | 4 | 1 | 1 | 1 | 3 | 3 | 4 | 5 | 4 | 5 | 3 | 1 | 1 | 3 | 3 | 72 | 2 | 1 | 1 | 1 | 3 | 2 | 1 | 2 | 3 | 3 | 4 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 1 | 2 | 1 | 4 | 43 | |
| 183 | 43 | 1 | 1 | 4 | 6 | 1 | 3 | 3 | 2 | 5 | 3 | 4 | 4 | 5 | 3 | 3 | 2 | 1 | 2 | 1 | 4 | 4 | 2 | 2 | 5 | 3 | 1 | 1 | 3 | 1 | 72 | 1 | 1 | 2 | 1 | 3 | 2 | 2 | 1 | 2 | 4 | 4 | 2 | 1 | 1 | 2 | 3 | 3 | 3 | 1 | 5 | 44 | |
| 184 | 36 | 2 | 2 | 4 | 3 | 2 | 2 | 3 | 1 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 5 | 1 | 1 | 3 | 3 | 3 | 5 | 4 | 4 | 5 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 77 | 1 | 3 | 2 | 2 | 2 | 1 | 3 | 2 | 3 | 5 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 4 | 47 | |
| 185 | 43 | 2 | 2 | 1 | 7 | 1 | 3 | 3 | 2 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 2 | 2 | 4 | 2 | 3 | 2 | 4 | 5 | 4 | 1 | 1 | 5 | 4 | 1 | 1 | 3 | 1 | 73 | 1 | 1 | 1 | 1 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 5 | 5 | 1 | 1 | 2 | 3 | 1 | 1 | 2 | 1 | 4 | 43 |
| 186 | 39 | 2 | 2 | 4 | 4 | 1 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 5 | 4 | 5 | 3 | 3 | 4 | 1 | 2 | 2 | 2 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 1 | 3 | 1 | 80 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 3 | 4 | 5 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 4 | 35 | |
| 187 | 45 | 1 | 1 | 4 | 4 | 1 | 3 | 3 | 3 | 5 | 2 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 1 | 1 | 5 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 85 | 1 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 5 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 5 | 57 | |
| 188 | 44 | 1 | 1 | 4 | 3 | 1 | 3 | 3 | 3 | 5 | 3 | 3 | 5 | 4 | 2 | 4 | 2 | 3 | 2 | 2 | 4 | 5 | 1 | 1 | 5 | 3 | 3 | 2 | 4 | 2 | 77 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 5 | 5 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 1 | 4 | 53 | | |
| 189 | 38 | 2 | 2 | 4 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 4 | 2 | 3 | 2 | 5 | 4 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 4 | 5 | 1 | 2 | 5 | 3 | 2 | 2 | 3 | 1 | 71 | 1 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 4 | 5 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 4 | 50 |
| 190 | 35 | 2 | 2 | 4 | 1 | 1 | 3 | 3 | 2 | 4 | 4 | 3 | 2 | 5 | 5 | 3 | 4 | 1 | 2 | 1 | 4 | 5 | 5 | 2 | 2 | 5 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | 78 | 1 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 4 | 5 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 4 | 46 |
| 191 | 46 | 1 | 1 | 4 | 4 | 1 | 3 | 3 | 2 | 5 | 3 | 4 | 3 | 5 | 5 | 2 | 3 | 2 | 1 | 3 | 1 | 4 | 4 | 1 | 1 | 5 | 3 | 2 | 2 | 4 | 2 | 73 | 1 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 4 | 5 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 5 | 51 |
| 192 | 44 | 2 | 2 | 4 | 4 | 1 | 3 | 3 | 2 | 4 | 2 | 3 | 3 | 4 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 1 | 4 | 5 | 1 | 1 | 4 | 4 | 2 | 2 | 3 | 1 | 65 | 1 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 1 | 2 | 3 | 3 | 5 | 2 | 2 | 2 | 1 | 3 | 3 | 2 | 2 | 4 | 48 |
| 193 | 34 | 2 | 2 | 4 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 2 | 1 | 1 | 2 | 3 | 5 | 3 | 3 | 5 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 65 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 4 | 35 | |
| 194 | 34 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 3 | 3 | 2 | 4 | 2 | 3 | 2 | 5 | 2 | 2 | 3 | 1 | 1 | 1 | 1 | 3 | 4 | 1 | 1 | 5 | 4 | 2 | 3 | 3 | 2 | 63 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 5 | 5 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 5 | 58 |
| 195 | 36 | 1 | 1 | 4 | 3 | 1 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 5 | 4 | 3 | 3 | 1 | 2 | 2 | 2 | 3 | 5 | 2 | 2 | 5 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 69 | 1 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 4 | 5 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 5 | 52 | |
| 196 | 37 | 2 | 2 | 4 | 3 | 1 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 5 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 4 | 5 | 1 | 2 | 5 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 74 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 4 | 4 | 1 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 1 | 5 | 47 | |
| 197 | 45 | 2 | 1 | 4 | 5 | 2 | 3 | 4 | 3 | 5 | 2 | 3 | 3 | 5 | 3 | 3 | 3 | 1 | 2 | 3 | 5 | 5 | 5 | 1 | 3 | 5 | 2 | 3 | 2 | 3 | 1 | 78 | 1 | 1 | 2 | 2 | 3 | 2 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 4 | 43 |
| 198 | 37 | 2 | 2 | 4 | 2 | 2 | 3 | 3 | 1 | 3 | 4 | 4 | 2 | 5 | 3 | 2 | 4 | 1 | 1 | 1 | 5 | 3 | 5 | 4 | 4 | 5 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 74 | 1 | 2 | 2 | 1 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 5 | 5 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 4 | 44 |
| 199 | 37 | 1 | 1 | 4 | 1 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 4 | 5 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 4 | 5 | 1 | 1 | 5 | 2 | 1 | 2 | 3 | 1 | 62 | 1 | 1 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 4 | 5 | 1 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 1 | 5 | 48 | |
| 200 | 42 | 1 | 1 | 2 | 3 | 1 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 5 | 2 | 3 | 3 | 1 | 2 | 1 | 1 | 4 | 5 | 1 | 1 | 5 | 2 | 1 | 2 | 3 | 2 | 62 | 1 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 4 | 5 | 1 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 1 | 1 | 4 | 46 | | |
| 201 | 34 | 2 | 2 | 4 | 1 | 1 | 4 | 4 | 3 | 4 | 1 | 2 | 2 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 3 | 2 | 5 | 5 | 5 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | 4 | 3 | 3 | 83 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 3 | 3 | 1 | 1 | 2 | 1 | 5 | 1 | 5 | 53 |
| 202 | 35 | 2 | 2 | 4 | 2 | 1 | 5 | 3 | 2 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 2 | 2 | 4 | 3 | 3 | 1 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 4 | 83 | 3 | 1 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 1 | 5 | 2 | 3 | 1 | 3 | 3 | 4 | 62 | |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|-----|----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|----|----|
| 203 | 40 | 2 | 1 | 4 | 4 | 1 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 5 | 5 | 4 | 3 | 4 | 3 | 2 | 2 | 4 | 4 | 5 | 1 | 2 | 4 | 3 | 2 | 1 | 3 | 2 | 81 | 2 | 2 | 1 | 1 | 4 | 3 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 4 | 42 |
| 204 | 45 | 1 | 1 | 4 | 6 | 1 | 3 | 4 | 4 | 5 | 2 | 4 | 2 | 2 | 4 | 3 | 2 | 2 | 5 | 4 | 4 | 1 | 1 | 4 | 4 | 2 | 2 | 4 | 2 | 77 | 2 | 3 | 3 | 1 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 4 | 5 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 1 | 2 | 2 | 4 | 50 | |
| 205 | 41 | 1 | 1 | 2 | 3 | 1 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 5 | 3 | 2 | 3 | 2 | 1 | 4 | 3 | 4 | 1 | 2 | 5 | 4 | 3 | 3 | 4 | 74 | 1 | 2 | 2 | 1 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 4 | 5 | 2 | 2 | 2 | 3 | 1 | 2 | 2 | 5 | 48 | | |
| 206 | 39 | 2 | 2 | 4 | 5 | 2 | 4 | 4 | 3 | 5 | 2 | 3 | 4 | 5 | 4 | 2 | 3 | 2 | 2 | 4 | 4 | 5 | 2 | 1 | 5 | 3 | 3 | 2 | 4 | 81 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 5 | 5 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 1 | 2 | 2 | 5 | 56 | |
| 207 | 43 | 1 | 1 | 4 | 7 | 1 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 5 | 3 | 4 | 2 | 1 | 2 | 2 | 3 | 3 | 1 | 1 | 5 | 3 | 1 | 1 | 4 | 67 | 2 | 2 | 2 | 1 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 5 | 5 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 3 | 5 | 55 | |
| 208 | 37 | 2 | 2 | 4 | 4 | 1 | 3 | 3 | 2 | 5 | 5 | 4 | 3 | 5 | 5 | 3 | 4 | 2 | 2 | 1 | 4 | 5 | 5 | 1 | 1 | 5 | 3 | 3 | 3 | 4 | 84 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 4 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 5 | 53 |
| 209 | 41 | 2 | 2 | 4 | 2 | 2 | 3 | 4 | 3 | 5 | 2 | 4 | 4 | 5 | 5 | 3 | 4 | 2 | 1 | 2 | 1 | 3 | 5 | 3 | 3 | 5 | 3 | 3 | 2 | 80 | 1 | 2 | 2 | 1 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 4 | 4 | 1 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 4 | 48 | |
| 210 | 43 | 1 | 1 | 4 | 3 | 1 | 3 | 4 | 1 | 5 | 3 | 3 | 4 | 5 | 5 | 3 | 4 | 2 | 2 | 1 | 3 | 4 | 5 | 1 | 1 | 5 | 4 | 2 | 3 | 4 | 79 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 4 | 5 | 5 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 3 | 3 | 4 | 53 |
| 211 | 36 | 2 | 2 | 4 | 4 | 1 | 3 | 3 | 2 | 4 | 2 | 3 | 3 | 4 | 2 | 3 | 3 | 1 | 2 | 1 | 4 | 4 | 5 | 2 | 2 | 5 | 2 | 3 | 3 | 72 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 4 | 4 | 4 | 2 | 1 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 5 | 55 |
| 212 | 38 | 2 | 1 | 4 | 4 | 1 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 5 | 2 | 4 | 1 | 3 | 2 | 2 | 4 | 5 | 2 | 2 | 4 | 2 | 2 | 1 | 3 | 78 | 2 | 1 | 1 | 1 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 4 | 1 | 3 | 3 | 3 | 2 | 1 | 2 | 3 | 5 | 46 |
| 213 | 39 | 1 | 1 | 4 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 4 | 3 | 4 | 5 | 5 | 2 | 3 | 1 | 1 | 1 | 2 | 4 | 3 | 1 | 1 | 5 | 3 | 3 | 2 | 3 | 68 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 2 | 3 | 2 | 1 | 2 | 3 | 5 | 55 | |
| 214 | 37 | 2 | 1 | 4 | 1 | 1 | 3 | 4 | 4 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 5 | 5 | 3 | 3 | 5 | 2 | 2 | 4 | 2 | 88 | 1 | 1 | 2 | 1 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 4 | 5 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 4 | 48 | |
| 215 | 46 | 1 | 1 | 4 | 4 | 1 | 4 | 4 | 3 | 4 | 2 | 3 | 3 | 5 | 5 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 4 | 5 | 2 | 2 | 4 | 4 | 2 | 2 | 4 | 78 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 | 3 | 4 | 5 | 1 | 2 | 2 | 2 | 3 | 1 | 2 | 2 | 3 | 43 | |
| 216 | 45 | 2 | 2 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 3 | 3 | 2 | 2 | 1 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 2 | 1 | 1 | 3 | 83 | 2 | 3 | 2 | 1 | 3 | 3 | 2 | 1 | 2 | 4 | 4 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 3 | 38 | |
| 217 | 37 | 2 | 1 | 4 | 3 | 1 | 3 | 3 | 2 | 4 | 2 | 3 | 4 | 5 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 5 | 5 | 2 | 2 | 5 | 4 | 2 | 2 | 3 | 77 | 1 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 1 | 2 | 5 | 5 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 5 | 49 |

