

**UNIVERSIDAD NACIONAL
JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN**



ESCUELA DE POSGRADO

TESIS

**“CAPACIDAD DEL ROL GERENCIAL Y
NIVEL DE SATISFACCION LABORAL EN
LOS PROFESIONALES DE ENFERMERIA
DEL HOSPITAL REGIONAL DE HUACHO”**

PRESENTADO POR:

NATHALY AURORA BRAVO REQUEJO

**PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRO EN GERENCIA DE
SERVICIOS DE SALUD**

ASESOR:

Mg. JOSE LEONEL NICHU ALCANTARA

HUACHO - 2022

DEDICATORIA

A mis padres por su infinito amor prodigado

Nathaly Aurora

AGRADECIMIENTO

A mis maestros de maestría de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, quienes supieron inculcar en mí, ciencia y amor a la profesión

Nathaly Aurora

RESUMEN

La investigación de título: “Capacidad del rol gerencial y nivel de satisfacción laboral en los profesionales de Enfermería del Hospital Regional de Huacho”, es una investigación para obtener el grado académico de Maestro en Gerencia de Servicios de Salud de la Escuela de Postgrado de la UNJFSC- Huacho. La metodología que se empleó se encuentra dentro de la investigación básica es de tipo Básico, de nivel descriptivo, correlacional y la hipótesis planteada fue: “La capacidad del rol gerencial se relaciona significativamente con el nivel de satisfacción laboral en los profesionales en enfermería del hospital Regional de Huacho, 2020”. Para la investigación, la población y muestra estuvo formada por 204 profesionales de enfermería de los servicios de salud del Hospital Regional de Huacho 2020 El instrumento que se uso fue el cuestionario, aplicadas a las dos variables. Se evidencia que existe relación entre la capacidad del rol gerencial y el nivel de satisfacción laboral en profesionales en enfermería del Hospital de Huacho, 2020. La correlación es de intensidad moderada.

La autora

Palabras clave: Gerencia, satisfacción, capacidad

ABSTRACT

The title research: "Capacity of the managerial role and level of job satisfaction in the Nursing professionals of the Regional Hospital of Huacho", is an investigation "to obtain the academic degree of Master in Management of Health Services of the Postgraduate School of the UNJFSC- Huacho. The methodology that was used is within the basic research, it is of the Basic type, of a descriptive, correlational level and the hypothesis" raised was: "The capacity of the managerial role is significantly related to the level of job satisfaction in the nursing professionals of the Huacho Regional Hospital, 2020". For the investigation, the population and sample consisted of 204 nursing professionals from the health services of the Regional Hospital of Huacho 2020. The instrument used was the questionnaire, applied to the two variables. It is evident that there is a relationship between the capacity of the managerial role and the level of job satisfaction in nursing professionals at the Huacho Hospital, 2020. The correlation is of moderate intensity.

The author

Keywords: Management, satisfaction, ability

ÍNDICE

DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO	iii
RESUMEN	iv
ABSTRACT	v
INDICE DE TABLAS	viii
INDICE DE FIGURAS	1
CAPITULO I PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	2
1.1 Descripción de la realidad problemática	4
1.2 Formulación del problema	6
1.2.1 Problema general	6
1.2.2 Problemas específicos	6
1.3 Objetivos de la investigación	6
1.3.1 Objetivo general	6
1.3.2 Objetivos específicos	7
1.4 Justificación de la investigación	7
1.5 Delimitaciones del estudio	9
1.6 Viabilidad del estudio	9
CAPITULO II MARCO TEÓRICO	100
2.1 Antecedentes de la investigación	100
2.1.1 Investigaciones internacionales	100
2.1.2 Investigaciones nacionales	12
2.2 Bases teóricas	15
2.3 Bases filosóficas	19
2.4 Definición de términos básicos	21
2.5 Hipótesis de investigación	22
2.5.1 Hipótesis general	22
2.5.2 Hipótesis específicas	22

2.6	Operacionalización de las variables	23
CAPITULO III METODOLOGÍA		24
3.1	Diseño metodológico	24
3.2	Población y muestra	25
3.2.1	Población	25
3.2.2	Muestra	25
3.3	Técnicas de recolección de datos	26
3.4	Técnicas para el procedimiento de la información	27
CAPITULO IV RESULTADOS		29
4.1.	Análisis de los resultados	29
4.2.	Generalización de la hipótesis central	35
CAPITULO V DISCUSIÓN		45
5.1.	Discusión de los resultados	45
CAPITULO VI CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES		47
6.1.	Conclusiones	47
6.2.	Recomendaciones	48
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS		49
3.1	Fuentes bibliográficas	¡Error! Marcador no definido.
3.2	Fuentes hemerográficas	49
II. Anexos		50
	Instrumento 01	50
	Instrumento 02	51
	Matriz de consistencia	53

INDICE DE TABLAS

Tabla 1. Operacionalización de la variable X	23
Tabla 2. Operacionalización de la variable Y	23
Tabla 3. Población de estudio.....	25
Tabla 4. Muestra de estudio.....	25
Tabla 5. Baremo de variables y dimensiones	26
Tabla 6. Interpretación del coeficiente de correlación de Spearman.....	28
Tabla 7. Capacidad del rol gerencial	29
Tabla 8. Satisfacción laboral	30
Tabla 9. Significación en la tarea	31
Tabla 10. Condiciones de trabajo	32
Tabla 11. Reconocimiento personal y/o social.....	33
Tabla 12. Beneficios económicos	34
Tabla 13. La capacidad del rol gerencial y la satisfacción laboral	35
Tabla 14. La capacidad del rol gerencial y la significación en la tarea.....	37
Tabla 15. La capacidad del rol gerencial y la dimensión condiciones de trabajo	39
Tabla 16. La capacidad del rol gerencial y la dimensión reconocimiento personal y/o social	41
Tabla 17 . La capacidad del rol gerencial y la dimensión beneficios económicos.....	43

INDICE DE FIGURAS

Figura 1. Capacidad del rol gerencial.....	29
Figura 2. Satisfacción laboral	30
Figura 3. Significación en la tarea	31
Figura 4. Condiciones de trabajo	32
Figura 5. Reconocimiento personal y/o social	33
Figura 6. Beneficios económicos.....	34
Figura 7 La capacidad del rol gerencial y la satisfacción laboral.....	36
Figura 8. La capacidad del rol gerencial y la significación en la tarea.....	38
Figura 9. La capacidad del rol gerencial y la dimensión condiciones de trabajo	40
Figura 10. La capacidad del rol gerencial y la dimensión reconocimiento personal y/o social	42
Figura 11. La capacidad del rol gerencial y la dimensión beneficios económicos	44

INTRODUCCIÓN

“En el área de la salud, el profesional tiene una gran responsabilidad al enfrentarse día a día con escenarios que ponen en peligro la vida del ser humano y más aún en momentos de estrés, dolor y angustia; sin embargo, es fundamental reconocer que el rol del profesional del área de la salud y más específicamente del profesional de enfermería es necesario para la recuperación completa e integral del ser humano enfermo”.

Hoy en día se da una demanda creciente de organizaciones que brinden ambientes de trabajo atractivos, donde el colaborador tenga experiencias gratificantes y pueda acceder a mayores niveles de compromiso con sus objetivos. Esto exige al contexto empresarial, nuevas modalidades de gerencia.

La investigación se ve limitada en algunos aspectos, en nuestro caso, los resultados obtenidos en este estudio, sólo serán válidos para la población de la investigación. La metodología utilizada para llevar a cabo el proyecto se basa en una investigación de campo, no experimental, en el Hospital Regional de Huacho, aplicando una encuesta a los colaboradores que permita definir las expectativas que tienen con respecto a la capacidad del rol gerencial estrategia y la incidencia en el nivel de satisfacción laboral.

El capítulo I, PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA, en donde se hace la descripción de la realidad problemática, la formulación del problema y la justificación de la investigación. El capítulo II, MARCO TEÓRICO, el cual presenta los antecedentes y las bases teóricas del tema de la investigación. El capítulo III, METODOLOGÍA, se indica el diseño metodológico, la población y muestra, y las técnicas e instrumentos utilizados en la investigación. El capítulo IV, RESULTADOS, que es la autoevaluación de los procedimientos empleados. El capítulo V, DISCUSIÓN de los posibles alcances y significados de la investigación. En las CONCLUSIONES y RECOMENDACIONES, se hace referencia a los resultados concretos que se obtuvieron en el desarrollo de la investigación, y donde se realiza el planteamiento de estrategias y medidas de acción a tomar para la solución del problema que se investigó. En las REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS, se agrupa las fuentes consultadas para la realización de la investigación y redacción del

informe. Y los ANEXOS, que son los instrumentos y otro tipo de documento que han sido necesarios para el desarrollo del trabajo.

CAPITULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1 Descripción de la realidad problemática

En los años 70, casi todos los sistemas hospitalarios desarrollados introdujeron cambios destinados a la mejora de su rol gerencial de los centros sanitarios. La incorporación de los instrumentos, técnicas y soluciones organizativas, utilizadas en el mundo de la empresa, se ha producido dentro de la consideración del hospital como una moderna y compleja empresa de servicios.

En los hospitales estatales es preciso concertar los intereses de los pacientes/usuarios/clientes, los profesionales sanitarios, los directivos y los políticos. Se ha vivido una gran discordancia entre la gestión y la práctica clínica, de tal forma que a veces parecen incompatibles.

En el Hospital Regional de Huacho considerado como el Centro Referencial de los Servicios y que sus inversiones están ligadas al desarrollo de infraestructura y equipamiento moderno, con gabinetes de alta tecnología en los Servicios de Consulta Externa, Unidades Administrativas, Departamentos de Pediatría, Medicina, Sala de Partos, Neonatología, servicios de Cuidados Intensivos, Cirugía, Salas de Operaciones y la Unidad de Hemodiálisis; todo esto paralelo a los recursos humanos capacitados; de tal forma que gerenciar estos servicios va ligado al buen trato y eficiente de nuestros clientes; pero que en nuestra concepción humanística jamás dejaran de ser nuestros pacientes, los cuales pueden demandar una atención especializada

Durante los últimos años el sistema ha tenido modificaciones orientadas al fortalecimiento de la enfermería en salud desempeñando una variedad de funciones en su práctica profesional. Entre las funciones que son especialmente importantes se destacan la atención a la salud, docencia, administración, asesoría e investigación.

Actualmente se puede evidenciar que el sistema ha tenido modificaciones orientadas al fortalecimiento de la enfermería desempeñando una variedad de funciones en su práctica profesional. Entre las funciones que son especialmente importantes se destacan la atención a la salud, docencia, administración, asesoría e investigación; teniendo en cuenta el desempeño y las actitudes de liderazgo para el ejercicio de sus funciones en las áreas mencionadas.

Cabe destacar que dentro del rol gerencial de enfermería es indispensable que el profesional tenga la capacidad de liderar y por ende contar con habilidades de comunicación asertiva con el equipo de trabajo, motivación y respeto para poder ejercer un proceso de influencia y de esta manera poder desempeñar actividades directivas, representando un papel importante de impacto en las instituciones de salud, motivando a su gremio, a la superación profesional y al logro de objetivos institucionales.

Es importante destacar el trabajo profesional de enfermería en el cuidado humanizado de la persona, pero también cabe mencionar que estas actividades deben de tener la calidad necesaria para la prestación de los servicios; sin olvidar la capacidad de liderazgo en el profesional ya que esto favorece en el desarrollo social del profesional y el paciente.

La enfermera en su rol gerencial, debe de realizar actividades para lograr el cambio social, económico, político y laboral deseado, utilizando la comunicación y un liderazgo eficiente, en mejora de la calidad del cuidado humanizado hacia el paciente y como profesional en salud sienta la satisfacción en sus actividades que realiza a diario.

Como líderes en enfermería debemos realizar con calidad cada una de las diferentes actividades en el proceso de desarrollo, que promueva cambios importantes para lograr otras oportunidades, que lleven a la profesión de enfermería a mayores estándares de calidad y competitividad y satisfacción laboral.

El liderazgo que ejerce en sus actividades la enfermera es de una gran responsabilidad, el cual debe ser captado por aquellos que se encuentren bajo su responsabilidad; teniendo en cuenta que éste es necesario para que la enfermera sea eficiente

en la dirección de la asistencia del paciente. Siendo esto contrario con lo aprendido durante nuestra formación profesional, que el personal de enfermería es un líder, busca oportunidades, toma decisiones en eventos cruciales y asume responsabilidades de sus actos. Además, debe de tener hábitos de trabajo constructivo, capacidad para hacer críticas y aceptar las que le hagan, así como ayudar a otras enfermeras a superarse personal y profesionalmente.

1.2 Formulación del problema

1.2.1 Problema general

¿Cuál es la relación que existe entre la capacidad del rol gerencial y el nivel de satisfacción laboral en los profesionales en enfermería del hospital Regional de Huacho?

1.2.2 Problemas específicos

¿Qué relación existe entre la capacidad del rol gerencial y la dimensión significación en la tarea en los profesionales en enfermería del hospital Regional de Huacho?

¿Cuál es la relación que existe entre la capacidad del rol gerencial y la dimensión condiciones de trabajo en los profesionales en enfermería del hospital Regional de Huacho?

¿Qué relación existe entre la capacidad del rol gerencial y la dimensión reconocimiento personal y/o social en los profesionales en enfermería del hospital Regional de Huacho?

¿Qué relación existe entre la capacidad del rol gerencial y la dimensión beneficios económicos en los profesionales en enfermería del hospital Regional de Huacho?

1.3 Objetivos de la investigación

1.3.1 Objetivo general

Determinar la relación que existe entre la capacidad del rol gerencial y el nivel de satisfacción laboral en los profesionales en enfermería del hospital Regional de Huacho.

1.3.2 Objetivos específicos

- Establecer la relación que existe entre la capacidad del rol gerencial y la dimensión significación en la tarea en los profesionales en enfermería del hospital Regional de Huacho.
- Establecer la relación que existe entre la capacidad del rol gerencial y la dimensión condiciones de trabajo en los profesionales en enfermería del hospital Regional de Huacho.
- Determinar la relación que existe entre la capacidad del rol gerencial y la dimensión reconocimiento personal y/o social en los profesionales en enfermería del hospital Regional de Huacho.
- Establecer la relación que existe entre la capacidad del rol gerencial y la dimensión beneficios económicos en los profesionales en enfermería del hospital Regional de Huacho.

1.4 Justificación de la investigación

La investigación servirá para determinar la capacidad del rol gerencial de los profesionales en enfermería y su relación que existe con la satisfacción laboral para buscar y propiciar la calidad en la atención de los pacientes.

1.4.1. Justificación teórica.

El estudio tiene por finalidad brindar información teórica pertinente que sirva a los que administran el sector público, ya que se analizan los conceptos más relevantes con respecto al rol gerencial y la satisfacción laboral. Los resultados que genere esta investigación, ofrece un modelo de cambio y una serie de recomendaciones para el fortalecimiento de los dos ejes básicos: gerencia y para el mejoramiento de la satisfacción laboral, de tal manera que se puedan estimular con mayor efectividad el cumplimiento de sus funciones y demás tareas encomendadas.

1.4.2. Justificación práctica.

Se concibe en la práctica como el resultado de una base de conocimientos y métodos para encarar el quehacer profesional, en todas las estructuras: servicios, personal y usuarios, en las diferentes fases del proceso gerencial en el área asignada: Unidad, Servicio, Departamento. Considerando necesario el liderazgo en todas las actividades de enfermería, donde la enfermera sea eficiente en la dirección de la asistencia del usuario (Marriner, 2009). Conocer la calidad de los servicios en el sector salud es de gran importancia ya que permite calificar de manera objetiva las actividades que el equipo multidisciplinario debe realizar al brindar el cuidado humanizado a la persona en sus diferentes etapas de vida. Siendo así los profesionales en enfermería son quienes están más ligados al cuidado holístico de la persona deben de animar al equipo de salud, utilizando el conjunto de recursos que la institución ponga a su disposición.

1.4.3. Justificación metodológica.

Se empleará el manejo de métodos, técnicas, instrumentos y procedimientos apropiados que podrán ser utilizados en otros trabajos de investigación. Por ello el liderazgo en enfermería, es la capacidad para utilizar el desarrollo de las potencialidades de liderazgo personal, incentivando en el profesional de enfermería, el reforzamiento de su autoestima, visión y misión personal, creatividad, cultivo de valores, capacidad de aprender y el liderazgo interpersonal a través del dominio de la comunicación, trabajo en equipo y compromiso social que lo capacita para actuar en niveles de decisión de carácter profesional, administrativo, político y comunitario en el contexto socio económico y cultural en el que está inmerso (Lussier, 2002).

1.5 Delimitaciones del estudio

- **Delimitación Organizacional (espacial)**

Hospital Regional de Huacho

- **Delimitación Geográfica**

Departamento Lima, Provincia Huara, Distrito Huacho

- **Delimitación Social**

Enfermeras de los servicios de salud del Hospital Regional Huacho

- **Delimitación Temporal**

La investigación se efectuará en el mes de junio del 2020 a diciembre del 2020

- **Delimitación Conceptual**

Esta comprende las variables: capacidad del rol gerencial y nivel de satisfacción laboral

➤ **Capacidad del rol gerencial:** el profesional en enfermería tiene como labor importante realizar acciones de liderazgo en el trabajo multidisciplinario para mantener la salud de las personas basado en el conocimiento científico y el cuidado humano. (Betancur, 2011)

➤ **Nivel de Satisfacción laboral:** la satisfacción laboral, se define como las actitudes o sentimientos positivos de la persona hacia el ambiente laboral y el trabajo en sí mismo, los cuales se dan cuando estos aspectos cubren tanto necesidades extrínsecas e intrínsecas (Robbins, 2005)”

1.6 Viabilidad del estudio

(Fernandez & Baptista, 2014) indican la necesidad de disponer de tiempo y de recursos financieros, humanos y materiales; solo así se puede asegurar su viabilidad.

Se consideraron los elementos necesarios para su desarrollo, de acuerdo a lo establecido por la Escuela de Postgrado de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión de Huacho. Debido a su naturaleza de investigación descriptiva correlacional netamente académica, no ha generado impacto ambiental negativo en ninguno de los componentes del ecosistema.

CAPITULO II

MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes de la investigación

2.1.1 Investigaciones internacionales

(Pablos, 2016) en su "estudio realizado en España tiene como objetivo general de este estudio ha sido analizar el grado de satisfacción laboral de las enfermeras asistenciales que desempeñan su trabajo en los hospitales públicos de las dos capitales de provincia de la Comunidad Autónoma de Extremadura, pertenecientes al Sistema Extremeño de Salud. Se han obtenido resultados relevantes sobre los cinco hospitales públicos de las ciudades de Badajoz y Cáceres. Se recoge la opinión de los enfermeros sobre la percepción que tienen de su ámbito de trabajo, en aspectos tan importantes como relación con sus superiores, compañeros, condiciones ambientales y formación, entre otros. La interacción entre variables de escala y nominales nos ha permitido observar que cada uno de estos factores tiene una relación diferente con la satisfacción, según los diversos grupos de edad, sexo, condición laboral, hospital, etc.

(Ayuso, 2016) en su trabajo realizado en España trata de establecer los rasgos de personalidad característicos de los gestores enfermeros, en comparación con las enfermeras/os asistenciales. La población objetivo del estudio, estuvo conformada por los profesionales con categoría de enfermeras/os, tanto aquellos que poseían responsabilidades de gestión como asistenciales, y que realizaban sus funciones en los Hospitales del Servicio Madrileño de Salud (SERMAS), en la Comunidad de Madrid. Los resultados obtenidos relacionados con el liderazgo, se observa que en el grupo de enfermeras asistenciales se obtienen 2 rasgos o factores por encima de la media poblacional $p (>5,5)$ que son: razonamiento y extraversión. Y 9 rasgos que están por debajo de la media de la población $p (< 5,5)$ que son: estabilidad, animación, dominancia, atrevimiento, ser utilitario y objetivo, estar centrado en soluciones, la orientación al grupo, el perfeccionismo y la baja tensión.

(Montero & Palta, 2016) en su trabajo realizado en Ecuador trata de identificar los estilos de liderazgo situacional que adoptan las enfermeras y enfermeros de los establecimientos de salud del cantón Cuenca. Metodología: estudio descriptivo, aplicado a 98 licenciadas/os en enfermería que laboran en los establecimientos de salud, unidad móvil, puestos de salud y Centro de Rehabilitación Social- Turi que pertenecen a los Distritos de salud 01D01 y 01D02, Cuenca 2016. Los datos fueron recogidos a través del instrumento de liderazgo situacional del profesor Herman Bachenheimer, la información se procesó en el programa SPSS v24. Resultados: De las 98 Enfermeras/os; 62 (63,3%) adoptan el estilo de liderazgo Guiar, 14 adoptan el estilo de liderazgo Participar (14,3%), 9 adoptan el estilo de liderazgo Dirigir (9,2%), 1 adopta el estilo de liderazgo Delegar (1%). De las 98 enfermeras/os 12 adoptan dos estilos de liderazgo situacional teniendo así: 5 adoptan los estilos Dirigir-Guiar (5,1%), 4 Guiar-Participar (4,1%), 2 Dirigir- Participar (2%), y 1 Guiar- Delegar (1%). Conclusión: con este estudio de acuerdo a la Teoría de Liderazgo Situacional hemos identificado que las enfermeras/os en su mayoría adoptan el estilo de liderazgo Guiar es decir conducen a los miembros del grupo de tal manera que logren los objetivos y desempeñen las tareas en forma satisfactoria, convenciendo a cada integrante que su actividad es importante.

(Villa, 2012) realizó la tesis de maestría titulado “*Rol Gerencial de la Enfermera en el programa modelo de atención integral e intercultural y comunitario en la Cooperativa Esmeraldos Chiquito, Guayaquil 2011*”, apoyada por la Universidad de Guayaquil, Ecuador. El objetivo general fue determinar el rol gerencial de la Enfermera en el programa modelo de atención integral e intercultural y comunitaria en la cooperativa Esmeraldos Chiquito . El diseño de investigación es de campo no experimental de tipo descriptivo. La población fue 102 familias. La muestra fue de 87 familias. Las técnicas de investigación fueron la observación directa, análisis documental, procesamiento estadístico de datos, encuesta, análisis y síntesis. Los resultados fueron que el rol gerencial de la

enfermera depende de su capacidad para identificar, efectuar, gerenciar la satisfacción de las necesidades del cliente y lograr la promoción de salud óptima de la sociedad. Concluyéndose que la atención integral se desarrolla a través de acciones de promoción, prevención, diagnóstico y tratamiento oportunos y rehabilitación para mejorar el estado de Salud de la población.

2.1.2 Investigaciones nacionales

(Ore & Soto, 2019) en Satisfacción laboral y condiciones de trabajo del enfermero en el servicio de medicina del Hospital Guillermo Kaelin de la fuente, Lima 2018”. el objetivo es determinar la relación entre el nivel de satisfacción laboral y las condiciones de trabajo del enfermero en el servicio de medicina del hospital Guillermo Kaelin 2018. La metodología presenta un estudio cuantitativo descriptivo correlacional de corte transversal, la población es finita y estuvo constituida por 60 enfermeras; los instrumentos están validados por el MINSA. Los resultados con respecto a la Satisfacción Laboral del profesional de enfermería, en el servicio de medicina del hospital Guillermo Kaelin, encuentra que el 68.3% presentaron un nivel medio de satisfacción laboral, un 28.3% alto y el 3.3% bajo. Por otro lado en las dimensiones se encontró que la mayoría de las estas presentan una Satisfacción laboral media; cuyos valores oscilan entre el 56.7% al 46.7%, seguido de una alta satisfacción y por último, un nivel de satisfacción bajo. Con excepción de las dimensiones Desarrollo personal, que el 91.7% presentó un bajo nivel de satisfacción, seguido de medio y alto; por último, en la dimensión Beneficios sociales, el 66.7% presentó un alto nivel de satisfacción, seguido de medio y bajo. Por último, con respecto a las condiciones de trabajo, se encontró que el 68.3% presentó una condición de trabajo regular, seguido de un 28.3% bueno y el 3.3% malo. Se Concluye que existe relación, entre el nivel de Satisfacción laboral y las condiciones de trabajo del enfermero en el Servicio de Medicina del Hospital Guillermo Kaelin 2018; porque a mejores condiciones de trabajo, tendrán mayor satisfacción laboral.

(Muñante & Perez, 2019) en Satisfacción laboral y motivación de los profesionales de enfermería en los servicios de hospitalización del Hospital Luis Negreiros Vega, ESSALUD, 2018”. El objetivo será determinar la relación entre la satisfacción laboral y motivación de los profesionales de Enfermería de los Servicios de Hospitalización del Hospital Luis Negreiros Vega Essalud. La metodología de enfoque cuantitativo, tipo descriptivo correlacional y transversal, realizado en una población de 50 profesionales de los Servicios de Medicina y Cirugía del Hospital Luis Negreiros Vega Essalud. Los resultados : Los profesionales de enfermería tienen nivel de satisfacción laboral media 45% (23), baja 30% (15) y satisfacción alta 25% (12), asimismo la motivación fue media 45% (23), baja 35% (17) y motivación alta 20% (10); a la aplicación del X^2 con un nivel de significancia de 0,05 se obtuvieron valores superiores al valor crítico entre la motivación y la satisfacción laboral ($X^2=9,8307$ y $p=0,043$), así como para cada una de sus dimensiones: el bienestar laboral ($X^2=9,757$ y $p=0,003$), el reconocimiento ($X^2 =9,679$ y $p=0,0002$) y las relaciones interpersonales ($X^2 =9,907$ y $p=0,000$). Conclusión: Existe relación significativa entre la satisfacción laboral y la motivación en los profesionales de Enfermería de los Servicios de Hospitalización.

(Bazán, 2017) en Liderazgo y satisfacción laboral de los profesionales asistenciales del Departamento de Medicina Física y Rehabilitación del Hospital Cayetano Heredia 2016”. Es descriptiva correlacional, se utilizó el diseño de investigación Correlacional, con una muestra de 80 colaboradores, con la aplicación de encuestas, uno por cada variable, aplicado a un solo grupo muestral, cuyos resultados se evidencian a través de tablas y gráficos, y se usó el coeficiente de correlación Rho Spearman para la prueba de hipótesis. Los datos fueron analizados empleando el coeficiente de correlación de Rho Spearman en el cual los resultados arrojan un valor igual a 0,620, afirmando así que existe una relación positiva muy fuerte entre el liderazgo y la satisfacción laboral. Por lo tanto se concluye que existe relación entre el liderazgo y satisfacción laboral de los profesionales asistenciales del departamento de medicina física y rehabilitación del Hospital Cayetano Heredia en el 2016

(Niquén & Zapata, 2014) realizaron la tesis de Licenciatura titulada “*Percepciones de Enfermeras Asistenciales sobre: Rol gerencial de Enfermeras jefes de servicio. Hospital Nacional – ESSALUD. Chiclayo – Perú, 2013*”, apoyada por la Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo. El objetivo general fue analizar en el contexto donde tiene lugar dichas percepciones de la cotidianidad de las enfermeras jefes, en los diferentes servicios hospitalarios, visto desde la figura de sus subordinados, las enfermeras asistenciales. El diseño de investigación es cualitativo. La población fue de 350 enfermeras asistenciales en servicios hospitalarios. La muestra fue de 11 enfermeras. Las técnicas de investigación fueron la observación directa y la entrevista. Los resultados fueron que identificaron una variedad de carencias en la gestión de las enfermeras jefes de los diferentes servicios investigados. Concluyéndose que la ausencia de liderazgo se percibe incompatible en la interacción asertiva con sus subordinados al no saber escuchar, ejercer un poder autócrata y no ser empático.

(Quenta & Silva, 2016) en su estudio realizado en Arequipa trata de establecer la relación de los Estilos de Liderazgo con la Satisfacción Laboral en enfermeras del hospital Regional Honorio Delgado. Arequipa- 2016. De enfoque cuantitativo y diseño descriptivo correlacional. La población en estudio está constituida por el personal de enfermería que labora en el hospital Regional Honorio Delgado, con un total de 253 enfermeras distribuidas en los distintos servicios del nosocomio. Se concluye: respecto a las características generales de la población de estudio, la mayoría fueron mujeres de 56 a 65 años de edad, casadas, con segunda especialidad como formación profesional, en su mayoría nombradas y con tiempo de labor en el servicio entre 1 a 10 años y En la variable Estilos de Liderazgo, la mayoría de enfermeras identificó un estilo de liderazgo transaccional de sus jefas de servicio correspondiente; evidenciándose la presencia de este estilo de liderazgo en mayor porcentaje en los servicios de Centro Quirúrgico 4to piso y Neonatología, por otra parte se identificó un liderazgo transformacional principalmente en el servicio de Cirugía Varones

2.2 Bases teóricas

Variable Independiente: Rol Gerencial

A. Definición

El rol, según Robbins y Coulter, citado por (Niquén & Zapata, 2014), refiere a una serie de patrones de comportamiento que se espera de alguien que ocupa una posición determinada en una unidad social. Estos patrones de comportamiento son ejercidos por un líder, un gerente, siendo este una persona responsable de dirigir las actividades que ayuden a las organizaciones para alcanzar sus metas. Siendo el rol gerencial, una de las funciones de Enfermería, esta se ejecuta en el hacer diario del cuidado, que va desde la planificación hasta la valoración del cuidado en el área asistencial y desde la planificación hasta la valoración objetiva (metas, logros, cumplimiento de estándares, indicadores de calidad, relaciones interpersonales, etc.) en el rol gestor.

Estos dos términos están relacionados, por lo que el rol gerencial no sólo debe ser ejercido con responsabilidad, cumpliendo cada una de sus funciones, sino que también, debe ser percibido de manera positiva por el personal, y más aún, debe ser muy versátil, toda vez que se trata de relaciones humanas; el rol de una gestora, además consiste en planificar, organizar, dirigir y controlar los recursos financieros, humanos y materiales, con la intención de atender y lograr con eficiencia los objetivos de la organización . (Betancur, 2011)

(Villa, 2012), El profesional en enfermería es responsable de planear, brindar, supervisar y valorar el cuidado de enfermería, coordinar los recursos del hospital y de la comunidad en beneficio de cada paciente; tomar decisiones, haciendo uso de su buen juicio, cuando la necesidad se presente, trabajar en armonía y saber comunicarse con todas las personas y con la mayor eficacia posible.

La enfermera jefa, también debe realizar una gestión eficaz de los recursos humanos, financieros y técnicos, enfocados en su conocimiento y capacidad de gestión, resaltando su rol innovador por la apertura a los cambios, el compromiso

frente a su servicio con el único objetivo de favorecer la salud de las personas, de su familia y de la institución en general. (Betancur, 2011)

(Betancur, 2011), el profesional de enfermería debe ser la conexión o unión entre los profesionales de la salud, el paciente y su familia. Esta función tiene por objetivo la unión de los esfuerzos y la prevención de la fragmentación de los servicios de salud asociada a la especialización. Es la enfermera quien crea relaciones mediante el reconocimiento mutuo enfermera – paciente, conociendo sus percepciones y necesidades, y negociando el cuidado para alcanzar los objetivos propuestos en el plan de cuidados holísticos.

Competencia gerencial

(Pacheco,2008), La identificación de las competencias permite observar las diferencias entre individuos con desempeño excelente e individuos con desempeño promedio, ya que un individuo que cuenta con las características necesarias para llenar las expectativas que el cargo le exige, obviamente tendrá un desempeño óptimo en comparación con otras personas que no cuenten con dichas características. Otra definición considera que la competencia significa ser competente y desempeñarse de acuerdo a los estándares profesionales y ocupacionales para obtener un resultado específico.

La OIT define a la "Competencia Profesional" como la idoneidad para realizar una tarea o desempeñar un puesto de trabajo eficazmente por poseer las calificaciones requeridas para ello. (Alles, 2009).

Actitudes Gerenciales.

Son los sentimientos y supuestos que determinan en gran medida la perfección de los empleados respecto de su entorno, su compromiso con las acciones previstas y, en última instancia su comportamiento...” (Davis,2010).

Actitud positiva y directa al conocimiento gerencial, estratégico, comunicacional y de motivación acompañada de sus experiencias pasadas como fuente de reflexión y apoyo para resolver situaciones y climas organizacionales conflictivos.

Flexibilidad de pensamiento y comportamiento, a través de la inteligencia emocional que le permita adaptarse a los diferentes escenarios que se le presenten aprovechando lo mejor de ellos.

Agudeza perceptiva excepcional, alineada con las realidades del entorno intra, inter y extra organizacional, capaz de brindarle una visión clara de los comportamientos alejados cercanos a los fines de la organización.

Actitud entusiasta hacia los logros específicos de la organización que le permiten flexibilizar y tomar decisiones en beneficio de los objetivos y dirección de la organización.

Capacidad comunicativa que le brinda la seguridad en la emisión y recepción de mensajes, reconociendo los pormenores de las capacidades interpretativas y resolutivas de las personas ligadas a él y sus funciones, respetándolas y utilizándolas sabiamente.

Variable Dependiente: Satisfacción Laboral

A. Definición

(Stoner, 1998; Robbins, 1999), Una de las teorías que ha influido de manera importante en el área de la satisfacción laboral, y que sirve de base en el desarrollo del presente trabajo, es la formulada por el psicólogo *Frederick Herzberg*(1959) , quien se basa en el supuesto que *la relación del individuo con su trabajo es básica y que sus actitudes hacia éste, bien puede determinar el éxito o fracaso del individuo.* Herzberg y col. realizaron un estudio de la actitud laboral, concluyendo que la

satisfacción laboral e insatisfacción laboral se debían a *dos series independientes de factores*; por ello esta teoría fue denominada Teoría de los *Dos Factores*®, —Teoría *Bifactorial*® o — Teoría de la *Motivación – Higiene*

Los factores que generan satisfacción se conocen como intrínsecos, motivadores o satisfactores, y los que producen insatisfacción como extrínsecos, de higiene o de apoyo. Por consiguiente, los factores extrínsecos o de higiene, están referidos a las condiciones de trabajo en el sentido más amplio, tales como el salario, las políticas de la empresa, el entorno físico, la seguridad en el trabajo, entre otros. Según este modelo, estos factores solo pueden prevenir la insatisfacción laboral o evitarla cuando esta exista, pero no pueden determinar la satisfacción ya que esta estaría determinada por los factores intrínsecos, mientras que la insatisfacción laboral sería generada por los factores extrínsecos

(Cienfuentes, 2012), Factores higiénicos o factores extrínsecos, están relacionados con la insatisfacción, pues se localizan en el ambiente que rodean a las personas y abarcan las condiciones en que desempeñan su trabajo. Como esas condiciones son administradas y decididas por la empresa, los factores higiénicos están fuera del control de las personas. Los principales factores higiénicos son: el salario, los beneficios sociales, el tipo de dirección o supervisión que las personas reciben de sus superiores, las condiciones físicas y ambientales de trabajo, las políticas y directrices de la empresa, el clima de relaciones entre la empresa y las personas que en ella trabajan, los reglamentos internos, el estatus y el prestigio, y la seguridad personal, etc.

Por el hecho de estar más relacionados con la insatisfacción, Herzberg también los llama factores de insatisfacción. Los cuales son:

- ✓ Salario.
- ✓ Seguridad en el trabajo
- ✓ Condiciones de trabajo
- ✓ Estatus:
- ✓ Supervisión.

- ✓ Relaciones interpersonales
- ✓ Políticas empresariales y administrativas.
- ✓ Vida personal.

Factores motivacionales o factores intrínsecos, están relacionados con la satisfacción en el cargo y con la naturaleza de las tareas que el individuo ejecuta. Por esta razón, los factores motivacionales están bajo el control del individuo, pues se relacionan con aquello que él hace y desempeña. Los factores motivacionales involucran los sentimientos relacionados con el crecimiento y desarrollo personal, el reconocimiento profesional, las necesidades de autorrealización, la mayor responsabilidad y dependen de las tareas que el individuo realiza en su trabajo.

Dentro de estos factores motivacionales/satisfactorios, se encuentran:

- ✓ Reconocimiento.
- ✓ Logro.
- ✓ Crecimiento.
- ✓ Ascenso.
- ✓ Responsabilidad.
- ✓ Trabajo en sí.

2.3 Bases filosóficas

La ética gerencial se ha venido asumiendo a nivel empresarial cada vez con mayor fuerza como un fundamento serio para acometer la dirección de los procesos gerenciales complejos (Velez, 1998), por cuanto de acuerdo con su etimología (deriva de la palabra griega Ethos), se relaciona con el modo habitual de obrar, razón por la cual, dentro del ámbito gerencial es equivalente a la filosofía moral sobre la cual los gerentes y empresarios ejecutan sus acciones para manejar los sistemas organizacional, comercial y los mercados (Lorenzo, 1999; Velez, 1999). Ante este escenario, pudiera decirse que son múltiples las interpretaciones que cada empresa puede realizar acerca

de su visión sobre la filosofía y ética gerencial, así como de su relación con el contexto en el que debe funcionar la empresa.

En sentido amplio, la ética gerencial la podemos asumir como el elemento que permite coordinar la filosofía empresarial establecida por las autoridades de la organización, que demuestra el sistema de valores sobre los cuales caracterizan de modo habitual su manera de actuar como entidad económicamente activa, que se evidencia con la operacionalización de una serie de principios que toman cuerpo dominantemente en la praxis y no tanto en los planteamientos teóricos administrativos (Cortina, 1996; Mujica y Morande, 1997; Lorenzo, 1999)

Se afirma que todos los seres humanos cumpliendo este mismo rol y secuencia de ideas, no perciben de forma similar la información, y es aquí donde infieren aspectos como la moral, sus creencias, paradigmas, métodos, pensamientos, criterios, entre otros, los cuales muestran que siempre existirá una notable diferencia entre un gerente y otro o entre un ser humano y otro, el ser humano puede reaccionar de manera diferente ante una situación que se le presente de forma similar.

Por ello, la filosofía gerencial se enmarca como el ser humano se sirve de toda la conceptualización de la filosofía como principal fundamento para ejercer la gerencia dentro de las organizaciones, se entiende que un buen gerente es aquel que puede a través de éste valioso instrumento, dirigir la orquesta (empleados dentro de una organización) y saber en qué momento exacto, debe dar el pase o la entrada al instrumento que le corresponda tocar sirviéndose de sus atributos y cualidades para dar respuesta inmediata a situaciones de conflicto que se le pudiesen presentar, desprendiéndose de sus paradigmas y creencias morales o de juicio, para romper reglas y vaticinar cualquier situación que ponga en peligro del buen funcionamiento de la organización, o lo que sería peor aún, que la organización pudiese llegar a la quiebra por no prever una situación problemática determinada.

2.4 Definición de términos básicos

- **Rol Gerencial de Enfermería:** El conjunto de comportamientos, habilidades, actitudes y valores que la sociedad espera de estas profesionales, centrándose en el cuidado de la vida humana, a través de todas las etapas de vida del individuo, sin dejar de lado la atención a la comunidad y familia, este rol se lleva a cabo a través de las siguientes funciones: Asistencial, Administrativa, Educativa y de Investigación. (Betancur, 2011)
- **Satisfacción laboral:** es un elemento que refuerza notablemente la moral y se logra cuando una persona es capaz de hacer una buena labor y sabe que es apreciado por los demás, manteniendo de esta manera, el interés y entusiasmo en el desempeño de sus funciones. (Kron, 1989)
- **Calidad:** Se orienta a conseguir la excelencia en el trabajo, a compartir la experiencia y conocimientos, a interesarse por aprender a actuar conforme a los objetivos de la organización. En este contexto la calidad implica entender que el cliente (paciente) es quien define la calidad de servicio que le ofrecen los profesionales de la salud. (Balderas, 2015)
- **Cuidado Humanizado:** Acción positiva de relación entre una persona y el enfermero(a), teniendo en cuenta el aspecto humano, espiritual y transpersonal que será reflejado en labores de apoyo, orientación y ejecución de técnicas durante el proceso gerencial del cuidado de enfermería en las etapas de mantenimiento, prevención, promoción, rehabilitación, o recuperación de la salud. (Santana, Bauer, Minamisava, Queiroz, & Gomes, 2014)

2.5 Hipótesis de investigación

2.5.1 Hipótesis general

La capacidad del rol gerencial se relaciona significativamente con la satisfacción laboral en los profesionales en enfermería del hospital Regional de Huacho.

2.5.2 Hipótesis específicas

La capacidad del rol gerencial se relaciona significativamente con la dimensión significación en la tarea en los profesionales en enfermería del hospital Regional de Huacho.

La capacidad del rol gerencial se relaciona significativamente con la dimensión condiciones de trabajo en los profesionales en enfermería del hospital Regional de Huacho.

La capacidad del rol gerencial se relaciona significativamente con la dimensión reconocimiento personal y/o social en los profesionales en enfermería del hospital Regional de Huacho.

La capacidad del rol gerencial se relaciona significativamente con la dimensión beneficios económicos en los profesionales en enfermería del hospital Regional de Huacho.

2.6 Operacionalización de las variables

Tabla 1. Operacionalización de la variable X

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Categorías	Intervalos
Liderazgo	<ul style="list-style-type: none"> • Demanda • Oportunidades • Comunicación • Información 	10	Deficiente	10 -12
			Aceptable	13 -15
			Eficiente	16 -20
Capacidad del rol gerencial		10	Deficiente	10 -12
			Aceptable	13 -15
			Eficiente	16 -20

Tabla 2. Operacionalización de la variable Y

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Categorías	Intervalos
Significación en la tarea	<ul style="list-style-type: none"> • Tarea realizada • Labor realizada • Resultados laborales 	7	Bajo	7 -13
			Medio	14 -20
			Alto	21 -28
Condiciones de trabajo	<ul style="list-style-type: none"> • Facilita mis labores de • Ambiente de trabajo del • Comodidad del ambiente 	7	Bajo	7 -13
			Medio	14 -20
			Alto	21 -28
Reconocimiento personal y/o social	<ul style="list-style-type: none"> • Trabajo justo • Me siento maltratado • Tomar distancia 	8	Bajo	8 -15
			Medio	16 -23
			Alto	24 -32
Beneficios económicos	<ul style="list-style-type: none"> • Sueldo bajo en relación al trabajo • Me siento mal • Expectativas económicas 	5	Bajo	5 -9
			Medio	10 -14
			Alto	15 -20
Satisfacción laboral		27	Bajo	27 -53
			Medio	54 -80
			Alto	81 -108

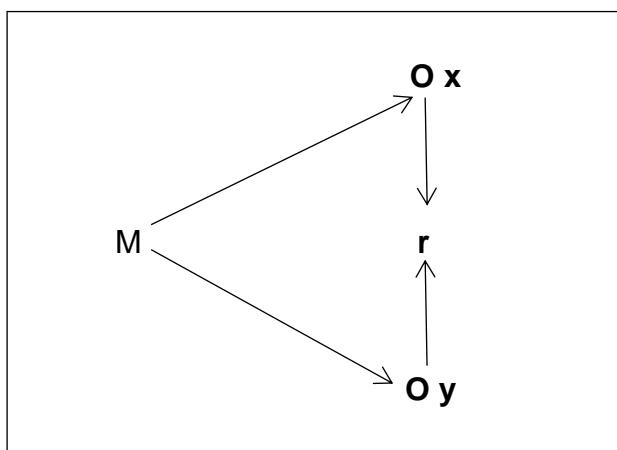
CAPITULO III

METODOLOGÍA

3.1 Diseño metodológico

Hernández y Batista 2014, sustentan que el diseño no experimental porque no existirá manipulación en las variables de estudio, de corte transversal porque se va a recabar información en un solo periodo de tiempo, de tipo correlacional – causal porque se va establecer la asociación entre las variables y va a determinar las causas que originan el problema.

La investigación fue de **diseño Transversal** (No experimental), ya que se basa en las observaciones de los variables se demuestra y describe en un momento único, tal y conforme se presentan sin manipulación deliberadamente)



Denotación:

M = Población

Ox = Observación a la variable independiente.

Oy = Observación a la variable dependiente.

r = Relación entre variables.

3.2 Población y muestra

3.2.1 Población

Está conformado por personal de enfermería de los servicios de salud del Hospital de Huacho.

Tabla 3. Población de estudio

Area	Numero
Centro quirúrgico	20
Cirugía	13
Ginecología	11
Emergencia	38
Medicina	13
Pediatría	39
Consultorios externos	64
Supervisores	5
Jefe de departamento	1
Total	204

3.2.2 Muestra

La muestra será censal. No se realizó el cálculo de la muestra; por lo tanto, se considerará el total de la población.

Tabla 4. Muestra de estudio

Area	Numero
Centro quirúrgico	20
Cirugía	13
Ginecología	11
Emergencia	38
Medicina	13
Pediatría	39
Consultorios externos	64
Supervisores	5
Jefe de departamento	1
Total	204

3.3 Técnicas de recolección de datos

Se utilizará la técnica de la encuesta; asimismo se utiliza como instrumento al cuestionario

Instrumento N°01: *Escala de Satisfacción Laboral SL-SPC* (Palma, 2005) permite un diagnóstico general de la actitud hacia el trabajo, detectando cuán agradable o desagradable le resulta al trabajador su actividad laboral. Esta encuesta se encuentra sustentada básicamente con la teoría motivacional, además de las teorías vinculadas a la discrepancia y dinámica. A través de ella, se describe el nivel general de satisfacción hacia el trabajo y los niveles específicos de satisfacción con respecto a cuatro factores:

- a) Significación en la tarea (consta de los ítems, 4, 7,13, 18, 21, 22, 26)
- b) Condiciones de trabajo (consta de los ítems 1, 8, 12, 15, 17,20, 23)
- c) Reconocimiento personal y/o social (consta de los ítems 3, 6, 10, 11, 14, 19, 25, 27)
- d) Beneficios económicos (consta de los ítems 2, 5, 9, 16, 24)

La escala se desarrolla con la técnica de Likert y está conformada por 27 ítems, tanto positivos como negativos. La valoración de estos se desarrolla con la técnica de Likert, con una puntuación de uno a cinco, sea el ítem positivo o negativo; logrando un puntaje total que oscila entre 27 y 135 puntos.

Tabla 5. Baremo de variables y dimensiones

Nivel de satisfacción	Significación de la tarea	Condición de trabajo	Reconocimiento personal y/o social	Beneficios económicos	Puntaje total
Muy satisfecho	30 ó más	30 ó más	37 ó más	20 ó más	117- 135
Satisfecho	24-29	24-29	33-36	16-19	103-116
Promedio	21-23	21-23	28-32	11-15	87-102
Insatisfecho	16-20	16-20	24-27	8-10	75-86
Muy insatisfecho	15 ó menos	15 ó menos	23 ó menos	7 ó menos	74 ó menos

La confiabilidad del cuestionario utilizado, se utilizó el coeficiente de correlación de Alfa de Crombach entre dos mitades de cada factor (ítems pare e impares), alcanzando un índice

general de 0.942, permitiendo afirmar que el instrumento es confiable. Asimismo, este instrumento tenía una validez 0.5. (**Anexo 1**)

Instrumento N° 02: *Escala para determinar la capacidad de liderazgo de los profesionales de enfermería* elaborado por Mendoza Briones, Ana y Nehmad Rodríguez, consta de 10 ítems, que describen la característica del líder que trata de identificar la actitud de la enfermera en su desempeño profesional; obtuvo según Alfa de Crombach: 0.800 (**Anexo 2**)

3.4 Técnicas para el procedimiento de la información

a. Descriptiva

Se utilizó para ello el SPSS versión 22.0, para hallar análisis descriptivo por variables y dimensiones con tablas de frecuencias y gráficos.

b. Inferencial

. Se someterá a prueba:

- Las hipótesis
- Análisis de los cuadros de doble entrada

Se hallará el **Coefficiente de correlación de Spearman**, ρ (r_o) que es una medida para calcular de la correlación (la asociación o interdependencia) entre dos variables aleatorias continuas.

Tabla 6. Interpretación del coeficiente de correlación de Spearman

Valores	Interpretación
De -0,91 a -1	Correlación muy alta
De -0,71 a -0,90	Correlación alta
De -0,41 a -0,70	Correlación moderada
De -0,21 a -0,40	Correlación baja
De 0 a -0,20	Correlación prácticamente nula
De 0 a 0,20	Correlación prácticamente nula
De 0,21 a 0,40	Correlación baja
De 0,41 a 0,70	Correlación moderada
De 0,71 a 0,90	Correlación alta
De 0,91 a 1	Correlación muy alta

Nota: La fuente se obtuvo de Bisquerra Alzina, Rafael(2009). Metodología de la investigación Educativa, Madrid. Muralla SA p,212

CAPITULO IV

RESULTADOS

4.1. Análisis de los resultados

Tabla 7. Capacidad del rol gerencial

	f	%	% valido	% acumulado
Válidos Alto	128	62,7	62,7	62,7
Bajo	27	13,2	13,2	76,0
Medio	49	24,0	24,0	100,0
Total	204	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario aplicado a profesionales en enfermería del hospital Regional de Huacho, 2020.

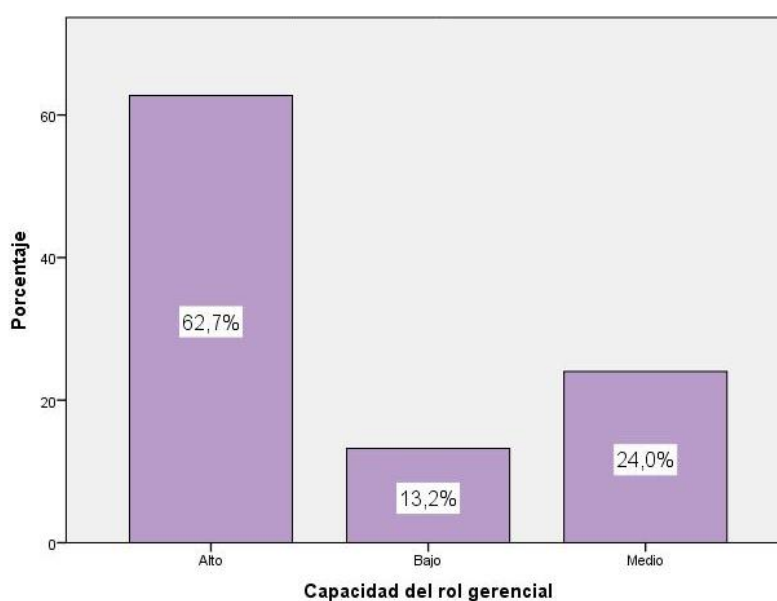


Figura 1. Capacidad del rol gerencial

De la fig. 1, un 62,7% de los profesionales en enfermería del hospital Regional de Huacho, sostienen que alcanzaron un nivel alto en la variable Capacidad del rol gerencial, un 24,0% lograron un nivel medio y un 13,2% consiguieron un nivel bajo.

Tabla 8. Satisfacción laboral

		f	%	% valido	% acumulado
Válidos	Alto	66	32,4	32,4	32,4
	Bajo	1	,5	,5	32,8
	Medio	137	67,2	67,2	100,0
	Total	204	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario aplicado a profesionales en enfermería del hospital Regional de Huacho, 2020.

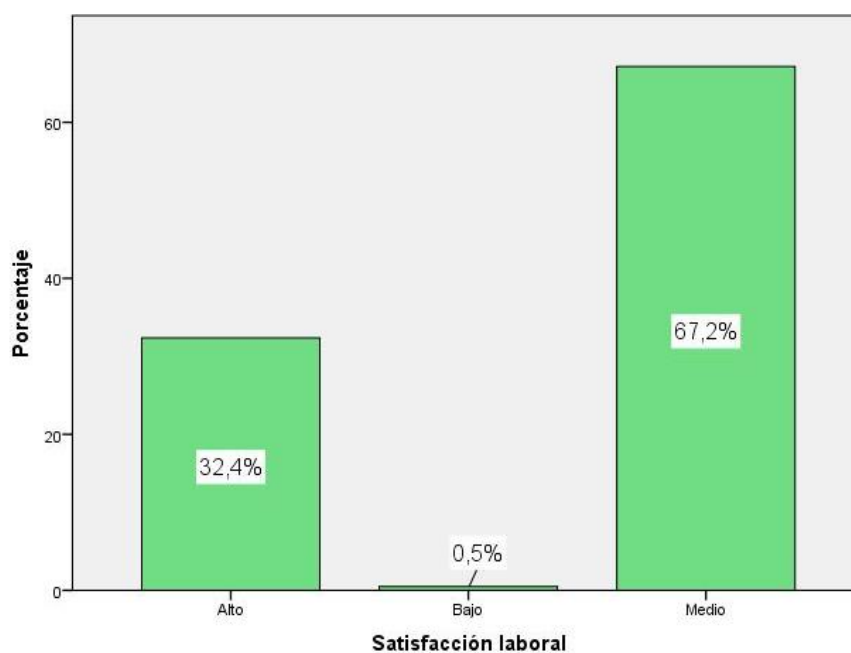


Figura 2. Satisfacción laboral

De la fig. 2, un 67,2% de los profesionales en enfermería del hospital Regional de Huacho, sostienen que alcanzaron un nivel medio en la variable satisfacción laboral, un 32,4% lograron un nivel alto y un 0,5% consiguieron un nivel bajo.

Tabla 9. Significación en la tarea

		f	%	% valido	% acumulado
Válidos	Alto	119	58,3	58,3	58,3
	Bajo	1	,5	,5	58,8
	Medio	84	41,2	41,2	100,0
	Total	204	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario aplicado a profesionales en enfermería del hospital Regional de Huacho, 2020.

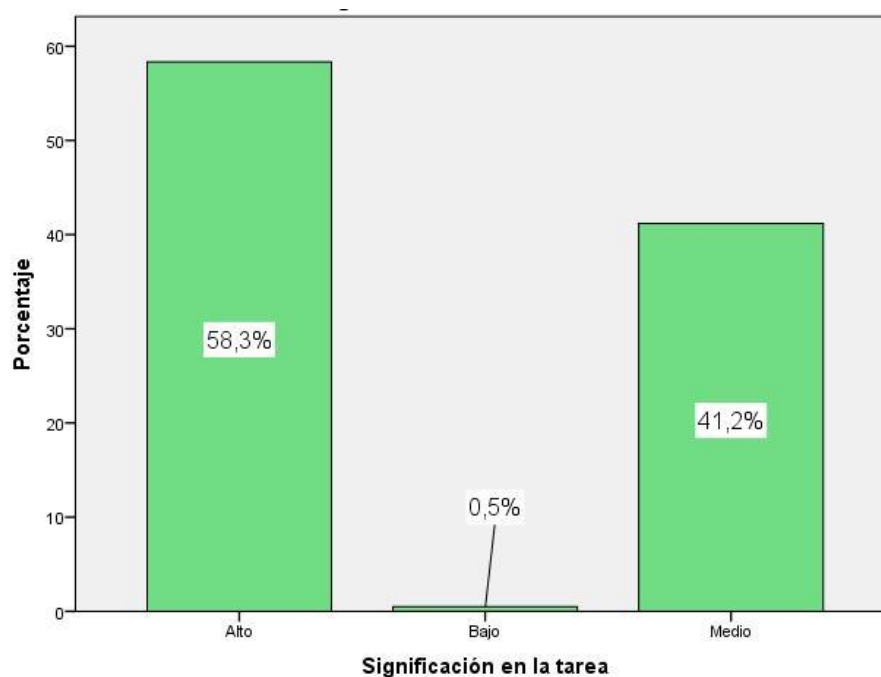


Figura 3. Significación en la tarea

De la fig. 3, un 58,3% de los profesionales en enfermería del hospital Regional de Huacho, sostienen que alcanzaron un nivel alto en la dimensión Significación en la tarea, un 41,2% lograron un nivel medio y un 0,5% consiguieron un nivel bajo.

Tabla 10. Condiciones de trabajo

		f	%	% valido	% acumulado
Válidos	Alto	68	33,3	33,3	33,3
	Bajo	1	,5	,5	33,8
	Medio	135	66,2	66,2	100,0
	Total	204	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario aplicado a profesionales en enfermería del hospital Regional de Huacho, 2020.

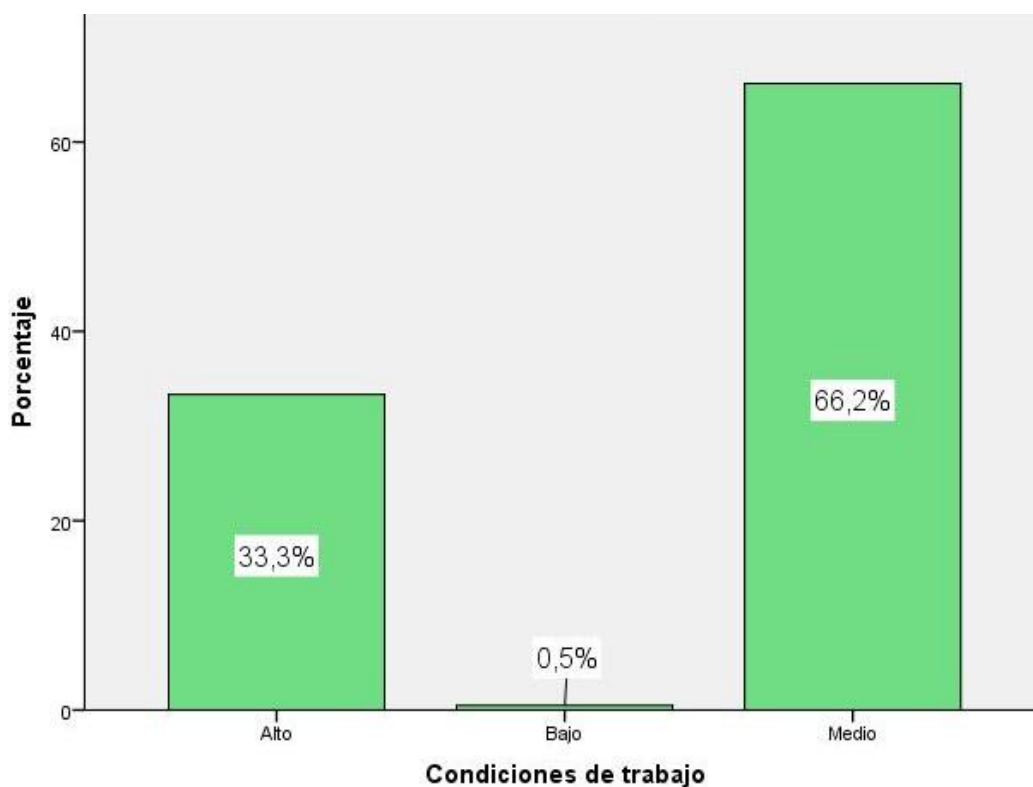


Figura 4. Condiciones de trabajo

De la fig. 4, un 66,2% de los profesionales en enfermería del hospital Regional de Huacho, sostienen que alcanzaron un nivel medio en la dimensión Condiciones de trabajo, un 33,3% lograron un nivel alto y un 0,5% consiguieron un nivel bajo.

Tabla 11. Reconocimiento personal y/o social

	f	%	% valido	% acumulado
Válidos	Alto	66	32,4	32,4
	Bajo	1	,5	32,8
	Medio	137	67,2	100,0
	Total	204	100,0	100,0

Fuente: Cuestionario aplicado a profesionales en enfermería del hospital Regional de Huacho, 2020.

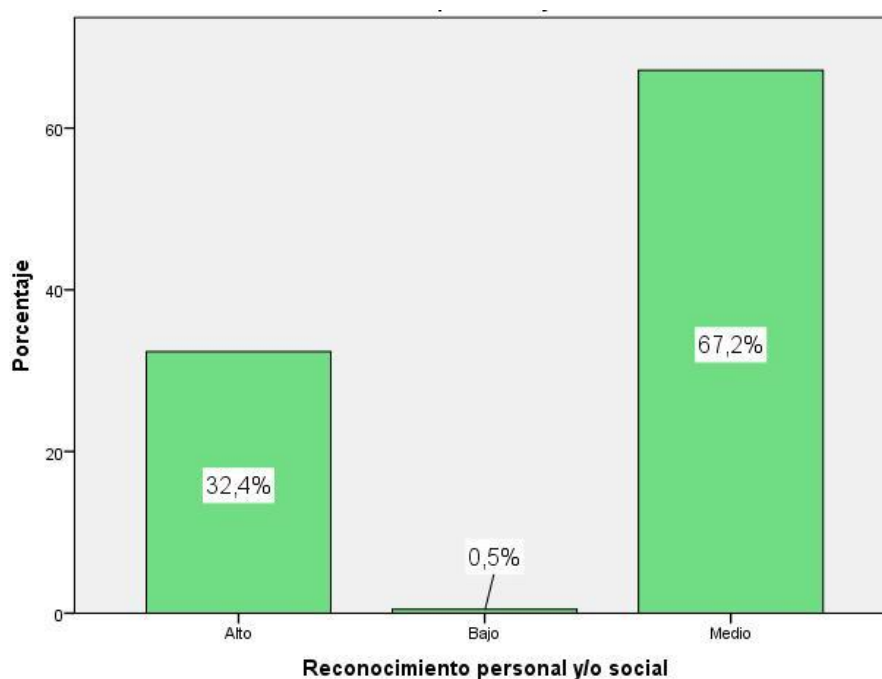


Figura 5. Reconocimiento personal y/o social

De la fig. 5, un 67,2% de los profesionales en enfermería del hospital Regional de Huacho, sostienen que alcanzaron un nivel medio en la dimensión Reconocimiento personal y/o social, un 32,4% lograron un nivel alto y un 0,5% consiguieron un nivel bajo.

Tabla 12. Beneficios económicos

	f	%	% valido	% acumulado
Válidos	Alto	108	52,9	52,9
	Bajo	1	,5	53,4
	Medio	95	46,6	100,0
	Total	204	100,0	100,0

Fuente: Cuestionario aplicado a profesionales en enfermería del hospital Regional de Huacho, 2020.

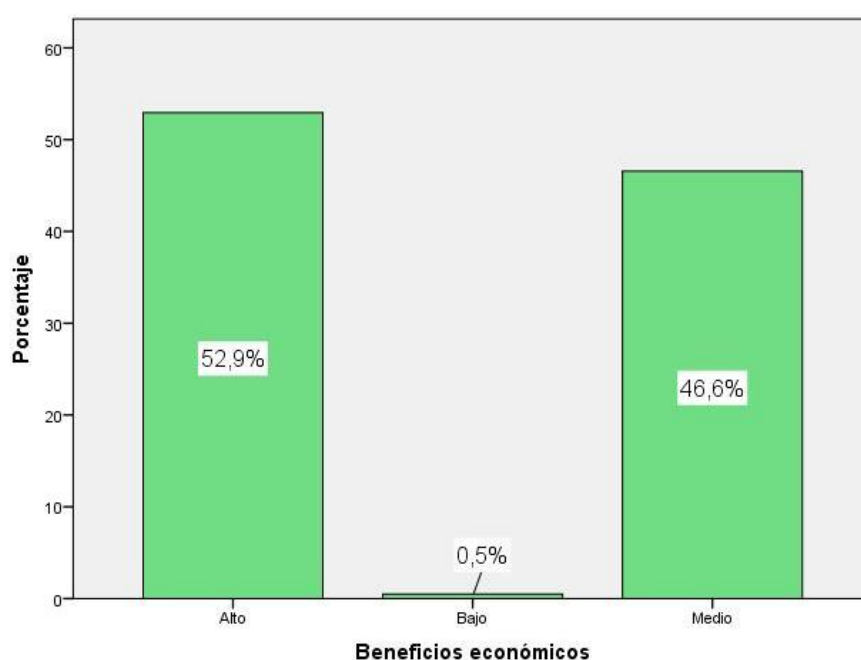


Figura 6. Beneficios económicos

De la fig. 6, un 52,9% de los profesionales en enfermería del hospital Regional de Huacho, sostienen que alcanzaron un nivel alto en la dimensión Beneficios económicos, un 46,6% lograron un nivel medio y un 0,5% consiguieron un nivel bajo.

4.2. Comprobación de la hipótesis central

Hipótesis General

H_a: La capacidad del rol gerencial se relaciona significativamente con el nivel de satisfacción laboral en los profesionales en enfermería del hospital Regional de Huacho.

H₀: La capacidad del rol gerencial no se relaciona significativamente con el nivel de satisfacción laboral en los profesionales en enfermería del hospital Regional de Huacho.

Tabla 13. La capacidad del rol gerencial y la satisfacción laboral

		Correlaciones	
		Capacidad del rol gerencial	Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Capacidad del rol gerencial	Correlación	1,000
		Sig.	.
		n	204
	Satisfacción laboral	Correlación	,492**
		Sig.	,000
		n	204

La tabla 13, muestra la correlación de $r=0,492$, con un valor $\text{Sig}<0,05$ lo cual se acepta la hipótesis alternativa y se rechaza la hipótesis nula. Por lo tanto, se sostiene que existe relación entre la capacidad del rol gerencial y el nivel de satisfacción laboral en los profesionales en enfermería del hospital Regional de Huacho. La correlación es de intensidad moderada.

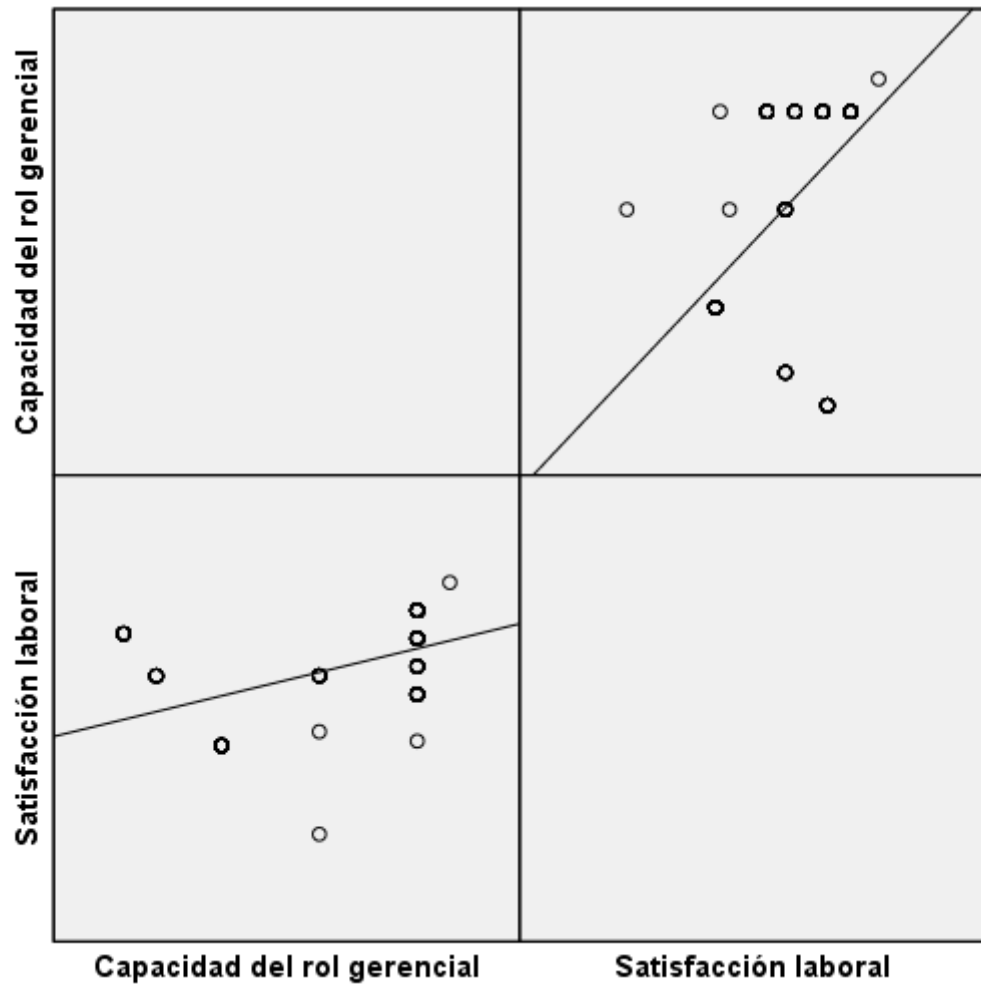


Figura 7 La capacidad del rol gerencial y la satisfacción laboral

Hipótesis específica 1

H_a: La capacidad del rol gerencial se relaciona significativamente con la dimensión significación en la tarea en los profesionales en enfermería del hospital Regional de Huacho.

H₀: La capacidad del rol gerencial no se relaciona significativamente con la dimensión significación en la tarea en los profesionales en enfermería del hospital Regional de Huacho.

Tabla 14. La capacidad del rol gerencial y la significación en la tarea

Correlaciones				
			Capacidad del rol gerencial	Significación en la tarea
Rho de Spearman	Capacidad del rol gerencial	Correlación	1,000	,653**
		Sig.	.	,000
		n	204	204
	Significación en la tarea	Correlación	,653**	1,000
		Sig.	,000	.
		n	204	204

La tabla 14, muestra la correlación de $r=0,492$, con un valor $\text{Sig}<0,05$ lo cual se acepta la hipótesis alternativa y se rechaza la hipótesis nula. Por lo tanto, se sostiene que existe relación entre la capacidad del rol gerencial y la dimensión significación en la tarea en los profesionales en enfermería del hospital Regional de Huacho. La correlación es de intensidad buena.

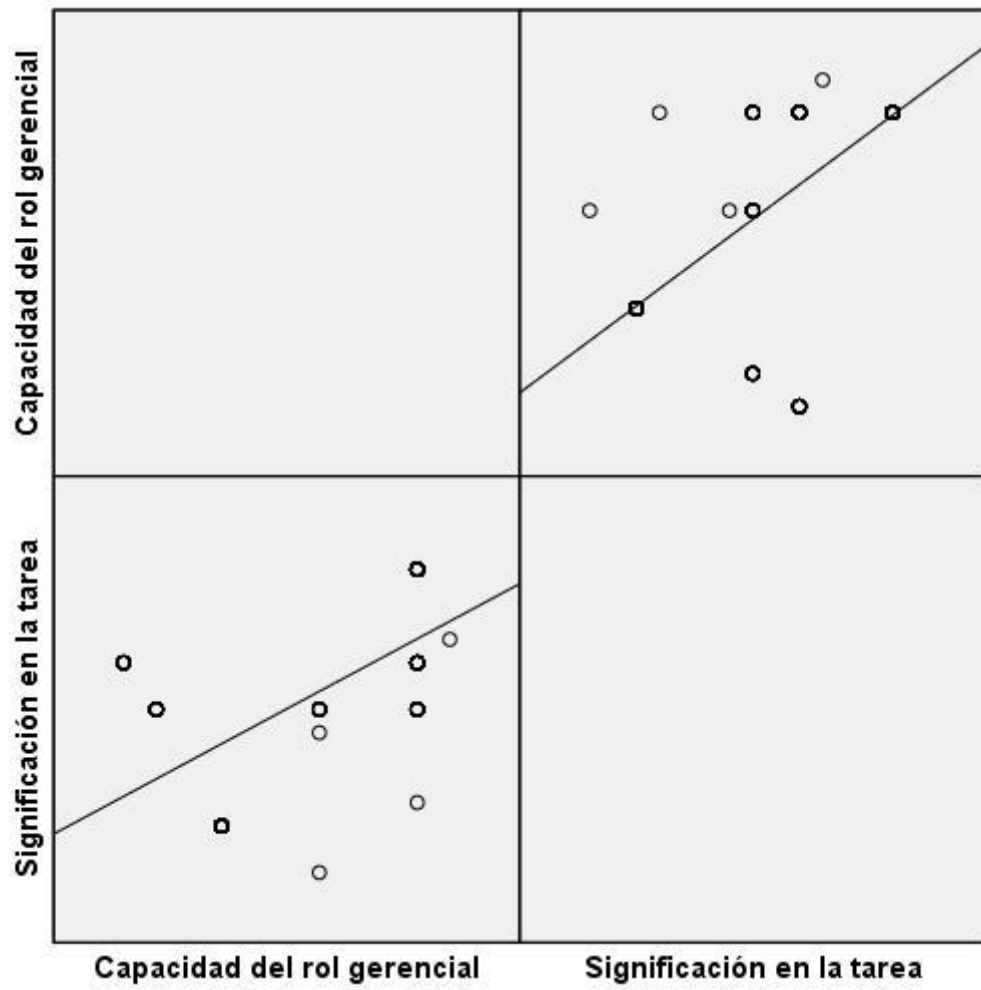


Figura 8. La capacidad del rol gerencial y la significación en la tarea

Hipótesis específica 2

H_a: La capacidad del rol gerencial se relaciona significativamente con la dimensión condiciones de trabajo en los profesionales en enfermería del hospital Regional de Huacho.

H₀: La capacidad del rol gerencial no se relaciona significativamente con la dimensión condiciones de trabajo en los profesionales en enfermería del hospital Regional de Huacho.

Tabla 15. La capacidad del rol gerencial y la dimensión condiciones de trabajo

Correlaciones				
			Capacidad del rol gerencial	Condiciones de trabajo
Rho de Spearman	Capacidad del rol gerencial	Correlación	1,000	,412**
		Sig.	.	,000
	Condiciones de trabajo	n	204	204
		Correlación	,412**	1,000
		Sig.	,000	.
		n	204	204

La tabla 15, muestra la correlación de $r=0,412$, con un valor $\text{Sig}<0,05$ lo cual se acepta la hipótesis alternativa y se rechaza la hipótesis nula. Por lo tanto, se sostiene que existe relación entre la capacidad del rol gerencial y la dimensión condiciones de trabajo en los profesionales en enfermería del hospital Regional de Huacho. La correlación es de intensidad moderada.

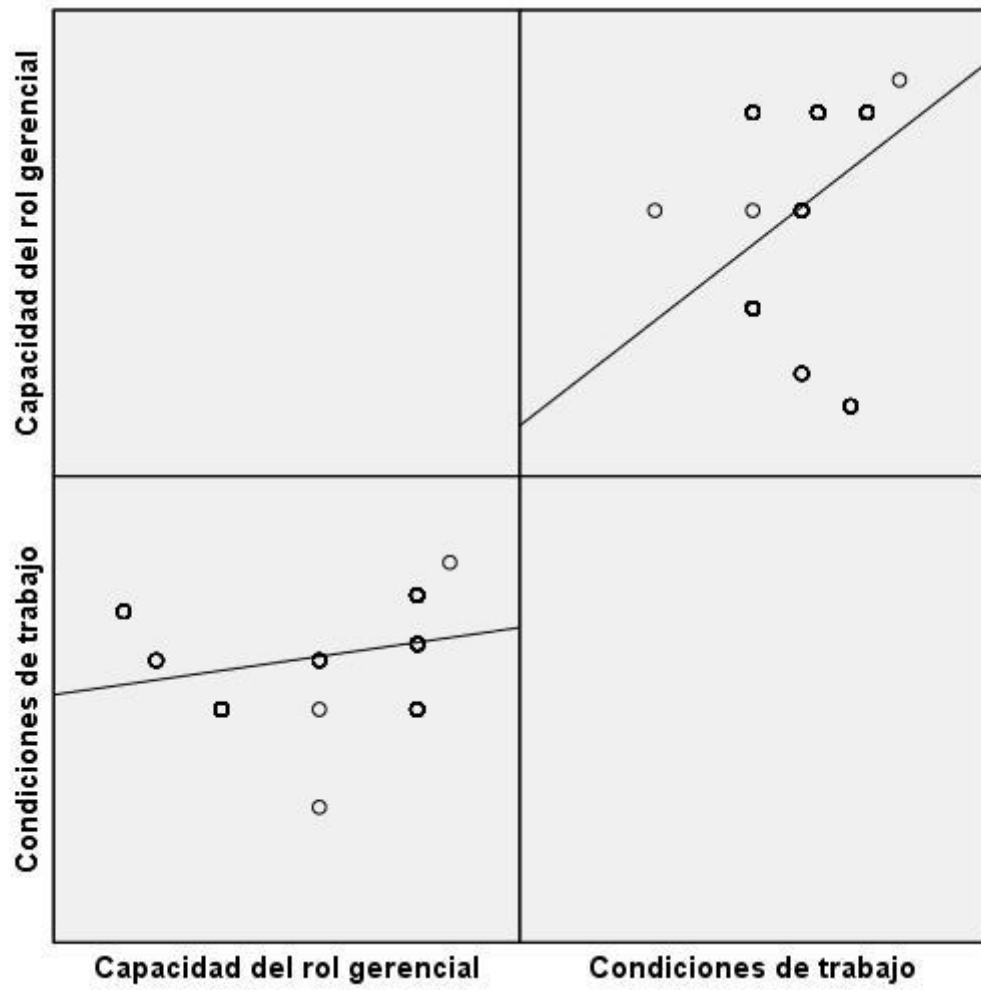


Figura 9. La capacidad del rol gerencial y la dimensión condiciones de trabajo

Hipótesis específica 3

“**Ha**: La capacidad del rol gerencial se relaciona significativamente con la dimensión reconocimiento personal y/o social en los profesionales en enfermería del hospital Regional de Huacho.

“**H₀**: La capacidad del rol gerencial no se relaciona significativamente con la dimensión reconocimiento personal y/o social en los profesionales en enfermería del hospital Regional de Huacho.

Tabla 16. La capacidad del rol gerencial y la dimensión reconocimiento personal y/o social

Correlaciones				
			Capacida d del rol gerencial	Reconocimie nto personal y/o social
Rho de Spearman	Capacidad del rol gerencial	Correlación	1,000	,435**
		Sig.	.	,000
		n	204	204
	Reconocimiento personal y/o social	Correlación	,435**	1,000
		Sig.	,000	.
		n	204	204

La tabla 16, muestra la correlación de $r=0,412$, con un valor $\text{Sig}<0,05$ lo cual se acepta la hipótesis alternativa y se rechaza la hipótesis nula. Por lo tanto, se sostiene que existe relación entre la capacidad del rol gerencial y la dimensión reconocimiento personal y/o social en los profesionales en enfermería del hospital Regional de Huacho. La correlación es de intensidad moderada.

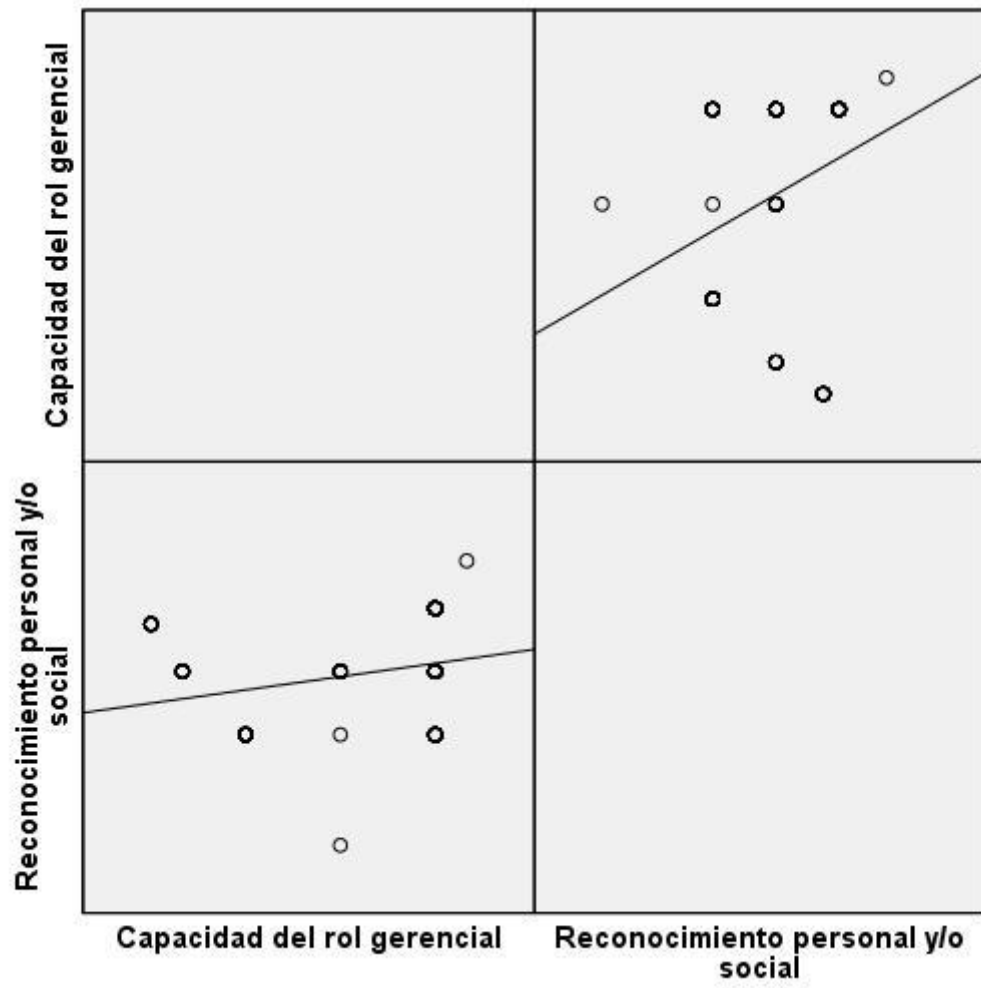


Figura 10. La capacidad del rol gerencial y la dimensión reconocimiento personal y/o social

Hipótesis específica 4

H_a: La capacidad del rol gerencial se relaciona significativamente con la dimensión beneficios económicos en los profesionales en enfermería del hospital Regional de Huacho.

H₀: La capacidad del rol gerencial no se relaciona significativamente con la dimensión beneficios económicos en los profesionales en enfermería del hospital Regional de Huacho.

Tabla 17 . La capacidad del rol gerencial y la dimensión beneficios económicos

		Correlaciones	
		Capacidad del rol gerencial	Beneficios económicos
Rho de Spearman	Capacidad del rol gerencial	Correlación	1,000
		Sig.	,488**
	Beneficios económicos	n	.
		Correlación	,000
		Sig.	204
		n	,488**
		1,000	
		,000	
		204	
		204	

La tabla 17, muestra la correlación de $r=0,488$, con un valor $\text{Sig}<0,05$ lo cual se acepta la hipótesis alternativa y se rechaza la hipótesis nula. Por lo tanto, se sostiene que existe relación entre la capacidad del rol gerencial y la dimensión beneficios económicos en los profesionales en enfermería del hospital Regional de Huacho. La correlación es de intensidad moderada.

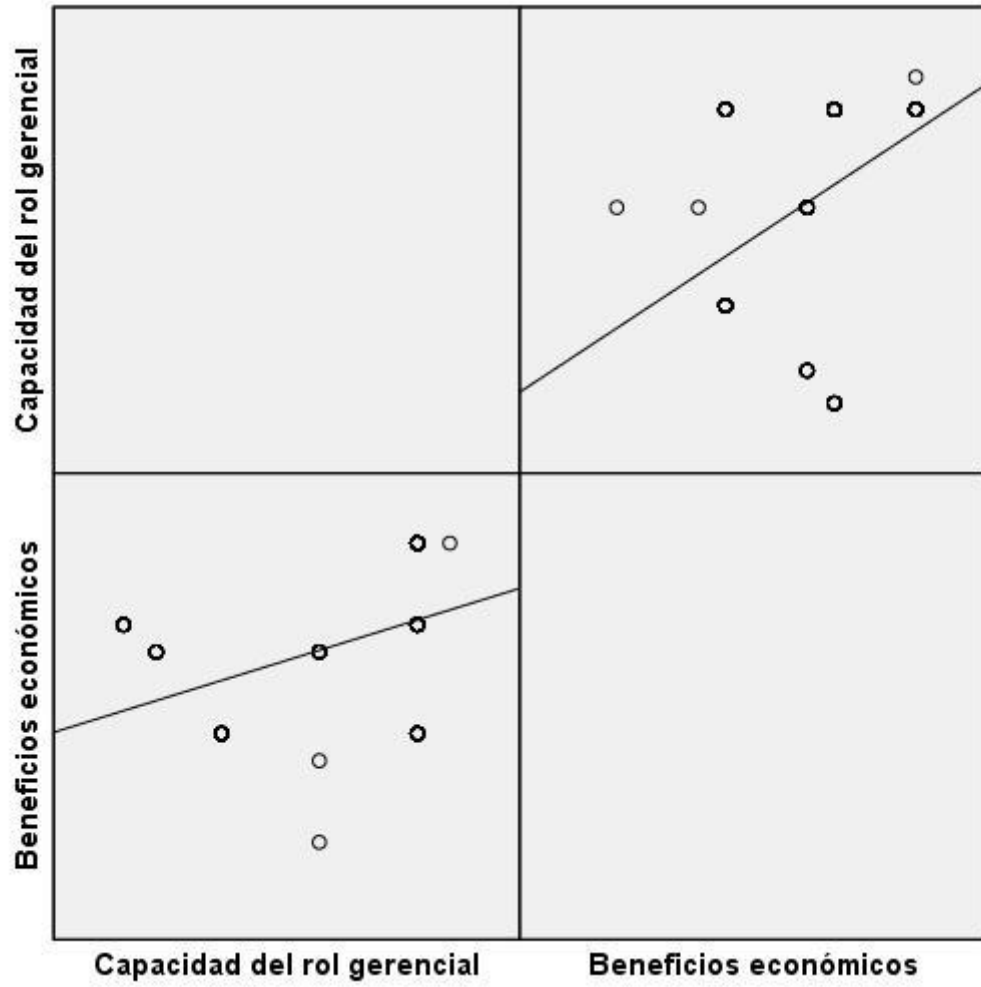


Figura 11. La capacidad del rol gerencial y la dimensión beneficios económicos

CAPITULO V

DISCUSIÓN

5.1. Discusión de los resultados

El rol gerencial, reconocido como el conjunto de capacidades y competencias que identifican la formación de una persona para asumir en condiciones óptimas las responsabilidades propias del desarrollo de funciones y tareas de una determinada profesión, inciden de manera directa en el desempeño laboral que permite a todo profesional ejercer eficientemente un puesto.

Habiéndose contrastado la hipótesis central se evidencia estadísticamente que existe relación entre la capacidad del rol gerencial y el nivel de satisfacción laboral en los profesionales en enfermería del hospital Regional de Huacho. La correlación es de intensidad moderada. Similares resultados se muestran en los trabajos presentado por (Pablos, 2016) en "Estudio de Satisfacción Laboral y Estrategias de Cambio de las Enfermeras en los Hospitales Públicos de Badajoz y Cáceres". Se han obtenido resultados relevantes sobre los cinco hospitales públicos de las ciudades de Badajoz y Cáceres. Se recoge la opinión de los enfermeros sobre la percepción que tienen de su ámbito de trabajo, en aspectos tan importantes como relación con sus superiores, compañeros, condiciones ambientales y formación, entre otros. La interacción entre variables de escala y nominales nos ha permitido observar que cada uno de estos factores tiene una relación diferente con la satisfacción, según los diversos grupos de edad, sexo, condición laboral, hospital, etc.

De otra parte (Bazán, 2017) en "Liderazgo y satisfacción laboral de los profesionales asistenciales del Departamento de Medicina Física y Rehabilitación del Hospital Cayetano Heredia 2016". De tipo descriptiva correlacional, se utilizó el diseño de investigación Correlacional, con una muestra de 80 colaboradores, con la aplicación de encuestas, uno por cada variable, aplicado a un solo grupo muestral, cuyos resultados se evidencian a través de tablas y gráficos, y se usó el coeficiente de correlación Rho Spearman para la prueba de hipótesis. Los datos fueron analizados empleando el coeficiente de correlación de Rho Spearman en el cual los resultados

arrojan un valor igual a 0, 620, afirmando así que existe una relación positiva muy fuerte entre el liderazgo y la satisfacción laboral. Por lo tanto, se concluye que existe relación entre el liderazgo y satisfacción laboral de los profesionales asistenciales del departamento de medicina física y rehabilitación del Hospital Cayetano Heredia.

Por último, los profesionales de enfermería debe estar en capacidad de brindar cuidados a todas las personas, independientemente de su condición; esta atención debe garantizar el bienestar y la seguridad de las personas, preservando su salud, que se define por la Organización Mundial de la Salud (OMS) como “el estado de completo bienestar físico, mental y social y no solamente la ausencia de afecciones o enfermedades.

CAPITULO VI

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

6.1. Conclusiones

Primero: Existe relación entre la capacidad del rol gerencial y el nivel de satisfacción laboral en los profesionales en enfermería del hospital Regional de Huacho. La correlación es de intensidad moderada.

Segundo: Existe relación entre la capacidad del rol gerencial y la dimensión significación en la tarea en los profesionales en enfermería del hospital Regional de Huacho. La correlación es de intensidad buena.

Tercero: Existe relación entre la capacidad del rol gerencial y la dimensión condiciones de trabajo en los profesionales en enfermería del hospital Regional de Huacho. La correlación es de intensidad moderada.

Cuarto: Existe relación entre la capacidad del rol gerencial y la dimensión reconocimiento personal y/o social en los profesionales en enfermería del hospital Regional de Huacho. La correlación es de intensidad moderada.

Quinto: Existe relación entre la capacidad del rol gerencial y la dimensión beneficios económicos en los profesionales en enfermería del hospital Regional de Huacho. La correlación es de intensidad moderada.

6.2. Recomendaciones

Primero: Las autoridades responsables de los recursos humanos, en coordinación con la Unidad de Capacitación programar capacitaciones continuas a nivel gerencial, con fines de mejorar el desempeño laboral de los profesionales de enfermería en sus funciones o tareas específicas, los procedimientos que se deben seguir, políticas que se deben respetar y los objetivos institucionales a cumplir.

Segundo: A los profesionales de enfermería jefes y gerentes, gestionar planes de capacitación intra y extra institucional para mejorar el desarrollo profesional en el ámbito de la gerencia.

Tercero: Utilizar los resultados de este estudio para proponer programas de desarrollo en el cual la entidad pública fortalezca la mejor calidad a dar servicios al público en general y a la vez, ser competitivo dentro de las instituciones del estado peruano.

Cuarto: Hacer una presentación este trabajo a los directivos de las instituciones públicas preferiblemente de hospitales para que puedan motivarse de las políticas que se pueden desarrollar a favor de los trabajadores y de los usuarios.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

3.1 Fuentes bibliográficas

Balderas, M. (2015). *Administración de los Servicios de Enfermería* (7 ed.). Mexico D.F, Mexico: Mc Graw Hill.

Betancur, C. (2011). *Gerencia del Cuidado Hospitalario* (2 ed.). Bogotá, Colombia: ECOE.

Fernandez, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación* (6 ed.). Mexico DF, Mexico: Mc Graw Hill.

3.3 Fuentes hemerográficas

Niquén, M., & Zapata, C. (2014). *Percepciones de Enfermeras Asistenciales sobre: Rol Gerencial de Enfermeras Jefas de servicios. Hospital Nacional – ESSALUD. Chiclayo– Perú, 2013.* . Tesis de Licenciatura, Chiclayo. Recuperado el 21 de 02 de 2018, de http://tesis.usat.edu.pe/bitstream/usat/434/1/TL_NiquenSalazarMaria_ZapataGuerrerClaudia.pdf

Villa, L. (2012). *rol gerencial de la enfermera en el Programa Modelo de Atención Integral e Intercultural y Comunitario en la Cooperativa Esmeraldas Chiquito, Guayaquil 2011.* Tesis de Mestría , Ecuador . Recuperado el 21 de 02 de 2018, de <http://repositorio.ug.edu.ec/bitstream/redug/9925/1/Tesis%20%20Gerencia%20PDF.pdf>

Santana, J., Bauer, A., Minamisava, R., Queiroz, A., & Gomes, M. (2014). Calidad de los cuidados de enfermería y satisfacción del paciente atendido en un hospital de enseñanza. *Latino-Americana de Enfermagem*. Recuperado el 21 de 02 de 2018, de http://www.scielo.br/pdf/rlae/v22n3/es_0104-1169-rlae-22-03-00454.pdf

II. Anexos

Instrumento 01

ESCALA PARA DETERMINAR LA CAPACIDAD DE ROL GERENCIAL DE LOS PROFESIONALES DE ENFERMERIA

Servicio en que labora:

Cargo que desempeña:

Tiempo de servicio: 0 – 5 () 6 – 10 () 11 – 15 () **Edad:**

Estado civil: Soltera () Casada () Conviviente ()

INSTRUCCIONES:

Esta encuesta está dirigida a todas las profesionales de enfermería que trabajan en los diversos servicios hospitalarios, con el propósito de identificar el tipo de Liderazgo en Enfermería. Es anónima, por lo que puede contestar con sinceridad a cada una de las preguntas, marcando con un aspa (X) la respuesta que crea conveniente.

III.

N°	CAPACIDAD DE LIDERAZGO	ITEMS	
		SI	NO
1	Como enfermera se siente capaz de liderar una institución.		
2	Usted cumple de manera eficiente las actividades con las que se compromete.		
3	Usted toma en cuenta las opiniones de sus compañeras de trabajo para proponer actividades a favor del servicio donde trabaja.		
4	Cuando se presenta alguna dificultad, Usted la enfrenta asumiendo sus consecuencias.		
5	Usted procura mantener la armonía en el equipo de salud a pesar de las dificultades que se presentan.		
6	Usted reconocer las buenas habilidades de sus colegas.		
7	Usted prefiere dirigir el trabajo antes que realizarlo.		
8	Usted estimula a los demás miembros el equipo de salud para trabajar por el objetivo común de su servicio.		
9	Usted mantiene buenas relaciones interpersonales con sus demás compañeros de trabajo.		
10	Usted reconoce normalmente los logros de sus compañeros.		

Instrumento 02

ESCALA DE NIVEL SATISFACCIÓN LABORAL SL-SPC

Presentación. Estimado trabajador(a) esta investigación tiene como objetivo es conocer la satisfacción laboral, por lo tanto, te solicitamos que respondas marcado con un aspa aquellas alternativas que considera mejor su punto de vista.

Edad: Sexo: (F) (M) **Cargo que desempeña:** administrativo () Asistencial ()

- Total acuerdo = TA
- En acuerdo = EA
- Indeciso = I
- En desacuerdo = ED
- Total desacuerdo = TD

Nº	NIVEL DE SATISFACCION LABORAL	TA	EA	I	ED	TD
1	La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mis labores.					
2	Mi sueldo es muy bajo en relación a la labor que realizo.					
3	Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser.					
4	La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier cosa.					
5	Me siento mal con lo que gano.					
6	Siento que recibo parte de la institución mal trato.					
7	Me siento útil con la labor que realizo					
8	El ambiente donde trabajo es confortable.					
9	El sueldo que tengo es bastante aceptable.					
10	La sensación que tengo de mi trabajo es que me están explotando.					
11	Prefiero tomar distancia de las personas con que trabajo.					
12	Me disgusta mi horario.					
13	Las tareas que realizo las percibo como algo sin importancia.					
14	Llevarse bien con el jefe beneficia la calidad del trabajo.					
15	La comodidad del ambiente de trabajo es inigualable.					
16	Mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas.					
17	El horario de trabajo me resulta incómodo.					
18	Me complacen los resultados de mi trabajo.					
19	Compartir el trabajo con otros compañeros me resulta aburrido.					

20	En el ambiente físico en el que laboro, me siento incómodo.					
21	Mi trabajo me hace sentir realizado como persona.					
22	Me gusta el trabajo que realizo.					
23	Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias.					
24	Me desagrada que limiten mi trabajo para no reconocer las horas extras.					
25	Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo.					
26	Me gusta la actividad que realizo.					
27	Mi jefe valora el esfuerzo que pongo en mi trabajo.					

Matriz de consistencia

CAPACIDAD DEL ROL GERENCIAL Y NIVEL DE SATISFACCION LABORAL EN LOS PROFESIONAL DE ENFERMERIA DEL HOSPITAL REGIONAL DE HUACHO.

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables e indicadores			
<p>Problema principal ¿Cuál es la relación que existe entre la capacidad del rol gerencial y el nivel de satisfacción laboral en los profesionales en enfermería del hospital Regional de Huacho?</p> <p>Problemas específicos ¿Qué relación existe entre la capacidad del rol gerencial y la dimensión significación en la tarea en los profesionales en enfermería del hospital Regional de Huacho?</p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre la capacidad del rol gerencial y la dimensión condiciones de trabajo en los profesionales en enfermería</p>	<p>Objetivo general Determinar la relación que existe entre la capacidad del rol gerencial y el nivel de satisfacción laboral en los profesionales en enfermería del hospital Regional de Huacho.</p> <p>Objetivos específicos Establecer la relación que existe entre la capacidad del rol gerencial y la dimensión significación en la tarea en los profesionales en enfermería del hospital Regional de Huacho.</p> <p>Establecer la relación que existe entre la capacidad del rol gerencial y la dimensión condiciones de trabajo en los</p>	<p>Hipótesis general La capacidad del rol gerencial se relaciona significativamente con el nivel de satisfacción laboral en los profesionales en enfermería del hospital Regional de Huacho.</p> <p>Hipótesis específicas La capacidad del rol gerencial se relaciona significativamente con la dimensión significación en la tarea en los profesionales en enfermería del hospital Regional de Huacho.</p> <p>La capacidad del rol gerencial se relaciona significativamente con la dimensión condiciones de</p>	Variable 1: Capacidad del rol gerencial			
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición
			Liderazgo	<ul style="list-style-type: none"> Habilidades y destrezas Trabajo en equipo Comunicación asertiva 	10	2= Si 10 No
			Variable 2: Satisfacción laboral			
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Niveles o rangos
			Significación en la tarea	<ul style="list-style-type: none"> Tarea realizada Labor realizada Resultados laborales 	7	4= Siempre
			Condiciones de trabajo	<ul style="list-style-type: none"> Facilita mis labores Ambiente de trabajo Comodidad del ambiente 	7	3 = Casi siempre 2 = Casi nunca
			Reconocimiento personal y/o social	<ul style="list-style-type: none"> Trabajo justo Me siento maltratado Tomar distancia 	8	1 = Nunca

<p>del hospital Regional de Huacho?</p> <p>¿Qué relación existe entre la capacidad del rol gerencial y la dimensión reconocimiento personal y/o social en los profesionales en enfermería del hospital Regional de Huacho?</p> <p>¿Qué relación existe entre la capacidad del rol gerencial y la dimensión beneficios económicos en los profesionales en enfermería del hospital Regional de Huacho?</p>	<p>profesionales en enfermería del hospital Regional de Huacho.</p> <p>Determinar la relación que existe entre la capacidad del rol gerencial y la dimensión reconocimiento personal y/o social en los profesionales en enfermería del hospital Regional de Huacho.</p> <p>Establecer la relación que existe entre la capacidad del rol gerencial y la dimensión beneficios económicos en los profesionales en enfermería del hospital Regional de Huacho.</p>	<p>trabajo en los profesionales en enfermería del hospital Regional de Huacho.</p> <p>La capacidad del rol gerencial se relaciona significativamente con la dimensión reconocimiento personal y/o social en los profesionales en enfermería del hospital Regional de Huacho.</p> <p>La capacidad del rol gerencial se relaciona significativamente con la dimensión beneficios económicos en los profesionales en enfermería del hospital Regional de Huacho.</p>	<p>Beneficios económicos</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Sueldo bajo en relación al trabajo • Me siento mal • Expectativas económicas 	<p>5</p>	
			<p>Total</p>	<p>27</p>		

MATRIZ DE DATOS

N	Capacidad del rol gerencial											V1	Satisfacción laboral																									V2							
	Liderazgo										ST1		Significación en la tarea							Condiciones de trabajo							Reconocimiento personal y/o social							Beneficios económicos					ST2						
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10			1	2	3	4	5	6	7	S2	8	9	10	11	12	13	14	S3	15	16	17	18	19	20	21	22	S4			23	24	25	26	27	S5
1	1	1	2	2	1	2	2	2	1	2	16	Alto	3	3	2	3	2	2	3	18	2	2	2	2	2	2	3	15	2	2	2	2	2	2	2	3	17	2	2	2	2	2	10	60	Medio
2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	19	Alto	3	2	4	4	4	2	2	21	2	4	2	4	4	4	2	22	2	3	2	4	4	4	4	2	25	2	4	4	4	4	18	86	Alto
3	2	2	1	2	2	1	1	2	2	1	16	Alto	2	2	1	2	1	2	2	12	2	2	1	1	1	1	1	9	2	2	1	1	1	1	1	1	10	2	2	1	1	1	7	38	Bajo
4	1	1	2	2	1	1	1	1	1	2	13	Medio	3	1	4	1	1	2	2	14	2	1	2	2	3	3	2	15	2	3	2	2	2	2	2	2	17	2	3	2	2	2	11	57	Medio
5	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	11	Bajo	2	4	1	4	1	4	3	19	2	3	3	3	3	3	1	18	2	3	3	3	3	3	3	1	21	2	3	3	3	3	14	72	Medio
6	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	19	Alto	3	2	4	4	4	2	2	21	2	4	2	4	4	4	2	22	2	3	2	4	4	4	4	2	25	2	4	4	4	4	18	86	Alto
7	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	19	Alto	3	4	4	4	4	2	25	2	3	2	2	2	2	2	15	2	3	2	2	2	2	2	2	17	2	3	2	2	2	11	68	Medio	
8	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	19	Alto	3	4	4	4	4	2	25	2	3	2	2	2	2	2	15	2	3	2	2	2	2	2	2	17	2	3	2	2	2	11	68	Medio	
9	1	1	2	2	1	1	1	1	1	2	13	Medio	3	1	4	1	1	2	2	14	2	1	2	2	3	3	2	15	2	3	2	2	2	2	2	2	17	2	3	2	2	2	11	57	Medio
10	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	19	Alto	3	4	4	4	4	2	25	2	3	4	2	4	2	2	19	2	3	4	2	4	2	2	2	21	2	3	4	2	4	15	80	Medio	
11	2	2	1	2	2	1	1	2	2	1	16	Alto	2	4	1	4	1	4	3	19	2	3	3	3	3	3	1	18	2	3	3	3	3	3	3	1	21	2	3	3	3	3	14	72	Medio
12	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	19	Alto	3	2	4	4	4	2	21	2	4	2	4	4	4	2	22	2	3	2	4	4	4	4	2	25	2	4	4	4	4	18	86	Alto	
13	1	1	2	2	1	1	1	1	1	2	13	Medio	3	1	4	1	1	2	2	14	2	1	2	2	3	3	2	15	2	3	2	2	2	2	2	2	17	2	3	2	2	2	11	57	Medio
14	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	Bajo	3	3	3	3	3	3	21	3	3	3	3	3	3	3	21	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3	3	3	3	3	15	81	Alto	
15	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	19	Alto	3	4	4	4	4	2	25	2	3	4	2	4	2	2	19	2	3	4	2	4	2	2	2	21	2	3	4	2	4	15	80	Medio	
16	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	19	Alto	3	2	4	4	4	2	21	2	4	2	4	4	4	2	22	2	3	2	4	4	4	4	2	25	2	4	4	4	4	18	86	Alto	
17	1	1	2	2	1	1	1	1	1	2	13	Medio	3	1	4	1	1	2	2	14	2	1	2	2	3	3	2	15	2	3	2	2	2	2	2	2	17	2	3	2	2	2	11	57	Medio
18	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	19	Alto	3	2	4	4	4	2	21	2	4	2	4	4	4	2	22	2	3	2	4	4	4	4	2	25	2	4	4	4	4	18	86	Alto	
19	1	1	2	2	1	1	1	1	1	2	13	Medio	3	1	4	1	1	2	2	14	2	1	2	2	3	3	2	15	2	3	2	2	2	2	2	2	17	2	3	2	2	2	11	57	Medio
20	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	19	Alto	3	4	4	4	4	2	25	2	3	4	2	4	2	2	19	2	3	4	2	4	2	2	2	21	2	3	4	2	4	15	80	Medio	
21	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	19	Alto	3	2	4	2	4	2	19	2	3	4	2	4	2	2	19	2	3	4	2	4	2	2	2	21	2	3	4	2	4	15	74	Medio	
22	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	19	Alto	3	2	4	2	4	2	19	2	3	4	2	4	2	2	19	2	3	4	2	4	2	2	2	21	2	3	4	2	4	15	74	Medio	
23	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	Bajo	3	3	3	3	3	3	21	3	3	3	3	3	3	3	21	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3	3	3	3	3	15	81	Alto	
24	1	1	2	2	1	1	1	1	1	2	13	Medio	3	1	4	1	1	2	2	14	2	1	2	2	3	3	2	15	2	3	2	2	2	2	2	2	17	2	3	2	2	2	11	57	Medio
25	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	19	Alto	3	2	4	4	4	2	21	2	4	2	4	4	4	2	22	2	3	2	4	4	4	4	2	25	2	4	4	4	4	18	86	Alto	

26	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	19	Alto	3	2	4	4	4	2	2	21	2	4	2	4	4	4	2	22	2	3	2	4	4	4	4	2	25	2	4	4	4	4	18	86	Alto
27	1	1	2	2	1	1	1	1	1	2	13	Medio	3	1	4	1	1	2	2	14	2	1	2	2	3	3	2	15	2	3	2	2	2	2	2	2	2	17	2	3	2	2	2	11	57	Medio				
28	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	19	Alto	3	2	4	2	4	2	2	19	2	3	4	2	4	2	2	19	2	3	4	2	4	2	2	2	2	21	2	3	4	2	4	15	74	Medio				
29	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	19	Alto	3	2	4	4	4	2	2	21	2	4	2	4	4	4	2	22	2	3	2	4	4	4	4	2	25	2	4	4	4	4	18	86	Alto					
30	1	1	2	2	1	1	1	1	1	2	13	Medio	3	1	4	1	1	2	2	14	2	1	2	2	3	3	2	15	2	3	2	2	2	2	2	2	17	2	3	2	2	2	11	57	Medio					
31	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20	Alto	2	2	4	2	4	4	4	22	2	4	4	4	4	4	2	24	2	4	4	4	4	4	4	2	28	2	4	4	4	4	18	92	Alto					
32	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	19	Alto	3	2	2	2	2	2	15	2	3	2	2	2	2	2	15	2	3	2	2	2	2	2	2	17	2	3	2	2	2	11	58	Medio						
33	1	1	2	2	1	1	1	1	1	2	13	Medio	3	1	4	1	1	2	2	14	2	1	2	2	3	3	2	15	2	3	2	2	2	2	2	2	17	2	3	2	2	2	11	57	Medio					
34	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	19	Alto	3	2	4	4	4	2	2	21	2	4	2	4	4	4	2	22	2	3	2	4	4	4	4	2	25	2	4	4	4	4	18	86	Alto					
35	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	19	Alto	3	2	4	4	4	2	2	21	2	4	2	4	4	4	2	22	2	3	2	4	4	4	4	2	25	2	4	4	4	4	18	86	Alto					
36	1	1	2	2	1	1	1	1	1	2	13	Medio	3	1	4	1	1	2	2	14	2	1	2	2	3	3	2	15	2	3	2	2	2	2	2	2	17	2	3	2	2	2	11	57	Medio					
37	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	11	Bajo	2	4	1	4	1	4	3	19	2	3	3	3	3	3	1	18	2	3	3	3	3	3	3	1	21	2	3	3	3	3	14	72	Medio					
38	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	19	Alto	3	2	4	4	4	2	2	21	2	4	2	4	4	4	2	22	2	3	2	4	4	4	4	2	25	2	4	4	4	4	18	86	Alto					
39	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	19	Alto	3	4	4	4	4	4	2	25	2	3	2	2	2	2	15	2	3	2	2	2	2	2	2	17	2	3	2	2	2	11	68	Medio						
40	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	19	Alto	3	4	4	4	4	4	2	25	2	3	2	2	2	2	15	2	3	2	2	2	2	2	2	17	2	3	2	2	2	11	68	Medio						
41	1	1	2	2	1	1	1	1	1	2	13	Medio	3	1	4	1	1	2	2	14	2	1	2	2	3	3	2	15	2	3	2	2	2	2	2	2	17	2	3	2	2	2	11	57	Medio					
42	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	19	Alto	3	4	4	4	4	4	2	25	2	3	4	2	4	2	19	2	3	4	2	4	2	2	2	2	21	2	3	4	2	4	15	80	Medio					
43	2	2	1	2	2	1	1	2	2	1	16	Alto	2	4	1	4	1	4	3	19	2	3	3	3	3	3	1	18	2	3	3	3	3	3	3	1	21	2	3	3	3	3	14	72	Medio					
44	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	19	Alto	3	2	4	4	4	2	2	21	2	4	2	4	4	4	2	22	2	3	2	4	4	4	4	2	25	2	4	4	4	4	18	86	Alto					
45	1	1	2	2	1	1	1	1	1	2	13	Medio	3	1	4	1	1	2	2	14	2	1	2	2	3	3	2	15	2	3	2	2	2	2	2	2	17	2	3	2	2	2	11	57	Medio					
46	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	Bajo	3	3	3	3	3	3	3	21	3	3	3	3	3	3	21	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3	3	3	3	3	15	81	Alto						
47	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	19	Alto	3	4	4	4	4	4	2	25	2	3	4	2	4	2	19	2	3	4	2	4	2	2	2	2	21	2	3	4	2	4	15	80	Medio					
48	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	19	Alto	3	2	4	4	4	2	2	21	2	4	2	4	4	4	2	22	2	3	2	4	4	4	4	2	25	2	4	4	4	4	18	86	Alto					
49	1	1	2	2	1	1	1	1	1	2	13	Medio	3	1	4	1	1	2	2	14	2	1	2	2	3	3	2	15	2	3	2	2	2	2	2	2	17	2	3	2	2	2	11	57	Medio					
50	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	19	Alto	3	2	4	4	4	2	2	21	2	4	2	4	4	4	2	22	2	3	2	4	4	4	4	2	25	2	4	4	4	4	18	86	Alto					
51	1	1	2	2	1	1	1	1	1	2	13	Medio	3	1	4	1	1	2	2	14	2	1	2	2	3	3	2	15	2	3	2	2	2	2	2	2	17	2	3	2	2	2	11	57	Medio					
52	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	19	Alto	3	4	4	4	4	4	2	25	2	3	4	2	4	2	19	2	3	4	2	4	2	2	2	2	21	2	3	4	2	4	15	80	Medio					
53	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	11	Bajo	2	4	1	4	1	4	3	19	2	3	3	3	3	3	1	18	2	3	3	3	3	3	3	1	21	2	3	3	3	3	14	72	Medio					
54	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	19	Alto	3	2	4	4	4	2	2	21	2	4	2	4	4	4	2	22	2	3	2	4	4	4	4	2	25	2	4	4	4	4	18	86	Alto					
55	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	19	Alto	3	4	4	4	4	4	2	25	2	3	2	2	2	2	15	2	3	2	2	2	2	2	2	17	2	3	2	2	2	11	68	Medio						

146	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	19	Alto	3	2	4	4	4	2	2	21	2	4	2	4	4	4	2	22	2	3	2	4	4	4	4	2	25	2	4	4	4	4	18	86	Alto
147	1	1	2	2	1	1	1	1	1	2	13	Medio	3	1	4	1	1	2	2	14	2	1	2	2	3	3	2	15	2	3	2	2	2	2	2	2	2	17	2	3	2	2	2	11	57	Medio				
148	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	19	Alto	3	4	4	4	4	2	25	2	3	4	2	4	2	2	19	2	3	4	2	4	2	2	2	2	21	2	3	4	2	4	15	80	Medio					
149	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	19	Alto	3	2	4	2	4	2	2	19	2	3	4	2	4	2	2	19	2	3	4	2	4	2	2	2	2	21	2	3	4	2	4	15	74	Medio				
150	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	19	Alto	3	2	4	2	4	2	2	19	2	3	4	2	4	2	2	19	2	3	4	2	4	2	2	2	2	21	2	3	4	2	4	15	74	Medio				
151	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	Bajo	3	3	3	3	3	3	21	3	3	3	3	3	3	3	21	3	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3	3	3	3	3	15	81	Alto					
152	1	1	2	2	1	1	1	1	1	2	13	Medio	3	1	4	1	1	2	2	14	2	1	2	2	3	3	2	15	2	3	2	2	2	2	2	2	17	2	3	2	2	2	11	57	Medio					
153	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	11	Bajo	2	4	1	4	1	4	3	19	2	3	3	3	3	3	1	18	2	3	3	3	3	3	3	3	1	21	2	3	3	3	3	14	72	Medio				
154	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	19	Alto	3	2	4	4	4	2	2	21	2	4	2	4	4	4	2	22	2	3	2	4	4	4	4	2	25	2	4	4	4	4	18	86	Alto					
155	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	19	Alto	3	4	4	4	4	2	25	2	3	2	2	2	2	2	15	2	3	2	2	2	2	2	2	17	2	3	2	2	2	11	68	Medio						
156	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	19	Alto	3	4	4	4	4	2	25	2	3	2	2	2	2	2	15	2	3	2	2	2	2	2	2	17	2	3	2	2	2	11	68	Medio						
157	1	1	2	2	1	1	1	1	1	2	13	Medio	3	1	4	1	1	2	2	14	2	1	2	2	3	3	2	15	2	3	2	2	2	2	2	2	17	2	3	2	2	2	11	57	Medio					
158	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	19	Alto	3	4	4	4	4	2	25	2	3	4	2	4	2	2	19	2	3	4	2	4	2	2	2	2	21	2	3	4	2	4	15	80	Medio					
159	2	2	1	2	2	1	1	2	2	1	16	Alto	2	4	1	4	1	4	3	19	2	3	3	3	3	3	1	18	2	3	3	3	3	3	3	1	21	2	3	3	3	3	14	72	Medio					
160	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	19	Alto	3	2	4	4	4	2	2	21	2	4	2	4	4	4	2	22	2	3	2	4	4	4	4	2	25	2	4	4	4	4	18	86	Alto					
161	1	1	2	2	1	1	1	1	1	2	13	Medio	3	1	4	1	1	2	2	14	2	1	2	2	3	3	2	15	2	3	2	2	2	2	2	2	17	2	3	2	2	2	11	57	Medio					
162	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	Bajo	3	3	3	3	3	3	21	3	3	3	3	3	3	3	21	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3	3	3	3	3	15	81	Alto						
163	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	19	Alto	3	4	4	4	4	2	25	2	3	4	2	4	2	2	19	2	3	4	2	4	2	2	2	2	21	2	3	4	2	4	15	80	Medio					
164	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	19	Alto	3	2	4	4	4	2	2	21	2	4	2	4	4	4	2	22	2	3	2	4	4	4	4	2	25	2	4	4	4	4	18	86	Alto					
165	1	1	2	2	1	1	1	1	1	2	13	Medio	3	1	4	1	1	2	2	14	2	1	2	2	3	3	2	15	2	3	2	2	2	2	2	2	17	2	3	2	2	2	11	57	Medio					
166	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	19	Alto	3	2	4	4	4	2	2	21	2	4	2	4	4	4	2	22	2	3	2	4	4	4	4	2	25	2	4	4	4	4	18	86	Alto					
167	1	1	2	2	1	1	1	1	1	2	13	Medio	3	1	4	1	1	2	2	14	2	1	2	2	3	3	2	15	2	3	2	2	2	2	2	2	17	2	3	2	2	2	11	57	Medio					
168	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	19	Alto	3	4	4	4	4	2	25	2	3	4	2	4	2	2	19	2	3	4	2	4	2	2	2	2	21	2	3	4	2	4	15	80	Medio					
169	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	19	Alto	3	2	4	2	4	2	2	19	2	3	4	2	4	2	2	19	2	3	4	2	4	2	2	2	2	21	2	3	4	2	4	15	74	Medio				
170	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	19	Alto	3	2	4	2	4	2	2	19	2	3	4	2	4	2	2	19	2	3	4	2	4	2	2	2	2	21	2	3	4	2	4	15	74	Medio				
171	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	Bajo	3	3	3	3	3	3	21	3	3	3	3	3	3	3	21	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3	3	3	3	3	15	81	Alto						
172	1	1	2	2	1	1	1	1	1	2	13	Medio	3	1	4	1	1	2	2	14	2	1	2	2	3	3	2	15	2	3	2	2	2	2	2	2	17	2	3	2	2	2	11	57	Medio					
173	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	19	Alto	3	2	4	4	4	2	2	21	2	4	2	4	4	4	2	22	2	3	2	4	4	4	4	2	25	2	4	4	4	4	18	86	Alto					
174	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	19	Alto	3	2	4	4	4	2	2	21	2	4	2	4	4	4	2	22	2	3	2	4	4	4	4	2	25	2	4	4	4	4	18	86	Alto					
175	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	11	Bajo	2	4	1	4	1	4	3	19	2	3	3	3	3	3	1	18	2	3	3	3	3	3	3	1	21	2	3	3	3	3	14	72	Medio					

176	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	19	Alto	3	2	4	4	4	2	2	21	2	4	2	4	4	4	2	22	2	3	2	4	4	4	4	2	25	2	4	4	4	4	18	86	Alto	
177	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	19	Alto	3	4	4	4	4	2	25	2	3	2	2	2	2	2	15	2	3	2	2	2	2	2	2	2	17	2	3	2	2	2	11	68	Medio	
178	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	19	Alto	3	4	4	4	4	2	25	2	3	2	2	2	2	15	2	3	2	2	2	2	2	2	17	2	3	2	2	2	11	68	Medio			
179	1	1	2	2	1	1	1	1	1	2	2	13	Medio	3	1	4	1	1	2	2	14	2	1	2	2	3	3	2	15	2	3	2	2	2	2	2	2	17	2	3	2	2	2	11	57	Medio	
180	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	19	Alto	3	4	4	4	4	2	25	2	3	4	2	4	2	2	19	2	3	4	2	4	2	2	2	2	21	2	3	4	2	4	15	80	Medio	
181	2	2	1	2	2	1	1	2	2	1	2	16	Alto	2	4	1	4	1	4	3	19	2	3	3	3	3	3	1	18	2	3	3	3	3	3	3	1	21	2	3	3	3	3	14	72	Medio	
182	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	19	Alto	3	2	4	4	4	2	2	21	2	4	2	4	4	4	2	22	2	3	2	4	4	4	4	2	25	2	4	4	4	4	18	86	Alto	
183	1	1	2	2	1	1	1	1	1	2	2	13	Medio	3	1	4	1	1	2	2	14	2	1	2	2	3	3	2	15	2	3	2	2	2	2	2	2	17	2	3	2	2	2	11	57	Medio	
184	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	Bajo	3	3	3	3	3	3	21	3	3	3	3	3	3	3	21	3	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3	3	3	3	3	15	81	Alto	
185	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	19	Alto	3	4	4	4	4	2	25	2	3	4	2	4	2	2	19	2	3	4	2	4	2	2	2	2	21	2	3	4	2	4	15	80	Medio	
186	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	11	Bajo	2	4	1	4	1	4	3	19	2	3	3	3	3	3	1	18	2	3	3	3	3	3	3	1	21	2	3	3	3	3	14	72	Medio	
187	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	19	Alto	3	2	4	4	4	2	2	21	2	4	2	4	4	4	2	22	2	3	2	4	4	4	4	2	25	2	4	4	4	4	18	86	Alto	
188	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	19	Alto	3	4	4	4	4	2	25	2	3	2	2	2	2	2	15	2	3	2	2	2	2	2	2	2	17	2	3	2	2	2	11	68	Medio	
189	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	19	Alto	3	4	4	4	4	2	25	2	3	2	2	2	2	2	15	2	3	2	2	2	2	2	2	2	17	2	3	2	2	2	11	68	Medio	
190	1	1	2	2	1	1	1	1	1	2	2	13	Medio	3	1	4	1	1	2	2	14	2	1	2	2	3	3	2	15	2	3	2	2	2	2	2	2	17	2	3	2	2	2	11	57	Medio	
191	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	19	Alto	3	4	4	4	4	2	25	2	3	4	2	4	2	2	19	2	3	4	2	4	2	2	2	2	21	2	3	4	2	4	15	80	Medio	
192	2	2	1	2	2	1	1	2	2	1	2	16	Alto	2	4	1	4	1	4	3	19	2	3	3	3	3	3	1	18	2	3	3	3	3	3	3	1	21	2	3	3	3	3	14	72	Medio	
193	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	19	Alto	3	2	4	4	4	2	2	21	2	4	2	4	4	4	2	22	2	3	2	4	4	4	4	2	25	2	4	4	4	4	18	86	Alto	
194	1	1	2	2	1	1	1	1	1	2	2	13	Medio	3	1	4	1	1	2	2	14	2	1	2	2	3	3	2	15	2	3	2	2	2	2	2	2	17	2	3	2	2	2	11	57	Medio	
195	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	Bajo	3	3	3	3	3	3	21	3	3	3	3	3	3	3	21	3	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3	3	3	3	3	15	81	Alto	
196	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	19	Alto	3	4	4	4	4	2	25	2	3	4	2	4	2	2	19	2	3	4	2	4	2	2	2	2	21	2	3	4	2	4	15	80	Medio	
197	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	19	Alto	3	2	4	4	4	2	2	21	2	4	2	4	4	4	2	22	2	3	2	4	4	4	4	2	25	2	4	4	4	4	18	86	Alto	
198	1	1	2	2	1	1	1	1	1	2	2	13	Medio	3	1	4	1	1	2	2	14	2	1	2	2	3	3	2	15	2	3	2	2	2	2	2	2	17	2	3	2	2	2	11	57	Medio	
199	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	19	Alto	3	2	4	4	4	2	2	21	2	4	2	4	4	4	2	22	2	3	2	4	4	4	4	2	25	2	4	4	4	4	18	86	Alto	
200	1	1	2	2	1	1	1	1	1	2	2	13	Medio	3	1	4	1	1	2	2	14	2	1	2	2	3	3	2	15	2	3	2	2	2	2	2	2	17	2	3	2	2	2	11	57	Medio	
201	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	19	Alto	3	4	4	4	4	2	25	2	3	4	2	4	2	2	19	2	3	4	2	4	2	2	2	2	21	2	3	4	2	4	15	80	Medio	
202	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	19	Alto	3	2	4	2	4	2	2	19	2	3	4	2	4	2	2	19	2	3	4	2	4	2	2	2	2	21	2	3	4	2	4	15	74	Medio
203	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	19	Alto	3	2	4	2	4	2	2	19	2	3	4	2	4	2	2	19	2	3	4	2	4	2	2	2	2	21	2	3	4	2	4	15	74	Medio
204	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	Bajo	3	3	3	3	3	3	21	3	3	3	3	3	3	3	21	3	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3	3	3	3	3	15	81	Alto	