



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

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

**Gestión institucional y satisfacción laboral, según percepción
del personal de salud de los establecimientos de la Red Salud
Chiclayo**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestro en Gestión de los Servicios de la Salud

AUTOR:

Cabrera Aguinaga, Ytalo (ORCID: 0000-0002-7831-0848)

ASESORA:

Dra. Rivera Castañeda, Patricia Margarita (ORCID: 0000-0003-3982-8801)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Calidad de las prestaciones asistenciales y gestión de riesgo en salud

CHICLAYO - PERÚ

2021

Dedicatoria

A DIOS

Por haberme permitido llegar hasta aquí.

A mi ESPOSA: "Mayte"

Por su amor, confianza, paciencia y apoyo incondicional que me demuestra día a día.

A mis HIJOS: "Valentino y Arabella"

Que son el mejor regalo que Dios me ha dado en la vida. Gracias por entender, que fue necesario sacrificar situaciones y momentos a su lado para así poder completar exitosamente mi maestría. Son mi mayor tesoro y fuente de inspiración.

Ytalo

Agradecimiento

Este trabajo, va dedicado en primer lugar a Dios, a mi esposa Mayte y a mis hijos Valentino y Arabella, por su paciencia y apoyo incondicional que me han brindado en el transcurso de esta travesía, de igual forma, a mis padres, que, sin sus palabras de aliento, no hubiera sido posible la culminación de este presente estudio y a todas aquellas personas que colaboraron para la feliz culminación a favor de la comunidad.

El autor

Índice de Contenidos

Carátula.....	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	vi
Resumen.....	vii
Abstract.....	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO.....	5
III. METODOLOGÍA.....	155
3.1. Tipo y diseño de la investigación.....	155
3.2. Variables y operacionalización	166
3.3. Población, muestra y muestreo.....	177
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	199
3.5. Procedimiento	211
3.6. Métodos de análisis de datos	222
3.7. Aspectos éticos	222
IV. RESULTADOS.....	233
V. DISCUSIÓN	3434
VI. CONCLUSIONES	433
VII. RECOMENDACIONES.....	455
REFERENCIAS.....	477
ANEXOS.....	53

Índice de tablas

Tabla 1.	Distribución de la población del personal de salud y trabajadores administrativos que laboran en los establecimientos de la Red de Salud Chiclayo, 2021	188
Tabla 2.	Distribución de la muestra del personal de salud y trabajadores administrativos que laboran en los establecimientos de la Red de Salud Chiclayo, 2021	199
Tabla 3.	Niveles de la gestión institucional de los establecimientos de la Red Salud Chiclayo, 2021	233
Tabla 4.	Niveles de las dimensiones de la gestión institucional de los establecimientos de la Red Salud Chiclayo, 2021	244
Tabla 5.	Niveles de la satisfacción laboral de los establecimientos de la Red Salud Chiclayo, 2021	255
Tabla 6.	Niveles de las dimensiones de la satisfacción laboral de los establecimientos de la Red Salud Chiclayo, 2021	266
Tabla 7.	Prueba de normalidad de Kolmogórov Smirnov de la gestión institucional y la satisfacción laboral de los establecimientos de la Red Salud Chiclayo, 2021	277
Tabla 8.	Relación de la gestión institucional y la satisfacción laboral, según percepción del personal de salud de los establecimientos de la Red Salud Chiclayo, 2021	288
Tabla 9.	Relación de la calidad de trabajo y la satisfacción laboral, según percepción del personal de salud de los establecimientos de la Red Salud Chiclayo, 2021	299
Tabla 10.	Relación del liderazgo directivo y la satisfacción laboral, según percepción del personal de salud de los establecimientos de la Red Salud Chiclayo, 2021	30
Tabla 11.	Relación de las relaciones interpersonales y la satisfacción laboral, según percepción del personal de salud de los establecimientos de la Red Salud Chiclayo, 2021	31
Tabla 12.	Relación de la organización y la satisfacción laboral, según percepción del personal de salud de los establecimientos de la Red Salud Chiclayo, 2021	33

Índice de Figuras

Figura 1	Esquema de Investigación	16
----------	--------------------------	----

Resumen

En objetivo fue determinar la relación que existe entre la gestión institucional y la satisfacción laboral, según percepción del personal de salud de los establecimientos de la Red Salud Chiclayo, 2021. El enfoque fue cuantitativo, tipo aplicada y diseño no experimental transversal, correlacional simple. La muestra fueron 323 miembros del personal de salud que laboran en los establecimientos de la Red de Salud Chiclayo, 2021; fueron usados dos cuestionarios, los mismos tienen validez y nivel de confiabilidad de 0,840 y 0,785 por cada variable; para procesar los datos se utilizó el software estadístico SPSS V26. Los resultados se muestran mediante tablas estadísticas interpretadas. Se comprobó que existe relación significativa entre la gestión institucional y la satisfacción laboral, según percepción del personal de salud de los establecimientos de la Red Salud Chiclayo, 2021; siendo el Coeficiente de correlación de Spearman $Rho=0.815$ que demuestra una correlación positiva y alta ($p < 0.01$). La gestión institucional presenta un nivel regularmente eficiente en un 55.4% y la satisfacción laboral presenta un nivel medio en un 62.2%. Las organizaciones sanitarias se encuentran en un entorno competitivo, por lo que, la gestión institucional debe orientarse hacia modelos que respondan a los conceptos de excelencia vigentes.

Palabras Clave: Gestión institucional, satisfacción laboral, calidad, motivación

Abstract

In order to determine the relationship that exists between the institutional management and the job satisfaction, according to perception of the health personnel of the establishments of the Network Health Chiclayo, 2021. The approach was quantitative, applied type and cross-sectional non-experimental design, simple correlational. The sample was 323 members of the health personnel working in the establishments of the Chiclayo Health Network, 2021; two questionnaires were used, they have validity and reliability level of 0.840 and 0.785 for each variable; the statistical software SPSS V26 was used to process the data. Results are shown by interpreted statistical tables. It was found that there is a significant relationship between institutional management and job satisfaction, according to the perception of the health personnel of the establishments of the Chiclayo Health Network, 2021, with the Spearman correlation coefficient $Rho=0.815$ showing a positive and high correlation ($p < 0.01$). The institutional management presents a regularly efficient level in 55.4% and the job satisfaction presents a medium level in 62.2%. As health organizations are in a competitive environment, corporate governance must be oriented towards models that respond to existing concepts of excellence.

Keywords: Institutional management, job satisfaction, quality, motivation

I. INTRODUCCIÓN

Actualmente, la gestión institucional se encuentra con nuevos retos para su mejora, con el desafío de comenzar a implementar mecanismos que sean óptimos para planificar con la finalidad de proporcionar estabilidad laboral y una atención adecuada en la salud, cubriendo sus demandas. Aparece, en este panorama, la OIT y OMS, quienes permanecen año tras años evaluando cada nación para poder determinar qué decisiones pueden mejorar esta gestión en la salud (Contreras, et al. 2019).

Desde la OIT y OMS, se definen qué condiciones se deben dar para considerar las actividades realizadas por el personal de salud consiguiendo un estatus de trabajo decente, es decir, un trabajo que sea justo y cumpla los estándares propuestos, respetando los derechos y fomentando la transparencia institucional (OPS, 2020). En Latinoamérica, la AMN Helathcare, trabajó con 3,400 laboradores del sector salud para finalmente concluir que, aunque 9 de cada 10 profesionales de la salud no se arrepienten de haber elegido este rubro, 1 de cada 3 no se siente satisfecho con su centro laboral.

Se demuestra que el 35% de personas constantemente desean renunciar a sus puestos de trabajo siendo un porcentaje importante. Solo el 73% no presentan problemas en sus empleos en la salud. Este estudio realizado en 2019 tiene porcentajes más altos que en 2018 acerca de las personas que desean renunciar a sus empleos (OPS, 2018). Es en este panorama en el cual se debe poner interés en alinear el desempeño del profesional de salud con estrategias para eso, se tienen que detectar las contribuciones de cada uno de ellos a los objetivos que el MINSA (Valle, 2020).

A nivel nacional, no se encuentra información precisa del Ministerio de Salud en relación al personal de salud y su satisfacción laboral. Se pueden encontrar trabajos orientados a este tema solamente en tesis realizadas en hospitales estatales. Un ejemplo de esto es, en un estudio del Instituto Nacional de Enfermedades Neoplásicas, precisamente en el centro quirúrgico donde se determinó que un 20% de trabajadores no estaba satisfecho con su empleo en contraste de un 71% que sí lo estaba en término medio.

De este 20%, hubo un gran porcentaje que expresó no estar satisfecho por el poco reconocimiento obtenido (Inga, 2018). Es interesante, que, revisando la Política Nacional de Recursos Humanos (2018-2030), que el Minsa tiene en su alcance, el mejorar las competencias de los trabajadores en salud, desarrollando un marco de trabajo digno como consecuencia un mejor rendimiento (Ministerio de Salud, 2020).

En el sector salud Chiclayano, la problemática de la insatisfacción laboral permanece arraigada a la red de salud, pues, se presentan relaciones débiles de los directivos y la gerencia, lo que provocan estos bajos índices de satisfacción. Por otro lado, se identifica que, los profesionales de esta red no están recibiendo entrenamientos o capacitaciones que pueda ayudarles en el mejoramiento de sus aptitudes, lo que genera una disminución de su productividad. Se identifican otras debilidades en este contexto, pues los trabajadores tampoco parecen estar satisfechos con el salario mensual recibido.

Por otro lado, en cuanto al espacio en el que trabajan, se evidenció que el profesional de salud de los establecimientos de la Red Salud Chiclayo no ejerce su profesión en adecuadas condiciones, pues no se encuentran en ambientes adecuados para poder desarrollar sus acciones como deberían desarrollarse. Se encuentra un quiebre en la relación empleo—trabajo por el estado de disconformidad de los profesionales hacia la institución, muchas veces provocada por las limitaciones y el escaso apoyo recibido por parte de este. Entonces surge la pregunta de investigación siguiente: ¿Qué relación existe entre la gestión institucional y la satisfacción laboral, según percepción del personal de salud de los establecimientos de la Red Salud Chiclayo, 2021?

El estudio se justifica a nivel teórico porque, los trabajadores del área de salud pueden percibir cómo se está dando la gestión de salud debido a que presencian lo que ocurre en la institución, lo que ocurre con los colaboradores, sus relaciones y convivencia. A nivel práctico la investigación se justifica en cuanto este trabajo podrá sentar las bases y recomendaciones para que la directiva de la Red de Salud Chiclayo pueda poner en práctica acciones que identifiquen la satisfacción laboral de sus trabajadores y que mejoren la gestión de

sus instituciones, cuestiones primordiales para cumplir las metas propuestas e impulsar la competitividad de sus profesionales.

A nivel social la investigación es relevante porque, la insatisfacción de los trabajadores produce un desanimo, aspecto que repercute negativamente en la productividad, lo cual afecta a la organización en el cumplimiento de sus metas planificadas. La justificación metodológica radica en que los aportes de este trabajo servirán a la directiva de la Red de Salud Chiclayo para elaborar acciones y estrategias que les permitan mejorar el clima laboral e incrementar la satisfacción laboral de sus profesionales para cumplir las exigencias establecidas por el MINSA y sus propios planes.

Siendo el objetivo general del estudio: Determinar la relación que existe entre la gestión institucional y la satisfacción laboral, según percepción del personal de salud de los establecimientos de la Red Salud Chiclayo, 2021. Y como objetivos específicos: Identificar los niveles de la gestión institucional según percepción del personal de salud de los establecimientos de la Red Salud Chiclayo, 2021. Identificar los niveles de la satisfacción laboral según percepción del personal de salud de los establecimientos de la Red Salud Chiclayo, 2021. Determinar la relación que existe entre la gestión institucional por la calidad de trabajo y la satisfacción laboral, según percepción del personal de salud de los establecimientos de la Red Salud Chiclayo, 2021.

Determinar la relación que existe entre la gestión institucional por el liderazgo directivo y la satisfacción laboral, según percepción del personal de salud de los establecimientos de la Red Salud Chiclayo, 2021. Determinar la relación que existe entre la gestión institucional por las relaciones interpersonales y la satisfacción laboral, según percepción del personal de salud de los establecimientos de la Red Salud Chiclayo, 2021. Determinar la relación que existe entre la gestión institucional por la organización y la satisfacción laboral, según percepción del personal de salud de los establecimientos de la Red Salud Chiclayo, 2021.

También se planteó como hipótesis de investigación: H_0 : No existe relación significativa entre la gestión institucional y la satisfacción laboral, según

percepción del personal de salud de los establecimientos de la Red Salud Chiclayo, 2021. H₁: Existe relación significativa entre la gestión institucional y la satisfacción laboral, según percepción del personal de salud de los establecimientos de la Red Salud Chiclayo, 2021.

II. MARCO TEÓRICO

Para poder sustentar este trabajo se han recogido diferentes antecedentes que aportan los estudios necesarios para desarrollar este proyecto de investigación, puesto que, brindan bases teóricas para elaborar un argumento científico y sustentado con la finalidad de evidenciar lo que concierne el objeto de investigación hasta la actualidad. Entre los antecedentes más relevantes que exponen la asociación entre la satisfacción en el trabajo y la gestión institucional en la Red de Salud Chiclayo se consideran los descritos a continuación:

En lo referente a los antecedentes se agrupan en nacionales e internacionales. De acuerdo a los desarrollados en el contexto internacional, se encuentra a Sigcha (2021). En la tesis: Factores que influyen en la satisfacción laboral de los profesionales de salud del Centro De Especialidades IESS Daule. Tuvo como finalidad definir los factores que inciden en la satisfacción en el trabajo del profesional de sanidad del Centro de Especialidades IESS Daule y así, elaborar estrategias con el fin de lograr un mejor índice de satisfacción de los colaboradores.

El autor utilizó una metodología cuantitativa, estudio de diseño descriptivo, no experimental y de corte transeccional. Se desarrolló el método deductivo, y con una muestra de 60 colaboradores, asimismo fue empleada la encuesta.

Como resultados, se logró evidenciar que la satisfacción en el trabajo en este centro de salud obtuvo un 2.72 estando debajo del valor intermedio de respuestas entre 1-5 derivados de las dimensiones de relaciones interpersonales, motivación y tensión. Concluyendo que, los hombres mostraban más insatisfacción que las mujeres, estos tenían edad entre 40 y 49 años, mientras que las mujeres comprendían entre 20 y 29 años. Las recomendaciones dadas fueron impulsar acciones para incrementar las capacitaciones, actividades recreativas y reconocimientos.

Por su parte, Padilla, Troya, Camacho y Benavides (2020). En el artículo: Evaluación de la satisfacción laboral en un grupo de enfermeras de cuatro ciudades del Ecuador en el mes de enero de 2020. El estudio tuvo la finalidad de identificar el grado de satisfacción en el trabajo del profesional de enfermería que

se encuentran en el primer y segundo nivel de atención, así como los factores que se asocian a este problema en cuatro localidades de Ecuador durante el primer mes del 2020. Siguiendo como línea metodológica la investigación cuantitativa y analítica transversal teniendo como instrumento los cuestionarios.

Los productos conseguidos fueron que la mayor parte de la muestra fue de sexo femenino (n=166, 86,5; mayormente casados o en convivencia (n=110; 57,3%), muy pocos ejercían su trabajo en un solo espacio (n=5; 2,6%).

Solamente una quinta porción de los partícipes mostraba un rasgo de liderazgo (n=35; 18,2%), la generalidad contestó laborar en centros de segundo nivel de atención (n=173; 90,1%). Llegaron a la conclusión que la población estudiada se encuentra satisfecha laboralmente en términos generales. Al mismo tiempo se señalan tres factores extrínsecos, y un factor intrínseco relacionados con la insatisfacción laboral que están presentes de forma muy temprana en la población de estudio.

En tanto que, Fontecha, et al. (2020). En el artículo: Satisfacción laboral de las enfermeras que trabajan en unidades de hemodiálisis en la Región de Valparaíso, Chile. El estudio siguió la finalidad de definir la satisfacción en el trabajo de las enfermeras trabajadoras de los Hospitales y Centros Privados de Valparaíso en Chile, precisamente en las unidades de Hemodiálisis en el año 2018. Tuvo un enfoque cuantitativo, de tipo descriptivo y comparativo con corte transeccional, el instrumento empleado fueron los cuestionarios. Font Roja, aplicado a una muestra de 80 enfermeras. Los resultados demuestran diferencias en cuanto los dos sexos, las mujeres presentan menor puntaje en la dimensión de Relación Interpersonal.

En cuanto a la edad, las trabajadoras más jóvenes, a diferencia de las más veteranas, tienen mejor percepción de aquellas características que son extrínsecas. Por último, se demostró que las enfermeras de turnos fijos quienes presentan altos porcentajes de satisfacción laboral pues expresan tener mejor relación con sus superiores y mejores promociones. Los autores concluyen que, las dimensiones que presentan niveles bajos son la monotonía laboral y la presión

en el trabajo, y los niveles más altos se evidencian en la relación interpersonal y la competencia profesional.

A nivel nacional se escogieron los estudios de Saavedra, Delgado y Saldaña (2020). En el artículo: Gestión Engagement en la satisfacción laboral de los colaboradores de las instituciones públicas. Como finalidad, se tuvo el proponer y conocer los mejoramientos en la gestión engagement y la incidencia en la satisfacción en el trabajo del colaborador dentro de los organismos públicos. Se utilizó como método el hipotético-deductivo, así como se orientó a un estudio no experimental y descriptivo teniendo como técnica la revisión bibliográfica derivada de una muestra de 9 artículos científicos. Se obtuvieron los siguientes resultados: El treinta por ciento de las investigaciones asociadas al engagement inciden en la satisfacción laboral de los trabajadores de las estancias públicas.

Pues el engagement afecta de forma directa a la salud psicológica y física de los colaboradores. Además, se coincide en un 35% en que la comodidad del trabajador en la organización incide también en la satisfacción laboral en cuanto provoca un mejor rendimiento. También, el 35% de los autores a nivel de las dos variables, se identifica la importancia de la gestión y el compromiso primordiales para la satisfacción laboral y la mejora de la institución, por lo que se hace necesario darles más importancia a estas dos categorías para mejoras futuras. Se concluye que, el engagement es un apoyo en los espacios de trabajo, brindando la comodidad necesaria para un buen rendimiento y satisfacción.

También, Silva (2020). En la tesis: Relación de satisfacción del personal de salud con la gestión de la calidad del servicio de emergencia del Hospital Nacional Adolfo Guevara Velasco Essalud Cusco, Periodo abril 2018. El autor siguió el objetivo de examinar la incidencia de gestión de la calidad de la asistencia en la satisfacción de los trabajadores en el área de emergencia de salud en el Hospital Nacional Adolfo Guevara Velasco EsSalud Cusco. Tuvo un enfoque cuantitativo, en un diseño relacional y descriptivo con una muestra de 132 elegibles estratificados. Los aportes obtenidos fueron que la calidad en la gestión arrojó un porcentaje de 68,9% satisfactoria, en cuanto a la satisfacción laboral, un 74,2% expresa estar satisfecho.

Entonces, concluye que el desarrollo de las actividades las cuales son favorecidas por la calidad de diferentes procesos, inciden en la satisfacción en el trabajo del profesional de sanidad. Entonces, la satisfacción laboral se transforma en una meta para optimizar la productividad y la calidad de la gestión. El autor recomienda avanzar y mejorar en alcanzar con éxito las competencias de las organizaciones de salud, queriendo incorporar en las normativas los principales modelos para la gestión pública de calidad.

Holguín y Contreras (2020). En la tesis: Satisfacción laboral del personal en el Servicio de Nefrología del Hospital Guillermo Kaelin de la Fuente (Villa María) en 2019. Tuvieron como objetivo el Identificar el nivel de satisfacción laboral del personal del Servicio de Nefrología del Hospital Guillermo Kaelin de la Fuente (Villa María) en 2019. Siguieron un enfoque cuantitativo y una metodología analítica, como instrumento se aplicaron los cuestionarios a una muestra de 76 trabajadores para evaluar las dimensiones intrínsecas y extrínsecas relacionadas a la satisfacción laboral. Los resultados arrojados fueron los siguientes: un 28% de la muestra, únicamente, demostraron tener un alto índice de satisfacción laboral.

Los trabajadores de salud con un tiempo de servicio de hasta tres años presentaron más índices de satisfacción que aquellos que llevan 4 a 6 años sirviendo. Se concluye que, dentro del 28%, el 83,3% alcanzó el superior nivel de satisfacción. El 48% presentó un grado medio de satisfacción y 1 de cada 4 de estos trabajadores presenta bajos niveles de satisfacción. Los trabajadores con menos de tres años ejerciendo tienen más satisfacción laboral observándose que un menor tiempo de trabajo en una institución da mejor satisfacción.

Valle (2020). En la tesis: Modelo de gestión institucional en el desempeño del Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas de la Macroregión Nororiental año 2016. Valle consideró como su objetivo el elaborar un esquema de administración institucional para optimizar la productividad en el Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas de la Macroregión Nororiental. La población y la muestra se comprende de 30 personas relacionadas al área salud, entre directivos y unidades del IRENM. El enfoque fue cualitativo y con un método

inductivo-deductivo, se recolectaron los datos a partir de la entrevista personal y encuesta.

Como resultados, se obtuvo que diseñar un nuevo esquema de administración institucional en el desempeño actualizaría esta misma administración en las áreas públicas.

Esto provocaría facilitar la relación de la sociedad con la institución, en este caso, los hospitales, pues se concretarían sus acciones y se mejoraría la calidad del servicio de atención a los pacientes. Entonces, una vez realizado el estudio en el Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas de la Macroregión Nororiental, precisamente su modelo de gestión, se evidencian importantes debilidades en la articulación de los sistemas que integran la gestión institucional y hay una ausencia de información en respecto a las funciones de los trabajadores.

Hoyos y Moreno (2019). En la tesis: Satisfacción laboral y desempeño laboral en trabajadores de la salud del Hospital Nacional Sergio E. Bernales, Año 2019. Tuvieron la finalidad el determinar la asociación entre satisfacción y desempeño en el trabajo en empleados de la sanidad del sector administrativo del Hospital Nacional Sergio E. Bernales, temporada 2019. Se siguió un enfoque cuantitativo, con un diseño correlacional y transeccional. La muestra fue de 150 empleados ubicados en el área salud en la cual se aplicó el Cuestionario de Chiang que tiene como finalidad medir la satisfacción laboral. Como resultados, se demuestra una relación significativa ($p < 0,05$); entre satisfacción en el trabajo y nivel de desempeño en el trabajo con baja correlación y negativa ($R = -0.169$).

Por otro lado, a la dimensión satisfacción por el trabajo con desempeño laboral es significativa ($p < 0,05$); el nivel de correlación es negativa y muy baja ($R = -0,183$), satisfacción con el entorno físico laboral y desempeño en el trabajo es significativo ($p < 0,01$) con baja correlación y negativa. El estudio concluye con que la comparación dada en el desarrollo de la investigación aporta datos importantes en cuanto se demuestra la necesidad de un buen ambiente de trabajo y constante reconocimiento de los colaboradores para mejorar el clima laboral y favorecer al centro de salud, pues el trabajador se sentirá necesitado y con ello crecerá su competitividad.

Para el enfoque teórico, se ha considerado la teoría de los sistemas de Likert, el cual abarca el clima de las organizaciones en base a los calificativos de abierto-cerrado en las investigaciones. Entonces, un clima con el calificativo de abierto, se refiere a las organizaciones que presentan dinamismo en sus sistemas lo que las ayuda a alcanzar con éxito las metas establecidas y la satisfacción social de cada integrante de la institución, los cuales tienen oportunidad de participar con la directiva en la toma de decisiones.

El clima calificado como cerrado, por otro lado, será encontrado en aquellas organizaciones rígidas y burocráticas donde se percibe que sus integrantes mostrarán gran insatisfacción a su trabajo. Además, se demuestran relaciones de desconfianza y tensas entre los directivos y trabajadores (Sánchez, 2019).

Para la variable de satisfacción laboral se consideró la teoría de los dos factores de Herzberg, aquí entra el factor e la higiene y su relación con la satisfacción en conjunto con el entorno laboral. En el contenido del trabajo se verá la interacción de los factores motivaciones, los que generan motivación y satisfacción. Frederick Herzberg sostiene que existen dos etapas para esta teoría que sustentan el proceso de motivación de los trabajadores: La primera es que los factores higiénicos deben ser eficientes y controlados por el gerente, pues que estos estén en condiciones adecuadas mantiene satisfechos a sus trabajadores, y se cumple la segunda etapa que es que la motivación aparece en los trabajadores en el logro y el reconocimiento (Griffin, 2011).

Se tiene, también, la teoría de necesidades adquiridas de McClellan que tiene relación con las conductas en cuanto esta es impulsada por las necesidades y los tipos de motivos.

La conducta influye en el conocimiento cuando esta es fortalecida y llega a influenciar a otra persona, averiguando motivos personales y conducta ajena. Se busca autonomía en el poder, es decir, dónde poder tomar decisiones, pero se debe tener en cuenta que justamente esto causa influencia. Pero, se ha demostrado que habitualmente las personas buscan a otras para que sirvan a los clientes sin importarles el vínculo entre alta directiva y trabajadores por lo que no

existen relaciones amistosas entre estos. En cambio, en otros casos, las personas buscan relaciones interpersonales para trabajar en conjunto, logrando la retroalimentación de acciones y superando obstáculos y riesgos de las responsabilidades (Dalton, et al., 2007).

Para sustentar conceptualmente la variable de gestión institucional, se tiene el concepto de Huayllani (2018), quien menciona que para desarrollar una gestión institucional se deben incluir en el proceso a las personas para conseguir resultados y recursos. La gestión se da en cada dimensión de la vida, desde en la cotidianidad hasta en la vida empresarial, por lo tanto, es importante tenerla en cuenta en las organizaciones, pues desde la gestión institucional se conforma el proceso de actividades administrativas que guiarán a esta a cumplir los objetivos.

Es así que, las instituciones públicas deben elegir a los miembros con más conocimiento, destreza, experiencia para poder accionar de manera eficiente. Otra definición la da Ruiz (2000), quien menciona que la gestión institucional es dirigir esta, a cumplir objetivos siguiendo un plan institucional en el que, para operarlo, es necesario un equipo con experiencia, saberes y habilidades sobre el tema de la organización, así como tener mecanismos adecuados. Se expone la importancia de la relación entre la planificación y la conducción para la actividad de gestión y administrativa.

Para Zegarra (2018), esta gestión comprende la capacidad de organizar y planificar una institución, poniendo como ejemplo el sector educativo junto a su plan anual de trabajo, la finalidad de cumplir las competencias y seguir un presupuesto indicado, además de contar con una misión y visión. Ccari (2017), agrega la importancia vital de la gestión institucional en cuanto asegura calidad y organización en el desempeño de las instituciones, pues categorías como el liderazgo, los conductos gubernamentales y el clima organizacional son esenciales para lograr un proceso relevante, necesario y adecuado que dinamice la institución.

La gestión institucional, entonces, brinda los elementos para movilizar las acciones de las organizaciones hacia el éxito del cumplimiento de objetivos.

Es por eso, que la gestión institucional debe ser parte de cada organización sin importar a que rubro se oriente, pues su adecuado manejo y desarrollo hará que cada área que constituyen las organizaciones se mantengan en constante crecimiento y sostenibilidad por sí solas. Por este motivo, la indispensabilidad de elaborar los mecanismos de gestión institucional siendo el eje prioritario de la organización para su progreso en el ámbito empresarial (Alles, 2007).

Las dimensiones de esta variable son cuatro, teniendo calidad de trabajo como la primera; se entiende como la totalidad de dimensiones que se relacionan con él que le posibiliten a las personas la formación de sus capacidades, grados de libertad y opciones de vida, emerge como una visión y definición teórica abierta que les posibilita a las investigaciones del trabajo en esta área, desarrollarse de manera fértil y en múltiples aristas hacia el futuro, dejando atrás las barreras de numerosos conceptos nacidos en el escenario de la flexibilización laboral (Pineda y Acosta, 2011).

Como segunda dimensión se consideró liderazgo directivo; Para la OEI (2019) comprende actitudes, conocimientos, habilidades y competencias permitiendo a las personas responsables de una directiva, cumplir con las responsabilidades que tienen a cargo, así como saber o buscar soluciones a conflictos, además de ser innovadores. Como tercera dimensión, están las relaciones interpersonales; tiene que ver con la relación de los trabajadores con sus colaboradores y jefes en cuanto se perciba una comunicación libre y abierta entre estos, además quienes tienen vínculos con la organización, sean aliados o clientes. Esto permite que exista apoyo y confianza entre los integrantes de una institución y con ello, un ambiente cómodo para trabajar (Emma, et al., 2018).

Como cuarta dimensión, se tiene organización; es definida por Velásquez (2007) como la agrupación y la conformación de recursos y actividades necesarios en cada institución, estos interactúan en una conexión ascendente-descendente y horizontal para poder conseguir realizar los procesos adecuados que logren cumplir los objetivos establecidos en la estructura de una institución.

En referencia a la segunda variable, satisfacción laboral, San Martín y Chiang (2015) este concepto tiene que ver con el grado de cumplimiento del

trabajador en relación a su trabajo, es por eso que puede definirse como la medición de su eficacia, un indicador muy importante en las empresas. Además, Sánchez y García (2017), añaden que la satisfacción laboral tiene que ver con la suma de las conductas del trabajador en su situación laboral, sea de forma general o en una fase específica de este. Entonces, se concibe la satisfacción laboral de forma general como las actitudes que tiene un miembro de la organización en relación al trabajo que está realizando.

En definitiva, la satisfacción laboral resulta de dos indicadores muy importantes, el comportamiento organizacional y la calidad de su vida laboral. No se debe olvidar que la calidad está vinculada a las condiciones laborales, por lo que las vivencias positivas y negativas influyen directamente en la satisfacción, siendo las primeras necesarias para fomentar el confort en el trabajo (Paz y García, 2017). Para la segunda dimensión, satisfacción laboral, se han considerado cuatro dimensiones, teniendo como primera el desarrollo de funciones; Se refiere a la labor realizada por los miembros de una institución.

Estos miembros, planean, deciden y ejecutan. La institución es dinamizada a partir de las funciones a través de las acciones de los trabajadores y sus gerentes (Huamani, 2017).

Como segunda dimensión, está la interacción con el jefe inmediato. Entre jefe y trabajador existe comunicación, así como el colaborador con la autoridad y esto origina que las habilidades, acciones correctivas y la comunicación efectiva pueda mejorar el seguimiento de funciones y el compañerismo para lograr los objetivos de manera conjunta. Se debe tener en cuenta que la retroalimentación permanente acerca del trabajo realizado contribuye a desarrollar el aprendizaje, así como evidenciar las conductas para su valoración. Se contribuye, conjuntamente al desarrollo profesional y personal del trabajador (Salas, 2017).

Se tiene como penúltima dimensión las oportunidades de progreso; según Huamani (2017), es la consideración de los miembros de una organización por parte del jefe para darles oportunidades de desarrollo, siendo una inversión hacia estos. Se estima que los trabajadores necesitan retos para mejorar su competitividad. Se sustentan en el hecho que la dinámica de la organización se

da gracias a la satisfacción del trabajador y su inspiración para la mejora. Entonces, las organizaciones tienen que lograr invertir en mecanismos que ayuden a sus empleados a progresar, así como capacitaciones.

La última dimensión es remuneración e incentivos; son definidos por Salas (2017), en cuanto se habla de la satisfacción resultante de las utilidades económicas o el adicional que es obtenido por buenas prácticas en el trabajo. Estos beneficios se presentan como beneficios, sueldo, salario entre otros, son incentivos económicos dados por el trabajo realizado. También, sirven como un método para la incrementación de la producción, motivación, productividad, perfeccionando la calidad de vida de los trabajadores.

Se han considerado como factores positivos relacionados a la satisfacción laboral: desafíos continuados, probabilidades verdaderas de fomento, recompensas equitativas, tareas intelectuales estimulantes, condiciones de seguridad, ambientales e higiénicas adecuadas y por última, relación idónea con los compañeros y jefes.

Esto estimula mejor cooperación entre los miembros de una organización, así como aporta a sus destrezas, ingenios y conocimientos. Por otro lado, la preocupación actual de una institución es su productividad la cual es alcanzada por sus miembros, existiendo la influencia de la satisfacción laboral, que, si se presenta alta, se demostrará en una mejor productividad de los trabajadores, pero si son bajas, tendrá como consecuencias el quebrantamiento de la institución (Horna, 2017).

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

Tipo de investigación

Esta investigación tiene una tipología aplicada, este tipo de estudios son concretos y buscan la aplicación de los conocimientos en resolver algún problema determinado. El objetivo de este estudio es aplicar sus resultados para la resolución de problemas presentados en la comunidad, persigue una orientación precisa, pues estudia y analiza estos problemas para elaborar soluciones (Ríos, 2017).

La investigación presenta un enfoque cuantitativo, probatorio y secuencial, desarrollándose a través del método hipotético-deductivo y la posibilidad de reconocer la realidad y su orden. Se recolectaron datos para comprobar las hipótesis propuestas a través de métodos estadísticos y medición numérica con tal de probar las teorías y establecer patrones del comportamiento teorías (Hernández, et al., 2014).

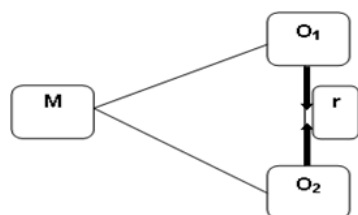
Diseño de investigación

En cuanto al diseño de investigación es transversal, por lo que su estudio se remonta a un momento específico, entendiéndose que, se dio el estudio en un lapso de tiempo particular durante el año para estudiar los fenómenos ocurridos en ese tiempo. Se investigaron las variables de manera simultánea en el momento indicado, provocando que en este corte no sea importante la asociación con el modo en que se manifiestan los eventos (Rodríguez, 2012).

En cuanto al nivel de correlación, el presente estudio es correlacional no causal, por lo que prioriza el estudio cuantitativo. El diseño del trabajo, entonces, es no experimental pues no se ha manipulado ninguna variable, solo se han observado en su entorno.

Figura 1

Esquema de investigación



Dónde:

M: Muestra de personal de salud de que laboran en los establecimientos de la Red de Salud Chiclayo

O1: Observación de la variable independiente: Gestión institucional

O2: Observación de la variable dependiente: Satisfacción laboral

r: Relación de las variables

3.2. Variables y operacionalización

Variable independiente: Gestión institucional

Definición conceptual: Para Zegarra (2018), esta gestión comprende la capacidad de organizar y planificar una institución, poniendo como ejemplo el sector educativo junto a su plan anual de trabajo, la finalidad de cumplir las competencias y seguir un presupuesto indicado, además de contar con una misión y visión.

Variable dependiente: Satisfacción laboral

Definición conceptual: Sánchez y García (2017), añaden que la satisfacción laboral tiene que ver con la suma de las conductas del trabajador en su situación laboral, sea de forma general o en una fase específica de este. Entonces, se concibe la satisfacción laboral de forma general como las actitudes que tiene un miembro de la organización en relación al trabajo que está realizando.

Definición operacional (Ver anexos)

Variable independiente: Gestión institucional. Esta variable fue operacionalizada a través de 4 dimensiones: calidad de trabajo, liderazgo directivo, relaciones interpersonales y organización: con el fin de determinar la relación que existe entre la gestión institucional y la satisfacción laboral, según percepción del personal de salud de los establecimientos de la Red Salud Chiclayo, 2021. Para ello se aplicó un cuestionario compuesto por 20 preguntas.

Variable dependiente: Satisfacción laboral. Esta variable fue operacionalizada a través de 4 dimensiones: el desarrollo de funciones, interacción con el jefe Inmediato, oportunidades de progreso y remuneraciones e Incentivos: con el fin de determinar la relación que existe entre la gestión institucional y la satisfacción laboral, según percepción del personal de salud de los establecimientos de la Red Salud Chiclayo, 2021. Para ello se aplicó un cuestionario compuesto por 20 preguntas.

3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis

Población

Para Tamayo (2012), la población va a ser la totalidad de unidades que se van a estudiar, es el fenómeno de estudio cuantificado, pues será población si este puede ser cuantificado para poder estudiarse, integrando un conjunto "N" de unidades partícipes con características similares. Lleva el nombre de población al ser la totalidad de la categoría del estudio. Para esta investigación el universo poblacional se encuentra constituido por el personal de salud y los trabajadores administrativos que laboran en los establecimientos de la Red de Salud Chiclayo, 2021. En la tabla siguiente se muestra la distribución de la misma:

Tabla 1

Distribución de la población del personal de salud y trabajadores administrativos que laboran en los establecimientos de la Red de Salud Chiclayo, 2021.

Descripción	Total	%
Personal de salud	1 424	83%
Trabajadores administrativos	243	17%
Total	1 667	100

Nota. Base de datos del Aplicativo informativo del Registro Nacional del Personal de la Salud - INFORHUS, septiembre 2021.

Criterios de inclusión

Personal de salud que labora en los establecimientos de la Red de Salud Chiclayo durante el período 2021, que dieron su aprobación al desarrollo de la encuesta.

Criterios de exclusión

Personal administrativo que labora en los establecimientos de la Red de Salud Chiclayo durante el año 2021; y el personal de salud asistencial que no prestó su consentimiento al desarrollo de la entrevista.

Muestra

La muestra se encuentra conformada de agrupaciones de fenómenos registrados para la investigación, es decir, es una selección de la población que tiene características similares conformando una fracción de esta (Tamayo, 2006). Para poder calcular la muestra de la población indicada, se ha utilizado el muestreo probabilístico aleatorio simple (Ver anexo 6).

Luego de aplicar la formula, está la componen 323 miembros del personal de salud que laboran en los establecimientos de la Red de Salud Chiclayo, 2021. En la siguiente tabla se presenta la repartición de la misma:

Tabla 2

Distribución de la muestra del personal de salud y trabajadores administrativos que laboran en los establecimientos de la Red de Salud Chiclayo, 2021.

Descripción	Total	%
Personal de salud	323	100%
Trabajadores administrativos	-	0%
Total	323	100

Nota. Base de datos del Aplicativo informativo del Registro Nacional del Personal de la Salud - INFORHUS, septiembre 2021.

Muestreo

Se logró su determinación mediante la formulación del muestreo probabilístico aleatorio simple para una población finita. El muestreo es de tipo aleatorio simple, el cual mediante métodos particulares selecciona la muestra dándole a cada unidad la oportunidad de integrar la muestra al no discriminar ninguno de estas (Porras, 2017).

Unidad de análisis

Personal de salud que labora en los establecimientos de la Red de Salud Chiclayo durante el año 2021.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnica

Se empleó como técnica para este trabajo la encuesta, pues esta es una técnica de recolección de información mediante la interrogación de la muestra con el objetivo de conseguir de modo sistemático medidas con relación a las dimensiones que son derivadas de un problema de indagación anticipadamente construido (López y Fachelli, 2015). En este estudio ha servido para obtener información del personal de salud que labora en los establecimientos de la Red de Salud Chiclayo durante el 2021.

Instrumento

El instrumento seleccionado fue el cuestionario, tratándose del instrumento de recolección de información primaria en el que se presentan formuladas las interrogantes de manera ordenada y secuencial, y en las cuales se establecen las respuestas por medio de una estructura establecida de registro simple. Es considerado un instrumento riguroso que persigue recopilar los datos de las personas entrevistadas partiendo del planteamiento de unas mismas interrogantes procurando asegurar un mismo estado psicológico estandarizado en el planteamiento de las interrogantes y garantizar luego la comparabilidad de las respuestas (López y Fachelli, 2015). Los cuestionarios de esta investigación fueron elaborados teniendo en cuenta los indicadores de cada variable y para esta investigación se utilizó un cuestionario para cada variable.

El cuestionario de la variable independiente: gestión institucional: se dividió en 4 dimensiones: calidad de trabajo, liderazgo directivo, relaciones interpersonales y organización: cada dimensión contó con 5 preguntas totalizando 20 ítems y cinco opciones de respuestas, siendo estas: nunca, casi nunca, a veces, casi siempre y Siempre.

Variable dependiente: Satisfacción laboral: se dividió en 4 dimensiones: desarrollo de funciones, interacción con el jefe inmediato, oportunidades de progreso y remuneraciones e incentivos: cada dimensión contó con 5 preguntas totalizando 20 ítems y cinco opciones de respuestas, siendo estas: nunca, casi nunca, a veces, casi siempre y Siempre.

Validez y confiabilidad

Validez de contenido

En términos generales, se refiere a que si los instrumentos elaborados para una investigación cumplen con el nivel de validez para medir el objeto de estudio (Hernández, et al., 2014). Para este estudio se consideró a tres expertos el área de salud para poder comprobar la validez del instrumento, una vez esto se determinó, se pudo proceder con la aplicación. A los expertos se les entregó una matriz para la calificación de los ítems, obteniendo un criterio aprobatorio para ambos instrumentos.

Confiabilidad

La confiabilidad va a expresar si el instrumento es consistente y es adecuado para recolectar datos, evaluando si utilizando esta herramienta de la misma manera, se conseguirían los mismos resultados (Martínez y March, 2016). En este estudio, se tuvo que someter a los instrumentos a una prueba piloto, para esto se tomó la información proporcionada por 20 miembros del personal de salud de los establecimientos de la Red Salud Chiclayo durante el período 2021, para obtener los resultados se usó el Coeficiente del Alfa de Cronbach, siendo calculado en el programa estadístico SPSS V26.

La confiabilidad obtenida según el Coeficiente del Alfa de Cronbach en el cuestionario relacionado a la gestión institucional fue de 0.840, siendo este un nivel bueno.

La confiabilidad obtenida según el Coeficiente del Alfa de Cronbach en el cuestionario relacionado a la satisfacción laboral fue de 0.785, siendo este un nivel muy aceptable.

Procedimientos

Se sistematizó información relacionada con el tema para la creación de la realidad problemática, teorías, antecedentes y enfoques teóricos, los mismos que han sido cuidadosamente recopilados priorizando aquellos más recientes. Luego, se diseñó la metodología, siendo un estudio cuantitativo, eligiendo un diseño correlacional simple, asimismo se delimitó la muestra, las técnicas e instrumentos, realizando la validez y confiabilidad de los mismos.

Para identificar la fuente de la información consultada; se solicitó autorización de la Gerencia Regional de Salud – Lambayeque, coordinando el horario para aplicar el cuestionario previa autorización al personal de salud de los establecimientos de la Red Salud Chiclayo, 2021. Luego de aplicar los cuestionarios, se desarrolló los resultados del estudio, usando para ellos tablas de frecuencia y tablas cruzadas, las mismas que fueron interpretadas y discutidas con el marco teórico previamente seleccionado. Finalmente, se obtuvieron las conclusiones del estudio.

3.5. Métodos de análisis de datos

La investigación: Gestión institucional y satisfacción laboral, según la percepción del personal de salud de los establecimientos de la Red Salud Chiclayo, 2021 de enfoque cuantitativo, no experimental y correlacional simple siguió la siguiente ruta de análisis de datos.

Estadística descriptiva: se elaboró una base de datos y para los objetivos descriptivos se utilizó tablas de frecuencias para resumir información.

Estadística inferencial: se utilizó la prueba de Kolmogórov Smirnov para conocer el comportamiento de normalidad de las variables y para poder contrastar la hipótesis de la investigación se utilizó el Coeficiente de Correlación de Spearman, ambas pruebas fueron procesadas en la aplicación de estadística para Ciencias Sociales (SPSS V26).

3.6. Aspectos éticos

Principio de respeto, se relaciona con la voluntariedad de las personas a participar en un estudio; teniendo conocimiento de los propósitos, beneficios y posibles riesgos del estudio (Espinoza y Calva, 2020).

Principio de beneficencia, está dada por la obligación de brindar protección a los participantes contra cualquier perjuicio (Espinoza y Calva, 2020).

No maleficencia, *primum non nocere*, obligación de nunca hacer daño, sólo se debe realizar para lo que se está capacitado de hacer (Zerón, 2019).

Autonomía; se deben tomar en consideración siempre las necesidades, los deseos y los valores del participante (Zerón, 2019).

Principio de justicia, es relativo a la distribución equitativa entre carga y beneficios. No aplicar este principio genera injusticia, algunos disfrutan de los beneficios y otros son excluidos sin razón alguna (Espinoza y Calva, 2020).

IV. RESULTADOS

Tabla 3

Niveles de la gestión institucional de los establecimientos de la Red Salud Chiclayo, 2021.

NIVELES	Gestión institucional	
	f	%
Deficiente	46	14.2
Regularmente eficiente	179	55.4
Eficiente	98	30.4
TOTAL	323	100

Fuente: Base de datos de la gestión institucional

Nota. En la tabla 3 se evidencia que el 55.4% del personal de salud que labora en los establecimientos de la Red de Salud Chiclayo, considera un nivel regularmente eficiente de la gestión institucional, seguidamente un 30.4% consideran un nivel eficiente y un 14.2% consideran un nivel deficiente. Por lo tanto, la gestión institucional de los establecimientos de la Red Salud Chiclayo presenta un nivel regularmente eficiente.

Tabla 4

Niveles de las dimensiones de la gestión institucional de los establecimientos de la Red Salud Chiclayo, 2021.

Niveles	Calidad de trabajo		Liderazgo directivo		Relaciones interpersonales		Organización	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Deficiente	6	1.9	60	18.6	62	19.2	1	0.3
Regularmente eficiente	176	54.5	170	52.6	175	54.2	208	64.4
Eficiente	141	43.6	93	28.8	86	26.6	114	35.3
TOTAL	323	100	323	100	323	100	323	100

Nota. Base de datos de la gestión institucional

En las dimensiones de variable gestión institucional, se muestra que según la tabla el nivel de mayor predominancia, es el nivel regularmente eficiente en los porcentajes descritos a continuación: Calidad de trabajo con 54.5%, liderazgo directivo con 52.6%, relaciones interpersonales con 54.2% y organización con 64.4%.

Tabla 5

Niveles de la satisfacción laboral de los establecimientos de la Red Salud Chiclayo, 2021.

NIVELES	Satisfacción laboral	
	f	%
Baja	3	0.9
Media	201	62.2
Alta	119	36.9
TOTAL	323	100

Nota. Base de datos de la satisfacción laboral

En la tabla 5 se evidencia que el 62.2% del personal de salud que labora en los establecimientos de la Red de Salud Chiclayo, considera un nivel medio la satisfacción laboral, seguidamente un 36.9% consideran un nivel alto y un 0.9% lo consideran un nivel Bajo. Por lo tanto, la satisfacción laboral de los establecimientos de la Red Salud Chiclayo presenta un nivel medio.

Tabla 6

Niveles de las dimensiones de la satisfacción laboral de los establecimientos de la Red Salud Chiclayo, 2021.

NIVELES	Desarrollo de funciones		Interacción con el jefe inmediato		Oportunidades de progreso		Remuneraciones e incentivos	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Baja	1	0.3	61	18.9	68	21.1	2	0.6
Media	89	27.6	140	43.3	172	53.2	225	69.7
Alta	233	72.1	122	37.8	83	25.7	96	29.7
TOTAL	323	100	323	100	323	100	323	100

Nota. Base de datos de la satisfacción laboral.

En las dimensiones de variable satisfacción laboral, es evidente según la tabla que el nivel de mayor predominancia, es el nivel medio en los porcentajes que se enumeran a continuación: desarrollo de funciones con 27.6%, interacción con el jefe inmediato con 43.3%, oportunidades de progreso con 53.2% y remuneraciones e incentivos con 69.7%.

Tabla 7

Prueba de normalidad de Kolmogórov Smirnov de la gestión institucional y la satisfacción laboral de los establecimientos de la Red Salud Chiclayo, 2021.

Pruebas No Paramétricas		Gestión institucional	Satisfacción laboral	Calidad de trabajo	Liderazgo directivo	Relaciones interpersonales	Organización
N		323	323	323	323	323	323
Parámetros normales	Media	47,25	48,96	13,25	11,18	10,49	12,32
	Desviación estándar	15,081	13,177	3,765	4,334	4,785	3,438
	Máximas diferencias extremas	Absoluta	,071	,077	,116	,118	,099
	Positivo	,071	,077	,098	,118	,083	,088
	Negativo	-,055	-,064	-,116	-,076	-,099	-,076
Estadístico de prueba		,071	,077	,116	,118	,099	,088
Sig. asintótica (bilateral)		,000	,000	,000	,000	,000	,000

Nota. Base de datos de la gestión institucional y la satisfacción laboral.

En la tabla 7 se presenta la prueba de normalidad de Kolmogórov Smirnov para muestras superiores a los 50 ($n > 50$), evidenciándose que todos los niveles de significancia de la gestión institucional y la satisfacción laboral son menores al 1% ($p < 0.01$) quedando demostrado que presentan una distribución no normal, en virtud de ello se decidió usar la prueba no paramétrica del Coeficiente de correlación de Spearman para demostrar que existe relación entre la gestión institucional y la satisfacción laboral del personal de salud de los establecimientos de la Red Salud Chiclayo, 2021.

Tabla 8*Contrastación de hipótesis*

Hipótesis general: Existe relación significativa entre la gestión institucional y la satisfacción laboral, según percepción del personal de salud de los establecimientos de la Red Salud Chiclayo, 2021.

GESTIÓN INSTITUCIONAL		SATISFACCIÓN LABORAL			Total
		Baja	Media	Alta	
Deficiente	N°	2	41	3	46
	%	0,6%	12,7%	0,9%	14,2%
Regularmente eficiente	N°	0	149	30	179
	%	0,0%	46,1%	9,3%	55,4%
Eficiente	N°	1	11	86	98
	%	0,3%	3,4%	26,6%	30,3%
Total	N°	3	201	119	323
	%	0,9%	62,2%	36,8%	100,0%

Correlaciones

		Gestión institucional	Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Coeficiente de correlación	1,000	,815**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	323	323

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

Nota. Base de datos de la gestión institucional y la satisfacción laboral.

En la tabla 8 se aprecia que el 46.1% del personal de salud que labora en los establecimientos de la Red de Salud Chiclayo consideran que el nivel de la gestión institucional es regularmente eficiente y la satisfacción laboral es media; teniendo un Coeficiente de correlación de Spearman $Rho=0.815$ que demuestra una correlación positiva y alta, con un nivel de significancia $p=0000$ inferior al 1% ($p < 0.01$), ante ello, se comprueba la hipótesis que sostiene que existe relación significativa entre la gestión institucional y la satisfacción laboral, según percepción del personal de salud de los establecimientos de la red salud Chiclayo, 2021.

Tabla 9

Relación de la calidad de trabajo y la satisfacción laboral, según percepción del personal de salud de los establecimientos de la Red Salud Chiclayo, 2021.

H₁: Existe relación significativa entre la gestión institucional por la calidad de trabajo y la satisfacción laboral, según percepción del personal de salud de los establecimientos de la Red Salud Chiclayo, 2021.

CALIDAD DE TRABAJO		SATISFACCIÓN LABORAL			Total
		Baja	Media	Alta	
Deficiente	N°	0	3	3	6
	%	0,0%	0,9%	0,9%	1,9%
Regularmente eficiente	N°	2	162	12	176
	%	0,6%	50,2%	3,7%	54,5%
Eficiente	N°	1	36	104	141
	%	0,3%	11,1%	32,2%	43,7%
Total	N°	3	201	119	323
	%	0,9%	62,2%	36,8%	100,0%

Correlaciones				
			Calidad de trabajo	Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Calidad de trabajo	Coeficiente de correlación	1,000	,766**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	323	323

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

Nota. Base de datos de la gestión institucional y la satisfacción laboral.

En la tabla 9 se aprecia que el 50.2% del personal de salud que labora en los establecimientos de la Red de Salud Chiclayo consideran que el nivel de la calidad de trabajo es regularmente eficiente y la satisfacción laboral es media; teniendo un Coeficiente de correlación de Spearman Rho=0.766 que demuestra una correlación positiva y alta, con un nivel de significancia $p=0000$ inferior al 1% ($p < 0.01$), ante ello, se comprueba la hipótesis que sostiene que existe relación significativa entre la gestión institucional por la calidad de trabajo y la satisfacción laboral, según percepción del personal de salud de los establecimientos de la Red Salud Chiclayo, 2021.

Tabla 10

Relación del liderazgo directivo y la satisfacción laboral, según percepción del personal de salud de los establecimientos de la Red Salud Chiclayo, 2021.

H₂: Existe relación significativa entre la gestión institucional por el liderazgo directivo y la satisfacción laboral, según percepción del personal de salud de los establecimientos de la Red Salud Chiclayo, 2021.

LIDERAZGO DIRECTIVO		SATISFACCIÓN LABORAL			Total
		Baja	Media	Alta	
Deficiente	N°	2	55	3	60
	%	0,6%	17,0%	0,9%	18,6%
Regularmente eficiente	N°	0	132	38	170
	%	0,0%	40,9%	11,8%	52,6%
Eficiente	N°	1	14	78	93
	%	0,3%	4,3%	24,1%	28,8%
Total	N°	3	201	119	323
	%	0,9%	62,2%	36,8%	100,0%

Correlaciones				
			Liderazgo directivo	Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Liderazgo directivo	Coeficiente de correlación	1,000	,729**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	323	323

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

Nota. Base de datos de la gestión institucional y la satisfacción laboral.

En la tabla 10 se aprecia que el 40.9% del personal de salud que labora en los establecimientos de la Red de Salud Chiclayo, consideran que el nivel del liderazgo directivo es regularmente eficiente y la satisfacción laboral es media; teniendo un Coeficiente de correlación de Spearman Rho=0.729 que demuestra una correlación positiva y alta, con un nivel de significancia $p=0000$ inferior al 1% ($p < 0.01$), ante ello, se comprueba la hipótesis que sostiene que existe relación significativa entre la gestión institucional por el liderazgo directivo y la satisfacción laboral, según percepción del personal de salud de los establecimientos de la Red Salud Chiclayo, 2021.

Tabla 11

Relación de las relaciones interpersonales y la satisfacción laboral, según percepción del personal de salud de los establecimientos de la Red Salud Chiclayo, 2021.

H₃: Existe relación significativa entre la gestión institucional por las relaciones interpersonales y la satisfacción laboral, según percepción del personal de salud de los establecimientos de la Red Salud Chiclayo, 2021.

RELACIONES INTERPERSONALES		SATISFACCIÓN LABORAL			
		Baja	Media	Alta	Total
Deficiente	N°	2	57	3	62
	%	0,6%	17,6%	0,9%	19,2%
Regularmente eficiente	N°	0	125	50	175
	%	0,0%	38,7%	15,5%	54,2%
Eficiente	N°	1	19	66	86
	%	0,3%	5,9%	20,4%	26,6%
Total	N°	3	201	119	323
	%	0,9%	62,2%	36,8%	100,0%

Correlaciones			Relaciones interpersonales	Satisfacción laboral
Rho de	Relaciones	Coefficiente de correlación	1,000	,763**
Spearman	interpersonales	Sig. (bilateral)	.	,000
		N	323	323

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

Nota. Base de datos de la gestión institucional y la satisfacción laboral

En la tabla 11 se aprecia que el 38.7% del personal de salud que labora en los establecimientos de la Red de Salud Chiclayo, consideran que el nivel de las relaciones interpersonales es regularmente eficiente y la satisfacción laboral es media. El Coeficiente de correlación de Spearman $Rho=0.763$ demuestra una correlación positiva y alta, con un nivel de significancia $p=0000$ ($p < 0.01$), ante ello, se comprueba la hipótesis que sostiene que existe relación significativa entre la gestión institucional por las relaciones interpersonales y la satisfacción laboral,

según percepción del personal de salud de los establecimientos de la Red Salud Chiclayo, 2021.

Tabla 12

Relación de la organización y la satisfacción laboral, según percepción del personal de salud de los establecimientos de la Red Salud Chiclayo, 2021.

H₄: Existe relación significativa entre la gestión institucional por la organización y la satisfacción laboral, según percepción del personal de salud de los establecimientos de la Red Salud Chiclayo, 2021.

ORGANIZACIÓN		SATISFACCIÓN LABORAL			
		Baja	Media	Alta	Total
Deficiente	N°	1	0	0	1
	%	0,3%	0,0%	0,0%	0,3%
Regularmente eficiente	N°	2	175	31	208
	%	0,6%	54,2%	9,6%	64,4%
Eficiente	N°	0	26	88	114
	%	0,0%	8,0%	27,2%	35,3%
Total	N°	3	201	119	323
	%	0,9%	62,2%	36,8%	100,0%

Correlaciones				
			Organización	Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Organización	Coeficiente de correlación	1,000	,779**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	323	323

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

Nota. Base de datos de la gestión institucional y la satisfacción laboral.

En la tabla 12 se aprecia que el 54.2% del personal de salud que labora en los establecimientos de la Red de Salud Chiclayo, consideran que el nivel de la organización es regularmente eficiente y la satisfacción laboral es media; teniendo un Coeficiente de correlación de Spearman Rho=0.779 que demuestra una correlación positiva y alta, con un nivel de significancia $p=0000$ inferior al 1% ($p < 0.01$), ante ello, se comprueba la hipótesis que sostiene que existe relación significativa entre la gestión institucional por la organización y la satisfacción laboral, según percepción del personal de salud de los establecimientos de la Red Salud Chiclayo, 2021.

V. DISCUSIÓN

A través de la evolución de la disciplina administrativa, tanto los investigadores, gerente e interesados al tema, han tenido dudas acerca de la medición del éxito dentro de las organizaciones o instituciones. Hablar de administración trae a la mente las categorías e eficacia, efectividad y eficiencia, por lo que se suelen relacionar a estos conceptos. Esto ocurre a que la administración se encuentra en el interés de las personas, para comprender cómo manejar una organización, su personal y la calidad de los servicios otorgados, así como, finalmente, el uso de los recursos de forma eficiente. Se ha vuelto crucial comprender la disciplina administrativa (Molina, Briones y Arteaga, 2016).

En el caso de las instituciones sanitarias la eficacia y calidad de la atención que se brinda de acuerdo a Mina (2021), están fuertemente vinculadas a la satisfacción del trabajo de los profesionales de la salud que operan desde las unidades de atención. Las consecuencias originadas por la insatisfacción de un trabajador en su labor tienen que ver con factores como el entorno donde trabaja entre otros, afectando a la productividad y con ello, poco a poco, disminuyendo la calidad de los servicios a los usuarios o pacientes.

Al respecto, Carbonell, García, López y González (2018), exponen que, en el país, cada una de las instituciones dedicadas al rubro de la salud tienen una responsabilidad grande de la mano al cumplimiento de su objetivo que es dar servicios de calidad y eficiencia. La necesidad de mantener al talento humano es innegable, ya que son estos los que mejorarán el servicio en cuanto están formados con perfiles adecuados para el trabajo, una ubicación estratégica que esté relacionada a sus actitudes, capacitación, aptitudes y conocimiento en los servicios para los que se cumplirán los objetivos institucionales.

No obstante, Rojas, Velandia, Angarita, Rivera y Carrillo (2019), evidencian que hay casos actualmente sobre instituciones u organizaciones que se interesan en mantener al personal motivado, así como capacitado para que se desarrollen mejor en sus puestos, incrementando el clima laboral positivo y, además, aumentar el desempeño en el trabajo, así como a nivel personal e institucional. Es por eso que la satisfacción laboral puede ser representada como la respuesta de

un trabajador hacia su labor, siendo positiva o negativa. Dependiendo de la discrepancia entre su expectativa y lo que su trabajo es en realidad, se dará la satisfacción hacia su entorno de trabajo.

Esta tiene relación también con la dimensión afectiva ya que su percepción es involucrada, así como el entorno entendiéndose finalmente si el profesional se encuentra o no satisfecho con su puesto de trabajo.

Por su parte, Álvarez, López y Guzmán (2017), se orientan al sector de la salud la cual se está desarrollando cada vez más involucrando diferentes reformas, así como proyecciones y estrategias de trabajo. Se pueden mencionar, entonces, la intención de mejora en la calidad para la atención de familiares, trabajadores y pacientes y para que estos se sientan satisfechos con dichos servicios. El perfeccionamiento del comportamiento de los profesionales y su actuación destaca la motivación elevada entre estos, es por esta razón que se debe fortalecer la legislación y normativa relacionada a la atención al capital humano.

De tal manera, resultan fundamentales dichas proyecciones puesto que, como manifiestan Arboleda y Cardona (2018), la calidad de trabajo puede disminuir si se da el hecho de que el personal no se siente satisfecho con su cargo y trabajo, involucrando la pérdida del sentimiento de pertenencia, la ineficiencia de los procesos y procedimiento internos o la dispersión de sus tareas asignadas. Todas estas consecuencias solo afectan al trabajador, sino al usuario del servicio.

Es entonces el llamado de atención sobre que un trabajo no solo puede servir de satisfacción económico, sino, debe convertirse en un espacio para cubrir necesidades personales, como la realización y la autoestima, crecer como profesional y comenzar a considerar el entorno de trabajo como aquel donde se puede desarrollar mejores capacidades.

En consecuencia, desde la alta dirección se deben elaborar distintas estrategias que mejores las condiciones en la que los trabajadores tienen que trabajar día a día, pues su permanencia debe atarse al sentido de pertinencia, haciendo que se identifiquen con la institución y así colaborar para el logro de

objetivos. Por último, Marin y Placencia (2017), aportan acerca del comportamiento de los trabajadores, es que la motivación es personal y el transferirla hacia mejorar en el mismo trabajo será la clave del éxito.

Por lo tanto, elaborar una herramienta particular para alcanzar los objetivos institucionales debe incluir los medios para motivar al trabajador y brindarle las condiciones para un trabajo adecuado, todo esto debe plantearlo la gerencia, enfocándose en estimular las metas institucionales y personales.

Entre los resultados estadísticos relacionados con el tema analizado y tomando en consideración la importancia que tiene el mismo, se tiene en la tabla 3 que el 55.4% del personal de salud que labora en los establecimientos de la Red de Salud Chiclayo, considera un nivel regularmente eficiente la gestión institucional, seguidamente un 30.4% consideran un nivel eficiente y un 14.2% consideran un nivel deficiente. Por lo tanto, la gestión institucional de los establecimientos de la Red Salud Chiclayo presenta un nivel regularmente eficiente.

Ante este resultado se puede hacer mención de Huayllani (2018), quien menciona que para desarrollar una gestión institucional se deben incluir en el proceso a las personas para conseguir resultados y recursos. La gestión se da en cada dimensión de la vida, desde en la cotidianidad hasta en la vida empresarial, por lo tanto, es importante tenerla en cuenta en las organizaciones, pues desde la gestión institucional se conforma el proceso de actividades administrativas que guiarán a esta a cumplir los objetivos. Es así que, las instituciones públicas deben elegir a los miembros con más conocimiento, destreza, experiencia para poder accionar de manera eficiente.

En las dimensiones de variable gestión institucional, se muestra que el nivel de mayor predominancia, es el nivel regularmente eficiente en los porcentajes descritos a continuación: Calidad de trabajo con 56.5%, liderazgo directivo con 52.6%, relaciones interpersonales con 54.2% y organización con 64.4%. Resultados que pueden ser sustentados con lo señalado por Ccari (2017), quien precisa la vital importancia de la gestión institucional en cuanto asegura calidad y organización en el desempeño de las instituciones, pues categorías

como el liderazgo, los conductos gubernamentales y el clima organizacional son esenciales para lograr un proceso relevante, necesario y adecuado que dinamice la institución.

La gestión institucional, entonces, brinda los elementos para movilizar las acciones de las organizaciones hacia el éxito del cumplimiento de objetivos.

En la tabla 5 se evidencia que el 62.2% del personal de salud que labora en los establecimientos de la Red de Salud Chiclayo, considera un nivel medio la satisfacción laboral, seguidamente un 36.9% consideran un nivel alto y un 0.9% lo consideran un nivel Bajo. Por lo tanto, la satisfacción laboral de los establecimientos de la Red Salud Chiclayo presenta un nivel medio. Resultados que pueden ser cotejados con la investigación de Holguín y Contreras (2020), quienes concluyen que, dentro del 28%, el 83,3% alcanzó el superior nivel de satisfacción. El 48% presentó un grado medio de satisfacción y 1 de cada 4 de estos trabajadores presenta bajos niveles de satisfacción.

Los trabajadores con menos de tres años ejerciendo tienen más satisfacción laboral observándose que un menor tiempo de trabajo en una institución da mejor satisfacción.

En relación con los resultados obtenidos, también es factible incorporar los resultados obtenidos en el estudio de Silva (2020), quién concluye que, el desarrollo de las actividades las cuales son favorecidas por la calidad de diferentes procesos inciden en la satisfacción en el trabajo del profesional de sanidad. Entonces, la satisfacción laboral se transforma en una meta para optimizar la productividad y la calidad de la gestión. El autor recomienda avanzar y mejorar en alcanzar con éxito las competencias de las organizaciones de salud, queriendo incorporar en las normativas los principales modelos para la gestión pública de calidad.

En las dimensiones de variable satisfacción laboral, es evidente según la tabla que el nivel de mayor predominancia, es el nivel medio en los porcentajes que se enumeran a continuación: desarrollo de funciones con 27.6%, interacción con el jefe inmediato con 43.3%, oportunidades de progreso con 53.2% y remuneraciones e incentivos con 69.7%. Al respecto de estos resultados vale

destacar los obtenidos en la investigación de Fontecha et al. (2020), quienes manifiestan que, las dimensiones que presentan niveles bajos son la monotonía laboral y la presión en el trabajo, y los niveles más altos se evidencian en la relación interpersonal y la competencia profesional.

Igualmente, resulta conveniente, respaldar los resultados de las dimensiones de la satisfacción laboral con la teoría de los dos factores de Herzberg, aquí entra el factor de la higiene y su relación con la satisfacción en conjunto con el entorno laboral. Señala que en el contenido del trabajo se verá la interacción de los factores motivacionales, los que generan motivación y satisfacción.

Frederick Herzberg sostiene que existen dos etapas para esta teoría que sustentan el proceso de motivación de los trabajadores: La primera es que los factores higiénicos deben ser eficientes y controlados por el gerente, pues que estos estén en condiciones adecuadas mantiene satisfechos a sus trabajadores, y se cumple la segunda etapa que es que la motivación aparece en los trabajadores en el logro y el reconocimiento (Griffin, 2011).

En la tabla 8 se aprecia que el 46.1% del personal de salud que labora en los establecimientos de la Red de Salud Chiclayo consideran que el nivel de la gestión institucional es regularmente eficiente y la satisfacción laboral es media; teniendo un Coeficiente de correlación de Spearman $Rho=0.815$ que demuestra una correlación positiva y alta, con un nivel de significancia $p=0000$ inferior al 1% ($p < 0.01$), ante ello, se comprueba la hipótesis que sostiene que existe relación significativa entre la gestión institucional y la satisfacción laboral, según percepción del personal de salud de los establecimientos de la red salud Chiclayo, 2021.

En torno a la hipótesis general propuesta, se puede destacar la investigación de Saavedra, Delgado y Saldaña (2020), el cual expresa que, un 35% coinciden en que la comodidad del trabajador en la organización incide también en la satisfacción laboral en cuanto provoca un mejor rendimiento. También, el 35% de los autores a nivel de las dos variables, se identifica la importancia de la gestión y el compromiso primordiales para la satisfacción laboral

y la mejora de la institución, por lo que se hace necesario darles más importancia a estas dos categorías para mejoras futuras. Se concluye que, el engagement es un apoyo en los espacios de trabajo, brindando la comodidad necesaria para un buen rendimiento y satisfacción.

Es conveniente además fundamentar los resultados en la teoría de los sistemas de Likert, el cual abarca el clima de las organizaciones en base a los calificativos de abierto-cerrado en las investigaciones. Entonces, un clima con el calificativo de abierto, se refiere a las organizaciones que presentan dinamismo en sus sistemas lo que las ayuda a alcanzar con éxito las metas establecidas y la satisfacción social de cada integrante de la institución, los cuales tienen oportunidad de participar con la directiva en la toma de decisiones.

El clima calificado como cerrado, por otro lado, será encontrado en aquellas organizaciones rígidas y burocráticas donde se percibe que sus integrantes mostrarán gran insatisfacción a su trabajo. Además, se demuestran relaciones de desconfianza y tensas entre los directivos y trabajadores (Sánchez, 2019).

En la tabla 9 se aprecia que el 50.2% del personal de salud que labora en los establecimientos de la Red de Salud Chiclayo consideran que el nivel de la calidad de trabajo es regularmente eficiente y la satisfacción laboral es media; teniendo un Coeficiente de correlación de Spearman $Rho=0.766$ que demuestra una correlación positiva y alta, con un nivel de significancia $p=0000$ inferior al 1% ($p < 0.01$), ante ello, se comprueba la hipótesis que sostiene que existe relación significativa entre la gestión institucional por la calidad de trabajo y la satisfacción laboral, según percepción del personal de salud de los establecimientos de la Red Salud Chiclayo, 2021.

Es viable añadir según lo evidenciado en los resultados el estudio de Hoyos y Moreno (2019), quienes concluyeron que la comparación dada en el desarrollo de la investigación aporta datos importantes en cuanto se demuestra la necesidad de un buen ambiente de trabajo y constante reconocimiento de los colaboradores para mejorar el clima laboral y favorecer al centro de salud, pues el trabajador se sentirá necesitado y con ello crecerá su competitividad.

En la tabla 10 se aprecia que el 40.9% del personal de salud que labora en los establecimientos de la Red de Salud Chiclayo, consideran que el nivel del liderazgo directivo es regularmente eficiente y la satisfacción laboral es media; teniendo un Coeficiente de correlación de Spearman $Rho=0.729$ que demuestra una correlación positiva y alta, con un nivel de significancia $p=0000$ inferior al 1% ($p < 0.01$), ante ello, se comprueba la hipótesis que sostiene que existe relación significativa entre la gestión institucional por el liderazgo directivo y la satisfacción laboral, según percepción del personal de salud de los establecimientos de la Red Salud Chiclayo, 2021.

Ante ello, es oportuno precisar lo expuesto por la OEI (2019), el cual precisa que el liderazgo directivo es aquel que comprende actitudes, conocimientos, habilidades y competencias permitiendo a las personas responsables de una directiva, cumplir con las responsabilidades que tienen a cargo, así como saber o buscar soluciones a conflictos, además de ser innovadores.

En la tabla 11 se aprecia que el 38.7% del personal de salud que labora en los establecimientos de la Red de Salud Chiclayo, consideran que el nivel de las relaciones interpersonales es regularmente eficiente y la satisfacción laboral es media; teniendo un Coeficiente de correlación de Spearman $Rho=0.763$ que demuestra una correlación positiva y alta, con un nivel de significancia $p=0000$ inferior al 1% ($p < 0.01$), ante ello, se comprueba la hipótesis que sostiene que existe relación significativa entre la gestión institucional por las relaciones interpersonales y la satisfacción laboral, según percepción del personal de salud de los establecimientos de la Red Salud Chiclayo, 2021.

Al respecto, Emma, et al. (2018), manifiesta que tiene que ver con la relación de los trabajadores con sus colaboradores y jefes en cuanto se perciba una comunicación libre y abierta entre estos, además de con quienes tienen vínculos con la organización, sean aliados o clientes. Esto permite que exista apoyo y confianza entre los integrantes de una institución y con ello, un ambiente cómodo para trabajar.

Consecuentemente, estos resultados se pueden contrarrestar con la investigación de Sigcha (2021), el cual logró evidenciar que la satisfacción en el trabajo en este centro de salud obtuvo un 2.72 estando debajo del valor intermedio de respuestas entre 1-5 derivados de las dimensiones de relaciones interpersonales, motivación y tensión. Concluyendo que, los hombres mostraban más insatisfacción que las mujeres, estos tenían edad entre 40 y 49 años, mientras que las mujeres comprendían entre 20 y 29 años. Las recomendaciones dadas fueron impulsar acciones para incrementar las capacitaciones, actividades recreativas y reconocimientos.

En la tabla 12 se aprecia que el 54.2% del personal de salud que labora en los establecimientos de la Red de Salud Chiclayo, consideran que el nivel de la organización es regularmente eficiente y la satisfacción laboral es media; teniendo un Coeficiente de correlación de Spearman $Rho=0.779$ que demuestra una correlación positiva y alta, con un nivel de significancia $p=0000$ inferior al 1% ($p < 0.01$), ante ello, se comprueba la hipótesis que sostiene que existe relación significativa entre la gestión institucional por la organización y la satisfacción laboral, según percepción del personal de salud de los establecimientos de la Red Salud Chiclayo, 2021.

En referencia Velásquez (2007), señala que es comprendida como la agrupación y la conformación de recursos y actividades necesarios en cada institución, estos interactúan en una conexión ascendente-descendente y horizontal para poder conseguir realizar los procesos adecuados que logren cumplir los objetivos establecidos en la estructura de una institución.

Es por eso, que la gestión institucional debe ser parte de cada organización sin importar a que rubro se oriente, pues su adecuado manejo y desarrollo hará que cada área que constituyen las organizaciones se mantengan en constante crecimiento y sostenibilidad por sí solas. Por este motivo, la indispensabilidad de elaborar los mecanismos de gestión institucional siendo el eje prioritario de la organización para su progreso en el ámbito empresarial (Alles, 2007).

En síntesis, en el interior de las organizaciones de la salud se dan muchas actividades, la mayor parte de ellas complejas por ser actividades de servicio y

apoyo, administrativa-económicas y asistenciales. Se deben asistir todo tipo de pacientes, con expectativas y necesidades particulares.

Estos pacientes deben ser atendidos, también, en diferentes estancias según sus necesidades, relacionándose con los entornos especializados o departamentos, por lo que se requiere una gran coordinación entre todos los actores involucrados para la atención óptima y segura. Por último, la identificación de las dimensiones que se involucran en el profesional durante la atención del usuario deben buscar la manera de que este sienta satisfacción en las necesidades laborales.

La gestión institucional toma importancia, sobre todo en cuanto al manejo de la categoría de liderazgo. Desde aquellos integrantes que toman las decisiones se puede iniciar en la importancia del desarrollo institucional, pues, deben reconocer las condiciones en las que se encuentra su organización y con ello, mejorar el ambiente de trabajo para impulsar este desarrollo. Aquí se puede notar que varias instituciones dedicadas a la salud no ponen en práctica esto, provocando que la satisfacción de los trabajadores termine disminuyendo a la hora de ejecutar las funciones que le corresponden.

Se debe recordar que la disminución de satisfacción laboral, trae consigo la disminución de la productividad lo que puede perjudicar en la atención de los pacientes. Es aquí donde se ve la importancia del tema planteado, evidenciando que, en las instituciones ubicadas en el plano competitivo, deben identificar el modelo de gestión institucional más adecuado para mantener al talento humano motivado y actualizado. El perfeccionamiento, solo se logrará si se permanece concentrado a mejorar los procesos de atención sanitaria, es decir, desde cómo los trabajadores ejercen sus funciones.

VI. CONCLUSIONES

1. Se identificó que la gestión institucional presenta un nivel regularmente eficiente según percepción del 55.4% del personal de salud que labora en los establecimientos de la Red de Salud Chiclayo, 2021.

2. Se identificó que la satisfacción laboral presenta un nivel medio según percepción del 62.2% del personal de salud que labora en los establecimientos de la Red de Salud Chiclayo, 2021.

3. Se comprobó que existe relación significativa entre la gestión institucional y la satisfacción laboral, según percepción del personal de salud de los establecimientos de la red salud Chiclayo, 2021; siendo el Coeficiente de correlación de Spearman $Rho=0.815$ que demuestra una correlación positiva y alta ($p < 0.01$).

4. Se comprobó que existe relación significativa entre la gestión institucional por la calidad de trabajo y la satisfacción laboral, según percepción del personal de salud de los establecimientos de la Red Salud Chiclayo, 2021; siendo el Coeficiente de correlación de Spearman $Rho=0.766$ que demuestra una correlación positiva y alta ($p < 0.01$).

5. Se comprobó que existe relación significativa entre la gestión institucional por el liderazgo directivo y la satisfacción laboral, según percepción del personal de salud de los establecimientos de la Red Salud Chiclayo, 2021; siendo el Coeficiente de correlación de Spearman $Rho=0.729$ que demuestra una correlación positiva y alta ($p < 0.01$).

6. Se comprobó que existe relación significativa entre la gestión institucional por las relaciones interpersonales y la satisfacción laboral, según percepción del personal de salud de los establecimientos de la Red Salud Chiclayo, 2021; siendo el Coeficiente de correlación de Spearman $Rho=0.763$ que demuestra una correlación positiva y alta ($p < 0.01$).

7. Se comprobó que existe relación significativa entre la gestión institucional por la organización y la satisfacción laboral, según percepción del personal de salud de los establecimientos de la Red Salud Chiclayo, 2021; siendo

el Coeficiente de correlación de Spearman $Rho=0.779$ que demuestra una correlación positiva y alta ($p < 0.01$).

VII. RECOMENDACIONES

1. En cuanto a la gestión institucional se recomienda a las autoridades competentes de los establecimientos de la Red Salud Chiclayo, generar procesos administrativos sistematizados y estratégicos los cuales permitan generar la comunicación entre el personal de salud y los trabajadores administrativos de manera que se realice un trabajo conjunto en beneficio de los usuarios de los servicios de salud, promoviéndose a la vez un agradable clima laboral.

2. Se sugiere, al Gerente Regional de Salud mejorar el manejo de la institución, llevando a cabo formaciones y capacitaciones que brinden al personal laboral tener las pautas necesarias para ofrecer un mejor servicio a los usuarios de los servicios de salud cubriendo sus expectativas para con las instituciones de salud, de manera que el personal se sienta satisfecho con el trabajo realizado, motivándose a continuar capacitándose para ofrecer un mejor servicio.

3. Se recomienda al Gerente de la Red Salud Chiclayo, antes de iniciar cualquier función en la gestión de planificación, es imprescindible determinar los resultados que se pretende alcanzar, razón por la cual para llevar a cabo los objetivos propuestos se necesita decidir qué debe hacerse, cuándo hacerse, cómo ha de hacerse y quién lo hará, es decir, realizar la planificación de manera conjunta con todo el personal y ello constituye la materia prima que favorece que todos los integrantes se involucren con las metas y objetivos de la institución.

4. Se recomienda al Gerente de la Red Salud Chiclayo, establecer estrategias de liderazgo, motivación, comunicación que conduzcan a todos los integrantes de la institución enfocarse en la meta a alcanzar, puesto que; con un buen líder, el personal administrativo y demás personal se sentirá apoyado, guiado y escuchado ante cualquier imprevisto o dificultad que pueda presentarse en sus actividades diarias y no sentirse solos y agobiados ante ello.

5. Se recomienda al Gerente de la Red Salud Chiclayo, potencializar un mayor control en el desarrollo de las actividades encomendadas de su personal administrativo y demás áreas laborales, para tal razón; implementar equipos humanos capacitados y con perfil de liderazgo, llevando a cabo una supervisión

trimestral y a la vez, una evaluación global que permitirá conocer las deficiencias que puedan estar sucediendo y corregirlas de manera preventiva.

6. Se recomienda al área de recursos humanos, mejorar la realización de actividades de los trabajadores, esto mediante una correcta contextualización de las acciones ejecutables dentro del establecimiento, esto permitirá que se acaten y se ejecuten los protocolos establecidos dentro de la entidad. Ante ello, resulta fundamental realizar evaluaciones periódicas respecto a la satisfacción del personal de salud, con el objetivo de elaborar planes de mejora enfocados en aquellos factores donde los niveles de satisfacción sean bajos.

7. Se recomienda a las autoridades competentes de la Red Salud Chiclayo, promover talleres de capacitación dirigidos a los profesionales de la salud, referidos al fortalecimiento de las dimensiones de la satisfacción laboral. Además, garantizar condiciones favorables al entorno y al propio personal de salud, puesto que ello es uno de los factores más importantes que influye en la calidad de atención de la población.

8. Se recomienda al Gerente de la Red Salud Chiclayo, incentivar a sus trabajadores con reconocimientos (resoluciones) por su buen desempeño, dado que este tipo de incentivos incide en la motivación del personal de salud, fomentando que ofrezcan una mejor atención a los pacientes y que a su vez procuren una mayor realización personal y profesional.

REFERENCIAS

- Alles, M. (2007). *Desarrollo del talento humano basado en competencias*. Ediciones Granica SA.
- Álvarez, L., López, L. y Guzmán, D. (2017). Variables que inciden en la mejora de la satisfacción laboral en hospitales de Holguín. *Ciencias Holguín*, 23(1). <http://www.ciencias.holguin.cu/index.php/cienciasholguin/article/view/996>
- Arboleda, G. y Cardona, J. (2018). Percepción de la satisfacción con la labor desempeñada y factores de motivación del personal de las instituciones prestadoras de servicios de salud (IPS) del valle de Aburrá, 2011. *Revista Gerencia y Políticas de Salud*, 17(35), 1-27. [https://revistas.javeriana.edu.co/files-articulos/RGPS/17-35%20\(2018-II\)/54557477015/](https://revistas.javeriana.edu.co/files-articulos/RGPS/17-35%20(2018-II)/54557477015/)
- Barberán, M. y Fierro, I. (2016). *Análisis de la influencia del burnout sobre el desempeño laboral en aviación comercial*. Repositorio digital de la Universidad de Especialidades Espíritu Santo, 1-28.
- Carbonell, L., García, A., López, P. y Amador, A. (2018). Caracterización de la gestión del talento humano en el Centro Nacional Coordinador de Ensayos Clínicos de Cuba. *Horizonte sanitario*, 17(2), 151-160. <https://doi.org/10.19136/hs.a17n2.2042>.
- Contreras V. Reynaldos K. Cardona L. (2019). Clima, ambiente y satisfacción laboral: un desafío para la enfermería. *Revista Cubana de Enfermería* 31(1) 58-69. <http://www.revenfermeria.sld.cu/index.php/enf/article/view/478/116>
- Ccari, L. (2017). *Gestión Institucional según la percepción de los docentes de la institución Educativa José Carlos Mariátegui - Aplicación Puno, 2016*. [Tesis de grado] Universidad Nacional del Altiplano, Puno-Perú. http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/5713/Luz_Marina_Ccari_Calcina.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Chiang, M. y San Martín, N. (2015). Análisis de la Satisfacción y el Desempeño Laboral en los funcionarios de la Municipalidad de Talcahuano. *Revista Ciencia y Trabajo*, 17(54), 159-165.
- Dalton, M., Hoyle, D. y Watts, M. (2007). *Relaciones humanas*. Editorial Thomson.

- Espinoza, E. y Calva, D. (2020). La ética en las investigaciones educativas. *Revista Universidad y Sociedad*, 12(4), 333-340
- Fontecha, N. Flores, E. Maureira, F. Silva, A. y Muñoz, M. (2020). Satisfacción laboral de las enfermeras que trabajan en unidades de hemodiálisis en la Región de Valparaíso, Chile. *Revista Electronica de Psychologica Iztacala*. 23, (4), 2. https://www.researchgate.net/profile/Fernando-Maureira-Cid/publication/346569481_Satisfaccion_laboral_de_las_enfermeras_que_trabajan_en_unidades_de_hemodialisis_en_la_region_de_Valparaiso_Chile/links/5fc7944c92851c00f8453f08/Satisfaccion-laboral-de-las-enfermeras-que-trabajan-en-unidades-de-hemodialisis-en-la-region-de-Valparaiso-Chile.pdf
- Gamero, K. (2021). *Gestión administrativa y la satisfacción del usuario externo en el centro de atención primaria II Luis Palza Lévano ESSALUD Tacna, Región Tacna, año 2020*. [Tesis de grado] Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann. http://repositorio.unjbg.edu.pe/bitstream/handle/UNJBG/4254/310_2021_gamero_quispe_kv_espg_maestria_en_gerencia_publica.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Griffin, R. (2011). *Administration*. Editorial Cengage Learning.
- Hoyos, L. y Moreno, F. (2019). *Satisfacción laboral y desempeño laboral en trabajadores de la salud del Hospital Nacional Sergio E. Bernales, Año 2019* [Tesis de grado] Universidad Norbert Wiener. http://repositorio.uwiener.edu.pe/bitstream/handle/123456789/4644/T061_70125578_75603371_M.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Holguín, Y. y Contreras, C. (2020). Satisfacción laboral del personal en el Servicio de Nefrología del Hospital Guillermo Kaelin de la Fuente (Villa María) en 2019. *Horizonte Médico (Lima)*, 20(2), e1238. <https://dx.doi.org/10.24265/horizmed.2020.v20n2.09>
- Huayllani, M. (2018). *La gestión institucional y la calidad educativa de la Institución Educativa Patrón Apóstol Santiago del distrito de Lucanas, 2018* (tesis de Maestría). Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y

Valle.

<https://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/UNE/1815/TM%20CEGe%203601%20H1%20-%20Huayllani%20Chino.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Huamaní, L. (2017). *Satisfacción laboral y capacidad de resiliencia en enfermeras del centro quirúrgico H.R.H.D.E. Arequipa-Perú*: [Tesis Universidad Nacional de San Agustín.

Inga, C. (2018). *Satisfacción laboral de las enfermeras de encuentro quirúrgico en el instituto nacional de enfermedades neoplásicas* [Tesis especialidad] Universidad Nacional Mayor de San Marcos http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/cybertesis/6739/Inga_chc.pdf?sequence=2&isAllowed=y

Marin, H. y Placencia, M. (2017). Motivación y satisfacción laboral del personal de una organización de salud del sector privado. *Horizonte Médico (Lima)*, 17(4), 42-52. <https://dx.doi.org/https://doi.org/10.24265/horizmed.2017.v17n4.08>.

Ministerio de Salud. Aprueban el Documento Técnico (2020). Lineamientos de Política de Recursos Humanos en Salud 2018-2030. El peruano. <https://busquedas.elperuano.pe/normaslegales/aprueban-el-documentotecnico-lineamientos-de-politica-de-resolucion-ministerial-n-1357-2018minsa-1727302-2/>

Mina, J. (2021). Análisis de la satisfacción laboral de los colaboradores del IESS del centro de salud tipo a San Lorenzo durante la pandemia del covid19 año 2020. [Tesis de grado]. Pontificia Universidad Católica del Ecuador. <https://repositorio.pucese.edu.ec/bitstream/123456789/2574/1/MINA%20BARAHONA%20JOHANNA.pdf>

Molina, L. Briones, I. y Arteaga, H (2016). El comportamiento organizacional y su importancia para la administración de empresas. *Revista ciencia latina* 2, (4) 498 – 510. [file:///C:/Users/LENOVO/Downloads/Dialnet-ElComportamientoOrganizacionalYSuImportanciaParaLa-5802885%20\(4\).pdf](file:///C:/Users/LENOVO/Downloads/Dialnet-ElComportamientoOrganizacionalYSuImportanciaParaLa-5802885%20(4).pdf)

Organización Panamericana de la Salud (2020). *Estrés laboral en una carga para los individuos, los trabajadores y las sociedades*

https://www.paho.org/hq/index.php?option=com_content&view=article&id=11973:workplace-stress-takes-a-toll-on-individuals-employers-and-societies&Itemid=135&lang=es

- OEI. (2019). *Liderazgo directivo: Dimensiones para el análisis de la normativa sobre los directores y directoras escolares en Iberoamérica*. Creapress.
- Paz, M. y García, H. (2017). Satisfacción laboral y personalidad en trabajadores de Salud Pública de Pueyrredón (San Luis, Argentina). *Revista de Psychologica*, 9(2), 9-26.
- Padilla, M., Troya, C., Camacho, L., y Benavides, L. (2020). Evaluación de la satisfacción laboral en un grupo de enfermeras de cuatro ciudades del Ecuador en el mes de enero de 2020. *Práctica Familiar Rural*, 5(1). <https://doi.org/10.23936/pfr.v5i1.145>
- Pineda, J. y Acosta, C. (2011). Calidad del trabajo: aproximaciones teóricas y estimación de un índice compuesto. *Ens. polit. econ.* 29 (65). http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:nytg87m_vkgJ:www.scielo.org.co/scielo.php%3Fscript%3Dsci_arttext%26pid%3DS0120-44832011000200003+&cd=11&hl=es&ct=clnk&gl=pe
- Rojas, Y., Velandia, E., Angarita, J., Rivera, D. y Carrillo, S. (2019). Relación entre hábitos de vida saludable y satisfacción laboral como elementos favorecedores en la salud laboral. *Archivos Venezolanos de Farmacología y Terapéutica*, 38(5), 563-572. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=55962867008>.
- Rosales, G., Rodal, A., Chumbi, V. y Buñay, R. (2017). Análisis de Satisfacción Laboral y Desempeño Académico Profesional de Licenciados en Psicología de una Universidad del Ecuador. *Revista Electronica Educare*, 21 (3), 1-24. <https://doi.org/10.15359/ree.21-3.13>.
- Saavedra, F. Delgado, J. y Saldaña, C. (2020). Gestión Engagement en la satisfacción laboral de los colaboradores de las instituciones públicas. *Revista Universidad Cesar Vallejo*. 14(20). DOI: <https://doi.org/10.26495/rce.v7i2.1484>

- Sánchez, M. y García, L. (2017). Satisfacción laboral en los entornos de trabajo. Una exploración cualitativa para su estudio. *Scientia et Technica*, 22(2), 161-166.
- Sigcha, N. (2021). *Factores que influyen en la satisfacción laboral de los profesionales de salud del Centro De Especialidades IESS Daule*. [Tesis de Maestría] Universidad Católica de Santiago de Guayaquil. <http://201.159.223.180/bitstream/3317/15940/1/T-UCSG-POS-MGSS-298.pdf>
- Silva, W. (2020). *Relación de satisfacción del personal de salud con la gestión de la calidad del servicio de emergencia del Hospital Nacional Adolfo Guevara Velasco Essalud Cusco, Periodo abril 2018* [Tesis de grado] Universidad Nacional San Antonio Abad del Cusco. http://repositorio.unsaac.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12918/5701/253T20201035_TC.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Troya, C., Padilla, M. Camacho, L. Banavides, L. (2020). Evaluación de la satisfacción laboral en un grupo de enfermeras de cuatro ciudades del Ecuador en el mes de enero de 2020. *Práctica Familiar Rural* 5(1). <https://practicafamiliarrural.org/index.php/pfr/article/view/145/180>
- Valle, M. (2020). *Modelo de gestión institucional en el desempeño del Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas de la Macroregión Nororiental año 2016*. [Tesis de grado] Universidad Nacional de Trujillo. <https://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/15879/Valle%20Pizarro%2c%20Mardely.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Velásquez, A. (2007). La organización, el sistema y su dinámica: *Revista EAN*, 61: 129 - 156.
- Zegarra, L. (2018). *Correlación entre la Comunicación Organizacional y la Satisfacción Laboral de los docentes de la Escuela Superior de Formación Artística Pública "Francisco Laso" de la Ciudad de Tacna, 2017* (tesis de Bachiller). Universidad Privada de Tacna, Perú. <http://repositorio.upt.edu.pe/handle/UPT/869>

Zerón, A. (2019). Beneficencia y no maleficencia. *Revista ADM*; 76 (6): 306-307

ANEXOS

Anexo 1

Matriz de operacionalización

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Variable independiente: Gestión institucional	Según Zegarra (2018) la gestión institucional es la capacidad que tiene la organización del sector educativo para implementar su planificación institucional, que van relacionado con el plan anual de trabajo, y al mismo tiempo considerando el presupuesto, con la finalidad de cumplir los objetivos, misión, visión.	Esta variable fue operacionalizada a través de 4 dimensiones: calidad de trabajo, liderazgo directivo, relaciones interpersonales y organización: con el fin de determinar la relación que existe entre la gestión institucional y la satisfacción laboral, según percepción del personal de salud de establecimientos de la Red Salud Chiclayo, 2021. Para ello se aplicó un cuestionario compuesto	Calidad de trabajo	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Cumplimento de objetivos ▪ Metas institucionales ▪ Optimización ▪ Requerimientos ▪ Apoyo 	Escala de intervalo tipo Likert Deficiente Regularmente eficiente Eficiente
			Liderazgo directivo	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Comunicación ▪ Requerimientos ▪ Estrategias ▪ Practicas éticas ▪ Iniciativa 	
			Relaciones interpersonales	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Eficiencia ▪ Políticas ▪ Competencia profesional ▪ Exigencias del entorno ▪ Asertividad 	

por 20 preguntas.

Organización

- Planeamiento
- Plan operativo
- Conflictos
- Atención al paciente
- Objetivos estratégicos

Nota. Elaboración propia

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Variable dependiente: Satisfacción laboral	Sánchez y García (2017), añaden que la satisfacción laboral tiene que ver con la suma de las conductas del trabajador en su situación laboral, sea de forma general o en una fase específica de este. Entonces, se concibe la satisfacción laboral de forma general como las actitudes que tiene un miembro de la organización en relación al trabajo que está realizando.	Esta variable fue operacionalizada a través de 4 dimensiones: el desarrollo de funciones, interacción con el jefe Inmediato, oportunidades de progreso y remuneraciones e Incentivos: con el fin de determinar la relación que existe entre la gestión institucional y la satisfacción laboral, según percepción del personal de salud de los establecimientos de la Red Salud Chiclayo, 2021. Para ello se aplicó un cuestionario compuesto por 20 preguntas.	Desarrollo de funciones	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Compromiso ▪ Habilidades ▪ Eficiencia ▪ Líder ▪ Trabajo en equipo 	Escala de intervalo tipo Likert Alta Media Baja
			Interacción con el jefe inmediato	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Reconocimiento ▪ Resolución de conflictos ▪ Toma de decisiones ▪ Participación ▪ Esfuerzos 	
			Oportunidades de progreso	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Capacitación ▪ Oportunidades ▪ Ascensos laborales ▪ Relevancia ▪ Entrenamiento 	
			Remuneraciones e incentivos	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Sueldos ▪ Necesidades primordiales ▪ Atención brindada ▪ Felicitación ▪ Superación 	

Nota. Elaboración propia

ANEXO 2

Matriz de consistencia de la investigación

Problema	Objetivos	Hipótesis	Metodología
General	General:	General:	
¿Qué relación existe entre la gestión institucional y la satisfacción laboral, según percepción del personal de salud de los establecimientos de la Red Salud Chiclayo, 2021?	Determinar la relación que existe entre la gestión institucional y la satisfacción laboral, según percepción del personal de salud de los establecimientos de la Red Salud Chiclayo, 2021.	Existe relación significativa entre la gestión institucional y la satisfacción laboral, según percepción del personal de salud de los establecimientos de la Red Salud Chiclayo, 2021.	Tipo de investigación: Aplicada
Específicos	Específicos	Específicas	Enfoque Cuantitativo
¿Qué relación existe entre la gestión institucional por la calidad de trabajo y la satisfacción laboral, según percepción del personal de salud de los establecimientos de la Red Salud Chiclayo, 2021?	Identificar los niveles de la gestión institucional según percepción del personal de salud de los establecimientos de la Red Salud Chiclayo, 2021.	Existe relación significativa entre la gestión institucional por la calidad de trabajo y la satisfacción laboral, según percepción del personal de salud de los establecimientos de la Red Salud Chiclayo, 2021.	Diseño de investigación: No experimental transversal correlacional simple
¿Qué relación existe entre la gestión institucional por el liderazgo directivo y la satisfacción laboral, según percepción del personal de salud de los establecimientos de la Red Salud Chiclayo, 2021?	Identificar los niveles de la satisfacción laboral según percepción del personal de salud de los establecimientos de la Red Salud Chiclayo, 2021.	Existe relación significativa entre la gestión institucional por el liderazgo directivo y la satisfacción laboral, según percepción del personal de salud de los establecimientos de la Red Salud Chiclayo, 2021.	Población: miembros del personal de salud que laboran en los establecimientos de la Red Salud Chiclayo, 2021.
¿Qué relación existe entre la gestión institucional por las	Determinar la relación que existe entre la gestión institucional por la calidad de trabajo y la satisfacción laboral, según percepción del personal de salud de los establecimientos de la Red Salud Chiclayo, 2021.	Existe relación significativa entre la gestión institucional por las relaciones interpersonales y la satisfacción laboral, según percepción del personal de salud de los establecimientos de la Red Salud	Muestra: 323 miembros del personal de salud que laboran en los establecimientos de la Red de Salud Chiclayo, 2021.
			Técnicas: Encuesta
			Instrumentos:

relaciones interpersonales y la satisfacción laboral, según percepción del personal de salud de los establecimientos de la Red Salud Chiclayo, 2021?

¿Qué relación existe entre la gestión institucional por la **organización** y la satisfacción laboral, según percepción del personal de salud de los establecimientos de la Red Salud Chiclayo, 2021?

Determinar la relación que existe entre la gestión institucional por el **liderazgo directivo** y la satisfacción laboral, según percepción del personal de salud de los establecimientos de la Red Salud Chiclayo, 2021.

Determinar la relación que existe entre la gestión institucional por las **relaciones interpersonales** y la satisfacción laboral, según percepción del personal de salud de los establecimientos de la Red Salud Chiclayo, 2021.

Determinar la relación que existe entre la gestión institucional por la **organización** y la satisfacción laboral, según percepción del personal de salud de los establecimientos de la Red Salud Chiclayo, 2021.

Chiclayo, 2021.

Existe relación significativa entre la gestión institucional por la **organización** y la satisfacción laboral, según percepción del personal de salud de los establecimientos de la Red Salud Chiclayo, 2021

Cuestionario aplicado para medir la gestión institucional

Cuestionario aplicado para medir la satisfacción laboral

Validez

A juicio de expertos

Confiabilidad

Buena

ANEXO 3

Ficha técnica del instrumento de la gestión institucional

Nombre Original del instrumento:	Cuestionario aplicado para medir la gestión institucional
Autor y año:	ORIGINAL: Cabrera Aguinaga, Ytalo ADAPTACIÓN:
Objetivo del instrumento:	Medir los niveles de la gestión institucional de los establecimientos de la Red Salud Chiclayo.
Usuarios:	Personal de salud que laboran en los establecimientos de la Red Salud Chiclayo, 2021.
Forma de Administración o Modo de aplicación:	Individual (vía virtual y presencial) Con duración de 25 minutos
Escala valorativa	Siempre 4 Casi siempre 3 A veces 2 Casi nunca 1 Nunca 0
	Numero de ítems: 20 ítems
Estructura	Dimensiones: - Calidad de trabajo - Liderazgo directivo - Relaciones interpersonales - Organización
Escala general de la variable	Deficiente (0-26) Regularmente eficiente (27-53) Eficiente (54-80)
Validez:	Se consideró a tres expertos el área de salud para poder comprobar la validez del instrumento, los mismos que por medio de una ficha de validación certificaron su aplicación. Siendo los especialistas en este estudio: - Clelia Jima Chamiquit - Tatiana Lizaveta Canevaro Bocanegra - Maribel del Milagro Fuentes Chirinos Luego de revisados los instrumentos, los expertos dieron su opinión favorable sobre los mismos, sugiriendo que estos podían ser aplicados a la muestra de estudio sin mayor inconveniente.

Confiabilidad:

En este estudio, se tuvo que someter a los instrumentos a una prueba piloto, para esto se tomó la información proporcionada por 20 miembros del personal de salud de los establecimientos de la Red Salud Chiclayo durante el período 2021, para obtener los resultados se usó el Coeficiente del Alfa de Cronbach, siendo calculado en el programa estadístico SPSS V26.

La confiabilidad obtenida según el Coeficiente del Alfa de Cronbach en el cuestionario relacionado a la gestión institucional fue de 0.840, siendo este un nivel bueno..

Ficha técnica del instrumento de la satisfacción laboral

Nombre Original del instrumento:	Cuestionario aplicado para medir la satisfacción laboral										
Autor y año:	ORIGINAL: Cabrera Aguinaga, Ytalo ADAPTACIÓN:										
Objetivo del instrumento:	Medir los niveles de la satisfacción laboral de los establecimientos de la Red Salud Chiclayo.										
Usuarios:	Personal de salud que laboran en los establecimientos de la Red Salud Chiclayo, 2021.										
Forma de Administración o	Individual (vía virtual y presencial)										
Modo de aplicación:	Con duración de 25 minutos										
Escala valorativa	<table><tr><td>Siempre</td><td>4</td></tr><tr><td>Casi siempre</td><td>3</td></tr><tr><td>A veces</td><td>2</td></tr><tr><td>Casi nunca</td><td>1</td></tr><tr><td>Nunca</td><td>0</td></tr></table>	Siempre	4	Casi siempre	3	A veces	2	Casi nunca	1	Nunca	0
Siempre	4										
Casi siempre	3										
A veces	2										
Casi nunca	1										
Nunca	0										
Estructura	Numero de ítems: 20 ítems Dimensiones: <ul style="list-style-type: none">- Desarrollo de funciones- Interacción con el jefe inmediato- Oportunidades de progreso- Remuneraciones e incentivos										
Escala general de la variable	Bajo (0-26) Medio (27-52) Alto (54-80)										
Validez:	<p>Se consideró a tres expertos el área de salud para poder comprobar la validez del instrumento los mismos que por medio de una ficha de validación certificaron su aplicación. Siendo los especialistas en este estudio:</p> <ul style="list-style-type: none">- Clelia Jima Chamiquit- Tatiana Lizaveta Canevaro Bocanegra- Maribel del Milagro Fuentes Chirinos <p>Luego de revisados los instrumentos, los expertos dieron su opinión favorable sobre los mismos, sugiriendo que estos podían ser aplicados a la muestra de estudio sin mayor inconveniente.</p>										

Confiabilidad:

En este estudio, se tuvo que someter a los instrumentos a una prueba piloto, para esto se tomó la información proporcionada por miembros del personal de salud de los establecimientos de la Red Salud Chiclayo durante el período 2021, para obtener los resultados se usó el Coeficiente del Alfa de Cronbach, siendo calculado en el programa estadístico SPSS V26.

La confiabilidad obtenida según el Coeficiente del Alfa de Cronbach en el cuestionario relacionado a la satisfacción laboral fue de 0.785, siendo este un nivel muy aceptable..

ANEXO 4

CUESTIONARIO PARA MEDIR LA GESTIÓN INSTITUCIONAL

El presente cuestionario tiene por objetivo de determinar la relación que existe entre la gestión institucional y la satisfacción laboral, según percepción del personal de salud de los establecimientos de la Red Salud Chiclayo, 2021. Este cuestionario es privado y la información obtenida es totalmente reservada y válida sólo para los fines académicos de este estudio. Por lo que le agradecemos que en su desarrollo sea extremadamente objetivo, honesto y sincero al momento de seleccionar sus respuestas.

Se agradece por anticipado tu valiosa participación.

INSTRUCCIONES:

Por favor marque con un **aspa (X)** en la columna que correspondiente de cada una de las preguntas.

La equivalencia de su respuesta tiene el siguiente puntaje:

- ✓ **Siempre** **4**
- ✓ **Casi siempre** **3**
- ✓ **A veces** **2**
- ✓ **Casi nunca** **1**
- ✓ **Nunca** **0**

N°	Ítems	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
Calidad de trabajo						
1	¿La Gerencia influye de manera positiva en Ud., para el cumplimiento de los objetivos institucionales?					
2	¿La Gerencia está orientada al cumplimiento de las metas institucionales de la institución?					
3	¿La Gerencia propone mejoras en la Red de Salud de forma eficiente?					
4	¿Comunica a su supervisor los requerimientos del área para que sean de conocimiento de la gerencia ?					
5	¿Considera que cuenta con el apoyo de sus compañeros para emprender nuevos proyectos?					
Liderazgo directivo						
6	¿La Gerencia promueve una buena comunicación entre los trabajadores?					
7	¿Considera que la Gerencia está disponible a sus requerimientos?					
8	¿La Gerencia adapta sus estrategias operacionales a las tendencias del					

	sector?						
9	¿Considera que la Gerencia de la Red de Salud emplea siempre prácticas éticas relativas al resto del sector?						
10	¿Considera que la Gerencia anticipa las preocupaciones del público sobre sus productos, servicios y operaciones?						
Relaciones interpersonales							
11	¿En la Red de Salud la Gerencia busca fomentar de forma eficiente la relaciones interpersonales entre sus colaboradores?						
12	¿Las políticas establecidas por la Gerencia le permiten tomar decisiones acertadas sobre su trabajo?						
13	¿Las políticas gerenciales se enfocan en estar al día con los nuevos avances para mantener la competencia profesional?						
14	¿Considera que la Gerencia en la Red de Salud responden adecuadamente a las exigencias del entorno, regulando el comportamiento para lograr la homeostasis (regulación del ambiente interno para mantener una condición que sea estable y constante)?						
15	¿La Gerencia en la Red de Salud es asertiva en cuanto a las relaciones interpersonales de los colaboradores de la institución?						
Organización							
16	¿Considera que la Gerencia cumple eficientemente los procedimientos del área de planeamiento para el cumplimiento de sus objetivos institucionales?						
17	¿En su opinión el Plan Operativo Institucional define verdaderamente los objetivos y metas propuestas para el año fiscal?						
18	¿Considera que los conflictos que se generan entre supervisores y colaboradores se deben a la falta de integración de la Gerencia en los compromisos laborales?						
19	¿La Gerencia de su institución siempre enfatiza la importancia de la atención al paciente?						
20	¿Al definir los objetivos estratégicos de la institución, la Gerencia se preocupa por los diversos factores internos potenciales, como la capacidad y los recursos disponibles?						

¡¡Gracias!!

CUESTIONARIO PARA MEDIR LA SATISFACCIÓN LABORAL

El presente cuestionario tiene por objetivo de determinar la relación que existe entre la gestión institucional y la satisfacción laboral, según percepción del personal de salud de los establecimientos de la Red Salud Chiclayo, 2021. Este cuestionario es privado y la información obtenida es totalmente reservada y válida sólo para los fines académicos de este estudio. Por lo que le agradecemos que en su desarrollo sea extremadamente objetivo, honesto y sincero al momento de seleccionar sus respuestas.

Se agradece por anticipado tu valiosa participación.

INSTRUCCIONES:

Por favor marque con un **aspa (X)** en la columna que correspondiente de cada una de las preguntas.

La equivalencia de su respuesta tiene el siguiente puntaje:

- ✓ **Siempre** **4**
- ✓ **Casi siempre** **3**
- ✓ **A veces** **2**
- ✓ **Casi nunca** **1**
- ✓ **Nunca** **0**

N°	Ítems	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
Desarrollo de funciones						
1	¿Los objetivos y responsabilidades de su puesto de trabajo son claros, por tanto, sé lo que se espera de mí?					
2	¿En mi trabajo, siento que puedo poner en juego y desarrollar mis habilidades?					
3	¿Considera que la institución muestra eficiencia en el logro de los resultados deseados en el menor tiempo posible y con la menor cantidad de recursos posibles para llevarlo a cabo?					
4	¿Considera que un buen líder es aquel que decide, pero involucra en el proceso a sus colaboradores haciendo uso de variadas técnicas?					
5	¿Considera que en su institución se da el trabajo en equipo?					
Interacción con el jefe inmediato						
6	¿La Gerencia generalmente le reconocen por un trabajo bien hecho?					
7	¿Los gerentes solucionan problemas de manera creativa y buscan constantemente la innovación y las mejoras?					
8	¿La Gerencia y supervisores demuestran un dominio técnico y					

	conocimientos de sus funciones?						
9	¿Los Directivos y Jefes toman decisiones con la participación de los trabajadores del establecimiento?						
10	¿Los directivos del centro laboral hacen los esfuerzos necesarios para mantener informados oportunamente a los trabajadores sobre los asuntos que nos afectan e interesan, así como del rumbo de la institución?						
Oportunidades de progreso							
11	¿Tiene suficiente oportunidad para recibir capacitación que permita el desarrollo de mis habilidades asistenciales para la atención integral?						
12	¿Tiene suficiente oportunidad para recibir capacitación que permita su desarrollo humano?						
13	¿Se da oportunidad al personal capacitado para ascender de nivel?						
14	¿La institución la da importancia a la capacitación de su persona?						
15	¿La institución capacita al personal de salud?						
Remuneraciones e incentivos							
16	¿Su sueldo o remuneración es adecuada en relación al trabajo que realiza?						
17	¿La institución se preocupa por las necesidades primordiales del personal?						
18	¿ Los pacientes y/o familiares reconocen la atención brindada?						
19	¿Ha recibido alguna felicitación de los colegas del servicio por su desempeño?						
20	¿Considera que debe capacitarse y superarse cada día más?						

¡¡Gracias!!

Anexo 5

Confiabilidad de los ítems y dimensiones de la variable gestión institucional

Nº	ÍTEMS	Correlación elemento – total corregida	Alfa de Cronbach si el ítem se borra
CALIDAD DE TRABAJO			
1	¿La gerencia influye de manera positiva en Ud., para el cumplimiento de los objetivos institucionales?	,512	,872
2	¿La gerencia está orientada al cumplimiento de las metas institucionales de la institución?	,832	,790
3	¿La gerencia propone mejoras en la red de salud de forma eficiente?	,702	,825
4	¿Comunica a su supervisor los requerimientos del área para que sean de conocimiento de la gerencia ?	,816	,793
5	¿Considera que cuenta con el apoyo de sus compañeros para emprender nuevos proyectos?	,543	,863
Alfa de Cronbach: $\alpha = 0,861$ La fiabilidad se considera como BUENO			
LIDERAZGO DIRECTIVO			
6	¿La gerencia promueve una buena comunicación entre los trabajadores?	,222	,830
7	¿Considera que la gerencia está disponible a sus requerimientos?	,875	,627
8	¿La Gerencia adapta sus estrategias operacionales a las tendencias del sector?	,889	,622
9	¿Considera que la gerencia de la red de salud emplea siempre prácticas éticas relativas al resto del sector?	,266	,821
10	¿Considera que la Gerencia anticipa las preocupaciones del público sobre sus productos, servicios y operaciones?	,620	,733
Alfa de Cronbach: $\alpha = 0,785$ La fiabilidad se considera como MUY ACEPTABLE			
RELACIONES INTERPERSONALES			
11	¿En la red de salud la gerencia busca fomentar de forma eficiente la relaciones interpersonales entre sus colaboradores?	,637	,911
12	¿Las políticas establecidas por la gerencia le permiten tomar decisiones acertadas sobre su trabajo?	,784	,887
13	¿Las políticas gerenciales se enfocan en estar al día con los nuevos avances para mantener la competencia profesional?	,793	,877
14	¿Considera que la Gerencia en la red de salud responden adecuadamente a las exigencias del entorno, regulando el comportamiento para lograr la homeostasis (regulación del ambiente interno para mantener una condición que sea estable y constante)?	,873	,856

15	¿La Gerencia en la red de salud es asertiva en cuanto a las relaciones interpersonales de los colaboradores de la institución?	,836	,865
Alfa de Cronbach: $\alpha = 0,903$ La fiabilidad se considera como EXCELENTE			
ORGANIZACIÓN			
16	¿Considera que la Gerencia cumple eficientemente los procedimientos del área de planeamiento para el cumplimiento de sus objetivos institucionales?	,675	,752
17	¿En su opinión el Plan Operativo Institucional define verdaderamente los objetivos y metas propuestas para el año fiscal?	,844	,686
18	¿Considera que los conflictos que se generan entre supervisores y colaboradores se deben a la falta de integración de la gerencia en los compromisos laborales?	,045	,886
19	¿La Gerencia de su institución siempre enfatiza la importancia de la atención al paciente?	,767	,725
20	¿Al definir los objetivos estratégicos de la institución, la Gerencia se preocupa por los diversos factores internos potenciales, como la capacidad y los recursos disponibles?	,678	,753
Alfa de Cronbach: $\alpha = 0,811$ La fiabilidad se considera como BUENO			

Confiabilidad de los ítems y dimensiones de la variable satisfacción laboral

Nº	ÍTEMS	Correlación elemento – total corregida	Alfa de Cronbach si el ítem se borra
DESARROLLO DE FUNCIONES			
1	¿Los objetivos y responsabilidades de su puesto de trabajo son claros, por tanto, sé lo que se espera de mí?	-,262	,834
2	¿En mi trabajo, siento que puedo poner en juego y desarrollar mis habilidades?	,719	,551
3	¿Considera que la institución muestra eficiencia en el logro de los resultados deseados en el menor tiempo posible y con la menor cantidad de recursos posibles para llevarlo a cabo?	,708	,547
4	¿Considera que un buen líder es aquel que decide, pero involucra en el proceso a sus colaboradores haciendo uso de variadas técnicas?	,532	,660
5	¿Considera que en su institución se da el trabajo en equipo?	,784	,505
Alfa de Cronbach: $\alpha = 0,705$ La fiabilidad se considera como MUY ACEPTABLE			
INTERACCIÓN CON EL JEFE INMEDIATO			
6	¿La gerencia generalmente le reconocen por un trabajo bien hecho?	,604	,789
7	¿Los gerentes solucionan problemas de manera creativa y buscan constantemente la innovación y las mejoras?	,767	,716
8	¿La Gerencia y supervisores demuestran un dominio técnico y conocimientos de sus funciones?	,728	,741
9	¿Los Directivos y Jefes toman decisiones con la participación de los trabajadores del establecimiento?	,061	,880
10	¿Los directivos del centro laboral hacen los esfuerzos necesarios para mantener informados oportunamente a los trabajadores sobre los asuntos que nos afectan e interesan, así como del rumbo de la institución?	,905	,663
Alfa de Cronbach: $\alpha = 0,808$ La fiabilidad se considera como BUENO			
OPORTUNIDADES DE PROGRESO			
11	¿Tiene suficiente oportunidad para recibir capacitación que permita el desarrollo de mis habilidades asistenciales para la atención integral?	,906	,883
12	¿Tiene suficiente oportunidad para recibir capacitación que permita su desarrollo humano?	,903	,884
13	¿Se da oportunidad al personal capacitado para ascender de nivel?	,882	,890
14	¿La institución la da importancia a la capacitación de su persona?	,832	,902
15	¿La institución capacita al personal de salud?	,536	,950
Alfa de Cronbach: $\alpha = 0,923$ La fiabilidad se considera como EXCELENTE			

REMUNERACIONES E INCENTIVOS			
16	¿Su sueldo o remuneración es adecuada en relación al trabajo que realizo?	,526	,632
17	¿La institución se preocupa por las necesidades primordiales del personal?	,477	,651
18	¿ Los pacientes y/o familiares reconocen la atención brindada?	,382	,687
19	¿Ha recibido alguna felicitación de los colegas del servicio por su desempeño?	,725	,528
20	¿Considera que debe capacitarse y superarse cada día más?	,216	,732
Alfa de Cronbach: $\alpha = 0,706$ La fiabilidad se considera como MUY ACEPTABLE			

Anexo 6

Formula de muestreo aleatorio simple

Se ha utilizado el muestreo aleatorio simple calculándose con la fórmula siguiente:

$$n_0 = \frac{Z^2 N \cdot p \cdot q}{(N - 1)E^2 + Z^2 \cdot p \cdot q}$$

Dónde:

n_0 = Tamaño de la muestra inicial

N = Población = 1 667

Z = Nivel de confianza (Dist. Normal) = 1.96

E = Error permitido ($\alpha = 5\%$) = 0.05

p = Probabilidad de éxito = 0.5

q = Probabilidad de fracaso = 0.5

Remplazando valores:

$$n_0 = \frac{(1\ 667)(1.96)^2(0.5)(0.5)}{(1\ 667 - 1)(0.05)^2 + (1.96)^2(0.5)(0.5)}$$

$$n_0 = 323$$

Luego de aplicar la formula, ésta la componen 323 miembros del personal de salud que labora en los establecimientos de la Red Salud Chiclayo durante el 2021.

ANEXO 7

FICHA DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

Título de la tesis: Gestión institucional y satisfacción laboral, según percepción del personal de salud de los establecimientos de la Red Salud Chiclayo.

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEMS	CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
				RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA (Ver instrumento detallado adjunto)		
				SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Variable 1: Gestión institucional	Calidad de trabajo	Cumplimiento de objetivos	¿La gerencia influye de manera positiva en Ud., para el cumplimiento de los objetivos institucionales?	X		X		X		X		
		Metas institucionales	¿La gerencia está orientada al cumplimiento de las metas institucionales de la institución?	X		X		X		X		
		Optimización	¿La gerencia propone mejoras en la red de salud de forma eficiente?	X		X		X		X		
		Requerimientos	¿Comunica a su supervisor los requerimientos de área para que sean de conocimiento de la gerencia?	X		X		X		X		
		Apoyo	¿Considera que cuenta con el apoyo de sus compañeros para emprender nuevos proyectos?	X		X		X		X		
	Liderazgo directivo	Comunicación	¿La gerencia promueve una buena comunicación entre los trabajadores?	X		X		X		X		
		Requerimientos	¿Considera que la gerencia está disponible a sus requerimientos?	X		X		X		X		
		Estrategias	¿La Gerencia adapta sus estrategias operacionales a las tendencias del sector?	X		X		X		X		
		Prácticas éticas	¿Considera que la gerencia de la red de salud emplea siempre prácticas éticas relativas al resto del sector?	X		X		X		X		
		Iniciativa	¿Considera que la Gerencia anticipa las preocupaciones del público sobre sus productos, servicios y operaciones?	X		X		X		X		
	Relaciones interpersonales	Eficiencia	¿En la red de salud la gerencia busca fomentar de forma eficiente las relaciones interpersonales entre sus colaboradores?	X		X		X		X		
		Políticas	¿Las políticas establecidas por la gerencia le permiten tomar decisiones acertadas sobre su trabajo?	X		X		X		X		

	Competencia profesional	¿Las políticas gerenciales se enfocan en estar al día con los nuevos avances para mantener la competencia profesional?	X		X		X		X		
	Exigencias del entorno	¿Considera que la Gerencia en la red de salud responden adecuadamente a las exigencias del entorno, regulando el comportamiento para lograr la homeostasis (regulación del ambiente interno para mantener una condición que sea estable y constante)?	X		X		X		X		
	Asertividad	¿La Gerencia en la red de salud es asertiva en cuanto a las relaciones interpersonales de los colaboradores de la institución?	X		X		X		X		
Organización	Planeamiento	¿Considera que la Gerencia cumple eficientemente los procedimientos del área de planeamiento para el cumplimiento de sus objetivos institucionales?	X		X		X		X		
	Plan operativo	¿En su opinión el Plan Operativo Institucional define verdaderamente los objetivos y metas propuestas para el año fiscal?	X		X		X		X		
	Conflictos	¿Considera que los conflictos que se generan entre supervisores y colaboradores se deben a la falta de integración de la gerencia en los compromisos laborales?	X		X		X		X		
	Atención al paciente	¿La Gerencia de su institución siempre enfatiza la importancia de la atención al paciente?	X		X		X		X		
	Objetivos estratégicos	¿ Al definir los objetivos estratégicos de la institución, la Gerencia se preocupa por los diversos factores internos potenciales, como la capacidad y los recursos disponibles?	X		X		X		X		

Grado y Nombre del Experto: Mg. Clelia Jima Chamiquit

Firma del experto :

INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

1. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

Gestión institucional y satisfacción laboral, según percepción del personal de salud de los establecimientos de la Red Salud Chiclayo.

2. NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Gestión institucional

3. TESISISTA:

Bach. Cabrera Aguinaga, Ytalo

4. DECISIÓN:

Después de haber revisado el instrumento de recolección de datos, procedió a validarlo teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad; por tanto, permitirá recoger información concreta y real de la variable en estudio, coligiendo su pertinencia y utilidad.

OBSERVACIONES: Apto para su aplicación

APROBADO: SI

NO

Chiclayo, 15 de octubre de 2021



DNI 33766949

EXPERTO Mg. Clelia Jima Chamiquit

FICHA DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

Título de la tesis: *Gestión institucional y satisfacción laboral, según percepción del personal de salud de establecimientos de la Red Salud Chiclayo*

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEMS	CRITERIOS DE EVALUACIÓN						OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES			
				RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM			RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA (Ver instrumento detallado adjunto)		
				SI	NO	SI	NO	SI	NO		SI	NO	
Variable 2: Satisfacción laboral	Desarrollo de funciones	Compromiso	¿Los objetivos y responsabilidades de su puesto de trabajo son claros, por tanto, sé lo que se espera de mí?	X		X		X		X			
		Habilidades	¿En mi trabajo, siento que puedo poner en juego y desarrollar mis habilidades?	X		X		X		X			
		Eficiencia	¿Considera que la institución muestra eficiencia en el logro de los resultados deseados en el menor tiempo posible y con la menor cantidad de recursos posibles para llevarlo a cabo?	X		X		X		X			
		Líder	¿Considera que un buen líder es aquel que decide, pero involucra en el proceso a sus colaboradores haciendo uso de variadas técnicas?	X		X		X		X			
		Trabajo en equipo	¿Considera que en su institución se da el trabajo en equipo?	X		X		X		X			
	Interacción con el jefe inmediato	Reconocimiento	¿La gerencia generalmente le reconocen por un trabajo bien hecho?	X		X		X		X			
		Resolución de conflictos	¿Los gerentes solucionan problemas de manera creativa y buscan constantemente la innovación y las mejoras?	X		X		X		X			
		Toma de decisiones	¿La Gerencia y supervisores demuestran un dominio técnico y conocimientos de sus funciones?	X		X		X		X			
		Participación	¿Los Directivos y Jefes toman decisiones con la participación de los trabajadores del establecimiento?	X		X		X		X			
		Esfuerzos	¿Los directivos del centro laboral hacen los esfuerzos necesarios para mantener informados oportunamente a los trabajadores sobre los asuntos que nos afectan e interesan, así como del rumbo de la institución?	X		X		X		X			
Oportunidades	Capacitación	¿Tiene suficiente oportunidad para recibir capacitación que permita el desarrollo de mis	X		X		X		X				

Remuneraciones e incentivos		habilidades asistenciales para la atención integral?									
	Oportunidades	¿Tiene suficiente oportunidad para recibir capacitación que permita su desarrollo humano?	X		X		X		X		
	Ascensos laborales	¿Se da oportunidad al personal capacitado para ascender de nivel?	X		X		X		X		
	Relevancia	¿La institución le da importancia a la capacitación de su persona?	X		X		X		X		
	Entrenamiento	¿La institución capacita al personal de salud?	X		X		X		X		
	Sueldos	¿Su sueldo o remuneración es adecuada en relación al trabajo que realiza?	X		X		X		X		
	Necesidades primordiales	¿La institución se preocupa por las necesidades primordiales del personal?	X		X		X		X		
	Atención brindada	¿ Los pacientes y/o familiares reconocen la atención brindada?	X		X		X		X		
	Felicitación	¿Ha recibido alguna felicitación de los colegas del servicio por su desempeño?	X		X		X		X		
	Superación	¿Considera que debe capacitarse y superarse cada día más?	X		X		X		X		

Grado y Nombre del Experto: *Mg. Clelia Jima Chamiquit*

Firma del experto :



INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

1. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

Gestión institucional y satisfacción laboral, según percepción del personal de salud de los establecimientos de la Red Salud Chiclayo

2. NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Satisfacción laboral

3. TESISISTA:

Bach. Cabrera Aguinaga, Ytalo

4. DECISIÓN:

Después de haber revisado el instrumento de recolección de datos, procedió a validarlo teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad; por tanto, permitirá recoger información concreta y real de la variable en estudio, coligiendo su pertinencia y utilidad.

OBSERVACIONES: Apto para su aplicación

APROBADO: SI

NO

Chiclayo, 15 de octubre de 2021



DNI 33766949

EXPERTO Mg. Clelia Jima Chamiquit

FICHA DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

Título de la tesis: Gestión institucional y satisfacción laboral, según percepción del personal de salud de los establecimientos de la Red Salud Chiclayo.

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEM	CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
				RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA (Ver instrumento detallado adjunto)		
				SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Variable 1: Gestión institucional	Calidad de trabajo	Cumplimiento de objetivos	¿La gerencia influye de manera positiva en Ud para el cumplimiento de los objetivos institucionales?	X		X		X		X		
		Metas institucionales	¿La gerencia está orientada al cumplimiento de las metas institucionales de la institución?	X		X		X		X		
		Optimización	¿La gerencia propone mejoras en la red de salud de forma eficiente?	X		X		X		X		
		Requerimientos	¿Comunica a su supervisor los requerimientos del área para que sean de conocimiento de la gerencia ?	X		X		X		X		
		Apoyo	¿Considera que cuenta con el apoyo de sus compañeros para emprender nuevos proyectos?	X		X		X		X		
	Liderazgo directivo	Comunicación	¿La gerencia promueve una buena comunicación entre los trabajadores?	X		X		X		X		
		Requerimientos	¿Considera que la gerencia está disponible a sus requerimientos?	X		X		X		X		
		Estrategias	¿La Gerencia adapta sus estrategias operacionales a las tendencias del sector?	X		X		X		X		
		Prácticas éticas	¿Considera que la gerencia de la red de salud emplea siempre prácticas éticas relativas al resto del sector?	X		X		X		X		
		Iniciativa	¿Considera que la Gerencia anticipa las preocupaciones del público sobre sus productos, servicios y operaciones?	X		X		X		X		
	Relaciones interpersonales	Eficiencia	¿En la red de salud la gerencia busca fomentar de forma eficiente la relaciones interpersonales entre sus colaboradores?	X		X		X		X		
		Políticas	¿Las políticas establecidas por la gerencia le permiten tomar decisiones acertadas sobre su trabajo?	X		X		X		X		
		Competencia profesional	¿Las políticas gerenciales se enfocan en estar al día con los nuevos avances para mantener l	X		X		X		X		

			competencia profesional?									
		Exigencias del entorno	¿Considera que la Gerencia en la red de salud responden adecuadamente a las exigencias de entorno, regulando el comportamiento para lograr la homeostasis (regulación del ambiente interno para mantener una condición que sea estable y constante)?	X		X		X		X		
		Asertividad	¿La Gerencia en la red de salud es asertiva en cuanto a las relaciones interpersonales de los colaboradores de la institución?	X		X		X		X		
	Organización	Planeamiento	¿Considera que la Gerencia cumple eficientemente los procedimientos del área de planeamiento para el cumplimiento de sus objetivos institucionales?	X		X		X		X		
		Plan operativo	¿En su opinión el Plan Operativo Institucional define verdaderamente los objetivos y metas propuestas para el año fiscal?	X		X		X		X		
		Conflictos	¿Considera que los conflictos que se generan entre supervisores y colaboradores se deben a la falta de integración de la gerencia en los compromisos laborales?	X		X		X		X		
		Atención al paciente	¿La Gerencia de su institución siempre enfatiza la importancia de la atención al paciente?	X		X		X		X		
		Objetivos estratégicos	¿ Al definir los objetivos estratégicos de la institución, la Gerencia se preocupa por los diversos factores internos potenciales, como la capacidad y los recursos disponibles?	X		X		X		X		

Grado y Nombre del Experto: Mg. Tatiana Lizaveta Canevaro Bocanegra

Firma del experto :



EXPERTO EVALUADO

INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

1. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

Gestión institucional y satisfacción laboral, según percepción del personal de salud de los establecimientos de la Red Salud Chiclayo.

2. NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Gestión institucional

3. TESISISTA:

Bach. Cabrera Aguinaga, Ytalo

4. DECISIÓN:

Después de haber revisado el instrumento de recolección de datos, procedió a validarlo teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad; por tanto, permitirá recoger información concreta y real de la variable en estudio, coligiendo su pertinencia y utilidad.

OBSERVACIONES: Apto para su aplicación

APROBADO: SI

NO

Chiclayo, 15 de octubre de 2021



DNI 07631422

EXPERTO Mg. Tatiana Lizaveta Canevaro Bocanegra

FICHA DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

TÍTULO DE LA TESIS: *Gestión institucional y satisfacción laboral, según percepción del personal de salud de establecimientos de la Red Salud Chiclayo*

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEM	CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
				RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA (Ver instrumento detallado adjunto)		
				SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Variable 2: Satisfacción laboral	Desarrollo de funciones	Compromiso	¿Los objetivos y responsabilidades de su puesto de trabajo son claros, por tanto, sé lo que se espera de mí?	X		X		X		X		
		Habilidades	¿En mi trabajo, siento que puedo poner en juego y desarrollar mis habilidades?	X		X		X		X		
		Eficiencia	¿Considera que la institución muestra eficiencia en el logro de los resultados deseados en el menor tiempo posible y con la menor cantidad de recursos posibles para llevarlo a cabo?	X		X		X		X		
		Líder	¿Considera que un buen líder es aquel que decide, pero involucra en el proceso a sus colaboradores haciendo uso de variadas técnicas?	X		X		X		X		
		Trabajo en equipo	¿Considera que en su institución se da el trabajo en equipo?	X		X		X		X		
	Interacción con el jefe inmediato	Reconocimiento	¿La gerencia generalmente le reconocen por un trabajo bien hecho?	X		X		X		X		
		Resolución de conflictos	¿Los gerentes solucionan problemas de manera creativa y buscan constantemente la innovación y las mejoras?	X		X		X		X		
		Toma de decisiones	¿La Gerencia y supervisores demuestran un dominio técnico y conocimientos de sus funciones?	X		X		X		X		
		Participación	¿Los Directivos y Jefes toman decisiones con la participación de los trabajadores del establecimiento?	X		X		X		X		
		Esfuerzos	¿Los directivos del centro laboral hacen los esfuerzos necesarios para mantener informados oportunamente a los trabajadores sobre los asuntos que nos afectan e interesan, así como	X		X		X		X		

			del rumbo de la institución?									
Oportunidades de progreso	Capacitación	¿Tiene suficiente oportunidad para recibir capacitación que permita el desarrollo de mis habilidades asistenciales para la atención integral?	X		X		X		X			
	Oportunidades	¿Tiene suficiente oportunidad para recibir capacitación que permita su desarrollo humano?	X		X		X		X			
	Ascensos laborales	¿Se da oportunidad al personal capacitado para ascender de nivel?	X		X		X		X			
	Relevancia	¿La institución le da importancia a la capacitación de su persona?	X		X		X		X			
	Entrenamiento	¿La institución capacita al personal de salud?	X		X		X		X			
Remuneraciones e incentivos	Sueldos	¿Su sueldo o remuneración es adecuada en relación al trabajo que realiza?	X		X		X		X			
	Necesidades primordiales	¿La institución se preocupa por las necesidades primordiales del personal?	X		X		X		X			
	Atención brindada	¿ Los pacientes y/o familiares reconocen la atención brindada?	X		X		X		X			
	Felicitación	¿Ha recibido alguna felicitación de los colegas de servicio por su desempeño?	X		X		X		X			
	Superación	¿Considera que debe capacitarse y superarse cada día más?	X		X		X		X			

Grado y Nombre del Experto: Mg. Tatiana Lizaveta Canevaro Bocanegra

Firma del experto :



EXPERTO EVALUADO

INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

1. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

Gestión institucional y satisfacción laboral, según percepción del personal de salud de los establecimientos de la Red Salud Chiclayo

2. NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Satisfacción laboral

3. TESISISTA:

Bach. *Cabrera Aguinaga, Ytalo*

4. DECISIÓN:

Después de haber revisado el instrumento de recolección de datos, procedió a validarlo teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad; por tanto, permitirá recoger información concreta y real de la variable en estudio, coligiendo su pertinencia y utilidad.

OBSERVACIONES: Apto para su aplicación

APROBADO: SI

NO

Chiclayo, 15 de octubre de 2021



DNI 07631422

EXPERTO Mg. Tatiana Lizaveta Canevaro Bocanegra

FICHA DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

Título de la tesis: Gestión institucional y satisfacción laboral, según percepción del personal de salud de los establecimientos de la Red Salud Chiclayo.

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEM	CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
				RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA (Ver instrumento detallado adjunto)		
				SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Variable 1: Gestión institucional	Calidad de trabajo	Cumplimiento de objetivos	¿La gerencia influye de manera positiva en Ud., por el cumplimiento de los objetivos institucionales?	X		X		X		X		
		Metas institucionales	¿La gerencia está orientada al cumplimiento de las metas institucionales de la institución?	X		X		X		X		
		Optimización	¿La gerencia propone mejoras en la red de salud de forma eficiente?	X		X		X		X		
		Requerimientos	¿Comunica a su supervisor los requerimientos del área para que sean de conocimiento de la gerencia?	X		X		X		X		
		Apoyo	¿Considera que cuenta con el apoyo de sus compañeros para emprender nuevos proyectos?	X		X		X		X		
	Liderazgo directivo	Comunicación	¿La gerencia promueve una buena comunicación entre los trabajadores?	X		X		X		X		
		Requerimientos	¿Considera que la gerencia está disponible a sus requerimientos?	X		X		X		X		
		Estrategias	¿La Gerencia adapta sus estrategias operacionales a las tendencias del sector?	X		X		X		X		
		Prácticas éticas	¿Considera que la gerencia de la red de salud emplea siempre prácticas éticas relativas al resto del sector?	X		X		X		X		
		Iniciativa	¿Considera que la Gerencia anticipa las preocupaciones del público sobre sus productos, servicios y operaciones?	X		X		X		X		
	Relaciones interpersonales	Eficiencia	¿En la red de salud la gerencia busca fomentar de forma eficiente la relaciones interpersonales entre sus colaboradores?	X		X		X		X		
		Políticas	¿Las políticas establecidas por la gerencia le permiten tomar decisiones acertadas sobre su trabajo?	X		X		X		X		
		Competencia profesional	¿Las políticas gerenciales se enfocan en estar al día con los nuevos avances para mantener la competencia profesional?	X		X		X		X		
Exigencias del entorno		¿Considera que la Gerencia en la red de salud responden adecuadamente a las exigencias del	X		X		X		X			

Organización		entorno, regulando el comportamiento para lograr la homeostasis (regulación del ambiente interno para mantener una condición que sea estable y constante)?									
	Asertividad	¿La Gerencia en la red de salud es asertiva en cuanto a las relaciones interpersonales de los colaboradores de la institución?	X		X		X		X		
	Planeamiento	¿Considera que la Gerencia cumple eficientemente los procedimientos del área de planeamiento para el cumplimiento de sus objetivos institucionales?	X		X		X		X		
	Plan operativo	¿En su opinión el Plan Operativo Institucional define verdaderamente los objetivos y metas propuestas para el año fiscal?	X		X		X		X		
	Conflictos	¿Considera que los conflictos que se generan entre supervisores y colaboradores se deben a la falta de integración de la gerencia en los compromisos laborales?	X		X		X		X		
	Atención al paciente	¿La Gerencia de su institución siempre enfatiza la importancia de la atención al paciente?	X		X		X		X		
	Objetivos estratégicos	¿ Al definir los objetivos estratégicos de la institución, la Gerencia se preocupa por los diversos factores internos potenciales, como la capacidad y los recursos disponibles?	X		X		X		X		

Grado y Nombre del Experto: Mg. Maribel del Milagro Fuentes Chirinos

Firma del experto :



EXPERTO EVALUADO

INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

1. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

Gestión institucional y satisfacción laboral, según percepción del personal de salud de los establecimientos de la Red Salud Chiclayo.

2. NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Gestión institucional

3. TESISISTA:

Bach. Cabrera Aguinaga, Ytalo

4. DECISIÓN:

Después de haber revisado el instrumento de recolección de datos, procedió a validarlo teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad; por tanto, permitirá recoger información concreta y real de la variable en estudio, coligiendo su pertinencia y utilidad.

OBSERVACIONES: Apto para su aplicación

APROBADO: SI

NO

Chiclayo, 15 de octubre de 2021



DNI 40313083

EXPERTO Mg. Maribel del Milagro Fuentes Chirinos

FICHA DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

TÍTULO DE LA TESIS: *Gestión institucional y satisfacción laboral, según percepción del personal de salud de establecimientos de la Red Salud Chiclayo*

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEM	CRITERIOS DE EVALUACIÓN						OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES			
				RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM			RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA (Ver instrumento detallado adjunto)		
				SI	NO	SI	NO	SI	NO		SI	NO	
Variable 2: Satisfacción laboral	Desarrollo de funciones	Compromiso	¿Los objetivos y responsabilidades de su puesto de trabajo son claros, por tanto, sé lo que se espera de mí?	X		X		X		X			
		Habilidades	¿En mi trabajo, siento que puedo poner en juego y desarrollar mis habilidades?	X		X		X		X			
		Eficiencia	¿Considera que la institución muestra eficiencia en el logro de los resultados deseados en el menor tiempo posible y con la menor cantidad de recursos posibles para llevarlo a cabo?	X		X		X		X			
		Líder	¿Considera que un buen líder es aquel que decide, pero involucra en el proceso a sus colaboradores haciendo uso de variadas técnicas?	X		X		X		X			
		Trabajo en equipo	¿Considera que en su institución se da el trabajo en equipo?	X		X		X		X			
	Interacción con el jefe inmediato	Reconocimiento	¿La gerencia generalmente le reconocen por un trabajo bien hecho?	X		X		X		X			
		Resolución de conflictos	¿Los gerentes solucionan problemas de manera creativa y buscan constantemente la innovación y las mejoras?	X		X		X		X			
		Toma de decisiones	¿La Gerencia y supervisores demuestran un dominio técnico y conocimientos de sus funciones?	X		X		X		X			
		Participación	¿Los Directivos y Jefes toman decisiones con la participación de los trabajadores del establecimiento?	X		X		X		X			
		Esfuerzos	¿Los directivos del centro laboral hacen los esfuerzos necesarios para mantener informados oportunamente a los trabajadores sobre los asuntos que nos afectan e interesan, así como del rumbo de la institución?	X		X		X		X			
	Oportunidades laborales	Capacitación	¿Tiene suficiente oportunidad para recibir capacitación que permita el desarrollo de mis habilidades asistenciales para la atención integral?	X		X		X		X			
		Oportunidades	¿Tiene suficiente oportunidad para recibir capacitación que permita su desarrollo humano?	X		X		X		X			

Remuneraciones e incentivos	Ascensos laborales	¿Se da oportunidad al personal capacitado para ascender de nivel?	X		X		X		X	
	Relevancia	¿La institución le da importancia a la capacitación de su persona?	X		X		X		X	
	Entrenamiento	¿La institución capacita al personal de salud?	X		X		X		X	
	Sueldos	¿Su sueldo o remuneración es adecuada en relación al trabajo que realiza?	X		X		X		X	
	Necesidades primordiales	¿La institución se preocupa por las necesidades primordiales del personal?	X		X		X		X	
	Atención brindada	¿ Los pacientes y/o familiares reconocen la atención brindada?	X		X		X		X	
	Felicitación	¿Ha recibido alguna felicitación de los colegas del servicio por su desempeño?	X		X		X		X	
	Superación	¿Considera que debe capacitarse y superarse cada día más?	X		X		X		X	

Grado y Nombre del Experto: Mg. Maribel del Milagro Fuentes Chirinos

Firma del experto :



EXPERTO EVALUADO

INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

1. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

Gestión institucional y satisfacción laboral, según percepción del personal de salud de los establecimientos de la Red Salud Chiclayo

2. NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Satisfacción laboral

3. TESISISTA:

Bach. *Cabrera Aguinaga, Ytalo*

4. DECISIÓN:

Después de haber revisado el instrumento de recolección de datos, procedió a validarlo teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad; por tanto, permitirá recoger información concreta y real de la variable en estudio, coligiendo su pertinencia y utilidad.

OBSERVACIONES: Apto para su aplicación

APROBADO: SI

NO

Chiclayo, 15 de octubre de 2021



DNI 40313083

EXPERTO Mg. Maribel del Milagro Fuentes Chirino

Anexo 8

Base de datos de la variable gestión institucional

MUE STRA	GESTIÓN INSTITUCIONAL																									TO TA L	NIVEL			
	CALIDAD DE TRABAJO						LIDERAZGO DIRECTIVO						RELACIONES INTERPERSONALES						ORGANIZACIÓN											
	1	2	3	4	5	S T	NIVEL	6	7	8	9	1 0	S T	NIVEL	1 1	1 2	1 3	1 4	1 5	S T	NIVEL	1 6	1 7	1 8	1 9			2 0	S T	NIVEL
1	2	3	2	4	2	1 3	REGULARMEN TE EFICIENTE	3	3	3	2	2	1 3	REGULARMEN TE EFICIENTE	3	3	4	2	2	1 4	EFICIENTE	2	2	2	3	2	1 1	REGULARMEN TE EFICIENTE	51	REGULARMEN TE EFICIENTE
2	2	2	1	1	1	7	REGULARMEN TE EFICIENTE	1	1	2	1	1	6	DEFICIENTE	1	1	1	1	1	5	DEFICIENTE	1	2	2	3	1	9	REGULARMEN TE EFICIENTE	27	REGULARMEN TE EFICIENTE
3	1	2	2	3	2	1 0	REGULARMEN TE EFICIENTE	1	1	1	2	2	7	REGULARMEN TE EFICIENTE	1	1	1	1	1	5	DEFICIENTE	1	2	3	2	1	9	REGULARMEN TE EFICIENTE	31	REGULARMEN TE EFICIENTE
4	3	3	2	2	2	1 2	REGULARMEN TE EFICIENTE	2	3	2	2	1	1 0	REGULARMEN TE EFICIENTE	1	2	2	2	2	9	REGULARMEN TE EFICIENTE	1	2	2	1	1	7	REGULARMEN TE EFICIENTE	38	REGULARMEN TE EFICIENTE
5	0	0	0	0	3	3	DEFICIENTE	1	1	1	1	1	5	DEFICIENTE	1	1	1	1	0	4	DEFICIENTE	1	1	3	4	1	1 0	REGULARMEN TE EFICIENTE	22	DEFICIENTE
6	2	2	1	4	2	1 1	REGULARMEN TE EFICIENTE	1	2	3	4	2	2	REGULARMEN TE EFICIENTE	1	2	2	2	2	9	REGULARMEN TE EFICIENTE	2	3	4	4	2	1 5	EFICIENTE	47	REGULARMEN TE EFICIENTE
7	2	2	2	2	4	1 2	REGULARMEN TE EFICIENTE	2	2	2	2	2	1 0	REGULARMEN TE EFICIENTE	1	1	3	2	2	9	REGULARMEN TE EFICIENTE	2	0	4	2	2	1 0	REGULARMEN TE EFICIENTE	41	REGULARMEN TE EFICIENTE
8	2	2	2	2	4	1 2	REGULARMEN TE EFICIENTE	2	2	2	2	2	1 0	REGULARMEN TE EFICIENTE	1	3	2	2	9	REGULARMEN TE EFICIENTE	2	0	4	2	2	1 0	REGULARMEN TE EFICIENTE	41	REGULARMEN TE EFICIENTE	
9	1	4	2	3	2	1 2	REGULARMEN TE EFICIENTE	2	2	2	2	2	1 0	REGULARMEN TE EFICIENTE	2	2	3	2	1	1 0	REGULARMEN TE EFICIENTE	3	1	3	4	2	1 3	REGULARMEN TE EFICIENTE	45	REGULARMEN TE EFICIENTE
10	2	3	2	2	2	1 1	REGULARMEN TE EFICIENTE	3	3	3	2	2	1 3	REGULARMEN TE EFICIENTE	2	2	1	2	2	9	REGULARMEN TE EFICIENTE	2	2	4	4	0	1 2	REGULARMEN TE EFICIENTE	45	REGULARMEN TE EFICIENTE
11	0	2	1	4	2	9	REGULARMEN TE EFICIENTE	2	1	1	2	0	6	DEFICIENTE	1	1	1	0	0	3	DEFICIENTE	1	0	3	2	1	7	REGULARMEN TE EFICIENTE	25	DEFICIENTE
12	0	2	1	4	2	9	REGULARMEN TE EFICIENTE	2	1	1	2	0	6	DEFICIENTE	1	1	1	0	0	3	DEFICIENTE	1	0	3	2	1	7	REGULARMEN TE EFICIENTE	25	DEFICIENTE
13	0	2	1	4	2	9	REGULARMEN TE EFICIENTE	2	1	1	2	0	6	DEFICIENTE	1	1	1	0	0	3	DEFICIENTE	1	0	3	2	1	7	REGULARMEN TE EFICIENTE	25	DEFICIENTE
14	0	2	1	4	2	9	REGULARMEN TE EFICIENTE	2	1	1	2	0	6	DEFICIENTE	1	1	1	0	0	3	DEFICIENTE	1	0	3	2	1	7	REGULARMEN TE EFICIENTE	25	DEFICIENTE
15	0	2	1	4	2	9	REGULARMEN TE EFICIENTE	2	1	1	2	0	6	DEFICIENTE	1	1	1	0	0	3	DEFICIENTE	1	0	3	2	1	7	REGULARMEN TE EFICIENTE	25	DEFICIENTE
16	0	2	1	4	2	9	REGULARMEN TE EFICIENTE	2	1	1	2	0	6	DEFICIENTE	1	1	1	0	0	3	DEFICIENTE	1	0	3	2	1	7	REGULARMEN TE EFICIENTE	25	DEFICIENTE
17	0	2	1	4	2	9	REGULARMEN TE EFICIENTE	2	1	1	2	0	6	DEFICIENTE	1	1	1	0	0	3	DEFICIENTE	1	0	3	2	1	7	REGULARMEN TE EFICIENTE	25	DEFICIENTE
18	0	2	1	4	2	9	REGULARMEN TE EFICIENTE	2	1	1	2	0	6	DEFICIENTE	1	1	1	0	0	3	DEFICIENTE	1	0	3	2	1	7	REGULARMEN TE EFICIENTE	25	DEFICIENTE

19	0	2	1	4	2	9	REGULARM TE EFICIENTE	2	1	1	2	0	6	DEFICIENTE	1	1	1	0	0	3	DEFICIENTE	1	0	3	2	1	7	REGULARM TE EFICIENTE	25	DEFICIENTE
20	0	2	1	4	2	9	REGULARM TE EFICIENTE	2	1	1	2	0	6	DEFICIENTE	1	1	1	0	0	3	DEFICIENTE	1	0	3	2	1	7	REGULARM TE EFICIENTE	25	DEFICIENTE
21	0	2	1	4	2	9	REGULARM TE EFICIENTE	2	1	1	2	0	6	DEFICIENTE	1	1	1	0	0	3	DEFICIENTE	1	0	3	2	1	7	REGULARM TE EFICIENTE	25	DEFICIENTE
22	0	2	1	4	2	9	REGULARM TE EFICIENTE	2	1	1	2	0	6	DEFICIENTE	1	1	1	0	0	3	DEFICIENTE	1	0	3	2	1	7	REGULARM TE EFICIENTE	25	DEFICIENTE
23	0	2	1	4	2	9	REGULARM TE EFICIENTE	2	1	1	2	0	6	DEFICIENTE	1	1	1	0	0	3	DEFICIENTE	1	0	3	2	1	7	REGULARM TE EFICIENTE	25	DEFICIENTE
24	1	2	1	4	3	1	REGULARM TE EFICIENTE	4	1	1	1	2	9	REGULARM TE EFICIENTE	3	1	2	2	2	0	REGULARM TE EFICIENTE	2	2	3	4	2	3	REGULARM TE EFICIENTE	43	REGULARM TE EFICIENTE
25	2	4	4	3	4	7	EFICIENTE	4	3	2	2	2	3	REGULARM TE EFICIENTE	2	3	2	3	2	2	REGULARM TE EFICIENTE	3	3	2	4	3	5	EFICIENTE	57	EFICIENTE
26	2	3	3	4	2	4	EFICIENTE	2	2	3	3	2	2	REGULARM TE EFICIENTE	2	2	3	2	2	1	REGULARM TE EFICIENTE	2	2	3	3	2	2	REGULARM TE EFICIENTE	49	REGULARM TE EFICIENTE
27	4	4	3	3	3	7	EFICIENTE	4	1	2	3	3	3	REGULARM TE EFICIENTE	4	2	2	3	3	1	REGULARM TE EFICIENTE	3	3	3	4	3	6	EFICIENTE	60	EFICIENTE
28	2	2	2	1	1	8	REGULARM TE EFICIENTE	0	0	1	2	1	4	DEFICIENTE	2	1	3	2	2	0	REGULARM TE EFICIENTE	1	2	3	2	2	1	REGULARM TE EFICIENTE	32	REGULARM TE EFICIENTE
29	3	2	2	2	1	0	REGULARM TE EFICIENTE	2	1	2	2	2	9	REGULARM TE EFICIENTE	2	2	2	2	2	0	REGULARM TE EFICIENTE	2	2	3	4	4	5	EFICIENTE	44	REGULARM TE EFICIENTE
30	2	2	2	1	3	0	REGULARM TE EFICIENTE	1	2	1	3	1	8	REGULARM TE EFICIENTE	1	1	2	1	2	7	REGULARM TE EFICIENTE	1	2	3	1	2	9	REGULARM TE EFICIENTE	34	REGULARM TE EFICIENTE
31	4	4	3	4	4	9	EFICIENTE	3	3	4	4	3	7	EFICIENTE	4	4	4	4	4	0	EFICIENTE	4	3	3	4	3	7	EFICIENTE	73	EFICIENTE
32	2	2	2	3	3	2	REGULARM TE EFICIENTE	2	2	2	2	1	9	REGULARM TE EFICIENTE	1	1	2	2	1	7	REGULARM TE EFICIENTE	1	1	3	3	2	0	REGULARM TE EFICIENTE	38	REGULARM TE EFICIENTE
33	4	4	4	4	3	9	EFICIENTE	4	3	4	4	4	9	EFICIENTE	4	4	4	3	4	1	EFICIENTE	3	4	2	4	3	6	EFICIENTE	73	EFICIENTE
34	3	3	2	3	3	4	EFICIENTE	3	3	3	3	3	5	EFICIENTE	2	2	2	2	2	0	REGULARM TE EFICIENTE	3	2	2	3	3	3	REGULARM TE EFICIENTE	52	REGULARM TE EFICIENTE
35	2	4	4	4	3	7	EFICIENTE	2	2	4	4	2	4	EFICIENTE	2	4	4	3	2	5	EFICIENTE	2	3	3	4	4	6	EFICIENTE	62	EFICIENTE
36	2	4	4	4	3	7	EFICIENTE	2	2	4	4	2	4	EFICIENTE	2	4	4	3	2	5	EFICIENTE	2	3	3	4	4	6	EFICIENTE	62	EFICIENTE
37	2	4	4	4	4	8	EFICIENTE	4	4	4	4	4	0	EFICIENTE	2	4	4	4	4	1	EFICIENTE	2	4	4	4	4	8	EFICIENTE	74	EFICIENTE
38	4	4	3	4	3	8	EFICIENTE	3	3	4	3	3	6	EFICIENTE	3	3	3	3	3	5	EFICIENTE	4	4	4	4	3	9	EFICIENTE	68	EFICIENTE
39	4	4	3	4	3	8	EFICIENTE	3	3	4	3	3	6	EFICIENTE	3	3	3	3	3	5	EFICIENTE	4	4	4	4	3	9	EFICIENTE	68	EFICIENTE
40	4	4	4	4	4	0	EFICIENTE	4	4	4	4	4	0	EFICIENTE	4	4	4	4	4	2	EFICIENTE	4	4	3	4	3	8	EFICIENTE	78	EFICIENTE
41	2	2	1	3	3	1	REGULARM TE EFICIENTE	1	1	2	1	2	7	REGULARM TE EFICIENTE	0	1	0	1	0	2	DEFICIENTE	0	0	4	2	1	7	REGULARM TE EFICIENTE	27	REGULARM TE EFICIENTE

42	2	2	2	3	3	1	REGULARM TE EFICIENTE	2	2	2	2	2	1	REGULARM TE EFICIENTE	2	1	2	2	2	9	REGULARM TE EFICIENTE	2	2	3	3	3	1	REGULARM TE EFICIENTE	44	REGULARM TE EFICIENTE
43	3	4	2	3	2	1	EFICIENTE	2	2	2	2	2	1	REGULARM TE EFICIENTE	1	2	2	1	1	7	REGULARM TE EFICIENTE	2	2	3	2	2	1	REGULARM TE EFICIENTE	42	REGULARM TE EFICIENTE
44	2	3	2	3	3	1	REGULARM TE EFICIENTE	1	1	1	2	3	8	REGULARM TE EFICIENTE	1	1	1	1	1	5	DEFICIENTE	2	1	2	3	1	9	REGULARM TE EFICIENTE	35	REGULARM TE EFICIENTE
45	1	2	2	2	2	9	REGULARM TE EFICIENTE	2	2	2	2	2	0	REGULARM TE EFICIENTE	2	2	2	2	2	0	REGULARM TE EFICIENTE	2	2	3	3	1	1	REGULARM TE EFICIENTE	40	REGULARM TE EFICIENTE
46	3	4	3	4	4	1	EFICIENTE	2	1	2	2	2	9	REGULARM TE EFICIENTE	2	2	3	2	2	1	REGULARM TE EFICIENTE	1	2	2	3	2	0	REGULARM TE EFICIENTE	48	REGULARM TE EFICIENTE
47	2	2	2	4	4	1	EFICIENTE	3	4	4	2	4	1	EFICIENTE	2	2	2	3	2	1	REGULARM TE EFICIENTE	2	2	2	4	4	4	EFICIENTE	56	EFICIENTE
48	2	2	1	1	3	9	REGULARM TE EFICIENTE	1	1	1	2	2	7	REGULARM TE EFICIENTE	2	2	1	1	1	7	REGULARM TE EFICIENTE	2	2	2	2	2	0	REGULARM TE EFICIENTE	33	REGULARM TE EFICIENTE
49	4	4	4	3	3	1	EFICIENTE	4	4	4	4	4	2	EFICIENTE	4	4	4	4	2	8	EFICIENTE	2	2	4	3	4	5	EFICIENTE	71	EFICIENTE
50	3	2	2	2	1	1	REGULARM TE EFICIENTE	3	2	2	2	2	1	REGULARM TE EFICIENTE	2	3	2	2	2	1	REGULARM TE EFICIENTE	2	2	3	3	3	3	REGULARM TE EFICIENTE	45	REGULARM TE EFICIENTE
51	3	3	3	4	3	1	EFICIENTE	3	3	3	3	4	6	EFICIENTE	1	3	3	3	2	2	REGULARM TE EFICIENTE	3	3	2	4	3	5	EFICIENTE	59	EFICIENTE
52	4	3	4	4	3	1	EFICIENTE	3	2	2	2	3	2	REGULARM TE EFICIENTE	4	3	2	2	2	3	REGULARM TE EFICIENTE	3	3	2	4	2	4	EFICIENTE	57	EFICIENTE
53	4	4	3	4	3	1	EFICIENTE	4	3	3	4	3	7	EFICIENTE	3	4	2	2	2	3	REGULARM TE EFICIENTE	3	3	2	4	3	5	EFICIENTE	63	EFICIENTE
54	2	2	2	3	2	1	REGULARM TE EFICIENTE	3	2	2	2	2	1	REGULARM TE EFICIENTE	2	2	2	2	2	0	REGULARM TE EFICIENTE	2	2	3	3	2	2	REGULARM TE EFICIENTE	44	REGULARM TE EFICIENTE
55	2	2	2	3	2	1	REGULARM TE EFICIENTE	3	2	2	2	2	1	REGULARM TE EFICIENTE	2	2	2	2	2	0	REGULARM TE EFICIENTE	2	2	3	3	2	2	REGULARM TE EFICIENTE	44	REGULARM TE EFICIENTE
56	2	2	2	3	2	1	REGULARM TE EFICIENTE	3	2	2	2	2	1	REGULARM TE EFICIENTE	2	2	2	2	2	0	REGULARM TE EFICIENTE	2	2	3	3	2	2	REGULARM TE EFICIENTE	44	REGULARM TE EFICIENTE
57	2	2	2	3	2	1	REGULARM TE EFICIENTE	3	2	2	2	2	1	REGULARM TE EFICIENTE	2	2	2	2	2	0	REGULARM TE EFICIENTE	2	2	3	3	2	2	REGULARM TE EFICIENTE	44	REGULARM TE EFICIENTE
58	2	2	2	3	2	1	REGULARM TE EFICIENTE	3	2	2	2	2	1	REGULARM TE EFICIENTE	2	2	2	2	2	0	REGULARM TE EFICIENTE	2	2	3	3	2	2	REGULARM TE EFICIENTE	44	REGULARM TE EFICIENTE
59	3	4	3	4	3	1	EFICIENTE	3	4	4	3	2	6	EFICIENTE	4	3	3	3	3	6	EFICIENTE	3	3	4	4	3	7	EFICIENTE	66	EFICIENTE
60	4	4	4	4	4	2	EFICIENTE	4	4	4	4	4	0	EFICIENTE	4	4	4	4	4	0	EFICIENTE	3	4	2	4	4	7	EFICIENTE	77	EFICIENTE
61	2	3	4	2	4	1	EFICIENTE	3	2	1	2	3	1	REGULARM TE EFICIENTE	2	2	3	2	2	1	REGULARM TE EFICIENTE	1	2	3	4	2	2	REGULARM TE EFICIENTE	49	REGULARM TE EFICIENTE
62	3	4	3	4	4	1	EFICIENTE	3	3	4	4	4	8	EFICIENTE	4	4	3	3	3	7	EFICIENTE	4	4	3	4	4	9	EFICIENTE	72	EFICIENTE
63	4	3	3	3	3	1	EFICIENTE	4	3	3	3	3	6	EFICIENTE	2	3	3	2	3	3	REGULARM TE EFICIENTE	2	3	2	4	3	4	EFICIENTE	59	EFICIENTE
64	3	4	4	3	3	1	EFICIENTE	4	4	3	3	2	6	EFICIENTE	4	3	3	4	4	8	EFICIENTE	3	3	3	4	4	7	EFICIENTE	68	EFICIENTE

65	2	2	1	4	2	1	1	1	1	1	2	6	DEFICIENTE	1	2	1	1	2	7	REGULARMEN TE EFICIENTE	0	2	4	4	1	1	REGULARMEN TE EFICIENTE	35	REGULARMEN TE EFICIENTE
66	2	2	2	4	4	1							REGULARMEN TE EFICIENTE	2	2	3	1	2	1	REGULARMEN TE EFICIENTE	2	4	3	4	1	4	EFICIENTE	47	REGULARMEN TE EFICIENTE
67	2	2	2	4	4	1							REGULARMEN TE EFICIENTE	2	2	3	1	2	1	REGULARMEN TE EFICIENTE	2	4	3	4	1	4	EFICIENTE	47	REGULARMEN TE EFICIENTE
68	2	2	2	3	4	1						1	REGULARMEN TE EFICIENTE	2	2	2	2	2	1	REGULARMEN TE EFICIENTE	2	3	2	3	3	3	REGULARMEN TE EFICIENTE	46	REGULARMEN TE EFICIENTE
69	2	2	1	4	4	1						1	REGULARMEN TE EFICIENTE	1	1	1	1	1	5	DEFICIENTE	2	2	2	2	2	1	REGULARMEN TE EFICIENTE	40	REGULARMEN TE EFICIENTE
70	3	3	3	2	3	1						1	EFICIENTE	3	3	3	2	3	4	EFICIENTE	2	3	3	2	2	1	REGULARMEN TE EFICIENTE	51	REGULARMEN TE EFICIENTE
71	4	4	4	3	2	1						1	EFICIENTE	4	3	4	3	4	8	EFICIENTE	4	3	4	3	4	1	EFICIENTE	70	EFICIENTE
72	0	2	2	0	2	6						4	DEFICIENTE	2	0	2	0	0	4	DEFICIENTE	0	0	1	2	0	3	DEFICIENTE	26	DEFICIENTE
73	2	2	2	3	3	1						1	REGULARMEN TE EFICIENTE	3	2	3	2	2	2	REGULARMEN TE EFICIENTE	2	2	2	2	2	1	REGULARMEN TE EFICIENTE	46	REGULARMEN TE EFICIENTE
74	2	2	2	2	2	1						1	REGULARMEN TE EFICIENTE	4	4	2	2	2	4	EFICIENTE	4	1	2	2	2	1	REGULARMEN TE EFICIENTE	47	REGULARMEN TE EFICIENTE
75	3	3	2	3	3	1						4	EFICIENTE	3	1	2	1	2	9	REGULARMEN TE EFICIENTE	2	2	3	3	3	3	REGULARMEN TE EFICIENTE	48	REGULARMEN TE EFICIENTE
76	4	4	2	4	4	1						1	EFICIENTE	3	2	2	4	2	3	REGULARMEN TE EFICIENTE	2	3	4	2	3	1	EFICIENTE	60	EFICIENTE
77	4	4	4	4	2	1						1	EFICIENTE	2	2	4	4	4	6	EFICIENTE	2	2	4	2	4	1	EFICIENTE	64	EFICIENTE
78	4	4	4	4	2	1						1	EFICIENTE	3	3	3	3	2	4	EFICIENTE	3	3	3	3	2	1	EFICIENTE	58	EFICIENTE
79	2	2	1	4	2	1						1	REGULARMEN TE EFICIENTE	1	1	1	2	1	6	DEFICIENTE	2	2	1	1	2	8	REGULARMEN TE EFICIENTE	36	REGULARMEN TE EFICIENTE
80	4	4	2	4	4	1						1	EFICIENTE	3	2	2	3	2	2	REGULARMEN TE EFICIENTE	3	2	2	2	2	1	REGULARMEN TE EFICIENTE	55	EFICIENTE
81	2	2	1	2	1	1						8	REGULARMEN TE EFICIENTE	1	2	2	2	1	8	REGULARMEN TE EFICIENTE	1	2	2	1	2	8	REGULARMEN TE EFICIENTE	34	REGULARMEN TE EFICIENTE
82	2	2	3	4	3	1						1	EFICIENTE	4	3	3	3	3	6	EFICIENTE	2	3	3	3	3	1	EFICIENTE	60	EFICIENTE
83	2	2	2	3	3	1						1	REGULARMEN TE EFICIENTE	3	2	3	2	2	2	REGULARMEN TE EFICIENTE	3	2	3	3	2	3	REGULARMEN TE EFICIENTE	47	REGULARMEN TE EFICIENTE
84	4	4	4	4	4	2						2	EFICIENTE	4	4	4	4	4	0	EFICIENTE	4	4	4	4	4	0	EFICIENTE	78	EFICIENTE
85	2	3	3	4	3	1						1	EFICIENTE	4	3	3	3	3	6	EFICIENTE	3	3	3	3	3	1	REGULARMEN TE EFICIENTE	59	EFICIENTE
86	4	2	2	3	4	1						1	EFICIENTE	4	3	3	2	2	4	EFICIENTE	1	1	1	1	1	5	DEFICIENTE	42	REGULARMEN TE EFICIENTE
87	4	4	4	4	4	2						2	EFICIENTE	4	4	4	4	4	0	EFICIENTE	4	4	4	4	4	0	EFICIENTE	80	EFICIENTE

88	1	1	1	3	3	9	REGULARM TE EFICIENTE	2	2	2	2	2	1	0	REGULARM TE EFICIENTE	2	2	2	1	2	9	REGULARM TE EFICIENTE	2	1	3	2	2	0	REGULARM TE EFICIENTE	38	REGULARM TE EFICIENTE
89	2	3	2	2	2	1	REGULARM TE EFICIENTE	1	1	1	1	1	5	DEFICIENTE	1	1	1	1	1	5	DEFICIENTE	1	0	3	2	1	7	REGULARM TE EFICIENTE	28	REGULARM TE EFICIENTE	
90	4	4	4	4	4	0	EFICIENTE	4	4	4	4	4	0	EFICIENTE	4	4	4	4	4	0	EFICIENTE	1	2	1	1	1	6	DEFICIENTE	66	EFICIENTE	
91	3	3	2	4	3	5	EFICIENTE	3	2	2	3	2	2	REGULARM TE EFICIENTE	1	3	2	2	1	9	REGULARM TE EFICIENTE	2	1	3	4	2	2	REGULARM TE EFICIENTE	48	REGULARM TE EFICIENTE	
92	2	3	3	3	2	3	REGULARM TE EFICIENTE	2	2	3	3	2	2	REGULARM TE EFICIENTE	2	3	3	2	2	2	REGULARM TE EFICIENTE	3	2	3	3	2	3	REGULARM TE EFICIENTE	50	REGULARM TE EFICIENTE	
93	3	3	4	4	4	8	EFICIENTE	3	4	4	3	3	7	EFICIENTE	3	4	4	4	4	1	EFICIENTE	3	3	2	4	3	5	EFICIENTE	69	EFICIENTE	
94	2	4	2	4	2	4	EFICIENTE	2	2	2	2	1	9	REGULARM TE EFICIENTE	2	4	4	2	2	4	EFICIENTE	2	2	4	2	2	2	REGULARM TE EFICIENTE	49	REGULARM TE EFICIENTE	
95	4	4	4	4	4	0	EFICIENTE	4	4	4	4	4	0	EFICIENTE	4	4	4	4	4	0	EFICIENTE	4	4	0	4	4	6	EFICIENTE	76	EFICIENTE	
96	2	3	2	3	2	2	REGULARM TE EFICIENTE	2	2	2	1	1	8	REGULARM TE EFICIENTE	2	2	2	1	1	8	REGULARM TE EFICIENTE	2	3	3	2	2	2	REGULARM TE EFICIENTE	40	REGULARM TE EFICIENTE	
97	2	3	2	1	2	0	REGULARM TE EFICIENTE	1	1	2	2	2	8	REGULARM TE EFICIENTE	2	1	1	2	1	7	REGULARM TE EFICIENTE	1	1	3	3	1	9	REGULARM TE EFICIENTE	34	REGULARM TE EFICIENTE	
98	2	3	2	1	2	0	REGULARM TE EFICIENTE	1	1	2	2	2	8	REGULARM TE EFICIENTE	2	1	1	2	1	7	REGULARM TE EFICIENTE	1	1	3	3	1	9	REGULARM TE EFICIENTE	34	REGULARM TE EFICIENTE	
99	2	3	2	1	2	0	REGULARM TE EFICIENTE	1	1	2	2	2	8	REGULARM TE EFICIENTE	2	1	1	2	1	7	REGULARM TE EFICIENTE	1	1	3	3	1	9	REGULARM TE EFICIENTE	34	REGULARM TE EFICIENTE	
100	4	4	3	3	2	6	EFICIENTE	3	3	2	3	2	3	REGULARM TE EFICIENTE	2	2	3	2	2	1	REGULARM TE EFICIENTE	2	3	2	2	2	1	REGULARM TE EFICIENTE	51	REGULARM TE EFICIENTE	
101	2	3	2	1	2	0	REGULARM TE EFICIENTE	1	1	2	2	2	8	REGULARM TE EFICIENTE	2	1	1	2	1	7	REGULARM TE EFICIENTE	1	1	3	3	1	9	REGULARM TE EFICIENTE	34	REGULARM TE EFICIENTE	
102	2	3	2	1	2	0	REGULARM TE EFICIENTE	1	1	2	2	2	8	REGULARM TE EFICIENTE	2	1	1	2	1	7	REGULARM TE EFICIENTE	1	1	3	3	1	9	REGULARM TE EFICIENTE	34	REGULARM TE EFICIENTE	
103	2	3	2	1	2	0	REGULARM TE EFICIENTE	1	1	2	2	2	8	REGULARM TE EFICIENTE	2	1	1	2	1	7	REGULARM TE EFICIENTE	1	1	3	3	1	9	REGULARM TE EFICIENTE	34	REGULARM TE EFICIENTE	
104	4	4	4	4	4	0	EFICIENTE	4	4	4	4	4	0	EFICIENTE	4	4	4	4	4	0	EFICIENTE	4	4	2	4	2	6	EFICIENTE	76	EFICIENTE	
105	3	4	4	4	4	9	EFICIENTE	3	4	3	3	3	6	EFICIENTE	4	3	4	4	4	9	EFICIENTE	3	3	3	4	3	6	EFICIENTE	70	EFICIENTE	
106	3	2	2	3	3	3	REGULARM TE EFICIENTE	4	3	2	2	2	3	REGULARM TE EFICIENTE	1	1	1	1	1	5	DEFICIENTE	0	1	3	4	3	1	REGULARM TE EFICIENTE	42	REGULARM TE EFICIENTE	
107	3	3	3	3	2	4	EFICIENTE	2	2	2	2	2	0	REGULARM TE EFICIENTE	2	2	2	3	2	1	REGULARM TE EFICIENTE	2	2	2	3	2	1	REGULARM TE EFICIENTE	46	REGULARM TE EFICIENTE	
108	3	4	2	3	3	5	EFICIENTE	2	3	2	3	3	3	REGULARM TE EFICIENTE	3	2	3	1	3	2	REGULARM TE EFICIENTE	2	3	2	4	2	3	REGULARM TE EFICIENTE	53	REGULARM TE EFICIENTE	
109	3	4	2	3	3	5	EFICIENTE	2	3	2	3	3	3	REGULARM TE EFICIENTE	3	2	3	1	3	2	REGULARM TE EFICIENTE	2	3	2	4	2	3	REGULARM TE EFICIENTE	53	REGULARM TE EFICIENTE	
110	4	4	4	4	3	9	EFICIENTE	4	3	3	4	4	8	EFICIENTE	4	3	4	4	3	8	EFICIENTE	3	3	2	4	3	5	EFICIENTE	70	EFICIENTE	

111	2	2	2	3	3	1 2	REGULARMEN TE EFICIENTE	2	2	3	3	2	1 2	REGULARMEN TE EFICIENTE	2	2	2	2	2	1 0	REGULARMEN TE EFICIENTE	3	2	2	3	2	1 2	REGULARMEN TE EFICIENTE	46	REGULARMEN TE EFICIENTE
112	2	2	3	4	4	1 5	EFICIENTE	2	1	2	2	2	9	REGULARMEN TE EFICIENTE	2	4	2	2	2	1 2	REGULARMEN TE EFICIENTE	2	2	3	4	2	1 3	REGULARMEN TE EFICIENTE	49	REGULARMEN TE EFICIENTE
113	0	0	0	0	0	0	DEFICIENTE	0	0	0	0	0	0	DEFICIENTE	0	0	0	0	0	0	DEFICIENTE	0	2	3	4	1	1 0	REGULARMEN TE EFICIENTE	10	DEFICIENTE
114	4	4	4	4	2	1 8	EFICIENTE	4	3	3	3	4	7	EFICIENTE	3	3	4	3	3	1 6	EFICIENTE	3	2	3	4	3	1 5	EFICIENTE	66	EFICIENTE
115	1	4	4	3	3	1 5	EFICIENTE	4	3	4	4	2	7	EFICIENTE	3	3	3	2	3	1 4	EFICIENTE	3	4	3	4	3	1 7	EFICIENTE	63	EFICIENTE
116	2	2	2	4	2	1 2	REGULARMEN TE EFICIENTE	1	2	2	2	2	9	REGULARMEN TE EFICIENTE	2	1	2	2	1	8	REGULARMEN TE EFICIENTE	2	2	2	1	2	9	REGULARMEN TE EFICIENTE	38	REGULARMEN TE EFICIENTE
117	2	2	2	2	1	9	REGULARMEN TE EFICIENTE	2	1	4	2	1	0	REGULARMEN TE EFICIENTE	1	1	2	1	2	7	REGULARMEN TE EFICIENTE	2	4	3	3	3	1 5	EFICIENTE	41	REGULARMEN TE EFICIENTE
118	3	3	3	4	4	1 7	EFICIENTE	3	2	3	3	3	4	EFICIENTE	3	3	3	3	3	1 5	EFICIENTE	3	3	2	4	3	1 5	EFICIENTE	61	EFICIENTE
119	0	4	3	4	4	1 5	EFICIENTE	3	3	2	2	1	1	REGULARMEN TE EFICIENTE	3	2	3	2	3	1 3	REGULARMEN TE EFICIENTE	2	2	2	3	3	1 2	REGULARMEN TE EFICIENTE	51	REGULARMEN TE EFICIENTE
120	3	4	3	4	3	1 7	EFICIENTE	3	2	2	3	2	2	REGULARMEN TE EFICIENTE	3	3	2	2	2	1 2	REGULARMEN TE EFICIENTE	2	3	2	4	3	1 4	EFICIENTE	55	EFICIENTE
121	2	3	2	4	3	1 4	EFICIENTE	2	2	2	3	2	1	REGULARMEN TE EFICIENTE	2	2	2	2	2	1 0	REGULARMEN TE EFICIENTE	2	2	3	3	2	1 2	REGULARMEN TE EFICIENTE	47	REGULARMEN TE EFICIENTE
122	4	4	4	4	4	2 0	EFICIENTE	4	4	4	2	2	1 6	EFICIENTE	3	4	4	2	3	1 6	EFICIENTE	1	4	4	4	4	1 7	EFICIENTE	69	EFICIENTE
123	2	2	2	2	2	1 0	REGULARMEN TE EFICIENTE	2	2	2	2	2	0	REGULARMEN TE EFICIENTE	2	2	2	2	2	1 0	REGULARMEN TE EFICIENTE	2	3	3	4	2	1 4	EFICIENTE	44	REGULARMEN TE EFICIENTE
124	0	2	2	2	4	1 0	REGULARMEN TE EFICIENTE	0	0	2	0	1	3	DEFICIENTE	1	2	2	2	2	9	REGULARMEN TE EFICIENTE	2	2	3	4	2	1 3	REGULARMEN TE EFICIENTE	35	REGULARMEN TE EFICIENTE
125	3	3	3	3	3	1 5	EFICIENTE	3	2	3	3	2	3	REGULARMEN TE EFICIENTE	3	3	3	3	3	1 5	EFICIENTE	3	3	3	3	3	1 5	EFICIENTE	58	EFICIENTE
126	3	2	1	2	3	1 1	REGULARMEN TE EFICIENTE	4	3	2	3	2	4	EFICIENTE	3	3	2	3	2	1 3	REGULARMEN TE EFICIENTE	2	2	3	3	2	1 2	REGULARMEN TE EFICIENTE	50	REGULARMEN TE EFICIENTE
127	4	4	3	4	3	1 8	EFICIENTE	4	3	3	3	3	6	EFICIENTE	3	3	3	3	3	1 5	EFICIENTE	3	3	1	3	2	1 2	REGULARMEN TE EFICIENTE	61	EFICIENTE
128	4	4	4	3	3	1 8	EFICIENTE	4	3	4	2	4	1 7	EFICIENTE	4	3	4	3	3	1 7	EFICIENTE	3	3	2	4	3	1 5	EFICIENTE	67	EFICIENTE
129	2	4	4	4	3	1 7	EFICIENTE	4	2	4	2	2	4	EFICIENTE	3	2	3	3	0	1 1	REGULARMEN TE EFICIENTE	3	3	3	4	2	1 5	EFICIENTE	57	EFICIENTE
130	2	3	2	3	3	1 3	REGULARMEN TE EFICIENTE	3	2	2	1	1	9	REGULARMEN TE EFICIENTE	0	2	1	1	0	4	DEFICIENTE	2	1	2	3	1	9	REGULARMEN TE EFICIENTE	35	REGULARMEN TE EFICIENTE
131	3	4	4	4	2	1 7	EFICIENTE	1	2	2	2	2	9	REGULARMEN TE EFICIENTE	1	2	3	2	2	1 0	REGULARMEN TE EFICIENTE	2	2	3	2	2	1 1	REGULARMEN TE EFICIENTE	47	REGULARMEN TE EFICIENTE
132	2	3	3	4	3	1 5	EFICIENTE	2	2	2	2	2	0	REGULARMEN TE EFICIENTE	2	1	2	2	2	9	REGULARMEN TE EFICIENTE	2	2	4	4	2	1 4	EFICIENTE	48	REGULARMEN TE EFICIENTE
133	3	3	2	4	4	1 6	EFICIENTE	3	2	2	3	1	1	REGULARMEN TE EFICIENTE	2	2	3	2	2	1 1	REGULARMEN TE EFICIENTE	2	3	3	3	1	1 2	REGULARMEN TE EFICIENTE	50	REGULARMEN TE EFICIENTE

134	3	4	3	4	4	18	EFICIENTE	2	2	2	2	2	10	REGULARMENTE EFICIENTE	2	2	3	2	2	11	REGULARMENTE EFICIENTE	2	2	3	4	12	REGULARMENTE EFICIENTE	51	REGULARMENTE EFICIENTE	
135	3	3	3	4	4	17	EFICIENTE	4	2	2	3	2	13	REGULARMENTE EFICIENTE	3	3	2	3	3	14	EFICIENTE	3	3	3	3	3	15	EFICIENTE	59	EFICIENTE
136	2	2	1	4	4	13	REGULARMENTE EFICIENTE	2	1	2	2	3	10	REGULARMENTE EFICIENTE	2	2	2	2	2	11	REGULARMENTE EFICIENTE	2	2	2	2	2	12	REGULARMENTE EFICIENTE	43	REGULARMENTE EFICIENTE
137	3	3	3	4	4	17	EFICIENTE	1	2	3	2	3	11	REGULARMENTE EFICIENTE	1	2	2	2	2	9	REGULARMENTE EFICIENTE	2	2	2	3	2	11	REGULARMENTE EFICIENTE	48	REGULARMENTE EFICIENTE
138	3	3	3	4	4	17	EFICIENTE	1	2	3	2	3	11	REGULARMENTE EFICIENTE	1	2	2	2	2	9	REGULARMENTE EFICIENTE	2	2	2	3	2	11	REGULARMENTE EFICIENTE	48	REGULARMENTE EFICIENTE
139	3	3	3	4	4	17	EFICIENTE	1	2	3	2	3	11	REGULARMENTE EFICIENTE	1	2	2	2	2	9	REGULARMENTE EFICIENTE	2	2	2	3	2	11	REGULARMENTE EFICIENTE	48	REGULARMENTE EFICIENTE
140	4	4	2	2	2	14	EFICIENTE	2	2	2	2	2	10	REGULARMENTE EFICIENTE	2	2	2	1	2	9	REGULARMENTE EFICIENTE	2	2	3	4	2	13	REGULARMENTE EFICIENTE	46	REGULARMENTE EFICIENTE
141	4	4	3	2	2	15	EFICIENTE	2	2	3	2	2	11	REGULARMENTE EFICIENTE	1	3	1	2	1	8	REGULARMENTE EFICIENTE	2	2	2	4	3	13	REGULARMENTE EFICIENTE	47	REGULARMENTE EFICIENTE
142	1	3	4	4	1	13	REGULARMENTE EFICIENTE	3	3	2	2	3	13	REGULARMENTE EFICIENTE	2	2	2	2	2	10	REGULARMENTE EFICIENTE	2	3	4	4	4	17	EFICIENTE	53	REGULARMENTE EFICIENTE
143	3	4	3	4	2	16	EFICIENTE	4	2	3	3	2	14	EFICIENTE	2	2	2	2	2	10	REGULARMENTE EFICIENTE	2	3	2	4	2	13	REGULARMENTE EFICIENTE	53	REGULARMENTE EFICIENTE
144	0	4	4	4	3	15	EFICIENTE	3	2	2	3	3	13	REGULARMENTE EFICIENTE	2	2	3	3	2	11	REGULARMENTE EFICIENTE	3	3	3	4	3	16	EFICIENTE	56	EFICIENTE
145	1	2	2	2	3	10	REGULARMENTE EFICIENTE	1	0	1	2	2	6	DEFICIENTE	1	2	1	2	2	8	REGULARMENTE EFICIENTE	1	2	1	2	1	7	REGULARMENTE EFICIENTE	31	REGULARMENTE EFICIENTE
146	2	3	2	3	3	13	REGULARMENTE EFICIENTE	3	3	3	3	3	15	EFICIENTE	2	2	3	3	2	12	REGULARMENTE EFICIENTE	2	2	3	3	3	13	REGULARMENTE EFICIENTE	53	REGULARMENTE EFICIENTE
147	2	4	4	3	4	17	EFICIENTE	4	2	2	2	4	14	EFICIENTE	3	4	4	3	4	18	EFICIENTE	3	4	4	4	4	19	EFICIENTE	68	EFICIENTE
148	0	2	0	1	3	6	DEFICIENTE	2	1	1	2	2	8	REGULARMENTE EFICIENTE	1	2	1	0	0	4	DEFICIENTE	0	0	4	3	2	9	REGULARMENTE EFICIENTE	27	REGULARMENTE EFICIENTE
149	1	2	1	4	2	10	REGULARMENTE EFICIENTE	2	1	2	2	2	9	REGULARMENTE EFICIENTE	2	2	2	2	2	10	REGULARMENTE EFICIENTE	1	2	2	3	2	10	REGULARMENTE EFICIENTE	39	REGULARMENTE EFICIENTE
150	1	2	1	4	2	10	REGULARMENTE EFICIENTE	2	1	2	2	2	9	REGULARMENTE EFICIENTE	2	2	2	2	2	10	REGULARMENTE EFICIENTE	1	2	2	3	2	10	REGULARMENTE EFICIENTE	39	REGULARMENTE EFICIENTE
151	1	2	1	4	2	10	REGULARMENTE EFICIENTE	2	1	2	2	2	9	REGULARMENTE EFICIENTE	2	2	2	2	2	10	REGULARMENTE EFICIENTE	1	2	2	3	2	10	REGULARMENTE EFICIENTE	39	REGULARMENTE EFICIENTE
152	1	2	1	4	2	10	REGULARMENTE EFICIENTE	2	1	2	2	2	9	REGULARMENTE EFICIENTE	2	2	2	2	2	10	REGULARMENTE EFICIENTE	1	2	2	3	2	10	REGULARMENTE EFICIENTE	39	REGULARMENTE EFICIENTE
153	4	4	4	4	3	19	EFICIENTE	4	4	4	4	2	18	EFICIENTE	2	2	4	3	2	13	REGULARMENTE EFICIENTE	4	2	0	4	2	12	REGULARMENTE EFICIENTE	62	EFICIENTE
154	4	4	3	4	3	18	EFICIENTE	4	3	3	3	3	16	EFICIENTE	4	3	3	4	3	17	EFICIENTE	3	3	2	3	3	14	EFICIENTE	65	EFICIENTE
155	4	4	4	4	3	19	EFICIENTE	4	4	4	3	2	17	EFICIENTE	2	4	4	2	2	14	EFICIENTE	2	3	2	4	2	13	REGULARMENTE EFICIENTE	63	EFICIENTE
156	4	4	4	4	4	20	EFICIENTE	2	2	4	3	4	15	EFICIENTE	4	4	4	4	4	20	EFICIENTE	4	4	2	4	4	18	EFICIENTE	73	EFICIENTE

157	3	3	2	2	1	1	REGULARM TE EFICIENTE	2	2	2	2	2	1	0	REGULARM TE EFICIENTE	1	2	2	2	2	9	REGULARM TE EFICIENTE	2	2	3	3	2	2	1	REGULARM TE EFICIENTE	42	REGULARM TE EFICIENTE
158	4	4	4	3	4	9	EFICIENTE	4	3	4	3	3	1	7	EFICIENTE	3	3	3	3	3	5	EFICIENTE	3	3	0	4	4	4	EFICIENTE	65	EFICIENTE	
159	1	4	4	3	2	4	EFICIENTE	3	3	3	3	3	1	5	EFICIENTE	2	2	3	2	2	1	REGULARM TE EFICIENTE	1	2	4	3	3	1	REGULARM TE EFICIENTE	53	REGULARM TE EFICIENTE	
160	3	3	2	4	2	4	EFICIENTE	1	1	2	2	2	8	REGULARM TE EFICIENTE	2	2	1	2	2	9	REGULARM TE EFICIENTE	1	2	4	2	2	1	REGULARM TE EFICIENTE	42	REGULARM TE EFICIENTE		
161	4	4	3	3	2	6	EFICIENTE	3	3	3	2	2	1	3	REGULARM TE EFICIENTE	3	3	3	2	2	1	REGULARM TE EFICIENTE	2	2	2	4	4	1	EFICIENTE	56	EFICIENTE	
162	2	1	2	4	4	3	REGULARM TE EFICIENTE	2	2	2	3	4	1	3	REGULARM TE EFICIENTE	3	2	3	3	4	1	EFICIENTE	3	3	3	3	3	1	EFICIENTE	56	EFICIENTE	
163	4	4	4	4	4	0	EFICIENTE	4	4	4	4	3	1	9	EFICIENTE	4	4	4	4	4	0	EFICIENTE	4	4	4	4	4	2	EFICIENTE	79	EFICIENTE	
164	1	2	1	3	1	8	REGULARM TE EFICIENTE	1	1	1	2	2	1	7	REGULARM TE EFICIENTE	1	2	1	2	1	7	REGULARM TE EFICIENTE	2	2	3	3	2	2	REGULARM TE EFICIENTE	34	REGULARM TE EFICIENTE	
165	2	2	2	4	2	2	REGULARM TE EFICIENTE	2	2	2	3	3	1	2	REGULARM TE EFICIENTE	3	3	2	2	2	1	REGULARM TE EFICIENTE	2	2	3	4	3	1	EFICIENTE	50	REGULARM TE EFICIENTE	
166	2	1	2	4	4	3	REGULARM TE EFICIENTE	1	1	2	2	2	8	REGULARM TE EFICIENTE	2	4	2	2	2	2	2	REGULARM TE EFICIENTE	1	1	4	4	2	1	REGULARM TE EFICIENTE	45	REGULARM TE EFICIENTE	
167	2	1	2	4	4	3	REGULARM TE EFICIENTE	1	1	2	2	2	8	REGULARM TE EFICIENTE	2	4	2	2	2	2	1	REGULARM TE EFICIENTE	1	1	4	4	2	1	REGULARM TE EFICIENTE	45	REGULARM TE EFICIENTE	
168	2	1	2	4	4	3	REGULARM TE EFICIENTE	1	1	2	2	2	8	REGULARM TE EFICIENTE	2	4	2	2	2	2	1	REGULARM TE EFICIENTE	1	1	4	4	2	1	REGULARM TE EFICIENTE	45	REGULARM TE EFICIENTE	
169	2	1	2	4	4	3	REGULARM TE EFICIENTE	1	1	2	2	2	8	REGULARM TE EFICIENTE	2	4	2	2	2	2	1	REGULARM TE EFICIENTE	1	1	4	4	2	1	REGULARM TE EFICIENTE	45	REGULARM TE EFICIENTE	
170	2	1	2	4	4	3	REGULARM TE EFICIENTE	1	1	2	2	2	8	REGULARM TE EFICIENTE	2	4	2	2	2	2	1	REGULARM TE EFICIENTE	1	1	4	4	2	1	REGULARM TE EFICIENTE	45	REGULARM TE EFICIENTE	
171	2	1	2	4	4	3	REGULARM TE EFICIENTE	1	1	2	2	2	8	REGULARM TE EFICIENTE	2	4	2	2	2	2	1	REGULARM TE EFICIENTE	1	1	4	4	2	1	REGULARM TE EFICIENTE	45	REGULARM TE EFICIENTE	
172	2	1	2	4	4	3	REGULARM TE EFICIENTE	1	1	2	2	2	8	REGULARM TE EFICIENTE	2	4	2	2	2	2	1	REGULARM TE EFICIENTE	1	1	4	4	2	1	REGULARM TE EFICIENTE	45	REGULARM TE EFICIENTE	
173	2	1	2	4	4	3	REGULARM TE EFICIENTE	1	1	2	2	2	8	REGULARM TE EFICIENTE	2	4	2	2	2	2	1	REGULARM TE EFICIENTE	1	1	4	4	2	1	REGULARM TE EFICIENTE	45	REGULARM TE EFICIENTE	
174	2	1	2	4	4	3	REGULARM TE EFICIENTE	1	1	2	2	2	8	REGULARM TE EFICIENTE	2	4	2	2	2	2	1	REGULARM TE EFICIENTE	1	1	4	4	2	1	REGULARM TE EFICIENTE	45	REGULARM TE EFICIENTE	
175	2	1	2	4	4	3	REGULARM TE EFICIENTE	1	1	2	2	2	8	REGULARM TE EFICIENTE	2	4	2	2	2	2	1	REGULARM TE EFICIENTE	1	1	4	4	2	1	REGULARM TE EFICIENTE	45	REGULARM TE EFICIENTE	
176	2	1	2	4	4	3	REGULARM TE EFICIENTE	1	1	2	2	2	8	REGULARM TE EFICIENTE	2	4	2	2	2	2	1	REGULARM TE EFICIENTE	1	1	4	4	2	1	REGULARM TE EFICIENTE	45	REGULARM TE EFICIENTE	
177	2	1	2	4	4	3	REGULARM TE EFICIENTE	1	1	2	2	2	8	REGULARM TE EFICIENTE	2	4	2	2	2	2	1	REGULARM TE EFICIENTE	1	1	4	4	2	1	REGULARM TE EFICIENTE	45	REGULARM TE EFICIENTE	
178	3	4	4	4	2	7	EFICIENTE	4	4	4	3	3	1	8	EFICIENTE	3	2	2	2	2	1	REGULARM TE EFICIENTE	2	2	2	4	3	1	REGULARM TE EFICIENTE	59	EFICIENTE	
179	4	4	3	4	3	8	EFICIENTE	4	3	4	4	3	1	8	EFICIENTE	4	4	4	4	4	0	EFICIENTE	4	4	3	4	4	1	EFICIENTE	75	EFICIENTE	

180	4	4	3	4	3	18	EFICIENTE	4	3	4	4	3	18	EFICIENTE	4	4	4	4	4	20	EFICIENTE	4	4	3	4	4	19	EFICIENTE	75	EFICIENTE
181	4	4	3	4	3	18	EFICIENTE	4	3	4	4	3	18	EFICIENTE	4	4	4	4	4	20	EFICIENTE	4	4	3	4	4	19	EFICIENTE	75	EFICIENTE
182	2	2	2	4	2	22	REGULARMENTE EFICIENTE	1	1	2	3	3	0	REGULARMENTE EFICIENTE	2	3	3	3	2	1	REGULARMENTE EFICIENTE	3	4	2	1	1	1	REGULARMENTE EFICIENTE	46	REGULARMENTE EFICIENTE
183	4	4	4	4	3	9	EFICIENTE	4	4	3	4	4	9	EFICIENTE	2	2	2	1	2	9	REGULARMENTE EFICIENTE	3	4	2	4	4	7	EFICIENTE	64	EFICIENTE
184	4	4	4	4	3	9	EFICIENTE	4	4	3	4	4	9	EFICIENTE	2	2	2	1	2	9	REGULARMENTE EFICIENTE	3	4	2	4	4	7	EFICIENTE	64	EFICIENTE
185	4	4	4	4	3	9	EFICIENTE	4	4	3	4	4	9	EFICIENTE	2	2	2	1	2	9	REGULARMENTE EFICIENTE	3	4	2	4	4	7	EFICIENTE	64	EFICIENTE
186	4	4	4	4	3	9	EFICIENTE	4	4	3	4	4	9	EFICIENTE	2	2	2	1	2	9	REGULARMENTE EFICIENTE	3	4	2	4	4	7	EFICIENTE	64	EFICIENTE
187	3	3	3	4	2	5	EFICIENTE	3	2	2	2	4	3	REGULARMENTE EFICIENTE	3	3	3	3	3	1	REGULARMENTE EFICIENTE	3	3	3	3	2	3	REGULARMENTE EFICIENTE	56	EFICIENTE
188	2	3	2	4	2	3	REGULARMENTE EFICIENTE	3	3	2	1	2	1	REGULARMENTE EFICIENTE	1	2	1	0	1	5	DEFICIENTE	1	1	4	3	1	0	REGULARMENTE EFICIENTE	39	REGULARMENTE EFICIENTE
189	2	2	1	3	2	0	REGULARMENTE EFICIENTE	2	1	1	2	2	8	REGULARMENTE EFICIENTE	1	2	3	2	2	0	REGULARMENTE EFICIENTE	2	3	3	3	2	3	REGULARMENTE EFICIENTE	41	REGULARMENTE EFICIENTE
190	1	2	2	3	2	0	REGULARMENTE EFICIENTE	2	2	2	2	2	0	REGULARMENTE EFICIENTE	2	2	2	2	2	0	REGULARMENTE EFICIENTE	2	2	2	2	2	0	REGULARMENTE EFICIENTE	40	REGULARMENTE EFICIENTE
191	2	2	2	3	2	1	REGULARMENTE EFICIENTE	2	2	2	2	2	0	REGULARMENTE EFICIENTE	2	2	2	2	2	0	REGULARMENTE EFICIENTE	2	2	2	2	2	0	REGULARMENTE EFICIENTE	41	REGULARMENTE EFICIENTE
192	4	4	3	4	3	8	EFICIENTE	3	3	4	2	2	4	EFICIENTE	3	4	3	2	3	5	EFICIENTE	2	4	3	4	3	6	EFICIENTE	63	EFICIENTE
193	3	3	3	3	3	5	EFICIENTE	3	3	3	3	3	5	EFICIENTE	2	3	3	3	3	1	EFICIENTE	3	3	3	4	3	6	EFICIENTE	60	EFICIENTE
194	4	3	3	4	3	7	EFICIENTE	4	4	3	4	3	8	EFICIENTE	2	3	4	4	3	6	EFICIENTE	3	3	4	4	3	7	EFICIENTE	68	EFICIENTE
195	4	4	3	4	4	9	EFICIENTE	4	4	4	4	4	0	EFICIENTE	4	4	4	3	4	1	EFICIENTE	4	4	4	4	4	0	EFICIENTE	78	EFICIENTE
196	4	4	4	4	4	0	EFICIENTE	4	4	4	4	4	0	EFICIENTE	4	4	4	4	4	2	EFICIENTE	4	4	2	4	4	8	EFICIENTE	78	EFICIENTE
197	2	2	2	4	2	2	REGULARMENTE EFICIENTE	2	2	2	2	2	0	REGULARMENTE EFICIENTE	2	2	1	2	2	9	REGULARMENTE EFICIENTE	1	2	3	4	2	2	REGULARMENTE EFICIENTE	43	REGULARMENTE EFICIENTE
198	4	3	2	4	4	7	EFICIENTE	3	3	3	3	3	5	EFICIENTE	3	3	2	3	3	4	EFICIENTE	3	2	2	4	3	4	EFICIENTE	60	EFICIENTE
199	3	4	3	4	3	7	EFICIENTE	3	3	3	3	3	5	EFICIENTE	3	4	2	2	2	3	REGULARMENTE EFICIENTE	3	3	2	4	2	4	EFICIENTE	59	EFICIENTE
200	1	4	0	4	0	9	REGULARMENTE EFICIENTE	0	0	1	1	0	2	DEFICIENTE	0	1	0	0	1	2	DEFICIENTE	1	1	4	2	1	9	REGULARMENTE EFICIENTE	22	DEFICIENTE
201	4	4	4	4	3	9	EFICIENTE	3	3	3	4	3	6	EFICIENTE	3	4	3	4	3	1	EFICIENTE	3	2	4	4	3	6	EFICIENTE	68	EFICIENTE
202	2	3	3	3	3	4	EFICIENTE	2	2	2	3	3	2	REGULARMENTE EFICIENTE	3	3	2	2	2	2	REGULARMENTE EFICIENTE	2	2	4	3	2	3	REGULARMENTE EFICIENTE	51	REGULARMENTE EFICIENTE

203	3	4	3	3	2	1	5	EFICIENTE	3	3	3	4	4	1	7	EFICIENTE	4	4	4	2	2	1	6	EFICIENTE	2	2	2	4	4	1	4	EFICIENTE	62	EFICIENTE
204	2	2	2	3	3	1	2	REGULARM TE EFICIENTE	2	1	2	2	2	9	REGULARM TE EFICIENTE	3	4	3	2	2	1	4	EFICIENTE	4	4	4	3	2	1	7	EFICIENTE	52	REGULARM TE EFICIENTE	
205	2	2	2	3	3	1	2	REGULARM TE EFICIENTE	2	1	2	2	2	9	REGULARM TE EFICIENTE	3	4	3	2	2	1	4	EFICIENTE	4	4	4	3	2	1	7	EFICIENTE	52	REGULARM TE EFICIENTE	
206	2	2	2	3	3	1	2	REGULARM TE EFICIENTE	2	1	2	2	2	9	REGULARM TE EFICIENTE	3	4	3	2	2	1	4	EFICIENTE	4	4	4	3	2	1	7	EFICIENTE	52	REGULARM TE EFICIENTE	
207	2	2	2	3	3	1	2	REGULARM TE EFICIENTE	2	1	2	2	2	9	REGULARM TE EFICIENTE	3	4	3	2	2	1	4	EFICIENTE	4	4	4	3	2	1	7	EFICIENTE	52	REGULARM TE EFICIENTE	
208	2	2	2	3	3	1	2	REGULARM TE EFICIENTE	2	1	2	2	2	9	REGULARM TE EFICIENTE	3	4	3	2	2	1	4	EFICIENTE	4	4	4	3	2	1	7	EFICIENTE	52	REGULARM TE EFICIENTE	
209	2	2	2	3	3	1	2	REGULARM TE EFICIENTE	2	1	2	2	2	9	REGULARM TE EFICIENTE	3	4	3	2	2	1	4	EFICIENTE	4	4	4	3	2	1	7	EFICIENTE	52	REGULARM TE EFICIENTE	
210	2	2	2	3	3	1	2	REGULARM TE EFICIENTE	2	1	2	2	2	9	REGULARM TE EFICIENTE	3	4	3	2	2	1	4	EFICIENTE	4	4	4	3	2	1	7	EFICIENTE	52	REGULARM TE EFICIENTE	
211	2	2	2	3	3	1	2	REGULARM TE EFICIENTE	2	1	2	2	2	9	REGULARM TE EFICIENTE	3	4	3	2	2	1	4	EFICIENTE	4	4	4	3	2	1	7	EFICIENTE	52	REGULARM TE EFICIENTE	
212	1	2	4	4	4	1	5	EFICIENTE	2	2	2	2	2	1	0	REGULARM TE EFICIENTE	2	2	2	2	2	1	0	REGULARM TE EFICIENTE	2	3	2	2	2	1	1	REGULARM TE EFICIENTE	46	REGULARM TE EFICIENTE
213	1	3	2	3	4	1	3	REGULARM TE EFICIENTE	2	2	2	4	4	1	4	EFICIENTE	2	2	2	2	2	1	0	REGULARM TE EFICIENTE	3	2	0	2	2	1	9	REGULARM TE EFICIENTE	46	REGULARM TE EFICIENTE
214	1	2	2	4	2	1	1	REGULARM TE EFICIENTE	1	1	2	2	1	7	REGULARM TE EFICIENTE	2	2	1	1	2	1	8	REGULARM TE EFICIENTE	2	2	3	4	2	1	3	REGULARM TE EFICIENTE	39	REGULARM TE EFICIENTE	
215	1	2	1	3	3	1	0	REGULARM TE EFICIENTE	2	2	1	2	1	8	REGULARM TE EFICIENTE	2	1	2	1	1	1	7	REGULARM TE EFICIENTE	1	1	3	1	1	1	7	REGULARM TE EFICIENTE	32	REGULARM TE EFICIENTE	
216	2	2	2	2	1	1	9	REGULARM TE EFICIENTE	1	1	1	1	2	6	DEFICIENTE	0	1	0	1	0	2	2	DEFICIENTE	2	2	2	2	1	1	9	REGULARM TE EFICIENTE	26	DEFICIENTE	
217	3	4	2	3	2	1	4	EFICIENTE	3	2	3	3	2	1	3	REGULARM TE EFICIENTE	2	2	2	2	2	1	0	REGULARM TE EFICIENTE	1	2	4	3	3	1	3	REGULARM TE EFICIENTE	50	REGULARM TE EFICIENTE
218	3	3	2	3	2	1	3	REGULARM TE EFICIENTE	2	3	2	3	2	1	2	REGULARM TE EFICIENTE	3	3	3	2	3	1	4	EFICIENTE	3	2	2	4	3	1	4	EFICIENTE	53	REGULARM TE EFICIENTE
219	2	3	2	4	2	1	3	REGULARM TE EFICIENTE	3	3	3	2	2	1	3	REGULARM TE EFICIENTE	3	3	4	2	2	1	4	EFICIENTE	2	2	2	3	2	1	1	REGULARM TE EFICIENTE	51	REGULARM TE EFICIENTE
220	2	2	1	1	1	1	7	REGULARM TE EFICIENTE	1	1	2	1	1	6	DEFICIENTE	1	1	1	1	1	5	2	DEFICIENTE	1	2	2	3	1	1	9	REGULARM TE EFICIENTE	27	REGULARM TE EFICIENTE	
221	1	2	2	3	2	1	0	REGULARM TE EFICIENTE	1	1	1	2	2	7	REGULARM TE EFICIENTE	1	1	1	1	1	5	2	DEFICIENTE	1	2	3	2	1	1	9	REGULARM TE EFICIENTE	31	REGULARM TE EFICIENTE	
222	3	3	2	2	2	1	2	REGULARM TE EFICIENTE	2	3	2	2	1	1	0	REGULARM TE EFICIENTE	1	2	2	2	2	1	9	REGULARM TE EFICIENTE	1	2	2	1	1	1	7	REGULARM TE EFICIENTE	38	REGULARM TE EFICIENTE
223	0	0	0	0	3	1	3	DEFICIENTE	1	1	1	1	1	5	DEFICIENTE	1	1	1	1	0	4	2	DEFICIENTE	1	1	3	4	1	1	0	REGULARM TE EFICIENTE	22	DEFICIENTE	
224	2	2	1	4	2	1	1	REGULARM TE EFICIENTE	1	2	3	4	2	1	2	REGULARM TE EFICIENTE	1	2	2	2	2	1	9	REGULARM TE EFICIENTE	2	3	4	4	2	1	5	EFICIENTE	47	REGULARM TE EFICIENTE
225	2	2	2	2	4	1	2	REGULARM TE EFICIENTE	2	2	2	2	2	1	0	REGULARM TE EFICIENTE	1	1	3	2	2	1	9	REGULARM TE EFICIENTE	2	0	4	2	2	1	0	REGULARM TE EFICIENTE	41	REGULARM TE EFICIENTE

226	2	2	2	2	4	1	REGULARMEN TE EFICIENTE	2	2	2	2	2	1	REGULARMEN TE EFICIENTE	1		3	2	2	9	REGULARMEN TE EFICIENTE	2	0	4	2	2	1	REGULARMEN TE EFICIENTE	41	REGULARMEN TE EFICIENTE
227	1	4	2	3	2	1	REGULARMEN TE EFICIENTE	2	2	2	2	2	1	REGULARMEN TE EFICIENTE	2	2	3	2	1	0	REGULARMEN TE EFICIENTE	3	1	3	4	2	1	REGULARMEN TE EFICIENTE	45	REGULARMEN TE EFICIENTE
228	2	3	2	2	2	1	REGULARMEN TE EFICIENTE	3	3	3	2	2	3	REGULARMEN TE EFICIENTE	2	2	1	2	2	9	REGULARMEN TE EFICIENTE	2	2	4	4	0	1	REGULARMEN TE EFICIENTE	45	REGULARMEN TE EFICIENTE
229	0	2	1	4	2	9	REGULARMEN TE EFICIENTE	2	1	1	2	0	6	DEFICIENTE	1	1	1	0	0	3	DEFICIENTE	1	0	3	2	1	7	REGULARMEN TE EFICIENTE	25	DEFICIENTE
230	0	2	1	4	2	9	REGULARMEN TE EFICIENTE	2	1	1	2	0	6	DEFICIENTE	1	1	1	0	0	3	DEFICIENTE	1	0	3	2	1	7	REGULARMEN TE EFICIENTE	25	DEFICIENTE
231	0	2	1	4	2	9	REGULARMEN TE EFICIENTE	2	1	1	2	0	6	DEFICIENTE	1	1	1	0	0	3	DEFICIENTE	1	0	3	2	1	7	REGULARMEN TE EFICIENTE	25	DEFICIENTE
232	0	2	1	4	2	9	REGULARMEN TE EFICIENTE	2	1	1	2	0	6	DEFICIENTE	1	1	1	0	0	3	DEFICIENTE	1	0	3	2	1	7	REGULARMEN TE EFICIENTE	25	DEFICIENTE
233	0	2	1	4	2	9	REGULARMEN TE EFICIENTE	2	1	1	2	0	6	DEFICIENTE	1	1	1	0	0	3	DEFICIENTE	1	0	3	2	1	7	REGULARMEN TE EFICIENTE	25	DEFICIENTE
234	0	2	1	4	2	9	REGULARMEN TE EFICIENTE	2	1	1	2	0	6	DEFICIENTE	1	1	1	0	0	3	DEFICIENTE	1	0	3	2	1	7	REGULARMEN TE EFICIENTE	25	DEFICIENTE
235	0	2	1	4	2	9	REGULARMEN TE EFICIENTE	2	1	1	2	0	6	DEFICIENTE	1	1	1	0	0	3	DEFICIENTE	1	0	3	2	1	7	REGULARMEN TE EFICIENTE	25	DEFICIENTE
236	0	2	1	4	2	9	REGULARMEN TE EFICIENTE	2	1	1	2	0	6	DEFICIENTE	1	1	1	0	0	3	DEFICIENTE	1	0	3	2	1	7	REGULARMEN TE EFICIENTE	25	DEFICIENTE
237	0	2	1	4	2	9	REGULARMEN TE EFICIENTE	2	1	1	2	0	6	DEFICIENTE	1	1	1	0	0	3	DEFICIENTE	1	0	3	2	1	7	REGULARMEN TE EFICIENTE	25	DEFICIENTE
238	0	2	1	4	2	9	REGULARMEN TE EFICIENTE	2	1	1	2	0	6	DEFICIENTE	1	1	1	0	0	3	DEFICIENTE	1	0	3	2	1	7	REGULARMEN TE EFICIENTE	25	DEFICIENTE
239	0	2	1	4	2	9	REGULARMEN TE EFICIENTE	2	1	1	2	0	6	DEFICIENTE	1	1	1	0	0	3	DEFICIENTE	1	0	3	2	1	7	REGULARMEN TE EFICIENTE	25	DEFICIENTE
240	0	2	1	4	2	9	REGULARMEN TE EFICIENTE	2	1	1	2	0	6	DEFICIENTE	1	1	1	0	0	3	DEFICIENTE	1	0	3	2	1	7	REGULARMEN TE EFICIENTE	25	DEFICIENTE
241	0	2	1	4	2	9	REGULARMEN TE EFICIENTE	2	1	1	2	0	6	DEFICIENTE	1	1	1	0	0	3	DEFICIENTE	1	0	3	2	1	7	REGULARMEN TE EFICIENTE	25	DEFICIENTE
242	1	2	1	4	3	1	REGULARMEN TE EFICIENTE	4	1	1	1	2	9	REGULARMEN TE EFICIENTE	3	1	2	2	2	0	REGULARMEN TE EFICIENTE	2	2	3	4	2	1	REGULARMEN TE EFICIENTE	43	REGULARMEN TE EFICIENTE
243	2	4	4	3	4	1	EFICIENTE	4	3	2	2	2	3	REGULARMEN TE EFICIENTE	2	3	2	3	2	1	REGULARMEN TE EFICIENTE	3	3	2	4	3	1	EFICIENTE	57	EFICIENTE
244	2	3	3	4	2	1	EFICIENTE	2	2	3	3	2	2	REGULARMEN TE EFICIENTE	2	2	3	2	2	1	REGULARMEN TE EFICIENTE	2	2	3	3	2	1	REGULARMEN TE EFICIENTE	49	REGULARMEN TE EFICIENTE
245	4	4	3	3	3	1	EFICIENTE	4	1	2	3	3	3	REGULARMEN TE EFICIENTE	4	2	2	3	3	1	EFICIENTE	3	3	3	4	3	1	EFICIENTE	60	EFICIENTE
246	2	2	2	1	1	8	REGULARMEN TE EFICIENTE	0	0	1	2	1	4	DEFICIENTE	2	1	3	2	2	0	REGULARMEN TE EFICIENTE	1	2	3	2	2	1	REGULARMEN TE EFICIENTE	32	REGULARMEN TE EFICIENTE
247	3	2	2	2	1	1	REGULARMEN TE EFICIENTE	2	1	2	2	2	9	REGULARMEN TE EFICIENTE	2	2	2	2	2	0	REGULARMEN TE EFICIENTE	2	2	3	4	4	1	EFICIENTE	44	REGULARMEN TE EFICIENTE
248	2	2	2	1	3	1	REGULARMEN TE EFICIENTE	1	2	1	3	1	8	REGULARMEN TE EFICIENTE	1	1	2	1	2	7	REGULARMEN TE EFICIENTE	1	2	3	1	2	1	REGULARMEN TE EFICIENTE	34	REGULARMEN TE EFICIENTE

249	4	4	3	4	4	19	EFICIENTE	3	3	4	4	3	17	EFICIENTE	4	4	4	4	4	20	EFICIENTE	4	3	3	4	3	17	EFICIENTE	73	EFICIENTE	
250	2	2	2	3	3	12	REGULARMENTE EFICIENTE	2	2	2	2	1	9	REGULARMENTE EFICIENTE	1	1	2	2	1	7	REGULARMENTE EFICIENTE	1	1	3	3	2	10	REGULARMENTE EFICIENTE	38	REGULARMENTE EFICIENTE	
251	4	4	4	4	3	19	EFICIENTE	4	3	4	4	4	19	EFICIENTE	4	4	4	3	4	19	EFICIENTE	3	4	2	4	3	16	EFICIENTE	73	EFICIENTE	
252	3	3	2	3	3	14	EFICIENTE	3	3	3	3	3	5	EFICIENTE	2	2	2	2	2	0	REGULARMENTE EFICIENTE	3	2	2	3	3	3	1	52	REGULARMENTE EFICIENTE	
253	2	4	4	4	3	17	EFICIENTE	2	2	4	4	2	4	EFICIENTE	2	4	4	3	2	5	EFICIENTE	2	3	3	4	4	6	EFICIENTE	62	EFICIENTE	
254	2	4	4	4	3	17	EFICIENTE	2	2	4	4	2	4	EFICIENTE	2	4	4	3	2	5	EFICIENTE	2	3	3	4	4	6	EFICIENTE	62	EFICIENTE	
255	2	4	4	4	4	18	EFICIENTE	4	4	4	4	4	0	EFICIENTE	2	4	4	4	4	8	EFICIENTE	2	4	4	4	4	8	EFICIENTE	74	EFICIENTE	
256	4	4	3	4	3	18	EFICIENTE	3	3	4	3	3	6	EFICIENTE	3	3	3	3	3	5	EFICIENTE	4	4	4	4	3	9	EFICIENTE	68	EFICIENTE	
257	4	4	3	4	3	18	EFICIENTE	3	3	4	3	3	6	EFICIENTE	3	3	3	3	3	5	EFICIENTE	4	4	4	4	3	9	EFICIENTE	68	EFICIENTE	
258	4	4	4	4	4	20	EFICIENTE	4	4	4	4	4	0	EFICIENTE	4	4	4	4	4	0	EFICIENTE	4	4	3	4	3	1	8	EFICIENTE	78	EFICIENTE
259	2	2	1	3	3	11	REGULARMENTE EFICIENTE	1	1	2	1	2	7	REGULARMENTE EFICIENTE	0	1	0	1	0	2	DEFICIENTE	0	0	4	2	1	7	REGULARMENTE EFICIENTE	27	REGULARMENTE EFICIENTE	
260	2	2	2	3	3	12	REGULARMENTE EFICIENTE	2	2	2	2	2	0	REGULARMENTE EFICIENTE	2	1	2	2	2	9	REGULARMENTE EFICIENTE	2	2	3	3	3	3	1	44	REGULARMENTE EFICIENTE	
261	3	4	2	3	2	14	EFICIENTE	2	2	2	2	2	0	REGULARMENTE EFICIENTE	1	2	2	1	1	7	REGULARMENTE EFICIENTE	2	2	3	2	2	1	1	42	REGULARMENTE EFICIENTE	
262	2	3	2	3	3	13	REGULARMENTE EFICIENTE	1	1	1	2	3	8	REGULARMENTE EFICIENTE	1	1	1	1	1	5	DEFICIENTE	2	1	2	3	1	9	REGULARMENTE EFICIENTE	35	REGULARMENTE EFICIENTE	
263	1	2	2	2	2	9	REGULARMENTE EFICIENTE	2	2	2	2	2	0	REGULARMENTE EFICIENTE	2	2	2	2	2	0	REGULARMENTE EFICIENTE	2	2	3	3	1	1	1	40	REGULARMENTE EFICIENTE	
264	3	4	3	4	4	18	EFICIENTE	2	1	2	2	2	9	REGULARMENTE EFICIENTE	2	2	3	2	2	1	REGULARMENTE EFICIENTE	1	2	2	3	2	0	REGULARMENTE EFICIENTE	48	REGULARMENTE EFICIENTE	
265	2	2	2	4	4	14	EFICIENTE	3	4	4	2	4	7	EFICIENTE	2	2	2	3	2	1	REGULARMENTE EFICIENTE	2	2	2	4	4	4	EFICIENTE	56	EFICIENTE	
266	2	2	1	1	3	9	REGULARMENTE EFICIENTE	1	1	1	2	2	7	REGULARMENTE EFICIENTE	2	2	1	1	1	7	REGULARMENTE EFICIENTE	2	2	2	2	2	0	REGULARMENTE EFICIENTE	33	REGULARMENTE EFICIENTE	
267	4	4	4	3	3	18	EFICIENTE	4	4	4	4	4	0	EFICIENTE	4	4	4	4	2	8	EFICIENTE	2	2	4	3	4	5	EFICIENTE	71	EFICIENTE	
268	3	2	2	2	1	10	REGULARMENTE EFICIENTE	3	2	2	2	2	1	REGULARMENTE EFICIENTE	2	3	2	2	2	1	REGULARMENTE EFICIENTE	2	2	3	3	3	3	1	45	REGULARMENTE EFICIENTE	
269	3	3	3	4	3	16	EFICIENTE	3	3	3	3	4	6	EFICIENTE	1	3	3	3	2	2	REGULARMENTE EFICIENTE	3	3	2	4	3	5	EFICIENTE	59	EFICIENTE	
270	4	3	4	4	3	18	EFICIENTE	3	2	2	2	3	2	REGULARMENTE EFICIENTE	4	3	2	2	2	1	REGULARMENTE EFICIENTE	3	3	2	4	2	4	EFICIENTE	57	EFICIENTE	
271	4	4	3	4	3	18	EFICIENTE	4	3	3	4	3	7	EFICIENTE	3	4	2	2	2	3	REGULARMENTE EFICIENTE	3	3	2	4	3	5	EFICIENTE	63	EFICIENTE	

272	2	2	2	3	2	1	REGULARMEN TE EFICIENTE	3	2	2	2	2	1	REGULARMEN TE EFICIENTE	2	2	2	2	2	1	REGULARMEN TE EFICIENTE	2	2	3	3	2	1	REGULARMEN TE EFICIENTE	44	REGULARMEN TE EFICIENTE
273	2	2	2	3	2	1	REGULARMEN TE EFICIENTE	3	2	2	2	2	1	REGULARMEN TE EFICIENTE	2	2	2	2	2	0	REGULARMEN TE EFICIENTE	2	2	3	3	2	1	REGULARMEN TE EFICIENTE	44	REGULARMEN TE EFICIENTE
274	2	2	2	3	2	1	REGULARMEN TE EFICIENTE	3	2	2	2	2	1	REGULARMEN TE EFICIENTE	2	2	2	2	2	1	REGULARMEN TE EFICIENTE	2	2	3	3	2	1	REGULARMEN TE EFICIENTE	44	REGULARMEN TE EFICIENTE
275	2	2	2	3	2	1	REGULARMEN TE EFICIENTE	3	2	2	2	2	1	REGULARMEN TE EFICIENTE	2	2	2	2	2	0	REGULARMEN TE EFICIENTE	2	2	3	3	2	1	REGULARMEN TE EFICIENTE	44	REGULARMEN TE EFICIENTE
276	2	2	2	3	2	1	REGULARMEN TE EFICIENTE	3	2	2	2	2	1	REGULARMEN TE EFICIENTE	2	2	2	2	2	0	REGULARMEN TE EFICIENTE	2	2	3	3	2	1	REGULARMEN TE EFICIENTE	44	REGULARMEN TE EFICIENTE
277	3	4	3	4	3	1	EFICIENTE	3	4	4	3	2	1	EFICIENTE	4	3	3	3	3	1	EFICIENTE	3	3	4	4	3	1	EFICIENTE	66	EFICIENTE
278	4	4	4	4	4	2	EFICIENTE	4	4	4	4	4	0	EFICIENTE	4	4	4	4	4	0	EFICIENTE	3	4	2	4	4	1	EFICIENTE	77	EFICIENTE
279	2	3	4	2	4	1	EFICIENTE	3	2	1	2	3	1	REGULARMEN TE EFICIENTE	2	2	3	2	2	1	REGULARMEN TE EFICIENTE	1	2	3	4	2	1	REGULARMEN TE EFICIENTE	49	REGULARMEN TE EFICIENTE
280	3	4	3	4	4	1	EFICIENTE	3	3	4	4	4	1	EFICIENTE	4	4	3	3	3	1	EFICIENTE	4	4	3	4	4	1	EFICIENTE	72	EFICIENTE
281	4	3	3	3	3	1	EFICIENTE	4	3	3	3	3	1	EFICIENTE	2	3	3	2	3	3	REGULARMEN TE EFICIENTE	2	3	2	4	3	1	EFICIENTE	59	EFICIENTE
282	3	4	4	3	3	1	EFICIENTE	4	4	3	3	2	1	EFICIENTE	4	3	3	4	4	1	EFICIENTE	3	3	3	4	4	1	EFICIENTE	68	EFICIENTE
283	2	2	1	4	2	1	REGULARMEN TE EFICIENTE	1	1	1	1	2	6	DEFICIENTE	1	2	1	1	2	7	REGULARMEN TE EFICIENTE	0	2	4	4	1	1	REGULARMEN TE EFICIENTE	35	REGULARMEN TE EFICIENTE
284	2	2	2	4	4	1	EFICIENTE	2	1	2	2	2	9	REGULARMEN TE EFICIENTE	2	2	3	1	2	0	REGULARMEN TE EFICIENTE	2	4	3	4	1	1	EFICIENTE	47	REGULARMEN TE EFICIENTE
285	2	2	2	4	4	1	EFICIENTE	2	1	2	2	2	9	REGULARMEN TE EFICIENTE	2	2	3	1	2	0	REGULARMEN TE EFICIENTE	2	4	3	4	1	1	EFICIENTE	47	REGULARMEN TE EFICIENTE
286	2	2	2	3	4	1	REGULARMEN TE EFICIENTE	2	2	2	2	2	1	REGULARMEN TE EFICIENTE	2	2	2	2	2	0	REGULARMEN TE EFICIENTE	2	3	2	3	3	1	REGULARMEN TE EFICIENTE	46	REGULARMEN TE EFICIENTE
287	2	2	1	4	4	1	REGULARMEN TE EFICIENTE	1	1	1	1	1	5	DEFICIENTE	2	2	2	2	2	0	REGULARMEN TE EFICIENTE	2	2	4	2	2	1	REGULARMEN TE EFICIENTE	40	REGULARMEN TE EFICIENTE
288	3	3	3	2	3	1	EFICIENTE	3	3	3	2	3	1	EFICIENTE	2	3	3	2	2	2	REGULARMEN TE EFICIENTE	2	2	2	3	2	1	REGULARMEN TE EFICIENTE	51	REGULARMEN TE EFICIENTE
289	2	3	2	4	2	1	REGULARMEN TE EFICIENTE	3	3	3	2	2	3	REGULARMEN TE EFICIENTE	3	3	4	2	2	1	REGULARMEN TE EFICIENTE	2	2	2	3	2	1	REGULARMEN TE EFICIENTE	51	REGULARMEN TE EFICIENTE
290	2	2	1	1	1	7	REGULARMEN TE EFICIENTE	1	1	2	1	1	6	DEFICIENTE	1	1	1	1	1	5	DEFICIENTE	1	2	2	3	1	9	REGULARMEN TE EFICIENTE	27	REGULARMEN TE EFICIENTE
291	1	2	2	3	2	1	REGULARMEN TE EFICIENTE	1	1	1	2	2	7	REGULARMEN TE EFICIENTE	1	1	1	1	1	5	DEFICIENTE	1	2	3	2	1	9	REGULARMEN TE EFICIENTE	31	REGULARMEN TE EFICIENTE
292	3	3	2	2	2	1	REGULARMEN TE EFICIENTE	2	3	2	2	1	0	REGULARMEN TE EFICIENTE	1	2	2	2	2	9	REGULARMEN TE EFICIENTE	1	2	2	1	1	7	REGULARMEN TE EFICIENTE	38	REGULARMEN TE EFICIENTE
293	0	0	0	0	3	3	DEFICIENTE	1	1	1	1	1	5	DEFICIENTE	1	1	1	1	0	4	DEFICIENTE	1	1	3	4	1	0	REGULARMEN TE EFICIENTE	22	DEFICIENTE
294	2	2	1	4	2	1	REGULARMEN TE EFICIENTE	1	2	3	4	2	2	REGULARMEN TE EFICIENTE	1	2	2	2	2	9	REGULARMEN TE EFICIENTE	2	3	4	4	2	1	EFICIENTE	47	REGULARMEN TE EFICIENTE

295	2	2	2	2	4	1	REGULARM TE EFICIENTE	2	2	2	2	2	1	REGULARM TE EFICIENTE	1	1	3	2	2	9	REGULARM TE EFICIENTE	2	0	4	2	2	1	REGULARM TE EFICIENTE	41	REGULARM TE EFICIENTE
296	2	2	2	2	4	1	REGULARM TE EFICIENTE	2	2	2	2	2	1	REGULARM TE EFICIENTE	1		3	2	2	9	REGULARM TE EFICIENTE	2	0	4	2	2	1	REGULARM TE EFICIENTE	41	REGULARM TE EFICIENTE
297	1	4	2	3	2	1	REGULARM TE EFICIENTE	2	2	2	2	2	1	REGULARM TE EFICIENTE	2	2	3	2	1	1	REGULARM TE EFICIENTE	3	1	3	4	2	1	REGULARM TE EFICIENTE	45	REGULARM TE EFICIENTE
298	2	3	2	2	2	1	REGULARM TE EFICIENTE	3	3	3	2	2	3	REGULARM TE EFICIENTE	2	2	1	2	2	9	REGULARM TE EFICIENTE	2	2	4	4	0	1	REGULARM TE EFICIENTE	45	REGULARM TE EFICIENTE
299	0	2	1	4	2	9	REGULARM TE EFICIENTE	2	1	1	2	0	6	DEFICIENTE	1	1	1	0	0	3	DEFICIENTE	1	0	3	2	1	7	REGULARM TE EFICIENTE	25	DEFICIENTE
300	0	2	1	4	2	9	REGULARM TE EFICIENTE	2	1	1	2	0	6	DEFICIENTE	1	1	1	0	0	3	DEFICIENTE	1	0	3	2	1	7	REGULARM TE EFICIENTE	25	DEFICIENTE
301	0	2	1	4	2	9	REGULARM TE EFICIENTE	2	1	1	2	0	6	DEFICIENTE	1	1	1	0	0	3	DEFICIENTE	1	0	3	2	1	7	REGULARM TE EFICIENTE	25	DEFICIENTE
302	0	2	1	4	2	9	REGULARM TE EFICIENTE	2	1	1	2	0	6	DEFICIENTE	1	1	1	0	0	3	DEFICIENTE	1	0	3	2	1	7	REGULARM TE EFICIENTE	25	DEFICIENTE
303	0	2	1	4	2	9	REGULARM TE EFICIENTE	2	1	1	2	0	6	DEFICIENTE	1	1	1	0	0	3	DEFICIENTE	1	0	3	2	1	7	REGULARM TE EFICIENTE	25	DEFICIENTE
304	0	2	1	4	2	9	REGULARM TE EFICIENTE	2	1	1	2	0	6	DEFICIENTE	1	1	1	0	0	3	DEFICIENTE	1	0	3	2	1	7	REGULARM TE EFICIENTE	25	DEFICIENTE
305	0	2	1	4	2	9	REGULARM TE EFICIENTE	2	1	1	2	0	6	DEFICIENTE	1	1	1	0	0	3	DEFICIENTE	1	0	3	2	1	7	REGULARM TE EFICIENTE	25	DEFICIENTE
306	0	2	1	4	2	9	REGULARM TE EFICIENTE	2	1	1	2	0	6	DEFICIENTE	1	1	1	0	0	3	DEFICIENTE	1	0	3	2	1	7	REGULARM TE EFICIENTE	25	DEFICIENTE
307	0	2	1	4	2	9	REGULARM TE EFICIENTE	2	1	1	2	0	6	DEFICIENTE	1	1	1	0	0	3	DEFICIENTE	1	0	3	2	1	7	REGULARM TE EFICIENTE	25	DEFICIENTE
308	0	2	1	4	2	9	REGULARM TE EFICIENTE	2	1	1	2	0	6	DEFICIENTE	1	1	1	0	0	3	DEFICIENTE	1	0	3	2	1	7	REGULARM TE EFICIENTE	25	DEFICIENTE
309	0	2	1	4	2	9	REGULARM TE EFICIENTE	2	1	1	2	0	6	DEFICIENTE	1	1	1	0	0	3	DEFICIENTE	1	0	3	2	1	7	REGULARM TE EFICIENTE	25	DEFICIENTE
310	0	2	1	4	2	9	REGULARM TE EFICIENTE	2	1	1	2	0	6	DEFICIENTE	1	1	1	0	0	3	DEFICIENTE	1	0	3	2	1	7	REGULARM TE EFICIENTE	25	DEFICIENTE
311	0	2	1	4	2	9	REGULARM TE EFICIENTE	2	1	1	2	0	6	DEFICIENTE	1	1	1	0	0	3	DEFICIENTE	1	0	3	2	1	7	REGULARM TE EFICIENTE	25	DEFICIENTE
312	1	2	1	4	3	1	REGULARM TE EFICIENTE	4	1	1	1	2	9	REGULARM TE EFICIENTE	3	1	2	2	2	0	REGULARM TE EFICIENTE	2	2	3	4	2	1	REGULARM TE EFICIENTE	43	REGULARM TE EFICIENTE
313	2	4	4	3	4	1	EFICIENTE	4	3	2	2	2	1	REGULARM TE EFICIENTE	2	3	2	3	2	2	REGULARM TE EFICIENTE	3	3	2	4	3	1	EFICIENTE	57	EFICIENTE
314	2	3	3	4	2	1	EFICIENTE	2	2	3	3	2	1	REGULARM TE EFICIENTE	2	2	3	2	2	1	REGULARM TE EFICIENTE	2	2	3	3	2	1	REGULARM TE EFICIENTE	49	REGULARM TE EFICIENTE
315	4	4	3	3	3	1	EFICIENTE	4	1	2	3	3	1	REGULARM TE EFICIENTE	4	2	2	3	3	1	EFICIENTE	3	3	3	4	3	1	EFICIENTE	60	EFICIENTE
316	2	2	2	1	1	8	REGULARM TE EFICIENTE	0	0	1	2	1	4	DEFICIENTE	2	1	3	2	2	0	REGULARM TE EFICIENTE	1	2	3	2	2	1	REGULARM TE EFICIENTE	32	REGULARM TE EFICIENTE
317	3	2	2	2	1	1	REGULARM TE EFICIENTE	2	1	2	2	2	9	REGULARM TE EFICIENTE	2	2	2	2	2	0	REGULARM TE EFICIENTE	2	2	3	4	4	1	EFICIENTE	44	REGULARM TE EFICIENTE

318	2	2	2	1	3	10	REGULARM TE EFICIENTE	1	2	1	3	1	8	REGULARM TE EFICIENTE	1	1	2	1	2	7	REGULARM TE EFICIENTE	1	2	3	1	2	9	REGULARM TE EFICIENTE	34	REGULARM TE EFICIENTE
319	4	4	3	4	4	19	EFICIENTE	3	3	4	4	3	7	EFICIENTE	4	4	4	4	4	0	EFICIENTE	4	3	3	4	3	7	EFICIENTE	73	EFICIENTE
320	2	2	2	3	3	12	REGULARM TE EFICIENTE	2	2	2	2	1	9	REGULARM TE EFICIENTE	1	1	2	2	1	7	REGULARM TE EFICIENTE	1	1	3	3	2	0	REGULARM TE EFICIENTE	38	REGULARM TE EFICIENTE
321	4	4	4	4	3	19	EFICIENTE	4	3	4	4	4	1	EFICIENTE	4	4	4	3	4	1	EFICIENTE	3	4	2	4	3	6	EFICIENTE	73	EFICIENTE
322	3	3	2	3	3	14	EFICIENTE	3	3	3	3	3	5	EFICIENTE	2	2	2	2	2	0	REGULARM TE EFICIENTE	3	2	2	3	3	3	REGULARM TE EFICIENTE	52	REGULARM TE EFICIENTE
323	2	4	4	4	3	17	EFICIENTE	2	2	4	4	2	4	EFICIENTE	2	4	4	3	2	1	EFICIENTE	2	3	3	4	4	6	EFICIENTE	62	EFICIENTE

Base de datos de la variable satisfacción laboral

MUESTRA	SATISFACCIÓN LABORAL																										TOTAL	NIVEL		
	DESARROLLO DE FUNCIONES							INTERACCIÓN CON EL JEFE INMEDIATO						OPORTUNIDADES DE PROGRESO						REMUNERACIONES E INCENTIVOS										
	1	2	3	4	5	ST	NIVEL	6	7	8	9	10	ST	NIVEL	11	12	13	14	15	ST	NIVEL	16	17	18	19	20			ST	NIVEL
1	3	4	3	3	2	15	ALTA	2	2	2	2	2	10	MEDIA	4	3	2	3	4	16	ALTA	3	0	3	2	4	12	MEDIA	53	MEDIA
2	3	3	1	3	3	13	MEDIA	1	2	1	1	1	6	BAJA	2	2	1	2	2	9	MEDIA	3	2	3	2	3	13	MEDIA	41	MEDIA
3	2	2	2	2	2	10	MEDIA	2	1	2	2	2	9	MEDIA	2	2	3	3	2	12	MEDIA	1	1	2	1	4	9	MEDIA	40	MEDIA
4	3	4	1	4	2	14	ALTA	2	2	2	2	2	10	MEDIA	2	2	1	1	1	7	MEDIA	1	1	2	2	4	10	MEDIA	41	MEDIA
5	4	4	4	4	4	20	ALTA	0	4	1	4	4	13	MEDIA	1	1	1	4	4	11	MEDIA	1	4	3	3	4	15	ALTA	59	ALTA
6	4	2	3	4	2	15	ALTA	3	2	3	1	3	12	MEDIA	2	2	1	0	2	7	MEDIA	0	2	3	1	4	10	MEDIA	44	MEDIA
7	4	3	2	4	2	15	ALTA	2	2	2	2	2	10	MEDIA	2	2	1	2	2	9	MEDIA	1	2	4	4	4	15	ALTA	49	MEDIA
8	4	3	2	4	2	15	ALTA	2	2	2	2	2	10	MEDIA	2	2	1	2	2	9	MEDIA	1	2	4	4	4	15	ALTA	49	MEDIA
9	3	3	3	3	3	15	ALTA	2	2	2	2	2	10	MEDIA	3	3	3	2	3	14	ALTA	1	2	2	3	4	12	MEDIA	51	MEDIA
10	4	4	2	3	3	16	ALTA	3	3	3	2	3	14	ALTA	3	3	3	3	3	15	ALTA	3	1	1	0	4	9	MEDIA	54	ALTA
11	4	2	0	3	1	10	MEDIA	0	1	1	2	1	5	BAJA	0	0	0	0	2	2	BAJA	2	0	3	2	4	11	MEDIA	28	MEDIA
12	4	2	0	3	1	10	MEDIA	0	1	1	2	1	5	BAJA	0	0	0	0	2	2	BAJA	2	0	3	2	4	11	MEDIA	28	MEDIA
13	4	2	0	3	1	10	MEDIA	0	1	1	2	1	5	BAJA	0	0	0	0	2	2	BAJA	2	0	3	2	4	11	MEDIA	28	MEDIA
14	4	2	0	3	1	10	MEDIA	0	1	1	2	1	5	BAJA	0	0	0	0	2	2	BAJA	2	0	3	2	4	11	MEDIA	28	MEDIA
15	4	2	0	3	1	10	MEDIA	0	1	1	2	1	5	BAJA	0	0	0	0	2	2	BAJA	2	0	3	2	4	11	MEDIA	28	MEDIA
16	4	2	0	3	1	10	MEDIA	0	1	1	2	1	5	BAJA	0	0	0	0	2	2	BAJA	2	0	3	2	4	11	MEDIA	28	MEDIA
17	4	2	0	3	1	10	MEDIA	0	1	1	2	1	5	BAJA	0	0	0	0	2	2	BAJA	2	0	3	2	4	11	MEDIA	28	MEDIA
18	4	2	0	3	1	10	MEDIA	0	1	1	2	1	5	BAJA	0	0	0	0	2	2	BAJA	2	0	3	2	4	11	MEDIA	28	MEDIA
19	4	2	0	3	1	10	MEDIA	0	1	1	2	1	5	BAJA	0	0	0	0	2	2	BAJA	2	0	3	2	4	11	MEDIA	28	MEDIA
20	4	2	0	3	1	10	MEDIA	0	1	1	2	1	5	BAJA	0	0	0	0	2	2	BAJA	2	0	3	2	4	11	MEDIA	28	MEDIA
21	4	2	0	3	1	10	MEDIA	0	1	1	2	1	5	BAJA	0	0	0	0	2	2	BAJA	2	0	3	2	4	11	MEDIA	28	MEDIA
22	4	2	0	3	1	10	MEDIA	0	1	1	2	1	5	BAJA	0	0	0	0	2	2	BAJA	2	0	3	2	4	11	MEDIA	28	MEDIA
23	4	2	0	3	1	10	MEDIA	0	1	1	2	1	5	BAJA	0	0	0	0	2	2	BAJA	2	0	3	2	4	11	MEDIA	28	MEDIA
24	4	4	2	4	4	18	ALTA	2	2	3	1	4	12	MEDIA	2	1	0	0	1	4	BAJA	1	0	1	2	4	8	MEDIA	42	MEDIA
25	3	4	3	4	3	17	ALTA	2	3	3	2	3	13	MEDIA	2	3	2	3	2	12	MEDIA	2	3	2	2	4	13	MEDIA	55	ALTA

26	3	2	2	3	2	12	MEDIA	2	2	2	1	2	9	MEDIA	2	2	1	1	2	8	MEDIA	1	2	1	2	4	10	MEDIA	39	MEDIA
27	4	4	3	2	3	16	ALTA	3	3	3	2	4	15	ALTA	3	4	1	3	3	14	ALTA	2	2	2	2	3	11	MEDIA	56	ALTA
28	2	2	1	3	1	9	MEDIA	1	2	1	1	1	6	BAJA	2	2	1	2	2	9	MEDIA	2	1	2	2	4	11	MEDIA	35	MEDIA
29	4	4	3	4	3	18	ALTA	0	2	3	3	3	11	MEDIA	3	3	0	2	2	10	MEDIA	3	3	4	0	4	14	ALTA	53	MEDIA
30	4	4	2	4	2	16	ALTA	1	1	2	2	2	8	MEDIA	1	1	0	0	1	3	BAJA	0	1	4	2	4	11	MEDIA	38	MEDIA
31	4	4	3	4	3	18	ALTA	2	4	4	3	4	17	ALTA	3	3	4	3	3	16	ALTA	3	3	3	3	4	16	ALTA	67	ALTA
32	4	3	2	4	3	16	ALTA	2	2	2	2	2	10	MEDIA	2	2	1	2	2	9	MEDIA	2	2	2	2	4	12	MEDIA	47	MEDIA
33	4	4	3	4	3	18	ALTA	4	2	3	2	4	15	ALTA	3	3	1	2	3	12	MEDIA	1	2	2	2	4	11	MEDIA	56	ALTA
34	3	3	3	3	3	15	ALTA	3	3	3	3	3	15	ALTA	3	3	3	3	3	15	ALTA	2	2	3	2	4	13	MEDIA	58	ALTA
35	4	4	3	4	4	19	ALTA	2	3	3	3	3	14	ALTA	4	4	2	2	3	15	ALTA	0	2	2	2	4	10	MEDIA	58	ALTA
36	4	4	3	4	4	19	ALTA	2	3	3	3	3	14	ALTA	4	4	2	2	3	15	ALTA	0	2	2	2	4	10	MEDIA	58	ALTA
37	4	2	4	4	4	18	ALTA	4	4	4	4	4	20	ALTA	4	4	4	4	4	20	ALTA	0	4	4	4	4	16	ALTA	74	ALTA
38	3	4	3	4	3	17	ALTA	3	3	4	3	3	16	ALTA	3	3	3	3	3	15	ALTA	2	3	2	2	4	13	MEDIA	61	ALTA
39	3	4	3	4	3	17	ALTA	3	3	4	3	3	16	ALTA	3	3	3	3	3	15	ALTA	2	3	2	2	4	13	MEDIA	61	ALTA
40	4	3	3	3	4	17	ALTA	4	4	4	4	4	20	ALTA	3	3	3	3	2	14	ALTA	4	2	3	2	4	15	ALTA	66	ALTA
41	4	4	2	4	3	17	ALTA	0	1	1	3	3	8	MEDIA	2	1	0	0	1	4	BAJA	1	1	3	2	4	11	MEDIA	40	MEDIA
42	3	2	2	4	3	14	ALTA	2	2	2	3	3	12	MEDIA	3	3	2	3	2	13	MEDIA	2	2	2	2	4	12	MEDIA	51	MEDIA
43	2	3	2	4	2	13	MEDIA	1	1	2	2	1	7	MEDIA	2	2	1	1	1	7	MEDIA	0	0	3	3	4	10	MEDIA	37	MEDIA
44	2	2	1	4	2	11	MEDIA	0	1	2	2	2	7	MEDIA	2	2	1	1	2	8	MEDIA	2	2	1	1	4	10	MEDIA	36	MEDIA
45	2	1	2	4	2	11	MEDIA	1	2	2	2	2	9	MEDIA	2	2	1	2	2	9	MEDIA	1	1	3	3	4	12	MEDIA	41	MEDIA
46	4	4	3	4	4	19	ALTA	0	2	2	3	4	11	MEDIA	2	2	1	2	2	9	MEDIA	1	1	3	2	4	11	MEDIA	50	MEDIA
47	4	2	2	4	4	16	ALTA	0	2	2	2	2	8	MEDIA	3	4	0	0	2	9	MEDIA	4	2	4	0	4	14	ALTA	47	MEDIA
48	2	1	2	3	1	9	MEDIA	0	1	1	0	2	4	BAJA	1	1	1	0	2	5	BAJA	2	0	3	2	4	11	MEDIA	29	MEDIA
49	4	3	4	4	4	19	ALTA	4	4	4	4	4	20	ALTA	3	4	2	4	4	17	ALTA	4	2	2	2	3	13	MEDIA	69	ALTA
50	2	3	3	2	1	11	MEDIA	2	2	2	2	3	11	MEDIA	2	3	2	2	2	11	MEDIA	4	2	3	2	3	14	ALTA	47	MEDIA
51	3	3	3	4	3	16	ALTA	3	3	3	3	3	15	ALTA	3	3	3	3	2	14	ALTA	2	2	3	3	4	14	ALTA	59	ALTA
52	4	4	2	4	4	18	ALTA	3	4	3	4	4	18	ALTA	3	3	2	3	3	14	ALTA	1	2	3	3	4	13	MEDIA	63	ALTA
53	4	3	2	4	4	17	ALTA	3	3	3	3	3	15	ALTA	3	2	1	2	2	10	MEDIA	2	2	4	2	4	14	ALTA	56	ALTA
54	3	3	2	3	3	14	ALTA	1	1	2	2	2	8	MEDIA	2	2	2	2	1	9	MEDIA	1	2	3	1	4	11	MEDIA	42	MEDIA
55	3	3	2	3	3	14	ALTA	1	1	2	2	2	8	MEDIA	2	2	2	2	1	9	MEDIA	1	2	3	1	4	11	MEDIA	42	MEDIA

56	3	3	2	3	3	14	ALTA	1	1	2	2	2	8	MEDIA	2	2	2	2	1	9	MEDIA	1	2	3	1	4	11	MEDIA	42	MEDIA
57	3	3	2	3	3	14	ALTA	1	1	2	2	2	8	MEDIA	2	2	2	2	1	9	MEDIA	1	2	3	1	4	11	MEDIA	42	MEDIA
58	3	3	2	3	3	14	ALTA	1	1	2	2	2	8	MEDIA	2	2	2	2	1	9	MEDIA	1	2	3	1	4	11	MEDIA	42	MEDIA
59	4	4	3	4	2	17	ALTA	4	3	3	2	4	16	ALTA	4	2	0	4	1	11	MEDIA	0	3	4	4	4	15	ALTA	59	ALTA
60	4	4	4	4	4	20	ALTA	3	4	4	4	4	19	ALTA	4	4	4	4	4	20	ALTA	4	4	4	2	4	18	ALTA	77	ALTA
61	4	3	3	2	4	16	ALTA	2	2	3	3	3	13	MEDIA	2	2	1	3	3	11	MEDIA	4	3	4	3	4	18	ALTA	58	ALTA
62	4	4	3	4	4	19	ALTA	3	3	4	4	4	18	ALTA	4	4	3	4	4	19	ALTA	3	3	3	2	4	15	ALTA	71	ALTA
63	4	3	3	4	3	17	ALTA	4	3	4	4	4	19	ALTA	2	2	2	3	3	12	MEDIA	3	3	2	2	4	14	ALTA	62	ALTA
64	4	4	3	3	4	18	ALTA	2	2	3	2	4	13	MEDIA	1	1	2	1	2	7	MEDIA	0	1	2	1	4	8	MEDIA	46	MEDIA
65	4	2	2	4	2	14	ALTA	1	2	1	2	1	7	MEDIA	4	4	1	2	1	12	MEDIA	1	1	1	1	4	8	MEDIA	41	MEDIA
66	4	4	2	4	4	18	ALTA	4	4	4	4	4	20	ALTA	3	3	3	4	3	16	ALTA	1	1	4	2	4	12	MEDIA	66	ALTA
67	4	4	2	4	4	18	ALTA	4	4	4	4	4	20	ALTA	3	3	3	4	3	16	ALTA	1	1	4	2	4	12	MEDIA	66	ALTA
68	3	4	2	2	2	13	MEDIA	2	2	2	2	3	11	MEDIA	3	3	2	2	2	12	MEDIA	1	2	3	1	4	11	MEDIA	47	MEDIA
69	4	3	4	4	2	17	ALTA	1	2	2	4	4	13	MEDIA	3	3	1	2	2	11	MEDIA	0	2	2	2	4	10	MEDIA	51	MEDIA
70	3	3	2	3	3	14	ALTA	3	3	3	3	3	15	ALTA	3	3	2	3	2	13	MEDIA	3	2	2	2	3	12	MEDIA	54	ALTA
71	4	4	4	4	2	18	ALTA	4	3	3	3	4	17	ALTA	4	4	2	3	2	15	ALTA	3	3	2	2	2	12	MEDIA	62	ALTA
72	2	4	2	4	2	14	ALTA	0	2	2	0	0	4	BAJA	0	4	0	0	2	6	BAJA	0	2	0	2	4	8	MEDIA	32	MEDIA
73	4	3	2	4	3	16	ALTA	3	2	2	3	3	13	MEDIA	2	2	3	3	2	12	MEDIA	2	3	3	3	4	15	ALTA	56	ALTA
74	3	3	0	4	2	12	MEDIA	2	2	2	2	4	12	MEDIA	2	1	0	3	0	6	BAJA	0	4	4	1	4	13	MEDIA	43	MEDIA
75	4	3	3	4	2	16	ALTA	2	3	3	2	2	12	MEDIA	3	3	3	3	3	15	ALTA	2	2	4	4	4	16	ALTA	59	ALTA
76	4	4	4	4	4	20	ALTA	4	1	1	2	4	12	MEDIA	3	3	3	4	3	16	ALTA	3	4	4	4	4	19	ALTA	67	ALTA
77	4	4	4	4	4	20	ALTA	4	4	4	4	4	20	ALTA	4	2	4	4	2	16	ALTA	2	4	4	4	4	18	ALTA	74	ALTA
78	3	3	3	3	2	14	ALTA	2	3	3	2	3	13	MEDIA	1	1	1	1	2	6	BAJA	2	1	3	3	4	13	MEDIA	46	MEDIA
79	3	2	1	3	1	10	MEDIA	1	1	1	1	1	5	BAJA	2	2	2	2	2	10	MEDIA	2	1	3	2	4	12	MEDIA	37	MEDIA
80	4	3	3	4	4	18	ALTA	3	2	2	2	3	12	MEDIA	3	3	1	2	2	11	MEDIA	2	2	3	2	4	13	MEDIA	54	ALTA
81	4	2	2	3	2	13	MEDIA	2	2	2	1	2	9	MEDIA	2	2	1	2	2	9	MEDIA	2	2	1	1	4	10	MEDIA	41	MEDIA
82	4	4	4	4	4	20	ALTA	4	3	4	4	4	19	ALTA	4	4	3	4	3	18	ALTA	3	4	4	4	4	19	ALTA	76	ALTA
83	2	2	2	3	3	12	MEDIA	1	3	2	3	3	12	MEDIA	2	2	2	2	2	10	MEDIA	2	2	2	2	4	12	MEDIA	46	MEDIA
84	4	4	4	4	4	20	ALTA	4	4	4	4	4	20	ALTA	4	4	1	3	4	16	ALTA	1	3	4	4	4	16	ALTA	72	ALTA
85	3	2	2	2	4	13	MEDIA	3	2	3	3	3	14	ALTA	2	2	3	2	3	12	MEDIA	2	3	3	3	3	14	ALTA	53	MEDIA

86	2	4	3	3	4	16	ALTA	4	3	3	4	4	18	ALTA	4	4	0	0	1	9	MEDIA	0	0	3	3	4	10	MEDIA	53	MEDIA
87	4	4	4	4	4	20	ALTA	4	4	4	4	4	20	ALTA	4	4	4	4	4	20	ALTA	4	4	4	4	4	20	ALTA	80	ALTA
88	4	3	1	4	2	14	ALTA	1	1	2	2	3	9	MEDIA	1	1	1	1	1	5	BAJA	0	1	3	3	3	10	MEDIA	38	MEDIA
89	2	3	2	3	2	12	MEDIA	0	1	1	0	2	4	BAJA	2	2	1	1	3	9	MEDIA	3	1	0	2	4	10	MEDIA	35	MEDIA
90	2	1	1	1	1	6	BAJA	2	1	1	1	1	6	BAJA	2	1	1	2	1	7	MEDIA	2	1	2	1	1	7	MEDIA	26	BAJA
91	4	3	3	4	3	17	ALTA	3	3	3	3	3	15	ALTA	2	3	1	2	2	10	MEDIA	3	2	3	3	4	15	ALTA	57	ALTA
92	1	2	2	4	2	11	MEDIA	1	2	2	1	1	7	MEDIA	0	0	1	2	1	4	BAJA	0	1	3	0	4	8	MEDIA	30	MEDIA
93	4	4	4	4	4	20	ALTA	3	4	4	4	4	19	ALTA	4	4	3	2	2	15	ALTA	1	3	3	3	4	14	ALTA	68	ALTA
94	4	4	2	4	2	16	ALTA	4	2	3	4	4	17	ALTA	4	4	1	4	4	17	ALTA	1	2	4	4	4	15	ALTA	65	ALTA
95	4	4	4	4	4	20	ALTA	4	4	4	4	4	20	ALTA	4	4	4	4	4	20	ALTA	4	4	4	4	4	20	ALTA	80	ALTA
96	3	1	2	2	2	10	MEDIA	0	0	1	2	2	5	BAJA	2	1	0	1	2	6	BAJA	1	1	1	1	2	6	BAJA	27	MEDIA
97	3	4	2	4	2	15	ALTA	2	2	3	1	1	9	MEDIA	2	2	1	1	2	8	MEDIA	2	1	3	2	4	12	MEDIA	44	MEDIA
98	3	4	2	4	2	15	ALTA	2	2	3	1	1	9	MEDIA	2	2	1	1	2	8	MEDIA	2	1	3	2	4	12	MEDIA	44	MEDIA
99	3	4	2	4	2	15	ALTA	2	2	3	1	1	9	MEDIA	2	2	1	1	2	8	MEDIA	2	1	3	2	4	12	MEDIA	44	MEDIA
100	3	3	3	4	3	16	ALTA	4	3	3	3	3	16	ALTA	2	2	2	3	3	12	MEDIA	1	2	3	3	2	11	MEDIA	55	ALTA
101	3	4	2	4	2	15	ALTA	2	2	3	1	1	9	MEDIA	2	2	1	1	2	8	MEDIA	2	1	3	2	4	12	MEDIA	44	MEDIA
102	3	4	2	4	2	15	ALTA	2	2	3	1	1	9	MEDIA	2	2	1	1	2	8	MEDIA	2	1	3	2	4	12	MEDIA	44	MEDIA
103	3	4	2	4	2	15	ALTA	2	2	3	1	1	9	MEDIA	2	2	1	1	2	8	MEDIA	2	1	3	2	4	12	MEDIA	44	MEDIA
104	4	3	3	2	4	16	ALTA	2	2	2	4	2	12	MEDIA	2	2	0	4	4	12	MEDIA	2	4	1	3	4	14	ALTA	54	ALTA
105	4	2	3	3	4	16	ALTA	2	3	3	3	3	14	ALTA	3	3	2	2	3	13	MEDIA	4	3	4	4	4	19	ALTA	62	ALTA
106	4	4	1	4	4	17	ALTA	0	0	0	0	4	4	BAJA	2	2	0	0	2	6	BAJA	0	0	2	2	4	8	MEDIA	35	MEDIA
107	3	3	3	2	3	14	ALTA	2	2	2	2	2	10	MEDIA	2	2	2	2	2	10	MEDIA	2	2	2	2	3	11	MEDIA	45	MEDIA
108	3	4	2	3	4	16	ALTA	3	3	3	4	4	17	ALTA	2	2	1	2	1	8	MEDIA	0	2	4	2	4	12	MEDIA	53	MEDIA
109	3	4	2	3	4	16	ALTA	3	3	3	4	4	17	ALTA	2	2	1	2	1	8	MEDIA	0	2	4	2	4	12	MEDIA	53	MEDIA
110	4	4	3	3	2	16	ALTA	2	2	3	2	3	12	MEDIA	3	3	2	2	2	12	MEDIA	0	2	2	0	4	8	MEDIA	48	MEDIA
111	4	4	3	4	2	17	ALTA	3	2	2	2	3	12	MEDIA	3	3	2	3	1	12	MEDIA	1	2	3	3	4	13	MEDIA	54	ALTA
112	4	4	4	4	4	20	ALTA	1	1	1	1	1	5	BAJA	2	2	1	4	4	13	MEDIA	1	1	2	4	4	12	MEDIA	50	MEDIA
113	4	0	1	4	2	11	MEDIA	0	1	3	1	2	7	MEDIA	0	0	0	0	2	2	BAJA	0	0	4	2	4	10	MEDIA	30	MEDIA
114	4	4	3	4	3	18	ALTA	4	4	4	4	4	20	ALTA	3	3	2	3	3	14	ALTA	2	3	3	3	4	15	ALTA	67	ALTA
115	4	4	3	4	4	19	ALTA	3	3	4	4	3	17	ALTA	3	2	2	4	2	13	MEDIA	4	3	3	2	4	16	ALTA	65	ALTA

116	3	2	1	2	3	11	MEDIA	2	2	2	3	2	11	MEDIA	2	1	1	1	1	6	BAJA	1	1	2	1	1	6	BAJA	34	MEDIA
117	4	4	2	4	2	16	ALTA	1	1	2	0	2	6	BAJA	2	2	1	1	2	8	MEDIA	3	2	1	1	4	11	MEDIA	41	MEDIA
118	4	4	4	4	4	20	ALTA	3	4	4	4	4	19	ALTA	3	3	4	4	3	17	ALTA	3	4	3	4	4	18	ALTA	74	ALTA
119	3	2	2	4	3	14	ALTA	1	1	2	2	3	9	MEDIA	2	1	1	3	2	9	MEDIA	1	1	2	0	4	8	MEDIA	40	MEDIA
120	3	3	3	4	3	16	ALTA	2	2	2	3	3	12	MEDIA	2	2	1	2	3	10	MEDIA	3	2	3	2	4	14	ALTA	52	MEDIA
121	3	4	3	3	4	17	ALTA	2	3	3	3	3	14	ALTA	2	2	2	2	3	11	MEDIA	1	2	3	2	3	11	MEDIA	53	MEDIA
122	4	4	4	4	4	20	ALTA	1	4	2	4	3	14	ALTA	4	4	4	4	4	20	ALTA	2	3	4	4	4	17	ALTA	71	ALTA
123	4	4	2	3	3	16	ALTA	2	1	2	4	3	12	MEDIA	2	2	2	1	2	9	MEDIA	2	2	1	1	4	10	MEDIA	47	MEDIA
124	3	3	1	3	4	14	ALTA	1	2	1	1	2	7	MEDIA	2	2	0	1	2	7	MEDIA	0	0	3	0	4	7	MEDIA	35	MEDIA
125	3	3	3	3	3	15	ALTA	3	3	3	2	3	14	ALTA	3	2	2	2	2	11	MEDIA	2	3	1	3	3	12	MEDIA	52	MEDIA
126	2	2	2	2	4	12	MEDIA	2	3	3	4	4	16	ALTA	2	2	2	3	1	10	MEDIA	3	3	2	1	4	13	MEDIA	51	MEDIA
127	4	4	3	4	3	18	ALTA	3	3	3	3	3	15	ALTA	3	3	3	3	3	15	ALTA	3	3	3	2	2	13	MEDIA	61	ALTA
128	4	4	3	4	3	18	ALTA	3	3	2	4	4	16	ALTA	2	2	1	2	2	9	MEDIA	3	2	3	1	4	13	MEDIA	56	ALTA
129	4	1	3	4	4	16	ALTA	2	2	2	4	4	14	ALTA	2	2	2	4	2	12	MEDIA	2	2	4	4	4	16	ALTA	58	ALTA
130	1	2	2	3	3	11	MEDIA	0	2	2	2	3	9	MEDIA	1	2	1	1	2	7	MEDIA	0	1	3	2	3	9	MEDIA	36	MEDIA
131	4	4	3	4	4	19	ALTA	2	2	1	2	4	11	MEDIA	2	2	0	1	3	8	MEDIA	1	0	3	4	4	12	MEDIA	50	MEDIA
132	4	2	2	4	3	15	ALTA	2	2	1	1	2	8	MEDIA	1	1	2	1	1	6	BAJA	1	2	3	3	4	13	MEDIA	42	MEDIA
133	4	3	2	4	3	16	ALTA	2	2	3	3	4	14	ALTA	2	2	1	2	1	8	MEDIA	3	2	1	2	4	12	MEDIA	50	MEDIA
134	4	4	4	4	4	20	ALTA	2	2	2	4	4	14	ALTA	1	2	0	2	2	7	MEDIA	0	2	2	2	4	10	MEDIA	51	MEDIA
135	3	3	3	3	3	15	ALTA	3	3	3	3	3	15	ALTA	3	4	3	4	4	18	ALTA	2	2	2	2	3	11	MEDIA	59	ALTA
136	4	4	2	3	4	17	ALTA	1	1	2	2	2	8	MEDIA	2	2	2	2	2	10	MEDIA	1	2	3	2	4	12	MEDIA	47	MEDIA
137	4	4	3	4	4	19	ALTA	2	2	3	3	3	13	MEDIA	2	2	2	2	2	10	MEDIA	3	2	3	2	4	14	ALTA	56	ALTA
138	4	4	3	4	4	19	ALTA	2	2	3	3	3	13	MEDIA	2	2	2	2	2	10	MEDIA	3	2	3	2	4	14	ALTA	56	ALTA
139	4	4	3	4	4	19	ALTA	2	2	3	3	3	13	MEDIA	2	2	2	2	2	10	MEDIA	3	2	3	2	4	14	ALTA	56	ALTA
140	4	4	2	3	2	15	ALTA	2	2	2	2	2	10	MEDIA	2	3	2	2	2	11	MEDIA	2	3	4	2	4	15	ALTA	51	MEDIA
141	3	4	2	4	2	15	ALTA	2	1	3	3	3	12	MEDIA	3	3	3	3	3	15	ALTA	1	2	3	1	4	11	MEDIA	53	MEDIA
142	4	3	4	4	2	17	ALTA	4	3	2	3	4	16	ALTA	4	4	3	4	2	17	ALTA	1	1	4	3	4	13	MEDIA	63	ALTA
143	2	2	2	3	2	11	MEDIA	2	4	2	2	2	12	MEDIA	1	1	1	1	2	6	BAJA	0	2	4	3	2	11	MEDIA	40	MEDIA
144	3	3	3	3	3	15	ALTA	3	3	3	3	3	15	ALTA	3	3	3	3	3	15	ALTA	0	3	1	3	4	11	MEDIA	56	ALTA
145	4	4	3	4	2	17	ALTA	1	2	2	2	2	9	MEDIA	3	3	2	3	2	13	MEDIA	0	2	3	3	4	12	MEDIA	51	MEDIA

146	4	4	4	4	4	20	ALTA	3	3	3	2	3	14	ALTA	2	2	1	3	3	11	MEDIA	3	2	3	2	4	14	ALTA	59	ALTA
147	4	4	3	3	4	18	ALTA	4	4	3	4	2	17	ALTA	2	2	2	4	2	12	MEDIA	0	1	4	2	4	11	MEDIA	58	ALTA
148	4	4	3	3	3	17	ALTA	2	0	1	1	2	6	BAJA	2	2	0	2	2	8	MEDIA	1	2	3	2	4	12	MEDIA	43	MEDIA
149	3	2	2	3	3	13	MEDIA	4	3	3	3	3	16	ALTA	1	1	0	0	1	3	BAJA	2	2	1	2	3	10	MEDIA	42	MEDIA
150	3	2	2	3	3	13	MEDIA	4	3	3	3	3	16	ALTA	1	1	0	0	1	3	BAJA	2	2	1	2	3	10	MEDIA	42	MEDIA
151	3	2	2	3	3	13	MEDIA	4	3	3	3	3	16	ALTA	1	1	0	0	1	3	BAJA	2	2	1	2	3	10	MEDIA	42	MEDIA
152	3	2	2	3	3	13	MEDIA	4	3	3	3	3	16	ALTA	1	1	0	0	1	3	BAJA	2	2	1	2	3	10	MEDIA	42	MEDIA
153	4	4	3	0	2	13	MEDIA	3	2	4	4	2	15	ALTA	4	4	4	2	3	17	ALTA	4	2	2	2	4	14	ALTA	59	ALTA
154	4	4	3	4	4	19	ALTA	3	2	4	3	3	15	ALTA	4	3	3	4	3	17	ALTA	4	3	4	2	4	17	ALTA	68	ALTA
155	4	4	2	4	2	16	ALTA	2	2	2	2	2	10	MEDIA	2	2	4	2	2	12	MEDIA	0	2	2	2	4	10	MEDIA	48	MEDIA
156	4	4	4	4	4	20	ALTA	3	4	4	4	4	19	ALTA	2	2	1	3	3	11	MEDIA	4	3	4	4	4	19	ALTA	69	ALTA
157	3	4	2	4	1	14	ALTA	2	2	2	3	2	11	MEDIA	2	3	1	1	2	9	MEDIA	0	2	2	3	4	11	MEDIA	45	MEDIA
158	4	4	3	3	4	18	ALTA	3	3	3	3	3	15	ALTA	3	3	2	3	3	14	ALTA	2	3	3	2	4	14	ALTA	61	ALTA
159	4	2	1	4	2	13	MEDIA	2	2	3	3	3	13	MEDIA	2	2	3	2	2	11	MEDIA	2	1	4	2	4	13	MEDIA	50	MEDIA
160	4	2	2	4	2	14	ALTA	1	2	1	2	4	10	MEDIA	1	1	1	1	1	5	BAJA	0	2	4	4	4	14	ALTA	43	MEDIA
161	3	2	2	4	3	14	ALTA	2	3	2	4	4	15	ALTA	2	2	2	1	2	9	MEDIA	2	2	2	1	4	11	MEDIA	49	MEDIA
162	3	3	3	3	4	16	ALTA	2	1	2	4	4	13	MEDIA	3	3	3	3	4	16	ALTA	2	3	3	3	4	15	ALTA	60	ALTA
163	4	4	4	4	4	20	ALTA	4	4	4	4	4	20	ALTA	4	4	4	4	4	20	ALTA	4	4	4	4	4	20	ALTA	80	ALTA
164	3	2	3	4	2	14	ALTA	1	2	2	2	2	9	MEDIA	1	2	1	2	1	7	MEDIA	2	2	2	2	4	12	MEDIA	42	MEDIA
165	3	4	3	3	2	15	ALTA	3	3	4	2	3	15	ALTA	3	4	4	3	2	16	ALTA	3	3	3	2	4	15	ALTA	61	ALTA
166	4	4	2	4	2	16	ALTA	2	2	2	2	3	11	MEDIA	2	2	0	2	2	8	MEDIA	3	2	4	4	4	17	ALTA	52	MEDIA
167	4	4	2	4	2	16	ALTA	2	2	2	2	3	11	MEDIA	2	2	0	2	2	8	MEDIA	3	2	4	4	4	17	ALTA	52	MEDIA
168	4	4	2	4	2	16	ALTA	2	2	2	2	3	11	MEDIA	2	2	0	2	2	8	MEDIA	3	2	4	4	4	17	ALTA	52	MEDIA
169	4	4	2	4	2	16	ALTA	2	2	2	2	3	11	MEDIA	2	2	0	2	2	8	MEDIA	3	2	4	4	4	17	ALTA	52	MEDIA
170	4	4	2	4	2	16	ALTA	2	2	2	2	3	11	MEDIA	2	2	0	2	2	8	MEDIA	3	2	4	4	4	17	ALTA	52	MEDIA
171	4	4	2	4	2	16	ALTA	2	2	2	2	3	11	MEDIA	2	2	0	2	2	8	MEDIA	3	2	4	4	4	17	ALTA	52	MEDIA
172	4	4	2	4	2	16	ALTA	2	2	2	2	3	11	MEDIA	2	2	0	2	2	8	MEDIA	3	2	4	4	4	17	ALTA	52	MEDIA
173	4	4	2	4	2	16	ALTA	2	2	2	2	3	11	MEDIA	2	2	0	2	2	8	MEDIA	3	2	4	4	4	17	ALTA	52	MEDIA
174	4	4	2	4	2	16	ALTA	2	2	2	2	3	11	MEDIA	2	2	0	2	2	8	MEDIA	3	2	4	4	4	17	ALTA	52	MEDIA
175	4	4	2	4	2	16	ALTA	2	2	2	2	3	11	MEDIA	2	2	0	2	2	8	MEDIA	3	2	4	4	4	17	ALTA	52	MEDIA

176	4	4	2	4	2	16	ALTA	2	2	2	2	3	11	MEDIA	2	2	0	2	2	8	MEDIA	3	2	4	4	4	17	ALTA	52	MEDIA
177	4	4	2	4	2	16	ALTA	2	2	2	2	3	11	MEDIA	2	2	0	2	2	8	MEDIA	3	2	4	4	4	17	ALTA	52	MEDIA
178	4	4	3	4	2	17	ALTA	2	3	3	3	3	14	ALTA	2	2	2	3	2	11	MEDIA	2	3	2	2	3	12	MEDIA	54	ALTA
179	4	4	4	4	4	20	ALTA	3	4	4	4	4	19	ALTA	4	4	4	4	4	20	ALTA	3	4	3	3	4	17	ALTA	76	ALTA
180	4	4	4	4	4	20	ALTA	3	4	4	4	4	19	ALTA	4	4	4	4	4	20	ALTA	3	4	3	3	4	17	ALTA	76	ALTA
181	4	4	4	4	4	20	ALTA	3	4	4	4	4	19	ALTA	4	4	4	4	4	20	ALTA	3	4	3	3	4	17	ALTA	76	ALTA
182	4	4	0	4	0	12	MEDIA	1	0	0	0	0	1	BAJA	3	4	1	2	0	10	MEDIA	1	0	1	3	4	9	MEDIA	32	MEDIA
183	4	3	3	4	4	18	ALTA	4	3	3	3	4	17	ALTA	2	1	1	3	3	10	MEDIA	0	3	2	2	4	11	MEDIA	56	ALTA
184	4	3	3	4	4	18	ALTA	4	3	3	3	4	17	ALTA	2	1	1	3	3	10	MEDIA	0	3	2	2	4	11	MEDIA	56	ALTA
185	4	3	3	4	4	18	ALTA	4	3	3	3	4	17	ALTA	2	1	1	3	3	10	MEDIA	0	3	2	2	4	11	MEDIA	56	ALTA
186	4	3	3	4	4	18	ALTA	4	3	3	3	4	17	ALTA	2	1	1	3	3	10	MEDIA	0	3	2	2	4	11	MEDIA	56	ALTA
187	4	1	2	3	3	13	MEDIA	3	2	2	3	3	13	MEDIA	3	3	2	3	3	14	ALTA	2	2	3	3	4	14	ALTA	54	ALTA
188	4	3	4	4	4	19	ALTA	0	1	2	0	3	6	BAJA	1	1	1	2	2	7	MEDIA	1	2	2	2	4	11	MEDIA	43	MEDIA
189	4	3	3	3	4	17	ALTA	2	2	2	2	3	11	MEDIA	2	3	3	4	4	16	ALTA	1	2	1	2	4	10	MEDIA	54	ALTA
190	4	2	2	2	2	12	MEDIA	2	2	3	2	2	11	MEDIA	2	2	1	2	2	9	MEDIA	2	2	2	2	3	11	MEDIA	43	MEDIA
191	3	3	3	4	2	15	ALTA	1	2	2	2	2	9	MEDIA	3	3	2	2	1	11	MEDIA	2	2	3	1	3	11	MEDIA	46	MEDIA
192	4	4	1	4	3	16	ALTA	3	4	3	4	4	18	ALTA	3	3	2	3	3	14	ALTA	4	3	4	3	4	18	ALTA	66	ALTA
193	4	4	3	4	4	19	ALTA	3	3	3	3	3	15	ALTA	3	3	3	3	3	15	ALTA	4	4	4	2	4	18	ALTA	67	ALTA
194	4	4	3	4	4	19	ALTA	3	3	4	3	4	17	ALTA	4	4	2	3	2	15	ALTA	2	3	3	4	4	16	ALTA	67	ALTA
195	4	4	4	4	4	20	ALTA	4	4	4	4	4	20	ALTA	4	4	4	4	4	20	ALTA	4	4	4	4	4	20	ALTA	80	ALTA
196	4	4	4	4	4	20	ALTA	4	4	4	4	4	20	ALTA	4	4	4	4	4	20	ALTA	3	4	3	3	4	17	ALTA	77	ALTA
197	3	2	2	3	2	12	MEDIA	2	2	2	1	2	9	MEDIA	2	2	2	3	2	11	MEDIA	1	3	2	2	4	12	MEDIA	44	MEDIA
198	4	2	3	4	4	17	ALTA	2	2	3	4	4	15	ALTA	2	2	3	3	3	13	MEDIA	2	3	4	4	4	17	ALTA	62	ALTA
199	4	4	2	4	4	18	ALTA	2	4	3	3	4	16	ALTA	2	3	4	4	3	16	ALTA	3	3	4	4	4	18	ALTA	68	ALTA
200	2	1	2	4	0	9	MEDIA	0	0	0	0	0	0	BAJA	1	1	0	1	2	5	BAJA	1	0	3	0	4	8	MEDIA	22	BAJA
201	4	4	4	4	3	19	ALTA	3	3	3	2	4	15	ALTA	3	2	2	3	3	13	MEDIA	2	3	2	4	4	15	ALTA	62	ALTA
202	2	2	2	4	2	12	MEDIA	0	1	2	3	3	9	MEDIA	1	1	4	1	1	8	MEDIA	1	1	3	1	3	9	MEDIA	38	MEDIA
203	3	2	4	4	3	16	ALTA	2	4	3	3	3	15	ALTA	3	3	4	3	4	17	ALTA	1	4	4	2	4	15	ALTA	63	ALTA
204	4	4	3	2	4	17	ALTA	2	3	3	4	4	16	ALTA	1	2	0	2	2	7	MEDIA	0	0	4	2	4	10	MEDIA	50	MEDIA
205	4	4	3	2	4	17	ALTA	2	3	3	4	4	16	ALTA	1	2	0	2	2	7	MEDIA	0	0	4	2	4	10	MEDIA	50	MEDIA

206	4	4	3	2	4	17	ALTA	2	3	3	4	4	16	ALTA	1	2	0	2	2	7	MEDIA	0	0	4	2	4	10	MEDIA	50	MEDIA
207	4	4	3	2	4	17	ALTA	2	3	3	4	4	16	ALTA	1	2	0	2	2	7	MEDIA	0	0	4	2	4	10	MEDIA	50	MEDIA
208	4	4	3	2	4	17	ALTA	2	3	3	4	4	16	ALTA	1	2	0	2	2	7	MEDIA	0	0	4	2	4	10	MEDIA	50	MEDIA
209	4	4	3	2	4	17	ALTA	2	3	3	4	4	16	ALTA	1	2	0	2	2	7	MEDIA	0	0	4	2	4	10	MEDIA	50	MEDIA
210	4	4	3	2	4	17	ALTA	2	3	3	4	4	16	ALTA	1	2	0	2	2	7	MEDIA	0	0	4	2	4	10	MEDIA	50	MEDIA
211	4	4	3	2	4	17	ALTA	2	3	3	4	4	16	ALTA	1	2	0	2	2	7	MEDIA	0	0	4	2	4	10	MEDIA	50	MEDIA
212	4	3	2	2	3	14	ALTA	3	3	3	3	4	16	ALTA	3	3	3	3	3	15	ALTA	0	3	2	3	3	11	MEDIA	56	ALTA
213	4	2	2	3	4	15	ALTA	0	0	2	1	1	4	BAJA	1	1	0	2	2	6	BAJA	0	0	4	0	4	8	MEDIA	33	MEDIA
214	4	3	2	4	2	15	ALTA	4	2	2	3	3	14	ALTA	2	2	2	4	3	13	MEDIA	1	3	3	3	4	14	ALTA	56	ALTA
215	4	4	3	4	4	19	ALTA	2	3	3	3	4	15	ALTA	3	3	3	3	2	14	ALTA	1	2	3	2	4	12	MEDIA	60	ALTA
216	2	3	1	2	0	8	MEDIA	0	0	0	0	0	0	BAJA	1	1	0	0	1	3	BAJA	3	0	3	0	2	8	MEDIA	19	BAJA
217	4	3	2	4	3	16	ALTA	2	3	3	3	3	14	ALTA	2	2	1	2	2	9	MEDIA	1	2	3	2	4	12	MEDIA	51	MEDIA
218	3	3	2	3	3	14	ALTA	2	2	2	3	3	12	MEDIA	2	2	2	3	3	12	MEDIA	3	3	2	1	4	13	MEDIA	51	MEDIA
219	3	4	3	3	2	15	ALTA	2	2	2	2	2	10	MEDIA	4	3	2	3	4	16	ALTA	3	0	3	2	4	12	MEDIA	53	MEDIA
220	3	3	1	3	3	13	MEDIA	1	2	1	1	1	6	BAJA	2	2	1	2	2	9	MEDIA	3	2	3	2	3	13	MEDIA	41	MEDIA
221	2	2	2	2	2	10	MEDIA	2	1	2	2	2	9	MEDIA	2	2	3	3	2	12	MEDIA	1	1	2	1	4	9	MEDIA	40	MEDIA
222	3	4	1	4	2	14	ALTA	2	2	2	2	2	10	MEDIA	2	2	1	1	1	7	MEDIA	1	1	2	2	4	10	MEDIA	41	MEDIA
223	4	4	4	4	4	20	ALTA	0	4	1	4	4	13	MEDIA	1	1	1	4	4	11	MEDIA	1	4	3	3	4	15	ALTA	59	ALTA
224	4	2	3	4	2	15	ALTA	3	2	3	1	3	12	MEDIA	2	2	1	0	2	7	MEDIA	0	2	3	1	4	10	MEDIA	44	MEDIA
225	4	3	2	4	2	15	ALTA	2	2	2	2	2	10	MEDIA	2	2	1	2	2	9	MEDIA	1	2	4	4	4	15	ALTA	49	MEDIA
226	4	3	2	4	2	15	ALTA	2	2	2	2	2	10	MEDIA	2	2	1	2	2	9	MEDIA	1	2	4	4	4	15	ALTA	49	MEDIA
227	3	3	3	3	3	15	ALTA	2	2	2	2	2	10	MEDIA	3	3	3	2	3	14	ALTA	1	2	2	3	4	12	MEDIA	51	MEDIA
228	4	4	2	3	3	16	ALTA	3	3	3	2	3	14	ALTA	3	3	3	3	3	15	ALTA	3	1	1	0	4	9	MEDIA	54	ALTA
229	4	2	0	3	1	10	MEDIA	0	1	1	2	1	5	BAJA	0	0	0	0	2	2	BAJA	2	0	3	2	4	11	MEDIA	28	MEDIA
230	4	2	0	3	1	10	MEDIA	0	1	1	2	1	5	BAJA	0	0	0	0	2	2	BAJA	2	0	3	2	4	11	MEDIA	28	MEDIA
231	4	2	0	3	1	10	MEDIA	0	1	1	2	1	5	BAJA	0	0	0	0	2	2	BAJA	2	0	3	2	4	11	MEDIA	28	MEDIA
232	4	2	0	3	1	10	MEDIA	0	1	1	2	1	5	BAJA	0	0	0	0	2	2	BAJA	2	0	3	2	4	11	MEDIA	28	MEDIA
233	4	2	0	3	1	10	MEDIA	0	1	1	2	1	5	BAJA	0	0	0	0	2	2	BAJA	2	0	3	2	4	11	MEDIA	28	MEDIA
234	4	2	0	3	1	10	MEDIA	0	1	1	2	1	5	BAJA	0	0	0	0	2	2	BAJA	2	0	3	2	4	11	MEDIA	28	MEDIA
235	4	2	0	3	1	10	MEDIA	0	1	1	2	1	5	BAJA	0	0	0	0	2	2	BAJA	2	0	3	2	4	11	MEDIA	28	MEDIA

236	4	2	0	3	1	10	MEDIA	0	1	1	2	1	5	BAJA	0	0	0	0	2	2	BAJA	2	0	3	2	4	11	MEDIA	28	MEDIA
237	4	2	0	3	1	10	MEDIA	0	1	1	2	1	5	BAJA	0	0	0	0	2	2	BAJA	2	0	3	2	4	11	MEDIA	28	MEDIA
238	4	2	0	3	1	10	MEDIA	0	1	1	2	1	5	BAJA	0	0	0	0	2	2	BAJA	2	0	3	2	4	11	MEDIA	28	MEDIA
239	4	2	0	3	1	10	MEDIA	0	1	1	2	1	5	BAJA	0	0	0	0	2	2	BAJA	2	0	3	2	4	11	MEDIA	28	MEDIA
240	4	2	0	3	1	10	MEDIA	0	1	1	2	1	5	BAJA	0	0	0	0	2	2	BAJA	2	0	3	2	4	11	MEDIA	28	MEDIA
241	4	2	0	3	1	10	MEDIA	0	1	1	2	1	5	BAJA	0	0	0	0	2	2	BAJA	2	0	3	2	4	11	MEDIA	28	MEDIA
242	4	4	2	4	4	18	ALTA	2	2	3	1	4	12	MEDIA	2	1	0	0	1	4	BAJA	1	0	1	2	4	8	MEDIA	42	MEDIA
243	3	4	3	4	3	17	ALTA	2	3	3	2	3	13	MEDIA	2	3	2	3	2	12	MEDIA	2	3	2	2	4	13	MEDIA	55	ALTA
244	3	2	2	3	2	12	MEDIA	2	2	2	1	2	9	MEDIA	2	2	1	1	2	8	MEDIA	1	2	1	2	4	10	MEDIA	39	MEDIA
245	4	4	3	2	3	16	ALTA	3	3	3	2	4	15	ALTA	3	4	1	3	3	14	ALTA	2	2	2	2	3	11	MEDIA	56	ALTA
246	2	2	1	3	1	9	MEDIA	1	2	1	1	1	6	BAJA	2	2	1	2	2	9	MEDIA	2	1	2	2	4	11	MEDIA	35	MEDIA
247	4	4	3	4	3	18	ALTA	0	2	3	3	3	11	MEDIA	3	3	0	2	2	10	MEDIA	3	3	4	0	4	14	ALTA	53	MEDIA
248	4	4	2	4	2	16	ALTA	1	1	2	2	2	8	MEDIA	1	1	0	0	1	3	BAJA	0	1	4	2	4	11	MEDIA	38	MEDIA
249	4	4	3	4	3	18	ALTA	2	4	4	3	4	17	ALTA	3	3	4	3	3	16	ALTA	3	3	3	3	4	16	ALTA	67	ALTA
250	4	3	2	4	3	16	ALTA	2	2	2	2	2	10	MEDIA	2	2	1	2	2	9	MEDIA	2	2	2	2	4	12	MEDIA	47	MEDIA
251	4	4	3	4	3	18	ALTA	4	2	3	2	4	15	ALTA	3	3	1	2	3	12	MEDIA	1	2	2	2	4	11	MEDIA	56	ALTA
252	3	3	3	3	3	15	ALTA	3	3	3	3	3	15	ALTA	3	3	3	3	3	15	ALTA	2	2	3	2	4	13	MEDIA	58	ALTA
253	4	4	3	4	4	19	ALTA	2	3	3	3	3	14	ALTA	4	4	2	2	3	15	ALTA	0	2	2	2	4	10	MEDIA	58	ALTA
254	4	4	3	4	4	19	ALTA	2	3	3	3	3	14	ALTA	4	4	2	2	3	15	ALTA	0	2	2	2	4	10	MEDIA	58	ALTA
255	4	2	4	4	4	18	ALTA	4	4	4	4	4	20	ALTA	4	4	4	4	4	20	ALTA	0	4	4	4	4	16	ALTA	74	ALTA
256	3	4	3	4	3	17	ALTA	3	3	4	3	3	16	ALTA	3	3	3	3	3	15	ALTA	2	3	2	2	4	13	MEDIA	61	ALTA
257	3	4	3	4	3	17	ALTA	3	3	4	3	3	16	ALTA	3	3	3	3	3	15	ALTA	2	3	2	2	4	13	MEDIA	61	ALTA
258	4	3	3	3	4	17	ALTA	4	4	4	4	4	20	ALTA	3	3	3	3	2	14	ALTA	4	2	3	2	4	15	ALTA	66	ALTA
259	4	4	2	4	3	17	ALTA	0	1	1	3	3	8	MEDIA	2	1	0	0	1	4	BAJA	1	1	3	2	4	11	MEDIA	40	MEDIA
260	3	2	2	4	3	14	ALTA	2	2	2	3	3	12	MEDIA	3	3	2	3	2	13	MEDIA	2	2	2	2	4	12	MEDIA	51	MEDIA
261	2	3	2	4	2	13	MEDIA	1	1	2	2	1	7	MEDIA	2	2	1	1	1	7	MEDIA	0	0	3	3	4	10	MEDIA	37	MEDIA
262	2	2	1	4	2	11	MEDIA	0	1	2	2	2	7	MEDIA	2	2	1	1	2	8	MEDIA	2	2	1	1	4	10	MEDIA	36	MEDIA
263	2	1	2	4	2	11	MEDIA	1	2	2	2	2	9	MEDIA	2	2	1	2	2	9	MEDIA	1	1	3	3	4	12	MEDIA	41	MEDIA
264	4	4	3	4	4	19	ALTA	0	2	2	3	4	11	MEDIA	2	2	1	2	2	9	MEDIA	1	1	3	2	4	11	MEDIA	50	MEDIA
265	4	2	2	4	4	16	ALTA	0	2	2	2	2	8	MEDIA	3	4	0	0	2	9	MEDIA	4	2	4	0	4	14	ALTA	47	MEDIA

266	2	1	2	3	1	9	MEDIA	0	1	1	0	2	4	BAJA	1	1	1	0	2	5	BAJA	2	0	3	2	4	11	MEDIA	29	MEDIA
267	4	3	4	4	4	19	ALTA	4	4	4	4	4	20	ALTA	3	4	2	4	4	17	ALTA	4	2	2	2	3	13	MEDIA	69	ALTA
268	2	3	3	2	1	11	MEDIA	2	2	2	2	3	11	MEDIA	2	3	2	2	2	11	MEDIA	4	2	3	2	3	14	ALTA	47	MEDIA
269	3	3	3	4	3	16	ALTA	3	3	3	3	3	15	ALTA	3	3	3	3	2	14	ALTA	2	2	3	3	4	14	ALTA	59	ALTA
270	4	4	2	4	4	18	ALTA	3	4	3	4	4	18	ALTA	3	3	2	3	3	14	ALTA	1	2	3	3	4	13	MEDIA	63	ALTA
271	4	3	2	4	4	17	ALTA	3	3	3	3	3	15	ALTA	3	2	1	2	2	10	MEDIA	2	2	4	2	4	14	ALTA	56	ALTA
272	3	3	2	3	3	14	ALTA	1	1	2	2	2	8	MEDIA	2	2	2	2	1	9	MEDIA	1	2	3	1	4	11	MEDIA	42	MEDIA
273	3	3	2	3	3	14	ALTA	1	1	2	2	2	8	MEDIA	2	2	2	2	1	9	MEDIA	1	2	3	1	4	11	MEDIA	42	MEDIA
274	3	3	2	3	3	14	ALTA	1	1	2	2	2	8	MEDIA	2	2	2	2	1	9	MEDIA	1	2	3	1	4	11	MEDIA	42	MEDIA
275	3	3	2	3	3	14	ALTA	1	1	2	2	2	8	MEDIA	2	2	2	2	1	9	MEDIA	1	2	3	1	4	11	MEDIA	42	MEDIA
276	3	3	2	3	3	14	ALTA	1	1	2	2	2	8	MEDIA	2	2	2	2	1	9	MEDIA	1	2	3	1	4	11	MEDIA	42	MEDIA
277	4	4	3	4	2	17	ALTA	4	3	3	2	4	16	ALTA	4	2	0	4	1	11	MEDIA	0	3	4	4	4	15	ALTA	59	ALTA
278	4	4	4	4	4	20	ALTA	3	4	4	4	4	19	ALTA	4	4	4	4	4	20	ALTA	4	4	4	2	4	18	ALTA	77	ALTA
279	4	3	3	2	4	16	ALTA	2	2	3	3	3	13	MEDIA	2	2	1	3	3	11	MEDIA	4	3	4	3	4	18	ALTA	58	ALTA
280	4	4	3	4	4	19	ALTA	3	3	4	4	4	18	ALTA	4	4	3	4	4	19	ALTA	3	3	3	2	4	15	ALTA	71	ALTA
281	4	3	3	4	3	17	ALTA	4	3	4	4	4	19	ALTA	2	2	2	3	3	12	MEDIA	3	3	2	2	4	14	ALTA	62	ALTA
282	4	4	3	3	4	18	ALTA	2	2	3	2	4	13	MEDIA	1	1	2	1	2	7	MEDIA	0	1	2	1	4	8	MEDIA	46	MEDIA
283	4	2	2	4	2	14	ALTA	1	2	1	2	1	7	MEDIA	4	4	1	2	1	12	MEDIA	1	1	1	1	4	8	MEDIA	41	MEDIA
284	4	4	2	4	4	18	ALTA	4	4	4	4	4	20	ALTA	3	3	3	4	3	16	ALTA	1	1	4	2	4	12	MEDIA	66	ALTA
285	4	4	2	4	4	18	ALTA	4	4	4	4	4	20	ALTA	3	3	3	4	3	16	ALTA	1	1	4	2	4	12	MEDIA	66	ALTA
286	3	4	2	2	2	13	MEDIA	2	2	2	2	3	11	MEDIA	3	3	2	2	2	12	MEDIA	1	2	3	1	4	11	MEDIA	47	MEDIA
287	4	3	4	4	2	17	ALTA	1	2	2	4	4	13	MEDIA	3	3	1	2	2	11	MEDIA	0	2	2	2	4	10	MEDIA	51	MEDIA
288	3	3	2	3	3	14	ALTA	3	3	3	3	3	15	ALTA	3	3	2	3	2	13	MEDIA	3	2	2	2	3	12	MEDIA	54	ALTA
289	3	4	3	3	2	15	ALTA	2	2	2	2	2	10	MEDIA	4	3	2	3	4	16	ALTA	3	0	3	2	4	12	MEDIA	53	MEDIA
290	3	3	1	3	3	13	MEDIA	1	2	1	1	1	6	BAJA	2	2	1	2	2	9	MEDIA	3	2	3	2	3	13	MEDIA	41	MEDIA
291	2	2	2	2	2	10	MEDIA	2	1	2	2	2	9	MEDIA	2	2	3	3	2	12	MEDIA	1	1	2	1	4	9	MEDIA	40	MEDIA
292	3	4	1	4	2	14	ALTA	2	2	2	2	2	10	MEDIA	2	2	1	1	1	7	MEDIA	1	1	2	2	4	10	MEDIA	41	MEDIA
293	4	4	4	4	4	20	ALTA	0	4	1	4	4	13	MEDIA	1	1	1	4	4	11	MEDIA	1	4	3	3	4	15	ALTA	59	ALTA
294	4	2	3	4	2	15	ALTA	3	2	3	1	3	12	MEDIA	2	2	1	0	2	7	MEDIA	0	2	3	1	4	10	MEDIA	44	MEDIA
295	4	3	2	4	2	15	ALTA	2	2	2	2	2	10	MEDIA	2	2	1	2	2	9	MEDIA	1	2	4	4	4	15	ALTA	49	MEDIA

296	4	3	2	4	2	15	ALTA	2	2	2	2	2	10	MEDIA	2	2	1	2	2	9	MEDIA	1	2	4	4	4	15	ALTA	49	MEDIA
297	3	3	3	3	3	15	ALTA	2	2	2	2	2	10	MEDIA	3	3	3	2	3	14	ALTA	1	2	2	3	4	12	MEDIA	51	MEDIA
298	4	4	2	3	3	16	ALTA	3	3	3	2	3	14	ALTA	3	3	3	3	3	15	ALTA	3	1	1	0	4	9	MEDIA	54	ALTA
299	4	2	0	3	1	10	MEDIA	0	1	1	2	1	5	BAJA	0	0	0	0	2	2	BAJA	2	0	3	2	4	11	MEDIA	28	MEDIA
300	4	2	0	3	1	10	MEDIA	0	1	1	2	1	5	BAJA	0	0	0	0	2	2	BAJA	2	0	3	2	4	11	MEDIA	28	MEDIA
301	4	2	0	3	1	10	MEDIA	0	1	1	2	1	5	BAJA	0	0	0	0	2	2	BAJA	2	0	3	2	4	11	MEDIA	28	MEDIA
302	4	2	0	3	1	10	MEDIA	0	1	1	2	1	5	BAJA	0	0	0	0	2	2	BAJA	2	0	3	2	4	11	MEDIA	28	MEDIA
303	4	2	0	3	1	10	MEDIA	0	1	1	2	1	5	BAJA	0	0	0	0	2	2	BAJA	2	0	3	2	4	11	MEDIA	28	MEDIA
304	4	2	0	3	1	10	MEDIA	0	1	1	2	1	5	BAJA	0	0	0	0	2	2	BAJA	2	0	3	2	4	11	MEDIA	28	MEDIA
305	4	2	0	3	1	10	MEDIA	0	1	1	2	1	5	BAJA	0	0	0	0	2	2	BAJA	2	0	3	2	4	11	MEDIA	28	MEDIA
306	4	2	0	3	1	10	MEDIA	0	1	1	2	1	5	BAJA	0	0	0	0	2	2	BAJA	2	0	3	2	4	11	MEDIA	28	MEDIA
307	4	2	0	3	1	10	MEDIA	0	1	1	2	1	5	BAJA	0	0	0	0	2	2	BAJA	2	0	3	2	4	11	MEDIA	28	MEDIA
308	4	2	0	3	1	10	MEDIA	0	1	1	2	1	5	BAJA	0	0	0	0	2	2	BAJA	2	0	3	2	4	11	MEDIA	28	MEDIA
309	4	2	0	3	1	10	MEDIA	0	1	1	2	1	5	BAJA	0	0	0	0	2	2	BAJA	2	0	3	2	4	11	MEDIA	28	MEDIA
310	4	2	0	3	1	10	MEDIA	0	1	1	2	1	5	BAJA	0	0	0	0	2	2	BAJA	2	0	3	2	4	11	MEDIA	28	MEDIA
311	4	2	0	3	1	10	MEDIA	0	1	1	2	1	5	BAJA	0	0	0	0	2	2	BAJA	2	0	3	2	4	11	MEDIA	28	MEDIA
312	4	4	2	4	4	18	ALTA	2	2	3	1	4	12	MEDIA	2	1	0	0	1	4	BAJA	1	0	1	2	4	8	MEDIA	42	MEDIA
313	3	4	3	4	3	17	ALTA	2	3	3	2	3	13	MEDIA	2	3	2	3	2	12	MEDIA	2	3	2	2	4	13	MEDIA	55	ALTA
314	3	2	2	3	2	12	MEDIA	2	2	2	1	2	9	MEDIA	2	2	1	1	2	8	MEDIA	1	2	1	2	4	10	MEDIA	39	MEDIA
315	4	4	3	2	3	16	ALTA	3	3	3	2	4	15	ALTA	3	4	1	3	3	14	ALTA	2	2	2	2	3	11	MEDIA	56	ALTA
316	2	2	1	3	1	9	MEDIA	1	2	1	1	1	6	BAJA	2	2	1	2	2	9	MEDIA	2	1	2	2	4	11	MEDIA	35	MEDIA
317	4	4	3	4	3	18	ALTA	0	2	3	3	3	11	MEDIA	3	3	0	2	2	10	MEDIA	3	3	4	0	4	14	ALTA	53	MEDIA
318	4	4	2	4	2	16	ALTA	1	1	2	2	2	8	MEDIA	1	1	0	0	1	3	BAJA	0	1	4	2	4	11	MEDIA	38	MEDIA
319	4	4	3	4	3	18	ALTA	2	4	4	3	4	17	ALTA	3	3	4	3	3	16	ALTA	3	3	3	3	4	16	ALTA	67	ALTA
320	4	3	2	4	3	16	ALTA	2	2	2	2	2	10	MEDIA	2	2	1	2	2	9	MEDIA	2	2	2	2	4	12	MEDIA	47	MEDIA
321	4	4	3	4	3	18	ALTA	4	2	3	2	4	15	ALTA	3	3	1	2	3	12	MEDIA	1	2	2	2	4	11	MEDIA	56	ALTA
322	3	3	3	3	3	15	ALTA	3	3	3	3	3	15	ALTA	3	3	3	3	3	15	ALTA	2	2	3	2	4	13	MEDIA	58	ALTA
323	4	4	3	4	4	19	ALTA	2	3	3	3	3	14	ALTA	4	4	2	2	3	15	ALTA	0	2	2	2	4	10	MEDIA	58	ALTA