

UNIVERSIDAD DE HUANUCO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
PROGRAMA ACADÉMICO DE ENFERMERIA



TESIS

**“Actitud sobre autoevaluación para la acreditación en calidad y
satisfacción laboral del personal de salud, hospital de Tingo María
2024”**

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADA EN
ENFERMERÍA**

AUTORA: Tacuchi Meza, Yoselin

ASESOR: Reyes Paredes, Héctor Huido

HUÁNUCO – PERÚ

2025

U

D

H



UDH
UNIVERSIDAD DE HUANUCO
<http://www.udh.edu.pe>

TIPO DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN:

- Tesis (X)
- Trabajo de Suficiencia Profesional()
- Trabajo de Investigación ()
- Trabajo Académico ()

LÍNEAS DE INVESTIGACIÓN: Promoción de salud – prevención de enfermedad – recuperación del individuo, familia y comunidad

AÑO DE LA LÍNEA DE INVESTIGACIÓN (2020)

CAMPO DE CONOCIMIENTO OCDE:

Área: Ciencias médicas, Ciencias de la salud

Sub área: Ciencias de la salud

Disciplina: Enfermería

DATOS DEL PROGRAMA:

Nombre del Grado/Título a recibir: Título Profesional de Licenciada en Enfermería

Código del Programa: P03

Tipo de Financiamiento:

- Propio (X)
- UDH ()
- Fondos Concursables ()

DATOS DEL AUTOR:

Documento Nacional de Identidad (DNI): 70680133

DATOS DEL ASESOR:

Documento Nacional de Identidad (DNI): 22498198

Grado/Título: Maestro en salud pública y gestión sanitaria

Código ORCID: 0000-0002-8470-0658

DATOS DE LOS JURADOS:

Nº	APELLIDOS Y NOMBRES	GRADO	DNI	Código ORCID
1	Ruiz Aquino, Mely Meleni	Maestra salud pública y gestión sanitaria	42382901	0000-0002-8340-7898
2	Verde Rivera, Cesia Steis	Maestro en gerencia en salud	72628576	0009-0001-8238-2393
3	Céspedes y Argandoña, Lilia	Título de especialista en enfermería en centro quirúrgico	22422416	0000-0002-6009-6943

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

En la ciudad de Tingo María, siendo las 12:00 horas del día 23 del mes de mayo del año dos mil veinticinco, en cumplimiento de lo señalado en el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad de Huánuco, se reunió en el auditorium de la Facultad de Ciencias de la Salud el Jurado Calificador integrado por los docentes:

- **MG. MELY MELENI RUIZ AQUINO** (PRESIDENTA)
- **MG. CESIA STEIS VERDE RIVERA** (SECRETARIA)
- **LIC. ENF. LILIA CESPEDES Y ARGANDOÑA** (VOCAL)

- **MG. HECTOR HUILDO REYES PAREDES** (ASESOR)

Nombrados mediante Resolución N° 1455-2025-D-FCS-UDH, para evaluar la Tesis intitulado "ACTITUD SOBRE AUTOEVALUACIÓN PARA LA ACREDITACIÓN EN CALIDAD Y SATISFACCIÓN LABORAL DEL PERSONAL DE SALUD. HOSPITAL DE TINGO MARIA 2024"; presentado por la Bachiller en Enfermería **Señorita. YOSLIN, TACUCHI MEZA**. Para optar el Título Profesional de Licenciado en Enfermería.

Dicho acto de sustentación se desarrolló en dos etapas: exposición y absolución de preguntas, procediéndose luego a la evaluación por parte de los miembros del Jurado.

Habiendo absuelto las objeciones que le fueron formuladas por los miembros del jurado y de conformidad con las respectivas disposiciones reglamentarias, procedieron a deliberar y calificar, declarándolo (a) Aprobado Por Unanimidad, con el calificativo cuantitativo de 15 y cualitativo de Buena.

Siendo las, 12:00 horas del día 23 del mes de mayo del año 2025, los miembros del Jurado Calificador firman la presente Acta en señal de conformidad.



MG. MELY MELENI RUIZ AQUINO
N° DNI: 42382901
CODIGO ORCID: 0000-0002-8340-7898
PRESIDENTA



MG. CESIA STEIS VERDE RIVERA
N° DNI: 72628576
CODIGO ORCID: 0009-0001-8238-2393
SECRETARIA



LIC. ENF. LILIA CESPEDES Y ARGANDOÑA
N° DNI: 22422416
CODIGO ORCID: 0000-0002-6009-6943
VOCAL



UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO

CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD

El comité de integridad científica, realizó la revisión del trabajo de investigación del estudiante: YOSLIN TACUCHI MEZA, de la investigación titulada "ACTITUD SOBRE AUTOEVALUACIÓN PARA LA ACREDITACIÓN EN CALIDAD Y SATISFACCIÓN LABORAL DEL PERSONAL DE SALUD, HOSPITAL DE TINGO MARÍA 2024", con asesor(a) HECTOR HUILDO REYES PAREDES, designado(a) mediante documento: RESOLUCIÓN N° 2512-2023-D-FCS-UDH del P. A. de ENFERMERÍA.

Puede constar que la misma tiene un índice de similitud del 21 % verificable en el reporte final del análisis de originalidad mediante el Software Turnitin.

Por lo que concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio y cumple con todas las normas de la Universidad de Huánuco.

Se expide la presente, a solicitud del interesado para los fines que estime conveniente.

Huánuco, 03 de abril de 2025



RICHARD J. SOLIS TOLEDO
D.N.I.: 47074047
cod. ORCID: 0000-0002-7629-6421



FERNANDO F. SILVERIO BRAVO
D.N.I.: 40618286
cod. ORCID: 0009-0008-6777-3370

INFORME DE ORIGINALIDAD

21%

INDICE DE SIMILITUD

21%

FUENTES DE INTERNET

6%

PUBLICACIONES

14%

TRABAJOS DEL
ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1

hdl.handle.net

Fuente de Internet

6%

2

repositorio.udh.edu.pe

Fuente de Internet

5%

3

Submitted to Universidad de Huanuco

Trabajo del estudiante

2%

4

repositorio.ucv.edu.pe

Fuente de Internet

1%

5

repositorio.uwiener.edu.pe

Fuente de Internet

1%



RICHARD J. SOLIS TOLEDO

D.N.I.: 47074047

cod. ORCID: 0000-0002-7629-6421



FERNANDO F. SILVERIO BRAVO

D.N.I.: 40618286

cod. ORCID: 0009-0008-6777-3370

DEDICATORIA

Este trabajo lo dedico a mis familiares quienes me brindaron su apoyo incondicional en todo momento brindándome sus sabios consejos los cuales me ayudaron a superar todo tipo de obstáculo, con el único fin de lograr mi objetivo para que así hoy en día se sientan dichosos del logro que voy obteniendo.

AGRADECIMIENTO

Primero que todo, quiero expresar mi gratitud a Dios por concederme salud y sabiduría, así como por orientarme en este camino de mi vida.

Asimismo, a la Universidad de Huánuco que a través de los docentes del Programa Académico de Enfermería me formaron como profesional de la salud brindándome los conocimientos científicos y técnicos, lo cual se verá reflejado en mi trabajo y en el cuidado de aquellas personas que lo necesiten.

También quiero agradecer a mi asesor de tesis, el Mg. Walter Hugo Masgo Castro, por su valioso apoyo y por compartir su conocimiento científico, lo que ha sido fundamental para la culminación de este trabajo.

Por último, agradezco a los miembros del jurado, por el tiempo y sabiduría prestado que contribuyeron en el desarrollo de esta tesis.

ÍNDICE

DEDICATORIA	II
AGRADECIMIENTO	III
ÍNDICE.....	IV
ÍNDICE DE TABLAS	VII
ÍNDICE DE ANEXOS.....	IX
RESUMEN	X
ABSTRACT	XI
INTRODUCCIÓN	XII
CAPÍTULO I	14
PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	14
1.1. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA	14
1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	16
1.2.1. PROBLEMA GENERAL	16
1.2.2. PROBLEMAS ESPECÍFICOS.....	17
1.3. OBJETIVO GENERAL	17
1.3.1. OBJETIVO GENERAL	17
1.3.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS	17
1.4. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN	18
1.4.1. A NIVEL TEÓRICO	18
1.4.2. A NIVEL PRÁCTICO	18
1.4.3. A NIVEL METODOLÓGICO	19
1.5. LIMITACIONES DE LA INVESTIGACIÓN	19
1.6. VIABILIDAD DE LA INVESTIGACIÓN.....	19
CAPÍTULO II	20
MARCO TEÓRICO	20
2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN	20
2.1.1. ANTECEDENTES INTERNACIONALES	20
2.1.2. ANTECEDENTES NACIONALES	22
2.1.3. ANTECEDENTES LOCALES.....	23
2.2. BASES TEÓRICAS	25
2.2.1. LA TEORÍA DE AUTOEVALUACIÓN.....	25

2.2.2. TEORÍA DE LA ATENCIÓN BUROCRÁTICA DE MARILYN ANNE RAY	26
2.3. DEFINICIONES CONCEPTUALES	27
2.4. HIPÓTESIS.....	29
2.4.1. HIPÓTESIS GENERAL	29
2.4.2. HIPÓTESIS ESPECÍFICAS	30
2.5. VARIABLES.....	31
2.5.1. VARIABLE INDEPENDIENTE.....	31
2.5.2. VARIABLE DEPENDIENTE	31
2.5.3. VARIABLES DE CARACTERIZACIÓN	31
2.6. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES.....	32
CAPÍTULO III	38
METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN	38
3.1. TIPO DE INVESTIGACIÓN	38
3.1.1. ENFOQUE	38
3.1.2. ALCANCE O NIVEL	38
3.1.3. DISEÑO	38
3.2. POBLACIÓN Y MUESTRA	39
3.2.1. POBLACIÓN	39
3.2.2. MUESTRA Y MUESTREO	40
3.3. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS	41
3.3.1. PARA LA RECOLECCIÓN DE DATOS.....	41
3.3.2. PARA LA PRESENTACIÓN DE DATOS.....	44
3.3.3. PARA EL ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS DATOS	44
3.4. ASPECTOS ÉTICOS	45
CAPÍTULO IV.....	46
RESULTADOS.....	46
4.1. PROCESAMIENTO DE DATOS	46
4.2. CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS Y PRUEBA DE HIPÓTESIS..	58
CAPÍTULO V.....	64
DISCUSIÓN DE RESULTADOS.....	64

5.1. PRESENTAR LA CONTRASTACIÓN DE LOS RESULTADOS DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN	64
CONCLUSIONES	68
RECOMENDACIONES.....	69
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICOS	70
ANEXOS.....	77

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Descripción según las características sociodemográficas del personal de salud del Hospital de Tingo María 2024	46
Tabla 2. Descripción según las características laborales del personal de salud del Hospital de Tingo María 2024.....	47
Tabla 3. Descripción según los datos informativos del personal de salud del Hospital de Tingo María 2024	48
Tabla 4. Descripción según los ítems de la actitud sobre autoevaluación en la dimensión conceptual del personal de salud del Hospital de Tingo María 2024.....	49
Tabla 5. Descripción según los ítems de la actitud sobre autoevaluación en la dimensión conductual del personal de salud del Hospital de Tingo María 2024.....	50
Tabla 6. Descripción según los ítems de la actitud sobre autoevaluación en la dimensión afectiva del personal de salud del Hospital de Tingo María 2024	51
Tabla 7. Descripción según las dimensiones de la actitud sobre autoevaluación para la acreditación en calidad del personal de salud del Hospital de Tingo María 2024	52
Tabla 8. Descripción según la actitud sobre autoevaluación para la acreditación en calidad del personal de salud del Hospital de Tingo María 2024.....	53
Tabla 9. Descripción según los ítems de la satisfacción laboral en la dimensión condiciones laborales del personal de salud del Hospital de Tingo María 2024.....	54
Tabla 10. Descripción según los ítems de la satisfacción laboral en la dimensión satisfacción personal del personal de salud del Hospital de Tingo María 2024.....	55
Tabla 11. Descripción según las dimensiones de la satisfacción laboral del personal de salud del Hospital de Tingo María 2024	56
Tabla 12. Descripción según la satisfacción laboral del personal de salud del Hospital de Tingo María 2024	57

Tabla 13. Relación entre la actitud sobre autoevaluación para la acreditación en calidad y satisfacción laboral del personal de salud del Hospital de Tingo María 2024.....	58
Tabla 14. Relación entre la actitud dimensión conceptual y satisfacción laboral del personal de salud del Hospital de Tingo María 2024	59
Tabla 15. Relación entre la actitud dimensión conductual y satisfacción laboral del personal de salud del Hospital de Tingo María 2024	60
Tabla 16. Relación entre la actitud dimensión afectiva y satisfacción laboral del personal de salud del Hospital de Tingo María 2024	61
Tabla 17. Prueba de hipótesis de la comparación de frecuencia de la actitud sobre autoevaluación para la acreditación en calidad del personal de salud del Hospital de Tingo María 2024	62
Tabla 18. Prueba de hipótesis de la comparación de frecuencia del nivel de satisfacción laboral del personal de salud del Hospital de Tingo María 2024	63

ÍNDICE DE ANEXOS

ANEXO 1 MATRIZ DE CONSISTENCIA	78
ANEXO 2 INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE LOS DATOS ANTES DE LA VALIDACIÓN.....	84
ANEXO 3 INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE LOS DATOS DESPUÉS DE LA VALIDACIÓN.....	88
ANEXO 4 CONSENTIMIENTO INFORMADO	92
ANEXO 5 CONSTANCIAS DE VALIDACIÓN DE LOS INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE LOS DATOS	97
ANEXO 6 DOCUMENTOS SOLICITANDO PERMISO PARA LA EJECUCIÓN DEL ESTUDIO	105
ANEXO 7 DOCUMENTOS DE AUTORIZACIÓN PARA LA EJECUCIÓN DEL ESTUDIO	106
ANEXO 8 BASE DE DATOS.....	108
ANEXO 9 CONSTANCIA DE REPORTE DE TURNITIN	128

RESUMEN

Objetivo: Determinar la relación entre la actitud sobre autoevaluación para la acreditación en calidad y satisfacción laboral del personal de salud del Hospital de Tingo María 2024 **Métodos:** Estudio observacional, prospectivo, enfoque cuantitativo, analítico y transversal. La población 659 personal de la salud y la muestra fue 243. Se aplicó cuestionario de características sociodemográficas, escala de actitudes y cuestionario de satisfacción laboral. Se utilizó prueba estadística chi cuadrada con valor $p < 0,05$. **Resultados:** Donde predominaron que el 83,5% fueron adultos de 30 a 59 años; 68,7% fueron de sexo femenino; 33,3% fueron convivientes; 51,4% contratados; 39,5% técnico de enfermería; 67,5% laboraron mayor a 5 años en la institución. 42,8% trabajaron en otros servicios; 65,0% tiempo que laboraron fue 6 a 10 años; el 90,5% recibieron capacitación; 83,1% refirieron que su institución se encontraba categorizado; 70,8% recibieron información anualmente y 71,2% respondieron que es macroproceso. Según las dimensiones de la actitud, 84,4% fueron adecuadas en conceptual 88,5% fueron adecuados en conductual y 74,1% fueron adecuada en afectiva. Respecto a la actitud consolidada el 91,4% fueron adecuadas; la satisfacción laboral, fueron satisfechos en el 92,2%. Y relacionando las dimensiones entre las actitudes con la satisfacción laboral; el valor de p resultó $\leq 0,05$ en todas las dimensiones, por lo que se confirma que existe relacionan entre las variables estudiadas. **Conclusiones:** Contrastando los resultados se comprueba que eexiste relación significativa entre la actitud sobre autoevaluación para la acreditación en calidad y la satisfacción laboral del personal de salud, debido a que $p \leq 0,05$.

Palabras clave: Actitud, autoevaluación, acreditación, satisfacción laboral, personal de salud (Fuente DeCS- BIREME).

ABSTRACT

English: Objective: To determine the relationship between attitudes towards self-assessment for quality accreditation and job satisfaction of health personnel at Tingo María Hospital 2024. Methods: An observational, prospective study with a quantitative, analytical, and cross-sectional approach. The population was 659 health personnel, and the sample size was 243. A sociodemographic characteristics questionnaire, an attitude scale, and a job satisfaction questionnaire were applied. A chi-square test was used with a p-value <0.05 . Results: The predominant characteristics were 83.5% adults aged 30 to 59 years; 68.7% were female; 33.3% were cohabitants; 51.4% were employed; 39.5% were nursing technicians; 67.5% had worked at the institution for more than 5 years. 42.8% worked in other services; 65.0% had worked for 6 to 10 years; 90.5% received training; 83.1% reported that their institution was categorized; 70.8% received information annually, and 71.2% responded that it is a macroprocess. According to the attitude dimensions, 84.4% were adequate in conceptual terms, 88.5% were adequate in behavioral terms, and 74.1% were adequate in affective terms. Regarding consolidated attitudes, 91.4% were adequate; and job satisfaction was 92.2%. Relating the attitude dimensions to job satisfaction, the p-value was ≤ 0.05 in all dimensions, confirming a relationship between the variables studied. Conclusions: A comparison of the results shows a significant relationship between attitudes toward self-assessment for quality accreditation and job satisfaction among healthcare personnel, with a p-value ≤ 0.05 .

Keywords: Attitude, self-assessment, accreditation, job satisfaction, health personnel (Source DeCS- BIREME).

INTRODUCCIÓN

La autoevaluación en el ámbito de la salud representa un pilar fundamental para garantizar la mejora continua de la calidad en los servicios, especialmente en las instituciones que buscan la acreditación como un estándar de excelencia este proceso no solo permite identificar áreas críticas para el desarrollo organizacional, sino que también fomenta la participación activa del personal, promoviendo una cultura de compromiso y responsabilidad. En el Hospital de Tingo María, la actitud del personal de salud frente a la autoevaluación es crucial, ya que Castañeda ¹ define el nivel de involucramiento y disposición para adoptar cambios orientados al cumplimiento de estándares de calidad reconocidos.

Por otro lado, la satisfacción en el trabajo del personal de salud es un aspecto fundamental que afecta su desempeño profesional y, por ende, en la efectividad de los procesos de acreditación. Factores como el ambiente laboral, el reconocimiento profesional y las oportunidades de desarrollo están estrechamente vinculados con el éxito de estas iniciativas. Este estudio tiene como propósito examinar de qué manera la disposición hacia la autoevaluación afecta tanto la calidad del servicio como la percepción de satisfacción en el ámbito laboral del personal de salud, proporcionando una perspectiva integral sobre la relación entre estos elementos en el contexto de un hospital regional en plena búsqueda de acreditación. ²

Por lo explicado o por lo verificado es importante haber realizado el estudio de las disímiles dimensiones y verificar con evidencias los resultados según las variables analizadas.

Esta investigación se estructura en cinco capítulos, los cuales se organizan de manera lógica para desarrollar cada aspecto del estudio.

Para empezar, el Capítulo I aborda la formulación del problema, la justificación del estudio y sus objetivos. Asimismo, se incluyen las posibles limitaciones y la viabilidad de la investigación.

En segundo lugar, el Capítulo II presenta el marco teórico, en el cual se fundamenta el estudio a través de conceptos clave y definiciones relevantes. Del mismo modo, en esta sección se analizan las hipótesis planteadas, las variables estudiadas y su aplicabilidad en el contexto de la investigación.

Por otra parte, el Capítulo III describe la metodología utilizada. En este apartado, se detallan el diseño del estudio, la selección de la población y muestra, así como los métodos y herramientas empleadas para la recolección de datos.

A continuación, el Capítulo IV expone los resultados obtenidos junto con su respectiva interpretación. Para ello, se incluyen gráficos y tablas que facilitan la comprensión de los hallazgos.

Finalmente, el Capítulo V analiza los datos obtenidos y presenta las conclusiones y recomendaciones basadas en la evidencia recopilada. Además, se incorpora la bibliografía utilizada y los anexos que complementan la investigación.

CAPÍTULO I

PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA

Para Franco et al. ⁽³⁾ la Autoevaluación es un método que permite medir y mejorar la calidad de los servicios de salud mediante la aplicación de normas y estándares. Su objetivo es garantizar que los usuarios reciban una atención segura, equitativa y de calidad, fomentando así mejoras constantes en el sistema de atención.

Sin embargo, El Ministerio de Salud (MINSA) ⁽⁴⁾, detalla que el proceso de autoevaluación son actividades de apoyo y formas de evaluar para mejora continua de la calidad, de esta manera demostrar el cumplimiento de niveles más altos, promover la buena gestión de las prácticas clínicas y administrativas, mejorar la competitividad de las instalaciones médicas, brindar información para que los usuarios puedan decidir libremente si quieren seguir siendo atendidos en estas instituciones de salud o con otras organizaciones del sistema de salud.

Según Boada ⁽⁵⁾ redacta que la definición de la satisfacción del entorno laboral se basa en la percepción emocional que una persona tiene sobre su trabajo, manifestándose como un sentimiento o actitud en respuesta a las condiciones y el entorno en el que desempeña sus funciones, es decir, es la relación entre el trabajo o la percepción del estímulo por el trabajo realizado.

Por parte de Fernández ⁽⁶⁾ en el 2019 indica que un fenómeno de este problema actual es que, la autoevaluación y la acreditación han estado durante mucho tiempo en la agenda de las instituciones de atención de la salud debido a la baja productividad del personal, la calidad de la atención, la carga de trabajo de los trabajadores de la salud y el número de pacientes por personal de salud que se le asigna.

Asimismo, Sarria ⁽⁷⁾ aborda que un aspecto actual acerca de la satisfacción en el ambiente laboral en el sector salud, el personal médico, así

como no médico, dependiendo de la naturaleza de su trabajo, experimenta estrés laboral en forma de fatiga física y mental, horas extras y insatisfacción laboral.

En el estudio realizado en Bolivia, por Pardo ⁽⁸⁾ da a conocer que, en el 2022, la acreditación de este servicio no se encuentra en un nivel suficiente, ya que este indicador alcanzó un promedio de 61% como resultado de la autoevaluación según 68 criterios relacionados con la acreditación de los servicios del Hospital Carmen López del municipio de Aiquile.

En México de acuerdo a Vázquez et al. ⁽⁹⁾ refieren que, durante el año 2021, de los trabajadores de salud un 40,3% representan una satisfacción laboral media baja.

En nuestro país Perú, Holguín y contreras ⁽¹⁰⁾ reveló que el 28% de los trabajadores presentaban un alto grado de satisfacción laboral, destacando los médicos con un 83.3% de satisfacción. Asimismo, el 48% de los empleados mostraba un nivel moderado de satisfacción, mientras que cerca de una cuarta parte expresó una percepción baja sobre su bienestar laboral.

Y en Huánuco según el estudio realizado por Aranda ⁽¹¹⁾ perpetra que, en el 2019, la mayoría de los médicos (77,8%) están insatisfechos, nadie está satisfecho; la mayoría de las enfermeras están insatisfechas (80%); muchos de los obstetras (91.7%) y dentistas (83.3%) no experimentan una satisfacción laboral plena, por otro lado, en el caso de los psicólogos, cerca de la mitad de aquellos que ejercen desde los años 90 expresan insatisfacción con su trabajo, no todos los técnicos de laboratorio están satisfechos y la mayoría de los técnicos de enfermería (64,3%) no están satisfechos.

Las causas de la insatisfacción de acuerdo a Cañola et al. ⁽¹²⁾ menciona que los factores que afectan la satisfacción laboral en el sector salud se encuentran el agotamiento, la despersonalización y la falta de reconocimiento por los logros obtenidos, el agotamiento surge debido a la sobrecarga de trabajo y las largas jornadas laborales, y la despersonalización, por su parte, está relacionada con la falta de conexión con la labor desempeñada, lo que puede generar actitudes y emociones negativas, finalmente, la falta de

reconocimiento y una remuneración insuficiente disminuyen la motivación y el compromiso del personal, afectando su bienestar y desempeño.

Mientras tanto Medina y Rivera ⁽¹³⁾ señala que las consecuencias de las actitudes negativas sobre la temática de autoevaluación serían la continua descalificación de los estándares, los procesos y los servicios que se prestan no cumplan con las expectativas de los usuarios y por ende la descalificación por los organismos de control de calidad de la atención, asimismo, se crea una mala imagen corporativa u organizacional; es por ello que resulta fundamental contar con datos precisos que permitan comprender cómo los trabajadores perciben y expresan sus actitudes frente al proceso de acreditación de los establecimientos de salud.

Una de las alternativas de solución de acuerdo a García et al. ⁽¹⁴⁾ se basaría en que todas las organizaciones, especialmente en el ámbito sanitario, es fundamental promover la conciencia y sensibilización de los profesionales sobre la importancia de cumplir con los estándares de calidad y normativas, por ello, es necesario implementar continuamente programas con objetivos actualizados, que incluyan estrategias innovadoras y prácticas efectivas, con el propósito de fortalecer el desarrollo del talento humano y mejorar la calidad en los servicios de salud.

Es por estas consideraciones que se plantea realizar el estudio considerando las siguientes interrogantes a ser resuelto.

1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

1.2.1. PROBLEMA GENERAL

¿Cuál es la relación entre la actitud sobre autoevaluación para la acreditación en calidad y satisfacción laboral del personal de salud del Hospital de Tingo María 2024?

1.2.2. PROBLEMAS ESPECÍFICOS

P1. ¿Cuál es la relación entre actitud conceptual sobre autoevaluación para la acreditación en calidad y satisfacción laboral del personal de salud del Hospital de Tingo María 2024?

P2. ¿Cuál es la relación entre actitud conductual sobre autoevaluación para la acreditación en calidad y satisfacción laboral del personal de salud del Hospital de Tingo María 2024?

P3. ¿Cuál es la relación entre actitud afectiva sobre autoevaluación para la acreditación en calidad y satisfacción laboral del personal de salud del Hospital de Tingo María 2024?

P4. ¿Cuál es la actitud sobre autoevaluación para la acreditación en calidad del personal de salud del Hospital de Tingo María 2024?

P5. ¿Cuál es el nivel de satisfacción laboral del personal de salud del Hospital de Tingo María 2024?

1.3. OBJETIVO GENERAL

1.3.1. OBJETIVO GENERAL

Determinar la relación entre la actitud sobre autoevaluación para la acreditación en calidad y satisfacción laboral del personal de salud del Hospital de Tingo María 2024.

1.3.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

O1. Conocer la relación entre actitud conceptual sobre autoevaluación para la acreditación en calidad y satisfacción laboral del personal de salud del Hospital de Tingo María 2024.

O2. Identificar la relación entre actitud conductual sobre autoevaluación para la acreditación en calidad y satisfacción laboral del personal de salud del Hospital de Tingo María 2024.

O3. Identificar la relación entre actitud afectiva sobre autoevaluación para la acreditación en calidad y satisfacción laboral del personal de salud del Hospital de Tingo María 2024.

O4. Valorar la actitud sobre autoevaluación para la acreditación en calidad del personal de salud del Hospital de Tingo María 2024.

O5. Identificar el nivel de satisfacción laboral del personal de salud del Hospital de Tingo María 2024.

1.4. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

1.4.1. A NIVEL TEÓRICO

Se justifica a nivel teórico debido a que autoevaluación para la acreditación en calidad y la satisfacción laboral es un método que permite analizar el desempeño en la prestación de servicios de salud mediante el cumplimiento de diversos estándares, su propósito es fomentar la mejora continua de los procesos, garantizando una atención eficiente y de calidad ⁽¹⁵⁾, por ende, se realizó el estudio con el propósito de conocer datos sobre las actitudes y la satisfacción laboral identificando variables para implementar las capacitaciones orientadas a concientizar al personal de salud acerca de la importancia de la autoevaluación.

Resultados que se convertirá en una evidencia a nivel de la teoría en la variable autoevaluación para la acreditación.

1.4.2. A NIVEL PRÁCTICO

Este estudio es justificable porque se enmarca dentro de la línea de investigación de promoción de la salud y prevención de enfermedades, contribuyendo al fortalecimiento de estrategias que mejoren la calidad de la atención y el bienestar tanto de los profesionales de salud como de los pacientes, siendo así que los datos obtenidos en el estudio de investigación aportaran en el personal de salud, a que identifiquen los problemas acerca de la insatisfacción laboral, y las

actitudes; siendo así la concientización a los profesionales de salud de esta manera lograr una mejora en la calidad de atención y por ende una satisfacción laboral.

Asimismo, justificándose también el estudio, ya que, en el tema existen pocos estudios en la localidad.

1.4.3. A NIVEL METODOLÓGICO

Desde el punto de vista metodológico, este estudio es justificable porque los instrumentos de recolección de datos representan un aporte valioso para investigaciones futuras en el mismo campo. Para garantizar su validez, estos serán evaluados por especialistas, expertos y profesionales con experiencia en la temática.

Asimismo, los resultados obtenidos servirán como una referencia metodológica para estudios o proyectos similares, facilitando el desarrollo de nuevas investigaciones en el área.

1.5. LIMITACIONES DE LA INVESTIGACIÓN

Una de las limitaciones se basó en que los profesionales de salud, no desearían participar del estudio debido al poco tiempo que posean durante su trabajo, al respecto se aplicó estrategias de horarios con menos recarga laboral o sensibilizar a que su participación fue de utilidad para el Hospital.

No se consideró otras limitaciones, debido a que, se dispone de datos necesarios para la investigación, así como también los recursos económicos.

1.6. VIABILIDAD DE LA INVESTIGACIÓN.

Este estudio fue viable gracias a la disponibilidad de los instrumentos de recolección de datos, además la población considerada dentro del mismo fue accesible, así mismo a nivel personal se contó con los recursos económicos y el tiempo necesario que se ha requerido en el proceso de investigación que fue realizada.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN

2.1.1. ANTECEDENTES INTERNACIONALES

En Ecuador, 2021, Heredia ⁽¹⁶⁾ en su estudio de la satisfacción laboral de los trabajadores del Centro de Salud B de La Troncal y su relación con la evaluación de su desempeño, los métodos cuantitativos utilizaron para analizar los efectos entre las variables de investigación y tuvo un alcance descriptivo para revelar preguntas, contexto, resultados y relaciones. Las encuestas se emplearon como una herramienta clave para evaluar las dimensiones de la satisfacción laboral de los empleados y determinar las razones por las cuales no alcanzaban el nivel esperado. El análisis de correlación estadística evidenció una relación muy fuerte, con coeficientes de correlación superiores a 0,9, destacando el coeficiente Tau de Kendall (0,976), el Rho de Spearman (0,991) y, en particular, el coeficiente de correlación de Pearson (0,96178801); el estudio concluye que existe un nivel de significancia entre la satisfacción laboral de los trabajadores del Centro de Salud B de La Troncal y su desempeño, evidenciando una relación directa entre el bienestar del personal y la calidad en la prestación de los servicios de salud.

Dicho estudio aportó como una ayuda en la elaboración de mis ítems de la variable satisfacción laboral.

En España, 2020, Abenza ⁽¹⁷⁾ en su estudio factores de Riesgos Psicosociales y Satisfacción Laboral en Personal Sanitario de las Unidades de Cuidados Intensivos de Servicio Murciano de Salud. La investigación sigue un enfoque observacional, sin realizar comparaciones ni estimaciones de prevalencia, donde los sujetos del estudio fueron profesionales de la salud que desempeñaban sus funciones en unidades de cuidados intensivos de hospitales públicos del Servicio Murciano de Salud, seleccionados según criterios predefinidos

de inclusión y exclusión establecidos. La investigación incluyó a 440 profesionales del área de salud, entre ellos médicos de cuidados intensivos, enfermeras y enfermeras practicantes. Para el análisis de la satisfacción laboral y la somnolencia, se utilizaron el cuestionario ISTAS21 (S10/12) y la escala de somnolencia de Epworth como herramientas de evaluación. Los resultados de la investigación reflejaron una evaluación negativa del riesgo psicosocial en la mayoría de las dimensiones analizadas, además, se evidenciaron bajos niveles de satisfacción laboral en aspectos como el ambiente físico, la supervisión y los beneficios, destacando especialmente la privación de sueño durante el día como un factor relevante.

Este estudio ha sido un aporte valioso, ya que se considera un antecedente relevante para el desarrollo del marco teórico.

En Chile, 2019, Araya ⁽¹⁸⁾ en su estudio, satisfacción laboral y clima organizacional en funcionarios de atención primaria de salud de una comuna en Chile. El análisis realizado en ambos centros de salud reveló que los mayores niveles promedio de satisfacción correspondieron al desempeño laboral ($3,32 \pm 0,93$) y al clima organizacional ($3,45 \pm 0,83$). En contraste, la dimensión con menor satisfacción general estuvo relacionada con el entorno físico ($2,80 \pm 0,93$). Respecto a la percepción del aire acondicionado, se obtuvo un puntaje de $3,12 \pm 0,77$. Asimismo, la media global mostró valores más elevados, reflejando que los trabajadores se sentían en mayor medida satisfechos ($3,56 \pm 0,87$) y confiados ($3,66 \pm 0,88$) en sus funciones. Además, se encontró una correlación estadísticamente significativa de 0,636 ($p \leq 0,001$) entre los puntajes de ambas escalas, lo que indica que un buen clima organizacional está estrechamente vinculado a una mayor satisfacción laboral entre el personal de salud evaluado.

Dicho estudio fue de aporte al estudio en la presentación de los resultados y la discusión.

2.1.2. ANTECEDENTES NACIONALES

En Lima, 2022, De la Cruz ⁽¹⁹⁾ en su estudio, clima organizacional y satisfacción laboral del personal asistencial de un Centro de Apoyo en Hemodiálisis periodo 2022. Este estudio fue preliminar, de enfoque no experimental y transversal, contó con la participación de 74 cuidadores y tuvo como objetivo analizar la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral. Para la recopilación de información, se aplicaron dos cuestionarios: uno sobre clima organizacional, compuesto por 39 ítems, y otro sobre satisfacción laboral, con un total de 19 ítems. Ambos instrumentos fueron evaluados por tres expertos, quienes validaron su alta confiabilidad, reflejada en los coeficientes alfa de Cronbach de 0,84 y 0,71. El análisis de los datos se realizó mediante estadística descriptiva e inferencial, utilizando los programas SPSS versión 26 y Excel, además de la prueba del coeficiente estadístico de Pearson. Los resultados obtenidos en 2022 demostraron una relación estadísticamente significativa ($p < 0,05$) entre el clima organizacional y la satisfacción laboral del personal de salud que trabaja en los centros de apoyo a la diálisis, evidenciando la importancia de un entorno laboral adecuado para el bienestar y desempeño de los profesionales.

Dicho estudio fue de aporte en las definiciones conceptuales de mi marco teórico.

En Cajamarca, 2019, Eugenio ⁽²⁰⁾ ejecuto un estudio titulado, satisfacción laboral en los trabajadores del personal de salud de un hospital de nivel II – I del distrito de Bambamarca, provincia Hualgayoc, departamento Cajamarca, el estudio adoptó un enfoque descriptivo dentro de un diseño experimental, con el objetivo de analizar los acontecimientos sin alterar las variables. Se llevó a cabo una comparación entre distintos grupos, se examinaron tendencias de comportamiento y se puso a prueba el modelo en una muestra de 100 profesionales de la salud. Para la obtención de información, se utilizó la escala de satisfacción laboral desarrollada por Sonia Palma Carrillo, la cual evalúa siete aspectos clave: condiciones físicas y materiales,

derechos laborales y salariales, políticas de gestión, interacción social, crecimiento profesional, desempeño en las tareas asignadas y relación con la autoridad. Los hallazgos indicaron que el 83% de los participantes presentaban un nivel de satisfacción laboral considerado dentro del rango normal.

Dicho estudio fue de aporte en la elaboración de mi instrumento relacionado con mi variable.

En Cajamarca, 2018, Cerda ⁽²¹⁾, realizó un estudio titulado, autoevaluación de acreditación en calidad y mejora de satisfacción laboral del personal del Hospital II EsSalud Cajamarca – 2018. El estudio se basó en un enfoque cuantitativo con un diseño cuasiexperimental, la muestra estuvo compuesta por dos grupos: uno experimental con 30 trabajadores y otro de control con 43 trabajadores. Para la recolección de datos, se emplearon dos herramientas: una propuesta de capacitación como intervención para formar autoevaluadores en el Plan y una encuesta que permitió medir la satisfacción laboral antes y después de la capacitación. En la fase inicial, ambos grupos presentaron niveles de satisfacción similares, con promedios de 116.42 en el grupo de control y 118.20 en el grupo experimental, sin diferencias estadísticamente significativas ($p = 0.674 > 0.05$). Sin embargo, tras la capacitación, se evidenció un incremento en la satisfacción laboral del grupo experimental, alcanzando un promedio de 125.57, mientras que el grupo de control obtuvo 114.21, con una diferencia significativa ($p = 0.001 < 0.05$). Estos hallazgos sugieren que la capacitación tuvo un impacto positivo en la percepción de satisfacción laboral del grupo experimental.

Dicho estudio fue de aporte como guía en los instrumentos a utilizar en el estudio y en la aplicación de la estadística inferencial.

2.1.3. ANTECEDENTES LOCALES

En Tingo María - Huánuco, en el año 2021, Deza et al. ⁽²²⁾ realizaron un estudio denominado, motivación de logro y satisfacción laboral de los

profesionales de enfermería del hospital de Tingo María en Huánuco, Perú, Se llevó a cabo un estudio con un enfoque descriptivo, correlacional, retrospectivo y transversal en el Hospital Huánuco Tingo María. Para la recolección de datos, se aplicó un cuestionario con escala tipo Likert a 40 profesionales de enfermería con el propósito de analizar su nivel de motivación y satisfacción en el entorno laboral. Los resultados indicaron que aproximadamente la mitad de los participantes identificaron los procesos internos, la percepción personal y el establecimiento de metas como factores que impulsaban una alta motivación. En cambio, la motivación basada en la utilidad, la valoración externa y el desempeño general mostraron niveles moderados, lo que se reflejó en una satisfacción laboral similar. Asimismo, se encontró una asociación positiva y significativa entre estas variables.

El estudio aporó en la discusión con los futuros resultados y comparar las realidades.

En Huánuco, 2020, Benetre ⁽²³⁾. En su estudio denominado, liderazgo y nivel de satisfacción laboral de los profesionales de enfermería del centro de salud Aparicio Pomares – Huánuco, 2019, donde se realizó un estudio con un enfoque descriptivo y transversal, en el que participaron 39 profesionales de enfermería como muestra. Para la recolección de datos, se utilizó un cuestionario basado en la escala Likert. La validez del instrumento fue determinada mediante la evaluación de expertos, logrando un coeficiente de concordancia de 0,83. De igual manera, la confiabilidad fue medida a través del coeficiente Alfa de Cronbach, obteniendo un resultado de 0,89.

Este estudio contribuyó como un antecedente dentro del contexto local de mi marco teórico y, además, será de utilidad en el análisis y la discusión de los resultados obtenidos.

En Huánuco, 2021, Hanco ⁽²⁴⁾ en su estudio denominado, liderazgo transformacional y satisfacción laboral del profesional de salud del ACLAS Pillco Marca, Huánuco – 2018. Este estudio se desarrolló

bajo un enfoque relacional, prospectivo, observacional, transversal y analítico. Para la recopilación de información, se aplicó la técnica de la encuesta, utilizando dos cuestionarios como instrumentos de medición. Los hallazgos reflejaron que el 63.1% de los encuestados indicó que se implementa el liderazgo transformacional, de los cuales el 56.9% manifestó sentirse satisfecho con su desempeño laboral. En contraste, el 36.9% señaló que esta práctica no se lleva a cabo, y dentro de este grupo, el 27.7% expresó insatisfacción con su trabajo. Dado que la variable estudiada es de naturaleza ordinal, se utilizó la prueba estadística Chi-cuadrado con un grado de libertad y un margen de error del 5%. El resultado obtenido fue un valor de 10.050 ($p=0.000$; 0.08), lo que evidenció una relación positiva y significativa entre las variables analizadas.

Este estudio aportó a las bases conceptuales y guía en las conclusiones, recomendaciones de acuerdo a mis resultados.

2.2. BASES TEÓRICAS

2.2.1. LA TEORÍA DE AUTOEVALUACIÓN

Según Bonfill et al. ⁽²⁵⁾, el proceso de evaluación interna para la acreditación de los establecimientos de salud inicia con la conformación de un equipo de evaluadores internos, seleccionados a través de un procedimiento específico. Esta autoevaluación debe realizarse al menos una vez al año y puede repetirse tantas veces como sea necesario en el mismo período, tanto en instituciones públicas como privadas. Su finalidad es verificar el cumplimiento de las recomendaciones establecidas en el Informe Técnico de Autoevaluación, con el objetivo de alcanzar el nivel mínimo exigido para optar por una evaluación externa y, finalmente, obtener la acreditación.

Dicha teoría normativa se relaciona con el trabajo debido a que trata específicamente de la autoevaluación de los establecimientos de salud en el Perú

Este estudio representa un aporte significativo a mi investigación, ya que la autoevaluación para la acreditación en calidad impulsa al personal de salud a modificar su actitud, permitiéndoles mejorar la calidad del servicio que brindan y, al mismo tiempo, fortalecer su satisfacción laboral.

2.2.2. TEORÍA DE LA ATENCIÓN BUROCRÁTICA DE MARILYN ANNE RAY

La teoría de Ray establece una conexión entre el enfoque humanista, ético y espiritual del cuidado con los aspectos burocráticos relacionados con la tecnología, la economía, la política y la legislación, generando así el concepto de cuidados burocráticos. En el transcurso de su investigación, la autora identificó que sus hallazgos se alineaban con los principios de la teoría del caos, fundamentada en la física cuántica y utilizada en el análisis de sistemas complejos. Esta teoría plantea que el orden y el desorden pueden coexistir, evidenciando una estructura organizada incluso dentro de escenarios aparentemente caóticos.

Asimismo, la teoría del cuidado burocrático surgió a partir de estudios cualitativos realizados con profesionales de la salud y pacientes en el ámbito hospitalario. Para su desarrollo, se emplearon enfoques metodológicos como la teoría fundamentada, la fenomenología y la teoría formal, integrando de manera estructurada los aspectos asistenciales y burocráticos dentro de cada servicio de atención médica (26).

Esta teoría contribuyó a mi investigación al resaltar la importancia de que cada profesional de la salud lleve a cabo una autoevaluación de los cuidados que brinda, permitiendo así mejorar la calidad del servicio respecto a su satisfacción laboral como informar de los peligros en su entorno, el equilibrio entre sus actividades y descanso y otorgamiento de incentivos como aspecto de la satisfacción laboral.

2.3. DEFINICIONES CONCEPTUALES

Actitud: De acuerdo a Aigner⁽²⁷⁾ es una configuración estable de creencias respecto a un tema o circunstancia, que orienta la forma en que las personas reaccionan ante ella, estas pueden manifestarse en modelos teóricos, vivencias conscientes, expresiones verbales, acciones cotidianas y comportamientos observables.

Autoevaluación para la acreditación en calidad: De acuerdo al Ministerio de Salud (MINSA)⁽²⁸⁾ esta etapa representa la evaluación preliminar requerida en el proceso de acreditación, donde las instituciones de salud cuentan con un equipo interno de colaboradores que han recibido capacitación previa.

Actitud conceptual: Juárez⁽²⁹⁾ se refiere a la información y los datos que una persona tiene sobre un determinado objeto, los cuales influyen en la actitud que desarrolla hacia él. Cuanto mayor sea el conocimiento sobre el objeto, más fácil será establecer una relación con este.

Actitud conductual: Díez y Guevara⁽³⁰⁾ hace referencia a la predisposición individual para aceptar o rechazar la realización de una determinada acción, reflejando así su actitud conductual.

Actitud afectiva: Muñoz et al⁽³¹⁾ el componente emocional de la investigación situacional está relacionado con las expresiones de confianza, apertura y empatía. Este último se presenta como un componente afectivo, que se relaciona con cómo se percibe la pregunta en estudio y encuentra respuestas en el sistema nervioso a través de expresiones verbales y valorativas.

Acreditación de calidad de atención: Empaire⁽³²⁾ Se espera que esta atención brinde el máximo beneficio al paciente, teniendo en cuenta las compensaciones en todas las partes del proceso de atención.

Satisfacción laboral: García et al. ⁽³³⁾ se define como el sentimiento que experimenta un individuo cuando equilibra necesidades y logra cosas u objetivos que las reducen.

Satisfacción condiciones laborales. Sabastizagal et al. ⁽³⁴⁾ refieren a la percepción que tienen los profesionales sobre su entorno laboral en términos de seguridad, recursos, instalaciones y condiciones organizativas. Incluye aspectos como la disponibilidad de equipos médicos adecuados, el ambiente de trabajo, las jornadas laborales, la carga asistencial y la estabilidad contractual.

Satisfacción personal: Dolores et al. ⁽³⁵⁾ informaron que dicha satisfacción abarca al cómo se sienten respecto a su crecimiento personal, el reconocimiento de su trabajo, el balance entre vida laboral y personal, y el impacto emocional de sus responsabilidades. Una alta satisfacción personal contribuye al bienestar general y puede influir positivamente en el compromiso y la calidad del servicio brindado.

Características sociodemográficas: Para Ortiz, et al. ⁽³⁶⁾ es la identificación de las características esenciales de una población resulta fundamental para determinar sus necesidades y diseñar estrategias de intervención adecuadas.

Edad. Se refiere al período preciso transcurrido desde el nacimiento de un individuo hasta el momento presente, expresado en años, meses y días ⁽³⁶⁾.

Sexo. La Comisión Nacional para Prevenir y Erradicar la Violencia Contra las Mujeres ⁽³⁷⁾ se refiere es una característica biológica que distingue a los seres humanos y animales en machos y hembras, basada en diferencias genéticas, hormonales, anatómicas y reproductivas.

El sexo se distingue del género, ya que el primero se basa en características biológicas y físicas, mientras que el género es una construcción sociocultural que define roles, comportamientos y atributos que

una sociedad asigna como masculinos o femeninos, permitiendo diversas identidades más allá de lo binario. ⁽³⁸⁾.

Lugar de procedencia. Para Aguilar y Cruz ⁽³⁹⁾, se define como el lugar de nacimiento o el sitio de residencia de una persona, el cual puede estar ubicado en un área urbana, periurbana o rural. En el contexto de la salud, esta información es relevante para comprender las condiciones de vida y el acceso a servicios sanitarios del individuo.

Grado de instrucción. El Instituto Vasco de Estadística ⁽⁴⁰⁾ hace referencia al máximo grado educativo obtenido dentro del sistema de educación formal, indicando el nivel de conocimientos y formación académica alcanzados por una persona.

Estado civil. Siendo así, que el Registro de Identificación y Estado Civil (RENIEC) ⁽⁴¹⁾ se refiere a que indica su vínculo legal con otra, estableciendo una relación reconocida jurídicamente que conlleva derechos y responsabilidades dentro de una estructura familiar.

Profesión. Hace referencia al tipo de labor desempeñada por una persona en un momento determinado, sin considerar el sector económico al que pertenece ni su posición dentro de la organización ⁽⁴²⁾.

2.4. HIPÓTESIS

2.4.1. HIPÓTESIS GENERAL

H_i: Existe relación entre la actitud sobre autoevaluación para la acreditación en calidad y satisfacción laboral del personal de salud del Hospital de Tingo María 2024.

H₀: No existe relación entre la actitud sobre autoevaluación para la acreditación en calidad y satisfacción laboral del personal de salud del Hospital de Tingo María 2024.

2.4.2. HIPÓTESIS ESPECÍFICAS

H_{i1}: Existe relación entre actitud conceptual sobre autoevaluación para la acreditación en calidad y satisfacción laboral del personal de salud del Hospital de Tingo María 2024.

H_{o1}: No existe relación entre actitud conceptual sobre autoevaluación para la acreditación en calidad y satisfacción laboral del personal de salud del Hospital de Tingo María 2024.

H_{i2}: Existe relación entre actitud conductual sobre autoevaluación para la acreditación en calidad y satisfacción laboral del personal de salud del Hospital de Tingo María 2024.

H_{o2}: No existe relación entre actitud conductual sobre autoevaluación para la acreditación en calidad y satisfacción laboral del personal de salud del Hospital de Tingo María 2024.

H_{i3}: Existe relación entre actitud afectiva sobre autoevaluación para la acreditación en calidad y satisfacción laboral del personal de salud del Hospital de Tingo María 2024.

H_{o3}: No existe relación entre actitud afectiva sobre autoevaluación para la acreditación en calidad y satisfacción laboral del personal de salud del Hospital de Tingo María 2024.

H_{i4}: La actitud sobre autoevaluación para la acreditación en calidad es adecuada del personal de salud del Hospital de Tingo María 2024.

H_{o4}: La actitud sobre autoevaluación para la acreditación en calidad es inadecuada del personal de salud del Hospital de Tingo María 2024.

H_{i5}: El nivel de satisfacción es favorable laboral del personal de salud del Hospital de Tingo María 2024.

H_{o5}: El nivel de satisfacción es desfavorable laboral del personal de salud del Hospital de Tingo María 2024.

2.5. VARIABLES

2.5.1. VARIABLE INDEPENDIENTE

Actitud sobre autoevaluación para la acreditación en calidad.

2.5.2. VARIABLE DEPENDIENTE

Satisfacción laboral.

2.5.3. VARIABLES DE CARACTERIZACIÓN

- Edad
- Sexo
- Estado civil
- Régimen laboral
- Profesión
- Tiempo de servicio

2.6. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIÓN	TIPO DE VARIABLE	VALORES	INDICADOR	ESCALA DE MEDICIÓN	INSTRUMENTO
VARIABLE 1								
V1 Actitud sobre autoevaluación para la acreditación en calidad.	Se refiere a las posturas adoptadas ante la etapa inicial y obligatoria de evaluación dentro del proceso de acreditación, donde los centros de salud disponen de un equipo institucional de evaluadores internos con formación previa.	Hace referencia a las opiniones, predisposición y conductas que presenta el personal de salud del Hospital de Tingo María.	Conceptual	Categórica	Actitudes adecuadas: 27 – 52 puntos Actitudes inadecuadas : 0 – 26 puntos	Conozco acerca de la autoevaluación La autoevaluación para la acreditación mejorara la calidad de atención. La práctica de la autoevaluación para la acreditación Con la autoevaluación para la acreditación todos mejoramos.	Nominal	Cuestionario de actitudes

		Estoy dispuesto a realizar de manera honesta Participar en los procesos de autoevaluación
Conductual	Categórica	Estoy dispuesto a dar más de lo que se me pide Demuestro mi interés Considero que la autoevaluación de la acreditación. es una buena forma de evaluar
		Me siento mal tan sólo de pensar en el proceso de acreditación.
Afectiva	Categórica	No le temo a la autoevaluación de la acreditación. Evito pensar en la autoevaluación de la

						acreditación porque dicho proceso me desagrada. la autoevaluación de la acreditación de calidad obstaculiza mis actividades.		
VARIABLE 2								
V2. Satisfacción laboral	Se define como la sensación de satisfacción y bienestar que experimenta una persona en función de su desempeño laboral y las condiciones del entorno en el que desarrolla sus actividades	Estado de bienestar laboral en el personal de salud del Hospital de Tingo María.	Satisfacción condiciones laborales	Categórica	Satisfecho: 15 – 30 puntos Insatisfecho: 0 – 14 puntos	Me siento cómodo en el lugar donde trabajo. Los ambientes en el lugar donde trabajo son adecuados para las actividades que realizo. La tecnología utilizada es adecuada para cumplir con mis actividades. Tengo acceso a la información necesaria para cumplir	Nominal	Cuestionario de satisfacción laboral

con mi
trabajo.
Mi sueldo es
adecuado
para las
actividades
que realizo en
mi trabajo.
En el hospital
de Tingo
María se
realizan
actividades
continuas
para mejorar
la calidad del
servicio
Los insumos y
recursos que
utilizo son
adecuados
para las
actividades
que realizo.

Satisfacción personal	En general, me siento satisfecho de trabajar en este hospital. El hospital de Tingo María me da oportunidades para desarrollarme en mi profesión o en mi trabajo. Mi jefe reconoce y valora la calidad de mi trabajo. Los pacientes valoran la calidad de mi trabajo. Los pacientes entienden cuando hay dificultades en mis actividades. La reputación que tiene mi servicio es gratificante para mí.
------------------------------	---

Puedo participar activamente en los procesos de mejora de la calidad del servicio.
Encuentro motivación en la realización de mi trabajo.

VARIABLES DE CARACTERIZACIÓN

Características socio demográfica	Son atributos demográficos que incluyen la edad, el sexo y otros factores distintivos de un grupo poblacional, utilizados para su análisis y clasificación.	Son los rasgos demográficos, profesionales y laborales que identifican al personal de salud del Hospital de Tingo María.	Sociodemográficas	Numérica	Edad años	Edad	De razón	Cuestionario de características sociodemográficas
				Categorico	Masculino Femenino	Sexo	Nominal	
				Categorico	Soltero (a) Casado (a) Conviviente Otros	Estado civil	Nominal	
				Categorico	Nombrado Contratado	Régimen laboral	Nominal	
				Categorico	Enfermero Medico Técnico en enfermería Psicólogo Otros	Profesión	Nominal	
				Categorico	Mayor a 5 años Menor a 5 años	Tiempo de servicio	Nominal	

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1. TIPO DE INVESTIGACIÓN

- De acuerdo con la participación de la investigadora, se ha tratado de un estudio observacional, ya que no se ha realizado ninguna intervención sobre las variables.
- En función de la planificación y recolección de datos, el estudio fue prospectivo, dado que la información se obtendrá a partir de eventos actuales.
- Respecto a la frecuencia de medición de las variables, el estudio fue transversal, puesto que las variables serán evaluadas en un único momento.
- Considerando la cantidad de variables analizadas, se ha clasificado como un estudio analítico, dado que se observaron, relacionaron y examinaron sin alterarlas.

3.1.1. ENFOQUE

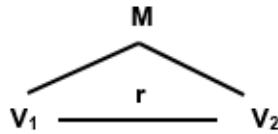
Este estudio ha adoptado un enfoque cuantitativo, ya que, tras la recopilación de datos, la información fue cuantificada, descrita y analizada mediante el uso de herramientas de estadística descriptiva e inferencial.

3.1.2. ALCANCE O NIVEL

El estudio se enmarca en el nivel relacional, ya que ha buscado establecer la relación entre las variables actitud hacia la autoevaluación para la acreditación en calidad y satisfacción laboral.

3.1.3. DISEÑO

El diseño que se aplicará en el presente estudio de investigación fue el diseño relacional, tal como se muestra en el siguiente esquema:



Dónde:

M= Representación a la muestra en estudio.

V₁= Representa la variable independiente actitud sobre autoevaluación para la acreditación en calidad.

V₂= Representa la variable dependiente satisfacción laboral.

r= Representa la relación entre ambas variables

3.2. POBLACIÓN Y MUESTRA

3.2.1. POBLACIÓN

El estudio ha tenido como población al personal de salud que labora en el Hospital de Tingo María, considerando como fuente de referencia la base de datos institucional, la cual registra un total de 659 trabajadores del área de salud entre contratados y CAS, quien brindo información recursos humanos previa documentación presentada en mesa de partes, dando como permiso de información para investigación. (Fuente: La unidad de recursos humanos del Hospital de Tingo María - 2024)

➤ Criterios de Inclusión y Exclusión:

✓ Criterios de Inclusión

- Profesionales de la salud que estuvieron en actividad dentro del Hospital de Tingo María durante el desarrollo del estudio.
- Personal de salud que otorgaron su consentimiento informado y manifieste su disposición voluntaria para participar en la investigación.

✓ Criterios de Exclusión

- Personal de salud con una antigüedad laboral menor a tres meses en el Hospital de Tingo María.

- Profesionales de la salud que no estuvieron en su horario de servicio al momento del estudio.
- Personal de salud que no brindaron su consentimiento informado o no desee participar voluntariamente en la investigación.

➤ **Ubicación de la Población en Espacio y Tiempo:**

- a) **Ubicación en el espacio:** La investigación se ha llevado a cabo en las distintas áreas donde laboraban el personal de salud del Hospital de Tingo María, situado en el distrito de Rupa Rupa, provincia de Leoncio Prado, en el departamento de Huánuco.
- b) **Ubicación en el Tiempo:** Este estudio ha sido llevado a cabo a lo largo del año 2024.

3.2.2. MUESTRA Y MUESTREO

- **Unidad de análisis.** – Estuvo integrada por el personal de salud que labora en el Hospital de Tingo María.
- **Unidad de muestreo.** – Comprendió a los profesionales de salud incluidos en la unidad de análisis, a quienes se les aplicará el instrumento de recolección de datos.
- **Marco Muestral.** - Se conformó a partir del registro del personal de salud del Hospital de Tingo María, a partir del cual se elaborará una base de datos con la información recopilada.
- **Tamaño de la Muestra:**

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

Dónde:

N = Total de la población

Zα= 1.96 al cuadrado (si la seguridad es del 95%)

p = proporción esperada = 0.50

q = 1 – p (en este caso 1-0.50 = 0.50)

e = error de precisión (5%)

Reemplazando datos para la población descrita tenemos:

$$n = \frac{659 * 1.96^2 * 0.50 * 0.50}{0.05^2 * (659 - 1) + 1.96^2 * 0.50 * 0.50}$$

n = 243 personal de salud para marcar.

3.3. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

3.3.1. PARA LA RECOLECCIÓN DE DATOS

➤ La Técnica

En este estudio se han empleado la técnica de la encuesta, la cual facilitará la evaluación de los ítems definidos en la operacionalización de las variables.

➤ El instrumento

FICHA TÉCNICA DE INSTRUMENTO 1	
1. Técnica	Encuesta
2. Nombre del instrumento	Cuestionario para evaluar las características sociodemográficas del personal de salud
3. Autor	Elaborado por Tacuchi Y.
3. Objetivo	Conocer las características sociodemográficas
4. Estructura	El instrumento se encuentra compuesto por 6 preguntas, una de ellas es una pregunta abierta (edad) y las otras son preguntas cerradas con alternativas para marcar (sexo, estado civil, régimen laboral, profesión y tiempo que labora)
6. Momento de la aplicación	Al finalizar la labor del personal de salud
7. Tiempo de aplicación	5 minutos
8. Viabilidad	Jueces expertos

FICHA TÉCNICA DE INSTRUMENTO 2	
1. Técnica	Encuesta
2. Nombre del instrumento	Escala de actitudes sobre autoevaluación para la acreditación en calidad
3. Autor	Elaborado por Tacuchi, Heredia y Abanza.
4. Objetivo	Medir la actitud sobre autoevaluación para la acreditación en calidad en el personal de salud
5. Estructura	La escala se encuentra dimensionada en 3, donde la primera se basa en la dimensión conceptual que consta de 4 preguntas, la segunda es la dimensión conductual que tiene 5 preguntas y la tercera es la dimensión afectiva compuesta por 4 preguntas. Dicho instrumento se medirá mediante los indicadores TA= 4 puntos; DA= 3 puntos; I= 2 puntos; ED= 1 punto y TD= 0 puntos.

5. Baremación	De acuerdo a las puntuaciones se categorizará de la siguiente manera: Actitud sobre autoevaluación para la acreditación en calidad Actitudes adecuadas: 27 – 52 puntos Actitudes inadecuadas: 0 – 26 puntos Dimensión conceptual Actitudes adecuadas: 9 – 16 puntos Actitudes inadecuadas: 0 – 8 puntos Dimensión conductual Actitudes adecuadas: 11 – 20 puntos Actitudes inadecuadas: 0 – 10 puntos Dimensión afectiva Actitudes adecuadas: 9 – 16 puntos Actitudes inadecuadas: 0 – 8 puntos
6. Momento de la aplicación	Al finalizar la labor del personal de salud
7. Tiempo de aplicación	10 minutos
8. Validez	Jueces expertos
9. Confiabilidad	Alfa de cronbach :0.996

FICHA TÉCNICA DE INSTRUMENTO 3

6. Técnica	Encuesta
7. Nombre del instrumento	Cuestionario para evaluar la satisfacción laboral del personal de salud
8. Autor	Elaborado por Tacuchi y Cerda
9. Objetivo	Medir la satisfacción laboral en el personal de salud
10. Estructura	El cuestionario se encuentra dimensionada en, siendo la primera que se basa en la dimensión satisfacción condiciones laborales que consta de 7 preguntas, la segunda es la dimensión satisfacción personal que tiene 8 preguntas. Dicho instrumento se medirá mediante los indicadores Siempre = 2; a veces = 1 y Nunca = 0.
10. Baremación	De acuerdo a las puntuaciones se categorizará de la siguiente manera: Satisfacción laboral Satisfecho: 15 – 30 puntos Insatisfecho: 0 – 14 puntos Dimensión satisfacción condiciones laborales Satisfecho: 8 – 14 puntos Insatisfecho: 0 – 7 puntos Dimensión satisfacción personal Satisfecho: 9 – 16 puntos Insatisfecho: 0 – 8 puntos
11. Momento de la aplicación	Al finalizar la labor del personal de salud
12. Tiempo de aplicación	10 minutos
13. Validez	Jueces expertos
14. Confiabilidad	Alfa de Cronbach: 0.983

➤ Validez y Confiabilidad de los instrumentos

Previo a su aplicación, el instrumento de investigación ha sido validado a través del juicio de expertos. Para ello, se seleccionaron siete

especialistas en el tema, quienes evaluarán la adecuación de los ítems. Si se detectan errores o aspectos por mejorar, se realizaron los ajustes necesarios según sus recomendaciones antes de su uso. Además, se empleará el coeficiente de Aiken para medir la validez del contenido del cuestionario, tomando en cuenta la opinión de los expertos. Este coeficiente, que varía entre 0.00 y 1.00, indica el nivel de concordancia entre los evaluadores, donde 1.00 representa el máximo acuerdo sobre la validez de los ítems analizados. En esta investigación, se obtuvo un coeficiente de Aiken de 0.93, lo que confirma la validez del instrumento de recolección de datos.

Análisis de confiabilidad, Para evaluar el análisis de la confiabilidad se ha realizado una prueba piloto en una muestra con similares características a la población que fue seleccionada para el estudio, donde al procesar los datos con la prueba estadística alfa de Cronbach se llegó a los siguientes resultados:

El instrumento: Escala de Likert para evaluar la actitud sobre autoevaluación para la acreditación en calidad, resultado alfa Cronbach=0.996.

Cuestionario para evaluar la satisfacción laboral del personal de salud, resultado alfa Cronbach=0.983

➤ **Procedimientos de recolección de Datos:**

Los procedimientos establecidos para la recolección de datos fueron los siguientes:

- Gestionar la autorización ante la dirección del Hospital de Tingo María.
- Coordinar con los responsables de cada servicio dentro del hospital para organizar el proceso de recolección de datos.
- Informar a los profesionales de salud que participarán en el estudio sobre sus objetivos y su relevancia.

- Explicar a los participantes el propósito de la investigación en relación con el consentimiento informado.
- Solicitar la firma del consentimiento informado a quienes acepten participar.
- Aplicar el instrumento de recolección de datos a la unidad de estudio.
- Registrar y organizar la información obtenida.

3.3.2. PARA LA PRESENTACIÓN DE DATOS

Procesamiento de los datos. Se diseñó una base de datos empleando SPSS versión 25 y Microsoft Excel para el procesamiento y análisis de la información.

Se llevó a cabo la codificación de los datos y la verificación de calidad de los instrumentos para asegurar la exactitud de los registros.

Los datos recopilados fueron organizados en tablas de frecuencia y representados mediante gráficos, utilizando técnicas estadísticas de análisis de frecuencia relativa para variables cualitativas y proporciones.

3.3.3. PARA EL ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS DATOS

En esta investigación se empleó la estadística relacional para analizar cada variable de manera independiente, en función de los objetivos del estudio.

Posteriormente, se aplicaron medidas de tendencia central y proporciones para evaluar las variables categóricas.

Para examinar la relación entre las variables, se utilizó la estadística inferencial mediante la prueba de Chi-cuadrado de independencia, considerando un valor de $p < 0.05$ como criterio de significancia estadística.

Finalmente, los datos fueron organizados en tablas y representaciones gráficas, permitiendo su análisis e interpretación conforme a los lineamientos del estudio.

3.4. ASPECTOS ÉTICOS

- **Principio de autonomía:** La participación en el estudio se basaron en el respeto a la dignidad e integridad de cada persona, asegurando que cuenten con información clara y detallada antes de otorgar su consentimiento informado.
- **Principio de beneficencia:** Se garantizaron que los participantes no sean sometidos a situaciones que puedan ocasionarles daños graves o permanentes, tomando en cuenta su aprobación mediante el consentimiento informado.
- **Principio de no maleficencia:** Si durante la investigación se hubieran detectado posibles efectos adversos en los participantes, se tenía por seguro proceder a la suspensión inmediata del estudio.
- **Principio de justicia:** Todos los profesionales de salud del Hospital de Tingo María han tenido igualdad de condiciones para ser incluidos en el estudio, sin distinción de género, raza, nivel socioeconómico u otros factores discriminatorios.
- **Aplicación del consentimiento informado:** Los aspectos éticos estuvieron principalmente vinculados a la implementación del consentimiento informado por parte de todos los profesionales de salud que participaron en la investigación. Este requisito fue solicitado previamente a la utilización de los instrumentos de investigación, con el objetivo de asegurar que participaran de manera voluntaria en la recopilación de información.
- **Aplicación de conductas responsables en investigación:** Se siguieron rigurosamente los fundamentos de conducta responsable en la investigación científica, otorgando el crédito correspondiente a todos los autores citados en el estudio. También se aseguró la originalidad del trabajo al cumplir con el porcentaje de similitud establecido por las directivas de la UDH en la plataforma Turnitin, para evitar el riesgo de plagio en la presentación del estudio.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS

4.1. PROCESAMIENTO DE DATOS

Tabla 1. Descripción según las características sociodemográficas del personal de salud del Hospital de Tingo María 2024

Características sociodemográficas	N= 243	
	fi	%
Grupo etareo		
Joven (18 a 29 años)	33	13,6
Adulto (30 a 59 años)	203	83,5
Adulto mayor (60 años a más)	7	2,9
Sexo		
Masculino	76	31,3
Femenino	167	68,7
Estado civil		
Soltero (a)	78	32,1
Casado (a)	64	26,3
Conviviente	81	33,3
Otros	20	8,2
Régimen laboral		
Nombrado	51	21,0
Contratado	125	51,4
CAS	63	25,9
Locador o tercero	4	1,6
Profesión		
Enfermero	79	32,5
Medico	15	6,2
Técnico de enfermería	96	39,5
Psicólogo	4	1,6
Otros	49	20,2
Tiempo de servicio en la institución		
Mayor a 5 años	164	67,5
Menor a 5 años	79	32,5

Como se observó en la tabla 1, existió un mayor predominio con el 83,5%, fueron adultos de 30 a 59 años; el 68,7% fueron del sexo femenino; 33,3% tienen convivientes; 51,4% son contratados; 39,5% de profesión técnico de enfermería y un 67,5% el tiempo de servicio fue mayor a 5 años en la institución.

Tabla 2. Descripción según las características laborales del personal de salud del Hospital de Tingo María 2024

Características laborales	N= 243	
	fi	%
Servicio donde labora		
Medicina	24	9,9
Cirugía	15	6,2
Ginecología	28	11,5
Pediatría	15	6,2
Emergencia	40	16,5
Consultorios externos	17	7,0
Otros	104	42,8
Tiempo de labor en el servicio		
3 años a 5 años	82	33,7
6 a 10 años	158	65,0
Mas de 10 años	3	1,2

Al respecto, en las características laborales, un 42,8% laboran en otros servicios diferentes a los mencionados y el 65,0% el tiempo de labor en su servicio fue de 6 a 10 años.

Tabla 3. Descripción según los datos informativos del personal de salud del Hospital de Tingo María 2024

Datos informativos	N= 243	
Capacitación acerca de autoevaluación para la acreditación		
Si	220	90,5
No	23	9,5
Su institución se encuentra categorizado		
Si	202	83,1
No	41	16,9
Cada cuanto tiempo recibe información		
Cada 3 meses	4	1,6
Cada 6 meses	67	27,6
Cada año	172	70,8
Sabe que es macroprocesos		
Si	173	71,2
No	70	28,8

De acuerdo a dichos resultados, el 90,5% si recibieron capacitación de autoevaluación; el 83,1% informan que su institución si se encuentra categorizado; 70,8% reciben información cada año y el 71,2% si sabe que es macroproceso.

Tabla 4. Descripción según los ítems de la actitud sobre autoevaluación en la dimensión conceptual del personal de salud del Hospital de Tingo María 2024

Ítems dimensión conceptual	N= 243	
	fi	%
Es necesario tener conocimiento		
Totalmente en desacuerdo	46	18,9
En desacuerdo	20	8,2
Indeciso	41	16,9
De acuerdo	71	29,2
Totalmente de acuerdo	65	26,7
La autoevaluación para la acreditación mejora la calidad de atención		
Totalmente en desacuerdo	12	4,9
En desacuerdo	29	11,9
Indeciso	47	19,3
De acuerdo	82	33,7
Totalmente de acuerdo	73	30,0
La práctica es buena forma de evaluar la calidad de atención		
Totalmente en desacuerdo	22	9,1
En desacuerdo	21	8,6
Indeciso	41	16,9
De acuerdo	77	31,7
Totalmente de acuerdo	82	33,7
Con la autoevaluación para la acreditación todos mejoramos		
Totalmente en desacuerdo	16	6,6
En desacuerdo	18	7,4
Indeciso	48	19,8
De acuerdo	85	35,0
Totalmente de acuerdo	76	31,3

De acuerdo a la tabla anterior, en mayor porcentaje consideraron que están de acuerdo con que, es necesario tener conocimientos; la autoevaluación mejora la calidad de atención y con la autoevaluación para la acreditación todos mejoramos y en mayor porcentaje están totalmente de acuerdo con el ítem la práctica es buena forma de evaluar la calidad de atención

Tabla 5. Descripción según los ítems de la actitud sobre autoevaluación en la dimensión conductual del personal de salud del Hospital de Tingo María 2024

Ítems dimensión conductual	N= 243	
	fi	%
Realizo de manera honesta la autoevaluación		
Totalmente en desacuerdo	13	5,3
En desacuerdo	19	7,8
Indeciso	50	20,6
De acuerdo	86	35,4
Totalmente de acuerdo	75	30,9
Participar en estos procesos me entusiasma y me da satisfacción		
Totalmente en desacuerdo	15	6,2
En desacuerdo	18	7,4
Indeciso	50	20,6
De acuerdo	83	34,2
Totalmente de acuerdo	77	31,7
Dispuesto a dar más de lo que me piden		
Totalmente en desacuerdo	9	3,7
En desacuerdo	21	8,6
Indeciso	51	21,0
De acuerdo	86	35,4
Totalmente de acuerdo	76	31,3
Demuestro interés		
Totalmente en desacuerdo	17	7,0
En desacuerdo	34	14,0
Indeciso	42	17,3
De acuerdo	75	30,9
Totalmente de acuerdo	75	30,9
Considero que la autoevaluación es buena forma de evaluar la calidad		
Totalmente en desacuerdo	17	7,0
En desacuerdo	26	10,7
Indeciso	47	19,3
De acuerdo	84	34,6
Totalmente de acuerdo	69	28,4

Respecto a la dimensión actitudinal, en mayor porcentaje consideraron que están de acuerdo que realizan de manera honesta la autoevaluación; participar en estos procesos les entusiasman y les da satisfacción; en estar dispuesto a dar más de lo que le piden; demuestran interés y consideran que la autoevaluación es buena forma de evaluar la calidad.

Tabla 6. Descripción según los ítems de la actitud sobre autoevaluación en la dimensión afectiva del personal de salud del Hospital de Tingo María 2024

Ítems dimensión afectiva	N= 243	
	fi	%
No me siento mal por el proceso de acreditación		
Totalmente en desacuerdo	17	7,0
En desacuerdo	36	14,8
Indeciso	38	15,6
De acuerdo	72	29,6
Totalmente de acuerdo	80	32,9
No le temo a la autoevaluación		
Totalmente en desacuerdo	25	10,3
En desacuerdo	51	21,0
Indeciso	23	9,5
De acuerdo	76	31,3
Totalmente de acuerdo	68	28,0
Evito pensar en la autoevaluación		
Totalmente en desacuerdo	25	10,3
En desacuerdo	41	16,9
Indeciso	22	9,1
De acuerdo	83	34,2
Totalmente de acuerdo	72	29,6
La autoevaluación no obstaculiza mis actividades		
Totalmente en desacuerdo	28	11,5
En desacuerdo	21	8,6
Indeciso	10	4,1
De acuerdo	59	24,3
Totalmente de acuerdo	125	51,4

De acuerdo a la tabla 6, en mayor predominio marcaron que están totalmente de acuerdo, con que no se sienten mal por el proceso de acreditación; la autoevaluación no obstaculiza sus actividades; y también en mayor predominio marcaron que están de acuerdo que no le temen a la autoevaluación y evitan pensar sobre la autoevaluación.

Tabla 7. Descripción según las dimensiones de la actitud sobre autoevaluación para la acreditación en calidad del personal de salud del Hospital de Tingo María 2024

Dimensiones de la actitud	N= 243	
	fi	%
Actitud conceptual		
Adecuado	205	84,4
Inadecuadas	38	15,6
Actitud conductual		
Adecuado	215	88,5
Inadecuadas	28	11,5
Actitud afectiva		
Adecuado	180	74,1
Inadecuadas	63	25,9

Según las dimensiones de la actitud, un 84,4% fue adecuada en la dimensión conceptual; el 88,5% también fue adecuado en la dimensión conductual y 74,1% fue adecuada en la actitud afectiva.

Tabla 8. Descripción según la actitud sobre autoevaluación para la acreditación en calidad del personal de salud del Hospital de Tingo María 2024

Actitud	N= 243	
	fi	%
Adecuado	222	91,4
Inadecuadas	21	8,6

Respecto a la actitud sobre autoevaluación para la acreditación en calidad, fue con un 91,4% adecuada y el 8,6% fue inadecuada.

Tabla 9. Descripción según los ítems de la satisfacción laboral en la dimensión condiciones laborales del personal de salud del Hospital de Tingo María 2024

Ítems dimensión condiciones laborales	N= 243	
	fi	%
Comodidad donde trabaja		
Nunca	0	0,0
A veces	7	2,9
Siempre	236	97,1
Ambientes adecuados		
Nunca	0	0,0
A veces	95	39,1
Siempre	148	60,9
Tecnología adecuada		
Nunca	0	0,0
A veces	118	48,6
Siempre	125	51,4
Acceso a información necesaria		
Nunca	0	0,0
A veces	117	48,1
Siempre	126	51,9
Sueldo adecuado		
Nunca	1	0,4
A veces	95	39,1
Siempre	147	60,5
Actividades encaminadas a mejorar la calidad de servicio		
Nunca	0	0,0
A veces	96	39,5
Siempre	147	60,5
Insumos y recursos adecuados		
Nunca	0	0,0
A veces	95	39,1
Siempre	148	60,9

Según los ítems en la dimensión condiciones laborales, predomino en mayor porcentaje que marcaron siempre a las preguntas, comodidad donde trabajan; ambientes adecuados; tecnología adecuada; acceso a información necesaria; sueldo adecuado; actividades encaminadas a mejorar la calidad de servicio e insumos y recursos adecuados.

Tabla 10. Descripción según los ítems de la satisfacción laboral en la dimensión satisfacción personal del personal de salud del Hospital de Tingo María 2024

Ítems dimensión satisfacción personal	N= 243	
	fi	%
Se siente satisfecho de trabajar		
Nunca	1	0,4
A veces	105	43,2
Siempre	137	56,4
Desarrollo en su profesión e su trabajo		
Nunca	2	0,8
A veces	101	41,6
Siempre	140	57,6
Reconocimiento y valoración del trabajo		
Nunca	1	0,4
A veces	111	45,7
Siempre	131	53,9
Pacientes valoran la calidad de mi trabajo		
Nunca	4	1,6
A veces	138	56,8
Siempre	101	41,6
Los pacientes entienden cuando hay dificultades en mis actividades		
Nunca	9	3,7
A veces	116	47,7
Siempre	118	48,6
La reputación del servicio es gratificante		
Nunca	5	2,1
A veces	101	41,6
Siempre	137	56,4
Participo activamente en el proceso de mejora		
Nunca	7	2,9
A veces	81	33,3
Siempre	155	63,8
Motivación en la realización de mi trabajo		
Nunca	11	4,5
A veces	38	15,6
Siempre	194	79,8

De acuerdo a la tabla 10, en mayor predominio marcaron siempre en los ítems se siente satisfecho de trabajar; desarrollo en su profesión de trabajo; reconocimiento y valoración del trabajo; los pacientes entienden cuando hay dificultades en mis actividades; la reputación del servicio es gratificante participa activamente en el proceso de mejora y motivación en la realización de mi trabajo; y se marcaron en mayor porcentaje a veces los pacientes valoran la calidad de su trabajo.

Tabla 11. Descripción según las dimensiones de la satisfacción laboral del personal de salud del Hospital de Tingo María 2024

Dimensiones de la satisfacción laboral	N= 243	
	Fi	%
Satisfacción condiciones laborales		
Satisfecho	228	93,8
Insatisfecho	15	6,2
Satisfacción personal		
Satisfecho	219	90,1
Insatisfecho	24	9,9

Respecto a las dimensiones de la satisfacción laboral; el 93,8% fue satisfecho en la dimensión condiciones laborales y el 90,1% fue satisfecho en la dimensión satisfacción personal.

Tabla 12. Descripción según la satisfacción laboral del personal de salud del Hospital de Tingo María 2024

Satisfacción laboral	N= 243	
	fi	%
Satisfecho	224	92,2
Insatisfecho	19	7,8

De acuerdo a la satisfacción laboral, el personal de salud fue satisfecho con un 92,2% e insatisfecho 7,8%.

4.2. CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS Y PRUEBA DE HIPÓTESIS

Tabla 13. Relación entre la actitud sobre autoevaluación para la acreditación en calidad y satisfacción laboral del personal de salud del Hospital de Tingo María 2024

Actitud sobre la autoevaluación para la acreditación en calidad	Satisfacción laboral				Total		X2	P (valor)
	Satisfecho		Insatisfecho					
	fi	%	fi	%	fi	%		
Adecuado	211	86,8	11	4,5	222	91,4	29,234	0,00
Inadecuadas	13	5,3	8	3,3	21	8,6		

Según la tabla 13, al relacionar las variables actitud y satisfacción laboral, mediante la estadística inferencial de chi cuadrada, se obtuvo un valor de $X^2 = 29,234$ y un valor de significancia $p = 0,00$; siendo esto un $p \leq 0,05$, se aceptó la hipótesis del investigador y se rechazó la nula, por lo que, si existe relación entre la actitud sobre autoevaluación para la acreditación en calidad y satisfacción laboral del personal de salud.

Tabla 14. Relación entre la actitud dimensión conceptual y satisfacción laboral del personal de salud del Hospital de Tingo María 2024

Actitud conceptual	Dimensión	Satisfacción laboral				Total		X²	P (valor)
		Satisfecho		Insatisfecho					
		fi	%	fi	%	fi	%		
	Adecuado	194	79,8	11	4,5	205	84,4	10,945	0,00
	Inadecuadas	30	12,3	8	3,3	38	15,6		

Al relacionar las variables de la dimensión conceptual y la satisfacción laboral, de acuerdo a la estadística inferencial de chi cuadrada, se obtuvo un valor de $X^2 = 10,945$ y un valor de significancia $p = 0,00$; siendo esto un $p \leq 0,05$, se aceptó la hipótesis del investigador y se rechazó la nula, por ende, si existe relación entre la actitud conceptual sobre autoevaluación para la acreditación en calidad y satisfacción laboral del personal de salud.

Tabla 15. Relación entre la actitud dimensión conductual y satisfacción laboral del personal de salud del Hospital de Tingo María 2024

Actitud conductual	dimensión	Satisfacción laboral				Total		X²	P (valor)
		Satisfecho		Insatisfecho					
		fi	%	fi	%	fi	%		
	Adecuado	201	82,7	14	5,8	215	88,5	4,424	0,04
	Inadecuadas	23	9,5	5	2,1	28	11,5		

Según la relación de las variables en la dimensión conductual con la satisfacción laboral, mediante la estadística inferencial de chi cuadrada, se obtuvo un valor de $X^2 = 4,424$ y un valor de significancia $p = 0,04$; siendo esto un $p \leq 0,05$, se aceptó la hipótesis del investigador y se rechazó la nula, por lo cual, si existe relación entre la actitud conductual sobre autoevaluación para la acreditación en calidad y satisfacción laboral del personal de salud.

Tabla 16. Relación entre la actitud dimensión afectiva y satisfacción laboral del personal de salud del Hospital de Tingo María 2024

Actitud afectiva	dimensión	Satisfacción laboral				Total		X²	P (valor)
		Satisfecho		Insatisfecho					
		fi	%	fi	%	fi	%		
Adecuado		171	70,4	9	3,7	180	74,1	7,655	0,01
Inadecuadas		53	21,8	10	4,1	63	25,9		

Según la relación de las variables en la dimensión afectiva con la satisfacción laboral, mediante la estadística inferencial de chi cuadrada, se obtuvo un valor de $X^2 = 7,655$ y un valor de significancia $p = 0,01$; siendo esto un $p \leq 0,05$, se aceptó la hipótesis del investigador y se rechazó la nula, siendo así que, si existe relación entre la actitud afectiva sobre autoevaluación para la acreditación en calidad y satisfacción laboral del personal de salud.

Tabla 17. Prueba de hipótesis de la comparación de frecuencia de la actitud sobre autoevaluación para la acreditación en calidad del personal de salud del Hospital de Tingo María 2024

Actitud sobre autoevaluación para la acreditación en calidad	fi	%	Frecuencia esperada	Prueba Chi Cuadrado (X ²)	Significancia p valor
Adecuado	222	91,4	121,5	166,259	0,00
Inadecuadas	21	8,6	121,5		
Total	243	100			

Al realizar la comparación inferencial de frecuencias de la actitud, se halló que mediante la comprobación de hipótesis a través del Chi Cuadrado para una sola muestra obtuvieron un $X^2 = 166,259$ con un valor de significancia $p = 0,00$ que demostró el predominio estadístico de una frecuencia sobre otra, aceptándose la hipótesis del investigador y estableciendo que el 91,4% presentaron una actitud adecuada.

Tabla 18. Prueba de hipótesis de la comparación de frecuencia del nivel de satisfacción laboral del personal de salud del Hospital de Tingo María 2024

Satisfacción laboral	fi	%	Frecuencia esperada	Prueba Chi Cuadrado (X ²)	Significancia p valor
Satisfecho	224	92,2	121,5	172,942	0,00
Insatisfecho	19	7,8	121,5		
Total	243	100			

Al realizar la comparación inferencial de frecuencias de la actitud, se halló que mediante la comprobación de hipótesis a través del Chi Cuadrado para una sola muestra obtuvieron un $X^2 = 172,942$ con un valor de significancia $p = 0,00$ que demostró el predominio estadístico de una frecuencia sobre otra, aceptándose la hipótesis del investigador y estableciendo que el 92,2% fue satisfecho.

CAPÍTULO V

DISCUSIÓN DE RESULTADOS

5.1. PRESENTAR LA CONTRASTACIÓN DE LOS RESULTADOS DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

De acuerdo a la relación de las variables mediante la estadística inferencial respectiva se obtuvo $p = 0,00$, mostrando una relación significativa entre la actitud hacia la autoevaluación y la satisfacción laboral, donde el 91,4% del personal con actitud adecuada se mostró satisfecho. Este hallazgo es similar al estudio de Cerda ⁽¹⁹⁾, quien encontró una correlación significativa ($r = 0,71$; $p < 0,01$) entre la percepción de los procesos de autoevaluación y el aumento en la satisfacción laboral en una su población de trabajadores de salud en Lima. Además, Heredia ⁽¹⁴⁾ identificó que el 89% de los trabajadores de un hospital regional reportaron buena satisfacción laboral tras participar en procesos de autoevaluación, con una asociación estadística significativa ($p = 0,02$). Datos estadísticos inferenciales se asemejan a los obtenidos en el presente estudio. Así mismo se señala que guarda relación con la Teoría de la Atención burocrática de Marilyn Anne Ray; según Prado, et al ⁽²⁴⁾, esta teoría, ve los procesos burocráticos, como la autoevaluación, no deben ser vistos únicamente como mecanismos administrativos, sino como herramientas que, cuando se implementan adecuadamente, pueden promover un entorno laboral que favorezca el compromiso y la satisfacción personal. En este caso, la actitud adecuada hacia la autoevaluación refleja una alineación entre los valores organizacionales y las necesidades individuales del personal, lo que aumenta su sentido de pertenencia y satisfacción en el trabajo. Además, la teoría sugiere que la integración de prácticas administrativas, como la autoevaluación, debe considerar tanto los aspectos técnicos como los humanos del entorno laboral. Este vínculo teórico resalta la importancia de promover actitudes positivas hacia los sistemas burocráticos para fortalecer la satisfacción laboral y, en última instancia, el desempeño profesional.

Respecto a la relación de la actitud en la dimensión conceptual con la satisfacción laboral, el análisis inferencial mostró $p = 0,00$, indicando una relación significativa, con el 84,4% del personal satisfecho teniendo actitudes conceptuales adecuadas. Siendo así que Heredia ⁽¹⁴⁾ refuerza este hallazgo con un valor de $X^2 = 12,45$ y $p = 0,01$, al analizar cómo el entendimiento claro de objetivos organizacionales favorece la percepción de logro y satisfacción laboral. Asimismo, Araya ⁽¹⁶⁾ halló que el 78% del personal con una actitud conceptual adecuada reportó niveles altos de satisfacción ($p = 0,03$) en un hospital de nivel III en Chile. Siendo así que dichos resultados se asemejan con los de este estudio. Además, se relaciona con la teoría de la autoevaluación, que según el ministerio de salud ⁽²³⁾, Esta teoría sostiene que los individuos constantemente evalúan sus propias capacidades, logros y características personales, lo que influye en su percepción del entorno laboral y, por ende, en su nivel de satisfacción. Una actitud conceptual adecuada refleja la capacidad del personal para comprender y valorar los principios fundamentales de su trabajo, lo que fomenta una autoevaluación positiva. Este proceso interno fortalece la confianza y el compromiso, generando un impacto directo en la satisfacción laboral al sentirse competentes y alineados con los objetivos organizacionales.

Según la relación entre las variables dimensión conductual con la satisfacción laboral, de acuerdo a la estadística inferencial el valor $X^2 = 4,424$ y $p = 0,04$, se observa una relación significativa entre la dimensión conductual y la satisfacción laboral. Este resultado es consistente con Araya ⁽¹⁶⁾ quien reportó un valor de $p = 0,03$, encontrando que las conductas colaborativas estaban asociadas a un 82% de satisfacción laboral satisfecho en su estudio. Datos estadísticos que fueron similares a los de este estudio. Además, de la Cruz ⁽¹⁷⁾, indicó una correlación positiva fuerte ($r = 0,68$; $p < 0,01$) entre actitudes conductuales y satisfacción laboral en hospitales públicos. Siendo así que también se relaciona con los resultados obtenidos en el presente estudio. De tal manera, se relaciona con la teoría de la autoevaluación, que según el ministerio de salud ⁽²³⁾ se vincula estrechamente con los principios de la Teoría de Autoevaluación, plantea que los comportamientos observables son una manifestación directa de cómo los individuos evalúan sus

capacidades y roles en su entorno. La dimensión conductual, que abarca las acciones y respuestas prácticas del personal ante situaciones laborales, refleja su autoevaluación sobre cómo se alinean sus comportamientos con las expectativas y demandas del trabajo. Un comportamiento adecuado implica que los trabajadores tienen una percepción positiva de su desempeño, lo cual refuerza su autoconcepto y contribuye a su satisfacción laboral.

El análisis inferencial reveló un valor significativo $p = 0,01$, mostrando una relación significativa, donde el 74,1% del personal con actitudes afectivas adecuadas se sintió satisfecho. De la Cruz ⁽¹⁷⁾ encontró resultados similares, con el 76% del personal de salud mostrando tener altos niveles de satisfacción debido al fortalecimiento de la empatía en el entorno laboral ($p = 0,04$). Además, Heredia ⁽¹⁴⁾ reportó que las actitudes afectivas positivas influyen en un 80% en la percepción de satisfacción laboral en los hospitales con enfoque humanista, siendo un $X^2 = 11,34$ y $p = 0,02$. Siendo estos resultados similares a los datos estadísticos obtenidos en el presente estudio. Así mismo en el estudio de Eugenio ⁽¹⁸⁾ realizado en un contexto hospitalario, mostró que las dimensiones relacionadas con el desempeño de tareas y las relaciones interpersonales contribuyen significativamente al nivel de satisfacción laboral. Encontró que un 83% de los empleados evaluados reportaron satisfacción laboral normal, lo que se asocia con comportamientos alineados al cumplimiento de sus funciones.

En el análisis de frecuencias, reveló que el 91,4% del personal tiene una actitud adecuada hacia la autoevaluación para la acreditación en calidad, con $X^2 = 166,259$ y $p = 0,00$. Esto es respaldado por Benetre ⁽²¹⁾, quien destaca que la autoevaluación en acreditación bien gestionada refuerza el compromiso del personal hacia los objetivos organizacionales. Además, también Cerda ⁽¹⁹⁾ señala que estas actitudes son esenciales para impulsar la mejora continua en instituciones de salud. Quien encontró actitudes positivas en el 87% de su muestra ($p = 0,02$). Así también en el estudio de Heredia ⁽¹⁴⁾ en su estudio sobre la satisfacción laboral y evaluación del desempeño en el sector salud también encontró que una actitud positiva hacia las evaluaciones y autoevaluaciones refuerza el desempeño y la satisfacción laboral de los

trabajadores, Siendo así que dichos datos se asemejan a los obtenidos en este estudio.

Y por último, la prueba de hipótesis de la comparación de frecuencias: satisfacción laboral el 92,2% del personal manifestó una satisfacción laboral, con $X^2 = 172,942$ y $p = 0,00$. Que de acuerdo al autor Abenza ⁽¹⁵⁾ obtuvo resultados similares, con un 90% de satisfacción laboral en hospitales públicos de España, asociada al reconocimiento laboral ($p = 0,01$). Así también De la Cruz ⁽¹⁷⁾ quien informó que existieron niveles similares (91%) en instituciones que promovían la participación del personal, con $X^2 = 19,87$ y $p < 0,01$. Y también Eugenio ⁽¹⁸⁾, en su estudio sobre satisfacción laboral en el personal de salud en un hospital de nivel II-I, encontró que el nivel de satisfacción laboral de los trabajadores estaba vinculado a condiciones laborales, derechos y desarrollo personal. Al igual que en los estudios anteriores, también señaló que el reconocimiento de los logros y el cumplimiento de las expectativas laborales son determinantes en la satisfacción de los trabajadores. Esto respalda los resultados de este estudio, que indican que un alto porcentaje de satisfacción laboral está relacionado con un entorno laboral positivo y el compromiso del personal hacia los objetivos de la organización, como en los casos de la autoevaluación y los procesos de acreditación de calidad.

CONCLUSIONES

- De acuerdo a la relación de las variables mediante la estadística inferencial respectiva se obtuvo $p = 0,00$, mostrando una relación significativa entre la actitud hacia la autoevaluación para la acreditación de calidad y la satisfacción laboral, donde el 91,4% del personal con actitud adecuada se mostró satisfecho.
- Respecto a la relación de la actitud en la dimensión conceptual con la satisfacción laboral, el análisis inferencial mostró $p = 0,00$, indicando una relación significativa, con el 84,4% del personal satisfecho teniendo actitudes conceptuales adecuadas.
- Según la relación entre las variables dimensión conductual con la satisfacción laboral, de acuerdo a la estadística inferencial $p = 0,04$, se observa una relación significativa entre la dimensión conductual y la satisfacción laboral.
- El análisis inferencial reveló un valor significativo $p = 0,01$, mostrando una relación significativa, donde el 74,1% del personal con actitudes afectivas adecuadas se sintió satisfecho.
- Respecto al análisis de frecuencias, reveló que el 91,4% del personal tiene una actitud adecuada hacia la autoevaluación para la acreditación en calidad, con $X^2 = 166,259$ y $p = 0,00$.
- Y, por último, la prueba de hipótesis de la comparación de frecuencias: satisfacción laboral el 92,2% del personal manifestó una satisfacción laboral, con $X^2 = 172,942$ y $p = 0,00$.

RECOMENDACIONES

➤ **Para los directivos del Hospital de Tingo María**

- Implementar programas regulares de formación sobre autoevaluación para la acreditación en calidad y satisfacción laboral, enfocándose en las dimensiones conceptual, conductual y afectiva, dado su impacto positivo en la satisfacción laboral del personal.
- Establecer sistemas de reconocimiento institucional que premien la actitud adecuada hacia la participación en la autoevaluación, y los procesos de mejora continua de la calidad.
- Implementar un comité que evalúe trimestralmente la satisfacción laboral del personal, identificando factores relacionados con actitudes desfavorables y estableciendo estrategias motivación.

➤ **Para el comité de acreditación**

- Involucrarse de manera proactiva en actividades relacionadas con la autoevaluación en calidad, mejorando su comprensión y prácticas asociadas a los macroprocesos.
- Motivar a la participación a los colegas de los diferentes servicios para fortalecer una cultura de calidad que contribuya tanto a la acreditación como a la satisfacción laboral en general.
- Elaborar planes de mejora continua de la calidad y clima organizacional buscando apoyo a través de mentorías, capacitaciones o asesorías extra institucionales.

➤ **Para los tesisistas**

- Incentivar a los estudiantes y docentes a realizar investigaciones aplicativas sobre las variables actitudes, acreditación y la satisfacción del personal de salud, aportando con evidencias en el contexto local.
- Implementar proyectos de extensión universitaria donde los estudiantes participen en procesos de autoevaluación del hospital, promoviendo un aprendizaje práctico y beneficios compartidos.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICOS

1. Castañeda G. Clima organizacional para la satisfacción laboral de los trabajadores del hotel Saint Germain Trujillo, 2024 [Internet] Chimbote: Universidad Católica los Ángeles de Chimbote; 2024 [Consultado el 10 de marzo del 2024] Disponible en: [https://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13032/38843/IDENTIDAD_TOMA_DE_DECISIONES_CASTA%
c3%91EDA_SIFUENTE_S_GIOVANNA_ESTHER.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13032/38843/IDENTIDAD_TOMA_DE_DECISIONES_CASTA%c3%91EDA_SIFUENTE_S_GIOVANNA_ESTHER.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
2. Villacorta M. Satisfacción laboral y condiciones de trabajo de la enfermera(o) en pandemia por COVID – 19 del Hospital de Laredo [Internet] Trujillo: Universidad Nacional de Trujillo; 2023 [Consultado el 10 de marzo del 2024] Disponible en: [https://dspace.unitru.edu.pe/items/2149f3fb-aa16-4f66-9894-
b4bfafee213a](https://dspace.unitru.edu.pe/items/2149f3fb-aa16-4f66-9894-b4bfafee213a)
3. Franco A, Fernández D, De La Torre A, Cañón M, Ordoñez C, González C. Percepción del sistema de acreditación sanitaria en Colombia. Colombino Medicina. [Internet] Colombia; 2021 [Consultado el 10 de marzo del 2024]; 52 (3) Disponible en: [http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1657-
95342021000300010&lng=en](http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1657-95342021000300010&lng=en).
4. Ministerio de Salud (MINSA). La autoevaluación institucional como herramienta de mejora [Internet]. Lima: MINSA; 2020. [Consultado el 10 de marzo del 2024] Disponible en: [https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/1216820/Ravela_-
ARTICULO-_autoevaluaci%C3%B3n_institucional.pdf](https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/1216820/Ravela_-_ARTICULO_-_autoevaluaci%C3%B3n_institucional.pdf)
5. Boada N. Satisfacción laboral y su relación con el desempeño laboral de trabajadores operativos en una pyme de servicios de seguridad peruana en 2018. [Internet] Lima: Universidad San Ignacio de Loyola; 2021. [Consultado el 10 de marzo del 2024] Disponible en: [https://repositorio.usil.edu.pe/server/api/core/bitstreams/25c6743b-4f5e-
46fd-a506-426c155f337a/content](https://repositorio.usil.edu.pe/server/api/core/bitstreams/25c6743b-4f5e-46fd-a506-426c155f337a/content)
6. Fernández M. Autoevaluación de la calidad del servicio: Una experiencia significativa en el Perú. Revista Venezolana de Gerencia [Internet] 2021

- [Consultado el 10 de marzo del 2024]; 2: 1315-9984. Disponible en:
<https://www.redalyc.org/journal/290/29063446034/29063446034.pdf>
7. Sarria F. Satisfacción laboral en colaboradores de una red de salud provincial del sector público de Apurímac, Perú. [Internet] Lima: Universidad San Ignacio de Loyola; 2020. [Consultado el 10 de marzo del 2024] Disponible en:
<https://repositorio.usil.edu.pe/server/api/core/bitstreams/3d133ceb-646b-4c29-a472-79a9b5e14eac/content>
 8. Pardo N. Cumplimiento de estándares de acreditación del hospital Carmen López del municipio de Aiquile primer trimestre de la gestión 2022. [Internet] Bolivia: Universidad Mayor de San Simón; 2022. [Consultado el 10 de marzo del 2024] Disponible en:
<http://ddigital.umss.edu.bo:8080/jspui/handle/123456789/34138>
 9. Vázquez J, Vázquez C, Ángel M, Valadez J, De la Roca J, Colunga C, et al. Caracterización sociodemográfica de la satisfacción laboral en personal hospitalario. Scielo [Internet] 2021 [Consultado el 10 de marzo del 2024]; 10. Disponible en:
<https://preprints.scielo.org/index.php/scielo/preprint/view/1823/version/1934>
 10. Holguin Y, Contreras C. Satisfacción laboral del personal en el Servicio de Nefrología del Hospital Guillermo Kaelin de la Fuente (Villa María) en 2019. Horiz. Med. [Internet] 2020 [Consultado el 10 de marzo del 2024]; 20 (2): 1238. Disponible en:
http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1727-558X2020000200009&lng=es.
 11. Aranda L. Satisfacción laboral y síndrome de burnout en el personal de salud de la micro red Pillco Marca Huánuco 2019. [Internet] Huánuco: Universidad de Huánuco; 2019. [Consultado el 10 de marzo del 2024] Disponible en:
<http://repositorio.udh.edu.pe/bitstream/handle/123456789/2483/ARANDA%20%20c3%81VILA%20Liz.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
 12. Cañola C, Franco V, Rodas E. Factores de insatisfacción laboral que afectan el bienestar mental. Una propuesta para fortalecer el sistema de

- bienestar laboral en la organización. [Internet] Colombia: Institución Universitaria Tecnológico de Antioquía; 2020. [Consultado el 10 de marzo del 2024] Disponible en: <https://dspace.tdea.edu.co/bitstream/handle/tdea/826/Insastisfaccion%20laboral.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
13. Medina B, Rivera S. Relación entre capacitación y satisfacción laboral de colaboradores asistenciales de clínicas privadas categoría III-I en Lima Metropolitana 2021 [Internet] Lima; 2021 [Consultado el 10 de marzo del 2024] disponible en: <https://repositorioacademico.upc.edu.pe/handle/10757/658610>
 14. García E, Gutiérrez M y Gallegos R. Percepción de la Satisfacción Laboral del Personal de Enfermería del Hospital General de Ticomán. European Scientific Journal [Internet] 2020 [Consultado el 10 de marzo del 2024]; 16 (21). Disponible en: <https://eujournal.org/index.php/esj/article/view/13192>
 15. Hospital de Aplao. Plan de autoevaluación para la acreditación 2021. [Internet] [Consultado el 10 de marzo del 2024] Disponible en: <https://www.redccu.gob.pe/wp-content/uploads/2021/12/PLAN-AUTOEVALUACION-H.-APLAO.pdf>
 16. Heredia T. La satisfacción laboral de los trabajadores del Centro de Salud B de La Troncal y su relación con la evaluación de su desempeño. [Internet] Ecuador: Universidad Católica De Santiago De Guayaquil; 2021. [Consultado el 10 de marzo del 2024] Disponible en: <http://repositorio.ucsg.edu.ec/bitstream/3317/17543/1/T-UCSG-POS-MAE-367.pdf>
 17. Abenza J. Factores de Riesgos Psicosociales y Satisfacción Laboral en Personal Sanitario de las Unidades de Cuidados Intensivos de Servicio Murciano de Salud. [Internet] España: Universidad de Murcia; 2020. [Consultado el 10 de marzo del 2024] Disponible en: <https://digitum.um.es/digitum/bitstream/10201/105921/1/Jes%c3%bas%20David%20Abenza%20hurtado%20Tesis%20Doctoral.pdf>
 18. Araya M. Satisfacción laboral y clima organizacional en funcionarios de atención primaria de salud de una comuna en Chile. Rev. Méd. Risaralda [Internet] 2019 [Consultado el 10 de marzo del 2024]; 25 (2): 84 – 89.

- Disponible en:
<https://moodle2.utp.edu.co/index.php/revistamedica/article/view/19311/16304>
19. De la Cruz S. Clima organizacional y satisfacción laboral del personal asistencial de un Centro de Apoyo en Hemodiálisis periodo 2022. [Internet] Lima: Universidad Cesar Vallejo; 2022. [Consultado el 10 de marzo del 2024] Disponible en:
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/96506/De%20La%20Cruz_QSE-SD.pdf?sequence=4&isAllowed=y
 20. Eugenio K. Satisfacción laboral en los trabajadores del personal de salud de un hospital de nivel II – I del distrito de Bambamarca, provincia Hualgayoc, departamento Cajamarca. [Internet] Cajamarca: Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo; 2019. [Consultado el 10 de marzo del 2024] Disponible en:
<http://65.111.187.205/bitstream/handle/UPAGU/1181/Satisfacci%C3%B3n%20Laboral%20%20%28Tesis%29.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
 21. Cerda R. Autoevaluación de acreditación en calidad y mejora de satisfacción laboral del personal del Hospital II EsSalud Cajamarca – 2018. [Internet] Cajamarca: Universidad Cesar Vallejo; 2018. [Consultado el 10 de marzo del 2024] Disponible en:
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/27806/cerda_gr.pdf?sequence=1&isAllowed=y
 22. Deza I, Del Carmen M, Gonzales C. Motivación de logro y satisfacción laboral de los profesionales de enfermería del hospital de Tingo María en Huánuco, Perú. Universidad y Sociedad [Internet] 2020 [Consultado el 10 de marzo del 2024]; 12 (3): 61 – 66. Disponible en:
<http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v12n3/2218-3620-rus-12-03-61.pdf>
 23. Benetre L. Liderazgo y nivel de satisfacción laboral de los profesionales de enfermería del centro de salud Aparicio Pomares – Huánuco, 2019. [Internet] Huánuco: Universidad Alas Peruanas; 2019. [Consultado el 10 de marzo del 2024] Disponible en:
https://repositorio.uap.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12990/9890/Tesis_liderazgo_nivel%20satisfacci%C3%B3n%20laboral_profesionales%20enf

ermer%C3%ADa_Aparicio%20Pomares_Hu%C3%A1nuco.pdf?sequence=1&isAllowed=y

24. Hanco D. Liderazgo transformacional y satisfacción laboral del profesional de salud del ACLAS Pillco Marca, Huánuco – 2018. [Internet] Huánuco: Universidad nacional Hermilio Valdizán; 2018. [Consultado el 10 de marzo del 2024] Disponible en: <https://repositorio.unheval.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13080/4763/PAGS00119H21.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
25. Bonfill E, Lleixa M, Sáez F, Romaguera S. Estrés en los cuidados: una mirada desde el modelo de Roy. Index Enferm [Internet] [Consultado el 10 de marzo del 2024]; 19 (4): 279 - 282. Disponible en: http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1132-12962010000300010&lng=es.
26. Prado L, González M, Paz N, Romero K. La teoría Déficit de autocuidado: Dorothea Orem punto de partida para calidad en la atención. Rev. Med. Electron. [Internet] [Consultado el 10 de marzo del 2024]; 36 (6): 835 - 845. Disponible en: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1684-18242014000600004&lng=es.
27. Aigner M. Técnicas de medición por medio de escalas. [Consultado el 10 de marzo del 2024] Disponible en: <https://revistas.udea.edu.co/index.php/ceo/article/download/6552/6002/0>
28. Ministerio de salud. Guía técnica del evaluador para la acreditación de establecimientos de salud y servicios de apoyo médico. [Consultado el 10 de marzo del 2025] disponible en: http://bvs.minsa.gob.pe/local/DGSP/816_MS-DGSP245.pdf
29. Juárez A. Actitudes [Internet] [Consultado el 10 de marzo del 2024] Disponible en: http://www.uttecam.edu.mx/1_estudiantes/tutorias/apoyo/Inf_Actitudes.pdf
30. Díez S, Guevara R. Incidencia de la actitud conductual en las intenciones emprendedoras en estudiantes universitarios. Contaduría y administración [Internet] 2020 [Consultado el 10 de marzo del 2024]; 65 (2). Disponible

- en: https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0186-10422020000200015#:~:text=Creencias%20conductuales%3A%20representa%20la%20evaluaci%C3%B3n,denomina%20actitud%20hacia%20el%20comportamiento.
31. Muñoz D, Aular J, Reyes M, Leal M. Actitud investigativa en estudiantes de pregrado: indicadores conductuales, cognitivos y afectivos. Multiciencias [Internet] [Consultado el 10 de marzo del 2024]; 10 (1): 254 - 258. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=90430360040>
 32. Empaire G. Calidad de atención médica y principios éticos. Acta bioeth. [Internet]. [Consultado el 10 de marzo del 2024]; 16 (2): 124 - 132. Disponible en: http://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1726-569X2010000200004&lng=es.
 33. García, Luján, Martínez. Satisfacción laboral del personal de salud. Rev Enferm Inst Mex Seguro Soc [Internet] 2007 [Consultado el 10 de marzo del 2024]; 15 (2): 63 – 72. Disponible en: <https://www.medigraphic.com/pdfs/enfermeriaimss/eim-2007/eim072b.pdf>
 34. Sabastizagal-Vela I, Astete-Cornejo J, Benavides F. Condiciones de trabajo, seguridad y salud en la población económicamente activa y ocupada en áreas urbanas del Perú. Rev Peru Med Exp Salud Pública [Internet] 2020 [Consultado el 10 de marzo del 2024]; 37 (1): 32 - 41. Doi: <https://doi.org/10.17843/rpmesp.2020.371.4592>
 35. Dolores L, Fernández I, Aguilar M. Satisfacción y bienestar laboral en trabajadores de una Estancia para Adultos Mayores de Morelia, Michoacán. Revista Electrónica del Desarrollo Humano para la Innovación Social [Internet] 2020 [Consultado el 10 de marzo del 2024]; 7 (14). Disponible en: <https://www.cdhis.org.mx/index.php/CAGI/article/view/150/245>
 36. Ortiz A, Serrano T, Vásquez G. Antología de Demografía y de estudios de población. 1ra. Ed. [Internet]. Pachuca: Editorial Universidad de Estado de Hidalgo; 2018. [Consultado el 10 de marzo del 2024] Disponible en:

https://www.uaeh.edu.mx/investigacion/productos/5428/antologia_tomo_i.pdf

37. Comisión Nacional para Prevenir y Erradicar la Violencia Contra las Mujeres. [internet] México: Conavim; c2018. [Consultado el 10 de marzo del 2024] Disponible en: <https://www.gob.mx/conavim/articulos/a-que-nos-referimos-cuando-hablamos-de-sexo-y-genero>
38. Ministerio de Educación. Cuál es la diferencia entre sexo y género [Internet] vasco: INVE; c2019 [Consultado el 10 de marzo del 2024] Disponible en: <https://repositorio.minedu.gob.pe/handle/20.500.12799/6115#:~:text=El%20sexo%20es%20el%20conjunto,sociedades%20y%20en%20distintas%20culturas>.
39. Aguilar HM, Cruz A. Celos Según Variables Sociodemográficas En Estudiantes De Institutos Superiores De La Ciudad De Trujillo [Internet] [Consultado el 10 de marzo del 2024] Disponible en: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/711/saavedra_fs.pdf?sequence=1&isAllowed=y
40. Instituto Vasco de Estadística. Grado de Instrucción [Internet] vasco: INVE; c2019 [Consultado el 10 de marzo del 2024] Disponible en: https://es.eustat.eus/documentos/opt_0/tema_165/elem_2376/definicion.html
41. Registro de Identificación y Estado Civil (RENIEC). Estado Civil [Internet] 2023 [Consultado 2024 ene 29] Disponible en: <https://www.gob.pe/reniec>
42. Real Academia Española. Profesión [Internet] 2023 [Consultado el 10 de marzo del 2024] Disponible en: <https://dle.rae.es/profesi%C3%B3n>

COMO CITAR ESTE TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

Tacuchi Y. Actitud sobre autoevaluación para la acreditación en calidad y satisfacción laboral del personal de salud, hospital de Tingo María 2024 [Internet] Huánuco: Universidad de Huánuco; 2025 [Consultado]. Disponible en: <http://...>

ANEXOS

ANEXO 1

MATRIZ DE CONSISTENCIA

TÍTULO DEL ESTUDIO: ACTITUD SOBRE AUTOEVALUACIÓN PARA LA ACREDITACIÓN EN CALIDAD Y SATISFACCIÓN LABORAL DEL PERSONAL DE SALUD DEL HOSPITAL DE TINGO MARIA 2024						
Problema general	Objetivo general	Hipótesis general	Variables e indicadores			
			Variable 1: Actitud sobre autoevaluación para la acreditación en calidad.			
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición
¿Cuál es la relación entre la actitud sobre autoevaluación para la acreditación en calidad y satisfacción laboral del personal de salud del Hospital de Tingo María 2024?	Determinar la relación entre la sobre autoevaluación para la acreditación en calidad y satisfacción laboral del personal de salud del Hospital de Tingo María 2024.	H_i: Existe relación entre la actitud sobre autoevaluación para la acreditación en calidad y satisfacción laboral del personal de salud del Hospital de Tingo María 2024. H₀: No existe relación entre la actitud sobre autoevaluación para la acreditación en calidad y satisfacción laboral del personal de salud del Hospital de Tingo María 2024.	Conceptual Conductual Afectiva	Adecuado Inadecuado	De acuerdo a los cuestionarios	Nominal
Problemas específicos	Objetivos específicos	Hipótesis específicas	Variable de caracterización			
			Características sociodemográficas			
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición
¿Cuáles son las características sociodemográficas del personal de salud del Hospital de Tingo María 2024?	Describir las características sociodemográficas del personal de salud del Hospital de Tingo María 2024.		Sociodemográficas	Edad	Edad años	De razón
				Sexo	Masculino Femenino	Nominal
				Estado civil	Soltero (a) Casado (a) Conviviente Otros	Nominal
				Régimen laboral	Nombrado Contratado	Nominal

				Profesión	Enfermero Medico Técnico en enfermería Psicólogo Otros	Nominal	
				Tiempo de servicio	Mayor a 5 años Menor a 5 años	Nominal	
				Variables e indicadores			
				Variable 1: Actitud sobre autoevaluación para la acreditación en calidad.			
Problema general	Objetivo general	Hipótesis general		Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición
¿Cuál es la relación entre actitud conceptual sobre autoevaluación para la acreditación en calidad y satisfacción laboral del personal de salud del Hospital de Tingo María 2024?	Conocer la relación entre actitud conceptual sobre autoevaluación para la acreditación en calidad y satisfacción laboral del personal de salud del Hospital de Tingo María 2024.	H ₁₁ : Existe relación entre actitud conceptual sobre autoevaluación para la acreditación en calidad y satisfacción laboral del personal de salud del Hospital de Tingo María 2024. H ₀₁ : No existe relación entre actitud conceptual sobre autoevaluación para la acreditación en calidad y satisfacción laboral del personal de salud del Hospital de Tingo María 2024.	Adecuado	Inadecuado Conceptual	Conozco acerca de la autoevaluación para la acreditación en calidad. La autoevaluación para la acreditación mejorara la calidad de atención. La práctica de la autoevaluación para la acreditación es buena forma de evaluar la calidad de atención. Con la autoevaluación para la acreditación todos mejoramos.	Nominal	
¿Cuál es la relación entre actitud conductual sobre autoevaluación para la acreditación en calidad y satisfacción laboral del personal de salud del Hospital de Tingo María 2024?	Identificar la relación entre actitud conductual sobre autoevaluación para la acreditación en calidad y satisfacción laboral del personal de salud del Hospital de Tingo María 2024.	H ₁₂ : Existe relación entre actitud conductual sobre autoevaluación para la acreditación en calidad y satisfacción laboral del personal de salud del Hospital de Tingo María 2024. H ₀₂ : No existe relación entre actitud conductual sobre autoevaluación para la acreditación en calidad y satisfacción laboral del personal de salud del Hospital de Tingo María 2024.	Conductual	Inadecuado Conceptual	Estoy dispuesto a realizar de manera honesta la autoevaluación para la acreditación de calidad. Participar en los procesos de autoevaluación para la acreditación de calidad. me entusiasma y me da mucha satisfacción. Estoy dispuesto a dar más de lo que se me pide en el proceso de	Nominal	

	de Tingo María María 2024. 2024.				autoevaluación de la acreditación. Demuestro mi interés por la acreditación más de lo normal para alcanzarla. Considero que la autoevaluación de la acreditación. es una buena forma de evaluar la calidad de servicio.
¿Cuál es la relación entre actitud afectiva sobre autoevaluación para la acreditación en calidad y satisfacción laboral del personal de salud del Hospital de Tingo María 2024?	Identificar la relación entre actitud afectiva sobre autoevaluación para la acreditación en calidad y satisfacción laboral del personal de salud del Hospital de Tingo María 2024.	H _{i3} : Existe relación entre actitud afectiva sobre autoevaluación para la acreditación en calidad y satisfacción laboral del personal de salud del Hospital de Tingo María 2024. H _{o3} : No existe relación entre actitud afectiva sobre autoevaluación para la acreditación en calidad y satisfacción laboral del personal de salud del Hospital de Tingo María 2024.	Afectiva	Inadecuado Conceptual	Nominal Me siento mal tan sólo de pensar en el proceso de acreditación. No le temo a la autoevaluación de la acreditación. Evito pensar en la autoevaluación de la acreditación porque dicho proceso me desagrada. la autoevaluación de la acreditación de calidad obstaculiza mis actividades.
¿Cuál es la actitud sobre autoevaluación para la acreditación en calidad del personal de salud del Hospital de Tingo María 2024?	Determinar la actitud sobre autoevaluación para la acreditación en calidad del personal de salud del Hospital de Tingo María 2024.	la H _{i4} : La actitud sobre autoevaluación para la acreditación en calidad es adecuada en el personal de salud del Hospital de Tingo María 2024. H _{o4} : La actitud sobre autoevaluación para la acreditación en calidad es inadecuada en el personal de salud del Hospital de Tingo María 2024.			
Problema general	Objetivo general	Hipótesis general	Variables e indicadores Variable 2: Satisfacción laboral		

	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición
¿Cuál es el nivel de satisfacción laboral del personal de salud del Hospital de Tingo María 2024?	Determinar el nivel de satisfacción laboral del personal de salud del Hospital de Tingo María 2024.	Satisfacción condiciones laborales	Me siento cómodo en el lugar donde trabajo. Los ambientes en el lugar donde trabajo son adecuados para las actividades que realizo. La tecnología utilizada es adecuada para cumplir con mis actividades. Tengo acceso a la información necesaria para cumplir con mi trabajo. Mi sueldo es adecuado para las actividades que realizo en mi trabajo. En el hospital de Tingo María se realizan actividades continuas para mejorar la calidad del servicio Los insumos y recursos que utilizo son adecuados para las actividades que realizo.	Nominal

				Satisfacción personal	En general, me siento satisfecho de trabajar en este hospital. El hospital de Tingo María me da oportunidades para desarrollarme en mi profesión o en mi trabajo. Mi jefe reconoce y valora la calidad de mi trabajo. Los pacientes valoran la calidad de mi trabajo. Los pacientes entienden cuando hay dificultades en mis actividades. La reputación que tiene mi servicio es gratificante para mí. Puedo participar activamente en los procesos de mejora de la calidad del servicio. Encuentro motivación en la realización de mi trabajo.		
Tipo de estudio	Población muestra	Técnicas e instrumentos	Aspectos éticos	Estadística descriptiva e inferenciales			
Observacional, Prospectivo Transversal Analítico	La población estará constituida por 659 personal de salud del Hospital de Tingo María, tomando como referencia la base de datos que hacen un total de 245 profesionales de la salud.	Técnica: Encuesta	Beneficencia No maleficencia La justicia La autonomía	Estadísticos descriptivos e inferenciales	Frecuencias, porcentajes Tablas y figuras	Estadístico SPSS 25, Excel	
Instrumento: Cuestionario							
Nivel del	Relacional						

estudio	
Diseño del estudio	Relacional

ANEXO 2
INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE LOS DATOS ANTES
DE LA VALIDACIÓN
CUESTIONARIO PARA EVALUAR ACTITUD SOBRE AUTOEVALUACIÓN
PARA LA ACREDITACIÓN EN CALIDAD
PRE TEST () POS TEST ()

TÍTULO DE ESTUDIO:

Actitud sobre autoevaluación para la acreditación en calidad y satisfacción laboral del personal de salud del hospital de Tingo María 2024

INSTRUCCIONES.

Estimado(a) Sr(a) el presente cuestionario servirá para poder determinar la actitud sobre autoevaluación para la acreditación en calidad y satisfacción laboral del personal de salud 2024; por lo tanto, sírvase marcar con un aspa (x), según considere usted, serán manejadas con carácter confidencial.

I. SOCIODEMOGRÁFICO

1. ¿Cuántos años tiene usted?

2. ¿Cuál es su sexo?

a. Masculino ()

b. Femenino ()

3. ¿Cuál es su estado civil?

a. Soltero(a) ()

b. Casado(a) ()

c. Conviviente ()

d. Otros: ()

4. ¿Cuál es su régimen laboral?

a. Nombrado ()

b. Contratado ()

5. ¿Cuál es su profesión?

a. Enfermero ()

b. Médico ()

c. Técnico en enfermería ()

- d. Psicólogo ()
- e. Otros: _____ ()

6. ¿Cuál es el tiempo de servicio que labora en la institución?

- a. Mayor a 5 años ()
- b. Menor a 5 años ()

ACTITUD SOBRE AUTOEVALUACIÓN PARA LA ACREDITACIÓN EN CALIDAD.

Marcar con un aspa (x) en las alternativas Totalmente de acuerdo (TA); De acuerdo (DA); Indeciso (I); En desacuerdo (ED) y totalmente en desacuerdo (TD); según considere usted, las cuales serán manejadas con carácter confidencial.

CATEGORIZACIÓN:

TA= 4; DA= 3; I= 2; ED= 1; TD= 0

Actitudes adecuadas: 27 – 52 puntos

Nº	ÍTEMS	TA	DA	I	ED	TD
CONCEPTUAL						
1.	Es necesario que deba tener conocimientos acerca de la autoevaluación para la acreditación en calidad.					
2.	La autoevaluación para la acreditación mejorara la calidad de atención del hospital de Tingo María.					
3.	Siento que la práctica de la autoevaluación para la acreditación es buena forma de evaluar la calidad de atención en el hospital de Tingo María.					
4.	Con la autoevaluación para la acreditación todos mejoramos.					
CONDUCTUAL						
5.	Estoy dispuesto a realizar de manera honesta la autoevaluación para la acreditación de calidad.					
6.	Participar en los procesos de autoevaluación para la acreditación de calidad. me entusiasma y me da mucha satisfacción.					
7.	Estoy dispuesto a dar más de lo que se me pide en el proceso de autoevaluación de la acreditación.					
8.	Demuestro mi interés por la acreditación más de lo normal para alcanzarla.					
9.	Considero que la autoevaluación de la acreditación. es una buena forma de evaluar la calidad de servicio.					
AFECTIVA						
10.	Me siento mal tan sólo de pensar en el proceso de acreditación.					
11.	No le temo a la autoevaluación de la acreditación.					
12.	Evito pensar en la autoevaluación de la acreditación porque dicho proceso me desagrada.					
13.	La autoevaluación de la acreditación de calidad obstaculiza mis actividades.					

Actitudes inadecuadas: 0 – 26 puntos

CUESTIONARIO PARA EVALUAR LA SATISFACCIÓN LABORAL DEL PERSONAL DE SALUD DEL HOSPITAL DE TINGO MARÍA.

TITULO DE ESTUDIO:

Actitud sobre autoevaluación para la acreditación en calidad y satisfacción laboral del personal de salud del hospital de Tingo María 2024.

INSTRUCCIONES.

Estimado(a) Sr(a) el presente cuestionario servirá para poder determinar la actitud sobre autoevaluación para la acreditación en calidad y satisfacción laboral del personal de salud 2024; por lo tanto, sírvase marcar con un aspa (x), según considere usted, serán manejadas con carácter confidencial.

Marcar con un aspa(x) en las alternativas, Siempre (2); A veces (1) y Nunca (0); según considere usted, las cuales serán manejadas con carácter confidencial.

CATEGORIZACION:

N°	ÍTEMS	2	1	0
1.	Me siento cómodo en el lugar donde trabajo.			
2.	Los ambientes en el lugar donde trabajo son adecuados para las actividades que realizo.			
3.	Mi sueldo es adecuado para las actividades que realizo en mi trabajo.			
4.	El hospital de Tingo María me da oportunidades para desarrollarme en mi profesión o en mi trabajo.			
5.	Los pacientes valoran la calidad de mi trabajo.			
6.	En el hospital de Tingo María se realizan actividades continuas para mejorar la calidad del servicio			
7.	Los insumos y recursos que utilizo son adecuados para las actividades que realizo.			
8.	En general, me siento satisfecho de trabajar en este hospital.			
9.	Tengo acceso a la información necesaria para cumplir con mi trabajo.			
10.	Mi jefe reconoce y valora la calidad de mi trabajo.			
11.	La tecnología utilizada es adecuada para cumplir con mis actividades.			
12.	Los pacientes entienden cuando hay dificultades en mis actividades.			
13.	La reputación que tiene mi servicio es gratificante para mí.			
14.	Puedo participar activamente en los procesos de mejora de la calidad del servicio.			
15.	Encuentro motivación en la realización de mi trabajo.			

Satisfecho: 15 – 30 puntos

Insatisfecho: 0 – 14 puntos

ANEXO 3
INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE LOS DATOS
DESPUÉS DE LA VALIDACIÓN
CUESTIONARIO PARA IDENTIFICAR LAS CARACTERISTICAS
SOCIODEMOGRÁFICAS Y DATOS INFORMATIVOS.

TITULO DE ESTUDIO:

Actitud sobre autoevaluación para la acreditación en calidad y satisfacción laboral del personal de salud del Hospital de Tingo María 2024

INSTRUCCIONES.

Estimado(a) Sr(a) el presente cuestionario servirá para poder determinar la actitud sobre autoevaluación para la acreditación en calidad y satisfacción laboral del personal de salud 2024; por lo tanto, sírvase marcar con un aspa(x), según considere usted, serán manejadas con carácter confidencial.

I. SOCIODEMOGRAFICO

1. ¿Cuántos años tiene usted?

2. ¿Cuál es su sexo?

- a. Masculino ()
- b. Femenino ()

3. ¿Cuál es su estado civil?

- a. Soltero(a) ()
- b. Casado(a) ()
- c. Conviviente ()
- d. Otros: _____()

4. ¿Cuál es su régimen laboral?

- a. Nombrado ()
- b. Contratado ()
- c. CAS ()
- d. Locador o tercero ()

5. ¿Cuál es su profesión?

- a. Enfermero ()
- b. Medico ()
- c. Técnico en enfermería ()

- d. Psicólogo ()
- e. Otros: _____ ()

6. ¿Cuál es el tiempo de servicio que labora en la institución?

- a. Mayor a 5 años ()
- b. Menor a 5 años ()

II. CARACTERISTICAS LABORALES

7. ¿Cuál es el servicio donde labora usted?

- a) Medicina
- b) Cirugía
- c) Ginecología
- d) Pediatría
- e) Emergencia
- f) Consultorios externos
- g) Otros () . Especificar.....

8. ¿Cuál es el tiempo de servicio que usted viene laborando?

- a) 3 años a 5 años
- b) A 10 años
- c) Más de 10 años

III. DATOS INFORMATIVOS

9. ¿Ha recibido capacitación o información acerca de la autoevaluación para la acreditación el último año?

- a) Si ()
- b) No ()

10. ¿Sabe usted que su institución se encuentra categorizado?

- a) Si ()
- b) No ()

11. ¿Cada qué tiempo recibe información respecto a la acreditación de un establecimiento de salud?

- a) Cada 3 meses
- b) Cada 6 meses
- c) Cada año

12. ¿Sabe usted a que se refiere los macroprocesos?

- a) Si ()
- b) No ()

ESCALA DE LIKERT PARA EVALUAR LA ACTITUD SOBRE AUTOEVALUACIÓN PARA LA ACREDITACIÓN EN CALIDAD.

Marcar con un aspa(x) en las alternativas Totalmente de acuerdo (TA); De acuerdo (DA); Indeciso (I); En desacuerdo (ED) y totalmente en desacuerdo (TD); según considere usted, las cuales serán manejadas con carácter confidencial

N°	ÍTEMS	TA	DA	I	ED	TD
CONCEPTUAL						
1.	Creo que es necesario que deba tener conocimientos acerca de la autoevaluación para la acreditación en calidad.					
2.	La autoevaluación para la acreditación mejorara la calidad de atención del hospital de Tingo María.					
3.	Siento que la práctica de la autoevaluación para la acreditación es buena forma de evaluar la calidad de atención en el hospital de Tingo María.					
4.	Con la autoevaluación para la acreditación todos mejoramos.					
CONDUCTUAL						
5.	Estoy dispuesto a realizar de manera honesta la autoevaluación para la acreditación de calidad.					
6.	Participar en los procesos de autoevaluación para la acreditación de calidad. me entusiasma y me da mucha satisfacción.					
7.	Estoy dispuesto a dar más de lo que se me pide en el proceso de autoevaluación de la acreditación.					
8.	Demuestro mi interés por la acreditación más de lo normal para alcanzarla.					
9.	Considero que la autoevaluación de la acreditación. es una buena forma de evaluar la calidad de servicio.					
AFECTIVA						
10.	Me siento mal tan sólo de pensar en el proceso de acreditación.					
11.	No le temo a la autoevaluación de la acreditación.					
12.	Evito pensar en la autoevaluación de la acreditación porque dicho proceso me desagrada.					
13.	La autoevaluación de la acreditación de calidad obstaculiza mis actividades.					

CATEGORIZACION:

TA= 4; DA= 3; I= 2; ED= 1; TD= 0

Actitudes adecuadas: 27 – 52 puntos

Actitudes inadecuadas: 0 – 26 puntos

**CUESTIONARIO PARA EVALUAR LA SATISFACCIÓN LABORAL DEL
PERSONAL DE SALUD DEL HOSPITAL DE TINGO MARÍA.**

TITULO DE ESTUDIO:

Actitud sobre autoevaluación para la acreditación en calidad y satisfacción laboral del personal de salud del hospital de Tingo María 2024.

INSTRUCCIONES.

Estimado(a) Sr(a) el presente cuestionario servirá para poder determinar la actitud sobre autoevaluación para la acreditación en calidad y satisfacción laboral del personal de salud 2024; por lo tanto, sírvase marcar con un aspa(x), según considere usted, serán manejadas con carácter confidencial. Marcar con un aspa (x) en las alternativas Siempre (2); A veces (1) y Nunca (0); según considere usted, las cuales serán manejadas con carácter confidencial.

N°	ÍTEMS	2	1	0
Satisfacción sobre condiciones laborales				
1.	Me siento cómodo en el lugar donde trabajo.			
2.	Los ambientes en el lugar donde trabajo son adecuados para las actividades que realizo.			
3.	La tecnología utilizada es adecuada para cumplir con mis actividades.			
4.	Tengo acceso a la información necesaria para cumplir con mi trabajo.			
5.	Mi sueldo es adecuado para las actividades que realizo en mi trabajo.			
6.	En el hospital de Tingo María se realizan actividades continuas para mejorar la calidad del servicio			
7.	Los insumos y recursos que utilizo son adecuados para las actividades que realizo.			
Satisfacción personal				
8.	En general, me siento satisfecho de trabajar en este hospital.			
9.	El hospital de Tingo María me da oportunidades para desarrollarme en mi profesión o en mi trabajo.			
10.	Mi jefe reconoce y valora la calidad de mi trabajo.			
11.	Los pacientes valoran la calidad de mi trabajo.			
12.	Los pacientes entienden cuando hay dificultades en mis actividades.			
13.	La reputación que tiene mi servicio es gratificante para mí.			
14.	Puedo participar activamente en los procesos de mejora de la calidad del servicio.			
15.	Encuentro motivación en la realización de mi trabajo.			

CATEGORIZACION:

Satisfecho: 15 – 30 puntos

Insatisfecho: 0 – 14 puntos

ANEXO 4

CONSENTIMIENTO INFORMADO

TÍTULO DEL ESTUDIO

Actitud sobre autoevaluación para la acreditación en calidad y satisfacción laboral del personal de salud del Hospital de Tingo María 2024.

PROPÓSITO

Se lleva a cabo el estudio con el propósito de evaluar las actitudes sobre autoevaluación para la acreditación en calidad y satisfacción laboral en el personal de salud del Hospital de Tingo María 2024. Por lo cual permitirá obtener resultados actuales y realizar futuras intervenciones.

SEGURIDAD

El estudio no pondrá en riesgo su salud física ni psicológica.

PARTICIPANTES EN EL ESTUDIO

Se incluirá a personal de salud del Hospital de Tingo María.

CONFIDENCIALIDAD

La información recabada se mantendrá confidencialmente, no se publicarán nombres de ningún tipo. Así que podemos garantizar confidencialidad absoluta.

COSTOS

El estudio no afectará recursos económicos, ya que, todos los gastos serán asumidos por la investigadora. Tampoco recibirá ninguna remuneración por participar en el estudio.

DERECHOS DEL PARTICIPANTE

La participación en el estudio es voluntaria.

Usted puede decidir si participa o puede abandonar el estudio en cualquier momento, al retirarse del estudio no le representará ninguna penalidad o pérdida de beneficios a los que tiene derecho.

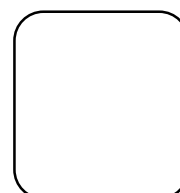
CERTIFICADO DE CONSENTIMIENTO

Yo he leído la información de esta página y acepto voluntariamente participar en el estudio.

D.N.I.....

Firma.....

Fecha...../...../.....



**MATRIZ DE ANALISIS DE LAS RESPUESTAS DE EXPERTOS SEGÚN
COEFICIENTE DE AIKEN**

Items	JUECES							Total	V
	Juez 1	Juez 2	Juez 3	Juez 4	Juez 5	Juez 6	Juez 7	Acuerdo	
1	1	1	1	1	1	1	1	7	1.00
2	1	1	1	1	1	1	1	7	1.00
3	1	1	1	1	1	1	1	7	1.00
4	1	1	1	1	1	1	1	7	1.00
5	0	1	1	1	1	1	1	6	0.86
6	1	1	0	1	1	1	1	6	0.86
7	1	1	1	1	0	1	1	6	0.86
8	1	1	1	0	1	1	0	5	0.71
9	1	1	1	1	1	1	1	7	1.00
10	1	1	1	1	1	1	1	7	1.00
Total	0.90	1.00	0.90	0.90	0.90	1.00	0.90	6.50	0.93

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

S = La sumatoria de **si**

Si = Valor asignado por el juez i,

n = Número de items

c = Número de valores de la escala de valoración (2 en este caso)

V=0.93

**TABLAS DE ANALISIS DE CONFIABILIDAD DE LOS INSTRUMENTOS
DE RECOLECCION DE LOS DATOS: ACTITUDES SOBRE LA
AUTOEVALUACION PARA LA ACREDITACION**

Resumen de procesamiento de casos			
Resumen de casos		N	%
Casos	Válido	20	100.0
	Excluido ^a	0	0.0
	Total	20	100.0

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

Estadísticas de fiabilidad		
Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
0.996	0.997	13

Estadísticas de elemento			
ITEMS	Media	Desv. Desviación	N
I1	4.8500	0.36635	20
I2	4.8500	0.36635	20
I3	4.8500	0.36635	20
I4	4.8500	0.36635	20
I5	4.8500	0.36635	20
I6	4.7500	0.44426	20
I7	4.8500	0.36635	20
I8	4.8500	0.36635	20
I9	4.8500	0.36635	20
I10	4.8500	0.36635	20
I11	4.8500	0.36635	20
I12	4.8500	0.36635	20
I13	4.8500	0.36635	20

Matriz de correlaciones entre elementos													
	I1	I2	I3	I4	I5	I6	I7	I8	I9	I10	I11	I12	I13
I1	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	0.728	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000
I2	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	0.728	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000
I3	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	0.728	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000
I4	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	0.728	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000
I5	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	0.728	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000
I6	0.728	0.728	0.728	0.728	0.728	1.000	0.728	0.728	0.728	0.728	0.728	0.728	0.728
I7	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	0.728	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000
I8	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	0.728	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000
I9	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	0.728	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000
I10	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	0.728	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000
I11	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	0.728	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000
I12	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	0.728	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000
I13	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	0.728	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000

**TABLAS DE ANALISIS DE CONFIABILIDAD DE LOS INSTRUMENTOS
DE RECOLECCION DE LOS DATOS: SOBRE SATISFACCION LABORAL
EN EL PERSONAL DE SALUD**

Resumen de procesamiento de casos			
Casos		N	%
Casos	Válido	20	100.0
	Excluido ^a	0	0.0
	Total	20	100.0
a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.			

Estadísticas de fiabilidad		
Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
0.983	0.984	15

Estadísticas de elemento			
Items	Media	Desv. Desviación	N
I1	2.8500	0.36635	20
I2	2.8000	0.41039	20
I3	2.8000	0.41039	20
I4	2.8500	0.36635	20
I5	2.7500	0.44426	20
I6	2.8000	0.41039	20
I7	2.8500	0.36635	20
I8	2.8000	0.41039	20
I9	2.8000	0.41039	20
I10	2.7500	0.44426	20
I11	2.8000	0.41039	20
I12	2.8500	0.36635	20
I13	2.8000	0.41039	20
I14	2.8000	0.41039	20
I15	2.8500	0.36635	20

Matriz de correlaciones entre elementos															
Items	I1	I2	I3	I4	I5	I6	I7	I8	I9	I10	I11	I12	I13	I14	I15
I1	1.000	0.840	0.840	1.000	0.728	0.840	1.000	0.840	0.840	0.728	0.840	1.000	0.840	0.840	1.000
I2	0.840	1.000	0.688	0.840	0.866	0.688	0.840	0.688	0.688	0.866	0.688	0.840	0.688	0.688	0.840
I3	0.840	0.688	1.000	0.840	0.866	0.688	0.840	1.000	0.688	0.577	1.000	0.840	1.000	0.688	0.840
I4	1.000	0.840	0.840	1.000	0.728	0.840	1.000	0.840	0.840	0.728	0.840	1.000	0.840	0.840	1.000
I5	0.728	0.866	0.866	0.728	1.000	0.577	0.728	0.866	0.577	0.733	0.866	0.728	0.866	0.577	0.728
I6	0.840	0.688	0.688	0.840	0.577	1.000	0.840	0.688	1.000	0.577	0.688	0.840	0.688	0.688	0.840
I7	1.000	0.840	0.840	1.000	0.728	0.840	1.000	0.840	0.840	0.728	0.840	1.000	0.840	0.840	1.000
I8	0.840	0.688	1.000	0.840	0.866	0.688	0.840	1.000	0.688	0.577	1.000	0.840	1.000	0.688	0.840
I9	0.840	0.688	0.688	0.840	0.577	1.000	0.840	0.688	1.000	0.577	0.688	0.840	0.688	0.688	0.840
I10	0.728	0.866	0.577	0.728	0.733	0.577	0.728	0.577	0.577	1.000	0.577	0.728	0.577	0.866	0.728
I11	0.840	0.688	1.000	0.840	0.866	0.688	0.840	1.000	0.688	0.577	1.000	0.840	1.000	0.688	0.840
I12	1.000	0.840	0.840	1.000	0.728	0.840	1.000	0.840	0.840	0.728	0.840	1.000	0.840	0.840	1.000
I13	0.840	0.688	1.000	0.840	0.866	0.688	0.840	1.000	0.688	0.577	1.000	0.840	1.000	0.688	0.840
I14	0.840	0.688	0.688	0.840	0.577	0.688	0.840	0.688	0.688	0.866	0.688	0.840	0.688	1.000	0.840
I15	1.000	0.840	0.840	1.000	0.728	0.840	1.000	0.840	0.840	0.728	0.840	1.000	0.840	0.840	1.000

ANEXO 5

CONSTANCIAS DE VALIDACIÓN DE LOS INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE LOS DATOS



UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ENFERMERÍA
UNIDAD DE INVESTIGACIÓN



CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, Lic. Joanna Caroline Horey ferreyra
De profesión Lic. Enfermería, actualmente ejerciendo el
cargo de Coordinadora de consultorio externos
por medio del presente hago constar que he revisado
y validado los instrumentos de recolección de datos, presentado por la
Estudiante TACUCHI MEZA YOSELIN, con DNI N° 70680133, aspirante al
Título de Licenciada en enfermería de la Universidad de Huánuco; el cual será
utilizado para recabar información necesaria para la tesis titulado "ACTITUD
SOBRE AUTOEVALUACIÓN PARA LA ACREDITACIÓN EN CALIDAD Y
SATISFACCIÓN LABORAL DEL PERSONAL DE SALUD DEL HOSPITAL DE
TINGO MARIA 2024"

OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

Instrumento 1 Cuestionario para evaluar Actitud sobre Autoevaluación para la acreditación en calidad.	☐ Aplicable después de corregir ☒ Aplicable ☐ No aplicable
Instrumento 2 Cuestionario para evaluar la satisfacción laboral del personal de salud del Hospital de Tingo	☐ Aplicable después de corregir ☒ Aplicable ☐ No aplicable

Apellidos y nombres del juez/experto validador. Dr/ Mg:
Horey ferreyra Joanna Caroline

 DNI: 46215588
 Especialidad del validador: -----



GOBIERNO REGIONAL HUÁNUCO
DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD
U.E. ACT HOSPITAL TINGO MARIA




Lic. Enf. JOANNA CAROLINE FERREYRA
 C.E.P. 72487
 COORDINADORA DE CONSULTORIOS EXTERNOS



UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ENFERMERÍA
UNIDAD DE INVESTIGACIÓN



CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, Irene Murrieta Panduro
De profesión Lic. en Enfermería, actualmente ejerciendo el
cargo de Gest. Pública
por medio del presente hago constar que he revisado
y validado los instrumentos de recolección de datos, presentado por la
Estudiante TACUCHI MEZA YOSLIN, con DNI N° 70680133, aspirante al
Título de Licenciada en enfermería de la Universidad de Huánuco; el cual será
utilizado para recabar información necesaria para la tesis titulado "ACTITUD
SOBRE AUTOEVALUACIÓN PARA LA ACREDITACIÓN EN CALIDAD Y
SATISFACCIÓN LABORAL DEL PERSONAL DE SALUD DEL HOSPITAL DE
TINGO MARIA 2024"

OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

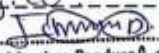
Instrumento 1 Cuestionario para evaluar Actitud sobre Autoevaluación para la Acreditación en calidad	☐ Aplicable después de corregir ☒ Aplicable ☐ No aplicable
Instrumento 2 Cuestionario para evaluar la Sats. facción laboral del personal de salud del Hospital de Tingo Maria	☐ Aplicable después de corregir ☒ Aplicable ☐ No aplicable

Apellidos y nombres del juez/experto validador. Dr/ Mg:

Panduro Murrieta Irene

DNI: 41009174

Especialidad del validador: Lic. Enfermería - Enp.
en Centro Quirúrgico


Irene Murrieta Panduro
Lic. Enfermería
CEP. 50842

Firma/Sello



UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ENFERMERÍA
UNIDAD DE INVESTIGACIÓN



CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, Dante Agustín Principio
De profesión Lic. en ENF., actualmente ejerciendo el
cargo de Docente UDH

por medio del presente hago constar que he revisado
y validado los instrumentos de recolección de datos, presentado por la
Estudiante TACUCHI MEZA YOSLIN, con DNI N° 30680133, aspirante al
Título de Licenciada en enfermería de la Universidad de Huánuco; el cual será
utilizado para recabar información necesaria para la tesis titulado "ACTITUD
SOBRE AUTOEVALUACIÓN PARA LA ACREDITACIÓN EN CALIDAD Y
SATISFACCIÓN LABORAL DEL PERSONAL DE SALUD DEL HOSPITAL DE
TINGO MARIA 2024"

OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

Instrumento 1 Cuestionario para evaluar Actitud sobre autoevaluación para la acreditación en calidad.	☐ Aplicable después de corregir ☒ Aplicable ☐ No aplicable
Instrumento 2 Cuestionario para evaluar la Satisfacción laboral del personal de salud del Hospital de Tingo Maria	☐ Aplicable después de corregir ☒ Aplicable ☐ No aplicable

Apellidos y nombres del juez/experto validador. Dr/ Mg:

Agustín Principio, Dante
DNI: 22488941
Especialidad del validador: Docente UDH


Dante Agustín Principio
ENFERMERO
C.E.P. N° 47485
C.O.S.O. EPIDEMIOLOGÍA



UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ENFERMERÍA
UNIDAD DE INVESTIGACIÓN



CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, Maria Del Carmen Muñoz Pando
De profesión Lic. Enfermería, actualmente ejerciendo el
cargo de Docente UDH
por medio del presente hago constar que he revisado
y validado los instrumentos de recolección de datos, presentado por la
Estudiante TACUCHI MEZA YOSELIN, con DNI N° 70680133, aspirante al Título de
Licenciada en enfermería de la Universidad de Huánuco; el cual será utilizado
para recabar información necesaria para la tesis titulado "ACTITUD SOBRE
AUTOEVALUACIÓN PARA LA ACREDITACIÓN EN CALIDAD Y
SATISFACCIÓN LABORAL DEL PERSONAL DE SALUD DEL HOSPITAL DE
TINGO MARIA 2024"

OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

Instrumento 1 Cuestionario para evaluar actitud sobre autoevaluación para la acreditación en calidad.	☐ Aplicable después de corregir ☒ Aplicable ☐ No aplicable
Instrumento 2 Cuestionario para evaluar la satisfacción laboral del personal de salud del Hospital de Tingo Maria.	☐ Aplicable después de corregir ☒ Aplicable ☐ No aplicable

Apellidos y nombres del juez/experto validador. Dr/ Mg:
Muñoz Pando, Maria Del Carmen

DNI: 22964166

Especialidad del validador: Gestión Pública


Firma/Sello
Maria Del C. Muñoz Pando
Lic. Enfermería
CEP 14337 ANE 6°



UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ENFERMERÍA
UNIDAD DE INVESTIGACIÓN



CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, Julio Cesar Santillan Baldean
De profesión Licenciado en Enfermería, actualmente ejerciendo el
cargo de Licenciado en Enfermería y Desastres
por medio del presente hago constar que he revisado
y validado los instrumentos de recolección de datos, presentado por la
Estudiante TACUCHI MEZA YOSELIN, con DNI N° 70680133, aspirante al
Título de Licenciada en enfermería de la Universidad de Huánuco; el cual será
utilizado para recabar información necesaria para la tesis titulado "ACTITUD
SOBRE AUTOEVALUACIÓN PARA LA ACREDITACIÓN EN CALIDAD Y
SATISFACCIÓN LABORAL DEL PERSONAL DE SALUD DEL HOSPITAL DE
TINGO MARIA 2024"

OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

Instrumento 1 Cuestionario para evaluar Actitud sobre Autoevaluación para la Acreditación en calidad.	☐ Aplicable después de corregir ☒ Aplicable ☐ No aplicable
Instrumento 2 Cuestionario para evaluar la Satisfacción laboral del personal de salud del Hospital de Tingo Maria.	☐ Aplicable después de corregir ☒ Aplicable ☐ No aplicable

Apellidos y nombres del juez/experto validador. Dr/ Mg:

SANTILLAN BALDEAN JULIO CESAR

DNI: 41576384

Especialidad del validador: Enfermería y Desastres

COPIA DEL ORIGINAL
DE LA FOLIA 10 DEL LIBRO
DE REGISTRO DE LA UNIDAD DE INVESTIGACIÓN
Lic. Exp. Julio C. Santillan Baldean
C.E.P. 49239
C.R. 45338 - HUC 03855
Firma/Sello



UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ENFERMERÍA
UNIDAD DE INVESTIGACIÓN



CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, Cartha Carol Faray Goyoso
De profesión Lic. Enfermería, actualmente ejerciendo el
cargo de Coordinadora de la Unidad de Investigaciones
por medio del presente hago constar que he revisado
y validado los instrumentos de recolección de datos, presentado por la
Estudiante TACUCHI MEZA YOSEUN, con DNI N° 70690133, aspirante al
Título de Licenciada en enfermería de la Universidad de Huánuco; el cual será
utilizado para recabar información necesaria para la tesis titulado "ACTITUD
SOBRE AUTOEVALUACIÓN PARA LA ACREDITACIÓN EN CALIDAD Y
SATISFACCIÓN LABORAL DEL PERSONAL DE SALUD DEL HOSPITAL DE
TINGO MARIA 2024"

OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

Instrumento 1 Cuestionario para evaluar Actitud sobre Autoevaluación para la Acreditación en Calidad	☐ Aplicable después de corregir ☒ Aplicable ☐ No aplicable
Instrumento 2 Cuestionario para evaluar la Satisfacción laboral del perso- nal de Salud del Hospital de T.M.	☐ Aplicable después de corregir ☒ Aplicable ☐ No aplicable

Apellidos y nombres del juez/experto validador. Dr/ Mg:
Mg. GORDY GAYOSO Cartha

DNI: 44382552

Especialidad del validador: Mg. Salud pública

Firma/Sello



CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, Pérez Ampudia Lina
De profesión Lic. Enfermería, actualmente ejerciendo el
cargo de Jefe de la unidad de epidemiología, Salud Ambiental
y Zoonosis por medio del presente hago constar que he revisado
y validado los instrumentos de recolección de datos, presentado por la
Estudiante TACUCHI MEZA YOSELIN, con DNI N° _____, aspirante al
Título de Licenciada en enfermería de la Universidad de Huánuco; el cual será
utilizado para recabar información necesaria para la tesis titulado "ACTITUD
SOBRE AUTOEVALUACIÓN PARA LA ACREDITACIÓN EN CALIDAD Y
SATISFACCIÓN LABORAL DEL PERSONAL DE SALUD DEL HOSPITAL DE
TINGO MARIA 2024"

OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

Instrumento 1 <u>Cuestionario para evaluar</u> <u>Actitud sobre autoevaluación</u> <u>para la acreditación en calidad</u>	☐ Aplicable después de corregir ☒ Aplicable ☐ No aplicable
Instrumento 2 <u>Cuestionario para evaluar la</u> <u>satisfacción laboral del personal</u> <u>de salud del Hospital de Tingo</u> <u>María</u>	☐ Aplicable después de corregir ☒ Aplicable ☐ No aplicable

Apellidos y nombres del juez/experto validador. Dr/ Mg:
Pérez Ampudia Lina

DNI: 71666210

Especialidad del validador: Epidemiología de la Salud
especialidad de Salud Pública y epidemiología

 GOBIERNO REGIONAL HUÁNUCO
DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD
U.E. HOSPITAL TINGO MARIA
Lic. Eng. Lina R. Pérez Ampudia
C.E.P. 00111
JEFA DEL AREA DE INVESTIGACION Y SALUD AMBIENTAL
Firma/Sello

Resolución Directoral

N° 24 - 2024-GRH-DRS/HTM

Tingo María, 12 ABR 2024

Que, mediante Informe N° 056-2024-GRH-GRDS-DIRESA-HTM/UGA de fecha 02 de abril de 2024, la Jefa de la Unidad de Gestión de la Calidad del Hospital de Tingo María, solicita a la Dirección Ejecutiva proyectar la resolución para la conformación del Equipo de Acreditación del Hospital Tingo María;

Que, en tal sentido, la Dirección Ejecutiva, dispone se proyecte la Resolución Directoral conformando el Equipo de Acreditación del Hospital de Tingo María, correspondiente al año fiscal 2024;

Con el visto del Jefe de la Unidad de Personal, Jefe de la Oficina de Administración y Asesoría Jurídica del Hospital Tingo María;

De conformidad con lo dispuesto por Decreto Legislativo N° 276, Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público y su Reglamento aprobado por Decreto Supremo N° 005-90-PCM y demás normas aplicables;

En uso de las facultades conferidas mediante Resolución Directoral N° 458-2024-GRH/DIRESA de fecha 06 de marzo del 2024, que designa al M.C. Javier Leoncio MATOS CENTENO en el cargo de Director Ejecutivo de la Unidad Ejecutora 401 Hospital de Tingo María.

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO: CONFORMAR, el Equipo de Acreditación del Hospital de Tingo María, correspondiente al año fiscal 2024, el mismo que estará integrado por los siguientes servidores:

- | | |
|--|---|
| ✓ Méd. Ciruj. Javier Leoncio MATOS CENTENO | Director Ejecutivo |
| ✓ Lic. Enf. José Antonio ALVA SOLORZANO | Responsable de Categorización, Cartera de Servicios y Registros |
| ✓ Psic. Biddy Vanessa CAYETANO CORNELIO | Jefe de la Unidad de Gestión de la Calidad |
| ✓ Lic. Enf. Rosalina DEL ÁGUILA SANONI | Jefe del Departamento de Enfermería |
| ✓ Obsta. Ronal Jaime SOTO RIVERA | Coordinador del Servicio de Obstetricia |
| ✓ Lic. Enf. Lina Raquel PÉREZ AMPUDIA | Jefe de Epidemiología, Salud Ambiental y Zoonosis |
| ✓ Lic. Enf. Milkar Efigenia MALLQUI CAJALEÓN | |

ARTÍCULO SEGUNDO: NOTIFICAR, la presente resolución a los integrantes del comité y a los órganos estructurados en modo y forma que establece la Ley, para conocimiento y fines pertinentes.

ARTÍCULO TERCERO: DISPONER a la Unidad de Estadística e Informática la publicación de la presente Resolución en el Portal Institucional del Hospital de Tingo María.

Regístrese, Comuníquese y Publíquese.

DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD HUANUCO
U.E. 401 HOSPITAL TINGO MARÍA
M.C. JAVIER LEONCIO MATOS CENTENO
DIRECTOR EJECUTIVO

ANEXO 6
DOCUMENTOS SOLICITANDO PERMISO PARA LA
EJECUCIÓN DEL ESTUDIO



UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ENFERMERIA



**SOLICITO: AUTORIZACION DE EJECUCION DE TRABAJO DE
INVESTIGACION.**

SR.

MED.CIR. LUIS ALBERTO NOVOA RAMÍREZ
DIRECTOR EJECUTIVO DEL HOSPITAL DE TINGO MARIA

SD.

Yo, YOSLIN TACUCHI MEZA, Identificada con **DNI N° 70680133** domiciliada en AV. San Martín 599 Egresados de la Universidad de Huánuco del Programa Académico Profesional de Enfermería ante usted me presento y expongo lo siguiente:

Que con la finalidad de optar el Título de Licenciatura en Enfermería vengo realizando el Trabajo de Investigación titulado **“ACTITUD SOBRE AUTOEVALUACIÓN PARA LA ACREDITACIÓN EN CALIDAD Y SATISFACCIÓN LABORAL DEL PERSONAL DE SALUD, HOSPITAL DE TINGO MARIA 2024”**. Que, habiendo seleccionado la población de pacientes de su dependencia, solicito la autorización de su persona para encuestar a todo personal de salud del hospital de Tingo María que adjunto al presente y me sirva para poder ejecutar durante el presente año Dichos datos a recolectarse son muy importantes para realizar mi prueba piloto y la recolección de los datos para la tesis. Para lo cual le informo que el estudio lo vengo realizando asesorado por la MG. Héctor Huilido Reyes Paredes Docente de la Universidad de Huánuco Filial Tingo María.

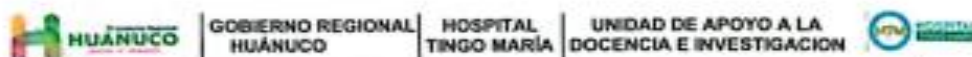
Por lo tanto, a usted señor director solicito ordene a quien corresponde para acceder a mi solicitud por ser de justicia que espero alcanzar.

Tingo María 21 de Octubre del año 2024

Archivo

ANEXO 7

DOCUMENTOS DE AUTORIZACIÓN PARA LA EJECUCIÓN DEL ESTUDIO



"AÑO DEL CENTENARIO DE LA CONSOLIDACIÓN DE NUESTRA INDEPENDENCIA Y DE LA CONMEMORACIÓN DE LAS HEROICAS BATALLAS DE JUNÍN Y AYACUCHO"

Tingo María, 31 de octubre del 2024.

CARTA DE AUTORIZACION N° 0068 - 2024-GRH-GRDS-DIRESA-HTM/UADI

Srta.

Tacuchi Meza, Yoselin.

Presente.-

ASUNTO : AUTORIZACION PARA EJECUCION DE PROYECTO DE TESIS.

Por medio del presente me dirijo a usted para saludarle, el motivo de la presente es para comunicarle que mediante Provedo N° 0065-2024-GRH-DRSH-HTM da viabilidad a su solicitud, por lo que la Unidad de Apoyo a la Docencia e Investigación, **AUTORIZA** la recolección de datos para Trabajo de Investigación, Titulado "ACTITUD SOBRE AUTOEVALUACION PARA LA ACREDITACION EN CALIDAD Y SATISFACCION LABORAL DEL PERSONAL DE SALUD, HOSPITAL DE TINGO MARIA 2024".

Asimismo, deberá contar con su equipo de protección personal a la hora de ingresar a nuestro establecimiento de salud por su seguridad bajo responsabilidad; reportar sus hallazgos de recolección de datos obtenidos al término de su investigación.

Sin otro particular, me suscribo de usted.

Atentamente,



JZGL/epc
C.c. Archivo

Reg. Doc.	00279605
Reg. Exp.	00152259

DIRECCIÓN REGIONAL DE HUMANOS RECURSOS
U.L. AP. D. C. T. M. A. P. H. T. M.
C. A. P. A. T. M.
DIRECCIÓN DE ASESORIA Y ASESORIA
DIRECCIÓN DE ASESORIA Y ASESORIA

Hospital de Tingo María - Unidad Ejecutora 401

"AÑO DEL BICENTENARIO DE LA CONSOLIDACIÓN DE NUESTRA INDEPENDENCIA Y DE LA CONMEMORACIÓN DE LAS HEROICAS BATALLAS DE JUNÍN Y AYACUCHO"

Tingo María, 07 de Agosto del 2024.

CARTA DE AUTORIZACION N° 0061- 2024-GRH-GRDS-DIRESA-HTM/UADI

esta.

YOSELIN, TACUCHI MEZA

Presiente -

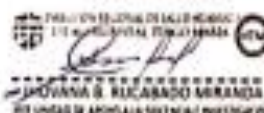
ASUNTO : AUTORIZACION PARA EJECUCION DE TRABAJO DE INVESTIGACION

Por medio del presente me dirijo a usted para saludarle, el motivo de la presente es para comunicarle que mediante proveído N° 0061-2024-GRH-DRSH-HTM da viabilidad a su solicitud, por lo que la Unidad de Apoyo a la Docencia e Investigación, AUTORIZA la recolección de datos para Trabajo de Investigación, Titulado "ACTITUD SOBRE AUTOEVALUACION PARA LA ACREDITACION EN CALIDAD Y SATISFACCION LABORAL DEL PERSONAL DE SALUD, HOSPITAL DE TINGO MARIA 2024".

Asimismo, deberá contar con su equipo de protección personal a la hora de ingresar a nuestro establecimiento de salud por su seguridad bajo responsabilidad; reportar sus hallazgos de recolección de datos obtenidos al término de su investigación.

Sin otro particular, me suscribo de usted.

Atentamente,



JOVANA S. RICABADO MERANDA
DE LA UNIDAD DE APOYO A LA DOCENCIA E INVESTIGACIÓN



JBRM/vgo
C. a Archivo

Reg. Om.	05026248
Reg. Exp.	03021720

Hospital de Tingo María - Unidad Ejecutora 401

ANEXO 8

BASE DE DATOS

Edad	GRUPO_ETAREO	Sexo	EST_CIV	REG_LAB	PROFESION	TIEMPO_SERVICIO	CL7	CL8	DI9	DI10	DI11	DI12	AC1	AC2	AC3	AC4	A_CDT5	A_CDT6	A_CDT7	A_CDT8	A_CDT9	A_AF10	A_AF11	A_AF12	A_AF13	SCL1	SCL2	SCL3	SCL4	SCL5
40	2	2	3	1	5	2	7	2	2	2	3	2	0	1	1	1	0	1	1	1	0	1	1	0	0	2	1	2	2	2
40	2	2	3	1	3	2	7	3	1	1	3	1	4	0	1	0	0	1	1	3	1	3	1	3	3	2	2	2	1	2
28	1	1	4	3	3	2	7	2	1	1	3	1	0	3	3	3	0	3	1	3	0	3	1	3	3	2	2	2	1	2
42	2	1	3	1	1	1	5	3	2	1	3	1	0	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	2	2	2	1	2
23	1	2	1	3	3	2	3	1	1	1	2	1	0	3	3	3	3	3	3	3	3	0	4	1	4	2	2	2	1	2
51	2	1	1	2	2	1	1	2	1	2	2	2	0	3	3	3	3	3	3	2	3	4	4	1	4	2	2	2	1	2
58	2	2	1	2	1	1	5	2	1	1	2	1	0	2	2	2	3	2	3	2	3	0	4	0	4	2	2	2	1	2
55	2	1	2	1	1	1	7	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	3	2	0	1	0	4	1	2	2	2	1
51	2	2	2	2	1	1	7	2	1	1	2	2	3	3	3	3	2	3	2	4	2	3	3	4	3	2	2	2	2	2
42	2	1	2	2	5	1	7	2	1	2	3	2	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	3	3	2	1	1	1	2
47	2	2	2	1	3	1	3	2	1	1	3	1	3	4	4	4	4	4	4	4	4	1	2	4	4	2	1	1	2	2
48	2	2	2	2	3	1	4	2	1	1	3	1	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	2	2	1	2	1
48	2	2	4	2	5	2	7	1	1	1	3	1	2	4	4	4	4	4	4	2	4	3	3	4	4	2	1	1	2	2
45	2	1	1	3	3	2	6	1	1	1	3	1	2	2	2	2	4	2	4	2	4	4	3	3	4	2	2	1	2	2
49	2	2	3	2	3	1	2	2	1	1	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	4	3	4	4	2	2	2	2	1
48	2	1	3	2	3	1	4	2	1	1	3	1	4	2	2	2	2	2	2	3	2	3	0	4	0	2	2	2	1	2
49	2	2	3	2	5	1	7	2	1	1	3	1	4	3	3	3	2	3	2	3	2	4	1	1	4	2	2	1	1	2

33	2	1	1	2	3	2	5	1	1	1	3	1	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	4	4	2	2	2	2	2
25	1	1	1	2	3	2	1	1	1	1	3	1	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	4	2	1	1	2	2
57	2	2	2	1	5	1	7	2	1	1	2	1	2	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	1	4	2	1	2	2	1
53	2	2	1	2	3	1	4	2	1	1	2	1	2	4	4	4	3	4	3	4	3	3	0	1	0	2	2	1	2	2
29	1	2	3	2	4	2	7	1	1	1	3	1	2	4	4	4	4	4	4	0	4	2	1	0	0	2	1	2	2	2
56	2	2	2	2	3	1	7	2	1	1	2	1	3	0	4	4	4	2	4	4	4	2	0	0	4	2	2	2	1	1
44	2	2	1	1	1	1	7	2	1	1	2	1	3	1	4	4	4	2	1	1	4	3	0	4	4	2	2	2	2	2
49	2	1	2	1	5	1	7	2	1	1	3	1	3	1	0	3	0	3	0	0	0	4	4	1	4	2	1	1	2	2
43	2	2	2	2	1	1	7	2	1	1	3	1	3	0	0	4	0	3	4	4	3	4	4	4	4	2	2	2	1	2
49	2	2	1	1	1	1	7	2	1	1	3	1	4	1	0	4	1	3	1	1	3	4	4	3	3	2	1	2	2	2
51	2	2	3	2	5	1	7	2	1	1	3	1	4	1	0	1	1	3	1	1	3	4	4	3	3	2	2	2	2	1
31	2	1	1	3	1	2	7	2	1	1	3	1	0	1	1	1	1	4	1	1	3	1	3	3	4	2	1	1	1	2
49	2	2	2	2	1	1	3	2	1	1	2	1	0	0	1	3	1	4	3	4	2	3	0	0	4	2	2	1	2	1
36	2	2	2	2	3	2	7	1	1	1	3	1	0	0	1	3	1	4	3	4	2	3	3	3	3	2	1	1	2	1
42	2	2	1	3	3	2	6	1	1	1	3	1	0	1	0	3	0	0	3	4	3	3	3	3	3	2	2	1	2	2
59	2	1	3	2	3	1	3	2	1	1	2	1	1	1	1	3	1	4	3	4	4	3	1	1	0	2	2	2	2	1
53	2	2	1	2	3	1	7	2	1	1	3	1	0	1	0	2	3	4	2	1	4	2	1	4	4	2	1	2	2	2
47	2	1	4	1	3	1	7	2	1	1	3	1	0	1	0	2	3	0	2	1	4	2	3	3	3	2	2	1	2	2
57	2	1	2	2	5	1	7	2	1	1	3	2	1	1	0	3	3	1	3	1	4	3	3	4	3	2	2	2	1	2
46	2	2	1	2	5	2	7	1	1	1	3	1	0	4	0	4	3	3	4	1	2	3	3	4	3	2	2	1	1	2
49	2	2	3	2	3	1	7	1	1	1	3	1	0	4	0	4	2	3	4	1	2	4	4	4	4	2	2	1	1	2
59	2	2	2	2	3	1	7	2	1	1	3	1	3	4	0	4	2	3	4	1	2	3	3	4	4	2	1	1	1	2
31	2	2	1	2	3	1	7	2	1	1	3	1	3	1	1	4	3	3	4	1	3	1	0	1	0	2	1	1	1	2
60	3	1	3	1	3	1	7	2	1	1	3	1	3	0	0	2	4	2	2	1	3	1	0	1	4	2	1	2	1	2
48	2	2	2	1	3	1	7	2	1	1	3	1	3	4	0	2	4	2	2	0	3	1	0	0	4	2	2	1	2	1
58	2	2	3	1	3	1	5	2	1	1	3	1	2	4	1	2	4	3	2	4	3	0	1	0	0	2	2	2	2	1

55	2	2	1	1	3	1	5	2	1	1	2	1	2	4	3	3	4	4	3	4	4	1	0	3	4	1	1	2	2	1
38	2	2	2	2	5	1	4	2	1	1	3	1	3	3	4	3	2	4	3	4	4	1	1	0	0	2	2	1	1	2
48	2	1	3	2	5	1	7	2	1	1	2	1	4	3	4	3	2	4	3	1	1	0	1	3	4	2	2	1	1	2
49	2	1	2	2	5	1	7	2	1	1	2	1	4	3	4	3	2	4	3	3	1	0	0	1	1	2	2	2	1	2
35	2	2	3	2	5	1	7	2	1	1	2	1	4	4	3	4	3	2	4	3	1	1	3	3	4	2	2	1	1	2
62	3	2	3	1	3	1	5	2	1	1	2	1	4	4	0	4	3	2	4	3	0	3	1	2	3	2	2	1	2	2
48	2	2	2	2	3	1	6	2	1	1	3	1	2	3	3	4	3	2	1	3	0	3	1	1	0	2	1	2	2	2
44	2	2	3	3	3	1	5	2	1	1	3	1	2	4	3	4	3	3	0	2	3	3	0	0	4	2	1	1	1	2
46	2	2	3	1	3	1	2	2	1	1	3	1	2	4	4	4	4	3	3	2	3	3	0	3	4	2	2	2	1	2
52	2	2	1	2	5	1	7	2	1	1	2	1	3	4	4	1	4	3	3	3	3	2	3	1	3	2	2	2	2	1
47	2	2	1	3	1	2	1	1	1	1	3	2	3	4	3	0	4	3	3	4	3	2	4	4	4	2	1	2	2	2
47	2	2	2	3	3	2	7	1	1	1	3	2	3	3	4	1	4	4	3	4	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2
40	2	2	2	3	1	2	4	1	1	1	3	1	3	2	4	0	1	4	2	4	2	4	3	3	4	2	1	2	2	2
47	2	2	3	3	1	2	3	1	1	1	3	1	4	2	4	0	1	2	2	4	3	4	0	0	4	2	1	2	2	2
44	2	2	1	3	1	2	1	1	1	1	3	1	4	3	4	0	1	2	3	2	4	4	1	1	4	2	1	2	1	2
46	2	2	2	3	1	1	3	2	1	1	3	1	0	4	3	0	0	2	4	2	4	4	3	3	4	2	2	1	2	1
49	2	2	2	3	3	2	1	1	1	2	3	2	3	4	2	1	1	3	4	2	4	2	4	4	4	2	1	2	2	2
49	2	2	3	1	3	1	3	2	1	1	3	1	3	4	2	0	0	3	4	3	4	2	2	3	4	2	2	2	2	2
51	2	2	4	1	3	1	3	2	1	2	3	1	3	4	3	0	0	3	4	3	2	2	3	3	4	2	1	2	2	2
33	2	1	3	2	2	1	5	2	1	1	3	1	3	1	4	1	1	3	2	3	2	3	1	1	3	2	2	1	2	2
59	2	2	3	3	1	2	7	1	1	2	3	1	2	3	4	1	1	4	2	3	2	3	3	3	3	2	2	1	1	2
47	2	2	3	3	1	2	6	1	1	1	3	2	2	3	4	0	3	4	2	4	3	3	3	4	4	2	1	1	1	1
42	2	2	1	2	1	1	5	2	1	1	3	2	3	3	4	1	3	1	3	4	3	3	4	4	4	2	2	1	1	1
50	2	2	4	1	3	1	3	2	1	1	3	1	4	3	1	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	2	1	1	1	1
33	2	2	1	3	3	2	5	1	1	2	3	2	4	2	3	3	3	3	3	2	3	4	1	0	1	2	2	1	2	2
44	2	2	2	2	3	1	7	2	1	1	2	1	4	2	3	3	2	3	3	2	4	1	3	3	4	2	1	2	2	2

43	2	2	1	1	3	1	7	2	1	1	2	1	4	3	3	3	2	3	4	2	4	1	1	3	4	2	1	1	2	1
43	2	1	2	1	5	1	7	2	1	1	2	1	2	2	3	2	3	2	4	3	0	4	4	3	4	2	2	1	1	1
48	2	2	3	2	3	1	3	2	1	1	2	1	2	3	2	2	4	2	2	3	0	0	4	3	4	2	2	1	2	1
28	1	2	3	3	3	2	6	1	1	1	3	2	2	4	2	3	4	3	2	3	0	4	4	4	3	2	1	1	1	1
47	2	1	2	2	1	1	7	2	1	1	3	1	3	4	3	4	4	4	3	3	1	3	3	3	4	2	2	2	1	2
49	2	2	3	2	3	1	4	2	1	1	3	1	3	4	2	4	4	4	3	4	3	3	3	3	4	2	2	2	2	2
50	2	2	2	2	5	1	7	2	1	1	3	2	3	4	2	4	2	4	3	4	3	2	1	3	4	2	2	1	1	1
30	2	2	2	3	1	2	1	1	1	1	3	2	3	2	3	4	2	4	3	0	3	4	4	4	4	2	2	2	2	2
49	2	2	3	3	3	1	3	2	1	1	3	1	4	2	3	2	2	2	4	0	3	3	3	4	4	2	1	1	1	2
47	2	1	3	2	3	1	2	2	1	1	3	2	4	2	3	2	3	2	4	1	2	1	3	3	3	2	2	1	2	1
62	3	2	2	1	3	1	7	2	1	1	3	1	0	3	3	2	3	2	3	0	2	3	3	3	4	2	1	2	2	2
30	2	2	1	2	5	1	7	1	1	1	2	2	0	3	4	3	3	3	3	1	3	4	4	4	4	2	2	1	2	2
29	1	2	2	3	1	2	7	1	1	1	3	1	0	3	4	3	3	3	3	1	4	1	0	1	0	2	2	2	1	1
25	1	2	1	3	3	2	6	1	1	1	3	2	0	3	0	3	4	3	3	1	4	0	1	3	4	2	1	2	2	1
39	2	1	2	2	5	1	7	2	1	1	3	1	3	4	1	3	4	3	2	1	4	2	3	3	4	2	2	1	2	2
56	2	2	3	1	5	1	7	2	1	1	3	1	3	4	0	4	3	4	2	3	4	1	3	3	4	2	2	2	1	1
54	2	2	3	1	3	1	6	2	1	1	3	1	3	4	4	4	3	4	3	3	2	1	3	4	4	2	2	1	2	2
52	2	2	2	1	5	1	7	2	1	1	2	1	3	4	4	3	3	2	4	3	2	1	0	0	0	2	1	1	2	2
49	2	2	2	2	5	1	7	2	1	1	2	1	2	2	3	3	2	2	4	3	2	2	3	3	4	2	2	2	1	2
43	2	2	3	3	3	2	7	1	2	2	2	2	2	2	4	2	2	3	4	2	3	2	2	2	2	2	1	1	2	2
29	1	2	3	3	5	2	7	1	1	1	3	1	3	2	4	3	3	4	4	2	3	4	3	3	3	2	2	2	1	1
37	2	2	3	3	5	2	7	1	1	1	3	1	4	3	4	4	4	4	2	3	3	4	3	4	4	2	1	2	1	1
56	2	2	2	3	3	2	7	1	1	1	3	2	4	3	4	4	4	4	2	4	3	4	3	3	4	2	1	1	2	2
57	2	2	4	1	1	1	7	2	1	1	3	1	4	3	3	4	4	4	2	4	4	1	0	1	4	2	2	2	1	2
46	2	2	2	2	1	1	4	2	1	1	3	1	4	3	2	4	4	2	3	4	4	3	1	2	3	2	2	1	1	1
50	2	1	1	1	1	1	5	2	1	1	3	1	2	4	2	2	2	2	3	4	0	3	1	1	4	2	1	1	1	1

50	2	1	2	1	1	1	5	2	1	1	3	1	2	4	3	2	2	2	3	2	3	3	1	1	3	2	1	1	1	1
46	2	2	1	3	3	1	7	2	1	1	3	1	2	0	4	2	2	3	3	2	3	3	1	1	3	2	1	1	1	1
46	2	1	1	3	3	1	7	2	1	1	3	1	3	0	4	3	3	3	4	2	3	2	1	1	3	2	1	1	1	1
30	2	2	3	3	5	2	6	1	1	1	2	1	3	1	4	3	3	3	4	3	3	2	1	1	1	2	1	2	1	1
53	2	2	2	2	1	1	7	2	1	1	3	1	3	1	4	3	3	3	4	3	2	3	3	1	4	2	2	2	2	1
28	1	2	1	3	5	1	7	1	2	1	3	1	3	2	1	3	3	4	4	3	2	4	3	4	4	2	2	1	2	2
52	2	2	1	2	3	1	4	2	1	1	3	1	4	3	3	4	4	4	3	3	3	4	3	4	4	2	1	1	2	2
49	2	2	2	2	1	1	7	2	1	1	3	1	4	4	3	4	4	2	4	4	4	4	3	1	1	2	2	1	2	2
51	2	1	3	2	4	1	7	2	1	1	3	1	3	4	3	3	2	3	4	4	4	4	2	0	1	2	2	2	2	2
54	2	2	4	2	1	1	2	2	1	2	3	1	3	4	3	2	3	4	4	1	4	2	2	0	0	2	1	1	1	2
29	1	2	1	3	1	2	6	1	1	2	2	2	3	4	2	3	4	4	4	1	4	2	3	3	4	2	1	2	2	2
25	1	2	4	3	1	2	7	1	1	1	3	1	3	2	2	4	4	4	3	1	2	2	4	3	3	2	2	2	1	2
45	2	2	3	3	1	2	3	1	1	2	3	1	2	2	3	4	4	4	2	2	2	3	4	3	4	2	1	1	2	2
58	2	2	3	4	1	2	5	1	1	2	3	1	2	2	4	4	4	2	2	1	2	3	4	4	4	2	1	1	2	1
49	2	2	2	3	3	2	7	1	1	2	3	2	3	3	4	4	2	2	3	0	3	3	4	4	4	2	1	1	2	1
53	2	2	2	2	3	1	2	2	1	1	3	2	4	3	2	2	2	2	4	1	3	3	2	0	3	2	2	2	2	2
55	2	2	3	2	5	1	7	2	1	1	3	1	4	3	2	2	2	3	4	0	3	4	2	4	3	2	2	1	1	1
45	2	2	3	2	3	1	3	2	1	1	2	1	4	3	2	2	3	3	4	4	3	4	2	1	4	2	2	2	1	2
43	2	2	2	3	3	1	5	1	1	1	2	1	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	2	4	2	1	1	2	1
42	2	2	3	3	3	1	3	2	1	1	2	1	2	4	3	3	3	3	1	3	4	1	3	0	1	2	1	2	2	2
40	2	1	1	2	3	1	1	2	1	1	2	1	2	3	3	3	3	4	3	4	1	0	3	0	4	1	1	2	2	1
38	2	1	4	3	3	2	7	1	1	1	2	1	2	1	3	3	4	4	3	4	0	1	3	3	4	2	1	2	1	2
43	2	2	3	3	5	2	7	1	1	1	2	1	3	2	4	4	4	3	3	4	0	1	4	0	4	2	1	2	2	2
45	2	2	2	2	3	1	3	2	1	1	2	1	3	3	4	4	3	0	3	4	1	3	4	3	4	2	2	1	2	2
49	2	2	3	3	3	1	6	2	2	2	3	2	3	4	3	3	0	0	2	3	1	4	3	3	4	2	2	1	1	2
35	2	1	3	2	3	2	7	1	1	1	2	1	3	4	0	0	4	0	2	2	0	1	4	4	4	2	2	2	1	1

29	1	2	1	3	3	2	7	1	2	2	3	2	4	4	1	2	4	0	3	2	1	4	1	1	0	2	1	2	1	2
48	2	1	2	2	1	1	7	2	1	1	3	1	4	4	1	3	3	1	1	3	0	4	1	1	3	2	2	2	1	1
47	2	1	3	2	1	1	7	2	2	1	2	1	1	2	0	4	4	0	0	4	1	3	2	3	3	2	2	2	1	1
27	1	2	4	3	1	2	7	1	1	2	3	1	1	2	2	4	4	4	2	4	1	4	0	0	0	2	1	2	1	2
47	2	1	3	2	1	1	5	2	1	1	3	1	0	2	3	4	4	4	0	4	0	4	3	2	3	2	1	1	1	1
27	1	2	4	3	1	1	7	2	2	1	2	1	0	3	4	4	4	3	0	4	1	4	3	3	3	2	1	1	2	2
53	2	1	3	2	2	1	5	2	1	1	3	1	0	3	4	2	3	4	0	1	1	4	2	1	4	2	1	1	1	1
49	2	2	2	2	5	1	7	2	1	1	3	1	1	3	4	2	2	4	1	3	0	3	1	1	4	2	1	2	1	1
47	2	2	4	3	3	2	7	1	1	1	3	2	1	3	4	2	2	4	0	3	1	2	1	3	3	2	2	1	2	2
27	1	2	3	2	2	2	1	1	1	1	3	1	0	4	2	3	3	4	1	3	4	2	3	4	3	2	1	2	2	1
46	2	2	2	2	1	2	7	1	1	2	3	2	1	4	2	3	4	3	0	3	4	3	4	4	4	2	2	1	1	1
48	2	2	1	1	5	1	7	2	1	1	3	1	0	3	2	3	4	2	0	2	3	4	4	3	4	2	2	1	1	1
57	2	1	3	2	1	1	2	2	1	1	3	1	0	3	3	3	4	2	1	2	4	4	3	3	4	1	1	1	2	2
42	2	2	1	2	1	2	7	1	1	1	3	2	0	3	3	4	4	3	4	3	4	4	1	1	4	2	1	1	1	1
63	3	1	3	1	2	1	2	2	1	1	3	1	0	3	3	4	1	4	4	2	4	4	4	4	4	2	2	2	1	1
56	2	2	1	2	1	1	7	2	1	1	2	1	1	2	3	3	3	4	3	0	4	1	0	0	1	2	1	1	2	2
54	2	1	3	2	1	1	4	2	1	1	3	2	2	2	4	1	3	4	4	0	3	3	4	3	3	2	2	1	2	2
29	1	1	1	3	1	2	5	1	1	1	2	2	3	2	4	1	3	4	4	4	2	3	1	3	3	2	1	1	2	2
48	2	2	1	3	1	2	7	1	1	1	3	1	4	3	3	1	3	1	4	4	2	3	1	2	3	2	2	2	1	2
49	2	1	2	2	3	1	5	2	1	2	3	2	4	4	1	0	2	3	4	3	3	3	3	3	4	2	2	1	1	2
48	2	1	1	2	1	1	5	2	1	1	3	1	4	4	1	0	2	3	3	4	4	2	3	1	4	1	2	2	2	2
42	2	1	3	3	2	1	1	2	1	1	3	1	4	4	2	1	3	3	2	4	4	2	1	1	0	2	2	2	1	1
29	1	2	1	3	2	2	5	1	1	2	3	2	2	4	3	1	4	3	2	4	4	3	4	3	4	2	1	2	2	2
57	2	2	1	2	1	1	2	2	1	1	2	1	2	2	4	3	4	2	3	4	4	3	3	3	3	2	1	1	1	2
62	3	2	3	1	3	1	1	2	1	1	2	1	2	2	4	3	2	2	4	3	1	2	1	3	3	2	2	1	1	2
28	1	1	1	3	5	2	6	1	2	2	3	2	3	2	4	3	2	3	4	2	3	2	4	4	3	2	2	2	1	1

43	2	2	3	3	5	2	7	1	1	1	2	1	3	3	4	4	2	4	4	2	3	3	4	1	4	2	2	2	2	2
29	1	2	1	1	3	2	1	1	2	2	3	2	3	3	2	1	3	1	4	3	3	4	4	3	1	2	1	2	2	2
52	2	1	1	2	3	1	6	2	1	1	2	1	3	3	2	3	3	3	1	4	3	4	1	4	3	2	1	1	1	1
50	2	1	1	2	3	1	3	2	1	1	2	2	4	3	2	4	3	4	3	4	2	4	1	4	4	2	1	1	1	2
52	2	2	2	1	3	1	7	2	1	1	2	1	0	4	3	4	3	4	3	4	2	4	3	4	4	2	2	2	2	2
28	1	1	4	3	5	2	7	1	2	2	3	1	1	1	3	4	4	4	3	4	3	1	0	4	4	2	2	2	2	2
26	1	2	1	3	3	2	6	1	2	2	3	2	1	1	3	4	4	4	3	1	3	3	4	3	4	2	2	2	1	1
24	1	2	1	3	5	2	7	1	2	1	3	2	2	1	3	3	0	3	2	3	4	3	4	2	3	2	1	1	1	1
38	2	2	1	2	1	1	7	2	1	1	2	1	3	1	4	2	1	2	2	3	4	3	1	2	2	2	2	1	1	1
51	2	2	3	2	1	1	5	2	1	1	2	1	4	1	3	2	3	2	3	3	4	3	0	3	2	2	1	1	2	2
44	2	2	2	2	1	1	7	2	1	1	2	1	4	1	3	3	3	3	4	3	4	2	2	4	3	2	2	1	1	1
59	2	2	3	2	3	1	5	2	1	1	2	1	4	3	3	4	3	4	4	2	2	2	0	4	4	2	2	1	2	2
42	2	2	2	2	3	1	5	2	1	1	2	1	4	3	4	4	3	4	2	2	2	3	3	4	4	2	1	2	2	2
57	2	2	1	2	3	1	5	2	1	1	2	1	2	3	1	4	2	4	2	3	2	4	4	4	4	2	2	2	2	2
59	2	1	4	1	3	1	1	2	1	1	2	1	2	3	3	4	2	4	2	3	3	0	0	1	4	2	2	2	1	1
56	2	1	4	1	5	1	5	2	1	1	2	1	2	2	4	3	3	2	3	3	3	1	0	1	0	2	1	2	2	2
47	2	1	1	2	3	1	1	2	1	1	2	1	3	2	4	3	4	2	3	3	3	1	3	2	0	2	1	2	1	2
35	2	1	2	2	3	2	5	1	1	1	2	1	3	3	4	3	4	2	3	3	3	2	1	1	2	2	2	2	2	2
28	1	1	1	3	5	2	7	1	1	2	1	2	3	4	4	2	4	3	3	4	4	0	1	1	0	2	2	2	2	1
57	2	2	3	2	3	1	7	2	1	1	3	1	3	4	3	2	4	3	4	4	4	4	3	3	0	2	2	1	1	1
58	2	2	3	2	3	1	3	2	1	1	2	1	4	4	2	3	2	3	4	1	3	4	4	4	4	2	2	1	2	2
31	2	1	1	3	3	2	7	1	1	1	2	1	4	4	2	4	2	3	1	1	3	4	4	3	4	2	1	1	1	1
32	2	2	1	3	3	2	7	1	1	1	3	2	4	2	3	4	2	4	1	0	3	3	4	3	3	2	1	2	1	2
35	2	2	2	2	3	1	3	2	1	1	2	1	4	2	4	4	3	4	1	0	3	4	1	0	1	2	2	2	1	1
55	2	2	4	2	3	1	5	2	1	1	2	1	4	2	4	4	3	4	2	1	2	4	0	2	1	2	2	1	2	1
28	1	2	1	3	3	2	1	1	1	1	2	1	2	3	4	2	3	2	3	0	2	4	3	2	2	2	2	1	1	2

54	2	1	4	1	5	1	7	2	1	1	2	1	2	3	4	2	3	2	4	2	3	4	1	4	3	2	2	2	1	1
58	2	1	3	2	5	1	6	2	1	1	3	1	2	3	4	2	4	2	4	3	4	3	4	4	4	2	2	2	2	2
38	2	1	3	2	1	2	5	1	1	1	3	1	3	3	4	3	4	3	4	4	4	2	1	0	4	2	2	2	1	1
41	2	1	2	2	1	1	7	2	1	1	2	1	3	4	4	3	3	3	4	4	4	2	1	1	4	2	1	1	2	2
44	2	2	3	1	3	1	2	2	1	1	2	1	3	4	2	3	3	3	2	4	4	3	0	2	4	2	1	1	2	0
46	2	1	1	2	1	2	1	2	1	1	3	1	3	1	2	3	2	3	2	4	2	4	2	3	2	2	1	1	2	2
43	2	2	1	3	4	2	7	1	1	1	3	1	4	3	2	4	2	4	2	2	2	4	3	4	2	2	1	2	1	1
43	2	1	3	2	5	1	7	2	1	1	3	1	4	3	3	4	3	4	3	2	2	4	4	4	2	2	2	2	2	1
47	2	2	3	2	3	1	6	2	1	1	3	1	0	3	3	2	4	0	3	2	3	4	4	4	3	2	2	2	1	2
35	2	2	1	2	5	1	7	2	1	1	3	1	1	3	3	3	4	1	3	3	3	1	4	4	3	2	2	2	2	1
55	2	1	2	1	2	1	5	2	1	1	3	1	0	2	4	4	4	0	3	3	3	3	4	2	3	2	1	2	2	2
49	2	2	2	2	3	1	1	2	1	1	3	1	0	2	4	4	4	0	4	3	3	3	2	2	3	2	2	2	1	2
42	2	2	3	2	3	2	5	2	1	1	3	1	0	3	4	4	2	3	1	3	4	3	2	2	4	2	2	2	2	1
43	2	2	3	2	3	1	1	2	1	1	3	1	0	4	4	4	2	4	3	4	4	3	2	3	0	2	2	2	2	1
48	2	1	3	2	3	1	6	2	1	1	3	1	3	4	3	2	2	4	4	2	1	2	3	3	1	2	2	1	2	2
27	1	2	2	3	3	1	5	1	2	2	3	2	4	4	3	2	3	4	4	2	1	2	3	3	1	2	2	1	1	1
28	1	2	2	2	3	2	7	1	1	1	3	1	4	4	3	2	3	4	4	2	2	3	3	3	0	2	2	1	2	1
47	2	2	2	2	1	2	7	1	1	1	3	2	4	2	4	3	3	1	4	3	1	3	3	4	0	2	2	2	2	2
54	2	2	3	1	5	1	7	2	1	2	3	2	4	2	1	3	3	0	3	3	4	3	4	1	1	2	2	2	2	1
36	2	2	1	4	1	1	5	1	2	2	3	2	1	2	3	3	4	1	2	3	4	3	4	4	4	2	1	2	2	1
28	1	2	1	4	1	2	1	1	2	2	3	2	0	3	4	3	4	1	2	3	3	4	3	4	4	2	2	2	2	2
31	2	2	1	3	1	1	1	1	2	2	3	2	1	3	4	4	0	0	3	4	4	4	3	3	3	2	1	2	2	2
55	2	2	2	4	5	2	5	1	2	2	3	1	0	3	4	4	1	1	4	4	4	1	3	3	2	2	2	2	1	2
30	2	1	1	3	1	1	5	2	1	1	2	1	0	3	4	0	3	0	4	1	4	2	3	3	3	2	2	2	1	2
52	2	2	3	2	1	1	3	2	1	1	2	1	0	4	3	1	3	1	4	0	4	4	4	3	4	2	2	2	1	1
60	3	1	3	1	2	1	1	2	1	1	1	2	1	4	2	0	3	0	4	3	3	4	4	3	4	2	2	1	2	2

43	2	2	1	2	1	1	1	2	1	1	3	2	0	1	2	0	3	1	2	3	2	4	4	4	4	2	2	1	1	1
55	2	2	2	2	1	1	4	2	1	1	3	1	0	1	3	3	2	1	2	3	2	4	4	4	4	2	2	2	2	2
50	2	2	1	2	1	1	3	2	1	1	1	1	1	1	4	3	2	0	2	4	3	2	3	3	3	2	2	2	1	1
50	2	2	1	2	1	1	5	1	1	1	3	1	1	1	4	3	3	3	3	4	4	3	1	2	3	2	1	1	2	2
28	1	2	1	3	2	2	1	1	1	1	2	2	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	2	2	3	2	2	2	2	2
35	2	2	1	2	5	1	3	2	1	1	2	1	4	4	4	2	4	3	3	4	4	2	1	2	2	1	2	1	1	2
32	2	2	1	3	1	2	1	1	1	1	3	1	4	4	4	2	4	3	3	4	4	3	1	4	4	2	1	1	1	2
42	2	1	1	2	1	1	2	2	1	1	3	2	4	4	4	3	4	2	4	4	4	1	2	2	3	4	2	2	2	2
34	2	1	1	2	1	1	5	2	1	1	3	2	4	4	2	4	2	2	4	4	3	3	3	3	4	2	2	2	1	1
33	2	1	3	3	1	2	4	1	1	1	3	2	0	0	2	4	2	3	1	3	3	2	4	4	4	2	2	1	2	2
30	2	2	3	2	5	2	7	1	1	1	3	2	1	1	2	4	2	4	1	2	3	1	1	0	1	2	1	1	1	2
38	2	1	3	2	1	1	5	2	1	1	3	2	0	3	3	4	3	4	3	2	3	3	3	3	3	2	2	1	1	1
55	2	1	2	1	1	1	5	2	1	1	3	2	1	3	3	2	3	4	3	3	2	4	4	4	4	2	2	2	1	2
28	1	2	1	2	5	2	7	1	1	1	3	2	1	3	3	2	3	4	3	4	2	4	4	4	3	2	2	1	1	1
40	2	2	1	2	1	1	2	2	1	1	3	2	3	3	3	2	3	2	3	4	3	3	3	3	4	2	2	1	1	1
64	3	2	2	1	3	1	6	3	1	1	3	1	4	2	4	3	4	2	2	4	1	4	4	4	4	2	1	1	2	2
46	2	1	2	2	5	1	7	2	1	1	3	2	4	2	4	3	4	3	2	4	0	4	4	4	4	2	2	2	2	1
46	2	2	1	2	5	1	7	2	1	1	3	2	4	3	0	3	1	3	3	1	3	4	4	4	4	2	1	1	2	2
28	1	1	1	2	2	2	4	1	1	1	3	1	4	4	0	3	0	3	4	3	3	1	4	1	0	2	1	2	2	1
49	2	2	3	2	5	2	7	1	1	1	3	1	0	4	1	4	4	3	4	3	3	2	4	4	1	2	2	2	2	2
31	2	1	3	2	2	2	7	1	1	1	3	1	0	3	0	4	4	3	4	3	3	1	3	4	1	2	2	2	2	1
51	2	1	3	2	1	1	3	2	1	1	3	1	0	3	0	0	3	3	4	3	2	1	4	3	0	2	2	1	2	1
29	1	1	1	2	1	2	3	1	1	1	3	1	0	3	1	1	4	3	2	2	2	0	4	4	1	2	2	1	1	1
28	1	2	2	2	1	1	3	1	1	1	3	1	3	3	1	3	4	2	3	2	3	1	4	4	1	2	2	2	1	1
44	2	1	1	1	2	1	3	2	1	1	3	1	3	2	1	3	4	2	3	3	4	1	4	4	3	2	2	2	1	1
30	2	1	1	2	1	2	2	1	1	1	3	1	3	2	3	3	4	3	3	4	4	0	3	4	0	2	1	1	1	2

51	2	2	4	2	3	1	3	2	1	2	3	2	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	2	3	0	2	2	1	1	1
33	2	2	2	2	5	2	7	1	1	1	3	2	2	4	3	2	2	4	2	4	4	4	2	2	4	2	2	1	1	1
39	2	2	1	2	1	1	5	2	1	1	3	2	2	4	3	2	2	4	2	4	2	1	3	2	4	2	1	1	1	2
37	2	2	1	2	1	1	1	2	2	2	3	2	3	4	2	3	3	4	3	2	2	2	4	3	4	2	2	1	1	2
42	2	1	3	2	2	1	3	2	2	2	3	2	4	4	2	4	4	2	4	2	2	4	4	4	4	2	1	1	2	2
52	2	1	2	1	5	1	7	2	1	2	3	2	4	2	3	4	4	2	4	2	3	4	4	4	4	2	2	1	2	2
26	1	1	1	3	1	2	2	1	2	2	3	2	4	2	4	4	4	2	4	3	3	4	4	4	4	2	1	2	2	1
57	2	2	3	1	4	1	7	2	2	2	1	2	4	2	4	4	4	3	4	3	3	4	1	4	3	2	1	2	2	2
55	2	2	1	1	1	1	4	2	1	2	3	2	2	3	4	2	1	3	2	3	3	4	3	1	4	2	1	1	2	2
43	2	2	3	1	1	1	4	2	1	2	3	2	2	3	4	2	3	3	2	3	4	4	3	3	4	1	2	2	1	2
52	2	2	4	2	1	1	7	2	1	2	3	2	2	3	2	2	3	3	2	4	4	4	3	3	4	2	2	2	2	1
49	2	2	4	1	3	1	4	2	1	2	3	2	3	3	2	3	3	4	3	4	0	4	3	3	3	2	2	2	1	2
47	2	2	3	2	3	1	7	2	1	1	3	1	3	4	2	3	3	4	3	0	1	1	2	3	1	2	2	1	1	1
36	2	2	3	1	3	1	7	2	1	1	3	1	3	4	3	3	2	4	3	1	1	1	2	2	3	2	2	1	1	2
56	2	2	2	1	2	1	3	2	1	1	3	1	3	0	3	3	2	1	3	1	1	0	3	2	1	2	1	1	1	1
43	2	2	3	2	3	1	2	2	1	1	3	1	4	0	3	4	3	4	4	0	1	0	1	3	0	2	2	2	1	2
46	2	1	3	1	1	1	5	2	1	1	3	1	4	1	3	4	1	1	4	1	1	0	1	0	1	2	2	1	2	2
43	2	2	3	2	3	1	2	2	1	1	3	1	0	0	4	1	1	1	1	0	1	0	1	1	0	2	2	2	1	2

CONTINÚA BASE DE DATOS

SCL6	SCL7	SP8	SP9	SP10	SP11	SP12	SP13	SP14	SP15	PTJE_AC	PTJE_ACDT	PTJE_AF	PTJE_AC_AUT	PTJ_SCL	PTJ_SP	PTJ_SATSIF	DIM_AC	DIME_AFE	ACT_AUT	DIM_SCDT	SAT_LAB	SAT_CL	SAT_PER
2	2	1	1	2	1	1	2	1	2	3	3	2	8	13	11	24	2	2	2	2	1	1	1
1	2	1	1	1	1	2	1	2	1	5	6	10	21	12	10	22	2	1	2	2	1	1	1
1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	9	7	10	26	11	9	20	1	1	2	1	1	1	1
1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	9	15	13	37	11	9	20	1	1	1	1	1	1	1
2	2	1	2	1	1	2	1	2	2	9	15	9	33	13	12	25	1	1	1	1	1	1	1
2	2	2	2	1	1	2	1	2	2	9	14	13	36	13	13	26	1	1	1	1	1	1	1
2	2	2	2	1	2	2	1	1	1	6	13	8	27	13	12	25	2	2	1	1	1	1	1
2	2	2	2	1	2	2	1	1	1	7	11	5	23	12	12	24	2	2	2	2	2	2	2
2	2	1	1	1	1	2	2	2	2	12	13	13	38	14	12	26	1	1	1	1	1	1	1
2	2	1	2	2	1	1	1	2	2	15	17	14	46	11	12	23	1	1	1	1	1	1	1
2	2	1	1	1	2	1	1	2	2	15	20	11	46	12	11	23	1	1	1	1	1	1	1
2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	15	20	14	49	11	12	23	1	1	1	1	1	1	1
1	2	2	2	2	1	2	2	1	2	14	18	14	46	11	14	25	1	1	1	1	1	1	1
2	2	2	2	1	1	1	2	2	2	8	16	14	38	13	13	26	2	1	1	1	1	1	1
2	2	2	2	1	2	2	1	2	2	9	10	15	34	13	14	27	1	1	1	2	1	1	1
2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	10	11	7	28	13	15	28	1	2	1	1	1	1	1
1	1	2	2	2	1	1	2	2	2	13	12	10	35	10	14	24	1	1	1	1	1	1	1
1	2	1	2	2	1	2	2	2	2	13	15	14	42	13	14	27	1	1	1	1	1	1	1

2	2	1	2	2	2	1	1	2	2	13	15	13	41	12	13	25	1	1	1	1	1	1	1
1	2	2	1	2	2	2	1	2	2	11	16	13	40	11	14	25	1	1	1	1	1	1	1
1	2	1	2	2	2	1	2	2	1	14	17	4	35	12	13	25	1	2	1	1	1	1	1
2	1	2	1	2	1	2	2	2	2	14	16	3	33	12	14	26	1	2	1	1	1	1	1
2	2	2	2	1	1	2	2	1	2	11	18	6	35	12	13	25	1	2	1	1	1	1	1
2	2	2	1	1	1	2	2	2	2	12	12	11	35	14	13	27	1	1	1	1	1	1	1
2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	7	3	13	23	11	15	26	2	1	2	2	2	2	2
1	2	1	2	1	1	1	1	1	1	7	14	16	37	12	9	21	2	1	1	1	1	1	1
2	2	2	2	1	2	1	2	2	2	9	9	14	32	13	14	27	1	1	1	2	1	1	1
1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	6	9	14	29	11	16	27	2	1	1	2	2	2	2
2	2	1	1	1	1	1	1	1	2	3	10	11	24	11	9	20	2	1	2	2	1	1	1
2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	4	14	7	25	12	15	27	2	2	2	1	1	1	1
2	2	1	1	1	1	2	2	2	2	4	14	12	30	11	12	23	2	1	1	1	1	1	1
1	2	1	2	1	2	2	2	1	2	4	10	12	26	12	13	25	2	1	2	2	1	1	1
1	2	2	2	1	2	2	1	2	2	6	16	5	27	12	14	26	2	2	1	1	1	1	1
2	1	2	2	2	1	1	2	2	1	3	14	11	28	12	13	25	2	1	1	1	2	2	2
2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	3	10	11	24	13	15	28	2	1	2	2	1	1	1
2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	5	12	13	30	13	15	28	2	1	1	1	1	1	1
1	1	2	1	2	2	2	1	1	2	8	13	13	34	10	13	23	2	1	1	1	2	2	2
1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	8	12	16	36	11	15	26	2	1	1	1	1	1	1
2	2	1	1	2	2	2	2	1	1	11	12	14	37	11	12	23	1	1	1	1	1	1	1
2	2	1	2	1	2	2	1	1	2	9	14	2	25	11	12	23	1	2	2	1	2	1	2
2	2	2	1	1	1	2	2	1	2	5	12	6	23	12	12	24	2	2	2	1	1	1	1
2	1	1	2	2	2	2	1	2	2	9	11	5	25	11	14	25	1	2	2	1	1	1	1
1	2	1	2	2	2	1	2	1	2	9	16	1	26	12	13	25	1	2	2	1	1	1	1
2	2	1	2	2	1	1	2	2	2	12	19	8	39	11	13	24	1	2	1	1	1	1	1

2	1	2	1	1	2	1	1	2	2	13	17	2	32	11	12	23	1	2	1	1	1	1	1
2	2	1	1	2	1	1	1	2	2	14	11	8	33	12	11	23	1	2	1	1	1	1	1
2	1	2	1	2	2	1	2	2	1	14	13	2	29	12	13	25	1	2	1	1	2	2	2
2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	15	13	11	39	12	15	27	1	1	1	1	1	1	1
1	1	2	2	2	2	1	1	1	2	12	12	9	33	11	13	24	1	1	1	1	1	1	1
2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	12	9	5	26	13	14	27	1	2	2	2	1	1	1
2	2	1	1	1	2	2	2	1	2	13	11	7	31	11	12	23	1	2	1	1	1	1	1
1	2	2	1	2	2	2	1	2	2	14	15	10	39	12	14	26	1	1	1	1	1	2	1
2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	12	16	9	37	12	15	27	1	1	1	1	2	1	2
2	2	1	1	2	1	1	2	2	1	10	17	14	41	13	11	24	1	1	1	1	1	2	1
2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	11	17	12	40	14	14	28	1	1	1	1	1	1	1
2	1	1	2	1	1	2	1	2	2	9	13	14	36	12	12	24	1	1	1	1	1	1	1
1	2	2	1	1	2	2	2	2	2	10	12	8	30	12	14	26	1	2	1	1	1	1	1
2	2	1	1	1	2	2	1	1	2	11	12	10	33	12	11	23	1	1	1	1	1	1	1
2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	7	12	14	33	12	14	26	2	1	1	1	1	1	1
1	1	1	2	2	1	1	2	1	1	10	14	14	38	11	11	22	1	1	1	1	1	1	1
1	1	2	2	1	2	2	1	2	2	9	14	11	34	12	14	26	1	1	1	1	1	1	1
2	1	2	2	2	1	1	2	2	2	10	12	12	34	12	14	26	1	1	1	1	1	1	1
1	2	2	2	1	1	2	2	2	2	9	11	8	28	12	14	26	1	2	1	1	2	1	2
2	2	1	2	1	1	2	2	1	1	10	12	12	34	12	11	23	1	1	1	1	2	2	2
2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	9	16	14	39	10	15	25	1	1	1	1	2	1	1
2	2	1	1	1	1	2	2	2	2	11	14	15	40	11	12	23	1	1	1	1	1	1	1
1	1	1	2	2	1	2	1	1	2	11	16	16	43	8	12	20	1	1	1	1	1	1	1
2	1	1	2	2	1	1	1	2	1	12	14	6	32	12	11	23	1	2	1	1	1	2	1
2	2	2	2	2	1	1	1	1	2	12	14	11	37	13	12	25	1	1	1	1	1	1	1
2	2	2	2	2	1	2	2	1	2	13	15	9	37	11	14	25	1	1	1	1	1	1	1

2	2	1	1	2	2	1	2	1	2	9	12	15	36	11	12	23	1	1	1	1	1	1	1
1	1	2	2	2	2	1	2	1	2	9	11	11	31	10	14	24	1	1	1	1	1	1	1
2	2	1	1	1	2	2	2	2	2	11	12	15	38	10	13	23	1	1	1	1	1	1	1
2	1	2	2	2	1	1	2	2	2	14	15	13	42	12	14	26	1	1	1	1	1	1	1
1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	13	18	13	44	12	11	23	1	1	1	1	1	1	1
2	2	1	0	1	1	1	2	2	2	13	16	10	39	11	10	21	1	1	1	1	1	1	1
1	1	2	2	1	1	0	1	0	0	12	12	16	40	12	7	19	1	1	1	1	1	1	2
2	2	2	2	2	1	2	2	1	2	11	11	14	36	11	14	25	1	1	1	1	1	1	1
2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	11	12	10	33	12	14	26	1	1	1	1	1	1	1
1	1	1	2	1	1	1	1	2	2	8	10	13	31	11	11	22	2	1	1	2	1	1	1
2	1	2	1	1	1	1	2	2	2	10	13	16	39	12	12	24	1	1	1	1	1	1	1
1	2	2	2	1	1	2	2	2	2	10	14	2	26	11	14	25	1	2	2	1	1	1	1
2	2	1	1	1	2	2	2	1	2	6	15	8	29	12	12	24	2	2	1	1	2	1	2
2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	11	14	12	37	12	16	28	1	1	1	1	2	2	2
1	2	1	2	1	2	2	1	2	2	11	16	11	38	11	13	24	1	1	1	1	1	1	1
2	1	1	1	2	2	2	2	2	2	15	15	12	42	12	14	26	1	1	1	1	1	1	1
2	1	2	2	2	2	2	2	1	2	14	14	1	29	11	15	26	1	2	1	1	1	1	1
2	2	2	1	2	2	1	2	2	2	10	13	12	35	13	14	27	1	1	1	1	1	1	1
2	1	2	2	1	2	2	2	2	2	10	14	8	32	11	15	26	1	2	1	1	1	1	1
1	2	1	1	2	2	1	1	2	2	12	16	13	41	11	12	23	1	1	1	1	1	1	1
2	2	2	1	2	1	0	2	1	1	15	16	15	46	11	10	21	1	1	1	1	1	1	1
1	1	2	1	2	1	0	2	1	1	15	17	14	46	10	10	20	1	1	1	1	1	1	1
1	2	2	2	1	1	1	1	2	2	14	18	6	38	12	12	24	1	2	1	1	1	1	1
1	2	1	2	2	1	2	2	2	2	13	17	9	39	10	14	24	1	1	1	1	1	1	1
1	1	2	2	1	1	1	2	1	2	10	11	9	30	8	12	20	1	1	1	1	1	1	1
1	1	2	2	1	1	1	2	1	2	11	12	8	31	8	12	20	1	2	1	1	1	1	1

1	1	2	2	1	1	1	2	1	2	8	13	8	29	8	12	20	2	2	1	1	1	1	1
1	1	2	2	1	1	1	2	1	2	10	15	7	32	8	12	20	1	2	1	1	1	1	1
2	2	1	2	1	2	1	1	2	2	11	16	5	32	11	12	23	1	2	1	1	1	1	1
1	1	2	2	1	1	2	2	2	1	11	15	11	37	11	13	24	1	1	1	1	1	1	1
2	2	0	1	2	2	1	2	2	2	9	16	15	40	13	12	25	1	1	1	1	1	1	1
2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	14	17	15	46	12	15	27	1	1	1	1	1	1	1
2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	15	18	9	42	12	15	27	1	1	1	1	1	1	1
1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	13	17	7	37	12	14	26	1	2	1	1	1	1	1
2	2	2	1	1	1	2	2	2	2	12	16	4	32	11	13	24	1	2	1	1	1	1	1
1	1	2	2	2	1	1	1	1	2	12	17	12	41	11	12	23	1	1	1	1	1	1	1
2	2	2	1	2	1	2	2	1	2	11	14	12	37	13	13	26	1	1	1	1	1	1	1
2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	11	14	14	39	12	14	26	1	1	1	1	1	1	1
2	1	2	1	2	2	2	1	2	2	12	11	15	38	10	14	24	1	1	1	1	1	1	1
2	1	2	1	2	2	2	1	2	2	14	10	15	39	10	14	24	1	1	1	2	1	1	1
2	2	2	2	1	1	1	1	1	2	11	12	8	31	14	11	25	1	2	1	1	1	1	1
1	2	2	2	1	1	1	2	2	2	11	12	13	36	10	13	23	1	1	1	1	1	1	1
2	2	1	2	1	2	1	1	2	2	11	17	11	39	13	12	25	1	1	1	1	1	1	1
2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	14	18	12	44	11	15	26	1	1	1	1	1	1	1
1	2	2	2	2	1	2	1	2	2	12	14	5	31	12	14	26	1	2	1	1	1	1	1
2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	11	15	7	33	10	15	25	1	2	1	1	1	1	1
1	1	1	2	2	1	1	2	2	2	9	15	11	35	10	13	23	1	1	1	1	1	1	1
1	2	1	2	2	1	1	1	2	2	13	14	9	36	12	12	24	1	1	1	1	1	1	1
1	2	1	2	1	2	2	2	1	2	14	11	14	39	12	13	25	1	1	1	1	1	1	1
2	1	1	2	2	1	1	1	2	2	13	6	14	33	11	12	23	1	1	1	2	1	1	1
1	2	2	2	2	1	1	1	2	2	7	8	13	28	11	13	24	2	1	1	2	1	1	1
1	2	2	1	2	1	2	2	2	2	11	10	6	27	11	14	25	1	2	1	2	1	1	1

1	1	2	2	1	2	2	2	2	2	12	8	9	29	10	15	25	1	1	1	2	1	1	1
1	1	2	2	1	2	2	2	2	2	7	9	11	27	10	15	25	2	1	1	2	1	1	1
2	2	1	1	2	2	1	2	2	2	9	15	4	28	12	13	25	1	2	1	1	1	1	1
2	2	2	2	1	1	1	2	2	2	9	12	12	33	10	13	23	1	1	1	1	1	1	1
2	1	1	2	2	1	1	2	2	2	11	12	13	36	11	13	24	1	1	1	1	1	1	1
2	2	2	2	2	2	1	1	1	0	9	9	11	29	10	11	21	1	1	1	2	1	1	1
1	2	1	1	2	2	1	1	2	2	10	10	9	29	10	12	22	1	1	1	2	1	1	1
2	2	2	2	2	1	1	1	2	2	10	10	9	29	13	13	26	1	1	1	2	1	1	1
2	1	1	2	1	2	2	2	2	2	9	15	12	36	11	14	25	1	1	1	1	1	1	1
1	1	2	2	2	1	1	2	2	2	10	14	15	39	9	14	23	1	1	1	1	1	1	1
2	2	1	1	2	2	1	2	2	2	8	11	15	34	11	13	24	2	1	1	1	1	1	1
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	9	13	14	36	11	16	27	1	1	1	1	1	1	1
2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	10	18	10	38	10	14	24	1	1	1	1	1	1	1
1	2	2	1	1	1	1	2	2	2	10	15	16	41	11	12	23	1	1	1	1	1	1	1
2	1	2	1	2	1	2	2	1	2	9	14	2	25	11	13	24	1	2	2	1	2	2	2
2	1	2	2	2	1	1	1	2	2	9	14	13	36	12	13	25	1	1	1	1	1	1	1
2	2	2	2	1	1	1	2	2	2	10	17	10	37	12	13	25	1	1	1	1	1	1	1
2	2	1	1	1	2	1	2	2	2	11	14	9	34	13	12	25	1	1	1	1	1	1	1
2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	9	15	13	37	12	14	26	1	1	1	1	1	1	1
2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	9	16	10	35	13	14	27	1	1	1	1	1	1	1
2	2	2	2	2	1	1	1	1	2	11	16	4	31	12	12	24	1	2	1	1	1	1	1
1	2	2	1	2	2	2	1	1	2	10	17	14	41	12	13	25	1	1	1	1	1	1	1
1	1	1	2	2	1	1	2	2	1	11	17	12	40	9	12	21	1	1	1	1	1	1	1
2	2	1	1	2	2	2	2	1	0	11	12	9	32	12	11	23	1	1	1	1	1	1	1
1	2	1	1	2	2	2	1	1	2	12	14	13	39	11	12	23	1	1	1	1	1	1	1
2	2	2	2	2	1	2	1	2	2	14	15	12	41	14	14	28	1	1	1	1	1	1	1

1	2	2	2	1	1	1	2	2	2	9	14	12	35	12	13	25	1	1	1	1	1	1	1
2	2	2	2	1	1	0	2	1	1	11	14	12	37	10	10	20	1	1	1	1	1	1	1
2	1	1	1	1	0	1	1	2	2	13	16	13	42	10	9	19	1	1	1	1	1	1	1
2	1	1	1	1	1	2	2	2	2	11	16	15	42	13	12	25	1	1	1	1	1	1	1
1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	9	18	9	36	12	15	27	1	1	1	1	1	1	1
2	1	1	2	2	1	1	1	1	2	9	15	14	38	11	11	22	1	1	1	1	1	1	1
1	2	2	1	2	1	2	2	2	2	9	12	12	33	9	14	23	1	1	1	1	1	1	1
1	1	2	1	2	1	1	1	2	2	10	12	8	30	9	12	21	1	2	1	1	1	1	1
2	1	2	1	1	1	0	0	1	0	10	15	8	33	11	6	17	1	2	1	1	1	1	2
2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	11	17	11	39	11	14	25	1	1	1	1	1	1	1
2	1	2	2	1	1	2	2	2	2	14	15	10	39	12	14	26	1	1	1	1	1	1	1
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	15	13	14	42	13	16	29	1	1	1	1	1	1	1
2	1	1	2	1	2	1	2	1	2	10	13	16	39	13	12	25	1	1	1	1	1	1	1
2	2	1	1	2	2	1	1	2	2	12	14	5	31	12	12	24	1	2	1	1	1	1	1
1	2	2	1	2	1	2	1	1	2	11	14	2	27	12	12	24	1	2	1	1	1	1	1
1	2	1	2	1	2	2	2	2	2	12	15	6	33	11	14	25	1	2	1	1	1	1	1
2	2	2	1	2	1	0	2	1	2	13	15	6	34	14	11	25	1	2	1	1	1	1	1
1	1	1	1	1	2	2	1	1	2	13	18	2	33	11	11	22	1	2	1	1	1	1	1
2	1	1	2	0	0	0	0	0	0	12	19	10	41	10	3	13	1	1	1	1	2	1	2
1	1	1	2	2	1	2	1	2	2	13	13	16	42	11	13	24	1	1	1	1	1	1	1
1	1	2	1	2	1	0	1	1	2	14	10	15	39	8	10	18	1	1	1	2	1	1	1
1	2	1	0	1	1	1	2	1	2	13	10	13	36	11	9	20	1	1	1	2	1	1	1
2	2	1	2	1	2	1	2	1	2	14	11	6	31	12	12	24	1	2	1	1	1	1	1
2	1	2	1	2	1	1	2	2	2	14	12	7	33	11	13	24	1	2	1	1	1	1	1
2	1	1	2	1	1	2	2	2	2	11	10	11	32	11	13	24	1	1	1	2	1	1	1
1	2	1	2	1	0	1	1	1	2	11	14	12	37	11	9	20	1	1	1	1	1	1	1

2	1	2	2	1	2	1	2	1	2	11	17	15	43	13	13	26	1	1	1	1	1	1	1
1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	13	19	7	39	11	15	26	1	2	1	1	1	1	1
1	2	1	1	2	2	2	1	1	1	14	18	8	40	11	11	22	1	2	1	1	1	1	1
2	1	1	2	2	1	1	0	1	1	12	16	9	37	9	9	18	1	1	1	1	1	1	1
2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9	13	11	33	11	8	19	1	1	1	1	1	1	2
2	2	1	2	1	1	1	2	2	2	13	12	13	38	11	12	23	1	1	1	1	1	1	1
2	2	2	2	1	1	1	2	2	2	14	14	14	42	13	13	26	1	1	1	1	1	1	1
2	2	1	1	2	1	2	1	2	2	8	12	15	35	13	12	25	2	1	1	1	1	1	1
1	2	2	1	1	2	2	2	2	2	10	14	12	36	12	14	26	1	1	1	1	1	1	1
2	1	1	2	2	1	1	1	2	2	10	13	12	35	12	12	24	1	1	1	1	1	1	1
2	2	2	2	1	1	1	2	2	2	10	14	10	34	13	13	26	1	1	1	1	1	1	1
1	1	2	1	1	1	2	2	2	2	11	13	11	35	11	13	24	1	1	1	1	1	1	1
2	2	2	1	2	1	1	2	2	2	12	17	8	37	13	13	26	1	2	1	1	1	1	1
2	1	2	2	1	1	2	1	2	1	12	13	9	34	12	12	24	1	1	1	1	1	1	1
1	2	2	2	1	1	1	1	2	2	13	14	9	36	10	12	22	1	1	1	1	1	1	1
2	1	2	1	2	2	2	1	1	2	13	15	9	37	11	13	24	1	1	1	1	1	1	1
2	1	2	1	1	2	2	1	2	2	13	12	10	35	13	13	26	1	1	1	1	1	1	1
1	2	1	2	1	1	1	2	2	2	10	13	9	32	12	12	24	1	1	1	1	1	1	1
1	1	2	2	2	1	1	1	2	2	9	14	15	38	10	13	23	1	1	1	1	1	1	1
1	1	1	2	2	2	2	2	1	2	10	13	15	38	12	14	26	1	1	1	1	1	1	1
1	1	1	2	2	1	1	1	2	2	12	11	13	36	11	12	23	1	1	1	1	1	1	1
2	2	1	1	2	2	2	1	1	2	11	14	9	34	13	12	25	1	1	1	1	1	1	1
2	2	2	2	2	1	1	1	0	0	7	12	11	30	13	9	22	2	1	1	1	1	1	1
2	1	1	1	2	2	2	2	2	2	8	12	15	35	11	14	25	2	1	1	1	1	1	1
2	2	1	1	1	1	2	1	2	2	7	13	15	35	13	11	24	2	1	1	1	1	1	1
1	1	1	2	2	2	1	1	1	0	3	11	16	30	9	10	19	2	1	1	1	1	1	1

2	2	1	1	2	2	1	2	2	2	7	10	16	33	14	13	27	2	1	1	2	1	1	1
2	2	1	1	2	2	1	2	2	2	9	11	11	31	12	13	25	1	1	1	1	1	1	1
2	2	2	1	2	1	1	1	2	2	9	17	9	35	12	12	24	1	1	1	1	1	1	1
1	1	2	1	2	1	1	2	1	1	13	17	10	40	12	11	23	1	1	1	1	1	1	1
2	2	2	1	2	2	1	1	1	1	14	18	7	39	11	11	22	1	2	1	1	1	1	1
2	2	2	2	1	1	1	2	1	1	14	18	12	44	11	11	22	1	1	1	1	1	1	1
2	2	2	1	1	1	1	1	1	2	15	15	11	41	14	10	24	1	1	1	1	1	1	1
2	1	2	2	2	1	2	1	1	1	14	15	13	42	11	12	23	1	1	1	1	1	1	1
1	1	2	1	1	1	1	2	2	2	6	12	14	32	11	12	23	2	1	1	1	1	1	1
1	2	1	2	1	1	2	2	2	1	8	12	3	23	10	12	22	2	2	2	1	2	2	2
2	2	2	2	2	0	1	2	1	1	10	15	12	37	11	11	22	1	1	1	1	1	1	1
2	2	1	1	1	2	1	1	2	1	9	15	16	40	13	10	23	1	1	1	1	1	1	1
1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	9	16	15	40	10	12	22	1	1	1	1	1	1	1
1	2	1	1	1	1	2	1	1	2	11	15	13	39	10	10	20	1	1	1	1	1	1	1
1	2	1	1	2	2	2	1	1	2	13	13	16	42	11	12	23	1	1	1	1	1	1	1
1	2	2	1	1	1	1	1	1	2	13	13	16	42	12	10	22	1	1	1	1	1	1	1
2	2	1	1	2	1	1	1	2	2	10	11	16	37	12	11	23	1	1	1	1	1	1	1
2	2	2	1	2	1	1	2	2	2	11	13	6	30	12	13	25	1	2	1	1	1	1	1
1	2	1	2	1	1	2	1	2	2	9	17	11	37	13	12	25	1	1	1	1	1	1	1
2	1	2	1	1	2	1	2	2	2	7	17	9	33	12	13	25	2	1	1	1	1	1	1
2	2	2	1	2	2	1	2	2	1	3	15	8	26	12	13	25	2	2	2	1	2	1	2
1	2	2	1	2	1	2	1	2	2	5	13	9	27	10	13	23	2	1	1	1	1	1	1
1	1	2	1	2	2	2	1	1	1	10	14	10	34	10	12	22	1	1	1	1	1	1	1
1	1	1	1	1	1	2	2	1	1	9	16	12	37	10	10	20	1	1	1	1	1	1	1
1	1	2	2	1	1	1	1	2	2	11	18	7	36	9	12	21	1	2	1	1	1	1	1
1	1	2	2	2	1	1	1	2	2	12	18	9	39	9	13	22	1	1	1	1	1	1	1

1	2	1	1	1	2	2	2	1	2	11	16	12	39	10	12	22	1	1	1	1	1	1	1
2	1	1	2	2	1	2	2	2	1	11	14	10	35	10	13	23	1	1	1	1	1	1	1
2	2	1	2	1	1	2	2	1	1	12	14	13	39	12	11	23	1	1	1	1	1	1	1
2	1	2	2	1	1	2	1	2	2	14	14	16	44	11	13	24	1	1	1	1	1	1	1
1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	13	15	16	44	11	11	22	1	1	1	1	1	1	1
1	1	2	2	2	1	1	0	0	0	14	16	16	46	10	8	18	1	1	1	1	1	1	2
1	1	1	2	2	1	0	2	1	1	14	17	12	43	11	10	21	1	1	1	1	1	1	1
1	2	2	2	1	1	1	1	0	0	11	12	12	35	11	8	19	1	1	1	1	1	1	2
2	1	2	2	2	2	1	1	0	0	11	15	14	40	11	10	21	1	1	1	1	1	1	1
1	1	2	2	2	1	1	0	0	0	9	16	14	39	11	8	19	1	1	1	1	1	1	2
2	2	1	1	1	1	2	2	1	2	11	14	13	38	13	11	24	1	1	1	1	1	1	1
1	2	1	1	2	1	2	1	2	2	12	11	7	30	10	12	22	1	2	1	1	1	1	1
2	2	2	2	1	1	2	2	1	2	13	11	8	32	12	13	25	1	2	1	1	1	1	1
1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	9	8	6	23	8	10	18	1	2	2	2	2	2	2
2	2	2	2	1	2	2	1	2	2	11	12	4	27	13	14	27	1	2	1	1	1	1	1
2	2	2	2	1	1	1	2	2	1	12	8	2	22	13	12	25	1	2	2	2	2	2	2
2	2	2	2	1	2	2	1	2	2	5	4	2	11	13	14	27	2	2	2	2	1	1	1

ANEXO 9

CONSTANCIA DE REPORTE DE TURNITIN

368. TACUCHI MEZA YOSELIN.docx

INFORME DE ORIGINALIDAD

21 % INDICE DE SIMILITUD	21 % FUENTES DE INTERNET	6 % PUBLICACIONES	14 % TRABAJOS DEL ESTUDIANTE
------------------------------------	------------------------------------	-----------------------------	--

FUENTES PRIMARIAS

1	hdl.handle.net Fuente de Internet	6 %
2	repositorio.udh.edu.pe Fuente de Internet	5 %
3	Submitted to Universidad de Huanuco Trabajo del estudiante	2 %
4	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	1 %
5	repositorio.uwiener.edu.pe Fuente de Internet	1 %



RICHARD J. SOLIS TOLEDO
 D.N.I.: 47074047
 cod. ORCID: 0000-0002-7629-6421



FERNANDO F. SILVERIO BRAVO
 D.N.I.: 40618286
 cod. ORCID: 0009-0008-6777-3370