

UNIVERSIDAD NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRION
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA DE FORMACION PROFESIONAL DE ENFERMERIA



T E S I S

**Influencia de la autoestima en el desempeño laboral de los
Enfermeros del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión. Pasco.
2019.**

Para optar el título profesional de:

Licenciado en Enfermería

Autor: Bach. Billy Job VELIZ MORALES

Asesora: Mg. Janeth Rocío AVELINO CASQUERO

Cerro de Pasco – Perú - 2023

UNIVERSIDAD NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRION
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA DE FORMACION PROFESIONAL DE ENFERMERIA



T E S I S

**Influencia de la autoestima en el desempeño laboral de los
Enfermeros del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión. Pasco.
2019.**

Sustentada y aprobada ante los miembros del jurado

Dr. Loli CABRERA ALVARADO
PRESIDENTE

Dr. Cesar Ivan ROJAS JARA
MIEMBRO

Mg. Martha JARA Y MAYLLE
MIEMBRO

DEDICATORIA

Dedico mi trabajo a Dios, mi primordial motivo espiritual. A mis señores padres Robert y Lucila, quienes desde pequeño han inculcado en mí, importantes valores también la oportunidad de darme los principales estudios, desde mi niñez hasta la universidad, dándome su apoyo emocional y económico, para terminar satisfactoriamente mi profesión.

AGRADECIMIENTO

Reconozco el esmero de mis queridos abuelos Oscar y Teodolinda, quienes también me han inculcado y dado nobles lecciones de amor, empuje y dedicación. De la misma manera, debo mencionar a mis hermanos Shubert y Kimberly, por estar siempre presentes con su apoyo incondicional.

Agradecer también a mis maestros por impartir sus conocimientos y a mis colegas de estudio que me han apoyado en toda la época de mis estudios universitarios.

RESUMEN

La autoestima es automotivarse cada día en su vida propia, familiar, social y profesional; se anima para preparar nuevos desafíos, y se refuerza para verse mejorado a sí mismo en todos los aspectos de su vida, y a descifrar mejor a los demás. El rendimiento laboral es el resultado del quehacer de un trabajador o de un grupo de trabajadores, quienes cumplen las labores y funciones delegadas, para cumplir los objetivos de la institución.

De acuerdo al nivel de autoestima de cada trabajador (es) ante una acción laboral, así el logro de sus aspiraciones profesionales. El ser un buen profesional no es evidente en la vida de las personas desde el nacimiento, no es cuestión de suerte, es hacer un recorrido constante que requiere determinación y esfuerzo creyendo en lo que realmente puede llegar a ser, que su actuación laboral tiene como objetivo de ser parte activa de ese esfuerzo por sacar adelante una organización.

Existe una relación entre el nivel de autoestima de los trabajadores de una institución, con el rendimiento laboral; por ello el problema de investigación: ¿Cuál es la influencia de la autoestima en el desempeño laboral de los Enfermeros del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión de Pasco en el año 2019? El objetivo principal: Determinar la influencia de la autoestima en el desempeño laboral de los Enfermeros. El diseño empleado fue el Descriptivo simple; la muestra de 60 enfermeras (os), los instrumentos aplicados el Test de autoestima y el Test de satisfacción laboral. Las conclusiones importantes: a) el 53% de enfermeros tiene autoestima alta, el 42% tiene autoestima mediana, y el 5% tiene autoestima baja. b) el 52% tiene desempeño laboral bueno, el 38% tiene desempeño laboral regular, y el 10% tiene desempeño laboral bajo, y c) el 52% de enfermeros tiene desempeño laboral bueno, de ello el 35% tiene autoestima alta.

Palabras clave: Autoestima, desempeño laboral, enfermeras (os).

ABSTRACT

Self-esteem is self-motivation every day in your own, family, social and professional life; he is encouraged to prepare new challenges, and is reinforced to see himself improve in all aspects of his life, and to better decipher others. Work performance is the result of the work of a worker or a group of workers, who fulfill the tasks and functions delegated, to meet the objectives of the institution.

According to the level of self-esteem of each worker (s) before a labor action, as well as the achievement of their professional aspirations. Being a good professional is not evident in people's lives from birth, it is not a matter of luck, it is a constant journey that requires determination and effort, believing in what it can really become, that their work performance has as objective of being an active part of this effort to move an organization forward.

There is a relationship between the level of self-esteem of the workers of an institution, with work performance; For this reason, the research problem: What is the influence of self-esteem on the work performance of the Nurses of the Daniel Alcides Carrión de Pasco National Hospital in 2019? The main objective: To determine the influence of self-esteem on the work performance of Nurses. The design used was the simple descriptive; the sample of 60 nurses (os), the instruments applied the Self-esteem Test and the Job Satisfaction Test. The important conclusions: a) 53% of nurses have high self-esteem, 42% have medium self-esteem, and 5% have low self-esteem. b) 52% have good job performance, 38% have regular job performance, and 10% have low job performance, and c) 52% of nurses have good job performance, of which 35% have high self-esteem,

Keywords: Self-esteem, work performance, nurses (os).

INTRODUCCION

La autoestima es automotivarse cada día en su vida propia, familiar, social y profesional; se anima para preparar nuevos desafíos, y se refuerza para verse mejorado a sí mismo en todos los aspectos de su vida, y a descifrar mejor a los demás. El rendimiento laboral es el resultado del quehacer de un trabajador o de un grupo de trabajadores, quienes cumplen las labores y funciones delegadas, para cumplir los objetivos de la institución.

“El éxito no está marcado en la vida de la persona cuando nace, no se trata de algo de suerte o no, es un camino que requiere decisión y esfuerzo confiando en sus propias capacidades, y muchas personas en su vida laboral pierden de vista esto, se sienten infelices por un fracaso, en lugar de tomar la experiencia y verse a sí mismos como seres capacitados de superar una caída, aprender de ella y continuar para lograr sus objetivos, para ser parte activa de ese esfuerzo por sacar adelante una organización”.¹

La autovaloración determina el proceso de nuestro potencial, así como la inclusión de las personas en la sociedad. Todos somos capaces de hacer muchas cosas, pero no todas consiguen descubrirlo por su desconfianza en sí mismos, la autovaloración inadecuada y de sentido pesimista, condiciones que marcan la paralización o la frustración en el trabajo de muchas personas; de la misma forma su actuación en la sociedad será afectado por el grado de autoestima que cada uno maneje sobre sí misma, lo que obstaculiza las relaciones interpersonales en el centro laboral.

“Nuestro nivel de autoestima es responsable de muchos logros y fracasos, ya que una autoestima sana, potenciará nuestras capacidades para desarrollar habilidades y aumentará el nivel de seguridad personal. Esta reflexión debería ser tomada en cuenta por los directivos de toda empresa, para descubrir cuál es el impulso que hace a unos empleados más exitosos y a otros no, ya que quienes están convencidos de ser un elemento importante en su lugar de trabajo se sienten comprometidos a presentar los

mejores resultados posibles constantemente, además motivan con su actitud a otros a emprender nuevas tareas y son altamente eficientes”.²

Esta es un pensamiento del porqué la autoestima es un componente fundamental a ser estudiado en el comportamiento de los trabajadores, a niveles operantes y extendiéndose hasta el área administradora y la gestión de la institución misma.

El autor.

INDICE

DEDICATORIA	
AGRADECIMIENTO	
RESUMEN	
ABSTRACT	
INTRODUCCION	
INDICE	

CAPÍTULO I

PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. Identificación y determinación del problema	1
1.2. Delimitación de la investigación.....	3
1.3. Formulación del problema:	4
1.3.1. Problema General	4
1.3.2. Problemas Específicos	4
1.4. Formulación de objetivos.....	4
1.4.1. Objetivo General	4
1.4.2. Objetivos Específicos	4
1.5. Justificación de la investigación.....	5
1.6. Limitaciones de la investigación	6

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de estudio	7
2.2. Bases teóricas - científicas	11
2.3. Definición de términos básicos	24
2.4. Formulación de hipótesis.....	24
2.4.1. Hipótesis General	24
2.4.2. Hipótesis Específicos	24
2.5. Identificación de variables	25
2.6. Definición operacional de variables e indicadores	25

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA Y TÉCNICAS DE INVESTIGACIÓN

3.1. Tipo de investigación	26
3.2. Nivel de investigación	26
3.3. Métodos de investigación	26
3.4. Diseño de investigación.....	26
3.5. Población y muestra	27
3.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	27
3.7. Técnicas de procesamiento de análisis de datos.....	28
3.8. Tratamiento estadístico	29
3.9. Selección, validación y confiabilidad de los instrumentos de investigación	27
3.10. Orientación ética, filosófica y epistémica	29

CAPÍTULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. Descripción del trabajo de campo.....	30
4.2. Presentación, análisis e interpretación de resultados	30
4.3. Prueba de hipótesis.....	38
4.4. Discusión de resultados.....	39

CONCLUSIONES

RECOMENDACIONES

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

ANEXOS

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1	Edad de las(os) Enfermeras(os) del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión. Pasco. 2019	30
Tabla 2	Años de labor y condición de las(os) Enfermeras(os) del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión. Pasco. 2019.	31
Tabla 3	Nivel de Autoestima de las(os) Enfermeras(os) del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión. Pasco. 2019.	32
Tabla 4	Elementos y niveles de autoestima, de las(os) Enfermeras(os) del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión. Pasco. 2019.....	33
Tabla 5	Niveles de Desempeño laboral de las(os) Enfermeras(os) del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión. Pasco. 2019.....	34
Tabla 6	Elementos y niveles del desempeño laboral de las(os) Enfermeras(os) del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión. Pasco. 2019.....	35
Tabla 7	Niveles de autoestima y su relación con el desempeño laboral de las(os) Enfermeras(os) del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión. Pasco. 2019.	37

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1	Edad de las(os) Enfermeras(os) del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión. Pasco. 2019	31
Gráfico 2	Años de labor y condición de las(os) Enfermeras(os) del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión. Pasco. 2019.....	32
Gráfico 3	Nivel de autoestima de las(os) Enfermeras(os) del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión. Pasco. 2019.....	33
Gráfico 4	Elementos y niveles de autoestima, de las(os) Enfermeras(os) del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión. Pasco. 2019.	34
Gráfico 5	Niveles de Desempeño laboral de las(os) Enfermeras(os) del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión. Pasco. 2019.	35
Gráfico 6	Elementos y niveles del desempeño laboral de las(os) Enfermeras(os) del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión. Pasco. 2019.	36
Gráfico 7	Niveles de autoestima y su relación con el desempeño laboral de las(os) Enfermeras(os) del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión. Pasco. 2019.	38

CAPÍTULO I

PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. identificación y determinación del problema

La ruda competencia e incertidumbre que mandan en el entorno laboral profesional, los requerimientos del medio, las modificaciones importantes en los últimos años con los avances científicos y la globalización en los estilos de vida y los hábitos, condicionan un ritmo rápido, que crea angustia, estrés emocional, disturbios en la alimentación, también en la actividad física y reposo, con problemas físicos, psíquicos y agentes de riesgo que ponen en peligro a la salud de las personas de este nuevo milenio.³

El ser humano, como sujeto complejo, se habitúa a contextos adversos, cuando predominan los procesos de adaptación, se ocasiona un rebose que produce trastornos físicos y psicológicos; la persona superada por las situaciones laborales, la extenuación física y emocional empieza a generar escenarios autodestructivos.

Quienes trabajan en carreras que se hallan en íntima relación con la angustia humana como las enfermeras(os), y otros profesionales de salud, son a la par vulnerables al deterioro por empatía, ya que esta empatía es un recurso significativo en el trabajo con poblaciones golpeadas o sufridas.

El gran interés por el trabajo puede ser un instrumento de doble filo: da complacencia si se crece profesionalmente, pero lo contrario puede originar una desilusión e indolencia si la misma tarea es vista como no importante; en este último, el estrés crónico puede dar síntomas como: resistencia a asistir al trabajo, menoscabo de la autoestima, deseo de salir rápido del trabajo, desinterés, apatía, insomnio, cefalea, hasta puede afectar a nivel personal con problemas familiares, etc. Cuando algunas de estos signos se mezclan, hay que modificar la manera de trabajar, incluso el trabajo prolongado y la relación con sus colegas y sus superiores.

Las fuertes imposiciones a que se ven expuestos los profesionales, pueden crear condiciones laborales perjudiciales, la disminución salarial, el incremento de las obligaciones por parte de las instituciones y la falla de expectativas de solución, se muestran a través de experiencias de vacío existencial y stress extenso que van menoscabando las defensas y disminuyendo las técnicas de respuesta. "Al personal jerárquico lo estresa tener que lidiar con responsabilidades que exceden lo que ellos definen como el rol profesional. Esto se acentúa en los jefes de oficina, si bien consideran que la jefatura implica un reconocimiento y ascenso en su carrera, dándoles la posibilidad de ser creativos e introducir cambios, también reciben el embate de los factores humanos del rol, como algo que se aparta de la verdadera función, que sería la atención del trabajo".⁴

Se produce un indiscutible estado de sufrimiento e indefensión, donde el afrontar a la organización del sistema crea la opinión de luchar contra imposibles, y cada tentativa frustrante va disminuyendo al individuo hasta que esta resigna su capacidad de perdurar.⁵

Muchos profesionales en relación de subordinación, ejercen tareas en situaciones inadecuadas, con horarios excesivos, inestabilidad en el cargo,

sueldos insuficientes y insuficiencia de recursos materiales o humanos fundamentales para una correcta labor, ellos, integran el universo de personas en riesgo de contraer el síndrome de extenuación laboral.⁵

Por lo mencionado, creo que la autoestima contribuye positivamente en el adecuado desempeño laboral del profesional de enfermería, porque el amarse a uno mismo responde en el buen desempeño laboral del individuo ya que confiando en sí mismo, logra crear y sugerir nuevas ideas para optimar la producción y acceder de esta forma que el establecimiento crezca. Para que la persona pueda amarse a sí misma primero debe de aceptarse como es, y saber que es una persona importante. De la autoestima pende en gran medida que se consigan todos los objetivos, ya que de lo visto con anterioridad se puede decir que si se ve con desesperanza el futuro dificultosamente se desarrollara de un modo inmejorable las metas que se han concebido.

En el Hospital Daniel Alcides Carrión, trabajan enfermeras (os), en donde las condiciones laborales son aún ineficientes, muchos de ellos se quejan del trato laboral, de los salarios bajos en relación al trabajo que realizan por la sobrecarga de pacientes y por ende de mayores actividades en la atención de ellos; no existe incentivos, tampoco felicitaciones por el trabajo que realizan, pero las exigencias son mayores.

En mi observación simple muchos de las enfermeras (os), no se sientes motivados para laborar, por ello mi necesidad de investigar si ello afecta la autoestima y por ende su desempeño en trabajo frente a sus pacientes.

1.2. Delimitación de la investigación

Se realizó en el Hospital Daniel Alcides Carrión, ubicado en el Distrito de Yanacancha, de la Provincia y Región Pasco.

1.3. Formulación del problema

1.3.1. Problema General

¿Cuál es la influencia de la autoestima en el desempeño laboral de los Enfermeros del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión de Pasco en el año 2019?

1.3.2. Problemas Específicos

- a) ¿Cuáles son las características de los Enfermeros del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión, de Pasco, 2019?
- b) ¿Cuáles son los niveles de autoestima de los Enfermeros del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión, de Pasco, 2019?
- c) ¿Cómo es el desempeño laboral de los enfermeros de Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión, de Pasco, 2019?

1.4. Formulación de objetivos

1.4.1. Objetivo General

Determinar la influencia de la autoestima frente al desempeño laboral de los Enfermeros del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión, de Pasco, 2019.

1.4.2. Objetivos Específicos

- a) Establecer las características de los Enfermeros del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión, de Pasco, 2019.
- b) Determinar los niveles de autoestima de los Enfermeros del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión, de Pasco, 2019.
- c) Determinar el desempeño laboral de los enfermeros de Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión, de Pasco, 2019.

1.5. Justificación de la investigación

La baja autoestima al rendimiento laboral, afecta a que normalmente genera miedo, estrés, ansiedad, frustración y tristeza: Todo ello hace que no se tenga un rendimiento óptimo además de que no se intente promocionar o ascender. Los salarios pueden ser más bajos que otras personas con mayor confianza en sí mismas. A su juicio, la baja autoestima también repercute en el trabajo en equipo porque si una persona no expresa su opinión (al considerarlas no válidas), si dice que sí a todo y alarga su jornada de trabajo y no descansa lo suficiente suele producir conflictos y mal clima de trabajo.⁶

La autoestima laboral es la percepción que tenemos de nuestro desempeño en el trabajo y se suele medir en base a lo que creemos que hacemos y lo que creemos que deberíamos hacer. Cuanto más fuerte sea nuestra autoestima, más probable será que seamos capaces de lidiar con los obstáculos y desafíos del día a día y de mantenernos en la lucha, incluso después de haber fracasado.⁷

En muchas ocasiones, la autoestima se usa indistintamente para referirse a autoconfianza o autoeficacia. La confianza es la capacidad de creer en nuestro propio juicio y habilidades, y la autoeficacia es cuando nos vemos a nosotros mismos dominar nuestras habilidades y alcanzar metas.⁷

Una buena autoestima nos permite ganar confianza y sentirnos más seguros en nuestras acciones, además, nuestra actitud será más positiva y nos sentiremos capaces de afrontar más retos o tomar decisiones.⁷

Justificación teórica: Los nuevos conocimientos obtenidos en el presente estudio, debe establecer programas y planes que mejoren la autoestima y el desempeño profesional de cada enfermero.

Justificación práctica: Tener profesionales de Enfermería con una autoestima alta, les permitirá afrontar las competencias laborales que tengan por delante, les protegerá a salir de la zona cómoda y a buscar retos más difíciles; por el contrario, si tienen una baja autoestima abandonarán esos retos, pasando siempre desapercibidos.

Justificación metodológica: El profesional de Enfermería con una alta autoestima, laborará motivadamente y mejorará la atención hacia las personas y hacia las personas.

1.6. Limitaciones de la investigación

- Por falta de recursos económicos.
- Por falta de colaboración en las encuestas por parte de las enfermeras(os).

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de estudio

2.1.1. Antecedentes internacionales:

- a) **Lupiani, M; Gala, Fj; Gómez-Sanabria, A; Miret, M^a T; Dávila, J; Y Barreto, Mc.** (2019) "Autoimagen y autoestima profesional en la enfermería de atención primaria (A.P.). un estudio en un distrito de A.P. Cádiz, España. El mencionado trabajo tiene por objetivo Mensurar y analizar la autoimagen, la autoestima profesional, auto percibida por los Enfermeros de la atención primaria, evaluando los sub elementos mecanismos del constructo según el sexo de los sujetos. El instrumento de Recogida de Datos se ha utilizado la Escala de Motivaciones Psicosociales. Las conclusiones importantes: El nivel general de Autoestima/Autoconcepto Profesional (Ac) de los Profesionales de Enfermería de A.P. analizados es moderadamente elevado. Pese a todo, el Nivel de Satisfacción Laboral (SAT) es bastante elevado; sobre todo en las mujeres. Aunque la muestra con la que se ha trabajado es representativa para el distrito elegido, nuestros resultados son sólo orientativos y sólo generalizables a toda la Enfermería Comunitaria con

cautela; por lo que sería deseable que el estudio se replicase en otros distritos y provincias. ⁸

- b) **Andrade VK.** (2019) en su investigación “Asociación entre la autoestima y horas de trabajo de las/ los Enfermeros profesionales del Ecuador”, la metodología es una investigación cuantitativa, de diseño descriptivo observacional con corte trasversal. “Se realizó en dos hospitales del Distrito Metropolitano de Quito con un total de (n=84) encuestados, la primera institución fue el Hospital de las Fuerzas Armadas N°1 con (n=34) participantes, mientras que en el Hospital Gineco Obstétrico Nueva Aurora Luz Elena Arismendi (n=50) participantes restantes. Como principales hallazgos: el 40.96% poseen niveles de autoestima bajo, mientras que el 59.04% restantes manejan niveles altos (p-valor 0.110), la carga de trabajo ≥ 40 horas semanales es un riesgo de presentar una baja autoestima 1.22 veces mayor que entre profesionales que reportaron < 40 horas de trabajo a la semana, siendo este hallazgo relevante, aunque no presentó significancia estadística”. ⁹

2.1.2. Antecedentes nacionales:

- c) **Huamán, Z. (2017)**, en su investigación “Autoestima y su relación con el desempeño laboral de las enfermeras del Hospital Daniel Alcides Carrión, Callao. Perú. La metodología aplicada es de tipo cuantitativo, de correlacional, diseño descriptivo y de corte transversal. La muestra fue de 165 enfermeras. Se utilizó dos instrumentos uno para autoestima y otro para el desempeño laboral. “Los resultados obtenidos después del procesamiento y análisis de los datos concluyeron que: existe relación altamente significativa entre la autoestima y el desempeño laboral de las enfermeras del Hospital Daniel Alcides Carrión ($X^2=33.898$; $p<0.01$), así como que existe relación altamente significativa entre el autoestima y la

competencia cognitiva ($X^2=24.883$; $p<0.01$), entre el autoestima y las competencias actitudinales/sociales de las enfermeras ($X^2=25.739$; $p<0.01$) y relación autoestima y la competencia técnica de las enfermeras ($X^2=18.092$; $p<0.05$).¹⁰

- d) **Carlos, L.** (2016). En su tesis “Autoestima y Desempeño Laboral en los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Asia – Cañete”. Perú. Resume: objetivo fue determinar la relación entre la autoestima y el desempeño laboral en los trabajadores administrativos de esa institución. El tipo de estudio es descriptivo, correlacional, cuantitativo; y transversal. La muestra formada por 54 trabajadores administrativos, técnica el muestreo no probabilístico, instrumentos de recolección de datos dos cuestionarios: el primero de autoestima y el segundo de desempeño laboral “Conclusiones: no existe relación entre la autoestima y el desempeño laboral rechazándose la hipótesis de investigación y aceptando la hipótesis nula ($p=0.133 \geq 0.05$) (b) existe relación entre autoestima y productividad aceptando la hipótesis de investigación y rechazando la hipótesis nula ($p=0.042 \geq 0.05$).¹¹
- e) **Pastor, R. y Alvan, J.** (2016); en su trabajo de investigación “Autoestima asociado al desempeño laboral en los servidores de la Superintendencia Nacional de Control de Servicios de seguridad, armas, municiones y explosivos de uso civil, Perú. Resumen: El método de investigación fue el descriptivo-correlacional y tipo básica, transeccional, prospectivo; el diseño descriptivo. La población estuvo conformada por 296 servidores de SUCAMEC y la muestra el 100% de la población. Los instrumentos empleados de autoestima y de desempeño laboral. La conclusión más importante a la que se llegó:” existe relación significativa entre la autoestima de tipo del área social y el desempeño laboral de los servidores, además la

correlación es moderada y positiva ($r=.455$) es decir los servidores con niveles altos de autoestima en el aspecto social tiene un alto desempeño laboral".¹²

- f) **Loli A., et. al.** (2020), en su trabajo "Calidad de vida laboral, autoestima y desempeño en el trabajo de los profesionales de la administración pública y privada en el Perú". En el trabajo resume: El objetivo fue establecer la relación entre calidad de vida laboral, la autoestima y el desempeño laboral; la muestra de 447 profesionales de diferentes especialidades que laboran en entidades públicas y privadas en país; seguían estudios de postgrado (segunda especialidad, maestría y doctorado) en distintas universidades. "Los resultados proyectaron la calidad de vida laboral, autoestima y desempeño altos en su mayoría, disminuyendo dicho porcentaje a un nivel moderado, y a un mínimo porcentaje al nivel bajo. Por otro lado, se presenta una correlación significativa y positiva entre calidad de vida laboral, autoestima y desempeño, permitiendo deducir que cuanto mayor es la calidad de vida laboral, mejora el nivel de autoestima y a su vez mejora su desempeño laboral".¹³
- g) **Alarcon CY. y Astuñague, GJ.** (2017), en su trabajo de investigación "calidad de vida laboral y desempeño del profesional de Enfermería", Hospital Goyeneche. Arequipa – Perú, cuyo resumen menciona: La metodología fue descriptiva; la población de 81 enfermeras (os) que trabajan en Áreas Críticas. El estudio fue descriptivo de corte transversal y diseño correlacional. Los instrumentos utilizados para la recolección de información fueron: Calidad de vida profesional (CVP-35) utilizado y validado por García Sánchez (1993), Cabezas (1998), Martín Jesús (2004) con una validez interna de 0.81 para la puntuación global; y Competencias Profesionales de Licenciados en Enfermería (CPLÉ) validada por

enfermeras y enfermeros expertos (con grado doctoral), La consistencia interna encontrada por el autor es de 0.96 para puntuación general. “Los resultados indican que el 44.4% de los profesionales de enfermería del Hospital Goyeneche con desempeño definitivamente competente presentan un nivel de calidad de vida excelente. Se concluye que la calidad de vida laboral y el nivel de desempeño presentaron relación estadística significativa ($P < 0.05$)”.¹⁴

2.1.3. Antecedentes locales:

No se ha encontrado algún trabajo relacionado a la temática de la investigación en esta localidad.

2.2. Bases teóricas - científicas

La autoestima¹⁵

¿Qué es autoestima?

“El concepto de autoestima está relacionado con el valor y percepción que una persona tiene sobre sí misma y con base en ello, se dará un lugar entre sus semejantes. La cantidad de amor propio que una persona tenga, es directamente proporcional al grado de dignidad que la misma posea”.¹⁵

“Por otro lado, la definición de autoestima es igual al de amor propio, que es el significado más directo de la palabra auto (sí mismo/a) y estima (amor, aprecio). Quererse a sí mismo, ni es egoísmo, ni es enfermizo; es un sentimiento fundamental”.¹⁵

Niveles de autoestima:

“La valoración de uno mismo se basa en todos los pensamientos, sentimientos, sensaciones y experiencias por las que pasa una persona y que ha ido recogiendo durante su vida. Esta puede variar a través de las diferentes áreas de la experiencia, de acuerdo con el sexo, edad y otras condiciones”.¹⁵

“De acuerdo a lo anteriormente expuesto, existen diversos tipos de autoestima, que pueden clasificarse en nueve niveles. Los más conocidos son los de Hornstein y Ross”.¹⁵

A. Clasificación de Hornstein:

“Según Hornstein existen 5 tipos de autoestima y cada uno de ellos está sujeto a la apreciación que tenga cada individuo de sí mismo”.¹⁵

1. Autoestima alta y estable

“Cuando la autoestima es alta y estable es porque los factores externos no influyen en el aprecio que la persona con este tipo de autoestima tiene, por lo que se desenvuelven abiertamente y que no necesitan valía por parte de otras personas, siendo capaz de defender sus valores y puntos de vista sin ser influenciados de forma externa”.¹⁵

“Tener una autoestima alta le permite a la persona apreciarse de manera positiva, lo cual ayuda a que su actitud hacia la vida sea óptima. Ello no implica que el individuo sea perfecto, sino de aceptarse sin cruzar la línea de la mediocridad o conformismo. Un individuo con alta autoestima es más propenso a alcanzar el ideal de felicidad”.¹⁵

2. Autoestima alta e inestable

“Las personas con esta clase de autovaloración cuentan con una alta estima, pero susceptible a cambios por influencias externas, en especial por situaciones en las que se vean sometidas a competencia, respondiendo de forma negativa al fracaso al ser percibidos como amenazas. Su posición será firme ante su punto de vista al extremo de no aceptar el de los demás, por lo que intentará imponer el suyo”.¹⁵

“La autoestima alta es inestable, por lo que la persona adoptará una actitud agresiva para promover su autoestima, o pasiva para defenderla”¹⁵

3. Autoestima baja y estable

“Cuando la autoestima es baja pero estable es porque la estimación propia del individuo es y permanece baja sin importar los eventos externos sin hacer el mínimo esfuerzo por elevarlo, ni defender sus puntos de vista al no considerarse lo suficientemente bueno”.¹⁵

“La autoestima baja no le permite a la persona reconocer las cualidades que posee, poniendo a cualquier otra persona o situación por encima de sus propias necesidades o deseos. Un individuo con baja autoestima tiene el constante pensamiento sobre sí mismo de que no es suficiente, o que no hay nada que lo pueda convertir en merecedor de algo más de lo que recibe; incluso, puede pensar que lo que recibe no es meritorio”.¹⁵

“Si se está rodeado de poca aceptación y condicionan su valía, disminuye el amor propio. La baja autoestima está relacionada con la forma inadecuada del concepto que tiene un sujeto de sí mismo; en donde se siente desadaptado, que vale poco, tiene poca capacidad de tomar decisiones al no confiar en sus propias habilidades”.¹⁵

“Además, tendrá en su interior un discurso negativo. Dicho diálogo interno producirá en el sujeto sentimientos desagradables, tales como desconfianza, inseguridad y miedo, lo cual le conllevará a un constante discurso centrado en la expresión “no puedo”. ”¹⁵

“La desmotivación será un lema de vida, por lo que ante los nuevos retos, la ilusión desaparece al mismo tiempo que la inseguridad incrementa”.¹⁵

4. Autoestima baja inestable

“Ésta depende de eventos externos para su valoración: si ocurre un evento positivo o exitoso, la confianza en su persona se eleva y, pasado el momento victorioso, vuelve a decaer a su nivel inicial. Es uno de los niveles más inestables que existen, ya que dependen por completo de los eventos del entorno”.¹⁵

5. Autoestima inflada

“Las personas que presentan este tipo de autoestima son incapaces de escuchar a los demás, ni de reconocer cuando han cometido una equivocación, asumiendo una posición hostil cuando se intenta hacerle ver que han errado. son individuos con una personalidad fuerte y se creen mejor que los demás”.¹⁵

B. Clasificación de Ross:

“Martín Ross en su obra “El mapa de la autoestima” plantea 3 tipos de autoestima”:¹⁵

1. Autoestima derrumbada o baja

“Quienes presentan este tipo de autovaloración por lo general tienen un mal concepto de sí mismas. Son personas vulnerables a lo que piensen los demás. Si la opinión es negativa su autoestima se derrumbará, y si es positiva aumentara”.¹⁵

2. Autoestima vulnerable o regular

“Es aquella donde la persona se siente bien consigo misma, pero esta apreciación puede cambiar si no logran alcanzar lo que se proponen, o si enfrentan situaciones dolorosas como la pérdida de un ser querido. Son personas que sienten pena hacia ellas mismas”.¹⁵

3. Autoestima fuerte o elevada

“Quienes llevan este tipo de autoestima suelen ser alegres y optimistas. No sienten temor al fracaso ya que se auto valoran positivamente, tienen una imagen de ellos mismos fuerte. Se hacen responsables de sus errores y no se dejan influir por factores de su entorno”.¹⁵

Escalera de la autoestima

“Es una técnica que consiste en restaurar internamente la confianza y la estimación del individuo por sí mismo, guiándole a través de los distintos niveles de auto apreciación y logrando la conquista definitiva de una autoestima alta y saludable. Los diferentes niveles que definen qué es la escalera de la autoestima son los siguientes:”¹⁵

- a. **“Auto reconocimiento:** En este nivel se deben reconocer las debilidades, necesidades, fortalezas y habilidades propias, para llegar a conocerse. Esto se logra mediante la aceptación, la detección y la acción. Ejemplo: una persona que reconoce que es buena para confeccionar vestidos”.¹⁵
- b. **“Auto aceptación:** Se refiere aceptar y asumir las partes y características que componen la personalidad y sus cualidades. Ejemplo: una persona acepta que, una de sus cualidades es la atención al detalle”.¹⁵

- c. **“Auto valoración:** En este nivel ya el sujeto ha reconocido previamente lo que lo distingue de los demás y su esencia, por lo que en este paso evalúa y valora los aspectos positivos que posee, que le hacen sentir bien y le hacen crecer. Es decir, comienza a darle valor a sus cualidades una vez que son identificadas”.¹⁵
- d. **“Auto respeto:** En este nivel la persona tendrá la capacidad de manejar sus sentimientos sin flagelarse o sentir culpabilidad, sabiendo que es merecedor de cosas mejores y darse su lugar ante los demás, sin permitir que sea pisoteado al reconocer sus propios derechos y los de terceros”.¹⁵
- e. **“Auto superación:** Consiste en el constante mejoramiento individual. Esto se logra luego de haberse conocido, aceptado y evaluado las capacidades y potenciales que se tiene, para luego fortalecer dichas cualidades”.¹⁵

Cómo mejorar la autoestima:

Existen estrategias sobre cómo mejorar la autoestima, que pueden ayudar considerablemente a recuperar la confianza en sí mismo. Estas formas de cómo subir la aceptación propia, pueden ser: ⁽¹⁵⁾

- “Eliminar los pensamientos negativos que se tienen de sí mismo neutralizándolos con algún pensamiento positivo sobre alguna cualidad que se posea”.
- “Probar actividades nuevas que permitan resaltar las aptitudes de las personas.”
- “Colocarse como meta el lograr algo, poniéndolo como prioridad sobre la perfección de dicho logro.”
- “Tomar en cuenta los errores como aprendizaje y no como fracasos.”

- “Notar qué se puede cambiar y qué no.”
- “Establecer metas a corto, mediano y largo plazo, planificando los pasos que se deben ir realizando para alcanzarlas.”
- “Defender las ideas propias con seguridad y propiedad.”
- “De igual forma, rodearse con material que ayude a elevar la aceptación propia sería un buen incentivo para ello, como, por ejemplo, leer libros de autoestima, frases de autoestima e, incluso, colocar imágenes de autoestima que ayuden a internalizar más confianza en sí mismo.”

Rendimiento laboral ¹⁶

“Es la actividad que implica un esfuerzo físico y/o mental y que se desarrolla a cambio de una contraprestación económica, así como el resultado alcanzado en un entorno de trabajo con relación a los recursos disponibles”. ¹⁶

¿Cómo mejorar el rendimiento laboral? ¹⁶

- “Crear un buen ambiente de trabajo, donde todo el mundo se pueda sentir cómodo y donde se trabaje por y para el equipo.”
- “Mejorar la autoestima de los empleados, reconociéndoles sus tareas.”
- “Establecer planes de trabajo por objetivos, pues así cuando esos se cumplan se aumentará notablemente la satisfacción y el orgullo de los trabajadores.”
- “Facilitar la participación de todos los miembros de la empresa, para que se sientan parte de la misma y no duden en realizar su esfuerzo y sus tareas en pro de ella.”
- “Promover la igualdad de trato.”
- “Motivar a los trabajadores.”

- “Fomentar la formación de los empleados, para que puedan mostrar ilusión por mejorar en sus desempeños y habilidades.” 16

“Recurriendo a estas medidas y a otras muchas más se conseguirá aumentar el rendimiento laboral de los empleados. Un objetivo que está llevando cada vez más a que las empresas se animen a contratar servicios de coaching, “entrenadores empresariales”, que trabajarán con la plantilla para reforzar las relaciones entre la misma, para que los empleados se sientan valorados y también “recompensados” por su esfuerzo, para que adquieran nuevas ilusiones dentro del puesto que ocupan en la compañía, para que disfruten de un ambiente agradable.” 16

“Muchas veces rendimiento laboral se emplea como sinónimo de productividad. Si una persona es contratada para fabricar zapatos, su rendimiento laboral estará determinado por la cantidad de zapatos que produce en una cierta cantidad de tiempo. De todas formas, también entran en juego otros factores, como los recursos técnicos disponibles (maquinaria, materiales, etc.) y la calidad del producto (no es lo mismo producir cinco zapatos de mala calidad en una hora que dos zapatos de máxima calidad en el mismo lapso).” 16

“Suele asociarse el rendimiento laboral a cuestiones como la estrategia, la capacitación, la remuneración y el entorno. Una persona que cuenta con conocimientos, recibe indicaciones precisas, está bien remunerada y trabaja en un contexto agradable, es probable que alcance un rendimiento laboral muy superior al que puede lograr un trabajador mal pagado, sin formación y que se desempeña en un entorno insalubre.” 16

¿Cuáles son los estándares y mediciones del rendimiento laboral y desempeño? 17

“Los estándares de rendimiento permiten que las mediciones sean más objetivas. Guardan relación con los resultados que se desean para cada puesto”.

17

“Los estándares de desempeño no se fijan tan fácilmente. Se desprenden del análisis de puestos, y de los comportamientos que se consideran adecuados en el desempeño de los mismos. Basándose en las funciones y responsabilidades asignadas al puesto, se puede establecer qué elementos son esenciales y deben ser valorados en el desempeño de dicho puesto. Se fijan así los estándares de desempeño que se tratan de evaluar después a través de las mediciones de los sistemas de evaluación”.¹⁷

“El sistema de evaluación individual de una organización puede combinar evaluación del rendimiento y del desempeño.”¹⁷

“Los sistemas de medición del rendimiento individual se podrían implementar simplemente con datos de rendimiento obtenidos de los sistemas de información organizativos.”¹⁷

“Los sistemas de recogida de información del desempeño individual se implementan a través de sistemas directos (observación directa) o indirectos (entrevistas de evaluación, información de los supervisores).”¹⁷

“Para diferenciar la evaluación del rendimiento y la del desempeño, diríamos que:”

- “Las evaluaciones del rendimiento se suelen calificar como objetivas, pues son fácilmente verificables por cualquier otra persona.”¹⁷
- “Las evaluaciones del desempeño son más subjetivas, pues con frecuencia podrían generarse diferencias de apreciación según la persona que realiza la evaluación. Los prejuicios del evaluador, el deseo de minimizar el conflicto (dándose para ello puntuaciones generosas que

no resalten demasiadas deficiencias), el efecto memoria (considerándose más los recuerdos más recientes que el conjunto del desempeño durante un período), el efecto halo (dando mayor relevancia a algunos aspectos que además generan un efecto arrastre sobre los demás aspectos) distorsionan la objetividad de la evaluación.” 17

“El feedback que se genera con los sistemas de evaluación del rendimiento y del desempeño produce una base de aprendizaje efectivo que ayudará a empleado y supervisor en una gestión activa del rendimiento y desempeño.” 17

“Programas de asesoría personal para la mejora del rendimiento, apoyo mediante sistemas de capacitación, asesoramiento para la carrera profesional, permitirán una gestión hacia la mejora del rendimiento.” 17

¿Cómo se gestiona el rendimiento?

“El concepto de alto rendimiento es uno de los más destacados dentro del campo de los recursos humanos en los últimos años.” 17

“La performance se considera un concepto con múltiples facetas, donde la cantidad de trabajo producido es una de ellas, pero también la calidad del trabajo”. 17

“El alto rendimiento, se conforma con cantidad, pero también con calidad. Para medir dicha calidad se incorporan conceptos como excelencia, aportación de valor, expectativas de los clientes.” 17

“Y en este sentido incorpora también el desempeño comprometido del empleado, ayudando a los compañeros, apoyando de manera activa a la organización, respetando las reglas.” 17

“Aparecen en este punto 3 determinantes clave en el alto rendimiento individual: “

1. “Las competencias. Entendidas como los conocimientos, habilidades, experiencias y otras competencias necesarias para un rendimiento de éxito en el puesto de trabajo.”¹⁷
2. “La motivación a esforzarse para la obtención del rendimiento.”¹⁷
3. “Las restricciones del contexto que inciden en el rendimiento. Falta de herramientas o equipos adecuados, información deficiente. 17

“Los problemas de rendimiento se abordan según las causas que los provocan. La gestión adecuada, requiere evaluar la situación en cada caso, para determinar cuál es el determinante clave sobre los problemas de rendimiento y tratar de intervenir en consecuencia.”¹⁷

- “Si el problema de rendimiento tiene su origen en carencias en competencias, hay que abordarlo desde la capacitación.”¹⁷
- “Si es un tema de motivación debería tratarse mediante incentivos.”¹⁷
- “Si es un tema de condicionantes adversas, habría que actuar para eliminarlas o mitigarlas mediante actuaciones organizativas.”¹⁷

Autoestima laboral¹⁸

“La autoestima nos afecta en todos los ámbitos de la vida, trabajo, familia, ocio, relaciones, etc. Tener una buena autoestima nos ayuda a tener más confianza en nosotros mismos, ganar seguridad y valorarnos. En el trabajo, factores como el entorno, las opiniones o las actitudes de los compañeros pueden afectar a la autoestima laboral y, sin embargo, mejorar nuestra confianza no depende de los demás, sino de nosotros mismos.”¹⁸

¿Qué es la autoestima laboral?

“La autoestima laboral es la percepción que tenemos de nuestro desempeño en el trabajo y se suele medir en base a lo que creemos que hacemos y lo que creemos que deberíamos hacer.”¹⁸

“Cuanto más fuerte sea nuestra autoestima, más probable será que seamos capaces de lidiar con los obstáculos y desafíos del día a día y de mantenernos en la lucha, incluso después de haber fracasado.”¹⁸

“En muchas ocasiones, la autoestima se usa indistintamente para referirse a autoconfianza o autoeficacia. La confianza es la capacidad de creer en nuestro propio juicio y habilidades, y la autoeficacia es cuando nos vemos a nosotros mismos dominar nuestras habilidades y alcanzar metas.”¹⁸

¿Por qué es importante tener buena autoestima laboral?

“Las personas con baja autoestima a menudo dudan de sus decisiones y capacidades, y siempre buscan la aprobación y validación, tanto de su jefe como de sus compañeros. Esto puede entorpecer su desempeño, nublar su juicio e, incluso, llegar a paralizarles.”¹⁸

“Por este motivo, desarrollar una buena autoestima es un viaje largo, pero imprescindible. Mientras que la confianza viene del ‘hacer’ -cuantas más veces hacemos algo, más confianza tenemos para desarrollar el trabajo-, la autoestima viene del respeto hacia uno mismo y hacia el camino que laboral que quiere desarrollar.”¹⁸

“Una buena autoestima nos permite ganar confianza y sentirnos más seguros en nuestras acciones, además, nuestra actitud será más positiva y nos sentiremos capaces de afrontar más retos o tomar decisiones.”¹⁸

“Para las empresas es fundamental fomentar la autoestima de sus trabajadores, pues esto hará que el equipo esté motivado, sea más productivo, se consigan mejores resultados y haya ganas de ir a por más.”¹⁸

5 claves para aumentar la autoestima laboral

“Además de que las empresas promuevan el desarrollo personal y las habilidades de los empleados, cada persona puede seguir diferentes estrategias para trabajar en su autoestima y su confianza.”¹⁸

1. “Trabaja en tu confianza a diario y no dudes de tus habilidades, toma perspectiva y analiza tu experiencia, ¿eres consciente de lo que has sido capaz de hacer hasta ahora? El afán del día a día, muchas veces nos hace perdernos y ser conscientes de los éxitos logrados. Este es un ejercicio necesario para empoderarnos y no perder el foco sobre lo importante.”¹⁸
2. “Aprende constantemente. La formación constante, adquirir nuevos conocimientos y repoblar el currículum con mayores capacidades te hará sentirte más capaz. También es importante afrontar nuevos retos que nos hagan sentirnos útiles y preparados para todo.”¹⁸
3. “Presta atención a tu lenguaje corporal. Asegúrate de que tu lenguaje corporal está comunicando lo que deseas compartir con el resto: confianza, asertividad, responsabilidad... Si quieres tener una buena autoestima, es imperativo que hables de ti mismo como si fueras tu mejor amigo. Elimina el lenguaje negativo con el que te hablas a ti mismo.”¹⁸
4. “Concéntrate en tus fortalezas y conoce tus debilidades. ¿Conoces la matriz DAFO? Este ejercicio tan conocido en materia empresarial, es en muchas ocasiones una oportunidad de mejora personal. Si dudas de tus

capacidades o habilidades, esto te permitirá evaluar e identificar tus debilidades para poder compensarlas con tus fortalezas. 18

5. “Cambia de actitud: empodérate. Deja de complacer a los demás, céntrate en ti, pon el foco en este nuevo camino y diviértete cambiándolo. Aprende a decir ‘no’, decir ‘sí’ a todos y todo envía un mensaje a nuestro subconsciente de que estamos en segundo lugar. No te compares con los demás, aprovecha lo que estás conociendo de ti mismo. Deja de ser tan perfeccionista, solo tú conoces tu propio valor, la perfección no existe, pero tú sabes en qué destacas.” 18

2.3. Definición de términos básicos

- a. **Autoestima:** es el sentimiento valorativo de nuestro ser, de nuestra manera de ser, de quienes somos nosotros, del conjunto de rasgos corporales, mentales y espirituales que configuran nuestra personalidad.
- b. **Niveles de autoestima:** Se tiene varias consideraciones en la clasificación por niveles de la autoestima, se diferencian por los indicadores que emplean para determinar uno u otro nivel de autoestima.
- c. **Desempeño laboral:** Es la manera de realización del trabajo encomendado.
- d. **Enfermero:** profesional de la Salud que desempeña labor asistencial en el Hospital.
- e. **Trabajo:** es una actividad física y mental orientada hacia la agrado de las necesidades, de convertir el medio y conservar una adecuada salud mental.

2.4. Formulación de hipótesis

2.4.1. Hipótesis General

La autoestima alta influye en el desempeño laboral alto de los enfermeros del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión.

2.4.2. Hipótesis específicos

- Las características de la autoestima influyen en el desempeño laboral de los Enfermeros del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión, de Pasco, 2019.
- Los niveles de autoestima influyen en el desempeño laboral de los Enfermeros del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión, de Pasco, 2019.
- La autoestima influye en el desempeño laboral de los enfermeros de Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión, de Pasco, 2019.

2.5. Identificación de variables

- ✓ **Variable independiente:** Autoestima
- ✓ **Variable dependiente:** Desempeño laboral

2.6. Definición operacional de variables e indicadores

VARIABLE	DEFINICIÓN OPERATIVA	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICION
V. independiente Autoestima	Sentimiento valorativo de nuestro ser, de quienes somos nosotros, rasgos corporales, mentales espirituales de nuestra personalidad.	- Nivel de autoestima Alta - Nivel de autoestima Mediana - Nivel de autoestima Baja	Si No	Cualitativo
V. dependiente Desempeño laboral	Es la manera de realización del trabajo encomendado.	- Desempeño laboral Bueno - Desempeño laboral Regular - Desempeño laboral Bajo	Si No	Cualitativo

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA Y TÉCNICAS DE INVESTIGACIÓN

3.1. Tipo de investigación

Aplicada y Descriptiva

3.2. Nivel de investigación

El estudio teniendo en cuenta el trato de las variables, es de nivel descriptivo correlacional, pues se describirá la relación de dos variables.

3.3. Métodos de investigación

Cualitativo, inductivo

3.4. Diseño de investigación

Descriptivo simple.

$$M1 \quad O_1 \quad r \quad O_2$$

Donde:

M1: Muestra o grupo de trabajo

O1: Observación y evaluación de las variables antes de la capacitación

O2: Observación y evaluación de las variables después de la capacitación

r: simple observación

3.5. Población y muestra

Población:

Todos los enfermeros del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión, en total 60.

Muestra:

Se tomó a la misma cantidad de la población, por ser pequeña la cantidad, en total 60 enfermeras (os).

Tipo de Muestreo:

Aleatorio simple

Criterios de inclusión:

- Todo enfermero (varón o mujer) que vive en Cerro de Pasco más de 2 años

Criterios de exclusión:

- Enfermeros que recién ingresaron a trabajar

3.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

- a. Para este fin se utilizó dos instrumentos: Test de autoestima y Test de satisfacción laboral.
- b. Y las técnicas empleadas fueron la Encuesta: Para la obtención de los datos en forma directa al enfermero.

3.7. Selección, validación y confiabilidad de los instrumentos de investigación

Confiabilidad: se ha aplicado la prueba estadística de fiabilidad Alfa de Cronbach para los variables influencia de la autoestima y el desempeño laboral, de Yanacancha; en la que se ha aplicado una prueba piloto en 12 sujetos, y luego procesados en el Programa Estadístico SPSS v23.

VALORES DE ALFA DE CRONBACH	NIVELES
$\alpha \geq 0.9$	Excelente
$0.9 > \alpha \geq 0.8$	Bueno
$0.8 > \alpha \geq 0.7$	Aceptable
$0.7 > \alpha \geq 0.6$	Cuestionable
$0.6 > \alpha \geq 0.5$	Pobre
$0.5 > \alpha$	Inaceptable

Análisis de confiabilidad de la variable Autoestima

ALFA DE CRONBACH	N° elementos
, 871	12

Fuente: Elaborado por los autores

La confiabilidad es , 871 que afirma el instrumento bueno.

Análisis de confiabilidad de la variable: Desempeño laboral

ALFA DE CRONBACH	N° elementos
,897	7

Fuente: Elaborado por los autores

La confiabilidad es ,897 que afirma el instrumento sobre Desempeño laboral es bueno

3.8. Técnicas de procesamiento de análisis de datos

Tablas de frecuencia.

Tablas de doble entrada.

Gráficos estadísticos

3.9. Tratamiento estadístico

Se aplicó la prueba probabilística del chi cuadrado.

3.10. Orientación ética, filosófica y epistémica

Se garantizó la parte ética con el consentimiento informado, también en la toma de datos se consideró el anonimato, así mismo con la explicación sobre el objetivo del cuestionario, y la cantidad de preguntas. Los instrumentos fueron aplicados directamente al sujeto de estudio.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. Descripción del trabajo de campo

El trabajo de investigación se desarrolló en el Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión ubicado en el distrito Yanacancha de la Región Pasco. El Hospital atiende a las personas de esta Región, siendo uno de los hospitales ubicado a más de 4,380 m.s.n.m. el más alto a nivel nacional y mundial.

4.2. Presentación, análisis e interpretación de resultados

Los resultados se presentaron mediante tablas y gráficos estadísticos, además de las pruebas estadísticas.

Tabla 1 *Edad de las(os) Enfermeras(os) del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión. Pasco. 2019*

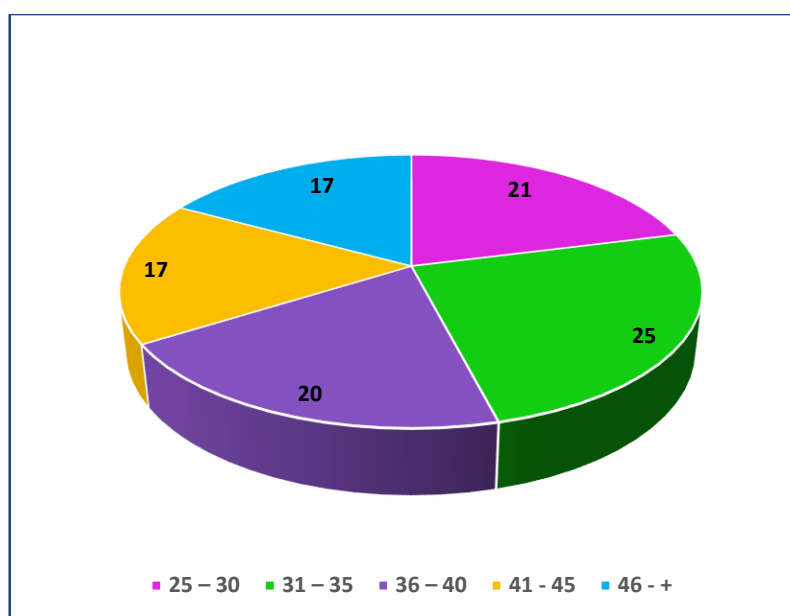
EDAD (años)	TOTAL	
	N°	%
25 – 30	13	21
31 – 35	15	25
36 – 40	12	20
41 - 45	10	17
46 - +	10	17
TOTAL	60	100

Fuente: Test de autoestima

Comentario:

En la edad de las enfermeras (os); en donde el 21% de enfermeras (os) están entre 25 y 30 años, el 25% de ellos entre 31 y 35 años, el 25% de enfermeras (os) entre 36 y 40 años, el otro 17% tiene entre 41 a 45 años, y el 17% con más de 46 años.

Gráfico 1 *Edad de las(os) Enfermeras(os) del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión. Pasco. 2019*



Fuente: Test de autoestima

Tabla 2 *Años de labor y condición de las(os) Enfermeras(os) del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión. Pasco. 2019.*

AÑOS DE LABORES	CONDICIÓN LABORAL						TOTAL	
	NOMBRADOS		CONTRATADOS		CAS			
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
0 a 10	0	0	0	0	14	23	14	17
11 a 20	0	0	19	32	0	0	19	25
21 a 30	0	0	12	20	0	0	12	17
31 a +	15	25	0	0	0	0	15	41
TOTAL	15	25	31	52	14	23	60	100

Fuente: Test de satisfacción laboral.

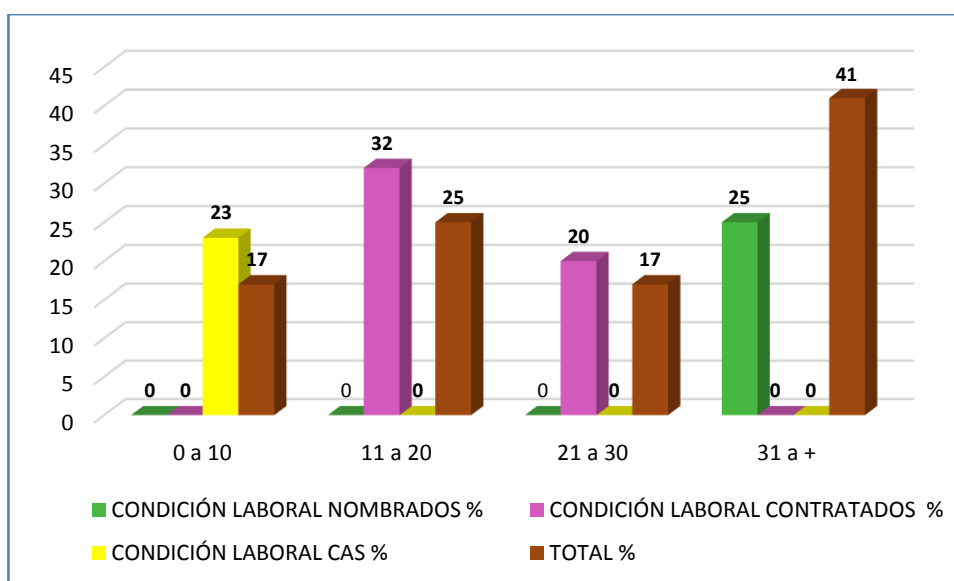
$$X^2_c = 16.290 > X^2_t = 12.591 \quad (6 \text{ gl} = \infty 0.05)$$

Xc = Se acepta Xt = Se Rechaza

Comentario:

En los años de labor y la condición laboral de las enfermeras (os), se observa que el 25% de enfermeras(os) están nombrados y tienen más de 31 años de trabajo. El 52% son contratados por la modalidad de tiempo indeterminado, de ellos el 20% se encuentra entre los 21 - 30 años de labor y el 32% de 11 - 20 años de trabajo. Por último el 23% de enfermeras (os) pertenecen al CAS (contratados), con menos de 10 años de labor dentro de la institución.

Gráfico 2 Años de labor y condición de las(os) Enfermeras(os) del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión. Pasco. 2019.



Fuente: Test de satisfacción laboral.

Tabla N° 3:

Tabla 3 Nivel de Autoestima de las(os) Enfermeras(os) del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión. Pasco. 2019.

NIVEL DE AUTOESTIMA	TOTAL	
	N°	%
ALTA	32	53
MEDIANA	25	42

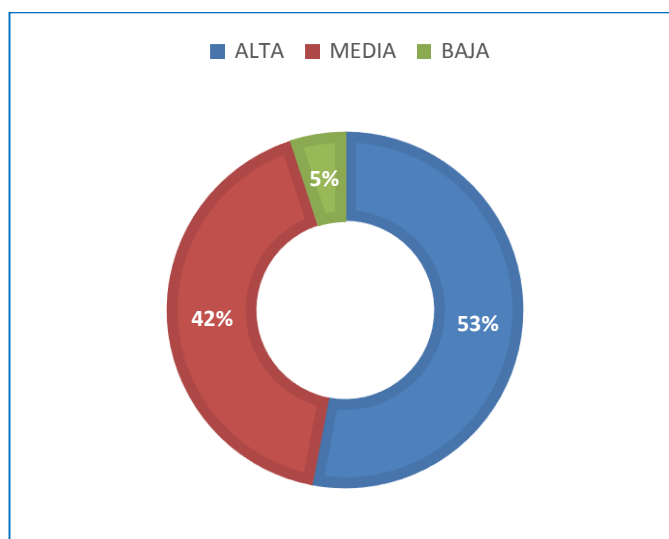
BAJA	3	5
TOTAL	60	100

Fuente: Test de autoestima

Comentario:

En la tabla sobre el nivel de autoestima de los enfermeros, se observa que el 53% de enfermeros está con autoestima alta, el 42% está con autoestima mediana, y el 5% con autoestima baja.

Gráfico 3 Nivel de autoestima de las(os) Enfermeras(os) del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión. Pasco. 2019.



Fuente: Test de autoestima

Tabla 4 Elementos y niveles de autoestima, de las(os) Enfermeras(os) del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión. Pasco. 2019.

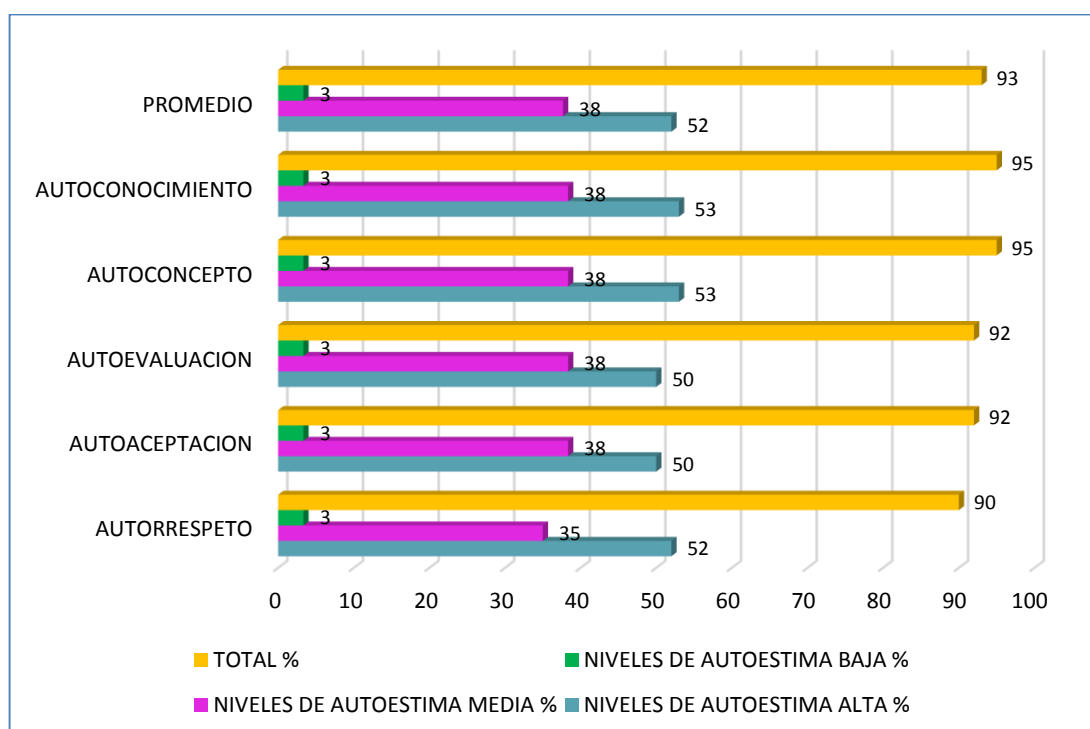
ELEMENTOS DE AUTOESTIMA	NIVELES DE AUTOESTIMA						TOTAL	
	ALTA		MEDIA		BAJA		Nº	%
	Nº	%	Nº	%	Nº	%		
AUTORRESPETO	31	52	21	35	2	3.3	54	90
AUTOACEPTACION	30	50	23	38	2	3.3	55	92
AUTOEVALUACION	30	50	23	38	2	3.3	55	92
AUTOCONCEPTO	32	53	23	38	2	3.3	57	95
AUTOCONOCIMIENTO	32	53	23	38	2	3.3	57	95
PROMEDIO	31	52	23	38	2	3.3	55.6	93

Fuente: Test de autoestima

Comentario:

En los elementos de autoestima de los enfermeros, se observa que el 90% de enfermeros tiene autorrespeto, así mismo el 92% tiene autoaceptación, el 92% realiza autoevaluación, el 95% tiene autoconcepto y el 95% tiene autoconocimiento propio.

Gráfico 4 Elementos y niveles de autoestima, de las(os) Enfermeras(os) del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión. Pasco. 2019.



Fuente: Test de autoestima

Tabla 5 Niveles de Desempeño laboral de las(os) Enfermeras(os) del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión. Pasco. 2019.

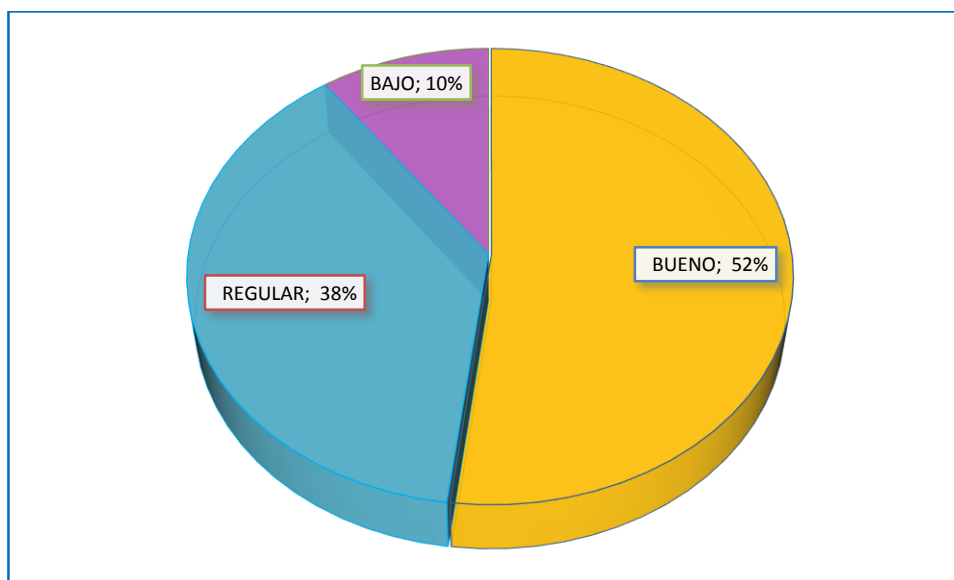
NIVELES DE DESEMPEÑO LABORAL	TOTAL	
	Nº	%
BUENO	31	52
REGULAR	23	38
BAJO	6	10
TOTAL	60	100

Fuente: Test de satisfacción laboral

Comentario:

En los niveles de desempeño laboral de enfermeras (os) del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión, el 52% tiene desempeño laboral bueno, el 38% tiene desempeño laboral regular, y el 10% tiene desempeño laboral bajo.

Gráfico 5 Niveles de Desempeño laboral de las(os) Enfermeras(os) del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión. Pasco. 2019.



Fuente: Test de satisfacción laboral

Tabla 6 Elementos y niveles del desempeño laboral de las(os) Enfermeras(os) del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión. Pasco. 2019.

ELEMENTOS DEL DESEMPEÑO LABORAL	NIVELES DE DESEMPEÑO LABORAL						TOTAL	
	BUENO		REGULAR		MALO			
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
ACTUACION ADECUADA	31	52	22	37	4	7	57	95
RESPONSABILIDAD	31	52	21	35	4	7	56	93
RESULTADOS ADECUADOS	30	50	21	35	4	7	55	92
PROMEDIO	31	51	21	36	31	52	56	93

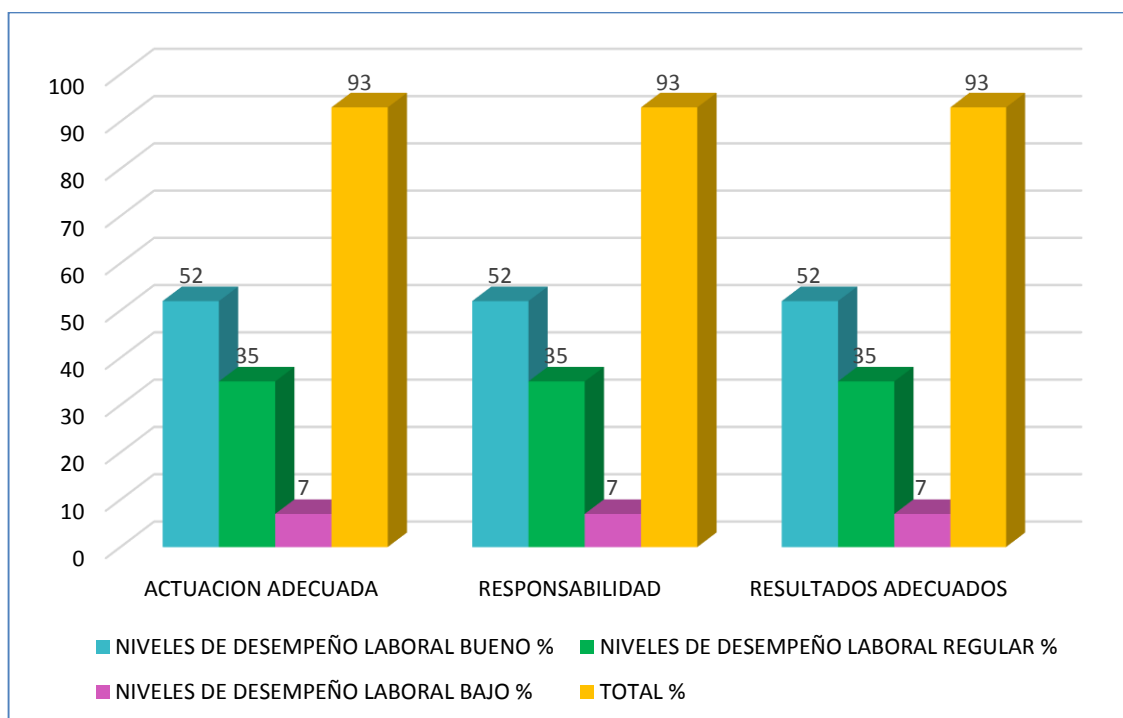
Fuente: Test de satisfacción laboral.

Comentario:

Sobre los elementos y niveles de desempeño laboral de los enfermeros del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión, se tiene que el 95% de enfermeros

tiene actuación adecuada, el 93% tiene responsabilidad en el trabajo y el 92% tiene resultados adecuados.

Gráfico 6 Elementos y niveles del desempeño laboral de las(os) Enfermeras(os) del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión. Pasco. 2019.



Fuente: Test de satisfacción laboral.

Hipótesis general:

La autoestima alta influye positivamente en el desempeño laboral alto de los enfermeros del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión.

Tabla 7 Niveles de autoestima y su relación con el desempeño laboral de las(os) Enfermeras(os) del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión. Pasco. 2019.

NIVELES DE AUTOESTIMA	NIVELES DE DESEMPEÑO LABORAL						TOTAL	
	BUENO		REGULAR		BAJO			
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
ALTA	21	35	11	18	0	0	32	53
MEDIANA	10	17	11	18	4	7	25	42
BAJA	0	0	1	2	2	3	3	5
TOTAL	31	52	23	38	6	10	60	100

Fuente: Test de autoestima, Test de satisfacción laboral.

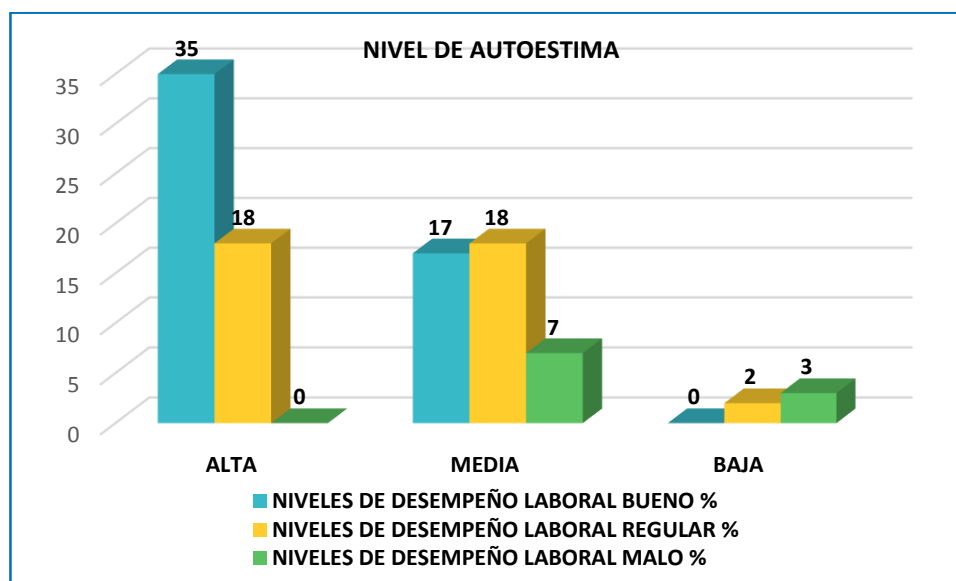
$$X^2_c = 18.196 > X^2_t = 9.488 \quad (4gl = \infty 0.05)$$

Xc = Se acepta Xt = Se Rechaza

Comentario:

En la tabla se observa los niveles de autoestima y su relación con el desempeño laboral de las enfermeras (os) del Hospital Daniel Alcides Carrión de Pasco, en donde en el 52% de enfermeros tiene desempeño laboral bueno, de ello el 35% tiene autoestima alta, el 17% autoestima mediana. El 38% de enfermeros tiene desempeño laboral regular, de ellos el 18% tiene autoestima alta, el 18% autoestima mediana y el 2% autoestima baja. El 10% de enfermeras (os) tiene desempeño laboral bajo, de ellos el 7% tiene autoestima mediana, el 3% autoestima baja. Concluyendo que existe relación positiva entre el nivel de autoestima alta con el nivel de desempeño bueno, por los mayores porcentajes en ambas variables.

Gráfico 7 Niveles de autoestima y su relación con el desempeño laboral de las(os) Enfermeras(os) del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión. Pasco. 2019.



Fuente: Test de autoestima, Test de satisfacción laboral

4.3. Prueba de hipótesis

Cuadro 1

NIVELES DE AUTOESTIMA	NIVELES DE DESEMPEÑO LABORAL						TOTAL	
	BUENO		REGULAR		BAJO		Nº	%
	Nº	%	Nº	%	Nº	%		
ALTA	21	35	11	18	0	0	32	53
MEDIANA	10	17	11	18	4	7	25	42
BAJA	0	0	1	2	2	3	3	5
TOTAL	31	52	23	38	6	10	60	100

$$X^2_c = 18.196 > X^2_t = 9.487 \quad (4gl = \infty 0.05)$$

X_c = Se acepta X_t = Se Rechaza

Fo	Fe	Fo-Fe	(Fo-Fe) ²	(Fo-Fe) ² /Fe
21	21.6774194	0.67741935	0.45889698	0.02116935
10	8.06451613	1.93548387	3.74609781	0.46451613
0	0	0	0	0

11	15.3043478	4.30434783	18.5274102	1.21059783
11	11.9565217	0.95652174	0.91493384	0.07652174
1	0.13043478	0.86956522	0.75614367	5.79710145
0	0	0	0	0
4	16.6666667	12.6666667	160.444444	9.62666667
2	1	1	1	1
				18.1965732

4.4. Discusión de resultados

Objetivo a. Establecer las características de los Enfermeros del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión, de Pasco, 2019. En la edad de las enfermeras (os); el 21% de enfermeras (os) tiene entre 25 y 30 años, el 25% entre 31 y 35 años, el 25% de enfermeras (os) tiene entre 36 y 40 años, el otro 17% tiene entre 41 a 45 años, y el 17% tiene más de 46 años. La relación de las edades se observa que no es relevante, ya que existe el personal de diferentes edades entre jóvenes y adultos, todos con experiencia laboral.

En relación a los años de labor y la condición laboral de las enfermeras (os), el 25% de enfermeras (os) son nombrados y tienen de 31 años a más de labor. El 52% son contratados por tiempo indeterminado, de ellos el 20% se encuentra entre los 21 a 30 años de labor y el 32% de 11 a 20 años de trabajo. De ellos se observa que tiene permanencia laboral, el que posiblemente no afecta su estabilidad emocional. Por último el 23% de enfermeras (os) pertenecen al CAS (contratados), con menos de 10 años de labor dentro de la institución, que posiblemente existe una inestabilidad emocional en lo laboral.

Objetivo b. Determinar los niveles de autoestima de los Enfermeros del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión, de Pasco, 2019. El nivel de autoestima de los enfermeros, se tiene que el 53% de enfermeros tiene autoestima alta, el 42% tiene autoestima mediana, y el 5% tiene autoestima baja. En los estudios

realizados por Lupiani (2019), tiene como resultado que de “los profesionales estudiados, el nivel de autoestima es moderadamente elevado”⁽⁸⁾; asimismo Andrade (2019) encuentra que “el 59% de enfermeros manejan niveles altos de autoestima”⁽⁹⁾. Los estudios encontrados concuerdan con la autoestima que es alta o elevado, la que aparentemente los enfermeros (as), tienen estabilidad en su estado emocional y por ello la alta o elevada autoestima.

En los elementos y niveles de autoestima de los enfermeros, el 90% de enfermeros tiene autorrespeto, así mismo el 92% tiene autoaceptación, el 92% realiza autoevaluación, el 95% tiene autoconcepto y el 95% tiene autoconocimiento propio. Los componentes de la autoestima están en relación con la propia valoración de cada uno de ellos, en los estudios encontrados no se valora estos componentes por lo que no se puede hacer comparaciones al respecto.

Objetivo c. Determinar el desempeño laboral de los enfermeros de Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión, de Pasco, 2019. En relación a los niveles de desempeño laboral de enfermeras (os), se tiene que el 52% tiene desempeño laboral bueno. En los elementos y niveles de desempeño laboral de los enfermeros, el 95% de enfermeros tiene actuación adecuada, el 93% tiene responsabilidad en el trabajo y el 92% tiene resultados adecuados. Pastor y Alvan (2016) en su estudio, menciona que los servidores además de tener un nivel de autoestima alto, también “tienen un alto desempeño laboral”⁽¹²⁾. Alarcón y Astuñague (2017), determina que existe desempeño laboral alto. Ello establece que lo estudios relacionados a la presente investigación también demuestran el nivel de desempeño alto al igual que el resultado obtenido en mi estudio.

Objetivo general: Determinar la influencia de la autoestima en el desempeño laboral de los Enfermeros del Hospital Nacional Daniel Alcides

Carrión, de Pasco, 2019. Sobre los resultados de los niveles de autoestima y su relación con el desempeño laboral de las enfermeras (os), el 52% de enfermeros tiene desempeño laboral bueno, de ellos el 35% tiene autoestima alta y el 17% autoestima mediana. Haciendo una revisión con otros estudios tenemos a Huamán (2017) en su investigación “Autoestima y su relación con el desempeño laboral de las enfermeras del Hospital Daniel Alcides Carrión, Callao” en Perú, obtuvo los resultados “que: existe relación altamente significativa entre la autoestima y el desempeño laboral de las enfermeras”⁽¹²⁾; también Pastor y Alvan (2016), en su tesis establece “los servidores con niveles altos de autoestima en el aspecto social tiene un alto desempeño laboral”⁽¹²⁾, de la misma manera en los estudios realizados por Loli et.al. (2020), determina “, se presenta una correlación significativa y positiva entre calidad de vida laboral, autoestima y desempeño, permitiendo deducir que cuanto mayor es la calidad de vida laboral, mejora el nivel de autoestima y a su vez mejora su desempeño laboral”⁽¹³⁾. Las conclusiones logradas en la presente investigación concuerdan con los de otras investigaciones mencionadas; Es decir que la hipótesis “La autoestima alta influye positivamente en el desempeño laboral de los enfermeros”, se relaciona directamente con el resultado obtenido “el 52% de enfermeros tiene desempeño laboral bueno, de ellos el 35% tiene autoestima alta”. Habiendo aceptado la hipótesis planteada en mi investigación.

“La autoestima es muy importante porque le ayuda a la persona descubrir las habilidades que tiene, a descubrirse a él mismo y a sacar provecho de su potencial y el buen desempeño laboral; ya que si es ignorante de estas habilidades es como que, si no las tuviera, lo mismo pasa con la inteligencia alguien que no tiene amor propio no se cree con capacidades de solucionar un problema, por tanto, no lo es. Cuando una persona trabaja se siente útil e

importante para el desarrollo de su empresa o institución, el solo hecho de poseer un trabajo le ayuda a su auto valoración.”

CONCLUSIONES

1. En la edad de las enfermeras (os); el 21% de enfermeras (os) tiene entre 25 y 30 años, el 25% entre 31 y 35 años, el 25% de enfermeras (os) tiene entre 36 y 40 años, el otro 17% tiene entre 41 a 45 años, y el 17% tiene más de 46 años.
2. En relación a los años de labor y la condición laboral de las enfermeras (os), el 25% de enfermeras (os) son nombrados y tienen de 31 años a más de labor. El 52% son contratados por tiempo indeterminado, de ellos el 20% se encuentra entre los 21 a 30 años de labor y el 32% de 11 a 20 años de trabajo. Por último, el 23% de enfermeras (os) pertenecen al CAS (contratados), con menos de 10 años de labor dentro de la institución.
3. El nivel de autoestima de los enfermeros, se tiene que el 53% de enfermeros tiene autoestima alta, el 42% tiene autoestima mediana, y el 5% tiene autoestima baja.
4. En los elementos y niveles de autoestima de los enfermeros, el 90% de enfermeros tiene autorrespeto, así mismo el 92% tiene autoaceptación, el 92% realiza autoevaluación, el 95% tiene autoconcepto y el 95% tiene autoconocimiento propio.
5. En los niveles de desempeño laboral de enfermeras (os) del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión, en donde el 52% tiene desempeño laboral bueno, el 38% tiene desempeño laboral regular, y el 10% tiene desempeño laboral bajo.
6. En los elementos y niveles de desempeño laboral de los enfermeros, el 95% de enfermeros tiene actuación adecuada, el 93% tiene responsabilidad en el trabajo y el 92% tiene resultados adecuados.
7. En los niveles de autoestima y su relación con el desempeño laboral de las enfermeras (os), el 52% de enfermeros tiene desempeño laboral bueno, de ello el 35% tiene autoestima alta, el 17% autoestima mediana. El 38% de enfermeros

tiene desempeño laboral regular, de ellos el 18% tiene autoestima alta, el 18% autoestima mediana y el 2% autoestima baja. El 10% de enfermeras (os) tiene desempeño laboral bajo, de ellos el 7% tiene autoestima mediana, el 3% autoestima baja. Concluyendo que existe relación positiva entre el nivel de autoestima alta con el nivel de desempeño bueno, por los mayores porcentajes en ambas variables.

RECOMENDACIONES

1. Las instituciones de Salud deben aplicar programas relacionados a mantener y mejorar la autoestima y al desempeño laboral, dentro de los servicios donde laboran los enfermeros; mejorando un sentido claro de sus fortalezas y debilidades, comprendiendo los aspectos de su personalidad para ver cuales necesita mejorar y fortalecer, asimilando de las experiencias positivas o negativas.
2. Aplicar programas periódicos de incentivos relacionados a su desempeño laboral.
3. Mejorar las condiciones laborales tanto en la parte física institucional, como laboral, para que el desempeño sea mejor por parte de los enfermeros y de los trabajadores de la salud.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- Zamora, E. Cómo deberíamos entender el éxito para no caer en la frustración. ACV. España. 2021. Extraído de: https://www.elconfidencial.com/alma-corazon-vida/2021-04-28/concepcion-exito-social-frustracion-millennials_3051132/
- Educaweb. La motivación como clave de éxito para estudiar con eficacia. España. 2020. Extraído de: <https://www.educaweb.com/contenidos/educativos/tecnicas-estudio/motivacion-como-clave-exito-estudiar-eficacia/>
- Cetys Universidad. ¿Qué son las competencias laborales? Baja California, México. 2021. Extraído de: <https://www.cetys.mx/educon/que-son-las-competencias-laborales/>
- Calvo, S. Burnout: diagnóstico y tratamiento. Colombia. 2020. Extraído de: <https://doctorsergiocalvo.com.ar/?p=467#:~:text=Las%20fuertes%20presiones%20a%20que,de%20vivencias%20de%20vac%C3%ADo%20existencial>
- Aguilar. L. Los contratos de locación de servicios como figura utilizada por el empleador ¿precariedad laboral? La Rioja, Argentina. 2016. Extraído de: <https://revistaelectronica.unlar.edu.ar/index.php/oikonomos/article/download/96/95>
- Martínez, E. La baja autoestima afecta a mi trabajo: cómo superarlo. Unidad Editorial Revistas. España. 2021. Extraído de: <https://cuidateplus.marca.com/salud-laboral/2021/04/25/son-trabajos-burnout-o-desgaste-profesional-177866.html>
- Talent Garden. Autoestima laboral: qué es, por qué es importante y cómo mejorarla. España. 2021. Extraído de: <https://talentgarden.org/es/human-resources/autoestima-laboral-que-es-como-mejorarla/>
- Lupiani, M; Gala, Fj; Gómez-Sanabria, A; Miret, M; Dávila, J; Y Barreto, Mc. (2019). Autoimagen y autoestima profesional en la enfermería de atención primaria (A.P.). un estudio en un distrito de A.P. Cádiz, España. Extraído de: https://www.researchgate.net/publication/322132226_AUTOIMAGEN_Y_AUTOESTI

MA_PROFESIONAL_EN_LA_ENFERMERIA_DE_ATENCION_PRIMARIA_AP_UN_
ESTUDIO_EN_UN_DISTRITO_DE_CADIZ

Andrade VK. Asociación entre la autoestima y horas de trabajo de las/ los Enfermeros profesionales del Ecuador, 2019. Extraído de: <http://repositorio.puce.edu.ec/bitstream/handle/22000/18092/TESIS%20KENARA%20ANDRADE.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Huamán Gutiérrez, Zoraida Judith, Autoestima y su relación con el desempeño laboral de las enfermeras del Hospital Daniel Alcides Carrión, Callao –Perú. 2017. Extraído de: <https://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/20.500.1267>

Carlos Herrera, Leyda M. Autoestima y Desempeño Laboral en los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Asia – Cañete, Perú. Marzo, 2016. Extraído de: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/14550/Carlos_HLM.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Pastor Carrera, Raúl E.; Alvan Asencios, Jackeline V. Autoestima asociado al desempeño laboral en los servidores de la Superintendencia Nacional de Control de Servicios de seguridad, armas, municiones y explosivos de uso civil, Perú. 2016. Extraído de: http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/USIL/2831/1/2017_Alvan_Autoestima-asociado-al-desempe%C3%B1o-laboral.pdf

Loli PA, Danielli J, Navarro VV, Cerón VF, Del Carpio GV, Vergara VA. Calidad de vida laboral, autoestima y desempeño en el trabajo de los profesionales de la administración pública y privada en el Perú. 2020. Extraído de: <http://revista.cinzel.com.co/index.php/RPO/article/view/258>

Alarcon CY y Astuñague GJ. “calidad de vida laboral y desempeño del profesional de Enfermería”, Hospital Goyeneche. Arequipa – Perú, 2017. Extraído de:

<http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/5134/ENalcoym.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Martínez, Aurora. Definición de Autoestima. 2021. Extraído de:
<https://conceptodefinicion.de/autoestima/>

Pérez PJ y Merino M. Publicado: Definición de rendimiento laboral. 2016. Extraído de:
<https://definicion.de/rendimiento-laboral/>

La ley. Rendimiento laboral y desempeño. Software de gestión. Extraído de:
[https://guiasjuridicas.wolterskluwer.es/Content/Documento.aspx?params=H4sIAAAA
AAAEAMtMSbF1jTAAASNTU3NztlLUouLM_DxblwMDS0NDQ7BAZlqIS35ySGVBqm
1aYk5xKgCJkTQPNQAAAA==WKE](https://guiasjuridicas.wolterskluwer.es/Content/Documento.aspx?params=H4sIAAAA
AAAEAMtMSbF1jTAAASNTU3NztlLUouLM_DxblwMDS0NDQ7BAZlqIS35ySGVBqm
1aYk5xKgCJkTQPNQAAAA==WKE)

Talent Garden. Autoestima laboral: qué es, por qué es importante y cómo mejorarla.
Italia. 2021. Extraído de: <https://talentgarden.org/es/human-resources/autoestima-laboral-que-es-como-mejorarla/>

Escudero M. ¿Qué es la Autoestima? Centro de psicología y psiquiatría de referencia
en Madrid, España. 2021. Extraído de <https://www.manuelescudero.com/texto-de-videos-psicologia/que-es-la-autoestima/>

Máxima U, J. "Autoestima". Características. Última edición: 28 de mayo de 2021.
Extraído de: <https://www.caracteristicas.co/autoestima/>.

ANEXOS

ANEXO 01

TEST DE AUTOESTIMA

CÓDIGO:

APELLIDOS Y NOMBRES:

Contesta a las siguientes cuestiones con Sí o No,
puntuando cada Sí con 1 punto y cada No con 0 puntos.

	PREGUNTAS	SI	NO
1	Normalmente me siento cómodo/a si tengo que expresar mi opinión en un grupo.		
2	Pienso que valgo al menos tanto como cualquier otra persona.		
3	Creo que soy o seré capaz de alcanzar la mayoría de mis metas y sueños, incluso aunque en ocasiones haya personas que no me comprendan o apoyen.		
4	Si me equivoco, generalmente sé rectificar y ser flexible, sin sentirme inútil o culpable por ello		
5	Creo que he conseguido algunas cosas importantes en mi vida.		
6	Si algo no me gusta o no quiero hacerlo, casi siempre puedo decir que no sin sentirme mal por ello.		
7	En general me siento satisfecha/o conmigo mismo/a.		
8	Me resulta fácil expresar mis opiniones y gustos a otras personas.		
9	Me es sencillo hacer planes, mantenerme ocupado/a y llevar mis proyectos grandes o pequeños a cabo.		
10	Me considero una persona flexible, capaz de adaptarme a los cambios y continuar mis proyectos pese a las dificultades, buscando nuevas soluciones.		
11	Realmente no siento que dependa de ninguna persona para tomar mis decisiones importantes.		
12	Siento que en general la gente que es importante para mí me aprecia.		

RESULTADO:

11-14 puntos: Nivel alto de autoestima.

7-10 puntos: Nivel medio de autoestima.

0-6 puntos: Nivel bajo de autoestima, es posible que esto te esté provocando problemas en algunos ámbitos de tu vida.

ANEXO 02

TEST DE DESEMPEÑO LABORAL

Información general:

1. **Sexo:** Masculino: _____ Femenino: _____ 2.-
2. **Edad:** _____ años.
3. **Nivel Escolar:** Primaria: _____ Secundaria: _____ Preuniversitario: _____
Universitario: _____
4. **Cargo u Ocupación:** _____
5. **Grupo de Trabajo** _____

N°	PREGUNTAS	BUENO	REGULAR	MALO
1	Su propio trabajo, los supervisores u otras personas, ¿le dan a conocer lo bien que está desarrollando su trabajo y sus resultados?			
2	¿Se aprecia en el producto final fácilmente el resultado de su trabajo?			
3	¿Su trabajo requiere realizar diferentes operaciones y utilizar un gran número de habilidades y conocimientos?			
4	Su centro laboral propicia condiciones favorables de alimentación, transporte, salud, etc.?			
5	Su centro laboral propicia condiciones favorables de alimentación, transporte, salud, etc.?			
6	Valore integralmente su satisfacción laboral .			
7	Como se considera usted comprometido con la organización a que pertenece.			

ANEXO 03

CONSENTIMIENTO INFORMADO:

“Influencia de la autoestima en el desempeño laboral de los Enfermeros del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión. Pasco. 2019.”

El presente estudio tiene como Objetivo determinar la influencia de la autoestima en el desempeño laboral de los Enfermeros del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión. Pasco. 2019. Para ello será necesario realizar una Encuesta General, para los datos del test de autoestima y test de desempeño laboral. Todos los datos recolectados en las mismas serán elaborados con mucha reserva; solo figurarán el número de participante del estudio, tanto para su procesamiento como para su análisis.

Se deja constancia que se respetará la confidencialidad respecto a los datos aportados o los estudios realizados. No se pagarán honorarios por la participación y la misma será voluntaria

Si usted no ha entendido algo sobre este escrito, por favor reléalo o solicite una nueva lectura.

Fecha:.....

CONSENTIMIENTO INFORMADO:

Doy mi consentimiento para participar del estudio mencionado, bajo las estrictas condiciones que se me aseguran cumplirán en los postulados de esta página.

Firma.....:

DNI:

FICHA DE VALIDACIÓN Y/O CONFIABILIDAD DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS INFORMATIVOS:

Apellidos y nombres del Informante	Grado Académico	Cargo o Institución donde labora	Nombre del Instrumento de Evaluación	Autor (a) del Instrumento
Estrada Graza Wilson	Lic. Enfermería	Coordinador de enfermería en la Villa Panamericana Essalud	- Test de autoestima - Test de satisfacción laboral	Bach. Enf. Veliz Morales Billy Job
Título de la tesis: "INFLUENCIA DE LA AUTOESTIMA EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS ENFERMEROS DEL HOSPITAL NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRION. PASCO. 2019"				

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0- 20%	Regular 21 - 40%	Buena 41 - 60%	Muy Buena 61 - 80%	Excelente 81 - 100%
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.				X	
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.				X	
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología.				X	
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.				X	
5. SUFICIENCIA	Comprende a los aspectos de cantidad y calidad.				X	
6. INTENCIONALIDAD	Está adecuado para valorar aspectos del sistema de evaluación y el desarrollo de capacidades cognitivas.				X	
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teórico científicos de la tecnología educativa.				X	
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones.				X	
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito de la investigación.				X	
10. OPORTUNIDAD	El instrumento ha sido aplicado en el momento oportuno y más adecuado				X	

III. OPINIÓN DE APLICACIÓN:

ES PROCEDENTE SU APLICACIÓN PARA EL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN .

IV. PROMEDIO DE VALIDACIÓN: 80%

Cerro de Pasco, Julio de 2019	46398591		927772509
Lugar y Fecha	N° DNI	Firma del experto	N° Celular

FICHA DE VALIDACIÓN Y/O CONFIABILIDAD DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

V. DATOS INFORMATIVOS:

Apellidos y nombres del Informante	Grado Académico	Cargo o Institución donde labora	Nombre del Instrumento de Evaluación	Autor (a) del Instrumento
Huaman Travesano Kenss	Lic. Enfermería	Lic Enf. Del Centro de Salud Virgen del Rosario	- Test de autoestima -Test de satisfacción laboral	Bach. Enf. Veliz Morales Billy Job
Título de la tesis: "INFLUENCIA DE LA AUTOESTIMA EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS ENFERMEROS DEL HOSPITAL NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRION. PASCO. 2019"				


VI. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0- 20%	Regular 21 - 40%	Buena 41 - 60%	Muy Buena 61 - 80%	Excelente 81 - 100%
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.				X	
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.				X	
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología.				X	
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.				X	
5. SUFICIENCIA	Comprende a los aspectos de cantidad y calidad.				X	
6. INTENCIONALIDAD	Está adecuado para valorar aspectos del sistema de evaluación y el desarrollo de capacidades cognitivas.				X	
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teórico científicos de la tecnología educativa.				X	
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones.				X	
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito de la investigación.				X	
10. OPORTUNIDAD	El instrumento ha sido aplicado en el momento oportuno y más adecuado				X	

VII. OPINIÓN DE APLICACIÓN:

ES PROCEDENTE SU APLICACIÓN PARA EL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN.

VIII. PROMEDIO DE VALIDACIÓN: 80%

Cerro de Pasco, Julio de 2019	71297898	 Kenss F. Huaman Travesano LIC. EN ENFERMERIA C.E.P. 91794	951457358
Lugar y Fecha	N° DNI	<u>Firma del experto</u>	N° Celular

FICHA DE VALIDACIÓN Y/O CONFIABILIDAD DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

IX. DATOS INFORMATIVOS:

Apellidos y nombres del Informante	Grado Académico	Cargo o Institución donde labora	Nombre del Instrumento de Evaluación	Autor (a) del Instrumento
Grados Ventura Gladys Carmen	Lic. Enfermería	Lic. Enf. En el Puesto de Salud Virgen del Carmen	- Test de autoestima - Test de satisfacción laboral	Bach. Enf. Veliz Morales Billy Job
Título de la tesis: "EFECTIVIDAD DEL USO DE EQUIPOS DE PROTECCIÓN PERSONAL (EPP), EN EL NIVEL DE PREVENCIÓN DE COVID 19, EN PERSONAS DE 20 A 40 AÑOS QUE ACUDEN AL PUESTO DE SALUD VIRGEN DEL CARMEN – CERRO DE PASCO - ENERO A MARZO DEL 2,022"				

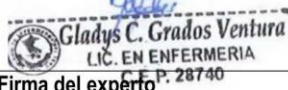
X. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0- 20%	Regular 21 - 40%	Buena 41 - 60%	Muy Buena 61 - 80%	Excelente 81 - 100%
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.				X	
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.				X	
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología.				X	
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.				X	
5. SUFICIENCIA	Comprende a los aspectos de cantidad y calidad.				X	
6. INTENCIONALIDAD	Está adecuado para valorar aspectos del sistema de evaluación y el desarrollo de capacidades cognitivas.				X	
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teórico científicos de la tecnología educativa.				X	
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones.				X	
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito de la investigación.				X	
10. OPORTUNIDAD	El instrumento ha sido aplicado en el momento oportuno y más adecuado				X	

XI. OPINIÓN DE APLICACIÓN:

ES PROCEDENTE SU APLICACIÓN PARA EL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN.

XII. PROMEDIO DE VALIDACIÓN: 80%

Cerro de Pasco, Julio de 2019	01186682	 	990280343
Lugar y Fecha	Nº DNI	Firma del experto	Nº Celular

ANEXO 04

MATRIZ DE CONSISTENCIA

1. TITULO	2. PROBLEMA	3. JUSTIFICACION	4. OBJETIVOS	5.- HIPOTESIS	6.- VARIABLES/ INDICADORES	7.- DISEÑO	8.-POBLACION Y MUESTRA
Influencia de la autoestima en el desempeño laboral de los Enfermeros del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión. Pasco. 2019.	<p>a. Problema Central:</p> <p>¿Cuál es la influencia de la autoestima en el desempeño laboral de los Enfermeros del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión de Pasco en el año 2019?</p> <p>b. Problemas Específicos:</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ ¿Cuáles son las características de los Enfermeros del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión, de Pasco, 2019? ➤ ¿Cuáles son los niveles de autoestima de los Enfermeros del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión, de Pasco, 2019? ➤ ¿Cómo es el desempeño laboral de los enfermeros de Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión, de Pasco, 2019? 	<p>- Teórica: Conocer LA INFLUENCIA QUE existe la autoestima del enfermero en su desempeño laboral</p> <p>- Metodológica: Es posible realizar la investigación científica para la tener el resultado del problema planteado.</p>	<p>a. Objetivo general:</p> <p>Determinar la influencia de la autoestima en el desempeño laboral de los Enfermeros del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión, de Pasco, 2019.</p> <p>c. Objetivos específicos:</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Establecer las características de los Enfermeros del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión, de Pasco, 2019. ➤ Determinar los niveles de autoestima de los Enfermeros del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión, de Pasco, 2019. ➤ Determinar el desempeño laboral de los enfermeros de Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión, de Pasco, 2019. 	<p>a. Hipótesis General:</p> <p>La autoestima alta influye en el desempeño laboral alto de los enfermeros del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión.</p>	<p>Variable independiente:</p> <p>Autoestima</p> <p>Variable dependiente:</p> <p>Desempeño laboral</p>	<p>Diseño:</p> <p>Descriptivo simple</p> <p>Lugar donde se realiza el estudio:</p> <p>Hospital Daniel Alcides Carrión de Pasco</p> <p>. Periodo en que se realiza:</p> <p>Enero a Diciembre de 2019</p>	<p>60 enfermeros (población y muestra igual por ser pequeña)</p> <p>9. INSTRUMENTO</p> <ul style="list-style-type: none"> - Test de autoestima - Test de rendimiento laboral <p>10. TECNICA DE RECOLECCIÓN DE DATOS</p> <p>Encuesta</p> <p>11. PRUEBA ESTADÍSTICA:</p> <p>Chi cuadrada</p>