

UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CALLAO
ESCUELA DE POSGRADO
UNIDAD DE POSGRADO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS DE
LA SALUD



“AUTOESTIMA Y DESEMPEÑO LABORAL EN LOS
TRABAJADORES DE LA MICRORED DE SALUD PAUCARTAMBO,
CUSCO 2022”

TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRO EN
GERENCIA EN SALUD

AUTORES: DORIS CARRION GONZALES
WILBER URBINA OROSCO

ASESOR: DRA NOEMI ZUTA ARRIOLA
LÍNEA DE INVESTIGACION – CIENCIAS DE LA SALUD

Callao, 2023

PERÚ

INFORMACION BASICA

Facultad de Ciencias de la Salud

Unidad de investigación:

Título: “AUTOESTIMA Y DESEMPEÑO LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE LA MICRORED DE SALUD PAUCARTAMBO, CUSCO 2022”

AUTORES: CODIGO ORCID / DNI

CARRION GONZALES DORIS- ORCID: 0009-0001-3741-1749 DNI:

URBINA OROSCO WILBER ORCID: 0009-0000-2809-5302

ASESOR. DRA NOEMI ZUTA ARRIOLA -ORCID: 0000-0001-5972-2858.

DNI: 16701143

Lugar de ejecución: MICRORED DE SALUD PAUCARTAMBO, CUSCO

Unidad de análisis: TRABAJADORES DE SALUD

Tipo de enfoque/ diseño de investigación: cuantitativo

Tema OCDE : Ciencias de la Salud

HOJA DE REFERENCIA DEL JURADO Y APROBACIÓN

MIEMBROS DEL JURADO EVALUADOR:

- ...Dr Cesar Angel Durand Gonzales..... PRESIDENTA
- ...Dra Mercedes Lulilea Ferrer Mejia SECRETARIA
- ...Mg Laura Matamoros Sampen..... MIEMBRO
- ...Dra Vilma Arroyo Vigil..... SUPLENTE

ASESORA: DRA. NOEMI ZUTA ARRIOLA

Nº de Libro: 02

Nº de folio: 033

Nº de Acta: 03

Fecha de sustentação: 09 de Febrero de 2023.

Document Information

Analyzed document	PRIMERA REVISION - CARRION Y URBINA.docx (D151692614)
Submitted	2022-12-01 17:12:00
Submitted by	
Submitter email	secretaria.academica@unac.edu.pe
Similarity	16%
Analysis address	fcs.posgrado.unac@analysis.orkund.com

Sources included in the report

SA	T2_TESIS2_GALLUPELIAM_TORIBIODANERICK.docx Document T2_TESIS2_GALLUPELIAM_TORIBIODANERICK.docx (D114744769)		5
SA	PRESENTACION FINAL.docx Document PRESENTACION FINAL.docx (D141708121)		3
SA	TESIS UPN 2022 - ANDRE PRINCIPE PEDROZA-ESTRES LABORAL CRONICO Y DESEMPEÑO LABORAL.docx Document TESIS UPN 2022 - ANDRE PRINCIPE PEDROZA-ESTRES LABORAL CRONICO Y DESEMPEÑO LABORAL.docx (D141204644)		3
SA	Universidad Nacional del Callao / Tesis Maritza Ponce y Margarita Cueva v.22-01-19.docx Document Tesis Maritza Ponce y Margarita Cueva v.22-01-19.docx (D47213798) Submitted by: marcuesant@hotmail.com Receiver: investigacion.fcs.unac@analysis.orkund.com		1
SA	Universidad Nacional del Callao / USA1 - TESIS FINAL- Altamirano_Canchari_Fonseca.pdf Document USA1 - TESIS FINAL- Altamirano_Canchari_Fonseca.pdf (D150058941) Submitted by: iinvesfca@unac.pe Receiver: iinvesfca.unac@analysis.orkund.com		2
SA	Universidad Nacional del Callao / TANIA KRISTINA DE LA CRUZ CISNEROS.docx Document TANIA KRISTINA DE LA CRUZ CISNEROS.docx (D118245801) Submitted by: takridesi@hotmail.com Receiver: fcs.posgrado.unac@analysis.orkund.com		1
SA	Universidad Nacional del Callao / USA1 TESIS - JOSE ANGEL CORDOVA ROJAS.pdf Document USA1 TESIS - JOSE ANGEL CORDOVA ROJAS.pdf (D151290480) Submitted by: iinvesfca@unac.pe Receiver: iinvesfca.unac@analysis.orkund.com		3
SA	EF_TALLERDETESIS2_MartellTarazonaRafaelManuel.docx Document EF_TALLERDETESIS2_MartellTarazonaRafaelManuel.docx (D141901458)		1
SA	TITULO_2021-l.pdf Document TITULO_2021-l.pdf (D105617861)		1

DEDICATORIA

Agradecer a Dios por darnos vida y salud y seguir este mundo al lado de los seres que más amamos nuestra familia.

Nuestra tesis la dedicamos con todo nuestro amor y cariño a nuestra familia, por su sacrificio esfuerzo apoyo incondicional para estudiar terminar exitosamente esta maestría que tanto anhelamos como profesionales de la salud y contribuir con nuestros conocimientos a la salud de nuestra población.

A nuestros familiares amigos compañeros de trabajo que nos alentaron a seguir adelante porque confían en nosotros de ser líderes y contribuir en la mejora de nuestra salud y ser ejemplos que todo se puede en la vida si uno se propone y lograr el éxito personal y profesional.

AGRADECIMIENTO

Queremos expresar nuestro más sincero agradecimiento a nuestros hijos por entendernos comprendernos y alentarnos por el estudio de la maestría que iniciamos y ahora culminamos.

Agradecer a nuestra querida escuela de post grado de la universidad del callao por darnos esa oportunidad de estudiar desde el lugar que nos encontramos, a nuestros queridos docentes que compartieron con nosotros cada uno de sus conocimientos para ser formados futuros magísteres y contribuir y mejorar nuestra salud de nuestra querida población del Perú.

Agradecer a nuestros docentes asesores del curso taller de tesis con sus conocimientos logramos realizar este trabajo de investigación y culminar esta maestría exitosamente.

Por último, agradecer a nuestro amigo Dr. Wilber Huamán Mendoza por su apoyo y aporte en este trabajo de investigación.

Gracias infinitas a todos

ÍNDICE

ÍNDICE.....	1
ÍNDICE DE TABLAS	3
ÍNDICE DE FIGURAS	4
RESUMEN.....	5
RESUMO	6
INTRODUCCION	7
I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	8
1.1. Descripción de la realidad problemática.....	8
1.2. Formulación del problema	10
1.3. Objetivos.....	10
1.4. Justificación	11
1.5. Delimitantes de la investigación.....	12
II. MARCO TEORICO	13
2.1. Antecedentes: Internacional y Nacional	13
2.2. Bases teóricas	17
2.3. Marco Conceptual	19
2.4 Definición de términos básicos.....	24
III. HIPÓTESIS Y VARIABLES.....	26
3.1 Hipótesis	26
3.1.1 Operacionalización de variable	26
IV. METODOLOGÍA DEL PROYECTO.....	29
4.1 Diseño Metodológico	29
4.2. Método de investigación	30
4.3. Población y muestra.....	30
4.4 . Lugar de estudio	31
4.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	31
4.6. Análisis y procesamiento de datos	33
4.7 Aspectos Éticos en investigación	34
V RESULTADOS	35
5.1. Resultados descriptivos	35
.5.2. Resultados inferenciales.....	43
V. DISCUSIÓN.....	46

<u>6.1</u> Contrastación de la hipótesis con los resultados	46
6.2. Contrastación y demostración de la hipótesis con otros estudios similares	50
6.3. Responsabilidad ética de acuerdo con los reglamentos vigentes	53
CONCLUSIONES	54
RECOMENDACIONES	55
REFERENCIA BIBLIOGRAFIA	56
Anexos	59
MATRIZ DE CONSISTENCIA	59
Instrumentos Validos	60

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 5.1.1. Nivel en la variable autoestima de los trabajadores de la Micro Red de salud Paucartambo, Cusco, 2022.	36
Tabla 5.1.2. Nivel en la dimensión autoestima positiva de los trabajadores de la Micro Red de salud Paucartambo, Cusco, 2022.	37
Tabla 5.1.3. Nivel en la dimensión autoestima negativa de los trabajadores de la Micro Red de salud Paucartambo, Cusco, 2022.	38
Tabla 5.1.4. Nivel en la variable desempeño laboral de los trabajadores de la Micro Red de salud Paucartambo, Cusco, 2022.	39
Tabla 5.1.5. Nivel en la dimensión eficacia de los trabajadores de la Micro Red de salud Paucartambo, Cusco, 2022.	40
Tabla 5.1.6. Nivel en la dimensión eficiencia de los trabajadores de la Micro Red de salud Paucartambo, Cusco, 2022.	41
Tabla 5.1.7. Nivel en la dimensión Calidad de los trabajadores de la Micro Red de salud Paucartambo, Cusco, 2022.	42
Tabla 5.2.8. Tabla de contingencia entre la autoestima y desempeño laboral de los trabajadores de la Micro Red de salud Paucartambo, Cusco, 2022.	43
Tabla 5.2.9. Relación entre la autoestima y desempeño laboral de los trabajadores de la Micro Red de salud Paucartambo, Cusco, 2022.	45
Tabla 5.2.10. Relación entre la autoestima y el desempeño laboral en su dimensión eficacia en la Micro Red Paucartambo, Cusco 2022.	45
Tabla 5.2.11. Relación entre la autoestima y el desempeño laboral en su dimensión eficiencia en la Micro Red Paucartambo, Cusco 2022.	45

ÍNDICE DE FIGURAS

Cuadro 5.1.1. Nivel en la variable autoestima de los trabajadores de la Micro Red de salud Paucartambo, Cusco, 2022.	36
Cuadro 5.1.2. Nivel en la dimensión autoestima positiva de los trabajadores de la Micro Red de salud Paucartambo, Cusco, 2022	37
Cuadro 5.1.3. Nivel en la dimensión autoestima negativa de los trabajadores de la Micro Red de salud Paucartambo, Cusco, 2022.	38
Cuadro 5.1.4. Nivel en la variable desempeño laboral de los trabajadores de la Micro Red de salud Paucartambo, Cusco, 2022	39
Cuadro 5.1.5. Nivel en la dimensión eficacia de los trabajadores de la Micro Red de salud Paucartambo, Cusco, 2022.	40
Cuadro 5.1.6. Nivel en la dimensión eficiencia de los trabajadores de la Micro Red de salud Paucartambo, Cusco, 2022.	41
Cuadro 5.1.7. Nivel en la dimensión Calidad de los trabajadores de la Micro Red de salud Paucartambo, Cusco, 2022.	42
Cuadro 5.2.8. Cuadro de contingencia entre la autoestima y desempeño laboral de los trabajadores de la Micro Red de salud Paucartambo, Cusco, 2022.	43

RESUMEN

El objetivo del presente trabajo es Determinar la relacion entre la Autoestima y el Desempeño Laboral de la Microred de Salud Paucartambo, Cusco 2022. Método: investigación de enfoque cuantitativo, descriptivo, correlacional. la muestra está conformada por 91 trabajadores asistenciales de salud que trabajan en la microred Paucartambo, como técnica de recolección de datos se usó la encuesta, como instrumento dos cuestionarios: la Escala de Rosenberg para la variable autoestima y para la variable desempeño laboral el cuestionario de Sotelo Carlos, (2016) (1). Resultados: se encontró en relacion a la autoestima el 87,9% tiene regular autoestima, 6,6% baja autoestima y 5,5% alta autoestima, en relacion a la variable desempeño laboral se encontró que el 74.7% tiene alto desempeño laboral, 18.7% tiene regular desempeño laboral y 6.6% tiene bajo desempeño laboral, en resultados de correlación, existe relación entre la autoestima y desempeño laboral de los trabajadores de la Micro Red de salud Paucartambo, Cusco, 2022. ($\rho= 0,430; 0,000$), existe relación entre la autoestima y desempeño laboral en su dimensión eficacia ($\rho= 0,493; 0,000$), existe relación entre la autoestima y desempeño laboral en su dimensión eficiencia ($\rho= 0,366; 0,000$), existe relación entre la autoestima y desempeño laboral en su dimensión calidad ($\rho= 0,435; 0,000$). Conclusión: Se halló relación entre la autoestima y desempeño laboral de los trabajadores de la Micro Red de salud Paucartambo, Cusco, 2022.

PALABRAS CLAVE: Autoestima, desempeño laboral, salud

RESUMO

O objetivo deste trabalho é determinar a relação entre Autoestima e Desempenho no Trabalho da Microrede de Saúde Paucartambo, Cusco 2022. Método: pesquisa com abordagem quantitativa, descritiva e correlacional. A amostra é composta por 91 profissionais de saúde que trabalham na micro-rede Paucartambo, como técnica de coleta a enquete e como instrumento para a variável autoestima a Escala de Autoestima de Rosenberg, para a variável desempenho no trabalho o questionário para medir Trabalho Performance, de Sotelo Estácio, Carlos (2016). Resultados: em relação à autoestima, 87,9% possuem autoestima regular, 6,6% autoestima baixa e 5,5% autoestima elevada, em relação à variável desempenho no trabalho, verificou-se que 74,7% possuem alto desempenho no trabalho, 18,7% têm desempenho regular no trabalho e 6,6% têm baixo desempenho no trabalho, nos resultados de correlação, existe uma relação entre autoestima e desempenho no trabalho dos trabalhadores da Micro Rede de Saúde Paucartambo, Cusco, 2022. ($\rho = 0,430; 0,000$), existe relação entre autoestima e desempenho no trabalho em sua dimensão eficácia ($\rho = 0,493; 0,000$), existe relação entre autoestima e desempenho no trabalho em sua dimensão eficiência ($\rho = 0,366; 0,000$), existe uma relação entre autoestima e desempenho no trabalho em sua dimensão de qualidade ($\rho = 0,435; 0,000$). Conclusão: Foi encontrada uma relação entre a autoestima e o desempenho no trabalho dos trabalhadores da Micro Rede de Saúde Paucartambo, Cusco, 2022.

PALAVRAS-CHAVE: Autoestima, desempenho no trabalho, saúde

INTRODUCCION

El trabajo de los profesionales de salud en la micro red de salud Paucartambo es muy importante para los pobladores de dicha región, los recursos humanos con los que cuenta son diversos por ejemplo existen profesionales que van cumpliendo su servicio rural obligatorio, otro grupo es permanente y ya trabajan años en la micro red, por otro lado, la población que se atiende es de tipo rural y están repartidos en toda la extensión del distrito de Paucartambo.

El personal de salud que en su generalidad es de origen urbano y ciudadano, debe lidiar todos los días con las diferencias culturales, la desconfianza y la resistencia de la población, de la misma manera las condiciones de trabajo, el ambiente hostil y la respuesta débil de la población ante el trabajo, tiene con el paso del tiempo un efecto en la autoestima de los trabajadores de salud de la red Paucartambo.

Existen variada documentación bibliográfica que establecen la relación entre la autoestima y el desempeño laboral, con el principio de que la autoestima es un motor positivo para que un trabajador trate de hacer las cosas con responsabilidad y competencia, pero un personal poco motivado, pero sobre todo con una autoestima baja tendrá un desempeño laboral bajo que afectará la calidad de servicio en salud. El presente trabajo de investigación titulado “Autoestima y Desempeño Laboral en los trabajadores de la Micro Red de Salud Paucartambo, Cusco 2022”, tiene como objetivo determinar la relación entre la autoestima y el desempeño laboral del personal que trabaja en la Micro Red de Salud Paucartambo, 2022.

El presente estudio consta de 4 capítulos: capítulo I: planteamiento de la investigación, objetivos y sus limitantes. Capítulo II: Marco teórico, antecedentes, marco conceptual. Capítulo III: Hipótesis y variables, Operacionalización de variables. Capítulo IV: Metodología de la investigación, tipo y diseño de la investigación, población y muestra, técnicas e instrumentos para la recolección de la información, análisis y procesamiento de datos.

I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Descripción de la realidad problemática

La autoestima en el trabajo cumple una función importante que tiene que ver con la actitud y la relación que este genera con la organización que va a formar un determinado nivel de desempeño laboral (2). La autoestima es la opinión que tiene uno de sí mismo y está conformado por dos elementos que se complementan, la propia creencia del valor propio como individuo y la percepción de una competencia personal, que puede hacer del sujeto el ser y en hacer (3)

El desempeño laboral del profesional de salud está determinado por condiciones individuales y organizacionales, un pobre desempeño se manifiesta a través de la disminución en el logro de las metas inherentes a su puesto de trabajo, a ello habría que afirmar que un sistema de salud óptimo se sustenta en el desempeño laboral favorable de sus trabajadores; sin embargo, los sistemas de salud han descuidado este aspecto exigiendo únicamente el cumplimiento de metas a corto plazo (4)

La Organización Internacional del Trabajo, la Organización Mundial de la Salud y el Consejo Internacional de Enfermería, indican que se debe manejar una serie de conocimientos para que el desempeño sea adecuada dentro de los servicios de salud, el trabajo en salud es diverso y demanda una actuación inmediata y eficaz en la atención que se brinda a los pacientes (5)

En Latinoamérica y en países en vías de desarrollo, los trabajadores sanitarios constituyen el elemento fundamental en el sistema sanitario, pero tienen bajos ingresos, infraestructura inadecuada, escaso reconocimiento social y autoridades que no apoyan al personal de salud, en su mayor parte no existe una distribución adecuada del personal de salud, esta se caracteriza por un centralismo, mayor concentración urbana que genera deficiencia en el ámbito rural, existe además una migración en este tipo de trabajadores a

países ricos como la comunidad europea, en definitiva este contexto no ayuda al autoestima del personal de salud (6)

Con algunas excepciones, la autoestima nacional no ha sido sino hasta hace poco un tema de reflexión de los peruanos. Aunque orgullosos de un pasado histórico del que quedan impresionantes testimonios, realidades terribles como el terrorismo en la década de los 1980 y comienzos de los 1990, la feroz inflación entre 1985 y 1990, y la pobreza cada vez mayor de la población, no invitaban a reflexiones sobre ese tema, sino más bien a la precaución y la preocupación por cosas muy elementales en la vida cotidiana (7) en un estudio en el país se ha observado que la autoestima presenta una tendencia media (54,7%) y baja (25%) (3), en otro estudio se evidencio, la categoría regular en cuanto al nivel de desempeño laboral en personal de salud (8)

Según Chiavenato (2004) las nuevas tendencias de las organizaciones demandan un nuevo tratamiento al recurso humano, convirtiéndolos en el recurso más valioso de la organización, según el autor en Latinoamérica los cambios del entorno laboral se entienden como una supervaloración del capital humano que crea un elemento intangible e invisible en la organización. En vista de lo señalado, la autoestima y el desempeño laboral constituyen variables estrechamente relacionadas dada su importancia en la satisfacción del trabajador asociada a su desempeño dentro de una organización. Por tanto, no constituyen conceptos nuevos en este contexto relacionado al trabajo y a la función que desarrolla el trabajador en los centros de trabajo ligados a lo cognitivo, lo actitudinal y a su desempeño técnico (9)

En una observación empírica local en la Micro Red de Salud Paucartambo, se puede evidenciar en los centros de salud y puestos de salud condiciones de carestía en infraestructura, con inequidad remunerativa, con acceso geográfico limitado por la lejanía y las condiciones de las vías de comunicación lo cual da una sensación de orfandad y de carencia. Entonces un recurso humano no estimulado, abandonado y sobre todo con una baja autoestima tendrá un desempeño pobre y los resultados serán incipientes con

relación a sus objetivos y planes. En la Micro Red de Salud Paucartambo, el personal asistencial en su mayor parte es proveniente de otros departamentos y de diferentes costumbres, muchos de ellos decidieron o vieron la oportunidad de quedarse en estos nuevos lugares dejando de lado a la familia y sus costumbres anteriores y ahora tienen que adaptarse a un nuevo estilo de vida. De la misma manera los resultados de su trabajo son escasos y no generan el impacto que se espera, con altos índices de morbimortalidad y baja aceptación de los servicios por parte de la población, todos estos aspectos de continuar en esta senda corre el riesgo de que la salud pública de esa región empeore y la población responda con una disminución en la confianza en los servicios de salud que se ofrecen, ello va provocar una alta tasa deserción en los programas de salud de los niños menores de cinco años y en las gestantes que están siendo controlados.

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema general

¿Cuál es la relación entre la Autoestima y el Desempeño Laboral en los trabajadores de la Micro red de Salud Paucartambo, Cusco 2022?

1.2.2. Problema específico

¿Cuál es el nivel de autoestima en los trabajadores de la Micro red de Salud Paucartambo, Cusco 2022?

¿Cómo es el desempeño laboral en los trabajadores de la Micro red de Salud Paucartambo, Cusco 2022?

¿Cuál es la relación entre la autoestima y el desempeño laboral en su dimensión eficacia de la Micro red de Salud Paucartambo, Cusco 2022?

¿Cuál es la relación entre la autoestima y el desempeño laboral en su dimensión eficiencia de la Micro red de Salud Paucartambo, Cusco 2022?

¿Cuál es la relación entre la autoestima y el desempeño laboral en su dimensión calidad de la Micro red de Salud Paucartambo, Cusco 2022?

1.3. Objetivos

1.3.1. Objetivos General

Determinar la relación entre la Autoestima y el Desempeño Laboral de la Micro red de Salud Paucartambo, Cusco 2022.

1.3.2. Objetivos específicos

Determinar el nivel de autoestima en los trabajadores de la Micro red de Salud Paucartambo, Cusco 2022.

Establecer el nivel de desempeño laboral en los trabajadores de la Micro red de Salud Paucartambo, Cusco 2022.

Establecer la relación que existe entre la autoestima y el desempeño laboral en su dimensión eficacia de la Microred de Salud Paucartambo, Cusco 2022.

Determinar la relación que existe entre la autoestima y el desempeño laboral en su dimensión eficiencia de la Microred de Salud Paucartambo, Cusco 2022.

Establecer la relación que existe entre la autoestima y el desempeño laboral en su dimensión calidad de la Microred de Salud Paucartambo, Cusco 2022.

1.4. Justificación

La autoestima es importante en el trabajo del personal de salud, puesto que a diferencia de otras labores en salud se trabaja con seres humanos, estudios han demostrado que la autoestima es esencial en el trabajo en salud, generando mayor satisfacción en la atención, asimismo el desempeño laboral es una variable importante en la atención en salud, de la misma manera estudios han demostrado una estrecha relación entre autoestima y desempeño laboral lo cual genera un aumento en la calidad de atención., en este sentido el presente trabajo podrá ser fuente primigenia de estudios que puedan servir para desarrollar futuros estudios en este tipo de trabajadores, además podrá responder a preguntas como el nivel de autoestima de los profesionales de salud que tienen lo cual podrá cimentar los

conocimientos que se tiene hasta la fecha en relación a este tema. El trabajo del personal de salud se basa en un enfoque humanístico y empático aunado a una atención de calidad eficiente y eficaz es decir a un adecuado desempeño laboral, este trabajo demostró la realidad de la autoestima y el desempeño laboral, con ello podremos ejecutar estrategias de solución con el fin de mejorar las habilidades empáticas y el desempeño de los profesionales de salud. Por último, esta investigación ayuda a validar un instrumento de aplicación en personal de salud, además de relacionar la variable autoestima al desempeño laboral ayudando a tener instrumentos que puedan ser de utilidad para investigar estas variables en el futuro, ayudando a establecer métodos adecuados de estudio en relación a este tema.

1.5. Delimitantes de la investigación

1.5.1. Delimitante teórica.

El presente trabajo de investigación se basó en la teoría de la Pirámide de Necesidad de Abraham Maslow para la autoestima y la teoría de Carrel para la variable desempeño laboral, de esta manera el presente trabajo de investigación se limitó a las teorías expuestas por dichos autores para realizar la síntesis, análisis y conclusiones del presente trabajo.

1.5.2. Delimitante temporal.

El trabajo de investigación se realizó entre el 01 de agosto de 2022 hasta el 31 de octubre de 2022.

1.5.3. Delimitante espacial

El presente trabajo se realizó en los Centros de Salud y Puestos de Salud que conforman la micro red de salud Paucartambo, que se ubica en el distrito de Paucartambo, provincia de Paucartambo, región Cusco.

II. MARCO TEORICO

2.1. Antecedentes: Internacional y Nacional

1.5.4. Antecedentes Internacionales

López C. et al. (Colombia - 2020), El rendimiento laboral es un tema fundamental para el cumplimiento de los objetivos en las empresas, por lo cual se establece permanentemente evaluaciones de desempeño a los empleados, sin embargo, se podría contemplar variables como la **autoestima y la orientación sexual** como aspectos que influyen en el **desempeño del trabajador**. Por ello, el presente trabajo se realizó con el objetivo de validar si existe influencia de dichas variables en el rendimiento laboral, por lo que se retomaron los conceptos y definiciones de cada variable para analizar la relación existente entre autoestima y orientación homosexual con el performance del empleado de un call center de la ciudad de Medellín, Metodología: estudio de tipo descriptivo correlacional, para ello se aplicaron entrevistas y el cuestionario de autoestima de Rosenberg y la escala de rendimiento laboral de Koopman, Resultados: se obtuvo un 50% de bajo desempeño, 40% de alto desempeño y 10% de desempeño regular, en relación a la autoestima se tiene un 90% de alta autoestima y 10% de regular autoestima, conclusión: el desempeño no está relacionado a la autoestima, siendo que existe otros factores que influyen en el desempeño (10)

Aguilera R. & Hernández, D. (Colombia - 2020), el trabajo de investigación se ejecutó en la “Unidad Educativa Cristiana Nazareno”, Objetivo: analizar las estrategias de afrontamiento y la autoestima presentes en los docentes que laboran en la institución. Metodología: el tipo de investigación fue cuantitativa, se empleó la Escala de Modos de Afrontamiento revisada WOC-R para conocer las estrategias de afrontamiento y la Escala de Autoestima de Rosenberg para evaluar los niveles de autoestima. La población y muestra estuvo conformada por 30 maestros entre hombres y mujeres. Resultados: del análisis estadístico se determinó que el 70% de los docentes utilizan la reevaluación positiva y el 10% emplean el autocontrol, siendo estas, las estrategias de afrontamiento mayormente utilizadas por los docentes. En

cuanto a la escala empleada para evaluar los niveles de autoestima se encontró que el 93% de los docentes conserva una autoestima alta, el 6% presentó autoestima media y ningún docente manifestó baja autoestima. Conclusión: existe relación entre las estrategias de afrontamiento y la autoestima en los docentes de la Unidad Educativa Cristiana Nazareno (11)

Absalón, Y. (2018 – Venezuela), el presente trabajo tiene como Objetivo analizar la relación entre acoso escolar, autoestima y desempeño académico, Metodología: estudio de tipo no experimental, correlacional transversal, sobre una muestra de 274 voluntarios, como técnica la encuesta, y como instrumentos tres cuestionarios validados, Resultados: se realizó la correlación de Pearson entre autoestima y desempeño laboral donde se encontró ($r = -0.454$ $p = 0.000$). Conclusión: que existen una relación directa o positiva de intensidad moderada entre ambas variables, lo cual indica la influencia positiva de la autoestima en el desempeño académico (12)

Pendones, J. y col., (México – 2021), este estudio tiene el Objetivo de establecer la influencia de algunos factores como la autoestima en el desempeño académico. Metodología: estudio de tipo no experimental, correlacional y corte transversal, con una población de 78 estudiantes y una muestra de 43 alumnos, técnica de estudio encuesta, instrumento tres cuestionarios diseñado en tres escalas, Resultados: se encuentra que de todos los factores psicosociales es la autoestima la que tiene mayor influencia en el desempeño laboral, Conclusión: se encuentra una correlación entre la autoestima y el desempeño esta es de tipo positivo (13)

Andrade, K. (Ecuador - 2020), El Objetivo principal de este estudio es identificar la asociación entre la autoestima y las horas de trabajo de las/ los enfermeras profesionales del Ecuador. Metodología: investigación cuantitativa con diseño descriptivo observacional de 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.

Resultados: tenemos que 40.96% n (34) del total poseen niveles bajos de autoestima, mientras que el 59.04% n (49) participantes 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. Conclusión: no existe relación entre la autoestima y las horas laboradas (14)

1.5.5. Antecedentes nacionales

Palomino L. (Perú - 2019), En su trabajo de investigación con el objetivo general de determinar la relación entre la autoestima con la satisfacción laboral en los docentes aimaras de la Red Educativa Pachapaki del Distrito de Santa Rosa Mazocruz en el año escolar 2017. Metodología: La investigación que se desarrolló corresponde a la investigación básica de tipo no experimental y como métodos se utilizó el método científico y descriptivo, con un diseño descriptivo – correlacional de corte transversal. Para el presente trabajo de investigación se utilizó la técnica de encuesta y sus instrumentos fueron los cuestionarios para las ambas variables. La muestra estuvo conformada por 66 docentes de la Red Educativa de Pachapaki del Distrito de Santa Rosa – Mazocruz en el año escolar 2017. Resultados: con un nivel de significancia del 5%, que existe una correlación positiva débil de ($r = 0,357$) entre la autoestima y la satisfacción laboral en los docentes de la Red Educativa de Pachapaki del Distrito de Santa Rosa – Mazocruz en el año escolar 2017, Conclusión: a mejor autoestima hay buena satisfacción laboral. Palabras clave: Autoestima, docentes, satisfacción laboral y red educativa. (15)

Huamán Z. (Perú - 2020), la investigación tuvo como Objetivo determinar la relación que existe entre la Autoestima y el desempeño laboral de las enfermeras del “Hospital Daniel Alcides Carrión”. Respecto a la Metodología, la investigación fue de enfoque cuantitativo, de tipo básica, de alcance correlacional, diseño no experimental y corte transversal. La población de estudio estuvo conformada por 289 enfermeras de las cuales se

seleccionaron a 165. La recolección de datos se realizó a través de dos instrumentos de escala ordinal con un valor de confiabilidad de 0,922 y 0,965 respectivamente para autoestima y desempeño laboral, con el Alfa de Cronbach. Resultados relación entre la autoestima y el desempeño laboral de las enfermeras del hospital Daniel Alcides Carrión ($X^2 = 33.898$; $p < 0.01$), relación 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 ($X^2 = 18.092$; $p < 0.05$). conclusión: existe relación estadísticamente significativa entre la autoestima y el desempeño laboral (16)

Escobedo, N. y Toribio, I. (Perú – 2019), la investigación tuvo como Objetivo establecer la relación entre la autoestima y desempeño laboral de los trabajadores de una corporación de cines. Metodología: estudio de tipo correlacional, no experimental de corte transversal, muestra no probabilística de 115 voluntarios, como técnica la encuesta y como instrumento dos cuestionarios validado para cada variable. Resultados: se usó la prueba de chi cuadrado mediante el cual se obtuvo un valor de 0,000 el cual es menor a 0,05 por lo que se acepta la hipótesis propuesta y rechaza la hipótesis nula. Conclusión: que la autoestima como variable tiene una clara influencia directa y significativamente estadística en el desempeño laboral de los trabajadores de esta corporación de cine (17)

Inca, H. (Perú - 2019), esta investigación se realizó con el Objetivo de determinar la relación entre la autoestima y el desempeño docente, en el marco del buen desempeño docente, en instituciones de educación secundaria en el ámbito rural y urbano de la UGEL San Román en el año 2019. Metodología:, la investigación es de tipo descriptivo, correlacional y comparativo y se realizó en el segundo bimestre del año escolar 2019 y cuya población estuvo conformada por 1602 docentes y la muestra fue de 310 docentes, a quienes se les aplicó dos cuestionarios, el primero fue el Inventario Coopersmith de Autoestima y el siguiente la ficha de evaluación de desempeño docente. Para establecer la correlación entre las variables

estudiadas, se utilizó el coeficiente R de Pearson para probar la verdad de la hipótesis planteada. Resultados: correlación entre la autoestima y el desempeño docente en las instituciones educativas de la Provincia de San Román en la prueba estadística de Correlación de R de Pearson que es igual a 0.37. Así mismo el valor de P – es 0.000, este valor es menor que 0.01, por lo tanto, la correlación de Pearson estimada es significativa en términos estadísticos a un nivel de 99% de confianza. Conclusión: existe correlación positiva entre la autoestima y el desempeño docente en las instituciones educativas de la Provincia de San Román (18)

Romero, M: (Perú – 2018), esta investigación se realizó con el Objetivo de establecer la relacion entre la autoestima y el desempeño laboral de un grupo de profesores en el año 2018. Metodología: investigación de tipo básico correlacional de corte transversal, sobre una poblacion y muestra de 59 profesores de un centro educativo, la técnica fue la encuesta para ambas variables y como instrumento dos cuestionarios validados. Resultado en relacion a la autoestima tiene un nivel medio de 73%, alta 15% y baja 12%, para el desempeño laboral tiene un nivel medio de 69%, malo 15% y bueno de 15%, en relacion a los resultados inferenciales se tiene un coeficiente de 0,771 y significancia de 0,000. Conclusión: existe relacion directa y fuerte entre la autoestima y el desempeño laboral (19)

2.2. Bases teóricas

1.5.6. Pirámide de Necesidades de Abraham Maslow

Abraham Maslow, es el impulsor de la psicología humanista, establece que el ser humano tiene necesidades los cuales los ordena en niveles, el primer nivel es de aquellas necesidades fisiológicas, en el segundo nivel se encuentra las necesidades de seguridad, el tercer nivel es de necesidades de aceptación y en el cuarto nivel se encuentra las necesidades de autoestima, que basa en alcanzar la confianza, éxito, respeto entre otros, Maslow infiere que la autoestima como una teoría de la autorrealización, afirmando que cada uno de nosotros posee una naturaleza interna que busca satisfacer esas necesidades desde lo básico hasta llegar a los niveles superiores (20).

La autoestima en el personal de salud también es una necesidad de acuerdo a la pirámide de Maslow, ello motiva que logre un nivel de confianza y respeto de otros lo cual genera el éxito como persona, según podemos ver en un análisis del comportamiento el personal de salud busca reconocimiento mediante su trabajo basado en una alta producción y de calidad, con lo cual buscan el respeto y el reconocimiento de sus pares y sus pacientes.

1.5.7. Teoría de la personalidad altamente funcional de Carl Rogers

Carl Rogers es el fundador de la psicología humanista, expuso que la raíz de los problemas de muchas personas es que se desprecian y se consideran seres sin valor e indignos de ser amados. Rogers entiende que cada quien posee un yo positivo, único y bueno; pero, ese verdadero yo con frecuencia permanece oculto y enmascarado, sin poder desarrollarse. El objetivo más deseable para el individuo, la meta que persigue inconscientemente, es llegar a ser él mismo. Cada persona posee una naturaleza interna de base esencialmente biológica que es hasta cierto punto natural, intrínseca, innata y en cierto sentido inmutable y es mucho más conveniente sacarla a la luz y cultivarla que inhibirla y sofocarla. Si se le permite que actúe como principio rector de la vida, el desarrollo será saludable. Establece con relación a su teoría de las personas altamente funcionales, argumenta que se caracterizan por estar en un proceso constante de auto-actualización, es decir, búsqueda de un ajuste casi perfecto con los objetivos y las metas vitales. Este proceso de desarrollo personal se encuentra en el presente, por lo que siempre está en funcionamiento (20).

La teoría cobra vigencia en el presente trabajo puesto que los trabajadores de salud buscaron desarrollar sus objetivos de vida mediante el estudio y posterior trabajo salvando vidas, en ello también involucra al autoestima en el sentido que este genera un efecto positivo en su fuente de labores, cultiva el buen trabajo, con disciplina y de la manera mas natural logrando alcanzar un adecuado desempeño laboral.

1.5.8. Modelo teórico de Campbell

El modelo de Campbell surge por una necesidad de poder mensurar de manera completa e integral el desempeño laboral mediante un constructo multidimensional, este modelo se origina en el ejército de EEUU cuando requerían medir el desempeño de manera integral, el modelo de Campbell establece que cada componente o dimensión pueda ser útil para identificar una parte del desempeño y poder establecer estrategias de mejora, de esta manera Campbell establece ocho elementos básicos que conforman el desempeño laboral, los cuales son: disciplina personal, habilidades inespecíficas, pericia específicas en determinadas tareas, disciplina personal permanente, supervisión, administración y facilitación del rendimiento en equipo (21)

El modelo Campbell establece al desempeño como un constructo multidimensional donde se conjuga muchos elementos, en este sentido el desempeño laboral y sus dimensiones en este trabajo (eficiencia, eficacia y calidad) representan esta multidimensionalidad del cual refiere Campbell en su constructo, cada dimensión establece muchos indicadores que conjunciona una agrupación de elementos que confluyen en la formación del desempeño laboral, de la misma manera los ocho elementos del modelo Campbell los podemos evidenciar en las tres dimensiones que en este trabajo se toman en cuenta.

2.3. Marco Conceptual

1.5.9. Autoestima

La autoestima es una actitud hacia uno mismo, y éste es el modelo del cual se parte para estudiarla. Definirla como una actitud implica aceptar unos presupuestos antropológicos y psicológicos determinados, a la vez que respetar otros modelos basados en diferentes teorías de la personalidad. La autoestima como actitud es la forma habitual de pensar, amar, sentir y comportarse consigo mismo (22)

Valoración que uno tiene de sí mismo. Autoestima es pensar bien de nosotros mismos, es respetarnos querernos realmente. Es el grado de satisfacción que se tiene consigo mismo. Es un sentimiento de Capacidad personal y un

sentimiento de valía personal. La autoestima es la suma de la confianza y el respeto por uno mismo. Refleja el juicio que cada uno hace de su habilidad para enfrentar los desafíos de la vida y de su derecho a ser feliz. (23)

Se forma a través de un proceso personal de asimilación y reflexión mediante el cual se interiorizan las opiniones de las personas socialmente significativas (padres, maestros, compañeros...) Y los utiliza como criterios para su propia conducta. (23)

Es bastante frecuente confundir la autoestima con el autoconcepto y utilizar ambos como términos sinónimos. Aunque los dos conceptos están relacionados, no son equivalentes. En el autoconcepto prima la dimensión cognitiva, mientras que en la autoestima prevalece la valorativa y afectiva; así, en las últimas décadas los psicólogos, los psicopedagogos, los educadores y los trabajadores sociales en general se han interesado especialmente por los términos autoconcepto y autoestima y en la medida en que estos conceptos están relacionados con el proceso educativo y, más específicamente, en lo que se ha denominado "educación afectiva". Si es importante conocer la estima de una persona cuando esta es adulta, aún lo es más descubrir cómo es esa imagen cuando se está formando. La estima que un individuo siente hacia su persona es importante para su desarrollo vital, su salud psicológica y su actitud ante sí mismo y ante los demás. El concepto de sí mismo influye en la forma de apreciar los sucesos, los objetos y las personas del entorno. El autoconcepto participa considerablemente en la conducta y en las vivencias del individuo. La persona va desarrollando su autoconcepto, va creando su propia autoimagen, el autoconcepto no es innato (24)

Cuando hablamos de autoestima, nos estamos refiriendo a una actitud hacia uno mismo. Significa aceptar ciertas características determinadas tanto antropológicas como psicológicas, respetando otros modelos. Si la contemplamos como una actitud, nos referimos a la forma habitual de pensar, amar, sentir y comportarse consigo mismo. Se trata así de la disposición permanente para enfrentarnos con nosotros mismos y el sistema fundamental por el cual ordenamos nuestras experiencias. La autoestima conforma nuestra

personalidad, la sustenta y le otorga un sentido. Se genera como resultado de la historia de cada persona, no es innata; es el resultado de una larga secuencia de acciones y sentimientos que se van sucediendo en el transcurso de nuestros días (24)

La autoestima tiene una naturaleza dinámica, puede crecer, arraigarse más íntimamente, conectarse a otras actitudes nuestras o, por el contrario, debilitarse y empobrecerse. Es una forma de ser y actuar que radica en los niveles más profundos de nuestras capacidades, pues resulta de la unión de muchos hábitos y aptitudes adquiridos. Se trata de la meta más alta del proceso educativo, pues es precursora y determinante de nuestro comportamiento y nos dispone para responder a los numerosos estímulos que recibimos (24)

1.5.9.1. Componente cognitivo:

Formado por el conjunto de conocimientos sobre uno mismo. Representación que cada uno se forma acerca de su propia persona, y que varía con la madurez psicológica y con la capacidad cognitiva del sujeto. Por tanto, indica ideas, opiniones, creencias, percepción y procesamiento de la información. El autoconcepto ocupa un lugar privilegiado en la génesis, crecimiento y consolidación de la autoestima y las restantes dimensiones caminan bajo la luz que les proyecta el autoconcepto, que a su vez se hace acompañar por la autoimagen o representación mental que la persona tiene de sí misma en el presente y en las aspiraciones y expectativas futuras. Un autoconcepto repleto de autoimágenes ajustadas, ricas e intensas en el espacio y tiempo en que vivimos demostrará su máxima eficacia en nuestros comportamientos. La fuerza del autoconcepto se basa en nuestras creencias entendidas como convicciones, convencimientos propios; sin creencias sólidas no existirá un autoconcepto eficiente (24)

1.5.9.2. Componente afectivo:

Sentimiento de valor que nos atribuimos y grado en que nos aceptamos. Puede tener un matiz positivo o negativo según nuestra autoestima: “Hay muchas cosas de mí que me gustan” o “no hago nada bien, soy un inútil”. Lleva consigo la valoración de nosotros mismos, de lo que existe de positivo y

de aquellas características negativas que poseemos. Implica un sentimiento de lo favorable o desfavorable, de lo agradable o desagradable que vemos en nosotros. Es admiración ante la propia valía y constituye un juicio de valor ante nuestras cualidades personales. Este elemento es la respuesta de nuestra sensibilidad y emotividad ante los valores que percibimos dentro de nosotros; es el corazón de la autoestima, es la valoración, el sentimiento, la admiración, el desprecio, el afecto, el gozo y el dolor en la parte más íntima de nosotros mismos (24)

1.5.9.3. Componente conductual:

Relacionado con tensión, intención y decisión de actuar, de llevar a la práctica un proceso de manera coherente. Es la autoafirmación dirigida hacia el propio yo y en busca de consideración y reconocimiento por parte de los demás. Constituye el esfuerzo por alcanzar el respeto ante los demás y ante nosotros mismos (24)

1.5.10. Desempeño Laboral

Chiavenato (2000) lo define como los actos realizados en el puesto de trabajo observado en el trabajador que son de importancia para alcanzar los objetivos de la institución (25). Bittel, (2000), refiere que el desempeño laboral es influenciado por la expectativa que el trabajador tiene en su puesto de trabajo (26). Guiselli (1998), indica que el desempeño laboral está influenciado por cuatro elementos: habilidades, personalidad, motivación y aceptación del rol (27)

Entonces el desempeño se relaciona con los deberes laborales, también está la capacitación y la habilidad natural; este puede verse influenciado de manera negativa por el entorno laboral en el sentido estricto visto desde el punto de vista integral (tipo de trabajo, moral, presencia de estrés, horas trabajo). Condiciones no adecuadas y ambientes de elevado estrés pueden generar hábitos perjudiciales como fumar, beber o trastornos alimentarios, en la otra acera entornos adecuados y amigable generan un aumento en el desempeño laboral este es importante en la seguridad en el trabajo y más importante en la productividad, El desempeño es el reflejo del crecimiento y la

producción de una institución, una fuerza laboral motivada, sana, en adecuadas condiciones de trabajo influye positivamente en la producción, reduciendo los riesgos laborales, además el desempeño se puede predecir con cierta seguridad en un empleado con la aplicación de pruebas de personalidad y de competitividad. Pero también el desempeño real ya lo comentamos puede ser afectado por múltiples factores y las consecuencias e impacto solo se podrán evidenciar cuando recién afecte el desempeño (28)

El desempeño laboral para la presente investigación será en base a tres dimensiones los cuales son la primera es la calidad de los servicios brindados, la segunda sería la eficacia de los servicios concedidos y la tercera sería la eficiencia de los servicios otorgados (29)

1.5.10.1. Dimensión Eficiencia

Es aquella propiedad mediante el cual una organización usa de la mejor forma sus exiguos recursos. En la dimensión eficiencia se contempla la conducta del trabajador, la producción que se genera, la actitud de los trabajadores como puntos básicos de que delimitan la eficiencia de los laborantes, ello debe ser mientras el trabajador se encuentre laborando en su puesto de trabajo realizando las actividades que le son de su responsabilidad, estos para generar eficiencia de estar cortejada con la experiencia en el trabajo, los conocimientos y sobre todo con la motivación. Un elemento importante que se debe tomar en cuenta aparte de los mencionados es la equidad, que debe ser un fundamento importante de conducta personal y laboral, que son sumamente necesarias para lograr la eficiencia en el logro de los objetivos que una institución se traza, la inequidad sin lugar a dudas va generar en una organización la falta de eficiencia, ello por sí mismo va generar esta baja de la eficiencia (29)

1.5.10.2. Dimensión Eficacia

Es la base del triunfo, siendo una situación mínima para sobrevivir luego de alcanzado el éxito, esta se interesa por realizar de la mejor manera las cosas. La eficacia es la capacidad de lograr los objetivos propuestos por la toda organización, así es alcanzar los objetivos con las con la actividad laboral

regular de una organización. Entonces la eficacia sería la medida que conseguimos o alcanzamos el logro (29)

1.5.10.3. Dimensión Calidad

Se refiere a la calidad cuando la atención genera un aumento en el beneficio del paciente, haciendo una resta entre los logros y pérdidas cuando en la atención.

Es una cualidad que persigue el perfeccionamiento en una continua búsqueda de mejora. En el área pública, el trabajador público de salud demuestra su calidad al atender al usuario o paciente. El desempeño laboral tiene un papel fundamental en el servicio y ámbito de salud, la eficiencia, eficacia y calidad son esenciales a la hora de tratar a un paciente, las decisiones aplicables al tratamiento y el desempeño que va tener el profesional de salud va ser de suma importancia para la evolución del paciente. Entendiendo que el desempeño laboral influirá en toda la cadena de atención del paciente esta cobra real importancia. La importancia de desempeño laboral radica en que el desempeño laboral tiene gran influencia en los objetivos que la institución pretende alcanzar y para ello es importante el desempeño laboral que los trabajadores tienen en su centro de labores (29)

III. Definición de términos básicos

Autoimagen: visión o concepto de uno mismo. La autoimagen es un aspecto crucial de la personalidad que puede determinar el éxito de las relaciones y generar una sensación de bienestar general. Una autoimagen negativa suele ser la causa de disfunciones y comportamientos personalmente abusivos, contraproducentes o destructivos. Véase también esquema (30)

Autoconcepto: Se define como el conocimiento y las creencias que el sujeto tiene de él mismo en todas las dimensiones y aspectos que lo configuran como persona (31)

Calidad de la atención: grado de congruencia entre los servicios de salud y las normas profesionales, que aumenta las probabilidades de que se den los resultados deseados (30)

Calidad de la vida laboral: grado de satisfacción que una persona obtiene de su empleo y sensación de compromiso organizacional que siente (30)

Bienestar: estado de felicidad, satisfacción, de niveles bajos de angustia, buena salud mental y física general y buena apariencia o buena calidad de vida (30)

Emoción negativa: reacción emocional desagradable, a menudo perturbadora, que expresa un afecto negativo (30)

Emoción positiva: reacción emocional con la que se expresa un afecto positivo, como la felicidad cuando uno alcanza una meta, el alivio cuando se ha evitado un peligro o la satisfacción cuando uno está a gusto con el estado actual de las cosas (30)

III. HIPÓTESIS Y VARIABLES

3.1 Hipótesis Hipótesis General

Existe relación significativa entre Autoestima y el Desempeño Laboral en los trabajadores de la Microred de Salud Paucartambo, Cusco 2022.

Hipótesis Específicas

El nivel de autoestima es deficiente en los trabajadores de la Microred de Salud Paucartambo, Cusco 2022.

El nivel de desempeño laboral es deficiente en los trabajadores de la Microred de Salud Paucartambo, Cusco 2022.

Existe relación entre la autoestima y el desempeño laboral en su dimensión eficacia en los trabajadores de la Microred de Salud Paucartambo, Cusco 2022.

Existe relación entre la autoestima y el desempeño laboral en su dimensión eficiencia en los trabajadores de la Micro red de Salud Paucartambo, Cusco 2022.

Existe relación entre la autoestima y el desempeño laboral en su dimensión calidad en los trabajadores de la Microred de Salud Paucartambo, Cusco 2022.

3.1.1 Operacionalización de variable

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Método	técnica
Desempeño laboral	Son los actos realizados en el puesto de trabajo observado en el trabajador que son de importancia para alcanzar los objetivos de la institución. Chiavenato (2000).	Conducta que demuestra los trabajadores de salud en relación con el desempeño laboral, que consta de 21 ítems, dividido en tres dimensiones eficiencia, eficacia y calidad en escala Likert	Eficiencia	Producción	1	Hipotético-deductivo (32)	La encuesta: Técnica que consiste en usar un conjunto de procedimientos estándares, mediante el uso de instrumentos como un cuestionario (32)
				Actitud	2		
				Conducta	3		
				Respuesta	4		
				Ejecución	5		
				Efectividad	6		
				Satisfacción	7		
			Eficacia	Cumplimiento	8		
				Objetivos	9		
				Normatividad	10		
				Conocimiento	11		
				Trato	12		
				Logros	13		
				Tareas	14		
			Calidad	Responsabilidad	15		
				Servicio	16		
				Cortesía	17		
				Capacidad	18		
				Interés	19		
				Cooperación	20		
				Equilibrio	21		

IV. METODOLOGÍA DEL PROYECTO

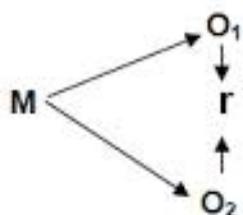
4.1 Diseño Metodológico El presente estudio es de tipo o pertenece a una investigación aplicada, este tipo de investigación se caracteriza por que es un estudio practico o de principio útil que utiliza todos los conocimientos adquiridos de una investigación básica (33)

Tiene enfoque cuantitativo, porque los datos y la prueba de hipótesis se realiza con el uso de cifras y números (34).

El nivel del presente estudio es correlacional porque va a buscar una correlación entre las dos variables de estudio (35).

4.1.1 diseño de la presente investigación es de tipo no experimental, este tipo de investigaciones tiene la particularidad de que el investigador no manipula las variables y solo observa el fenómeno y lo mide (36)

Es de corte transversal porque la investigación se realizará en un solo periodo de tiempo (32)



El modelo de investigación se explica con el presente esquema

Donde:

M: Muestra

O₁: Autoestima

O₂: Desempeño laboral

r: relación entre las variables

4.2. Método de investigación

Hipotético-deductivo: El método de esta investigación inicia de categorías generales para hacer afirmaciones sobre casos particulares, además se basa en hipótesis que luego se verifican y nos lleva a una conclusión. (37)

4.3. Población y muestra

La población de la investigación está constituida por 118 trabajadores asistenciales de salud que laboran en la micro red Paucartambo según informe recabado de la jefatura de Recursos Humanos de la Red Paucartambo.

Para determinar el tamaño de la muestra, se utilizará el siguiente algoritmo para la estimación del tamaño de muestra:

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

N = Total de la población

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

p= Proporción esperada (en este caso 5%= 0.05%)

= 1-p (en este caso 1-0.05=0.95)

d = Precisión (en su investigación use un 5%)

Posterior al cálculo la muestra está conformada por 91 trabajadores asistenciales de salud que trabajan en la microred Paucartambo.

Criterios de inclusión

Trabajadores asistenciales de salud que laboran en la micro red Paucartambo en el año 2022.

Trabajadores asistenciales de salud que laboran en la micro red Paucartambo en el año 2022 que completaron los cuestionarios.

Trabajadores asistenciales de salud que laboran en la micro red Paucartambo en el año 2022 que aceptaron voluntariamente formar parte del estudio.

Criterios de exclusión.

Personal administrativo y conductores que laboran en la micro red Paucartambo en el año 2022.

Trabajadores asistenciales de salud que laboran en otra microrred en el año 2022.

Practicantes e internos de salud que se encuentra realizando su rote en la micro red Paucartambo en el año 2022

4.4. Lugar de estudio

En la micro red Paucartambo del ministerio de Salud, que se ubica en el distrito de Paucartambo, provincia de Paucartambo, región Cusco, el trabajo de investigación se realiza entre el 01 de agosto de 2022 hasta el 31 de octubre de 2022.

4.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

La técnica en la presente investigación fue la encuesta que se tomó en la muestra mediante la aplicación de dos cuestionarios y/o escalas

El siguiente trabajo emplea como instrumento para la variable autoestima la **Escala de autoestima de Rosenberg**, conformado por 10 ítems y dos dimensiones, dimensión autoestima positiva (5 ítems), dimensión autoestima negativa (5 ítems). De 30 a 40 puntos: Autoestima elevada. Considerada como autoestima normal. De 26 a 29 puntos: Autoestima media. No presenta problemas de autoestima graves, pero es conveniente mejorarla. Menos de 25 puntos: Autoestima baja.

Nombre de la escala	Escala de autoestima de Rosenberg
Autor	Rosenberg
Año de creación - procedencia	1965- Princeton University Press, USA
Dimensiones/ ítems	2 dimensiones/10 ítems
Validez del autor	Cronbach : 0.87
Validada en el Perú	2022

Para la variable desempeño laboral el cuestionario para medir Desempeño Laboral, Adaptado: Cuadros, Elba (2017). Consta de 21 ítems, dividido en tres grupos para tres dimensiones, dimensión eficiencia (7 ítems), dimensión eficacia (7 ítems), dimensión calidad (7 ítems), ambos cuestionarios en la escala de Likert. (Los instrumentos, validez y confiabilidad se encuentran en los anexos)

Nombre de la escala	Cuestionario para medir el Desempeño laboral
Autor	Sotelo Estacio, Carlos (2016)
Año de creación - procedencia	2016 - Perú
Dimensiones/ ítems	3 dimensiones/21 ítems
Validez del autor	Cronbach : 0.97 (2016)
Validada en el Perú	2016

Confiabilidad de instrumentos (prueba piloto)

Se realizó una prueba piloto en 20 profesionales asistenciales de otra microred de salud en la región de Cusco entre el 18 y 19 de abril de 2022, donde se evaluó las variables Autoestima con el instrumento para la variable autoestima la **Escala de autoestima de Rosenberg** Alpha 0,870 y la variable Desempeño laboral con el instrumento cuestionario

para medir Desempeño Laboral, Alpha 0,970. Fueron sometidos a una prueba de confiabilidad.

Confiabilidad de la variable Autoestima

**Estadísticas de
fiabilidad**

Alfa de Cronbach	N de elementos
,870	10

Confiabilidad de la variable de Desempeño laboral

**Estadísticas de
fiabilidad**

Alfa de Cronbach	N de elementos
,970	21

4.6. Análisis y procesamiento de datos

Teniendo el proyecto aprobado y el título del proyecto aprobado con resolución se procedió a solicitar autorización a la gerencia de microred de Paucartambo para aplicar los instrumentos. Luego de haber sido aprobado el permiso se procedió a planificar la aplicación del instrumento en el personal de la micro red de Paucartambo. Se entreno personal para que realice la aplicación del instrumento. Para la aplicación del instrumento se procedió a realizar el proceso siguiendo un protocolo de bioseguridad contra el Covid 19, se informó sobre la naturaleza de la investigación y la firma del consentimiento informado de manera voluntaria para luego aplicar los instrumentos mediante la técnica de encuesta, luego se codifico y tabulo en una base de datos.

La base de datos que se ubicó en formato Excel serán llevados o trasladados al programa SPSS versión 24, en este programa primero se estableció la distribución relativa y absoluta de frecuencias luego estas

fueron presentados en cuadros de tablas y figuras, asimismo se verificó si la distribución es normal para luego aplicar la prueba de hipótesis donde se utilizó el Coeficiente Rho de Spearman el cual nos determinó el tipo de correlación que existe entre ambas variables, la fuerza de su correlación y si esta es de tipo negativa o positiva, con lo cual decidimos si aceptamos la hipótesis nula o la hipótesis alterna.

4.7 Aspectos Éticos en investigación

Los principios éticos y morales en investigación son normas y leyes que protegen a las personas a sufrir algún perjuicio o menoscabo producto de una investigación, esta investigación cumplió con lo establecido, para ello se solicitó la autorización respectiva a la Dirección de la micro red de salud Paucartambo, para realizar la aplicación de los instrumentos de autoestima y el desempeño laboral. Es importante mencionar que la presente investigación no supuso para el personal de la micro red de salud Paucartambo ningún riesgo en su salud Mental o Física, ni actual ni futura, tampoco generó un riesgo en la atención a los pacientes o usuarios, tampoco va a generar riesgo futuro.

V RESULTADOS

5.1. Resultados descriptivos

Datos generales de la población del estudio

<i>Característica</i>	<i>Frecuencia</i>	<i>Porcentaje</i>
Edad		
27 a 59 años	80	87,9%
18 a 26 años	9	9,9%
60 a más años	2	2,2%
Sexo		
Femenino	66	72,5%
Masculino	25	27,5%
Estado civil		
Soltera (o)	38	41,8%
Casada (o)	28	30,8%
Conviviente	22	24,2%
Otros	3	3,3%
Número de Hijos		
1 hijo	29	31,9%
Sin hijos	26	28,6%
2 hijos	25	27,5%
Otros	11	12,1%
Grado académico		
Licenciatura	44	48,4%
Técnico	26	28,6%
Maestría o segunda especialidad	20	22,0%
Doctorado	1	1,1%
Tiempo de servicio		
1 a 2 años	31	34,1%
más de 10 años	28	30,8%
3 a 5 años	17	18,7%
6 a 10 años	15	16,5%
Régimen laboral		
CAS	38	41,8%
276	38	41,8%
Por terceros	9	9,9%
728	6	6,6%
Tipo de profesión		
Enfermera (o)	31	34,1%
Técnico de enfermería	25	27,5%
Obstetra	17	18,7%
Medico	9	9,9%
Otros	9	9,9%

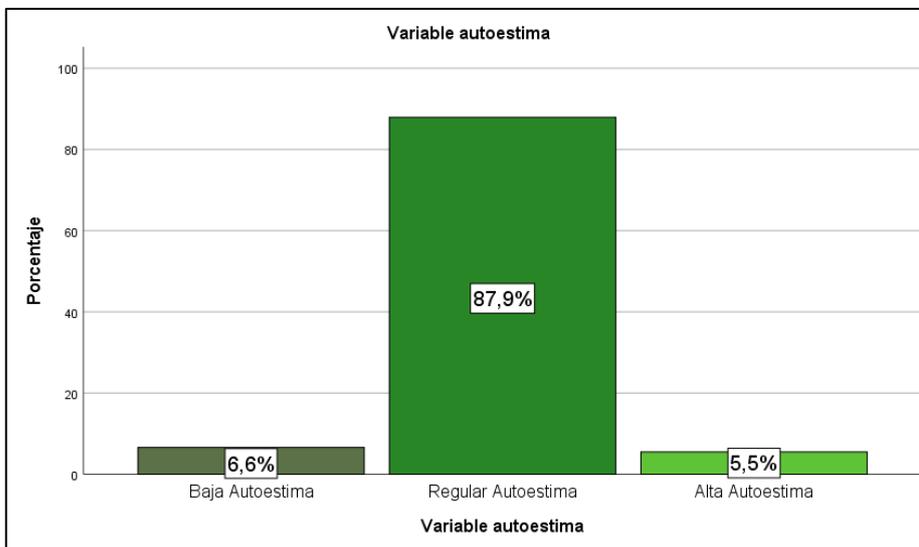
Fuente: Base de datos de análisis de la ficha técnica de autoestima y desempeño laboral

Tabla 5.1.1. Nivel de autoestima de los trabajadores de la Micro Red de salud Paucartambo, Cusco, 2022.

	Frecuencia	Porcentaje
Baja Autoestima	6	6,6
Regular Autoestima	80	87,9
Alta autoestima	5	5,5
Total	91	100,0

Fuente: Base de datos de análisis de la ficha técnica de autoestima y desempeño laboral

Cuadro 5.1.1. Nivel en la variable autoestima de los trabajadores de la Micro Red de salud Paucartambo, Cusco, 2022.



Fuente: Base de datos de análisis de la ficha técnica de autoestima y desempeño laboral

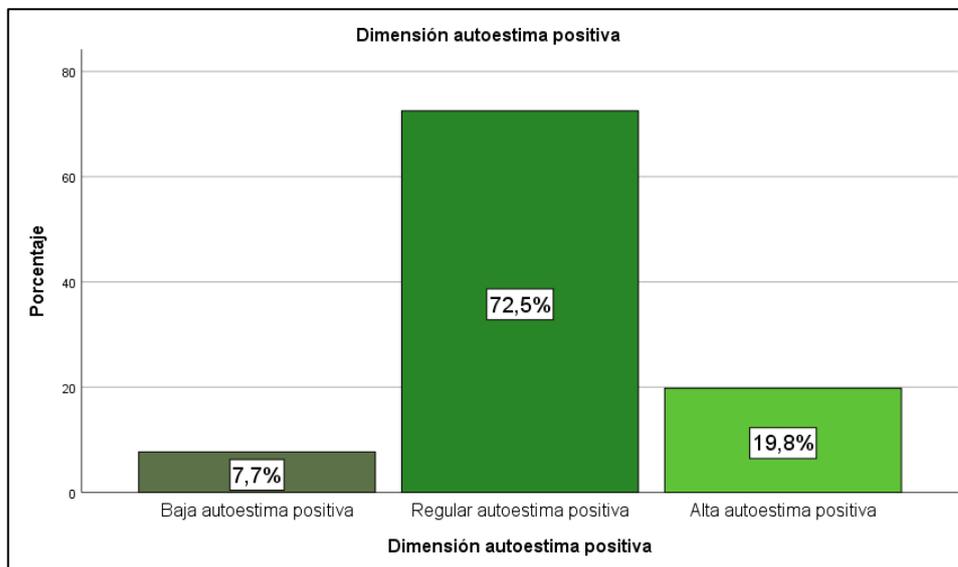
Interpretación: en la tabla 5.1.1 y cuadro 5.1.1 se evidencia que el 87,9% tiene regular autoestima, 6,6% baja autoestima y 5,5% alta autoestima

Tabla 5.1.2. Nivel en la dimensión autoestima positiva de los trabajadores de la Micro Red de salud Paucartambo, Cusco, 2022.

	Frecuencia	Porcentaje
Baja autoestima positiva	7	7,7
Regular autoestima positiva	66	72,5
Alta autoestima positiva	18	19,8
Total	91	100,0

Fuente: Base de datos de análisis de la ficha técnica de autoestima y desempeño laboral

Cuadro 5.1.2. Nivel en la dimensión autoestima positiva de los trabajadores de la Micro Red de salud Paucartambo, Cusco, 2022



Fuente: Base de datos de análisis de la ficha técnica de autoestima y desempeño laboral

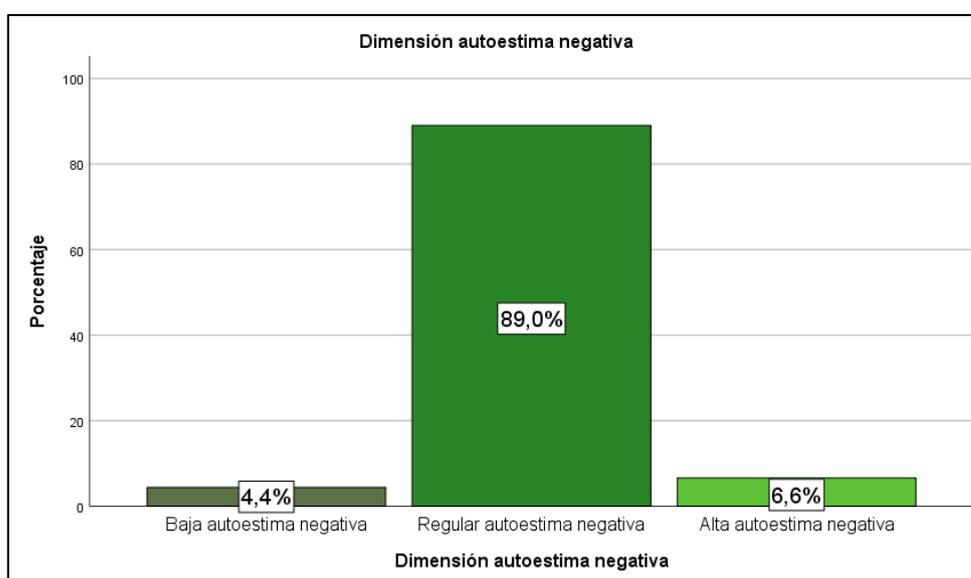
Interpretación: en la tabla 5.1.2 y cuadro 5.1.2 se evidencia que el 72.5% tiene autoestima positiva regular, 19.8% tiene autoestima positiva alta, 7.7% tiene baja autoestima positiva.

Tabla 5.1.3. Nivel en la dimensión autoestima negativa de los trabajadores de la Micro Red de salud Paucartambo, Cusco, 2022.

	Frecuencia	Porcentaje
Baja autoestima negativa	4	4,4
Regular autoestima negativa	81	89,0
Alta autoestima negativa	6	6,6
Total	91	100,0

Fuente: Base de datos de análisis de la ficha técnica de autoestima y desempeño laboral

Cuadro 5.1.3. Nivel en la dimensión autoestima negativa de los trabajadores de la Micro Red de salud Paucartambo, Cusco, 2022.



Fuente: Base de datos de análisis de la ficha técnica de autoestima y desempeño laboral

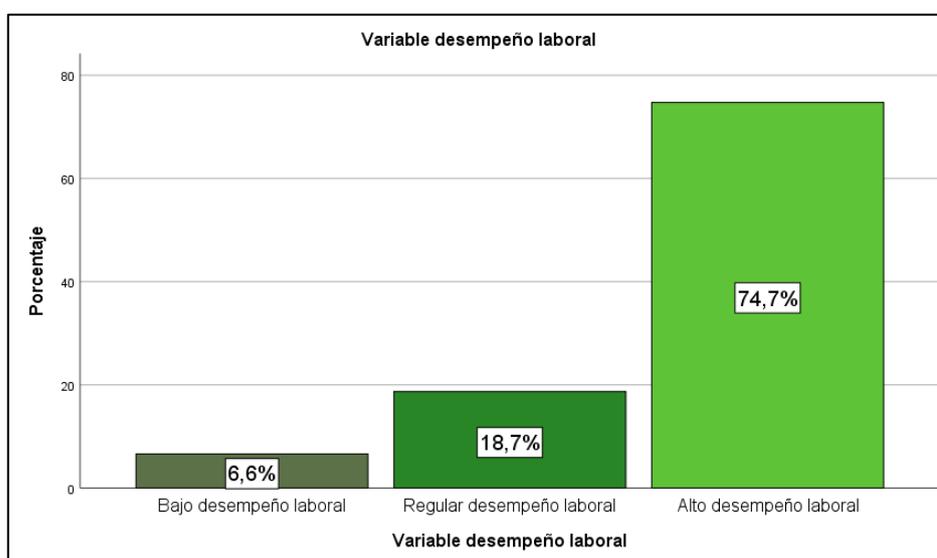
Interpretación: en la tabla 5.1.3 y cuadro 5.1.3 se evidencia que el 89.0% tiene autoestima negativa regular, 6.4% tiene autoestima negativa alta y 4.4% tiene baja autoestima negativa.

Tabla 5.1.4. Nivel en la variable desempeño laboral de los trabajadores de la Micro Red de salud Paucartambo, Cusco, 2022.

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo desempeño laboral	6	6,6
Regular desempeño laboral	17	18,7
Alto desempeño laboral	68	74,7
Total	91	100,0

Fuente: Base de datos de análisis de la ficha técnica de autoestima y desempeño laboral

Cuadro 5.1.4. Nivel en la variable desempeño laboral de los trabajadores de la Micro Red de salud Paucartambo, Cusco, 2022



Fuente: Base de datos de análisis de la ficha técnica de autoestima y desempeño laboral

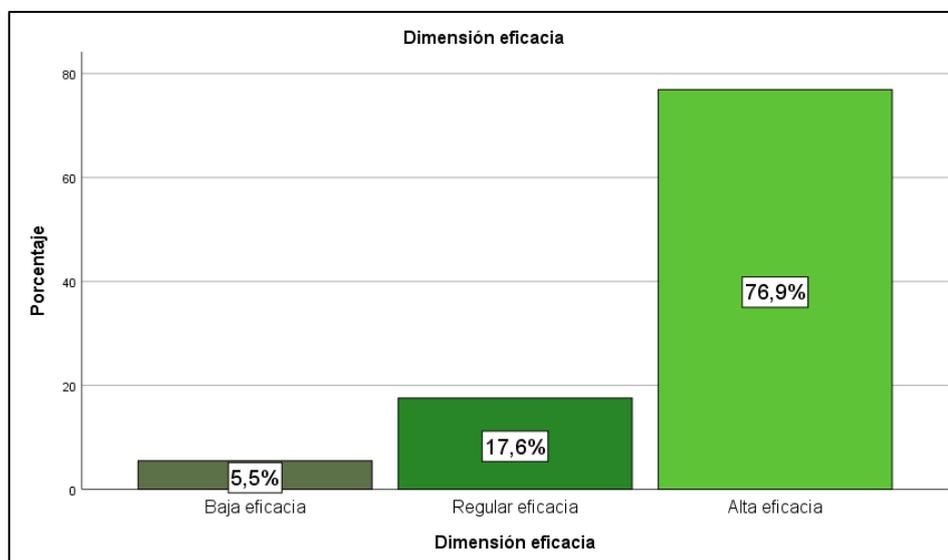
Interpretación: en la tabla 5.1.4 y cuadro 5.1.4 se evidencia que el 74.7% tiene alto desempeño laboral, 18.7% tiene regular desempeño laboral y 6.6% tiene bajo desempeño laboral.

Tabla 5.1.5. Nivel en la dimensión eficacia de los trabajadores de la Micro Red de salud Paucartambo, Cusco, 2022.

	Frecuencia	Porcentaje
Baja eficacia	5	5,5
Regular eficacia	16	17,6
Alta eficacia	70	76,9
Total	91	100,0

Fuente: Base de datos de análisis de la ficha técnica de autoestima y desempeño laboral

Cuadro 5.1.5. Nivel en la dimensión eficacia de los trabajadores de la Micro Red de salud Paucartambo, Cusco, 2022.



Fuente: Base de datos de análisis de la ficha técnica de autoestima y desempeño laboral

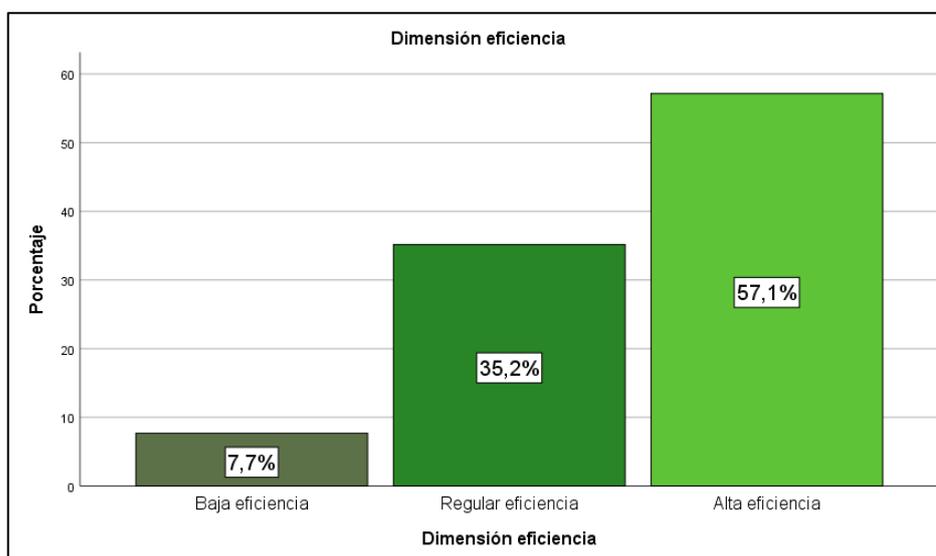
Interpretación: en la tabla 5.1.5 y cuadro 5.1.5 se evidencia que el 76.9% tiene alta eficacia y 17.6% tiene regular eficacia y 5.5% tiene baja eficacia.

Tabla 5.1.6. Nivel en la dimensión eficiencia de los trabajadores de la Micro Red de salud Paucartambo, Cusco, 2022.

	Frecuencia	Porcentaje
Baja eficiencia	7	7,7
Regular eficiencia	32	35,2
Alta eficiencia	52	57,1
Total	91	100,0

Fuente: Base de datos de análisis de la ficha técnica de autoestima y desempeño laboral

Cuadro 5.1.6. Nivel en la dimensión eficiencia de los trabajadores de la Micro Red de salud Paucartambo, Cusco, 2022.



Fuente: Base de datos de análisis de la ficha técnica de autoestima y desempeño laboral

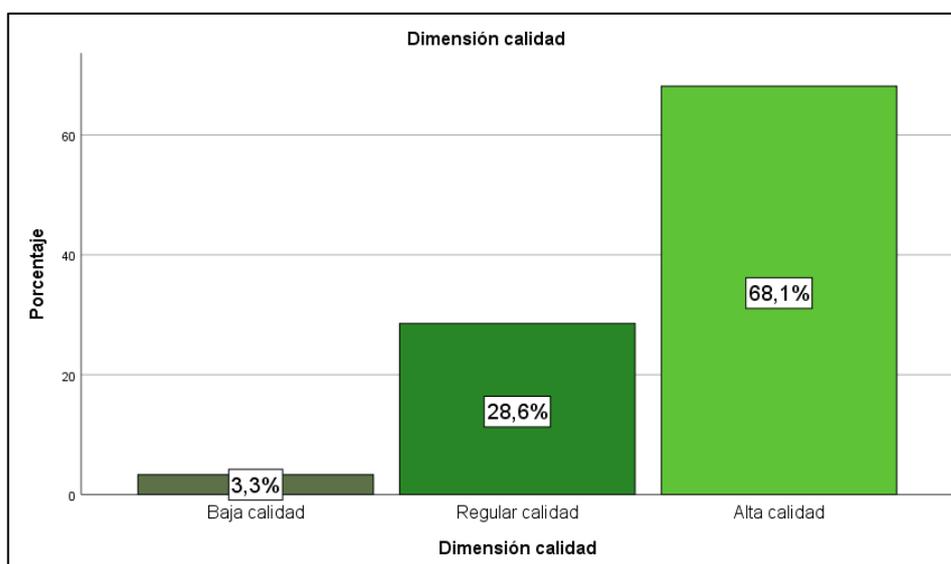
Interpretación: en la tabla 5.1.6 y cuadro 5.1.6 se evidencia que el 57.1% tiene alta eficiencia, 35.2% tiene regular eficiencia y 7.7% tiene baja eficiencia.

Tabla 5.1.7. Nivel en la dimensión Calidad de los trabajadores de la Micro Red de salud Paucartambo, Cusco, 2022.

	Frecuencia	Porcentaje
Baja calidad	3	3,3
Regular calidad	26	28,6
Alta calidad	62	68,1
Total	91	100,0

Fuente: Base de datos de análisis de la ficha técnica de autoestima y desempeño laboral

Cuadro 5.1.7. Nivel en la dimensión Calidad de los trabajadores de la Micro Red de salud Paucartambo, Cusco, 2022.



Fuente: Base de datos de análisis de la ficha técnica de autoestima y desempeño laboral

Interpretación: en la tabla 5.1.7 y cuadro 5.1.7 se evidencia que el 68.1% tiene alta calidad, 28.6% tiene regular calidad y 3.3% tiene baja calidad.

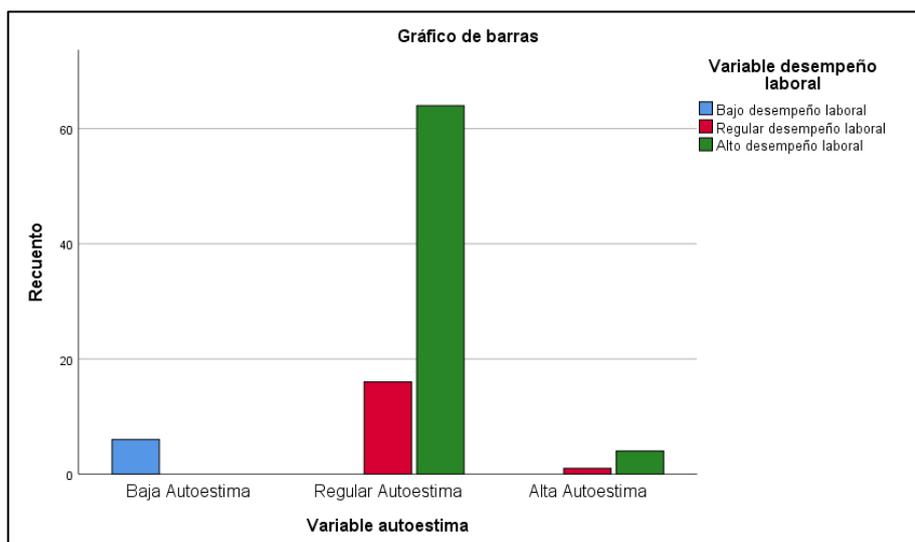
.5.2.Resultados inferenciales

Tabla 5.2.8. Autoestima y desempeño laboral de los trabajadores de la Micro Red de salud Paucartambo, Cusco, 2022.

		Variable desempeño laboral		
		Bajo desempeño laboral	Regular desempeño laboral	Alto desempeño laboral
Variable autoestima	Baja autoestima	100,0%	0,0%	0,0%
	Regular autoestima	0,0%	20,0%	80,0%
	Alta autoestima	0,0%	20,0%	80,0%
	Total	6,6%	18,7%	74,7%

Fuente: Base de datos de análisis de la ficha técnica de autoestima y desempeño laboral

Cuadro 5.2.8. Cuadro de contingencia entre la autoestima y desempeño laboral de los trabajadores de la Micro Red de salud Paucartambo, Cusco, 2022.



Fuente: Base de datos de análisis de la ficha técnica de autoestima y desempeño laboral

Interpretación: en la tabla 5.2.8 y cuadro 5.2.8 se puede determinar que la baja autoestima se relaciona con el 100% de bajo desempeño laboral, de la misma manera la regular autoestima se relaciona con el regular desempeño en un 20.0% y alto desempeño en un 80.0%, por último, la alta autoestima se relaciona con el regular desempeño en un 20% y alto desempeño en un 80%.

Tabla 5.2.9. Relación entre la autoestima y desempeño laboral de los trabajadores de la Micro Red de salud Paucartambo, Cusco, 2022.

		Variable desempeño laboral
Variable autoestima	Coeficiente de correlación	,430
	Sig. (bilateral)	,000
	N	91

Fuente: Base de datos de análisis de la ficha técnica de autoestima y desempeño laboral

En la tabla 5.2.9, podemos evidenciar que $\rho = 0,430$ y el p valor es igual a 0,000, valor menor a $\alpha = 0.05$.

Tabla 5.2.10. Relación entre la autoestima y el desempeño laboral en su dimensión eficacia en la Micro Red Paucartambo, Cusco 2022.

			Dimensión eficacia
Rho de Spearman	Variable autoestima	Coeficiente de correlación	,493
		Sig. (bilateral)	,000
		N	91

Fuente: Base de datos de análisis de la ficha técnica de autoestima y desempeño laboral

En la tabla 5.2.10, podemos evidenciar que $\rho = 0,493$ y el p valor es igual a 0,000, valor menor a $\alpha = 0.05$.

Tabla 5.2.11. Relación entre la autoestima y el desempeño laboral en su dimensión eficiencia en la Micro Red Paucartambo, Cusco 2022.

			Dimensión eficiencia
Rho de Spearman	Variable autoestima	Coeficiente de correlación	,366
		Sig. (bilateral)	,000
		N	91

Fuente: Base de datos de análisis de la ficha técnica de autoestima y desempeño laboral

En la tabla 5.2.11, podemos evidenciar que $\rho = 0,366$ y el p valor es igual a 0,000, valor menor a $\alpha = 0.05$.

Tabla 5.2.12. Relación entre la autoestima y el desempeño laboral en su dimensión calidad en la Micro Red Paucartambo, Cusco 2022.

			Dimensión calidad
Rho de Spearman	Variable autoestima	Coeficiente de correlación	,435
		Sig. (bilateral)	,000
		N	91

Fuente: Base de datos de análisis de la ficha técnica de autoestima y desempeño laboral

En la tabla 5.2.12, podemos evidenciar que $\rho = 0,435$ y el p valor es igual a 0,000, valor menor a $\alpha = 0.05$.

V. DISCUSIÓN

6.1 Contrastación de la hipótesis con los resultados

6.1.1 Hipótesis General

H₀: **NO** existe una relación entre la Autoestima y el Desempeño Laboral de los trabajadores de salud de la Micro Red Paucartambo, Cusco 2022

H_a: Existe una relación entre la Autoestima y el Desempeño Laboral de los trabajadores de salud de la Micro Red Paucartambo, Cusco 2022

			Variable desempeño laboral
Rho de Spearman	Variable autoestima	Coefficiente de correlación	,430
		Sig. (bilateral)	,000
		N	91

Fuente: Base de datos de análisis de la ficha técnica de autoestima y desempeño laboral

Se puede evidenciar que $\rho = 0,430$ y el p valor es igual a $0,000$, valor menor a $\alpha = 0.05$, entonces, se rechaza la hipótesis nula.

6.1.2 Hipótesis específica 1

Ho: No existe relación entre la autoestima y el desempeño laboral en su dimensión eficacia Micro Red Paucartambo, Cusco 2022.

Ha: Existe relación entre la autoestima y el desempeño laboral en su dimensión eficacia Micro Red Paucartambo, Cusco 2022.

			Dimensión eficacia
Rho de Spearman	Variable autoestima	Coefficiente de correlación	,493
		Sig. (bilateral)	,000
		N	91

Fuente: Base de datos de análisis de la ficha técnica de autoestima y desempeño laboral

Se puede evidenciar que $\rho = 0,493$ y el p valor es igual a $0,000$, valor menor a $\alpha = 0.05$, entonces, se rechaza la hipótesis nula.

6.1.3 Hipótesis específica 2

Ho: No existe relacion entre la autoestima y el desempeño laboral en su dimensión eficiencia en la Micro Red Paucartambo, Cusco 2022.

Ha: Existe relacion entre la autoestima y el desempeño laboral en su dimensión eficiencia en la Micro Red Paucartambo, Cusco 2022.

			Dimensión eficiencia
Rho de Spearman	Variable autoestima	Coefficiente de correlación	,366
		Sig. (bilateral)	,000
		N	91

- **Fuente:** Base de datos de análisis de la ficha técnica de autoestima y desempeño laboral

Se puede evidenciar que $\rho = 0,366$ y el p valor es igual a 0,000, valor menor a $\alpha = 0.05$, entonces, se objeta la hipótesis nula y admite la planteada.

6.1.4 Hipótesis específica 3

Ho: No existe relacion entre la autoestima y el desempeño laboral en su dimensión calidad en la Micro Red Paucartambo, Cusco 2022.

Ha: Existe relacion entre la autoestima y el desempeño laboral en su dimensión calidad en la Micro Red Paucartambo, Cusco 2022.

			Dimensión calidad
Rho de Spearman	Variable autoestima	Coefficiente de correlación	,435
		Sig. (bilateral)	,000
		N	91

Fuente: Base de datos de análisis de la ficha técnica de autoestima y desempeño laboral

Se puede evidenciar que $\rho = 0,435$ y el p valor es igual a $0,000$, valor mayor a $\alpha = 0.05$, entonces, se objeta la hipótesis nula y admite la planteada.

6.2. Contrastación y demostración de la hipótesis con otros estudios similares

En la presente investigación sobre autoestima y desempeño laboral de los trabajadores de la Micro Red de salud Paucartambo, Cusco, 2022, en relación a los resultados descriptivos, se encontró en la variable autoestima que el 87,9% tiene regular autoestima y un 6,6% baja autoestima resultados que son similares a los reportados por otros autores (10) (15) (13) (18). Es importante mencionar que la autoestima varió en cada grupo de estudio lo cual nos hace concluir que es la realidad de la particularidad de cada individuo que genera un tipo específico de autoestima en cada persona y ello genera un resultado en un grupo de trabajo. En relación con A. Maslow refiere que la autoestima se basa en alcanzar la confianza, éxito, respeto entre otros, infiere que la autoestima es como una teoría de la autorrealización, afirmando que cada uno de nosotros posee una naturaleza interna que busca satisfacer esas necesidades desde lo básico hasta llegar a los niveles superiores (20).

En relación a los resultados descriptivos de la variable desempeño laboral de los trabajadores de la Micro Red de salud Paucartambo, Cusco, 2022, se encontró que el 74.7% tiene alto desempeño laboral, 18.7% tiene regular desempeño laboral y 6.6% tiene bajo desempeño laboral, resultado que es diferente donde se encontró el estudio de Inca, H. (18), con un desempeño alto 50,65%, asimismo Huamán Z. (16), halla un nivel de desempeño bueno en un 44% y por último López C. et al. (10) encuentra un nivel en un 40% de alto desempeño; en relación al regular desempeño del presente estudio se encontró resultados diferentes como el de Inca, H. (18), donde encuentra un desempeño medio en un 28,1%, de la misma manera Huamán Z. (16), halla un nivel de desempeño regular en un 32% y López C. et al. (10) encuentra un nivel de 10% de desempeño regular; por último en relación al bajo desempeño del presente estudio, se encontró resultados diferentes como el estudio de Inca, H. (18), donde encuentra un desempeño bajo en un 21,3%, de la misma manera Huamán Z. (16), halla un nivel de desempeño malo 14% y López C. et al. (10) encuentra un nivel de 50% de bajo desempeño,

estos resultados nos indican la amplia variabilidad en los niveles de desempeño laboral y que estos pueden deberse al tipo de trabajo, grupo etareo o a las particularidades propias de la institución estudiada, pero también interviene el factor personal que afecta el desempeño de cada individuo, en perspectiva el ser humano tiene una agrupación de factores que generan en su momento determinado nivel de desempeño laboral en este sentido el modelo de Campbell establece que cada componente pueda ser útil para identificar una parte del desempeño, de esta manera Campbell establece ocho elementos básicos que conforman el desempeño laboral, los cuales son: disciplina personal, habilidades inespecíficas, pericia específicas en determinadas tareas, disciplina personal permanente, supervisión, administración y facilitación del rendimiento en equipo, lo cual explica que cada individuo tiene diferentes niveles en relación a los indicadores que conforman el desempeño laboral (21)

La prueba de hipótesis general mediante la correlación entre la autoestima y el desempeño laboral de los trabajadores de la Micro Red de salud Paucartambo, Cusco, 2022, en esta prueba se puede evidenciar que $\rho=0,430$ y el p valor es igual a 0,000, valor menor a $\alpha=0.05$, entonces, es decir existe relación entre la autoestima y desempeño laboral de los trabajadores de la Micro Red de salud Paucartambo, Cusco, 2022, resultado similar a todos los estudios analizados como el de Absalón, Y. (12) que encuentra relación entre desempeño y autoestima ($r=0,352$, $p=000$), asimismo Huamán Z. (16) determina en su estudio que existe relación altamente significativa entre la autoestima y el desempeño laboral de las enfermeras del hospital Daniel Alcides Carrión ($X^2=33.898$; $p<0.01$), de la misma manera Escobedo, N. y Toribio, I. (17) concluye que existe relación ya que el nivel de significancia del valor de chi cuadrado es menor que 0.05 ($0,00 < 0.05$); de la misma manera Inca, H. (18) halla relación entre desempeño y autoestima ($r=0,370$, $p=000$) y por último Romero, M. (19) de la misma halla relación entre desempeño y autoestima ($r=0,771$, $p=000$), todos estos estudios reafirman lo hallado en la presente investigación, Roa, A. (24), menciona en relación al componente conductual

de la autoestima menciona que es la autoafirmación dirigida hacia el propio yo y en busca de consideración y reconocimiento por parte de los demás. Constituye el esfuerzo por alcanzar el respeto ante los demás y ante nosotros mismos, es decir un individuo con adecuada autoestima tendrá un adecuado desempeño laboral pues busca el respeto y su valoración ante los demás.

La prueba de hipótesis específica 1 mediante la correlación entre la autoestima y el desempeño laboral en su dimensión eficacia de los trabajadores de la Micro Red de salud Paucartambo, Cusco, 2022, en esta prueba se puede evidenciar que $\rho = 0,493$ y el p valor es igual a 0,000, valor menor a $\alpha = 0.05$, entonces, existe relación entre la autoestima y desempeño laboral en su dimensión eficacia en la Micro Red Paucartambo, Cusco 2022. En la dimensión eficiencia se contempla la conducta del trabajador, la producción que se genera, la actitud de los trabajadores como puntos básicos de que delimitan la eficiencia de los laborantes (29), en este sentido Guiselli (1998), indica que el desempeño laboral está influenciado por cuatro elementos: habilidades, personalidad, motivación y aceptación del rol (27).

La prueba de hipótesis específica 2 mediante la correlación entre la autoestima y el desempeño laboral en su dimensión eficiencia de los trabajadores de la Micro Red de salud Paucartambo, Cusco, 2022, en esta prueba se puede evidenciar que $\rho = 0,366$ y el p valor es igual a 0,000, valor menor a $\alpha = 0.05$, entonces, existe relación entre la autoestima y desempeño laboral en su dimensión eficiencia en la Micro Red Paucartambo, Cusco 2022. La eficacia es la capacidad de lograr los objetivos propuestos por la toda organización, así es alcanzar los objetivos con las con la actividad laboral regular de una organización. Entonces la eficacia sería la medida que conseguimos o alcanzamos el logro (29), en este sentido el desempeño según Chiavenato (2000) son los actos realizados en el puesto de trabajo observado en el trabajador que son de importancia para alcanzar los objetivos de la institución (25)

La prueba de hipótesis específica 3 mediante la correlación entre la autoestima y el desempeño laboral en su dimensión calidad de los trabajadores de la Micro Red de salud Paucartambo, Cusco, 2022, en esta prueba se puede evidenciar que $\rho = 0,435$ y el p valor es igual a 0,000, valor mayor a $\alpha = 0.05$, entonces, existe relación entre la autoestima y desempeño laboral en su dimensión calidad en la Micro Red Paucartambo, Cusco 2022. La calidad Es una cualidad que persigue el perfeccionamiento en una continua búsqueda de mejora (29), mientras que la autoestima Se trata de la meta más alta del proceso educativo, pues es precursora y determinante de nuestro comportamiento y nos dispone para responder a los numerosos estímulos que recibimos. (24)

6.3. Responsabilidad ética de acuerdo con los reglamentos vigentes

Los principios éticos en la investigación se establecen como normas de cumplimiento obligatorio en el proceso de investigación ello teniendo como marco básico e inicial la declaración de Helsinski, de esta manera la presente investigación cumple de manera detallada con el código de ética y los reglamentos vigentes de la Universidad Nacional del Callao. De la misma manera la presente investigación es original y cumple con citar y reconocer a todos los autores tanto del marco teórico y de los antecedentes que son parte de la presente investigación. Por ultimo los autores se hacen responsables de la presente investigación de acuerdo con las normas de la Universidad.

CONCLUSIONES

1. Se halló que la autoestima es regular (97.8%) en los trabajadores de la Micro Red de salud Paucartambo, Cusco, 2022.
2. Se halló que el desempeño laboral es alto (76.9%) en los trabajadores de la Micro Red de salud Paucartambo, Cusco, 2022.
3. En relacion a la Hipótesis General, se halló relación entre la autoestima y desempeño laboral de los trabajadores de la Micro Red de salud Paucartambo, Cusco, 2022, ($r=0,430$, $p=000$).
4. En relacion a la Hipótesis Especifica 1 se halló relación entre la autoestima y desempeño laboral en su dimensión eficacia en la Micro Red Paucartambo, Cusco 2022, ($r=0,493$, $p=000$).
5. En relacion a la Hipótesis Especifica 2 se halló relación entre la autoestima y desempeño laboral en su dimensión eficiencia en la Micro Red Paucartambo, Cusco 2022, ($r=0,366$, $p=000$).
6. En relacion a la Hipótesis Especifica 3 se halló relación entre la autoestima y desempeño laboral en su dimensión calidad en la Micro Red Paucartambo, Cusco 2022, ($r=0,435$, $p=000$).

RECOMENDACIONES

En base a los resultados hallados en el presente estudio se realizan las siguientes recomendaciones

1. Establecer programas de mejora de la autoestima en los trabajadores de la Micro Red de salud Paucartambo, Cusco, 2022.
2. Propiciar intervenciones de educación y fomento de desempeño laboral de los trabajadores de la Micro Red de salud Paucartambo, Cusco, 2022.
3. Establecer programas de mejora en la eficacia de los trabajadores de la Micro Red de salud Paucartambo, Cusco, 2022.
4. Programar pasantías y talleres que busquen la mejora en la eficiencia de los trabajadores de la Micro Red de salud Paucartambo, Cusco, 2022.
5. Planificar programas de mejora en la calidad de servicios dirigido a los trabajadores de la Micro Red de salud Paucartambo, Cusco, 2022.

REFERENCIA BIBLIOGRAFIA

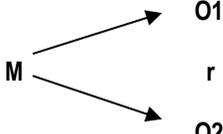
1. Sotelo C. Dirección y desempeño laboral en la Empresa Comercializadora de Acabados Finos de Mármol Distrito de San Juan De Lurigancho, 2016 [Tesis] , editor. [Lima]: Universidad Cesar Vallejo; 2017.
2. Ocaña Y, Damián E. Autoestima y desempeño docente en las instituciones educativas de Comas. PsiqueMag. 2017; 06(01).
3. Chávez J, Peralta R. Estrés académico y autoestima en estudiantes de enfermería, Arequipa-Perú. Revista de Ciencias Sociales. 2019; 25(1).
4. Lauracio C, Lauracio T. Síndrome de Burnout y desempeño laboral en el personal de salud. Revista Innova Educación. 2020; 2(4).
5. Quintana D, Tarqui C. Desempeño laboral del profesional de enfermería en un hospital de la seguridad social del callao – Perú. Archivos de Medicina. 2019; 20(1).
6. Moscoso R, Huaman A, Nuñez V. Inequidad en la distribución de recursos humanos en los establecimientos del Ministerio de Salud de cua-tro regiones del Perú. An Fac Med. 2015;(76).
7. Leon R. Data and findings on self-esteem in peruvian people. Temát. psicol. 2008; 4(01).
8. Delgado S, Calvanapón F, Cárdenas K. El estrés y desempeño laboral de los colaboradores de una red de salud. Revista Eugenio Espejo. 2020; 14(2).
9. Chiavenato I. Introducción a la Teoría General de la Administración Mexico DF: McGraw-Hill; 2004.
10. López C, Estrada M, Marín D, Moya C. Autoestima y rendimiento laboral en empleados homosexuales de un call center de Medellín [Tesis] , editor. [Medellin]: Tecnológico de Antioquia; 2020.
11. Aguilera R, Hernández D. Estrategias de afrontamiento y autoestima en docentes de la Unidad Educativa Cristiana Nazareno. Riobamba, 2019 [Tesis] , editor. [Riobamba]: Universidad Nacional de Chimborazo; 2020.
12. Absalón Y. Relación entre acoso escolar, desempeño académico y la autoestima en niños de 3er y 4to grado de escolaridad básica con nivel socioeconómico medio. [Tesis] , editor. [Caracas]: Universidad católica Andrés Bello; 2018.
13. Pendones J, Flores Y, Espino G, Durán F. Autoconcepto, autoestima, motivación y su influencia en el desempeño académico. Caso: alumnos de la carrera de Contador Público. Ride. 2021; 12(23).
14. Andrade K. Asociación entre la autoestima y horas de trabajo de las/ los enfermeras profesionales del Ecuador, junio-agosto 2019 [Tesis] , editor. [Quito]: Universidad Católica

- del Ecuador; 2020.
15. Palomino L. Autoestima y su relacion con la satisfaccion laboral en los docentes aimaras de la red educativa Pachapaki del distrito de Santa Rosa Mazocruz-2017 [Tesis] , editor. [Puno]: Universidad Nacional del Altiplano; 2019.
 16. Huamán Z. Autoestima y su relación con el desempeño laboral de las enfermeras del Hospital Daniel Alcides Carrión, Callao - 2017 [Tesis] , editor. [Lima]: Universidad Nacional Mayor de San Marcos; 2020.
 17. Escobedo N, Toribio I. Autoestima y desempeño laboral de los trabajadores de Cineplanet - Real Plaza, Trujillo 2019 [Tesis] , editor. [Trujillo]: Universidad Privada Antenor Orrego; 2019.
 18. Inca H. Autoestima y desempeño docente en instituciones educativas públicas en sectores rurales y urbanos en la UGEL San Román 2019 [Tesis] , editor. [Puno]: Universidad nacional del Altiplano; 2019.
 19. Romero M. Autoestima y Desempeño Laboral en Docentes de la Institución Educativa particular “Praxis”- Huancayo –2018 [Tesis] , editor. [Lima]: Universidad Cesar Vallejo; 2018.
 20. Pérez H. Autoestima, teorías y su relación con el éxito personal. Alternativas en psicología. 2019;(41).
 21. Bautista R, Cienfuegos R, David E. El desempeño laboral desde una perspectiva teórica. Revista de Investigación Valor Agregado. 2020; 7(1).
 22. Alcantara J. ¿Qué es la autoestima? Cómo educar la autoestima. 3rd ed. Espana: Ediciones Ceac; 2005.
 23. Centro de capacitación campesina Suyana. Autoestima y comunicacion en publico nivel superior. Tercera edicion ed. La Paz: Staff Publicidad & Marketing; 2015.
 24. Roa A. La educacion emocional, el autoconcepto, la autoestima y su importancia en la infancia. Edetania. 2013;(44).
 25. Chiavenato I. Administracion de recursos humanos. quinta ed. Santa fe de Bogota: Editorial McGraw-Hill; 2000.
 26. Bittel L. Administración de Personal; 2000.
 27. Ghiselli.. Administracion de Personal; 1998.
 28. Romero F, Urdaneta E. Desempeño laboral y Calidad de Servicio del Personal Administrativo en las Universidades Privadas. Revista electronica de Humanidades, Educación y Comunicación Social. 2009; 01(01): p. 66-79.
 29. Thompson R. Expectations as determinants of patient satisfaction: Concepts, theory and

- evidence. *International Journal for Quality in Health Care*. 1995; 7(2): p. 127-141.
30. American Psychological Association. *Diccionario conciso de Psicología Mexico D.F.: El Manual Moderno S.A. de C.V.*; 2010.
 31. Cazalla N. Revisión teórica sobre el autoconcepto y su importancia en la adolescencia. *Revista Electrónica de Investigación y Docencia*. 2013.
 32. Hernández R, Mendoza C. *Metodología de la Investigación, las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta Mexico: McGrawHill*; 2018.
 33. Hernández Sampieri R, Fernández Collado C, Baptista Lucio P. *Metodología de la Investigación*. Sexta ed. México: McGRAW-HILL / INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V; 2014.
 34. Sanchez H, Reyes C, Mejia K. *Manual de terminos de investigacion cientifica, tecnologica y humanista*. Primera edicion ed. Lima: Bussiness Support Aneth S.R.L.; 2018.
 35. Niño. *Metodología de la investigación Bogota: Ediciones de la U.*; 2011.
 36. Ríos R. *Metodología para la investigación y redacción Malaga: Servicios Academicos S. Salinas*; 2017.
 37. Bernal C. *Metodología de la Investigación para administración, economía y ciencias sociales Bogotá: Editorial PEARSON*; 2010.
 38. DORLAND. *Diccionario enciclopedico ilustrado de medicina*. 30th ed. Madrid: Elsevier; 2005.
 39. Ortego E, Pacheco J, Prieto A. *Metodología del marco lógico para la planificación, el seguimiento y la evaluación de proyectos y programas Santiago de Chile: Naciones Unidas*; 2015.

Anexos

MATRIZ DE CONSISTENCIA

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES Y DIMENSIONES	METODOLOGÍA
¿Cuál es la relación entre la Autoestima y el Desempeño Laboral en los trabajadores de la Microred Paucartambo, Cusco 2022?	Determinar la relación entre la Autoestima y el Desempeño Laboral de la Microred de Salud Paucartambo, Cusco 2022.	Existe una relación entre la Autoestima y el Desempeño Laboral de la Microred de Salud Paucartambo, Cusco 2022.	Variable independiente Autoestima Dimensiones Autoestima positiva Autoestima negativa	Nivel: Descriptivo. Tipo: El nivel de investigación descriptivo Diseño: Correlacional.  M. Muestra de estudio O1: Autoestima O2: Desempeño laboral r : Relación directa entre la autoestima y el desempeño laboral
¿Cuál es el nivel de autoestima en los trabajadores de la Micro Red de Salud Paucartambo, Cusco 2022? ¿Cómo es el desempeño laboral en los trabajadores de la Microred de Salud Paucartambo, Cusco 2022? ¿Cuál es la relación entre la autoestima y el desempeño laboral en su dimensión eficacia de la Microred de Salud Paucartambo, Cusco 2022? ¿Cuál es la relación entre la autoestima y el desempeño laboral en su dimensión eficiencia de la Microred de Salud Paucartambo, Cusco 2022? ¿Cuál es la relación entre la autoestima y el desempeño laboral en su dimensión calidad de la Microred de Salud Paucartambo, Cusco 2022?	Identificar el nivel de autoestima en los trabajadores de la Microred de Salud Paucartambo, Cusco 2022. Describir cómo es el desempeño laboral en los trabajadores de la Microred de Salud Paucartambo, Cusco 2022. Establecer la relación entre la autoestima y el desempeño laboral en su dimensión eficacia de la Microred de Salud Paucartambo, Cusco 2022. Analizar la relación entre la autoestima y el desempeño laboral en su dimensión eficiencia de la Microred de Salud Paucartambo, Cusco 2022. Establecer la relación entre la autoestima y el desempeño laboral en su dimensión calidad de la Microred de Salud Paucartambo, Cusco 2022.	Existe relación entre la autoestima y el desempeño laboral en su dimensión eficacia de la Microred de Salud Paucartambo, Cusco 2022. Existe relación entre la autoestima y el desempeño laboral en su dimensión eficiencia de la Microred de Salud Paucartambo, Cusco 2022. Existe relación entre la autoestima y el desempeño laboral en su dimensión calidad de la Microred de Salud Paucartambo, Cusco 2022.	Variable dependiente: Desempeño laboral Dimensiones Eficiencia Eficacia Calidad	POBLACIÓN Y MUESTRA Población: La población de la investigación está constituida por 128 profesionales de salud que trabajan en la micro red Paucartambo, Cusco 2022. Muestra: Margen: 5% Nivel de confianza: 95% 98 profesionales de salud TECNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCION DE DATOS Técnica Instrumento Encuesta Cuestionario Para el procesamiento de datos se utilizará dos paquetes SPSS-25

Instrumentos Validos

Escala de Autoestima de Rosenberg

INSTRUCCIONES: Este cuestionario deberá ser completado por el personal, su punto de vista es muy importante para conocer el nivel de autoestima de usted en la dependencia y específicamente en su departamento donde labora y poder determinar, conclusiones y recomendaciones. Este documento solo se aplicará en un solo acto al personal, al contestar el cuestionario deberá marcar con una "X" el valor de calificación correspondiente.

1	2	3	4
Muy en desacuerdo	En desacuerdo	De acuerdo	Muy de acuerdo

N	ITEMS	1	2	3	4
1	Siento que soy una persona digna de aprecio, al menos en igual medida que los demás.	1	2	3	4
2	Creo que tengo un buen número de cualidades.	1	2	3	4
3	En general, me inclino a pensar que soy un/a fracasado/a.	1	2	3	4
4	Soy capaz de hacer las cosas tan bien como la mayoría de la gente.	1	2	3	4
5	Siento que no tengo muchos motivos para sentirme orgulloso/a de mí.	1	2	3	4
6	Tengo una actitud positiva hacia mí mismo/a.	1	2	3	4
7	En general, estoy satisfecho conmigo mismo/a.	1	2	3	4
8	Desearía valorarme más a mí mismo/a.	1	2	3	4
9	A veces me siento verdaderamente inútil.	1	2	3	4
10	A veces pienso que no soy bueno/a para nada.	1	2	3	4

CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO LABORAL

Nombre.....Edad.....Sexo (F) (M)

Tiempo de Servicio en la Institución:

Área de trabajo.....

Tiempo de servicio en la Dependencia.....Fecha.....

INSTRUCCIONES: Este cuestionario deberá ser completado por el personal, su punto de vista es muy importante para conocer la percepción que existe sobre el desempeño laboral en la dependencia y específicamente en su departamento donde labora y poder determinar, conclusiones y recomendaciones. Este documento solo se aplicará en un solo acto al personal, al contestar el cuestionario deberá marcar con una "X" el valor de calificación correspondiente.

1	2	3	4
Nunca	Raras veces	A veces	Siempre

N	Ítems	1	2	3	4
	Eficacia				
1	Considera que el trabajo que realiza con eficiencia aporta el logro de los objetivos que busca la de la Micro red de Salud Paucartambo?	1	2	3	4
2	Considera que existe un espíritu de trabajo eficaz en su área de trabajo para el logro de los objetivos.	1	2	3	4
3	Considera que en la dependencia el personal tiene la actitud de compromiso con su trabajo.	1	2	3	4
4	Considera que en la dependencia el personal tiene la actitud para innovar ideas de trabajo.	1	2	3	4
5	Considera que realiza su trabajo con efectividad y compromiso.	1	2	3	4
6	Considera que su equipo de trabajo es efectivo.	1	2	3	4
	Eficiencia				
7	Considera que hay buena productividad en su equipo de trabajo.	1	2	3	4
8	Considera que la productividad que realiza es un desafío interesante para la realización personal.	1	2	3	4
9	Cree que la competencia entre el personal permite que el área sea más eficiente.	1	2	3	4
10	Cree que sus compañeros le orientan adecuadamente en el desarrollo de sus competencias	1	2	3	4
11	Considera que la dependencia propicia el liderazgo en el equipo.	1	2	3	4
12	Considera que cuando los líderes asignan tareas lo hacen con el ejemplo.	1	2	3	4
	Calidad				
13	Considera usted que cumple con responsabilidades las tareas que se le encomienda.	1	2	3	4
14	Considera que entre sus compañeros hay responsabilidad y apoyo.	1	2	3	4
15	Considera que los acuerdos de sus superiores le permiten tener una mejor atención en su trabajo.	1	2	3	4
16	Considera que su superior presta atención suficiente a su trabajo.	1	2	3	4
17	Considera sentirse satisfecho con la labor que realiza en su área de trabajo.	1	2	3	4
18	Considera estar satisfecho con el respeto que el jefe inmediato le brinda.	1	2	3	4

	AUTOESTIMA										DESEMPEÑO LABORAL																			
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18		
1	2	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3	4	3	2	4	4	4	3	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3		
2	3	2	3	3	3	3	2	2	2	2	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3		
3	2	4	2	3	4	3	4	4	2	2	3	4	3	4	4	2	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3		
4	2	2	4	2	3	4	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	4	2	2	3	2	3		
5	2	3	2	2	3	3	2	3	2	2	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	3	4		
6	2	3	2	1	1	1	1	3	2	2	3	4	4	3	4	2	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3		
7	2	3	3	3	2	3	2	2	3	2	4	4	3	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	3	3	4	3	4		
8	2	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3		
9	2	2	3	4	2	4	4	3	2	2	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4		
10	2	2	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	4	4	3	4	4	4	3	2	4	4	3	3	4	4	4	3		
11	2	2	3	3	4	3	3	4	3	2	4	4	3	4	2	4	3	2	2	2	2	4	2	2	2	3	2	3	4	
12	2	1	1	1	1	1	1	2	1	2	3	3	3	4	4	3	4	4	4	2	3	4	4	4	4	2	4	4	3	
13	2	4	2	4	2	4	2	4	4	2	3	4	4	4	3	4	3	4	2	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	
14	2	1	1	2	1	1	1	1	1	2	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	
15	4	2	3	3	3	4	3	4	4	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	2	1	
16	2	1	2	1	1	1	1	3	2	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	
17	2	3	2	3	4	3	2	4	3	2	3	4	4	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	3	3	
18	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	
19	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	2	3	4	4	4	
20	2	3	3	2	2	3	3	2	3	2	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	
21	2	2	3	3	3	3	2	3	2	2	3	4	2	2	2	2	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	
22	3	2	3	3	3	4	2	4	2	2	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	
23	2	3	4	3	4	3	3	2	2	2	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	
24	2	4	4	4	4	3	3	3	4	2	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	
25	2	3	2	2	3	3	2	3	2	2	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	
26	2	3	2	3	3	2	3	2	2	2	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	
27	2	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	4	2	2	2	3	2	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2	3	3	
28	2	3	2	4	3	3	2	4	4	2	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	
29	2	2	1	3	2	1	3	3	2	2	3	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	
30	2	2	3	3	3	2	3	3	2	2	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	3	3	4	
31	2	2	3	3	2	3	3	2	3	2	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	
32	2	1	1	1	1	4	4	2	4	2	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	3	4	
33	2	4	2	3	4	3	3	4	2	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	
34	2	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	4	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1	3	1	3	
35	4	2	4	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	
36	2	3	2	3	3	3	3	2	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	
37	2	1	1	1	3	1	1	1	1	2	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	
38	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	
39	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	
40	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	
41	2	2	3	4	3	2	2	4	2	2	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	
42	3	2	3	3	3	3	2	2	2	2	3	2	3	3	3	2	2	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	
43	3	3	2	3	3	3	2	2	2	2	3	3	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	
44	3	2	2	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	
45	2	3	2	2	3	3	2	3	2	2	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	
46	3	3	2	3	3	2	3	2	2	2	2	4	2	2	2	2	3	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	
47	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	
48	2	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	
49	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	
50	1	2	1	1	1	1	1	1	2	2	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	
51	2	2	3	3	2	3	3	2	3	2	3	4	2	2	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	4	3	2	3
52	3	1	1	1	1	1	1	2	1	2	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3
53	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	2	3	2	2	4	2	2	2	2	2	2	4	2	2	4	4	2	3	2
54	2	1	1	3	1	1	3	1	1	2	3	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3
55	3	1	3	3	3	3	2	3	3	2	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4
56	2	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3
57	2	3	2	3	3	3	2	3	3	2	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4
58	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3
59	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4
60	3	3	4	2	2	4	3	2	3	2	3	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3
61	2	2	3	3	3	3	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	1
62	3	2	3	3	3	1	4	2	2	2	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3
63	2	3	2	3	3	3	3	2	2	2	3	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3
64	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3
65	3	1	2	2	3	3	1	3	2	2	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4</