

UNIVERSIDAD PRIVADA SAN CARLOS

FACULTAD DE CIENCIAS

ESCUELA PROFESIONAL DE ENFERMERÍA



TESIS

**SATISFACCIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL DE
ENFERMERÍA DEL HOSPITAL DE APOYO YUNGUYO, 2023.**

PRESENTADA POR:

LUZ NORY CAÑI CAMATICONA

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

LICENCIADO EN ENFERMERÍA

PUNO - PERÚ

2024



Repositorio Institucional ALCIRA by [Universidad Privada San Carlos](https://www.upsc.edu.pe/) is licensed under a [Creative Commons Reconocimiento-NoComercial 4.0 Internacional License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

13.53%

SIMILARITY OVERALL

SCANNED ON: 19 MAR 2024, 5:44 AM

Similarity report

Your text is highlighted according to the matched content in the results above.

● IDENTICAL 1.03% ● CHANGED TEXT 12.49% ● QUOTES 0.19%

Report #20155987

LUZNORY CAÑI CAMATICONA SATISFACCIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA DEL HOSPITAL DE APOYO YUNGUYO, 2023. RESUMEN

Esta investigación tiene como título: Satisfacción y desempeño laboral del personal de enfermería del Hospital de Apoyo Yunguyo, 2023. 2

El objetivo fue determinar la relación entre la satisfacción y desempeño laboral del personal de Enfermería del Hospital de Apoyo Yunguyo, 2023. 1

2 3 6 7 12 13 14 18 20 21 23 28 34 El tipo de investigación es descriptivo

de corte transversal, el diseño es no experimental correlacional; 1 2 3 6 7 12 13 18

21 28 37 la población estuvo conformada por 35 enfermeras. 13 21 El instrumento utilizado para las dos variables fue el cuestionario. 25 Para el procesamiento

de datos se utilizó la estadística descriptiva y la estadística inferencial de chi cuadrada, mediante el paquete estadístico de IBM - SPSS versión 25.

En los resultados se demuestra que 57.1% presenta nivel de satisfacción laboral medio y el 54.3% se encuentran en el nivel de desempeño laboral regular. Se concluye existe relación entre la satisfacción y desempeño laboral del personal de Enfermería del Hospital de Apoyo Yunguyo, 2023, ya que la $\chi^2 = 30,295$ es mayor a $\chi^2 = 9,4877$, también, se observa el valor de l

a significancia que es 0,000 y es menor que 0,05 ($p = 0,000 < 0,05$)

. Palabras clave: Competencias, desempeño, logro de metas, rasgos de personalidad, satisfacción. ABSTRACT This research is entitled:

UNIVERSIDAD PRIVADA SAN CARLOS

FACULTAD DE CIENCIAS

ESCUELA PROFESIONAL DE ENFERMERÍA

TESIS

SATISFACCIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL DE

ENFERMERÍA DEL HOSPITAL DE APOYO YUNGUYO, 2023.

PRESENTADA POR:

LUZ NORY CAÑI CAMATICONA

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

LICENCIADO EN ENFERMERIA

APROBADA POR EL SIGUIENTE JURADO:

PRESIDENTE

: 
Dra. NOEMI ELIDA MIRANDA TAPIA

PRIMER MIEMBRO

: 
Mg. IBETH MAGALI CHURATA QUISPE

SEGUNDO MIEMBRO

: 
Mg. KATIA ELIZABETH ANDRADE LINAREZ

ASESOR DE TESIS

: 
Mtra. MARITZA KARINA HERRERA PEREIRA

Área: Ciencias Médicas y de Salud.

Sub Área: Ciencias de la Salud

Líneas de Investigación: Salud Pública.

Puno, 25 de marzo del 2024.

DEDICATORIA

Primeramente, dedico mi trabajo a Dios por haberme dado la vida y por guiar mi camino, por darme valor y fortaleza, perseverancia para continuar y por haberme permitido llegar hasta este momento importante de mi formación profesional.

A mis padres Calixto Cañi y Olga Camaticona ,por su apoyo los cuales me ayudaron a salir adelante. Me han dado todo lo que soy como persona, mis valores, mis principios,para conseguir mis objetivos. Gracias por darme una carrera para mi futuro.

A cada uno de los que son parte de mi familia,a mis hermanos Juan Esdras,Joel William,Rosa Maria y a mi sobrina Heyli Abigail por siempre haberme dado su fuerza y soporte incondicional.

A mi amado compañero de vida Jose Antonio V.M. por apoyarme incondicionalmente y acompañarme en todo este proceso y por compartir buenos y malos momentos ,todo esto se lo debo a ustedes.

AGRADECIMIENTOS

Quiero agradecer a Dios por guiarme en el camino y fortalecerme espiritualmente para empezar un camino lleno éxito.

A la Universidad Privada San Carlos Puno, y en especial a la Escuela Profesional de Enfermería por brindarme la oportunidad de formarme profesionalmente, así como también a las diferentes docentes que me brindaron sus conocimientos y su colaboración en la presente investigación y en toda mi formación académica. A los miembros del Jurado Dra. Noemi Elida Miranda Tapia, Mg. Ibeth Magali Churata Quispe, Mg. Katia Elizabeth Andrade Linarez por haberme tenido la paciencia ante mis errores y aciertos, y brindarme el tiempo necesario para corregirme, orientarme hacia la realización de la presente tesis. A la asesora de la investigación; Mtra. Maritza Karina Herrera Pereira, por haberme brindado la oportunidad de recurrir a su capacidad, conocimiento científico y haberme tenido paciencia en todo el desarrollo de mi investigación para el logro del éxito. Al Hospital de Apoyo Yunguyo por brindarme las facilidades para la realización de mi trabajo de investigación.

ÍNDICE GENERAL

	Pág.
DEDICATORIA	1
AGRADECIMIENTOS	2
ÍNDICE GENERAL	3
ÍNDICE DE TABLAS	5
ÍNDICE DE FIGURAS	6
ÍNDICE DE ANEXOS	7
RESUMEN	8
ABSTRACT	9
INTRODUCCIÓN	10

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA, ANTECEDENTES, OBJETIVOS DE INVESTIGACIÓN

1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	12
1.1.1. Problema general	13
1.1.2. Problemas específicos	13
1.2. ANTECEDENTES	13
1.2.1. A nivel internacional:	13
1.2.2. A nivel nacional:	14
1.2.3. A nivel local:	18
1.3. OBJETIVOS	19
1.3.1. Objetivo general:	19
1.3.2. Objetivos específicos	19

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO, CONCEPTUAL E HIPÓTESIS DE LA INVESTIGACIÓN

2.1. MARCO TEÓRICO	20
---------------------------	-----------

2.1.1 Satisfacción laboral	20
2.1.2 Desempeño laboral	22
2.2 MARCO CONCEPTUAL	25
2.3 HIPÓTESIS DE LA INVESTIGACIÓN	26
2.3.1. Hipótesis general	26
2.3.1. Hipótesis específicas	26
CAPÍTULO III	
METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN	
3.1 ZONA DE ESTUDIO	27
3.2 TAMAÑO DE MUESTRA	27
3.3 MÉTODOS Y TÉCNICAS	27
3.4 IDENTIFICACIÓN DE LA VARIABLE	29
3.4.1 Variables	29
3.4.2 Operacionalización de variables	30
3.5. MÉTODO Y DISEÑO ESTADÍSTICO	31
CAPITULO IV	
EXPOSICIÓN Y ANÁLISIS DE RESULTADOS	
4.1: EXPOSICIÓN DE RESULTADOS	34
4.1.1. Para el objetivo general	34
4.1.2. Para el objetivo específico 1	38
4.1.3. Para el objetivo específico 2	41
CONCLUSIONES	43
RECOMENDACIONES	44
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	46
ANEXOS	50

ÍNDICE DE TABLAS

	Pág.
Tabla 01: Distribución Chi Cuadrado χ^2	33
Tabla 02: Satisfacción y desempeño laboral del personal de Enfermería del Hospital de Apoyo Yunguyo, 2023.	34
Tabla 03: Prueba de hipótesis	36
Tabla 04: Nivel de satisfacción laboral del personal de Enfermería del Hospital de Apoyo Yunguyo, 2023.	38
Tabla 05: Nivel de desempeño laboral del personal de Enfermería del Hospital de Apoyo Yunguyo, 2023.	41

ÍNDICE DE FIGURAS

	Pág.
Figura 01: Satisfacción y desempeño laboral del personal de Enfermería del Hospital de Apoyo Yunguyo, 2023.	35
Figura 02: Nivel de satisfacción laboral del personal de Enfermería del Hospital de Apoyo Yunguyo, 2023.	39
Figura 03: Nivel de desempeño laboral del personal de Enfermería del Hospital de Apoyo Yunguyo, 2023.	41

ÍNDICE DE ANEXOS

	Pág.
Anexo 01: Matriz de consistencia	51
Anexo 02: Cuestionario	53
Anexo 03: Autorizacion del Hospital de Apoyo Yunguyo	58
Anexo 04: Evidencias fotográficas	59
Anexo 05: Matriz de datos	63

RESUMEN

Esta investigación tiene como título: Satisfacción y desempeño laboral del personal de enfermería del Hospital de Apoyo Yunguyo, 2023. El objetivo fue determinar la relación entre la satisfacción y desempeño laboral del personal de Enfermería del Hospital de Apoyo Yunguyo, 2023. El tipo de investigación es descriptivo de corte transversal, el diseño es no experimental correlacional; la población estuvo conformada por 35 enfermeras. El instrumento utilizado para las dos variables fue el cuestionario. Para el procesamiento de datos se utilizó la estadística descriptiva y la estadística inferencial de chi cuadrada, mediante el paquete estadístico de IBM - SPSS versión 25. En los resultados se demuestra que 57.1% presenta nivel de satisfacción laboral medio y el 54.3% se encuentran en el nivel de desempeño laboral regular. Se concluye existe relación entre la satisfacción y desempeño laboral del personal de Enfermería del Hospital de Apoyo Yunguyo, 2023, ya que la $Chi_c^2 = 30,295$ es mayor a $Chi_t^2 = 9,4877$, también, se observa el valor de la significancia que es 0,000 y es menor que 0,05 ($p = 0,000 < 0,05$).

Palabras clave: Competencias, Desempeño, Logro de metas, Rasgos de personalidad, Satisfacción.

ABSTRACT

This research is entitled: Satisfaction and job performance of the nursing staff of the Hospital de Apoyo Yunguyo, 2023. The objective was to determine the relationship between job satisfaction and job performance of the nursing staff of the Hospital de Apoyo Yunguyo, 2023. The type of research is descriptive, cross-sectional, and the design is non-experimental correlational; the population consisted of 35 nurses. Descriptive statistics and inferential chi-square statistics were used for data processing, using the IBM - SPSS version 25 statistical package. The results show that 57.1% present a medium level of job satisfaction and 54.3% are in the regular job performance level. It is concluded that there is a relationship between job satisfaction and job performance of the nursing staff of the Hospital de Apoyo Yunguyo, 2023, since $\chi^2 = 30.295$ is greater than $\chi^2 = 9.4877$, also, the significance value is 0.000 and is less than 0.05 ($p = 0.000 < 0.05$).

Key words: Competences, Performance, Goal achievement, Personality traits, Satisfaction.

INTRODUCCIÓN

El desempeño laboral se refiere a la efectividad y eficiencia con la cual el personal de enfermería realiza sus responsabilidades y tareas asignadas. Involucra competencias profesionales, habilidades técnicas, toma de decisiones efectiva, colaboración en equipo y la capacidad para enfrentar situaciones desafiantes. Un alto desempeño laboral no solo mejora la calidad de la atención al paciente, sino que también contribuye al funcionamiento general del sistema de salud. Factores como la formación continua, la disponibilidad de recursos adecuados y un entorno de trabajo favorable influyen significativamente en el desempeño laboral del personal de enfermería.

La satisfacción y el desempeño laboral del personal de enfermería desempeñan un papel fundamental en la eficacia y calidad de los servicios de salud proporcionados en cualquier establecimiento hospitalario. En este contexto, el presente estudio se centra en la evaluación de la satisfacción y el desempeño laboral del personal de enfermería del Hospital de Apoyo Yunguyo, con el objetivo de comprender mejor los factores que influyen en su bienestar laboral y, por ende, en la calidad de la atención brindada.

La enfermería, como columna vertebral del sistema de salud, enfrenta desafíos significativos en el entorno hospitalario actual, caracterizado por cambios constantes, demandas crecientes y condiciones laborales a menudo desafiantes. El Hospital de Apoyo Yunguyo, como institución vital para la atención en la región, representa un punto focal para la investigación, ya que la calidad de vida laboral del personal de enfermería no solo impacta directamente en su bienestar, sino también en la experiencia del paciente y la eficiencia general del hospital.

En el capítulo I se presenta el planteamiento de problema, en donde se da a conocer el inicio de la investigación, seguido de la justificación, también los antecedentes o trabajos previos a la investigación, luego los objetivos de investigación. En el capítulo II, se presenta el marco teórico, conceptual e hipótesis de la investigación, en este capítulo se

presenta las teorías que fueron utilizadas y las hipótesis que se plantearon. En el capítulo III se presentan temas que son fundamentales en el proceso de esta investigación las cuales son: zona de estudio, tamaño de muestra, métodos y técnicas, unidad de análisis, método o diseño estadístico, operacionalización de variables. Seguidamente en el capítulo IV se presenta la exposición y análisis de resultados, cabe mencionar que este capítulo es muy importante ya que se presenta el resultado de todo el proceso investigativo. También se presenta a las conclusiones, recomendaciones, bibliografía y otras fuentes de información, y los anexos.

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA, ANTECEDENTES, OBJETIVOS DE INVESTIGACIÓN

1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

La presencia de un grado sustancial de satisfacción laboral dentro de una organización repercute positivamente en el bienestar general de los empleados y en el éxito de la organización. Por el contrario, cuando la satisfacción laboral se encuentra en un nivel disminuido, puede tener consecuencias adversas tanto para la institución como para sus miembros. El concepto de satisfacción laboral es polifacético, como demuestran las investigaciones académicas, que indican que está íntimamente ligado a las expectativas personales de los individuos respecto a su trabajo y al proceso de comparación de los resultados reales de su trabajo con los objetivos previstos. En caso de que los resultados obtenidos no estén a la altura de los deseados, los empleados pueden experimentar una reacción emocional negativa hacia su trabajo, lo que se traduce en descontento laboral. Las organizaciones pueden enfrentarse a importantes repercusiones cuando los empleados se encuentran con elevados niveles de insatisfacción laboral (1).

En el contexto actual de la prestación de servicios de salud, el papel crucial del personal de enfermería en la atención y cuidado de los pacientes es indiscutible. Sin embargo, es evidente que factores relacionados con la satisfacción y el desempeño laboral de estos profesionales pueden influir en su capacidad para brindar una atención de calidad y en última instancia, en la experiencia de los pacientes. A pesar de la relevancia de estos aspectos, existen cuestionamientos respecto a la situación del personal de enfermería en

el Hospital de Apoyo Yunguyo en el año 2023, y cómo su satisfacción y desempeño laboral pueden estar afectando la calidad de los servicios de salud ofrecidos.

1.1.1. Problema general

¿Cuál es la relación entre la satisfacción y desempeño laboral del personal de Enfermería del Hospital de Apoyo Yunguyo, 2023?

1.1.2. Problemas específicos

- ¿Cómo es el nivel de satisfacción laboral del personal de Enfermería del Hospital de Apoyo Yunguyo, 2023?

- ¿Cómo es el nivel de desempeño laboral del personal de Enfermería del Hospital de Apoyo Yunguyo, 2023?

1.2. ANTECEDENTES

1.2.1. A nivel internacional:

Según la investigación de Lira (2022) en la ciudad de Venezuela sobre el Nivel de satisfacción y desempeño laboral del personal de enfermería, se realizó con el objetivo de medir el grado de satisfacción y desempeño laboral entre el personal de enfermería empleado por la Dirección de Programas de Salud del estado. El estudio empleó un enfoque de paradigma cuantitativo positivista, utilizando específicamente una modalidad descriptiva de campo. El tamaño de la muestra fue de ocho (8) enfermeras. Los investigadores administraron un cuestionario para recabar los datos necesarios. Los resultados indicaron que todas las personas seleccionadas en la muestra eran mujeres de 35 años o más. Las conclusiones del estudio indican que la satisfacción laboral de los enfermeros está influida por varios aspectos. En concreto, se determinó que el 75% del personal de enfermería consideraba que la motivación era un factor importante para alcanzar la felicidad laboral. Además, el entorno de trabajo y la calidad de la conexión con su supervisor se identificaron como elementos cruciales para alcanzar la satisfacción

laboral (2).

En un estudio realizado, Ludeña (2019) en Ecuador sobre La satisfacción y el desempeño laboral del personal del Centro de Salud B IESS Celica. El objetivo del estudio fue investigar la influencia de la satisfacción laboral en el desempeño laboral. De toda la población, compuesta por 35 individuos, se encuestó a una muestra de 34 empleados. Los resultados del estudio de correlación realizado indican una correlación positiva significativa de 0,576 entre la satisfacción laboral y el rendimiento laboral, con un nivel de significación bilateral de 0,000. Existe una asociación lineal positiva moderada (1).

Según los hallazgos de Atencia et al. (2017) en Colombia, sobre el Grado de satisfacción laboral y condiciones de trabajo: empresas comerciales Santa Marta. El objetivo del estudio fue evaluar el nivel de satisfacción laboral y evaluar las circunstancias de trabajo. Los resultados de este estudio indican que no existe una correlación directa entre la satisfacción laboral y el rendimiento. La relación entre las recompensas y la percepción de los empleados se establece en función de la presencia de recompensas intrínsecas y extrínsecas, así como de la justicia percibida en su distribución (3).

1.2.2. A nivel nacional:

Según los hallazgos de Góngora (2022) en Cusco sobre el impacto de la satisfacción laboral en el desempeño de los trabajadores en el centro de salud San Gabriel SAC Cusco. El objetivo de esta investigación fue evaluar el impacto de la satisfacción laboral en el desempeño de los empleados dentro del centro médico ocupacional. El estudio empleó una metodología cuantitativa, descriptiva correlacional y transversal. La muestra del estudio consistió en 35 personas empleadas en la plantilla, y los datos se recogieron mediante la administración de una encuesta. Las conclusiones del estudio sugieren que es aconsejable que la organización lleve a cabo evaluaciones anuales del rendimiento laboral y desarrolle estrategias encaminadas a mejorar el rendimiento global (4).

Según los hallazgos de Saire (2022) en Lima, sobre la Satisfacción y desempeño laboral

en las enfermeras del servicio de emergencia de un hospital de Essalud - Lima, 2022. El objetivo de esta investigación fue examinar la relación entre la satisfacción laboral y el desempeño de las enfermeras que laboran en el servicio de emergencias del Hospital de EsSalud. La metodología empleada abarcó un enfoque cuantitativo, específicamente utilizando un diseño no experimental u observacional conocido como transversal y de naturaleza correlacional. La población de estudio estuvo constituida por 160 enfermeras, seleccionándose como muestra un subconjunto de 113 enfermeras. En este estudio se utilizaron dos instrumentos que cumplen los criterios de validez y fiabilidad. Los resultados indican una relación significativa entre diversos factores, como la política administrativa, las condiciones físicas y materiales, las relaciones sociales, el desarrollo personal, las prestaciones laborales y la formación y el desarrollo personal. Además, la responsabilidad, la motivación, el liderazgo y el trabajo en equipo también resultaron estar asociados a estos factores (5).

Según la investigación de Hoyos (2022) en Bagua Grande, sobre la Satisfacción Laboral del Personal de Enfermería del Servicio de Emergencia del Hospital de Apoyo Gustavo Lanatta Luján, Bagua 2022. El objetivo del estudio fue evaluar el nivel de satisfacción laboral del personal de enfermería que labora en el servicio de emergencia. La metodología empleada en este estudio fue un enfoque cuantitativo, utilizando un diseño observacional-descriptivo y transversal. La muestra del estudio estaba formada por 20 enfermeras a las que se administró un cuestionario. Los resultados revelaron que la edad media de los participantes era de 34 años, con una edad mínima de 20 años y una edad máxima de 59 años. Además, el 85% de los participantes se identificaron como mujeres, el 55% eran técnicos de enfermería, el 60% eran empleados y el 50% tenían una antigüedad de 5 años o más. Los resultados indican que el nivel de satisfacción del personal de enfermería del servicio de urgencias es moderado, con una puntuación de 6 en la escala de satisfacción (6).

Según la investigación de Navas (2022) en Piura sobre el Desempeño y satisfacción

laboral del personal de enfermería del Hospital Municipal Bicentenario de Guayaquil. Como objetivo general se determinó que el programa de intervención es efectivo para mejorar el desempeño y la satisfacción laboral del personal de enfermería de emergencia. Utilizando un enfoque cuantitativo, descriptivo, transversal con un diseño pre-experimental, la muestra estuvo conformada por 20 usuarios internos a quienes se les aplicó un cuestionario. Antes del programa de intervención, los resultados revelaron que el 95% del personal tenía un nivel medio de rendimiento laboral en la dimensión de competencias laborales y que el 29% tenía un nivel medio de satisfacción laboral en la dimensión de importancia de la tarea. El 100% del personal de enfermería tenía un alto nivel de rendimiento laboral y el 89% un alto nivel de satisfacción laboral. En otras palabras, se rechaza H_0 y se acepta H_a . Existe una fuerte correlación positiva entre las variables objeto de estudio (7).

Según la investigación de Berrocal (2021) en Ica, sobre el Nivel de satisfacción y desempeño laboral en enfermeras del servicio de emergencia del Hospital de Apoyo Puquio. Su propósito fue conocer la relación entre la satisfacción laboral del personal de enfermería y el desempeño laboral. Presentó una metodología fundamental con un diseño descriptivo y correlacional, no experimental. La muestra poblacional estuvo constituida por cuarenta enfermeras y se empleó como método la encuesta. Los resultados indicaron que el 50% de la población tiene un desempeño laboral adecuado, y el 53% reportó una alta satisfacción laboral; asimismo, en la dimensión de compromiso laboral, el 50% demostró un alto nivel de satisfacción, en la dimensión de condiciones favorables, el 45% demostró un nivel alto, y en la dimensión de sistemas de recompensa laboral, el 48% demostró un nivel moderado. Del mismo modo, se observaron resultados óptimos en términos de rendimiento laboral, eficacia, eficiencia y efectividad. En conclusión, existe una correlación directa y significativa entre la satisfacción laboral y la eficacia laboral de las enfermeras que laboran en el servicio de emergencias del Hospital de Apoyo de Puquio en el año 2020 (8)

Según la investigación de Urupeque (2022) en Chiclayo sobre el Desempeño laboral y satisfacción laboral del personal de enfermería en un hospital público-Chichayo. Su objetivo principal fue examinar la relación entre el desempeño laboral y la satisfacción laboral. La metodología se ajusta a un diseño cuantitativo, fundamental, no experimental, transversal y correlacional. Los resultados de las correlaciones de las dimensiones: eficacia ($r=0,038$), efectividad ($r=-0,035$) y eficacia ($r=0,108$) de la variable desempeño laboral y la variable satisfacción laboral; aceptando la hipótesis nula en las mismas ($p>0,05$). Porcentualmente, la eficacia (63,5%), la efectividad (62,2%) y la eficiencia (54,1%) alcanzaron el nivel más alto. En cambio, al evaluar el comportamiento de las variables estudiadas, el 63,5% del personal de enfermería alcanzó un nivel alto de rendimiento laboral, mientras que el 66,2% del personal de enfermería alcanzó un nivel medio de satisfacción laboral. En conclusión, existe una correlación positiva muy baja ($r=0,077$) entre el desempeño laboral y la satisfacción laboral, por lo que se aceptó la hipótesis nula ($p>0,05$) para ambas variables con un nivel de confianza del 95% (9).

Según la investigación de Travezaño (2020) en Ica sobre la Calidad de vida laboral y desempeño laboral del personal de enfermería del centro médico municipal de Jesús María-cuarto trimestre 2020, con el objetivo de “determinar la relación que existe entre calidad de vida laboral y desempeño laboral del personal de enfermería”. La metodología es de tipo básica, de enfoque cuantitativo, nivel correlacional y de diseño no experimental, de corte transversal. La población estuvo conformada por 35 enfermeros. La técnica de recolección de datos, fue la encuesta, instrumento, cuestionario, como resultados obtuvieron que la calidad de vida laboral y desempeño laboral medio, si tiene relación con las dimensiones de carga laboral medio, apoyo directivo medio, motivación interna alta, habilidades cognitivas bajo y un trato medio. Se concluyó que existe relación significativa entre ambas variables de investigación, siendo una correlación positiva media al .589 y un p valor de 0.00 (10).

1.2.3. A nivel local:

Según la investigación de Herrera (2022) en Azángaro sobre la Motivación y satisfacción laboral en el personal de salud, servicio de emergencia hospital Carlos Cornejo Roselló Vizcardo de Azángaro Puno – 2022, tuvo como objetivo investigar los niveles de motivación y satisfacción laboral en el personal de salud que labora en los servicios de emergencia. La investigación empleó un enfoque cuantitativo, concretamente utilizó una metodología descriptiva, correlacional y transversal. La población de estudio estaba formada por un total de 50 individuos. Los investigadores emplearon la técnica del cuestionario, utilizando dos instrumentos: una guía de entrevista y cuestionarios centrados en la medición de la motivación y la satisfacción laboral. Las conclusiones del estudio indican que el nivel de motivación entre los participantes se determinó como moderado, con un porcentaje del 76,0%. Del mismo modo, se determinó que el nivel de satisfacción laboral también era moderado, con un porcentaje del 54,0%. En consecuencia, se estableció que existe una asociación estadísticamente significativa entre la motivación y la satisfacción laboral, como lo demuestra un valor p de 0,001, que es inferior al nivel de significación predeterminado de 0,05 (11).

Según la investigación de Vilca (2021) en Puno sobre la Satisfacción y desempeño laboral en la Dirección Regional de Salud - DIRESA - Puno, 2021. El estudio tuvo como objetivo investigar la correlación entre la satisfacción laboral y el desempeño laboral. La investigación empleó un enfoque cuantitativo, específicamente una metodología no experimental, transversal y aplicada. La muestra se obtuvo mediante un método de recogida de datos. La encuesta empleó la escala de Likert, que constaba de 12 preguntas relativas a la variable de satisfacción laboral y 16 preguntas relativas a la variable de rendimiento laboral. La validez de la escala se estableció mediante la evaluación de tres expertos en la materia. El estudio demostró que los elementos que influyen en el cumplimiento de los requisitos del trabajador durante la ejecución de la tarea tenían una influencia significativa tanto en el rendimiento como en los niveles de compromiso del

empleado (12).

1.3. OBJETIVOS

1.3.1. Objetivo general:

Determinar la relación entre la satisfacción y desempeño laboral del personal de Enfermería del Hospital de Apoyo Yunguyo, 2023.

1.3.2. Objetivos específicos

- Identificar el nivel de satisfacción laboral del personal de Enfermería del Hospital de Apoyo Yunguyo, 2023.
- Identificar el nivel de desempeño laboral del personal de Enfermería del Hospital de Apoyo Yunguyo, 2023.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO, CONCEPTUAL E HIPÓTESIS DE LA INVESTIGACIÓN

2.1. MARCO TEÓRICO

2.1.1 Satisfacción laboral

La satisfacción en el trabajo se produce, desde la perspectiva del empleado, cuando la organización en la que trabaja satisface eficazmente sus necesidades primarias y cumple las expectativas iniciales que tenía al empezar a trabajar, al tiempo que garantiza una mejora gradual de su rendimiento. Además, subraya la importancia de la dinámica entre los empleados y sus superiores, ya que una conexión inadecuada puede tener efectos perjudiciales tanto para el bienestar de los trabajadores como para el éxito general de la organización (8)

Se refiere a la disposición mostrada por los empleados dentro de una determinada organización, evidenciada por su dedicación a sus horas de trabajo, su motivación en el desempeño de sus tareas y el reconocimiento de la importancia de su empleo para contribuir al bienestar de su familia u hogar. Por lo tanto, en estos casos, las justificaciones de las ausencias laborales deben ser inexistentes, ya que repercuten directamente en la promoción profesional del individuo dentro de la empresa (8)

Según múltiples autores, el clima organizacional se refiere a la experiencia subjetiva de los empleados dentro de su lugar de trabajo, abarcando sus actitudes hacia el entorno laboral. Por otra parte, es importante señalar que esta visión predominante a menudo no capta con exactitud las experiencias de los empleados en determinadas empresas. Esto

se debe sobre todo a la expresión de descontento entre los empleados, derivado de unas condiciones de trabajo inadecuadas y un lugar de trabajo conflictivo, entre otros factores que ejercen efecto sobre estos resultados (13).

Compromiso con el trabajo

El compromiso organizativo se refiere a la disposición mostrada por los empleados dentro de una determinada organización, evidenciada por su dedicación a las horas de trabajo, su motivación durante la ejecución de las tareas y el reconocimiento de la importancia de su empleo en relación con el bienestar de su familia u hogar. Por lo tanto, en estos casos, las justificaciones de las ausencias laborales deberían ser inexistentes, ya que repercuten directamente en la promoción profesional del individuo dentro de la empresa (8)

Condiciones favorables de trabajo

El rendimiento y la motivación laboral de los empleados dependen en gran medida del entorno de trabajo. En situaciones en las que existen riesgos potenciales para la salud, es imperativo aplicar precauciones y medidas preventivas adecuadas, como la utilización de equipos de protección individual acordes con las tareas específicas que se realizan. De este modo se garantiza la seguridad y el bienestar de los trabajadores, al tiempo que se promueve un entorno de trabajo confortable. Del mismo modo, es imperativo mantener una comunicación cordial y cortés entre los compañeros. Aplicando este planteamiento, se puede aumentar el nivel de seguridad, lo que redundará en una mejora del rendimiento de cada individuo dentro de la organización (8)

Se ha demostrado que la relación entre la satisfacción y las circunstancias laborales repercute tanto en la productividad como en las exigencias individuales de los trabajadores. Se prevé que este factor influya en el fenómeno del absentismo laboral y en el sentido de la equidad dentro de la organización (3).

Clima organizacional

El término "clima organizativo" se refiere al entorno interno de una empresa, que abarca la dinámica de las relaciones entre los empleados y sus supervisores, así como los recursos y materiales puestos a disposición para apoyar la ejecución de las tareas relacionadas con el trabajo (8).

Sistema de recompensas y salarios

La compensación monetaria es esencial para mantener el compromiso y la productividad de los trabajadores, ya que influye directamente en su nivel de compromiso y alineación con la organización. Para potenciar el crecimiento y fomentar el desarrollo corporativo, con el objetivo de mejorar la calidad asistencial o el rendimiento laboral (8).

2.1.2 Desempeño laboral

Se refiere a la evaluación de la eficacia de un individuo en el desempeño de las tareas y responsabilidades asignadas dentro de su función profesional. El tema se examina en el ámbito académico de la psicología industrial y organizativa, y también en el de la gestión de recursos humanos. La evaluación en cuestión pertenece al nivel individual, donde es una métrica derivada del esfuerzo de un individuo solitario. La responsabilidad de llevar a cabo la evaluación suele asignarse al departamento de recursos humanos. Sin embargo, es crucial reconocer que el proceso de evaluación del rendimiento en el trabajo tiene una importancia significativa para garantizar el éxito global de una organización (14).

El rendimiento se refiere a la obtención de resultados favorables derivados de la realización de una tarea determinada, pero también engloba los principios de cortesía y evitación de comportamientos improproductivos. El rendimiento de una tarea puede definirse como el cumplimiento satisfactorio de los deberes y responsabilidades que contribuyen a la creación de un producto o servicio, o la ejecución de tareas administrativas. La urbanidad se refiere a los comportamientos que influyen positivamente en la atmósfera psicológica de una organización. Estos comportamientos incluyen ofrecer ayuda a los demás, incluso en ausencia de una petición directa, alinear las acciones con los objetivos

de la organización, demostrar respeto hacia los compañeros, ofrecer sugerencias constructivas y expresar sentimientos positivos sobre el lugar de trabajo (15).

Llapo (16) ofrece una definición práctica del desempeño como los actos o comportamientos observables exhibidos por los empleados que están alineados con los objetivos de la organización. Estas acciones pueden cuantificarse en relación con las competencias del individuo y su contribución global a la empresa.

El rendimiento de los individuos depende de la amalgama de sus comportamientos y resultados. Por consiguiente, toda acción emprendida debe ser objeto de modificación para facilitar su medición y observación. El rendimiento en el trabajo se refiere a la capacidad de un individuo para producir, crear, elaborar, completar y generar resultados de trabajo de manera eficiente y eficaz en un plazo de tiempo reducido, con un esfuerzo mínimo y una mayor calidad. Este concepto está estrechamente relacionado con el proceso de evaluación que, en última instancia, determina el rendimiento de un individuo (17).

Logro de metas

Cuando una organización prioriza la importancia de los resultados deseados sobre los métodos empleados para alcanzarlos, la evaluación de la consecución de los objetivos se convierte en el criterio adecuado a valorar. Los resultados evaluados deben ser los que contribuyan a la consecución de los objetivos de la empresa. Estos objetivos pueden variar en los distintos niveles de las organizaciones. Por ejemplo, las empresas suelen dar prioridad a objetivos como la maximización de los beneficios o el aumento de la cuota de mercado, pero otras organizaciones pueden dar prioridad a objetivos como la satisfacción del cliente o el cumplimiento de los plazos predeterminados de los proyectos (18).

La productividad puede definirse como la relación entre la producción, en términos de productos y servicios, y los insumos necesarios para generar ese nivel concreto de

producción. Las organizaciones se esfuerzan por alcanzar la productividad, lo que implica maximizar la producción de bienes o servicios minimizando los insumos necesarios para su producción (15).

Competencias

Las competencias abarcan una amplia gama de información, habilidades, rasgos de personalidad y manifestaciones de comportamiento que pueden referirse a conocimientos técnicos, aptitudes interpersonales o perspicacia empresarial (18).

Las competencias son comportamientos y habilidades observables que un individuo posee para llevar a cabo de forma eficiente y competente sus obligaciones laborales. El rendimiento está estrechamente vinculado a las competencias, ya que se postula que la mejora de las competencias de una persona conduciría a una mejora de su rendimiento (19).

Rasgos de personalidad

La evaluación de ciertos atributos personales, como las actitudes, la apariencia y la iniciativa, puede llevarse a cabo; sin embargo, es importante actuar con cautela debido a la posibilidad de sesgo y subjetividad en este proceso. No obstante, hay algunos rasgos de la personalidad que muestran sistemáticamente una correlación con el rendimiento laboral, como la flexibilidad, el buen juicio, el aspecto físico y las actitudes (20).

En situaciones en las que resulta difícil determinar el resultado de la actividad de un individuo, las empresas tienen la opción de evaluar su comportamiento o sus competencias en relación con la tarea. Los criterios de evaluación pueden considerarse apropiados para evaluar las acciones deseadas debido al potencial de reconocimiento y recompensa, que podría incentivar a los empleados a volver a realizar estos comportamientos. Cuando las actividades específicas dan lugar a resultados deseados, es crucial incorporarlas al procedimiento de evaluación (18).

2.2 MARCO CONCEPTUAL

Clima organizacional: Se refiere al entorno interno de una empresa, que abarca la dinámica de las relaciones entre los empleados y sus supervisores, así como los recursos y materiales puestos a disposición para apoyar la ejecución de las tareas relacionadas con el trabajo (8).

Competencias: Las competencias abarcan una amplia gama de información, habilidades, rasgos de personalidad y manifestaciones de comportamiento que pueden referirse a conocimientos técnicos, aptitudes interpersonales o perspicacia empresarial (18).

Compromiso con el trabajo: El compromiso organizativo se refiere a la disposición mostrada por los empleados dentro de una determinada organización, evidenciada por su dedicación a las horas de trabajo, su motivación durante la ejecución de las tareas y el reconocimiento de la importancia de su empleo en relación con el bienestar de su familia u hogar (8).

Condiciones favorables de trabajo: Se prevé que este factor influya en el fenómeno del absentismo laboral y en el sentido de la equidad dentro de la organización (3).

Desempeño laboral: Se refiere a la evaluación de la eficacia de un individuo en el desempeño de las tareas y responsabilidades asignadas dentro de su función profesional. (14).

Logro de metas: La productividad puede definirse como la relación entre la producción, en términos de productos y servicios, y los insumos necesarios para generar ese nivel concreto de producción (15).

Rasgos de personalidad: La evaluación de ciertos atributos personales, como las actitudes, la apariencia y la iniciativa, puede llevarse a cabo; sin embargo, es importante actuar con cautela debido a la posibilidad de sesgo y subjetividad en este proceso (20).

Satisfacción: La satisfacción en el trabajo se produce, desde la perspectiva del empleado,

cuando la organización en la que trabaja satisface eficazmente sus necesidades primarias y cumple las expectativas iniciales que tenía al empezar a trabajar, al tiempo que garantiza una mejora gradual de su rendimiento (8)

Sistema de recompensas y salarios: La compensación monetaria es esencial para mantener el compromiso y la productividad de los trabajadores, ya que influye directamente en su nivel de compromiso y alineación con la organización (8).

2.3 HIPÓTESIS DE LA INVESTIGACIÓN

2.3.1. Hipótesis general

Existe relación entre la satisfacción y desempeño laboral del personal de Enfermería del Hospital de Apoyo Yunguyo, 2023

2.3.1. Hipótesis específicas

- El nivel de satisfacción laboral del personal de Enfermería del Hospital de Apoyo Yunguyo, 2023 es medio.
- El nivel de desempeño laboral del personal de Enfermería del Hospital de Apoyo Yunguyo, 2023 es regular.

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1 ZONA DE ESTUDIO

La investigación se realizó en el Hospital de Apoyo Yunguyo, esta institución se ubica en la provincia de Yunguyo, esta, alberga a muchas personas que habitan alrededor de la provincia de Yunguyo.

La provincia de Yunguyo se encuentra en una posición geográfica privilegiada, brindando servicios esenciales a una población diversa y extensa que abarca sus alrededores. Rodeada por una mezcla de entornos urbanos y rurales, Yunguyo se destaca no solo por su importancia geográfica, sino también por su rica herencia cultural y la hospitalidad de su comunidad.

3.2 TAMAÑO DE MUESTRA

La población, estuvo conformada por 35 enfermeras que laboran en el Hospital de Apoyo de Yunguyo datos brindados por recursos humanos de dicha institución.

3.3 MÉTODOS Y TÉCNICAS

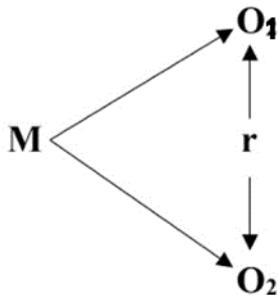
- **Métodos:**

La investigación es de tipo descriptiva de corte transversal, el método descriptivo es aquel que consiste en describir o interpretar sistemáticamente el conjunto de hechos relacionados con otros fenómenos en su estado actual y en su forma natural; transversal porque el recojo de información se realizará en un solo momento (21).

El diseño es no experimental correlacional de corte transversal, no experimental porque

no se manipuló ninguna variable, correlacional porque en el presente trabajo se describió la relación entre ambas variables; transversal porque el recojo de información se realizará en un solo momento (21).

Diagrama representativo del diseño de investigación



Donde:

r = Grado de relación existente

O_2 = Observaciones de la variable 2

O_1 = Observaciones de la variable 1

M = Muestra

- **Técnicas:**

Técnica: La técnica que se utilizó es la encuesta para ambas variables.

La encuesta. Según los autores Kerlinger & Lee (22) la encuesta es una técnica que contiene preguntas referidas a los asuntos que el investigador quiere saber y que están dirigidas a determinadas personas.

Instrumento: El instrumento que se utilizó fue el cuestionario para ambas variables.

Para la variable satisfacción

Para evaluar la variable nivel de satisfacción se utilizó la encuesta elaborada por Palma

Carrillo Sonia en 2006. El presente instrumento de estudio demuestra validez a través de la evaluación de expertos y presenta un coeficiente de fiabilidad de 0,81.

El cuestionario consta de un total de 27 ítems, que han sido categorizados en cuatro aspectos distintos. En consecuencia, cada ítem individual será evaluado en base a los siguientes criterios: a una respuesta de "siempre" se le asignará una puntuación de 3, a una respuesta de "a veces" se le asignará una puntuación de 2, y a una respuesta de "nunca" se le asignará una puntuación de 1.

De esta manera la variable fue medida de la siguiente forma y con los respectivos puntajes.

Alto: 64 a 81

Medio: 46 a 63

Bajo: 27 a 45

Para la variable desempeño laboral

El instrumento para medir el desempeño laboral de la autora Melani Campos (20) fue validada por juicio de expertos. La confiabilidad del instrumento fue determinada por la prueba de consistencia interna con el coeficiente Alfa de Cronbach en la que se obtuvo un valor de 0.820, lo que le da una alta confiabilidad al mismo.

Deficiente: 20 – 71

Regular: 72 – 80

Eficiente: 81 – 100

3.4 IDENTIFICACIÓN DE LA VARIABLE

3.4.1 Variables

Variable 01: Satisfacción laboral.

Variable 02: Desempeño laboral.

3.4.2 Operacionalización de variables

Variables	Dimensiones	Indicadores	Escala
Satisfacción laboral	Compromiso con el trabajo	- Importancia de la tarea.	1 Nunca 2 A veces 3 Siempre
		- Responsabilidad.	
		- Satisfacción.	
	Condiciones favorables de trabajo	- Realización personal.	
		- Compromiso laboral.	
		- Distribución física del ambiente.	
		- Ambiente Confortable.	
	Clima organizacional	- Horario de trabajo.	
		- Sociabilidad	
		- Buen trato	
Sistema de recompensas y salarios	- Autocontrol		
	- Salario.		
	- Horas extras		

Variables	Dimensiones	Indicadores	Escala
Desempeño o laboral	Logro de metas	- Eficacia	
		- Eficiencia	
		- Efectividad	
	Competencia s	- Habilidades y destrezas	1 Nunca
		-Compromiso con objetivo y metas institucionales	2 Casi nunca
		- Responsabilidad e iniciativa	3 A veces
Rasgos de personalidad	- Sociabilidad	4 Casi siempre	
	- Autocontrol	5 Siempre	

3.5. MÉTODO Y DISEÑO ESTADÍSTICO

La fase inicial consiste en el recuento, la codificación y la categorización del instrumento en función de la categoría de la variable y la escala de medición. Posteriormente, los datos adquiridos se procesaron utilizando el programa informático SSPS 25. Se generan tablas y gráficos estadísticos que incluyan análisis descriptivos e inferenciales, teniendo en cuenta las variables y los objetivos. Por último, se interpretarán los resultados.

Para la prueba de hipótesis se tomó en cuenta el análisis de la estadística inferencial, a través de la prueba no paramétrica del Chi Cuadrado.

$$X^2 = \sum - \frac{(fo - ft)^2}{ft}$$

fe = frecuencia de esperados

fo = frecuencia de observados

$\chi^2 P =$ Chi cuadrado calculado

$\Sigma =$ Sumatorias

Regla de decisión:

Determinación del margen de error.

$\alpha = 0,05 = 5\%$

El margen de error que se asumió es de 0,05 lo que representa en porcentajes el 5%.

Para grados de libertad

Los grados de libertad que se consideró mediante la aplicación de la siguiente fórmula:

$$gl = (r - 1) (c - 1)$$

Donde:

gl: grados de libertad

r: es número de filas

c: es número de columnas.

Para la prueba de hipótesis

Si el valor de la Chi Cuadrado calculado es mayor a la Chi Cuadrado tabulado, se comprobará como cierta la hipótesis de la investigación:

si $\chi_c^2 > \chi_t^2$; se acepta la H1 y se rechaza la Ho.

Para la significancia bilateral

Si $p < \alpha$ (0.05) se acepta la hipótesis alterna H.1 y se rechaza la hipótesis nula (Ho) y, es decir; existe relación entre las dos variables.

Tabla 01: Distribución Chi Cuadrado χ^2

Grados libertad G.L.	P = Probabilidad de encontrar un valor mayor o igual que el Chi cuadrado tabulado						
	0,001	0,0025	0,005	0,01	0,025	0,05	0,1
1	10,8274	9,1404	7,8794	6,6349	5,0239	3,8415	2,7055
2	13,8150	11,9827	10,5965	9,2104	7,3778	5,9915	4,6052
3	16,2660	14,3202	12,8381	11,3449	9,3484	7,8147	6,2514
4	18,4662	16,4238	14,8602	13,2767	11,1433	9,4877	7,7794

CAPITULO IV

EXPOSICIÓN Y ANÁLISIS DE RESULTADOS

4.1: EXPOSICIÓN DE RESULTADOS

4.1.1. Para el objetivo general

Tabla 02: Satisfacción y desempeño laboral del personal de Enfermería del Hospital de Apoyo Yunguyo, 2023.

			Desempeño laboral			Total
			Deficiente	Regular	Eficiente	
Satisfacción laboral	Bajo	f	3	0	0	3
		%	8,6%	0,0%	0,0%	8,6%
	Medio	f	1	16	3	20
		%	2,9%	45,7%	8,6%	57,1%
	Alto	f	1	3	8	12
		%	2,9%	8,6%	22,9%	34,3%
Total	f	5	19	11	35	
	%	14,3%	54,3%	31,4%	100,0%	

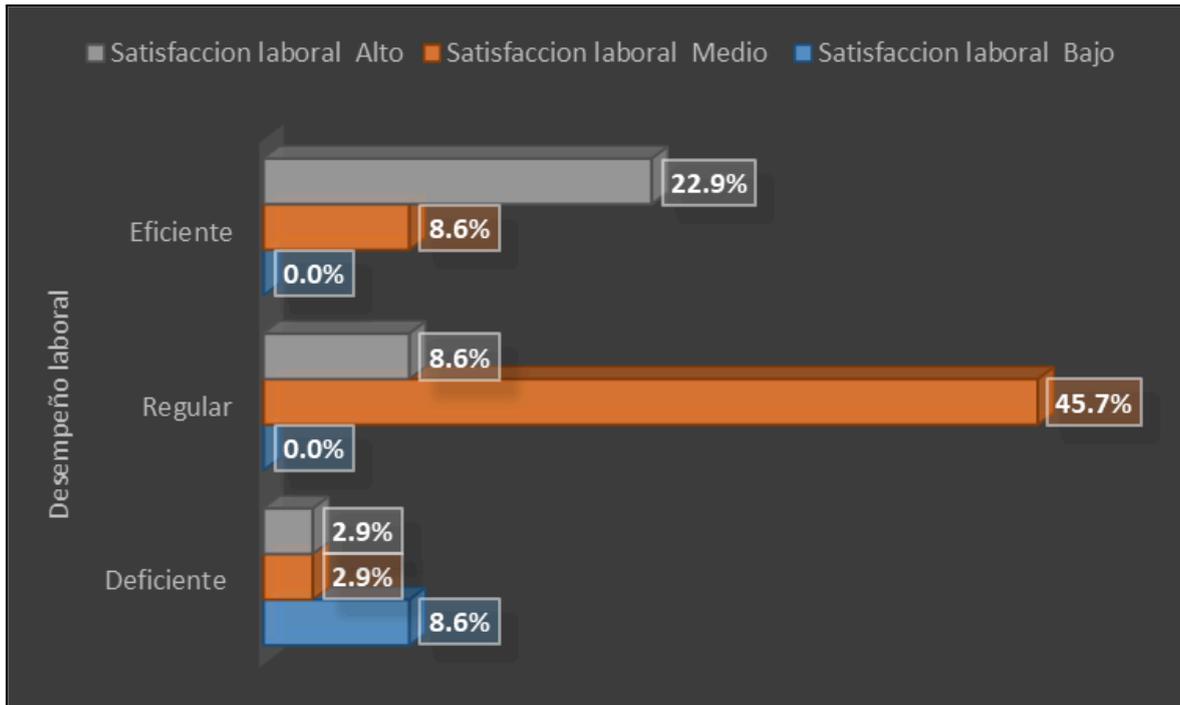


Figura 01: Satisfacción y desempeño laboral del personal de Enfermería del Hospital de Apoyo Yunguyo, 2023.

En la tabla **02** y figura N° **01** se muestra que, las enfermeras que laboran en el Hospital de Apoyo Yunguyo, con una satisfacción laboral de nivel bajo en un 8.6% presentan desempeño laboral deficiente. Del mismo modo, las enfermeras con satisfacción laboral de nivel medio en un 2.9% presentan desempeño laboral deficiente, el 45.7% desempeño laboral regular y el 8.6% desempeño laboral eficiente. También, las enfermeras con satisfacción laboral de nivel alto en un 2.9% presentan desempeño laboral deficiente, el 8.6% desempeño laboral regular y el 22.9% desempeño laboral eficiente.

Tabla 03: Prueba de hipótesis

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	30,295 ^a	4	,000
Razón de verosimilitud	23,848	4	,000
Asociación lineal por lineal	12,804	1	,000
N de casos válidos	35		

Ha. Existe relación entre la satisfacción y desempeño laboral del personal de Enfermería del Hospital de Apoyo Yunguyo, 2023.

Ho. No existe relación entre la satisfacción y desempeño laboral del personal de Enfermería del Hospital de Apoyo Yunguyo, 2023.

Para determinar la relación entre la variable satisfacción y desempeño laboral, se trabajó con un 95% de confiabilidad y un 5% de margen de error, según la $Chi_c^2 = 30,295$ es mayor a $Chi_t^2 = 9,4877$ para grados $Gl=4$, la cual indica que existe relación entre la satisfacción y desempeño laboral del personal de Enfermería del Hospital de Apoyo Yunguyo, 2023. Además, se observa el valor de la significancia que es 0,000 y es menor que 0,05 ($p = 0,000 < 0,05$).

Estos resultados son similares a los resultados encontrados en Guayaquil, Ecuador en el año 2019, donde indican una correlación positiva significativa de 0,576 entre la satisfacción laboral y el rendimiento laboral, con un nivel de significación bilateral de 0,000. Existe una asociación lineal positiva moderada (1). También, en el estudio realizado en la ciudad de Lima en el año 2022, los resultados indican una relación significativa entre diversos factores, como la política administrativa, las condiciones físicas y materiales, las relaciones sociales, el desarrollo personal, las prestaciones

laborales y la formación y el desarrollo personal. Además, la responsabilidad, la motivación, el liderazgo y el trabajo en equipo también resultaron estar asociados a estos factores (5). En el año 2022 se realizó en la ciudad de Piura los resultados revelaron que existe una fuerte correlación positiva entre las variables objeto de estudio (7).

También en el año 2021, en la ciudad de Ica, los resultados indicaron que existe una correlación directa y significativa entre la satisfacción laboral y la eficacia laboral de las enfermeras que laboran en el servicio de emergencias del Hospital de Apoyo de Puquio en el año 2020 (8). En Chiclayo en el año 2022, en los resultados menciona que existe una correlación positiva muy baja ($r=0,077$) entre el desempeño laboral y la satisfacción laboral, por lo que se aceptó la hipótesis nula ($p>0,05$) para ambas variables con un nivel de confianza del 95% (9). En la ciudad de Ica en el año 2020 los resultados obtuvieron que existe relación significativa entre ambas variables de investigación, siendo una correlación positiva media al .589 y un p valor de 0.00 (10). En la provincia de Azángaro en el año 2022 se estableció que existe una asociación estadísticamente significativa entre la motivación y la satisfacción laboral, como lo demuestra un valor p de 0,001, que es inferior al nivel de significación predeterminado de 0,05 (11). En la ciudad de Puno en el año 2021 El estudio demostró que los elementos que influían en el cumplimiento de los requisitos del trabajador durante la ejecución de la tarea tenían una influencia significativa tanto en el rendimiento como en los niveles de compromiso del empleado (12).

Por otro lado, esta investigación es muy distinto: en Colombia en el año 2017 los resultados indican que no existe una correlación directa entre la satisfacción laboral y el rendimiento. La relación entre las recompensas y la percepción de los empleados se establece en función de la presencia de recompensas intrínsecas y extrínsecas, así como de la justicia percibida en su distribución (3).

Los resultados presentados en la investigación revelan una tendencia consistente entre la satisfacción laboral de las enfermeras del Hospital de Apoyo Yunguyo y su desempeño

laboral. Se observa que niveles más bajos de satisfacción laboral están asociados con un desempeño deficiente, mientras que niveles más altos se correlacionan con un desempeño más eficiente. Estos hallazgos están respaldados por estudios similares realizados en diferentes ciudades y años en Perú, que indican una correlación positiva entre la satisfacción laboral y el rendimiento laboral en el ámbito de la enfermería.

4.1.2. Para el objetivo específico 1

Tabla 04: Nivel de satisfacción laboral del personal de Enfermería del Hospital de Apoyo Yunguyo, 2023.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Bajo	3	8,6	8,6	8,6
Medio	20	57,1	57,1	65,7
Alto	12	34,3	34,3	100,0
Total	35	100,0	100,0	

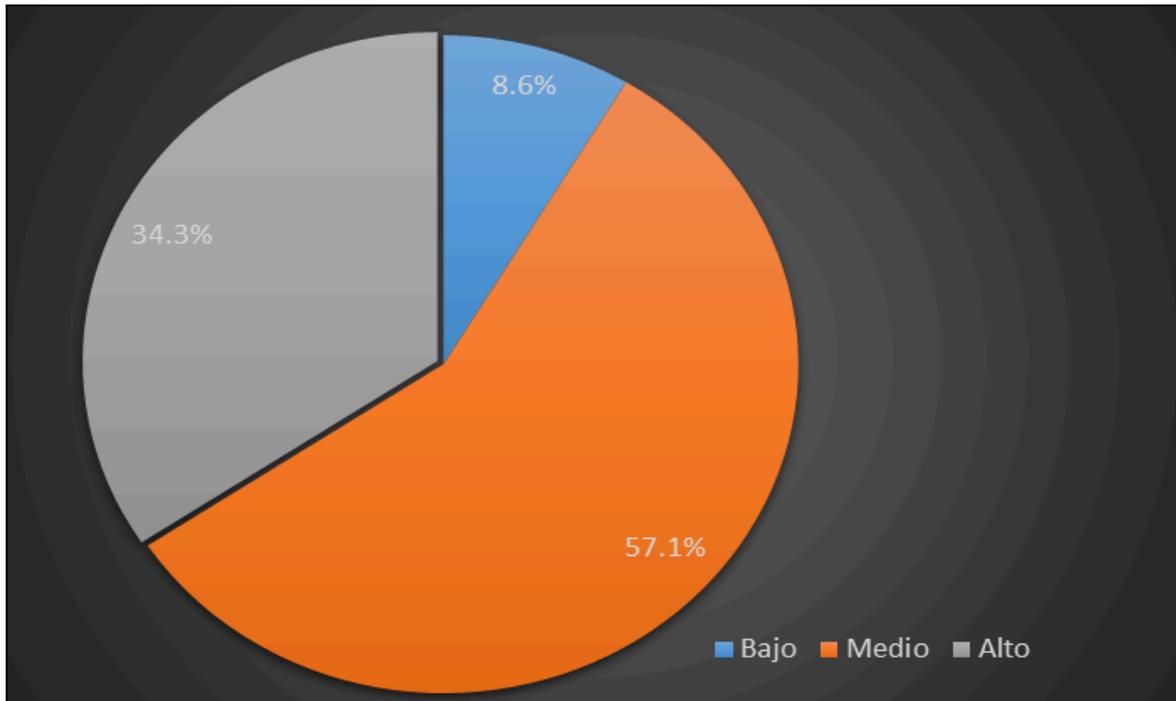


Figura 02: Nivel de satisfacción laboral del personal de Enfermería del Hospital de Apoyo Yunguyo, 2023.

La tabla 04 y la figura N°02 se muestra que el 57.1% del personal de Enfermería en el Hospital de Apoyo Yunguyo experimenta un nivel medio de satisfacción laboral. Asimismo, el 34.3% muestra un nivel alto de satisfacción, mientras que el 8.6% presenta un nivel bajo.

El análisis de la tabla y la figura revela la distribución del nivel de satisfacción laboral entre el personal de enfermería del Hospital de Apoyo Yunguyo. Se observa que la mayoría, representada por el 57.1%, experimenta un nivel medio de satisfacción laboral. Este hallazgo sugiere que una parte significativa del personal se encuentra en un punto intermedio en términos de satisfacción con su trabajo. Además, el 34.3% muestra un nivel alto de satisfacción, lo que indica que una proporción considerable de empleados se siente satisfecha con su labor. Sin embargo, es preocupante notar que el 8.6% presenta un nivel bajo de satisfacción laboral, lo que sugiere que existe una minoría que no está satisfecha con su trabajo.

Estos resultados son similares a esta investigación; en la ciudad de Bagua Grande, Perú, en el año 2022, los resultados indican que el nivel de satisfacción del personal de enfermería del servicio de urgencias es moderado, con una puntuación de 6 en la escala de satisfacción (6). En Chiclayo en el año 2022, en los resultados menciona que el 66,2% del personal de enfermería alcanzó un nivel medio de satisfacción laboral (9). En la provincia de Azángaro en el año 2022 indican que el nivel de satisfacción laboral fue de nivel moderado, con un porcentaje del 54,0%. (11).

Por otro lado, en el año 2021, en la ciudad de Ica, los resultados indicaron que el 53% reportó una alta satisfacción laboral (8). En la ciudad de Venezuela en el año 2022 la satisfacción laboral de los enfermeros está influida por varios aspectos. En concreto, se determinó que el 75% del personal de enfermería consideraba que la motivación era un factor importante para alcanzar la felicidad laboral. Además, el entorno de trabajo y la calidad de la relación con su supervisor se identificaron como elementos cruciales para alcanzar la satisfacción laboral (2).

Los resultados presentados en la tabla y la figura revelan que la mayoría del personal de enfermería en el Hospital de Apoyo Yunguyo experimenta un nivel medio de satisfacción laboral. Estos hallazgos concuerdan con investigaciones previas realizadas en diferentes ciudades y años en Perú, donde se observa predominantemente un nivel moderado de satisfacción laboral entre el personal de enfermería. Estos datos pueden servir como punto de partida para identificar áreas de mejora en el ambiente laboral y en las condiciones de trabajo, con el fin de aumentar la satisfacción y el bienestar del personal de enfermería, lo que a su vez puede tener un impacto positivo en la calidad de la atención al paciente.

4.1.3. Para el objetivo específico 2

Tabla 05: Nivel de desempeño laboral del personal de Enfermería del Hospital de Apoyo Yunguyo, 2023.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Deficiente	5	14,3	14,3	14,3
Regular	19	54,3	54,3	68,6
Eficiente	11	31,4	31,4	100,0
Total	35	100,0	100,0	

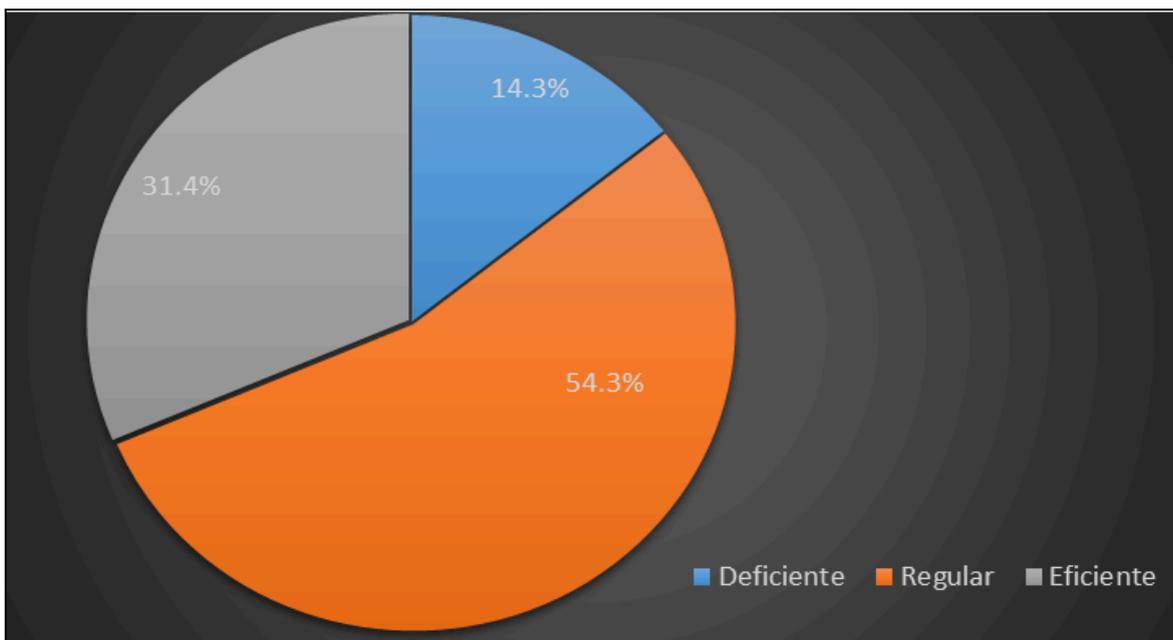


Figura 03: Nivel de desempeño laboral del personal de Enfermería del Hospital de Apoyo Yunguyo, 2023.

En la tabla 05 y figura N° 03 se evidencia que, la mayoría del personal de Enfermería del Hospital de Apoyo Yunguyo exhibe un nivel de desempeño laboral considerado regular, representando el 54.3% de los trabajadores. Este resultado sugiere que la mayor parte del personal está cumpliendo con las expectativas mínimas en términos de desempeño

laboral. Además, se observa que un significativo 31.4% muestra un desempeño laboral eficiente, lo que indica un rendimiento por encima de la media y una contribución sustancial al cumplimiento de los objetivos laborales. Sin embargo, es preocupante notar que el 14.3% del personal presenta un desempeño laboral deficiente, lo que sugiere la necesidad de identificar y abordar las posibles causas de esta deficiencia para mejorar la calidad del servicio prestado y garantizar la atención adecuada a los pacientes.

Cabe mencionar que, en el año 2022 se realizó una investigación en la ciudad de Piura los resultados revelaron que el 29% tenía un nivel medio de satisfacción laboral (7). En la provincia de Azángaro en el año 2022 indican que el nivel de desempeño entre los participantes se determinó como moderado, con un porcentaje del 76,0% (11).

Por otro lado, en el año 2021, en la ciudad de Ica, los resultados indicaron que el 50% de los investigados tiene un desempeño laboral adecuado (8). En Chiclayo en el año 2022, en los resultados menciona que el 63,5% del personal de enfermería alcanzó un nivel alto de rendimiento laboral (9). En la ciudad de Cusco en el año 2022 las conclusiones del estudio sugieren que es aconsejable que la organización lleve a cabo evaluaciones anuales del desempeño laboral y desarrolle estrategias encaminadas a mejorar el rendimiento global (4).

Según mi punto de vista, estos hallazgos son consistentes con investigaciones previas realizadas en diferentes ciudades y años en Perú, donde se observa predominantemente un nivel moderado de desempeño laboral entre el personal de enfermería.

CONCLUSIONES

PRIMERO: Se determinó que existe relación entre la satisfacción y desempeño laboral del personal de Enfermería del Hospital de Apoyo Yunguyo, 2023, ya que la $Chi_c^2 = 30,295$ es mayor a $Chi_t^2 = 9,4877$, también, se observa el valor de la significancia que es 0,000 y es menor que 0,05 ($p = 0,000 < 0,05$).

SEGUNDO: Se identificó que el nivel de satisfacción laboral del personal de Enfermería del Hospital de Apoyo Yunguyo es de nivel medio en un 57.1%.

TERCERO: Se identificó que el nivel de desempeño laboral del personal de Enfermería del Hospital de Apoyo Yunguyo es regular en un 54.3%.

RECOMENDACIONES

PRIMERO: Se recomienda a la Dirección del Hospital de Apoyo Yunguyo y al equipo de recursos humanos implementar más medidas para mejorar la satisfacción laboral de los enfermeros y enfermeras. Como programas de capacitación, actividades de reconocimiento, así como políticas que fomenten un ambiente de trabajo positivo y de apoyo. Al mejorar la satisfacción laboral, el compromiso y la calidad del trabajo del personal de Enfermería será mucho mejor, lo que a su vez beneficiará la atención y el servicio brindado a los pacientes.

SEGUNDO: Se recomienda al Ministerio de Salud - MINSA que implemente políticas y programas dirigidos a mejorar las condiciones laborales y el bienestar de estos profesionales de la salud. Como el desarrollo de iniciativas que promuevan un ambiente laboral positivo, como la implementación de sistemas de apoyo psicológico y emocional, la creación de oportunidades de crecimiento profesional y el establecimiento de canales efectivos de comunicación entre el personal y la administración. Asimismo, se sugiere realizar evaluaciones periódicas de la satisfacción laboral en todos los establecimientos de salud a nivel nacional, con el fin de identificar áreas de mejora y tomar medidas correctivas de manera oportuna.

TERCERO: Se recomienda a los enfermeros y enfermeras del Hospital de Apoyo Yunguyo, aprovechar al máximo las capacitaciones y oportunidades de desarrollo profesional que se les ofrezcan. Además, deben compartir entre colegas, conocimientos y experiencias para fortalecer sus habilidades y desempeño en conjunto. Es importante que se comprometan a dar lo mejor en cada tarea que realizan, manteniendo siempre un

enfoque en la calidad y la excelencia en el cuidado de los pacientes.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Ludeña E. La satisfacción y el desempeño laboral del personal del Centro de Salud B IESS Celica (Tesis) [Internet]. Universidad Católica, Guayaquil, Ecuador; 2019. Disponible en: <http://repositorio.ucsg.edu.ec/bitstream/3317/13240/1/T-UCSG-POS-MGSS-205.pdf>
2. Lira C. Nivel de satisfacción y desempeño laboral del personal de enfermería. Mas Vida Rev Ciencias la Salud [Internet]. 2022;4(4). Disponible en: <https://acvenisproh.com/revistas/index.php/masvita/article/view/483/1253>
3. Atencia J, Balaguera J, Cantillo S. Grado de satisfacción laboral y condiciones de trabajo: empresas comerciales Santa Marta (Tesis) [Internet]. Universidad Cooperativa de Colombia; 2017. Disponible en: <https://repository.ucc.edu.co/items/ec82063f-4b6c-4687-b4c9-4724bbcfb936>
4. Góngora J. Impacto de la satisfacción laboral en el desempeño de los trabajadores en el centro de salud San Gabriel SAC Cusco (Tesis). Universidad Continental; 2022.
5. Saire L. Trabajo académico para optar el título de especialista en Cuidado Enfermero en Emergencias y Desastres (Tesis) [Internet]. Universidad Norbert Wiener; 2022. Disponible en: https://repositorio.uwiener.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13053/8281/T061_44558512_S.pdf?sequence=1&isAllowed=y
6. Hoyos W. Satisfacción laboral del personal de enfermería en el servicio de emergencia del hospital de Apoyo Gustavo Lanatta Luján, Bagua 2022. (Tesis) [Internet]. Universidad Politecnica Amazonica; 2022. Disponible en: https://repositorio.upa.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12897/123/TESIS_HOYOS_QUIROZ_WILMER_JESÚS.pdf?sequence=1&isAllowed=y

7. Navas D. Desempeño y satisfacción laboral del personal de enfermería del Hospital Municipal Bicentenario de Guayaquil 2022. (Tesis) [Internet]. Universidad Cesar Vallejo; 2022. Disponible en: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/106731/Navas_MDA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
8. Berrocal S, Berrocal A. Nivel de satisfacción y desempeño laboral en enfermeras del servicio de emergencia del Hospital de Apoyo Puquio, 2020 (Tesis) [Internet]. Universidad Autónoma de Ica; 2021. Disponible en: <http://repositorio.autonomadeica.edu.pe/handle/autonomadeica/1343>
9. Urupeque M. Desempeño laboral y satisfacción laboral del personal de enfermería en un hospital público-Chiclayo (Tesis) [Internet]. Universidad Cesar Vallejo; 2022. Disponible en: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/106955/Urupeque_GME-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
10. Travezaño S. Calidad de vida laboral y desempeño laboral del personal de enfermería del centro médico municipal de Jesús María-cuarto trimestre 2020 (Tesis) [Internet]. Universidad Autónoma de Ica; 2020. Disponible en: <http://repositorio.autonomadeica.edu.pe/bitstream/autonomadeica/1000/1/SamanthaBrightTravezañoAguilar.pdf>
11. Herrera E. Motivación y satisfacción laboral en el personal de salud, servicio de emergencia hospital Carlos Cornejo Roselló Vizcardo de Azángaro Puno – 2022 (Tesis) [Internet]. Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa; 2022. Disponible en: <https://repositorio.unsa.edu.pe/server/api/core/bitstreams/1eb6b283-0f03-4af4-9cb6-1fd9b1830e12/content>
12. Vilca, Lady. Satisfacción y Desempeño laboral en la Dirección Regional de Salud -

- DIRESA - Puno, 2021(Tesis) [Internet]. Universidad Cesar Vallejo; 2021. Disponible en:
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/79654/Vilca_VLR-SD.pdf?sequence=4&isAllowed=y
13. Neira G, Salinas F. Satisfacción laboral de la enfermera (o) profesional en el servicio de emergencia de un Hospital Nacional (Tesis) [Internet]. Universidad Peruana Cayetano Heredia; 2017. Disponible en:
<https://repositorio.upch.edu.pe/handle/20.500.12866/1330?locale-attribute=en>
 14. Corvo H. Desempeño Laboral: Características y ejemplos [Internet]. Lidefer.com. 2019 [citado 11 de marzo de 2020]. Disponible en:
<https://www.lifeder.com/desempeno-laboral/>
 15. Robbins S, Judge T. Comportamiento Organizacional. 15ta. ed. Mexico: Prentice Hall; 2013.
 16. Llazo R. El estrés laboral y su efecto en el desempeño de los trabajadores del servicio técnico sole E.I.R.L. Trujillo-2015 (Tesis de licenciatura) [Internet]. Universidad Nacional de Trujillo, Perú; 2015. Disponible en:
http://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/2067/llapoblas_rocio.pdf?sequence=1&isAllowed=y
 17. Chiavenato I. Introducción a la Teoría General de la Administración. Séptima Ed. McGraw-Hill Interamericana; 2004.
 18. Wayne R. Administración de recursos humanos. Mexico: Pearson Educación; 2014.
 19. Benavides O. Competencias y competitividad: Diseño para organizaciones latinoamericanas. Bogotá, Colombia: Mc Graw Hill; 2012.
 20. Campos M. Factores motivacionales en el desempeño laboral del profesional de

- enfermería del servicio de emergencia del Hospital Vitarte Lima – 2017 (Tesis)
[Internet]. Universidad Cesar Vallejo, Lima; 2018. Disponible en:
<https://repositorioslatinoamericanos.uchile.cl/handle/2250/2983670>
21. Hernández R, Fernández C, Baptista M. Metodología de la investigación. 6ta ed. México: Mc Graw-Hill.; 2014.
 22. Kerlinger F, Lee H. Investigación del comportamiento. 4.^a ed. México: Mc Graw-Hill; 2002.

ANEXOS

Anexo 01: Matriz de consistencia

PROBLEMA	HIPÓTESIS	OBJETIVOS	METODOLOGÍA
<p>1. Problema General.</p> <p>¿Cuál es la relación entre la satisfacción y desempeño laboral del personal de Enfermería del Hospital de Apoyo Yunguyo, 2023?</p>	<p>1. Hipótesis general</p> <p>Existe relación directa y significativa entre la satisfacción y desempeño laboral del personal de Enfermería del Hospital de Apoyo Yunguyo, 2023.</p>	<p>1. Objetivo General</p> <p>Determinar la relación entre la satisfacción y desempeño laboral del personal de Enfermería del Hospital de Apoyo Yunguyo, 2023.</p>	<p>Enfoque cuantitativo, diseño no experimental correlacional de corte transversal.</p>
<p>2. problemas específicos</p> <p>- ¿Cómo es el nivel de satisfacción laboral del personal de Enfermería del Hospital de Apoyo Yunguyo, 2023?</p> <p>- ¿Cómo es el nivel de desempeño laboral del personal de Enfermería del</p>	<p>2. Hipótesis específicos</p> <p>- El nivel de satisfacción laboral del personal de Enfermería del Hospital de Apoyo Yunguyo, 2023 es medio.</p> <p>- El nivel de desempeño</p>	<p>2. Objetivos Específicos</p> <p>- Identificar el nivel de satisfacción laboral del personal de Enfermería del Hospital de Apoyo Yunguyo, 2023.</p>	<p>- La población, estuvo conformada por 35 enfermeras del Hospital de Apoyo de Yunguyo.</p>

<p>Hospital de Apoyo Yunguyo, 2023?</p>	<p>laboral del personal de Enfermería del Hospital de Apoyo Yunguyo, 2023 es regular.</p>	<p>- Identificar el nivel de desempeño laboral del personal de Enfermería del Hospital de Apoyo Yunguyo, 2023.</p>	<p>- Para la recolección de datos se utilizó como técnica la encuesta y su instrumento fue el cuestionario. Dichos datos se tabularon y se analizaron en el Microsoft Excel y el paquete estadístico Spss versión 25.</p>
---	---	--	---

Anexo 02: Cuestionario

SATISFACCIÓN

Reciba usted nuestro cordial saludo. La presente encuesta sirve para determinar el nivel de satisfacción y desempeño laboral que usted posee, para lo cual necesitamos que responda con toda sinceridad sin dejar de responder ninguna interrogante. La información se proporcione no será divulgada, es totalmente confiable, debido a que la presente encuesta es totalmente anónima.

Edad: _____ años

Sexo: Masculino () Femenino ()

Marque la respuesta que crea conveniente con una (x).

1 Nunca

2 A veces

3 Siempre

N°	INDICADORES	1	2	3
1	La tarea que realiza es tan valiosa como cualquier cosa.			
2	Me siento útil con la labor que realizo.			
3	Las tareas que realizo las percibo como algo muy importante.			
4	Me complacen los resultados de mi trabajo.			
5	Mi trabajo me hace sentir realizado como persona.			
6	Me gusta el trabajo que realizo.			
7	Me gusta la actividad que realizo.			

8	La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mis labores.			
9	El ambiente donde trabajo es confortable.			
10	Me disgusta mi horario.			
1 1	La comodidad del ambiente de trabajo es inigualable.			
1 2	El horario de trabajo me resulta cómodo.			
1 3	En el ambiente físico en el que laboro, me siento incómodo.			
1 4	Existen comodidades para un buen desempeño de las labores diarias.			
1 5	Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser.			
1 6	Siento que recibo de parte de la institución un buen trato.			
1 7	La sensación que tengo de mi trabajo es que no me están explotando.			
1 8	Prefiero no tomar distancia de las personas con que trabajo.			
1 9	Llevarse bien con el jefe beneficia la calidad del trabajo.			
2 0	Compartir el trabajo con otros compañeros me resulta aburrido.			
2 1	Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo.			
2 2	Mi jefe valora el esfuerzo que pongo en mi trabajo.			
2 3	Mi sueldo es bueno en relación a la labor que realizó.			
2 4	Me siento bien con lo que gano.			
2 5	El sueldo que tengo es bastante aceptable.			
2 6	Mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas.			

2 7	Me desagrada que limiten mi trabajo para no reconocer las horas extras.			
--------	---	--	--	--

DESEMPEÑO LABORAL

1 Nunca

2 Casi nunca

3 A veces

4 Casi siempre

5 Siempre

	Logro de metas	
1	Me esfuerzo lo suficiente cada día para mejorar la calidad del servicio que brindo a los pacientes.	
2	Resuelvo de forma eficiente dificultades o situaciones conflictivas al interior del servicio	
3	Produzco o realizo mi trabajo sin errores en los tiempos establecidos	
4	Me anticipo a las necesidades o problemas futuros que se presenten en el servicio.	
5	Me capacito permanentemente para mejorar mi productividad laboral.	
6	Hago uso eficiente de los recursos para desempeñar las tareas	
7	Hago propuestas efectivas para mejorar las actividades laborales dentro del servicio	
	Competencias	
8	El cargo que ocupo actualmente me permite desarrollar satisfactoriamente mis competencias y habilidades.	
9	Aporto ideas y sugerencias para mejorar los sistemas y procedimientos del trabajo en el servicio.	
10	Ejecuto acciones apropiadas, sin instrucciones y propongo soluciones útiles para el servicio.	
11	Incremento mi rendimiento laboral mediante estudios post grado.	
12	Planifico con facilidad las actividades del servicio.	
13	Realizó las actividades responsablemente de acuerdo con las funciones asignadas al puesto laboral.	

14	Me comprometo para lograr altos niveles de desempeño laboral en el servicio	
	Rasgos de personalidad	
15	Colaboró amablemente con mis compañeros de trabajo y superiores en los procesos de trabajo en el servicio.	
16	Las relaciones interpersonales positivas con mis compañeros hacen que funcionen como un equipo bien integrado.	
17	Desarrollo relaciones armónicas, eficaces y constructivas con los superiores y los pacientes del servicio.	
18	Estoy dispuesto a aceptar críticas de mis compañeros.	
19	Las relaciones con mis compañeros de servicio tienden a ser distantes y reservadas.	
20	Me considero prudente y mantengo buenos modales con mis compañeros.	

DECLARACIÓN DEL CONSENTIMIENTO INFORMADO

Yo:..... Siendo trabajador del Hospital de Apoyo Yunguyo, de manera libre y voluntaria otorgo mi consentimiento para ser partícipe de la investigación denominado: “SATISFACCIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA DEL HOSPITAL DE APOYO YUNGUYO, 2023”. Este estudio y el consentimiento me han sido explicados, he leído las páginas de este formulario. Entiendo la información y mis preguntas han sido respondidas. Es por ello que al firmar este formulario estoy aceptando participar de esta investigación.

FIRMA

Anexo 03: Autorizacion del Hospital de Apoyo Yunguyo



“Año de la unidad la paz y el desarrollo”

MEMORÁNDUM N^o 323- 2023-DIRESA-PUNO/REDESS-Y/RRHH/UPER/.

DE - DAVID FELIX HOLGUIN CRUZ
JEFE DE UNIDAD DE PERSONAL

PARA - LIC. ENF. ELSA MAMANI CONDORENA
COORDINADORA DEL CUERPO DE ENFERMERAS

ASUNTO - TRABAJO DE INVESTIGACION

FECHA - YUNGUYO, 12 DE DICIEMBRE DEL 2023.

Por el presente comunicamos a usted que, mediante el presente queda autorizado el permiso para realizar trabajo de investigación a la bachiller en enfermería LUZ NORRY CAÑI CAMATICONA, el cual consiste en realizar encuestas al personal de enfermería de las distintas áreas de la Red de Salud Yunguyo, la cual serán aplicadas en forma voluntaria y confidencial, bajo responsabilidad para que se pueda coordinar las facilidades para el acceso a la información requerida.

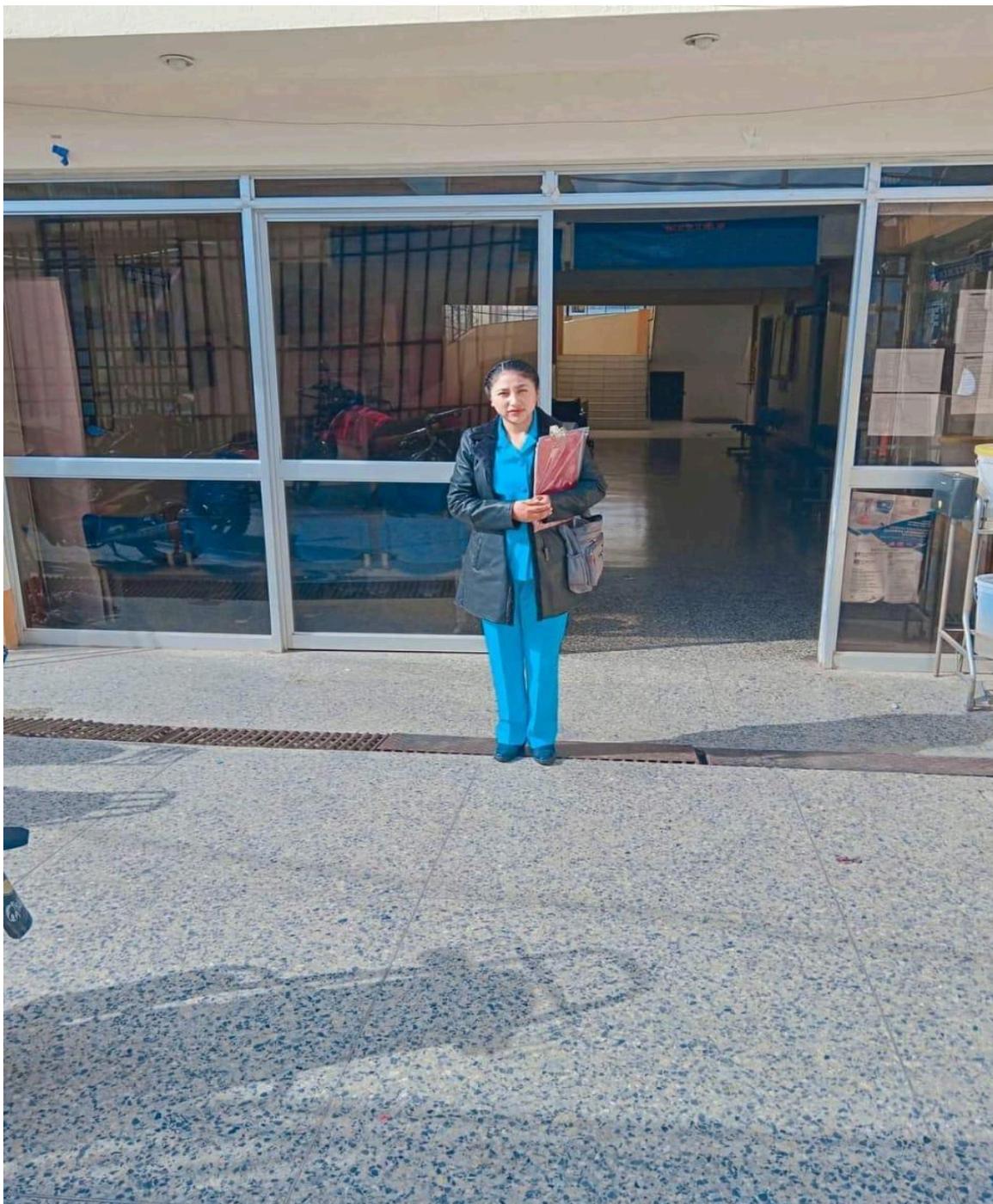
DNI	NOMBRES Y APELLIDOS
73638694	LUZ NORRY CAÑI CAMATICONA

De acuerdo al documento con conocimiento de la autoridad de la Red de Salud Yunguyo, para su atención y demás fines.



DIRESA PUNO
RED DE SALUD YUNGUYO
DAVID FELIX HOLGUIN CRUZ
JEFE DE UNIDAD PERSONAL

Anexo 04: Evidencias fotográficas











Anexo 05: Matriz de datos

		SATISFACCIÓN LABORAL																										
		P.1	P.2	P.3	P.4	P.5	P.6	P.7	P.8	P.9	P.10	P.11	P.12	P.13	P.14	P.15	P.16	P.17	P.18	P.19	P.20	P.21	P.22	P.23	P.24	P.25	P.26	P.27
E.1	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	1	1	1	2	2	2	3	1	3	2	2	2	2
E.2	2	3	2	3	3	3	3	3	2	2	3	1	2	3	3	2	3	2	3	1	3	1	3	3	2	2	2	2
E.3	2	2	2	2	2	3	3	3	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
E.4	3	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	3	1	2	2	2	2	2	2	1	1	1	3	2	2	2	2	2
E.5	3	2	2	3	3	2	3	2	2	1	3	2	1	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
E.6	3	3	3	3	3	2	3	2	2	1	2	3	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	3	2	2	2	2	2
E.7	3	2	3	3	3	2	3	2	3	1	3	2	1	3	3	3	3	3	1	3	1	3	3	3	3	3	3	3
E.8	3	2	3	3	3	3	3	3	2	1	3	2	1	2	2	2	2	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2
E.9	3	2	2	3	3	3	3	3	2	1	3	2	1	3	2	2	3	1	3	1	3	1	3	2	3	3	3	3
E.10	2	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	2	1	2	3	2	3	1	3	1	3	1	3	3	3	3	3	3
E.11	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	2	3	3
E.12	2	3	2	1	1	1	1	3	1	1	2	1	1	2	1	2	1	2	2	3	1	2	2	1	2	2	2	1
E.13	2	2	2	2	2	2	3	3	2	3	2	3	3	2	2	2	2	2	3	2	3	2	3	2	2	2	3	3
E.14	3	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	3	2	2	2	2	2
E.15	3	2	2	2	3	2	3	2	2	1	3	2	1	3	2	2	2	2	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2
E.16	3	3	3	3	3	2	3	2	2	1	2	3	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	3	2	2	2	2	2
E.17	3	2	1	1	2	3	3	1	2	3	1	2	1	2	2	2	3	2	1	3	1	3	2	2	3	2	2	2
E.18	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	3	2	3
E.19	3	2	2	1	3	2	2	2	3	2	1	3	2	1	3	2	1	3	1	3	1	3	2	2	3	2	1	1
E.20	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	3	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2
E.21	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	2	2	3	3
E.22	2	3	2	1	1	1	3	1	1	1	2	1	1	1	2	1	1	2	2	3	1	2	3	1	2	2	1	1
E.23	2	2	2	2	2	2	3	3	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3

DESEMPEÑO LABORAL																				
	P.1	P.2	P.3	P.4	P.5	P.6	P.7	P.8	P.9	P.10	P.11	P.12	P.13	P.14	P.15	P.16	P.17	P.18	P.19	P.20
E.1	5	5	3	4	4	5	4	5	5	4	4	4	5	4	4	5	5	5	1	5
E.2	4	3	3	2	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4
E.3	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	3	5	4	5	4	4	4	5	3	5
E.4	4	4	4	4	4	4	5	3	3	3	3	4	4	3	3	3	5	3	3	5
E.5	3	4	3	3	3	4	4	5	3	3	2	4	3	3	4	4	4	5	4	5
E.6	4	4	5	4	3	3	4	4	4	4	5	4	3	3	3	3	4	2	3	4
E.7	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	5
E.8	5	5	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	5	5	1	4
E.9	5	5	5	5	5	5	2	4	2	4	4	2	2	2	4	4	2	4	1	5
E.10	3	4	3	2	3	4	3	5	5	4	3	3	4	4	5	5	5	4	1	4
E.11	5	5	3	4	4	5	4	5	5	4	4	4	5	4	4	5	5	5	1	5
E.12	4	3	3	2	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4
E.13	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	3	5	4	5	4	4	4	5	3	5
E.14	4	4	4	4	4	4	5	3	3	3	3	4	4	3	3	3	5	3	3	5
E.15	3	4	3	3	3	4	4	5	3	3	2	4	3	4	3	4	4	5	4	5
E.16	4	4	5	4	3	3	4	4	4	4	5	4	3	3	3	3	4	2	3	4
E.17	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	5
E.18	5	5	4	3	5	5	3	3	5	4	5	2	4	4	4	2	5	5	4	4
E.19	5	5	5	5	5	5	2	4	2	4	4	2	2	2	4	4	2	4	1	5
E.20	3	4	3	2	3	4	3	5	5	4	3	3	4	4	5	5	5	4	1	4
E.21	5	5	3	4	4	5	4	5	5	4	4	4	5	4	4	5	5	5	1	5
E.22	4	3	3	2	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4
E.23	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	3	5	4	5	4	4	4	5	3	5
E.24	4	4	4	5	4	5	5	3	5	3	5	4	4	5	5	3	5	5	5	5

E:25	3	4	3	3	3	3	4	4	4	5	3	3	2	4	4	3	4	4	4	5	4	5	
E:26	4	4	5	4	3	3	4	4	4	4	4	4	5	4	3	3	3	4	4	2	4	3	4
E:27	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5
E:28	5	5	4	4	3	5	5	3	3	3	4	4	5	2	4	4	4	2	2	5	5	4	4
E:29	5	5	5	5	5	2	4	2	4	4	4	4	4	2	2	2	4	4	4	4	4	1	5
E:30	3	4	3	2	3	4	3	4	3	5	4	4	3	3	4	4	5	5	5	4	4	1	4
E:31	5	5	3	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	1	5
E:32	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4
E:33	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	3	3	5	4	4	5	4	4	5	5	3	5
E:34	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	3	3	3	4	4	4	3	3	5	3	3	3	5
E:35	3	4	3	3	3	4	4	4	4	5	3	3	2	4	4	3	4	4	4	5	5	4	5