



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGIA**

**Autoestima y clima laboral del personal del hospital II EsSalud –
Tarapoto, 2021**

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
LICENCIADA EN PSICOLOGÍA**

AUTORAS:

Peña Jara, Carmela (ORCID: [0000-0003-3909-9864](https://orcid.org/0000-0003-3909-9864))

Vásquez Gonzales, Elva Olivia (ORCID: [0000-0002-7895-6198](https://orcid.org/0000-0002-7895-6198))

ASESOR:

Dr. Grajeda Montalvo, Alex Teófilo (ORCID: [0000-0001-5972-2639](https://orcid.org/0000-0001-5972-2639))

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Desarrollo Organizacional

TARAPOTO – PERÚ

2021

Dedicatoria

Esta investigación es dedicada a las personas más importantes en nuestras vidas, nuestra familia:

A mi esposo e hijos por el apoyo, la comprensión y el impulso para cumplir mis metas profesionales (Carmela Peña)

A mis padres por su incondicional cariño, por sus esfuerzos y por las enseñanzas que me sirvieron para seguir alcanzando mis sueños (Elva Vásquez).

Agradecimiento

A todos aquellos que colaboraron y participaron dentro de esta investigación.

ÍNDICE

Caràtula	
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento.....	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas.....	v
Índice de figuras.....	vi
Resumen.....	vii
Abstract.....	viii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	5
III. METODOLOGÍA.....	18
3.1. Tipo y diseño de investigación.....	18
3.2. Categorías, Subcategorías y matriz de categorización.....	18
3.3. Población, muestra y muestreo.....	19
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	20
3.5. Procedimiento.....	22
3.6. Método de análisis de datos.....	22
3.7. Aspectos éticos.....	23
IV. RESULTADOS.....	24
V. DISCUSIÓN.....	32
VI. CONCLUSIONES.....	36
VII. RECOMENDACIONES.....	37
REFERENCIAS	
ANEXOS	

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Niveles de autoestima según sexo del personal del Hospital II EsSalud – Tarapoto.....	26
Tabla 2 Niveles de autoestima según edad del personal del Hospital II EsSalud – Tarapoto.....	27
Tabla 3 Niveles de clima laboral según sexo del personal del Hospital II EsSalud – Tarapoto.....	28
Tabla 4 Niveles de clima laboral según edad del personal del Hospital II EsSalud – Tarapoto.....	29
Tabla 5 Correlación entre autoestima y dimensiones del clima laboral.....	30
Tabla 6 Relación entre clima laboral y dimensiones de autoestima.....	31
Tabla 7 Relación entre autoestima y clima laboral.....	31

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Niveles de autoestima del personal del Hospital II EsSalud – Tarapoto, 2021.....	24
Figura 2. Niveles de clima laboral del personal del Hospital II EsSalud – Tarapoto, 2021.....	25

RESUMEN

La finalidad de la presente investigación fue relacionar la autoestima y el clima laboral en el personal del hospital II EsSalud – Tarapoto. Se llevó a cabo un estudio cuantitativo de tipo sustantivo descriptivo no experimental correlacional transversal. Se trabajó con una muestra de 174 participantes a través del muestreo probabilístico aleatorio. Se utilizó como instrumentos el Test de Autoestima General (TAG) y la Escala Multidimensional de Clima Organizacional (EMCO 10), se analizaron las variables, obteniendo los siguientes resultados: un nivel medio de autoestima con 66,09%, del mismo modo para clima laboral con un 50%, además según sexo, los hombres presentan mayor autoestima, respecto al clima laboral perciben un nivel bajo tanto mujeres como hombres, en relación a la edad se mostró que el autoestima va disminuyendo con la edad, mientras que la adultez tardía percibe un bajo nivel de clima laboral, por otro lado solo se hallaron correlaciones entre la autoestima con las dimensiones satisfacción de los trabajadores ($\rho=0,195$) y autonomía en el trabajo ($\rho=0,174$), por último se encontró correlación positiva pero no significativa entre autoestima y clima laboral ($\rho=0,103$).

Palabras clave: Autoestima, clima laboral, autonomía

ABSTRACT

The purpose of this research was to relate self-esteem and work environment in the staff of the II EsSalud hospital - Tarapoto. A quantitative study of a descriptive substantive descriptive non-experimental cross-sectional correlation was carried out. We worked with a sample of 174 participants through random probability sampling. The General Self-Esteem Test (TAG) and the Multidimensional Scale of Organizational Climate (EMCO 10) were used as instruments, the variables were analyzed, obtaining the following results: a mean level of self-esteem with 66.09%, in the same way for climate work with 50%, also according to sex, men have higher self-esteem, regarding the work environment they perceive a low level both women and men, in relation to age it was shown that self-esteem decreases with age, while late adulthood perceives a low level of work environment, on the other hand, only correlations were found between self-esteem with the dimensions of worker satisfaction ($\rho = 0.195$) and autonomy at work ($\rho = 0.174$), finally a positive but not significant correlation was found between self-esteem and work environment ($\rho = 0.103$).

Keywords: Self-esteem, work environment, autonomy

I. INTRODUCCIÓN

Actualmente, existen varios estudios acerca de la autoestima y clima laboral, pero muy pocos son orientados o enfocados en hospitales. Por ello, dentro de este apartado se abocará en una explicación resumida de lo que

sucede sobre estos temas, en distintos contextos. Dentro del ámbito internacional, específica en Bangalore – India, se ha podido encontrar que el 48.4% de los trabajadores de la salud, tienen preocupantes niveles de baja autoestima, generalmente ocasionado por el sistema médico jerárquico, además, de que se encuentran en un entorno de alta presión que puede provocar estrés y agotamiento, que perjudica de manera significativa su salud emocional y psicológica (Johnson et al., 2020). En referencia al clima laboral, en países bajos, el 74% de los profesionales de salud manifiestan que es importante tener un entorno de trabajo óptimo para brindar un buen servicio, por ello, en el lugar el 80% considera que existe respeto y apoyo entre compañeros, lo que ha permitido obtener conocimientos objetivos y sistemáticos sobre el entorno laboral (Maassen et al., 2021).

En América, se ha podido evidenciar que, en Brasil, el 70.2% del personal de salud presenta una alta autoestima, debido a que los ingresos obtenidos tienen está en equilibrio con el tiempo dedicado a la profesión, ocasionado que perciban un hecho destacado dentro de la carrera de salud, esto ha conllevado a mejorar su salud física y mental como también sus calidades de vida y trabajo (Valverde et al., 2017). Por otro lado, lo referente al clima laboral, en instituciones de salud de México, se ha podido encontrar que el 72% de los trabajadores de salud no se logran adaptar al ambiente laboral, debido a que hay muchos factores estresantes lo cual dificulta sus actividades y su desempeño al momento de realizar sus funciones dentro de una organización que brinda servicio de salud (Juárez, 2018).

En la realidad peruana, el 50% del personal médico del hospital Voto Bernales de EsSalud tiene problemas de autoestima, debido a que las labores y rutinas que tienen que realizar dentro del contexto de la pandemia, que ha generado frustración y cuadros de estrés, depresión y ansiedad, ante esta situación, se ha desarrollado un taller psicológico con terapias emocionales, para

que el personal reduzca la fatiga y mejore su desempeño y concentración (Rajo, 2020). Por otro lado, en un hospital de Trujillo, se logró encontrar que el 71% de empleados de la salud aseguró que el clima laboral dentro de la organización es inadecuado, debido a que la estructura y las recompensas, no permiten alcanzar el bienestar laboral del personal, lo que claramente perjudica su satisfacción y motivación para realizar sus funciones, ocasionando que no se logren las metas y objetivos institucionales (Felipe et al., 2018).

En el Hospital II EsSalud ubicado en la ciudad de Tarapoto, se ha podido hallar ciertos problemas de autoestima del personal, como en lo físico, ya que no se sienten conformes con sus características faciales y corporales, además en lo personal, carecen de confianza y actitud para poder hacer frente a las personas o compañeros, lo que se refleja en lo social, porque no tiene la intención de colaboración con sus compañeros, algo que limita su capacidad para poder interactuar con el resto de trabajadores y forjar lazos de amistad; mientras, que en lo académico, su baja autoestima, está impidiendo que tenga la capacidad de poder solucionar problemas y ser competente en sus funciones. Lo anterior, posiblemente esté ocasionando que no se tenga un óptimo clima laboral, porque en lo individual e interpersonal se observa falta de autonomía e insatisfacción, como poca unión y cooperación; mientras que, en lo organizacional, hay falta de motivación y esfuerzo de los empleados y por parte de la directiva hay carencia de liderazgo y consideración hacia el personal.

De continuar con esta situación, los niveles de autoestima baja pueden ocasionar depresión y problemas personales entre los compañeros, lo que ocasionaría conflictos y el incumplimiento de los logros institucionales. Teniendo en cuenta la realidad anterior, se planteó como problema de investigación la siguiente interrogante: ¿Cuál es la relación entre la autoestima y el clima laboral del personal del hospital II EsSalud – Tarapoto, 2021?. Por otro lado, el estudio se justifica de forma teórica, porque brinda nuevos conocimientos que permitirán abordar detalles acerca de las variables en estudio, para ello, se estableció un marco teórico, que podrá ser empleado y profundizado en trabajos similares. Los principales beneficiarios son los trabajadores debido a que se podrá generar medidas y normativas que permitan mejorar sus niveles de autoestima, de tal

forma que, contribuya a un mejor clima laboral, lo que ayudará con la mejora del rendimiento y la capacidad en las funciones. La relevancia metodológica, es que brinda datos actualizados sobre instrumentos para poder medir las variables en este caso un cuestionario, que puede ser aplicado a realidades similares dentro de otros estudios. En cuanto a la justificación práctica del estudio, esta radica en que contribuirá a solucionar diversos problemas identificados el bajo nivel de colaboración entre los compañeros de trabajo, la baja capacidad de solución de problemas y competencia entre el personal del hospital II EsSalud – Tarapoto. Finalmente, cabe precisar que, el estudio resultó conveniente, dado que, se presenta como evidencia empírica de la relación estadística entre la autoestima y el clima laboral, bajo el contexto del personal que labora en un hospital de EsSalud.

Por otro lado, se planteó como objetivo general: Determinar la relación entre la autoestima y el clima laboral del personal del hospital II EsSalud – Tarapoto, 2021. Además, se estableció como objetivos específicos: i) Identificar el nivel preponderante de autoestima del personal del hospital II EsSalud – Tarapoto, 2021; ii) Identificar el nivel preponderante de clima laboral en el personal del hospital II EsSalud – Tarapoto, 2021; iii) Describir los niveles de autoestima en el personal del hospital II EsSalud – Tarapoto en función del sexo y la edad, 2021; iv) Describir los niveles de clima laboral en el personal del hospital II EsSalud – Tarapoto en función del sexo y la edad, 2021; v) Analizar la relación entre la autoestima y las dimensiones del clima laboral del personal del hospital II EsSalud – Tarapoto, 2021; vi): Establecer la relación entre el clima laboral y las dimensiones de la autoestima del personal del hospital II EsSalud – Tarapoto.

Finalmente, se estableció como hipótesis general: Existe relación significativa entre la autoestima y el clima laboral del personal del hospital II EsSalud – Tarapoto, 2021. Además, se formularon como hipótesis específicas: H1: El nivel de autoestima en el personal del hospital II EsSalud – Tarapoto, 2021 es bajo, H2: El nivel de clima laboral en el personal del hospital II EsSalud – Tarapoto, 2021 es deficiente, H3: El nivel de autoestima en el personal del hospital II EsSalud – Tarapoto, 2021 en función del sexo y la edad es bajo, H4: El nivel de clima laboral en el personal del hospital II EsSalud – Tarapoto, 2021 en

función del sexo y la edad es deficiente; H5: Existe relación significativa entre la autoestima física y el clima laboral del personal del hospital II EsSalud – Tarapoto, 2021; H6: Existe relación significativa entre la autoestima personal y el clima laboral del personal del hospital II EsSalud – Tarapoto, 2021; H7: Existe relación significativa entre la autoestima social y el clima laboral del personal del hospital II EsSalud – Tarapoto, 2021 y H8: Existe relación significativa entre la autoestima académica y el clima laboral del personal del hospital II EsSalud – Tarapoto, 2021.

II. MARCO TEÓRICO

En el contexto local, Requejo (2017) elaboró un estudio en Tarapoto, Perú. Estableció conocer el clima laboral en el personal de salud del Hospital de Contingencia II-2 Tarapoto, San Martín. La metodología utilizada fue no experimental y transversal de alcance descriptivo. Fueron 226 participantes, a quienes se les aplicó la Escala de Clima Organizacional (ECO) elaborado por el Comité Técnico de Clima Organizacional (2016) y validados mediante un focus group y con una confiabilidad del 0.800. Los principales resultados indicaron que el 20.8% percibió un clima óptimo, el 70.4% manifestó que se tiene que mejorar y el 8.8% lo consideró no adecuado para realizar sus funciones, debido a que el potencial humano no cuenta con las habilidades necesarias para poder crear y diseñar una cultura organizacional saludable. Se concluyó, afirmando que el clima laboral dentro del hospital es regular, ya que, recibió una puntuación final de 173.35 punto, debido a que hay componentes y aspectos por mejorar, ya que no se desarrollan estrategias para fortalecer el ambiente y entorno de trabajo en el centro hospitalario. Esta investigación, es de relevancia porque brinda una perspectiva acerca del clima laboral en los hospitales, pero medido desde un alcance descriptivo e individualizado.

Arévalo y Mora (2017) realizaron una investigación en Tarapoto, Perú. En la cual tuvo la finalidad encontrar la asociación entre el clima laboral y la satisfacción del personal del Hospital Base II de la Red Asistencial Tarapoto – EsSalud. Los aspectos metodológicos utilizados fueron de tipo correlacional de diseño no experimental y transversal, además, la muestra fue conformada por 80 participantes a los cuales se les aplicó el instrumento de CL- SPC - Clima laboral elaborado por Palma (2004) y la Escala de Satisfacción Laboral SL – SPC realizado por Palma (1999). Se encontró que el 48% de encuestados se mostraron indiferentes con respecto al clima laboral dentro del hospital, debido a que no hay buenas condiciones de trabajo y la poca comunicación entre compañeros y directivo, imposibilita el involucramiento laboral dentro de la institución, mientras que de igual forma el 58% indicó que su satisfacción es regular. Finalmente, se logró concluir con la aplicación de la prueba estadística, donde se encontró una significancia 0.000 (p – valor < 0.050), mientras que el $r =$

0.403; esto permitió confirmar la existencia de una relación significativa y directa del clima laboral con la satisfacción del personal. Este estudio, brinda datos relevantes acerca de la segunda variable en estudio que es el clima organizacional, con otro tema que se relaciona con la autoestima que es el nivel de satisfacción dentro del hospital.

Documet y Quispe (2020) en su estudio realizado en Tarapoto, Perú, donde encontro el efecto de un programa de relaciones interpersonales y el clima laboral en trabajadores del Hospital II-2 Tarapoto 2019. Los criterios metodológicos utilizados fueron de tipo aplicada, con un diseño preexperimental de alcance explicativo, además, se contó con una muestra de 50 participantes a quienes se les aplicó la Escala de Clima Laboral – CLSPC elaborado por Palma (2004). Los resultados antes de la aplicación del programa se verificaron que el 34% de colaboradores indicó que existe un clima labora regular, mientras que después de la prueba el 68% consideró que existió un clima laboral óptimo, debido a que tuvieron una alta sensación de autorrealización, un mayor involucramiento de sus funciones y una comunicación eficaz. Finalmente, se concluyó con la aplicación de la prueba estadística donde se verificó que existen diferencias significativas, hallándose resultados de ($t= 6.377$), ($gl=49$, $p=0.00$); es decir, que se confirma el efecto significativo del programa en el clima laboral, mejorando las relaciones laborales y por ende un clima laboral óptimo. Este informe, ayuda a brindar una situación de que estrategias permiten optimizar el ambiente de trabajo dentro de un hospital.

En el ámbito nacional, Cayllahua (2021) efectuó un estudio en Abancay, Perú con el fin de definir la asociación entre el empoderamiento psicológico y el clima organizacional en el personal de enfermería del Hospital Regional Guillermo Díaz de la Vega, Abancay, 2020. El estudio fue de tipo puro, cuantitativo, correlacional, no experimental y transversal. La muestra fue de 86 enfermeras del hospital, a quienes se les administró el Cuestionario para evaluar el empoderamiento psicológico (CEEP) de Spreitzer (1995), adaptado por Benites (2019) y el Cuestionario de clima organizacional (CCO) del Ministerio de salud (2009), traducido por Chiquinta (2017). Ambos validados por juicio de expertos y con análisis de confiabilidad por Alfa de Cronbach de ,835 y ,788;

respectivamente. Los resultados obtenidos demuestran que el 85% de las enfermeras adjetiva al empoderamiento psicológico como bueno y respecto al clima organizacional, el 58% de las enfermeras lo califica de bueno. A nivel inferencial, se encontró que existe relación significativa, positiva y moderada entre las variables empoderamiento y clima organizacional (ρ de Spearman = ,605; $p=,000$). Por tanto, se rechaza la hipótesis nula dado que a mayor empoderamiento mayor será el clima en la organización.

Contreras et al. (2021) elaboraron un artículo en Lima, Perú. Donde se estableció encontrar el papel de la autoestima frente al estrés en médicos del Departamento de Emergencia y Cuidados Críticos del Hospital Nacional Dos de Mayo (HNDM). Lima-Perú, 2020. Las concordancias metodológicas utilizadas fueron de tipo analítico y correlacional con diseño no experimental, además, se contó con una muestra de 66 participantes a los cuales se les aplicó la Escala de Autoestima de Rosenberg (EAR) elaborada por Rosenberg (1989) y adaptado por Norton & Company (2020) y el cuestionario de Maslach MBI-HSS elaborado por Maslach y Jackson (1986). Los principales resultados demostraron que el 16.7% tenían cansancio emocional, el 28.8% despensalización y el 25.6% una baja autorrealización, lo cual conllevó a demostrar que el 74.2% tuvo una autoestima alta, por otro lado, el estrés tuvo un nivel medio – alto en el 71.2% de los encuestados, debido a que los estresores dentro del hospital orientan a la insatisfacción y ansiedad del personal, lo que demuestra que la alta autoestima tiene un rol protector del nivel regular de estrés. Finalmente, se concluyó afirmando la existencia de una relación inversa entre la autoestima con el cansancio emocional (r Pearson: - 0,551 y con la despensalización (r Pearson: - 0,298, mientras caso contrario, se encontró correlación positiva entre autoestima y realización personal (r Pearson: 0,499). Este estudio es relevante porque permite ver como la autoestima se relaciona con diferentes aspectos y componentes de la satisfacción de los trabajadores del centro hospitalario.

Flores y Guevara (2020) elaboraron una investigación en Trujillo, Perú con la intención de verificar la asociación entre la autoestima y las habilidades sociales según sus dimensiones. La metodología usada fue de tipo cuantitativa, con un diseño no experimental de tipo descriptivo-correlacional, además, se

contó con 150 participantes a quienes se les aplicó la Escala de Autoestima de Rosenberg (EAR) elaborada por Rosenberg (1989) adaptado por Vacas 2018 y el cuestionario sobre Habilidades Sociales adaptado de Artagnan (2017). Los resultados demostraron que la autoestima del 78.7% de encuestados es alta y las habilidades sociales del 50.7% son buenas, por otro lado, se encontraron mediante la prueba estadística del tau b de Kendall, la relación significativa entre la autoestima con las diferentes dimensiones que conforman las habilidades sociales, donde con las primeras habilidades ($r = 0.204$; $p = 0.014$); habilidades avanzadas ($r = 0.190$; $p = 0.021$), habilidades relacionadas con los sentimientos ($r = 0.200$; $p = 0.015$); habilidades alternativas a la agresión ($r = 0.560$; $p = 0.000$); habilidades para hacer frente al estrés ($r = 0.504$; $p = 0.000$) y habilidades para la planificación ($r = 0.556$; $p = 0.000$). Finalmente, se logró verificar con el estadístico que entre las variables existe una significancia de 0.000 y un coeficiente r de 0.334 confirmando la existencia de una relación significativa entre la autoestima y las habilidades sociales de los encuestados. Este informe, brinda una perspectiva del vínculo entre la autoestima y las habilidades sociales, el cual, es un componente base de la autoestima de las personas, ya que, prácticamente esta se refiere a la interacción entre pares y directivos.

Córdova (2020) llevó a cabo una investigación con el propósito de determinar la correlación presente entre el clima organizacional, los factores psicosociales (grado de funcionamiento familiar y el nivel de autoestima) con el nivel de estrés laboral de las enfermeras del servicio de cirugía en el Hospital Víctor Lazarte Echegaray de Trujillo. La investigación fue de tipo descriptiva, cuantitativa, correlacional y de corte transversal. La muestra estuvo compuesta por 41 enfermeras del hospital a las que se aplicó cuatro cuestionarios el grado de clima organizacional elaborado por Cárdenas (2017), la Escala de Autoestima de Rosenberg (EAR) elaborada por Rosenberg (1995), el cuestionario para medir el funcionamiento familiar (APGAR) realizado por Smilkstein (1978) y la escala de estrés laboral elaborado por Beltrán et al (2016) pero basado en la escala de MASLACH (1986). Los resultados indicaron que el 75.6% de las enfermeras percibe un clima organizacional adecuado medio, el 73.2% percibe el nivel de funcionamiento familiar normal, el 51.2% un nivel de autoestima medio y el 68.3%

un nivel de estrés laboral moderado, lo que permite una relación significativa entre el clima organizacional y la autoestima en las enfermeras, debido a que en la prueba estadística de chi cuadrado se encontró: $X^2 = 10.785$ y un p -valor < 0.050 . Esta investigación ha sido de importancia para la investigación debido a que permite reconocer el nivel de correlación de la primera variable con la segunda variable a través de las dimensiones.

En el plano internacional, Zaman, et al. (2021) realizaron un estudio en Pakistán con el objetivo de averiguar la relación entre la autoestima de las enfermeras y la satisfacción laboral. El estudio operó según el enfoque cuantitativo y es de nivel correlacional, diseño no experimental y de corte transversal. La muestra incluyó a 199 enfermeras de Karachi, Pakistán a quienes se les aplicó la escala de Rosenberg (RSES) elaborado por Rosenberg (1965) y el cuestionario de satisfacción en el lugar de trabajo de enfermería (NWSQ) elaborado por Fairbrother et al. (2010). Los hallazgos indicaron que el 60.2% presentaron un nivel alto de autoestima; mientras que, para la satisfacción laboral es buena según el 54,6%. Se llegó a concluir, con la aplicación de la prueba estadística donde se halló un coeficiente de $-0,020$ y un p -valor de $0,781$, lo cual confirma que no existe una relación significativa entre la autoestima y la satisfacción laboral de las enfermeras. En conclusión, la autoestima y la satisfacción laboral de las enfermeras no estaban interrelacionadas en la población estudiada.

Kupcewicz & Józwick (2020) realizaron una investigación en Polonia que consistió en comprender el papel de la autoestima global y las variables sociodemográficas y relacionadas con el entorno laboral en el desarrollo del síndrome de burnout en enfermeras polacas. Para ello, el estudio incluyó a 1.806 enfermeras que trabajaban en 23 hospitales del noreste de Polonia y como instrumentos utilizaron la Escala de Inventario de Burnout de Copenhague (CBI) elaborado por Kristensen et al. (2005) y la Escala SES de Rosenberg adaptado por Dzwonkowska et al. (2008). El enfoque fue cuantitativo cuyos resultados arrojaron que, en cuanto al acercamiento con los pacientes, los síntomas de burnout fueron de 28,2%. Además, el 27% presentó agotamiento relacionado con el trabajo y el agotamiento personal se mostró en el 21% de ellos. Casi la mitad

de los encuestados (46,6%) evaluó su autoestima en un nivel medio. Los resultados obtenidos del análisis de regresión indicaron que la autoestima global fue un predictor de desgaste profesional en enfermeras. Por tanto, se concluyó que es importante proporcionar medidas preventivas en el lugar de trabajo para prevenir a las enfermeras del agotamiento. La pertinencia de este estudio fue que muestra lo que pasa si no se cuida la autoestima y el clima laboral de las enfermeras.

Pérez Fuentes et al. (2019) realizaron un estudio que tuvo como objetivo analizar el papel mediador de los motivos de ejercicio en el efecto que tiene la autoestima sobre la alimentación descontrolada por parte de los profesionales de enfermería. Los métodos empleados fueron cuantitativos y su muestra estuvo conformada por 1094 enfermeras a las que se les aplicó la Escala de Autoestima General de Rosenberg elaborado por Rosenberg (1965), el Cuestionario de Contenido de Meta para el Ejercicio (GCEQ) elaborado por Sebire et al. (2008) y el Cuestionario de Alimentación de Tres Factores-R18 realizado por Stunkard & Messick (1985). Los resultados donde el análisis de correlación bivalente y el análisis de mediación múltiple mostraron que la autoestima tiene efectos directos e indirectos sobre la alimentación descontrolada. Además, la autoestima determina si uno hace ejercicio físico para mejorar la imagen, el reconocimiento o la afiliación social, aunque los efectos sobre la alimentación descontrolada solo fueron significativos en el caso de la imagen. Conclusiones: los resultados tienen importantes implicaciones prácticas en el marco de la Psicología Positiva en Salud Ocupacional (POHP) ya que enfatizan la autoestima, el ejercicio físico y la alimentación como aspectos esenciales de la salud y el bienestar de los empleados del sector salud, destacando la importancia de crear organizaciones comprometidas con la promoción de la salud psicosocial de sus trabajadores. En este contexto, la importancia de esta investigación fue que muestra cómo la autoestima es un constructo fundamental que influye en la salud y los estilos de vida saludables y, por tanto, en el bienestar general del enfermero, lo que significa que se debe prestar atención a la autoestima física de los empleados y generar un clima laboral que lo fomente.

Khanna & Singh (2019) llevaron a cabo un estudio en la India que tuvo la finalidad de investigar el impacto del clima laboral en la autoestima de los empleados de una compañía privada. El estudio empleó una metodología cuantitativa y se realizó en el sector privado de Chandigarh con 100 adultos (50 varones y 50 mujeres) de una empresa privada que fue seleccionada al azar. Las herramientas utilizadas en la investigación fueron Work Environment Scale elaborado por Moos (1974) y la escala de autoestima de Rosenberg (RSES) elaborado por Rosenberg (1965). Los hallazgos permitieron verificar las relaciones de algunas dimensiones del clima laboral con la autoestima como la presión de trabajo ($r = 0.489$; valor $p = 0.000$), control gerencial ($r = 0.371$; valor $p = 0.000$); innovación ($r = 0.256$; valor $p = 0.010$) y confort físico ($r = 0.325$; valor $p = 0.001$); mientras que las dimensiones con las que no se relacionan la autoestima son claridad ($r = 0.102$; valor $p = 0.314$), implicación ($r = -0.095$; valor $p = 0.346$), cohesión de compañeros de trabajo ($r = 0.128$; valor $p = 0.204$), soporte del supervisor ($r = -0.105$; valor $p = 0.300$), autonomía ($r = 0.096$; valor $p = 0.340$) y orientación a la tarea ($r = 0.027$; valor $p = 0.790$). Finalmente, confirmó que no existe una relación significativa entre el clima laboral y la autoestima, debido a que en la prueba estadística se halló una significancia de 0.164 y un coeficiente de 0.140. Por tanto, esta investigación es relevante para este estudio porque muestra la no existencia estadística de relación entre la autoestima y el clima laboral.

Huihui, et al. (2017) desarrollaron un estudio en China con el propósito explorar la autoestima, la satisfacción laboral y el bienestar subjetivo de las enfermeras de la unidad de cuidados intensivos (UCI) e investigar la relación entre estas variables. Metodológicamente, se circunscribe en un enfoque cuantitativo, nivel correlacional, diseño no experimental y de corte transversal. La muestra estuvo compuesta por 244 enfermeras de cinco hospitales universitarios en Tianjin, China quienes se les administró tres escalas: la Escala de Autoestima (SES) elaborado por Rosenberg (1989) y adaptado por Ji & Yu (1993) con una confiabilidad por α de Cronbach= 0,82; Escala de Satisfacción Laboral de Enfermeras realizado por Lu (2007) y con una confiabilidad por α de Cronbach= 0,92 y Escala de SWB, cuya consistencia interna test-retest fue 0,85. Los

resultados arrojaron, a nivel descriptivo, que las puntuaciones de las tres escalas (autoestima, satisfacción laboral y bienestar subjetivo) fueron $27,67 \pm 3,41$, $43,57 \pm 9,04$ y $69,73 \pm 11,60$, respectivamente. Por otra parte, a nivel inferencial, el bienestar subjetivo se correlacionó de forma significativa y positiva con la autoestima y la satisfacción laboral ($r = 0,454, p < 0,01$; $r = 0,584, p < 0,01$, respectivamente). A partir de lo anterior, se concluye que a mayores niveles de autoestima y de satisfacción laboral; mayor será el bienestar subjetivo.

Ahora bien, para fines de esta investigación, ha sido necesario definir cada variable de estudio. Por lo que se ha iniciado con la variable autoestima, para ello se dará a conocer un breve concepto acerca del modelo cognitivo conductual, el cual ayudará a esclarecer el origen teórico de la presente variable. Este modelo muestra una combinación de conocimientos de la teoría del aprendizaje con el del procesamiento de la información, buscando explicar cómo las conductas se han sanjado durante la infancia y la adolescencia, así también se toma en cuenta que incluye factores internos como externos (Batlle, 2007). Estos factores son tomados en cuenta a la hora de definir a la autoestima, puesto que son básicos para la mejora de esta y pueden influenciar en gran medida, por ejemplo Ellis (1999) menciona que una creencia irracional puede hacer que la persona tenga una sobre valoración o una infravaloración. Estos pensamientos pueden instaurarse y aprenderse debido a una experiencia o una serie de experiencias, donde los reforzadores pueden ser determinantes de incrementar o disminuir dicha creencia, la cual es manifestada en una conducta.

Habiendo analizado líneas anteriores sobre el modelo y el papel de los factores, mencionaremos como fundamento teórico a la teoría cognitiva conductual cuatridominal de la autoestima, dicha teoría refiere que la autoestima es como un constructo hipotético, el cual se encuentra relacionado con las cogniciones evaluadoras que la persona se realiza así misma, con respecto a sus características físicas, aptitudes, actitudes y conductas. Estas características serán valoradas por la propia persona a través de conductas privadas y por medio de las conductas públicas podrá percibir la valoración que tiene de él mismo, considerándose así cognitiva conductual (Grajeda, 2021), es decir el individuo es capaz de autoevaluarse en estos cuatro aspectos.

Según, Grajeda (2021) refiere que la autoestima es el valor que la propia persona se adjudica con respecto a características tanto físicas como psicológicas, las cuales son realizadas cognitivamente y son mostradas conductualmente en las respuestas privadas y públicas que brinda la persona.

El constructo cuenta con cuatro dominios, que son los siguientes: dominio de la autoestima física, el cual es considerado cuando el individuo auto valora características corporales, como su color de cabellos, ojos, tamaño, entre otras; también está el dominio de la autoestima personal, haciendo referencia al auto valor respecto a características que conforman su personalidad; así también está el dominio de la autoestima social, donde la persona puede mantener una adecuada socialización con su entorno y rigiéndose bajo las normas sociales, mostrando capacidad para ello, por último está el dominio de la autoestima académica, considerada como el auto valor que la persona muestra en relación al favorable desempeño que presenta en el ámbito académico (Grajeda, 2021).

La autoestima es regida bajo estos cuatro dominios, siendo en gran medida influenciada por aspectos sociales, ámbito donde se puede observar la conducta del individuo mostrando mayores o menores desempeños y ello puede depender de la alta o baja autoestima que pueda tener, así manifiesta Seligman et al. (2009), si se tiene una buena autoestima, el concepto que se tiene sobre nosotros mismos también ha de ser positivo y estos conllevan a desarrollar más capacidades.

Según Hewitt (2020) en aspectos como la aceptación de la persona por uno mismo y los demás, la evaluación del desempeño, la comparación social y la eficacia del individuo han sido consideradas como las raíces importantes de la autoestima. Por lo que, la autoestima se compone de los aspectos que pertenecen al desempeño individual del sujeto en la sociedad.

En tal sentido, la calidad de vida del personal de los hospitales, según Erkorkmaz et al. (2018) ha sido un tema de creciente interés durante los últimos 25 años. Sobre todo, porque la fatiga prolongada, el agotamiento emocional y los logros personales generados por el trabajo, pueden causar síntomas que influyen negativamente sobre la calidad de la actividad laboral del personal y la vida

psíquica de los mismos. Lo que implica que, la autoestima ha sido de gran interés cuando se trata de analizar el estado emocional y la forma en que se percibe el personal de hospital.

En relación a la variable clima laboral, según Duran-Seguel et al. (2019) ésta ha sido de vital importancia para las organizaciones, puesto que, la estabilidad de los empleados es lo que va a generar una productividad mayor y un beneficio en el sector. Cabe destacar que, la gran cohesión y buen enlace de comunicación ha jugado un papel de importancia cuando se trata de las relaciones entre los compañeros de trabajo.

De modo que, para Wei et al. (2018) un clima laboral saludable para el personal de hospital se ha concebido como un lugar de trabajo seguro, empoderado y satisfactorio, esto gracias a que se han realizado muchos estudios de investigación sobre entornos laborales del personal de hospital en la última década. Por lo que, un buen clima laboral implica un área que permita un desarrollo óptimo de todo el personal que trabaja en la organización, por lo que según Wang et al. (2019) el clima laboral hace referencia a la percepción y experiencia de una persona acerca del clima del contexto laboral, siendo la variable de contexto más importante que incide sobre el desempeño laboral de los trabajadores.

El origen del clima organizacional se dio en el conductismo en 1960, puesto que, es con ella donde se analiza a cada individuo que forma parte de una organización, según Arano, Escudero, & Delfin (2016) estudiando su comportamiento enfocándose en sus emociones, atenciones, estímulos, entre otros, en otras palabras, se comienza a analizar los estilos de trabajo de cada trabajador o gerente y los efectos psicológicos que impactan en la producción, puesto que, parte de la conducta individual de las personas para explicar la de las organizaciones.

De este modo se conceptualiza el clima laboral, según Forehand & Gilmer (1964) refieren que es un grupo de características que son percibidas por los integrantes de la organización, para detallar una empresa y diferenciarla de otra, siendo en su mayoría perdurable en el tiempo e influyendo en la conducta de los

integrantes de la empresa (como se citó en Patlan & Flores, 2013), del mismo modo Patlan y Flores (2013) mencionan que es un cúmulo de percepciones y que estas son compartidas por los integrantes de dicha organización, donde mencionan las particularidades de la empresa y el clima de esta, así también refieren que Gómez y Vicario en el año 2008 plantean tres niveles, siendo el individual, el interpersonal y el organizacional, cada uno de ellos engloba atributos que llegan a influenciar la conducta y el desenvolvimiento del trabajador.

Así también Rousseau (1988) y Schneider y Reichers (1990) refieren que las descripciones que tienen cada individuo del marco social o contextual del cual forma parte la persona, son conocimientos compartidos de las políticas y medios de la empresa, las cuales pueden ser formales como informales (como se citó en Pereyra, 2015).

A continuación se describirá cada uno de estos atributos, según Pereyra (2015) refiere que son ocho escalas las que guardan relación con el clima organizacional: el primero sería las relaciones interpersonales, este vendría a ser el grado en el cual los trabajadores se apoyan unos a otros, manteniendo relaciones de respeto y consideración, como segunda escala sería el estilo de dirección donde también es el grado de apoyo, estímulo y participación que los superiores brindan a sus trabajadores, así también como tercera escala se halla el sentido de pertenencia, aquí se encuentra el grado del orgullo producto del vínculo con la organización, donde existe sentimientos de compromiso así como responsabilidad que guardan correspondencia con los objetivos de la organización, como cuarta escala se encuentra la retribución, el cual es el nivel en la gratificación y los beneficios que son producto de la organización, también se halla la quinta escala llamada disponibilidad de recursos, grado donde los trabajadores cuentan con recursos materiales e información de otros compañeros para llevar a cabo sus actividades de trabajo, en la sexta escala está la estabilidad, siendo el grado en que los trabajadores toman en cuenta la pertenencia y aprecio que se les guarda dentro de la organización, donde se las pueda conservar o no, la séptima escala es claridad y coherencia en la dirección, trata del grado de claridad que se establece entre los superiores y la empresa acerca del futuro de esta, la última de esta escala es los valores colectivos, aquí

pertenecen los valores como la cooperación, responsabilidad y respeto, siendo el grado de percepción de los trabajadores hacia este medio interno.

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de investigación

Sobre el tipo de investigación, éste fue sustantiva, puesto que buscó darle una respuesta a la problemática encontrada, por lo que se dirigió a describir, explicar, predecir o retrodecir, dándose en un espacio temporal, así también tiene un nivel descriptivo, ya que consiste en describir el fenómeno en un momento determinado, recogiendo información de dicho fenómeno en ese momento (Sánchez & Reyes, 2015; Campbell & Stanley, 1995), es decir esta investigación tuvo como características brindar una respuesta a la problemática observada, describiéndola para su explicación, por medio de la recolección de datos propios de la problemática, realizándose a modo transversal.

A su vez, la investigación contó con un diseño de tipo no experimental, debido a que no se cambiaron ni manipularon las variables de estudio, de modo que el investigador se ha limitado solo a la recopilación de la información para su análisis posterior (Kerlinger & Lee, 2002).

3.2 Variables y operacionalización

Autoestima

Definición conceptual: la autoestima es un constructo hipotético, el cual se encuentra relacionado con las cogniciones evaluadoras que la persona se realiza así misma, con respecto a sus características físicas, aptitudes, actitudes y conductas, estas características serán valoradas por la propia persona a través de conductas privadas y por medio de las conductas públicas podrá percibir la valoración que tiene de él mismo, considerándose así cognitiva conductual (Grajeda, 2021).

Definición operacional: la variable autoestima fue evaluada por medio de sus puntajes obtenidos a través de sus 4 dominios, las cuales son: autoestima física, autoestima personal, autoestima social y autoestima académico. El test consta de 30 ítems, los cuales son divididos en 6 preguntas por dominio, quedando así 6 ítems que son utilizados para la veracidad, así también cuenta con una escala de medición ordinal con ítems de tipo dicotómico.

Clima laboral

Definición conceptual: Rousseau (1988) y Schneider y Reichers (1990) refieren que las descripciones que cada individuo tienen del marco social o contextual del cual forma parte la persona, son conocimientos compartidos de las políticas y medios de la empresa, las cuales pueden ser formales como informales (como se citó en Pereyra, 2015).

Definición operacional: la variable clima laboral fue evaluada a través de las ocho escalas consignadas, las cuales son: relaciones interpersonales, estilo de dirección, sentido de pertenencia, retribución, disponibilidad de recursos, estabilidad, claridad y coherencia en la dirección y por último valores colectivos. Esta escala contiene 29 ítems y conserva una escala de medición ordinal de tipo Likert.

3.3 Población, muestra y muestreo

La unidad miembros del personal del hospital II EsSalud de Tarapoto.

La población se ha concebido como un cúmulo de elementos o sujetos que poseen relación debido a una serie de elementos característicos, observables y medibles, los cuales son de interés para el investigador y que permiten el cumplimiento de los objetivos (Ñaupas, Valdivia, Palacios, & Romero, 2018). En este sentido, la población del estudio estuvo conformada por 552 miembros del personal del hospital II EsSalud – Tarapoto (Unidad de Recursos Humanos del hospital II EsSalud – Tarapoto, 2021).

La muestra es la porción de la población, es decir, es parte de los elementos que conforman tanto la población general como el problema de estudio (Supo, 2018). Por lo que, la muestra estuvo compuesta por 174 miembros del personal del hospital II EsSalud – Tarapoto, por medio de una fórmula (Abad y Servin, 1981) (como se citó en Grajeda, 2010) (ver anexo 3).

El muestreo fue probabilístico aleatorio, puesto que se puede anticipar la probabilidad de recabar cada integrante de la población, además todos los

participantes tuvieron la posibilidad de participar en el estudio y ser parte de la muestra (Sánchez & Reyes, 2015).

En este sentido, se realizó una lista del total del personal del hospital II EsSalud, ubicado en Tarapoto, luego se le asignó un número secuencial a cada trabajador, posteriormente, con ayuda de Microsoft Excel se generaron números aleatorios, desde cero hasta el valor del tamaño de la población. De esta manera, de acuerdo a los números aleatorios resultantes, se seleccionó a aquellos que formaron parte de la muestra.

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

En cuanto a la técnica que se ha empleado para la investigación, ésta ha sido la encuesta por medio del test y la escala, puesto que se tomó en cuenta la validez, confiabilidad y el encontrarse estandarizado, así como la opción de medir opiniones, actitudes o aptitudes, según Sánchez y Reyes (2015) y Arias (2006). Estos instrumentos fueron el Test de autoestima General (TAG) y la Escala Multidimensional de Clima Organizacional (EMCO 10). A continuación, se detalla sus fichas técnicas:

Ficha técnica del Test de autoestima general

El nombre del instrumento es Test de autoestima general (TAG), el cual tiene por autor al doctor en psicología Alex Grajeda Montalvo (2010), creado en Lima. Este test tiene como objetivo evaluar la autoestima general en 4 dominios (autoestima física, autoestima personal, autoestima social y autoestima académica), por medio de sus 30 ítems, es de aplicación individual o colectiva, pudiéndose aplicar desde los 12 hasta los 30 años, con una duración de 4 minutos aproximadamente.

La calificación del instrumento es manual utilizando la plantilla, por medio de sus 4 dominios, se realiza la suma por dimensión, pero no se toma en cuenta la escala de veracidad (más de tres puntos se invalida) para la sumatoria total de los puntajes, los cuales son 1 (sí) y 0 (no), ya que es de tipo dicotómica, además presenta tres niveles siendo alta, media y baja tanto para sus dimensiones como para el test global.

Propiedades psicométricas del TAG

Confiabilidad: cuenta con una confiabilidad de 0.92 obtenido por medio del test retest, además se realizó pruebas equivalentes con la Escala de autoestima de Coopersmith del año 1999, donde se encontró un coeficiente de 0.87, por último se llevó a cabo el método de las mitades obteniendo una valor de 0.81.

Validez: en relación a su validez Grajeda (2010) obtuvo una V de Aiken de 0.97, obtenidos por 10 jueces expertos, así como una validez de constructo por medio de la relación ítem test corregida con valores entre 0.20 y 0.70 (solo 3 de sus ítems presentaron 0,20).

Estudios recientes en Abancay e Ica del (2021) encuentran una validez concurrente a partir de las correlaciones con dependencia emocional la cual fue de -0.355 y una confiabilidad con el método de las mitades el cual arrojó 0,813.

Ficha técnica del Clima organizacional

Tiene por nombre Escala Multidimensional de Clima Organizacional (EMCO) elaborada por sus autores originales Gómez y Vicario (2008) en México, cuenta con una adaptación hecha en Lima por Pereyra en el 2015, teniendo como objetivo evaluar el clima organizacional, puede ser aplicado individual o colectivo. Esta escala contiene 29 ítems que se distribuyen en ocho dimensiones (relaciones interpersonales, estilo de dirección, sentido de pertenencia, retribución, disponibilidad de recursos, estabilidad, claridad y coherencia en la dirección y por último valores colectivos). La EMCO 10 es una escala de respuesta tipo Likert de 5 puntos (1=Nunca, 2=Rara vez, 3=Algunas veces, 4=Casi siempre, 5=Siempre). Así también tiene cuatro ítems (4, 18, 19, 29) los cuales se valoran de forma inversa.

Para obtener el puntaje por dimensión, se realiza la sumatoria de los ítems que corresponden a cada dimensión y el puntaje global se obtiene sumando los puntajes directos de todos los ítems, además cuenta con 3 niveles: alto, medio y bajo.

Propiedades psicométricas del EMCO

Confiabilidad: Pereyra (2015) evaluó a través del coeficiente del Alfa de Cronbach resultando un índice de 0.899, con una muestra de 212 participantes de niveles administrativos y operarios.

Validez: Pereyra (2015) evaluó la validez a través del juicio de expertos. Por medio de la Validez de Aiken se procesó los resultados de los jueces llegando al índice de 1.0.

3.5 Procedimientos

Se inició con la observación de la problemática hallando las variables del estudio, lo cual conllevó a la búsqueda e identificación de los instrumentos, tomando en cuenta que estos cuenten con una base teórica, sean estandarizados y tengan propiedades psicométricas adecuadas, posterior a ello se solicitó el permiso al Hospital y se realizó las coordinaciones respectivas comunicando que la información será utilizada con fines académicos, por lo que será confidencial y con el pertinente consentimiento informado, se prosiguió a la aplicación de los instrumentos por medio del formulario virtual, recabando así datos para la muestra de la investigación, los cuales fueron analizados mediante procedimientos estadísticos.

3.6 Métodos de análisis de datos

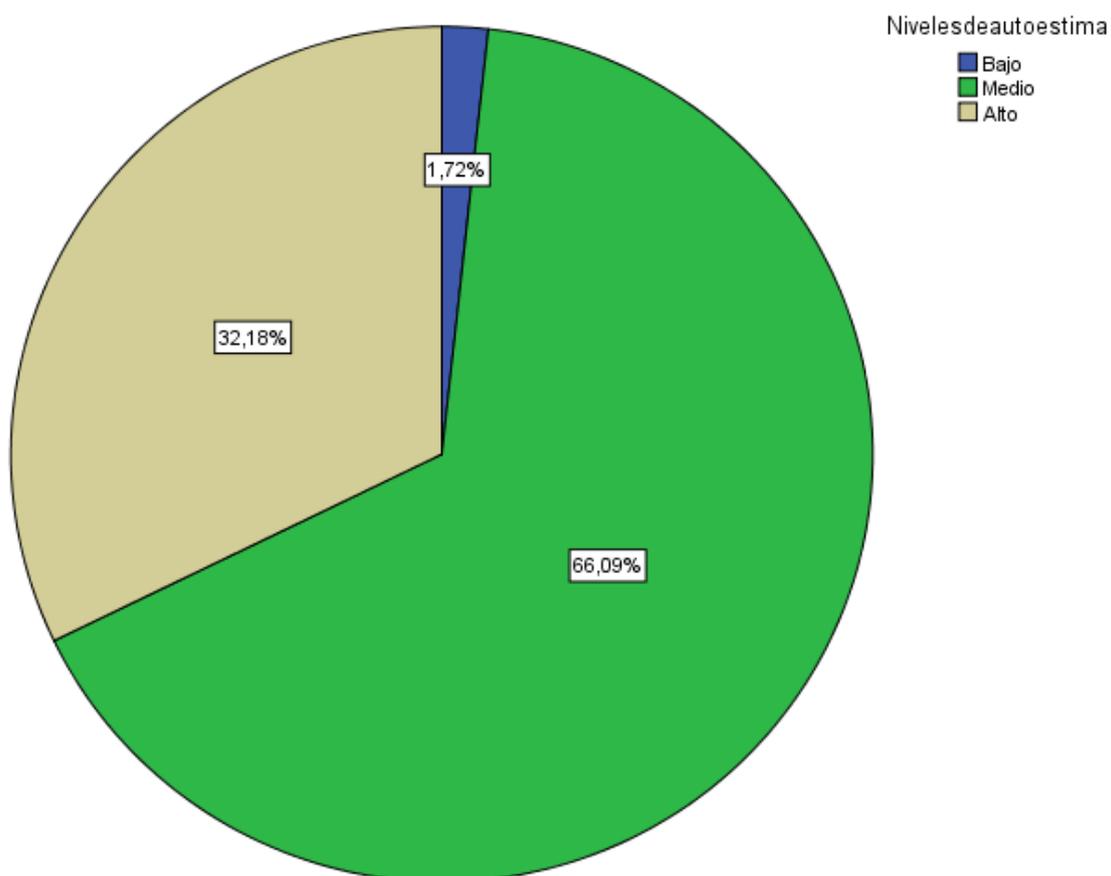
Para el presente estudio se realizó los siguientes pasos: se recabó los datos por medio de los instrumentos TAG y EMCO 10, para luego ser procesados mediante análisis estadísticos con el Excel versión 2016 y el programa SPSS versión 25, obteniendo la confiabilidad y validez de los instrumentos para la prueba piloto. Teniendo los datos, el objetivo fue realizar un análisis descriptivo de las variables, iniciando con el proceso, se llevó a cabo la prueba de normalidad Kolmogorov – Smirnov, la cual determinó entre las pruebas paramétricas y las no paramétricas, donde luego se procedió con el análisis descriptivo de los niveles para las variables, así como para sexo y edad, así también se utilizó la estadística inferencial para hallar las correlaciones entre la autoestima y el clima organizacional.

3.7 Aspectos éticos

Se han tomado en cuenta aspectos éticos dentro de esta investigación, para asegurar la seriedad de esta. El código ético del Colegio de Psicólogos del Perú (CPsP, 2017), menciona en sus artículos 22 y 25, que se debe respetar los acuerdos que generan entre el investigador y el participante, tomando en cuenta el consentimiento informado, así también los datos obtenidos deben ser confidenciales, siendo responsable el investigador de esta. Del mismo modo la American Psychological Association (APA, 2017), menciona que la labor del investigador debe ser clara y responsable, demostrando con sus actos y promoviendo así la honestidad con la que realiza su labor en la comunidad.

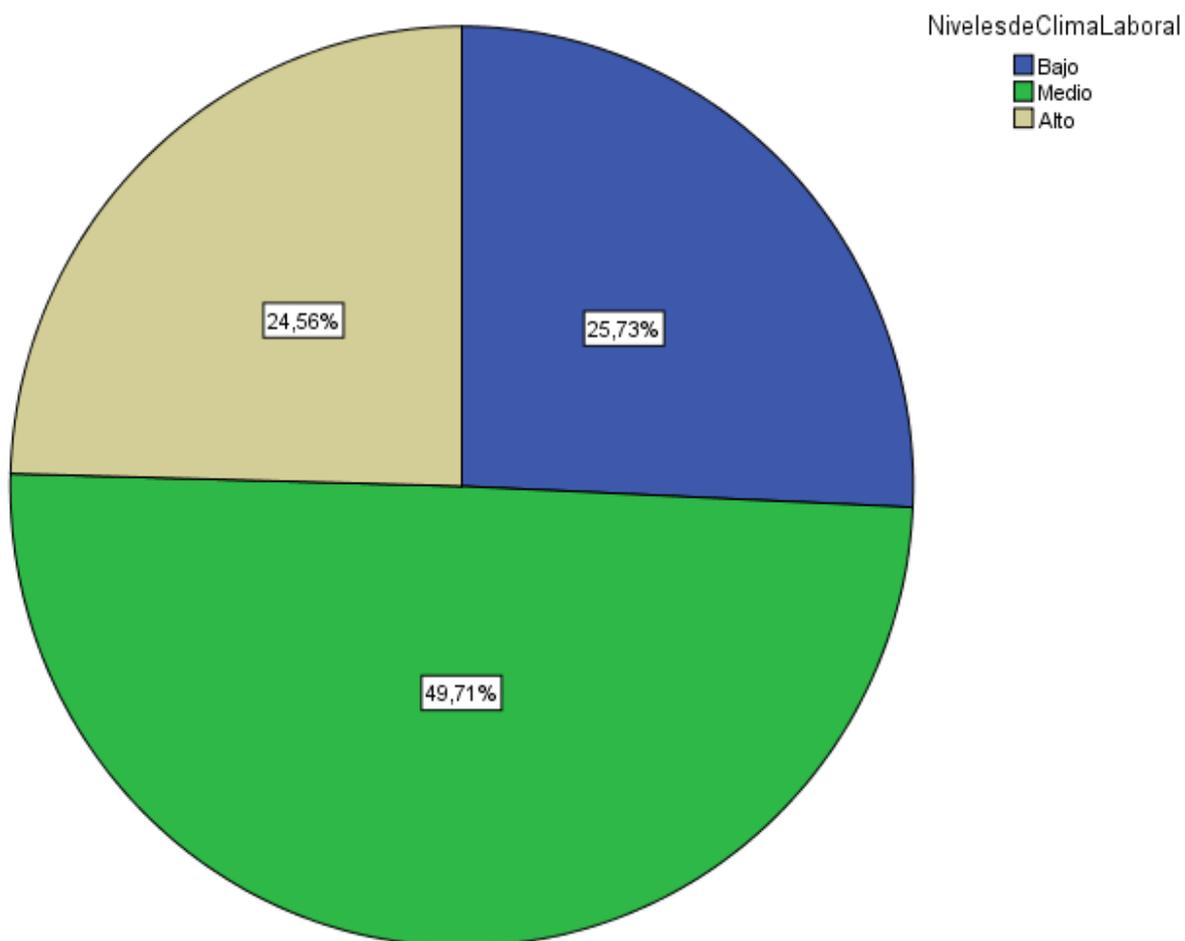
IV. RESULTADOS

Figura 1. Niveles de autoestima del personal del Hospital II EsSalud – Tarapoto, 2021



En la figura uno se puede observar que el nivel preponderante de autoestima del personal del Hospital II EsSalud – Tarapoto este año 2021 es el medio alcanzando el 66,09 por ciento de los encuestados. Asimismo es interesante que poco más del 32 % se encuentran en nivel alto.

Figura 2. Niveles de clima laboral del personal del Hospital II EsSalud – Tarapoto, 2021



En la figura dos se puede observar que el nivel preponderante de clima laboral del personal del Hospital II EsSalud – Tarapoto este año 2021 es el medio alcanzando casi al 50 por ciento de los encuestados. Asimismo es interesante observar que casi el 25 % se encuentran en nivel alto y un poco más del 25 % en nivel bajo.

Tabla 1*Niveles de autoestima según sexo del personal del Hospital II EsSalud – Tarapoto*

		Sexo		Total	
		Hombre	Mujer		
Niveles de autoestima	Alto	Recuento	28	28	56
		%	36,8%	28,6%	32,2%
	Medio	Recuento	47	68	115
		%	61,8%	69,4%	66,1%
	Bajo	Recuento	1	2	3
		%	1,3%	2,0%	1,7%
Total		Recuento	76	98	174
		%	100,0%	100,0%	100,0%

En la tabla se puede observar que los hombres superan porcentualmente en el nivel alto a las mujeres, mientras que ellas los superan en el nivel medio y por algunas décimas en el nivel bajo.

Tabla 2*Niveles de autoestima según edad del personal del Hospital II EsSalud – Tarapoto*

			Edades			
			Adulthood temprana	Adulthood intermedia	Adulthood avanzada	Total
Niveles de autoestima	Alto	Recuento	24	29	3	56
		%	49,0%	32,2%	8,6%	32,2%
	Medio	Recuento	25	59	31	115
		%	51,0%	65,6%	88,6%	66,1%
	Bajo	Recuento	0	2	1	3
		%	0,0%	2,2%	2,9%	1,7%
Total	Recuento	49	90	35	174	
	%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	

En la presente tabla es resaltante observar cómo es que en la adultez temprana el 49% se encuentra con alta autoestima y va decayendo el porcentaje a 32,2 % y 8,6% en la intermedia y avanzada respectivamente. Asimismo es interesante observar que ningún caso del nivel bajo se encuentra en los adultos tempranos y va aumentando a 2,2 y 2,9 % en las siguientes edades.

Tabla 3

Niveles de clima laboral según sexo del personal del Hospital II EsSalud – Tarapoto

			Sexo		Total
			Hombre	Mujer	
Clima laboral	Alto	Recuento	20	22	42
		%	26,3%	23,2%	24,6%
	Medio	Recuento	37	48	85
		%	48,7%	50,5%	49,7%
	Bajo	Recuento	19	25	44
		%	25,0%	26,3%	25,7%
Total		Recuento	76	95	171
		%	100,0%	100,0%	100,0%

En la tabla se puede observar que los hombres superan porcentualmente en el nivel alto a las mujeres, mientras que ellas los superan en el nivel medio y por algunos decimales en el nivel bajo. Es preocupante que 25% y 26,3% de los hombres y mujeres perciban un clima laboral bajo.

Tabla 4

Niveles de clima laboral según edad del personal del Hospital II EsSalud – Tarapoto

		Edades				
			Adultez temprana	Adultez intermedia	Adultez avanzada	Total
Niveles de Clima Laboral	Alto	Recuento	10	21	11	42
		%	20,8%	23,6%	32,4%	24,6%
	Medio	Recuento	27	41	17	85
		%	56,3%	46,1%	50,0%	49,7%
	Bajo	Recuento	11	27	6	44
		%	22,9%	30,3%	17,6%	25,7%
Total	Recuento	48	89	34	171	
	%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	

En la tabla se puede observar que para las tres edades el nivel medio es el preponderante. De otro lado es preocupante observar que en la edad intermedia un poco más del 30% perciban un bajo clima laboral. Finalmente debemos destacar que en la adultez avanzada más del 32% perciben un nivel alto de CL y sólo 17,6% asuman que este nivel es bajo.

Tabla 5*Correlación entre autoestima y dimensiones del clima laboral*

			Autoestima
Dimensiones del Clima Laboral	Satisfacción de los trabajadores	Rho	0,195**
		r ²	0,038
		Sig.	0,010
	Autonomía en el trabajo	Rho	0,174*
		r ²	0,030
		Sig.	0,022
	Relaciones sociales entre los miembros de la organización	Rho	0,140
		r ²	0,019
		Sig.	0,066
	Unión y apoyo entre los compañeros de trabajo	Rho	0,121
		r ²	0,015
		Sig.	0,112
	Consideración de directivos	Rho	0,030
		r ²	0,000
		Sig.	0,694
	Beneficios y recompensas	Rho	-0,065
		r ²	0,004
		Sig.	0,394
Motivación y esfuerzo	Rho	0,092	
	r ²	0,008	
	Sig.	0,228	
Liderazgo de directivos	Rho	-0,017	
	r ²	0,000	
	Sig.	0,828	
		N	174

En la presente tabla se puede observar que sólo hay correlaciones significativas entre la autoestima con las dimensiones satisfacción de los trabajadores y autonomía en el trabajo. Por el contrario no se hallaron relaciones significativas con el resto de dimensiones. Finalmente se observa que el tamaño del efecto es

nulo con cuatro dimensiones es nula las mismas que son: excepción de consideración de directivos, beneficios y recompensas, motivación y esfuerzo y liderazgo de directivos. En el resto de dimensiones el tamaño del efecto es pequeño (Cohen, 1988).

Tabla 6

Relación entre clima laboral y dimensiones de autoestima

			Académica	Social	Personal	Física
Rho de Spearman	Clima Laboral	Rho	-0,032	0,125	0,139	0,025
		r ²	0,001	0,016	0,020	0,000
		Sig.	0,672	0,100	0,067	0,740
		N	174	174	174	174

No se hallaron correlaciones significativas entre el clima laboral y las dimensiones de la autoestima; sin embargo podemos decir que con las dimensiones social y personal el tamaño de efecto es pequeño. Por el contrario con académica y física es nulo.

Tabla 7

Relación entre autoestima y clima laboral

			Clima Laboral
Rho de Spearman	Autoestima	Coeficiente de correlación	0,103
		r ²	0,010
		Sig. (bilateral)	0,176
		N	174

Se ha encontrado una correlación positiva pero no significativa entre autoestima y clima laboral con un tamaño del efecto pequeño (Cohen, 1988), lo que indica que sólo el uno por ciento de la varianza del clima laboral puede ser explicado por la autoestima.

V. DISCUSIÓN

Se ha encontrado que el nivel preponderante de autoestima del personal del Hospital II EsSalud – Tarapoto este año 2021 es el medio alcanzando a poco más del 66 por ciento de los encuestados. Asimismo poco más del 32 % se encuentran en nivel alto y solo 1,72 por ciento poseen baja autoestima. Lo hallado con respecto al nivel preponderante, es similar al estudio de Córdova (2020) quien trabajando con enfermeras de un hospital, halla que 51.2% presentan un nivel de autoestima medio. Por el contrario los trabajos de Contreras et al. (2021) realizados con médicos del Departamento de Emergencia y Cuidados Críticos del Hospital Nacional Dos de Mayo; Zaman, et al. (2021) con 199 enfermeras de Karachi, Pakistán y finalmente Flores y Guevara (2020) en Trujillo encuentran que la preponderancia es alta en el 74.2%, 60.2% y 78.7% respectivamente. Una probable explicación se encuentra en las condiciones actuales de pandemia que tal vez este generando dicha condición.

Con respecto al clima laboral se ha encontrado que el nivel preponderante del personal del Hospital II EsSalud – Tarapoto este año 2021 es el medio alcanzando casi al 50 por ciento de los encuestados. Asimismo es interesante observar que casi el 25 % se encuentran en nivel alto y un poco más del 25 % en nivel bajo. Resultados semejantes al presente se encuentran en Kupcewicz & Jóźwik (2020) cuyo estudio se realizó en Polonia, donde se manifiesta que el 46,6% evaluó su autoestima en un nivel medio. Asimismo Córdova (2020) trabajando con 41 enfermeras de un hospital ubicado en Trujillo, Perú encuentra que 75.6% percibe un clima organizacional adecuado medio. Bastante similar, en lo que corresponde a la preponderancia, es el trabajo de Requejo (2017), realizado con personal de salud del Hospital de Contingencia II-2 Tarapoto, San Martín, quien encuentra que el 20.8% percibió un clima óptimo, el 70.4% manifestó que se tiene que mejorar y el 8.8% lo consideró no adecuado. De la misma manera Cayllahua (2021) trabajando en el Hospital Regional Guillermo Díaz de la Vega (Abancay) encuentra que el 58% de las enfermeras califica como bueno el clima organizacional. Por el contrario Documet y Quispe (2020) describen que sólo el 34% de colaboradores indicó que existe un clima laboral regular.

Con respecto a los niveles de autoestima según sexo del personal del Hospital II EsSalud – Tarapoto se ha encontrado que los hombres superan porcentualmente en el nivel alto a las mujeres, mientras que ellas los superan en el nivel medio y por algunas decimas en el nivel bajo. Al respecto no se han hallado investigaciones que toquen el tema en personal de salud, sin embargo podemos asumir que aun hoy en día la idiosincrasia en provincia asume ciertos privilegios masculinos que se notan incluso en las variables psicológicas como la autoestima. Al respecto Grajeda (2018) refiere que la naturaleza de la autoestima es aprendida en el contexto en el que se desenvuelven los individuos, por lo tanto contextos favorables a ciertos géneros sexuales influirán en las diferencias individuales.

En relación a los niveles de autoestima según edad del personal del Hospital II EsSalud – Tarapoto es resaltante observar cómo es que en la adultez temprana el 49% se encuentra con alta autoestima y va decayendo el porcentaje a 32,2 % y 8,6% en la adultez intermedia y avanzada respectivamente. Asimismo es interesante observar que ningún caso de nivel bajo se encuentra en los adultos tempranos y va aumentando a 2,2 y 2,9 % en las siguientes edades. Con relación a estos resultados no se han hallado estudios similares, pero tomando en cuenta la psicología del desarrollo del ciclo vital se asume una mayor fuerza y vitalidad en la adultez temprana, la misma que va decayendo en las siguientes etapas del ciclo vital (Papalia y Martorell, 2017).

Tomando en cuenta los niveles de clima laboral según sexo del personal del Hospital II EsSalud – Tarapoto, se ha encontrado que los hombres superan porcentualmente en el nivel alto a las mujeres, mientras que ellas los superan en el nivel medio y por algunos decimales en el nivel bajo. Es preocupante que 25 y 26,3 % de los hombres y mujeres perciban un clima laboral bajo. Sobre estos resultados no se han encontrado estudios que aborden estos aspectos, sin embargo volvemos a asumir que son las condiciones contextuales las que repercuten en la percepción del clima laboral diferenciado entre hombres y mujeres, tal y como lo afirma Arano et.al. (2016) quienes plantean analizar los estilos de trabajo de cada trabajador o gerente y los efectos psicológicos que

impactan en la producción, puesto que todo ello es parte de la conducta individual de las personas para explicar la de las organizaciones.

De otro lado se ha encontrado que sobre los niveles de clima laboral según edad, en las tres edades el nivel medio es el preponderante. De otro lado es preocupante observar que en la edad intermedia un poco más del 30 % perciban un bajo clima laboral. Finalmente debemos destacar que en la adultez avanzada más del 32 % perciben un nivel alto de CL y sólo 17,6 asuman que este nivel es bajo. No se han encontrado investigaciones que aborden el tema, sin embargo siguiendo a Papalia y Martorell (2017) el adulto avanzado es más cauto y tiende a usar la sabiduría (inteligencia cristalizada) en sus análisis.

Hemos hallado que en la correlación entre autoestima y dimensiones del clima laboral sólo hay correlaciones significativas entre la autoestima con las dimensiones satisfacción de los trabajadores y autonomía en el trabajo. Por el contrario no se hallaron relaciones significativas con el resto de dimensiones. Asimismo el tamaño del efecto es nulo con cuatro dimensiones las mismas que son: excepción de consideración de directivos, beneficios y recompensas, motivación y esfuerzo y liderazgo de directivos. En el resto de dimensiones el tamaño del efecto es pequeño (Cohen, 1988). En el mismo sentido Khanna & Singh (2019), en la India, encuentran relaciones de algunas dimensiones del clima laboral con la autoestima como la presión de trabajo, el control gerencial, la innovación y confort físico. Por el contrario las dimensiones con las que no se relaciona son claridad, implicación, cohesión de compañeros de trabajo, soporte del supervisor, autonomía y orientación a la tarea. Cabe resaltar que en dicho trabajo no se analizó la magnitud del efecto.

De otro lado no hemos encontrado correlaciones significativas entre el clima laboral y todas las dimensiones de la autoestima; sin embargo al trabajar la magnitud del efecto podemos decir que con las dimensiones social y personal el este es pequeño. No se encontraron trabajos investigativos que aborden el tema por lo que consideramos pionero al presente estudio.

Finalmente en relación a la correlación entre autoestima y clima laboral, se ha encontrado una correlación directa no significativa con un tamaño del efecto

pequeño (Cohen, 1988). Resultados similares han sido descritos por Zaman, et al. (2021) con 199 enfermeras de Karachi, Pakistán quienes encuentran que no existe una relación significativa entre las dos variables; Khanna & Singh (2019) en su estudio realizado en la India demuestran que no existe una relación significativa entre el clima laboral y la autoestima, debido a que en la prueba estadística se halló un p valor (0.164) y una r (0.140). Por el contrario Córdova (2020) en enfermeras halla correlación pero trabajando con Chi cuadrado y relacionando el clima con el nivel de autoestima.

VI. CONCLUSIONES

Primera: Más de la mitad del personal de salud se encuentra en un nivel medio de autoestima.

Segunda: El nivel preponderante de clima laboral del personal de salud es el nivel medio.

Tercera: Las mujeres presentan un resaltante nivel medio de autoestima, mientras que los hombres sobresalen en el nivel alto.

Cuarta: El autoestima alta va disminuyendo con la edad, es así que en la adultez temprana el 49% se encuentra con alta autoestima, mientras que en la adultez intermedia se presentó un 32,2% y en la adultez avanzada un 8,6%.

Quinta: Las mujeres conciben un bajo clima laboral, sin embargo los hombres perciben un nivel alto de CL con un 26,3% a diferencia de las mujeres con un 23,2%.

Sexta: La adultez temprana asume un nivel medio en clima laboral, seguido de la adultez avanzada, sin embargo, la adultez tardía percibe un bajo nivel de CL.

Séptima: Solo existe correlaciones significativas entre la autoestima y la dimensión satisfacción de los trabajadores y la dimensión autonomía en el trabajo de clima laboral.

Octava: No se hallaron correlaciones significativas entre el clima laboral y las dimensiones de la autoestima.

Novena: Al correlacional ambas variables se encontró que existe correlación positiva pero no significativa entre autoestima y clima laboral con un tamaño del efecto pequeño.

VII. RECOMENDACIONES

Primera: Realizar estudios similares a la presente investigación, pero considerando diferente población.

Segunda: Llevar a cabo investigaciones que puedan abarcar el factor tiempo de servicio.

Tercera: Se sugiere analizar las variables en un estudio comparativo, al culminar de la pandemia del COVID 19.

Cuarta: Promover programas preventivos con el objetivo de generar mayor autoestima y satisfacción laboral, para conseguir calidad personal en el aspecto laboral.

Quinta: Realizar evaluaciones o tamizajes al personal con respecto a su autoestima y satisfacción laboral, con el fin de realizar intervenciones en aquellos casos que se requiera.

VIII. REFERENCIAS

- Agbozo, G. K., Owusu, I. S., Hoedoafia, M. A., & Atakorah, Y. B. (2017). The effect of work environment on job satisfaction: Evidence from the banking sector in Ghana. *Journal of Human Resource Management*, 5(1), 12-18. Obtenido de https://www.researchgate.net/profile/Mabel-Hoedoafia/publication/318207436_The_Effect_of_Work_Environment_on_Job_Satisfaction_Evidence_from_the_Banking_Sector_in_Ghana/links/595ca4f3a6fdcc36b4e16a56/The-Effect-of-Work-Environment-on-Job-Satisfaction-Evide
- American Psychological Association (2017). *Ethical principles of psychologists and code of conduct* [Principios éticos de los psicólogos y código de conducta]. <https://www.apa.org/ethics/code/ethics-code-2017>.
- Arias (2006). *El Proyecto de investigación* (6.ª ed). Editorial Episteme.
- Arano, R., Escudero, J., & Delfin, L. (2016). EL ORIGEN DEL CLIMA ORGANIZACIONAL, DESDE UNA PERSPECTIVA DE LAS ESCUELAS DE LA. Obtenido de <https://www.uv.mx/iiesca/files/2016/11/02ca201601.pdf>
- Arévalo, H., & Mora, M. (2017). *Clima laboral y su relación con la satisfacción laboral de los colaboradores del servicio de enfermería del Hospital Base II de la Red Asistencial Tarapoto – EsSALUD*. Universidad Peruana Unión , Tarapoto. Obtenido de https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12840/1060/Henry_Tesis_Titulo_2017.pdf?sequence=5&isAllowed=y
- Batllet, S. (2007). *Master en Paidopsiquiatria*. Universidad Autònoma de Barcelona.
- Bernal, C. (2016). *Metodología de la investigación: Administración, Economía, Humanidades y Ciencias Sociales*. (Cuarta ed.). Bogotá.
- Campbell, D. & Stanley, J. (1995). Diseños experimentales y cuasiexperimentales en la investigación social. Diseño Correlacionales y "ex post facto" (pp.123-139). Amorrortu editores, S.A.
- Cayllahua, O. (2021). *Empoderamiento psicológico y clima organizacional en el personal de enfermería del Hospital Regional Guillermo Díaz de la Vega*.

- Abancay, 2020*. [Tesis de posgrado]: Universidad César Vallejo. Disponible en https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/59305/Cayllahu_RO-SD.pdf?sequence=4&isAllowed=y.
- Ceballos-Ospino, G. A., Barbosa, C. P., Suescún, J., Oviedo, H. C., Herazo, E., & Campo-Arias, A. (2017). Validity and dimensionality of the Rosenberg self-esteem scale among college students. *Pensamiento Psicológico*, 15(2), 29-39. Obtenido de http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S1657-89612017000200003&script=sci_arttext&tIng=en
- Chaudhry, N. I., Jariko, M. A., Mushtaque, T., Mahesar, H. A., & Ghani, Z. (2017). Impact of working environment and training & development on organization performance through mediating role of employee engagement and job satisfaction. *European Journal of Training and Development Studies*, 4(2), 33-48. Obtenido de https://www.researchgate.net/profile/Hakim-Mahesar-2/publication/316911148_IMPACT_OF_WORKING_ENVIRONMENT_AND_TRAINING_DEVELOPMENT_ON_ORGANIZATION_PERFORMANCE_THROUGH_MEDIATING_ROLE_OF_EMPLOYEE_ENGAGEMENT_AND_JOB_SATISFACTION/links/591753024585152e19a10967
- Cohen, J. (1988). *Statistical power analysis for the behavioral sciences* [El análisis del poder estadístico para las ciencias de la conducta] (2 ed.). Lawrence Erlbaum Associates.
- Colegio de Psicólogos del Perú. (2017). *Código de ética y deontología*. http://api.cpsp.io/public/documents/codigo_de_etica_y_deontologia
- Comisión nacional para la protección de los sujetos humanos de investigación biomédica y del comportamiento. (1976). *Informe de Belmont*. National Institutes of Health. Obtenido de <http://www.conbioetica-mexico.salud.gob.mx/descargas/pdf/normatividad/norma>
- Connell, J., Carlton, J., Grundy, A., Taylor, E., Keetharuth, A. D., Ricketts, T., & Brazier, J. (2018). The importance of content and face validity in instrument development: lessons learnt from service users when developing the Recovering Quality of Life measure (ReQoL). *Quality of Life Research*, 27(7), 1893-1902. Obtenido de <https://sci-hub.tw/10.1007/s11136-018-1847-y>

- Contreras, C., Lira, H., & Benito, B. (2021). Autoestima y síndrome de burnout en médicos de unidades críticas. Estudio correlacional, Hospital Nacional Dos de Mayo. Lima - Perú. *Revista Científica Horizonte Médico*, 21(2), 1-8. Obtenido de <http://www.scielo.org.pe/pdf/hm/v21n2/1727-558X-hm-21-02-e1507.pdf>
- Córdova Bermeo, J. (2020). *Clima organizacional, factores psicosociales y nivel de estrés laboral en enfermeras-Hospital Victor Lazarte Echegaray*. Trujillo, Perú.: Universidad Nacional de Trujillo. Obtenido de <https://dspace.unitru.edu.pe/handle/UNITRU/15590>
- De La Torre, M. (2017). *Niveles de autoestima y satisfacción laboral en los enfermeros del hospital "Víctor Larco Herrera" Lima-Perú, 2016*. [Tesis de posgrado].: Universidad Inca Garcilaso de la Vega. Obtenido de http://repositorio.uigv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.11818/1173/T_MAESTRIA%20EN%20ADMINISTRACION%20DE%20LOS%20SERVICIOS%20DE%20SALUD_07906152_DE%20LA%20TORRE_%20SOBREVILLA_MARIA%20LEO.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Demirel, H. (2019). Social Appearance Anxiety and Rosenberg Self-Esteem Scores in Young Physical Disabled Athletes. *Universal Journal of Educational Research*, 7(3), 664-667. Obtenido de <https://eric.ed.gov/?id=EJ1207730>
- Diputra, D., Agung, A., & Kepramareni, P. (2018). The Influence of Leadership and Organizational Climate of Employee Performance through Motivation as a Mediation Variable [La influencia del liderazgo y el clima organizacional en el desempeño de los empleados]. *International Journal of Contemporary Research and Review*, 9(8), 20986-20996. doi:10.15520/ijcrr/2018/9/08/571
- Documet, M., & Quispe, P. (2020). *Efecto del programa de relaciones interpersonales en el clima laboral del área administrativa del Hospital II-2 Tarapoto, 2019*. Universidad Cesar Vallejo, Tarapoto. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/47402/Documet_TMDP-Quispe_EPX-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Duran-Seguel, I. M., Gallegos, M. E., & Cabezas, D. E. (2019). Estilos de liderazgo y su influencia en el clima laboral. Caso de estudio de una

- empresa exportadora de alimentos. *Revista ESPACIOS*, 40(40). Obtenido de <http://www.revistaespacios.com/a19v40n40/19404003.html>
- Ellis, A. (1999). *Una terapia breve más profunda y duradera. Enfoque teórico de la terapia racional- emotiva- conductual*. Paidós.
- Erkorkmaz, U., Dogu, O., & Cinar, N. (2018). The relationship between burnout, self-esteem and professional life quality of nurses. *Journal of the College of Physicians and Surgeons Pakistan*, 28(7), 549-553. Obtenido de https://www.researchgate.net/profile/Oezlem-Dogu/publication/326100499_The_Relationship_Between_Burnout_Self-esteem_And_Professional_Life_Quality_Of_Nurses/links/5bb33d9da6fdccd3cb817e55/The-Relationship-Between-Burnout-Self-esteem-And-Professional-Life-Q
- Felipe, M., Aguilar, P., Becerra, A., Lara, D., Jesús, G., & Zavaleta, H. (2018). Clima organizacional y satisfacción laboral en el servicio de emergencia de un hospital estatal. *Sciéndolo: Ciencia para el Desarrollo*, 21(3), 369-374. Obtenido de <https://revistas.unitru.edu.pe/index.php/SCIENDO/article/view/2070/1971>
- Flores, L. ..., & Guevara, J. (2020). *Autoestima y habilidades sociales según dimensiones en estudiantes de enfermería*. Universidad Nacional de Trujillo, Trujillo. Obtenido de <https://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/16213/1938.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Giofrè, D., Borella, E., & Mammarella, I. C. (2017). The relationship between intelligence, working memory, academic self-esteem, and academic achievement. *Journal of Cognitive Psychology*, 29(6), 731-747. Obtenido de <https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/204459>
- Gómez, M., & Vicario, O. (2008). *Clima organizacional: Conceptualización y propuesta de una escala*. Tesis de pregrado, México.
- Grajeda, A. (2010). *Test de autoestima general (TAG)*. Lima, Perú: Asociación de Psicología Teórica, Tecnológica y Aplicada Internacional.
- Grajeda, A. (2010). *Estudio psicométrico de la versión abreviada del test matrices progresivas de Raven en alumnos de 4to y 5to de secundaria de*

instituciones educativas estatales del distrito de Chaclacayo – Lima [Tesis de magister, Universidad Nacional Mayor de San Marcos].

- Heale, R., & Twycross, A. (2015). Validity and reliability in quantitative studies. *Evidence-Based Nursing*, 18(3), 66-67. Obtenido de https://www.researchgate.net/publication/280840011_VValidity_and_reliability_in_quantitative_research
- Heaphy, E. D., Byron, K. B., Gittell, J. H., Leana, C., & Sluss, D. M. (2018). Introduction to special topic forum: The changing nature of work relationships. *Academy of Management Review*, 43(4), 558-569. Obtenido de <https://journals.aom.org/doi/abs/10.5465/amr.2018.0222>
- Hernández, R., & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación* (Primera ed.). México: McGraw Hill.
- Herrera, C., & Mariela, L. (2016). *Autoestima y Desempeño Laboral en los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Asia-Cañete, marzo, 2016*. Lima, Perú: Universidad César Vallejo. Obtenido de https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UCVV_be6a95b47cbe1a956e43ab7e0d90827a
- Hewitt, J. P. (2020). 22 *The Social Construction of Self-Esteem*. The Oxford handbook of positive psychology, 309. Obtenido de <https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=mRUOEAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA309&dq=Self+esteem&ots=7T6l2G7rdo&sig=kSOzENFQpu3yeW2la9wKFsiPzHU>
- Huihui, L., Xiaohong, Z., Rui, C., & Weining, W. (2017). A research regarding the relationship among intensive care nurses' self-esteem, job satisfaction and subjective well-being. *International Journal of Nursing Sciences*, 4 (3), 291-295., Disponible en <https://doi.org/10.1016/j.ijnss.2017.06.008>.
- Jesús, B. M. (2016). *Gestión estratégica del clima laboral*. UNED. Obtenido de https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=7ICxCwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PP1&dq=teor%C3%ADas+del+clima+laboral&ots=o_CABVGqfZ&sig=9z4m959zpDuxulcHo2ZTo841RWI
- Johnson, A., Jayappa, R., James, M., Kulnu, A., Kovayil, R., & Joseph, B. (2020). Do low self-esteem and high stress lead to burnout among healthcare workers? Evidence from a tertiary hospital in Bangalore, India. *Safety and*

- Health at Work*, 11(3), 347-352. Obtenido de <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S2093791120302948>
- Juárez, S. (2018). Clima organizacional entre los trabajadores del Hospital General La Villa: hospital de segundo nivel de atención de la ciudad de México. *Revista Cubana de Salud Pública*, 44(4), 97-111. Obtenido de <https://www.scielo.org/pdf/rcsp/2018.v44n4/97-111/es>
- Junejo, M., Ashraf, M., & Shaikh, S. (2020). Determinants of working environment and their influence on job satisfaction: evidence from banking sector. *International Journal of Experiential Learning & Case Studies*, 5(1), 100-112. Obtenido de <https://journals.iobmresearch.com/index.php/JELCS/article/view/3266>
- Kerlinger, F. & Lee, H. (1992). *Investigación del comportamiento*. McGraw-Hill.
- Khalek, A. M. (2016). Introduction to the psychology of self-esteem. Self-esteem: Perspectives, influences, and improvement strategies. *Alexandria: Nova Science Publishers, Inc.* Obtenido de https://www.researchgate.net/profile/Ahmed-Abdel-Khalek-3/publication/311440256_Introduction_to_the_Psychology_of_self-esteem/links/587e475308ae9a860ff53995/Introduction-to-the-Psychology-of-self-esteem.pdf
- Khanna, U., & Singh, K. (2019). A Comparative Study of Work Environment and Self Esteem of Employees. *Internat. J. Appl. Soc. Sci.*, 6(5), 1062-1065. Obtenido de http://scientificresearchjournal.com/wp-content/uploads/2019/06/Social-Science-6_A-1062-1065-Full-Paper.pdf
- Kupcewicz, E., & Józwik, M. (2020). Association of burnout syndrome and global self-esteem among Polish nurses. *Archives of medical science: AMS*, 16(1), 135. Obtenido de <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC6963150/>
- Leiva Olivera, C. R. (2017). *Autoestima y estilos de afrontamiento al estrés, en el personal de salud de la Policía Nacional del Perú, Red Norte y Red Oeste, Lima, 2016*. Lima, Perú: Universidad Peruana Unión. Obtenido de https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12840/679/Carla_Tesis_Maestr%c3%ada_2017.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Li, J., Liu, M., Peng, M., Jiang, K., Chen, H., & Yang, J. (2019). Positive representation of relational self-esteem versus personal self-esteem in

- Chinese with interdependent self-construal. *Neuropsychologia*, 134, 107195. Obtenido de <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0028393219302374>
- Maassen, S., Van Oostveen, C., Vermeulen, H., & Weggelaar, A. (2021). Defining a positive work environment for hospital healthcare professionals: A Delphi study. *Plos One*, 16(2), 1-10. Obtenido de <https://journals.plos.org/plosone/article?id=10.1371/journal.pone.0247530>
- Ñaupas, H., Valdivia, M., Palacios, J., & Romero, H. (2018). *Metodología de la investigación: Cuantitativa, Cualitativa y Redacción de la Tesis* (Quinta ed.). Bogotá: Ediciones de la U.
- Pereyra, J. (2015). *Adaptación y Estandarización de la EMCO 10. Escala Multidimensional de Clima Organizacional en trabajadores industriales del Callao*. NEOTEST Editores.
- Patlan, J & Flores, R. (2015). Desarrollo y Validación de la Escala Multidimensional de Clima Organizacional (EMCO): Un Estudio Empírico con Profesionales de la Salud. *Ciencia y Trabajo*, 15 (48), 131-139.
- Pérez-Fuentes, M. D., Molero Jurado, M. D., Simón Márquez, M. D., & Gázquez Linares, J. J. (2019). The reasons for doing physical exercise mediate the effect of self-esteem on uncontrolled eating amongst nursing personnel. *Nutrients*, 11(2), 302. Obtenido de <https://www.mdpi.com/404794>
- Rajo, J. (09 de noviembre de 2020). *Personal médico covid-19 realiza ejercicios para enfrentar estrés y depresión*. Obtenido de Andina: <https://andina.pe/agencia/noticia-personal-medico-covid19-realiza-ejercicios-para-enfrentar-estres-y-depresion-820871.aspx>
- Requejo, C. (2017). *Clima organizacional en el personal de salud del Hospital de Contingencia II-2 Tarapoto, San Martín, abril - setiembre, 2016*. Tarapoto. Obtenido de http://repositorio.unsm.edu.pe/bitstream/handle/11458/853/TP_MED_00003_2017.pdf?sequence=3&isAllowed=y
- Rodriguez-Ayllon, M., Cadenas-Sanchez, C., Esteban-Cornejo, I., Migueles, J. H., Mora-Gonzalez, J., Henriksson, P., & Ortega, F. B. (2018). Physical fitness and psychological health in overweight/obese children: A cross-

- sectional study from the ActiveBrains project. *Journal of science and medicine in sport*, 21(2), 179-184. Obtenido de <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1440244017310654>
- Sánchez, H. & Reyes, C. (2015). *Metodología y diseños en la investigación científica*. Bussiness Support Aneth SRL
- Seligman, M., Ernst, R., Gillham, J. & Reivich, K. (2009). Positive Education: Positive Psychology and Classroom Interventions. *Oxford Review of Education*, 35(3), 293-311. https://www.researchgate.net/publication/249005311_Positive_Education_Positive_Psychology_and_Classroom_Interventions
- SPP. (1980). Código de ética profesional. *Revista Latinoamericana de Psicología*, 12(2), 381-386.
- Supo, J. (2018). *Seminario de Investigación Para la Producción Científica*. Arequipa Perú.
- Tus, J. (2020). Self-Concept, Self-Esteem, Self-Efficacy and Academic Performance of the Senior High School Students. *International Journal of Research Culture Society*, 4(10), 45-59. Obtenido de https://www.researchgate.net/profile/Jhoselle-Tus/publication/345128758_Self_-Concept_Self_-Esteem_Self_-Efficacy_and_Academic_Performance_of_the_Senior_High_School_Students/links/5f9e595392851c14bcf8c364/Self-Concept-Self-Esteem-Self-Efficacy-and-Academi
- Valkenburg, P. M., Koutamanis, M., & Vossen, H. G. (2017). The concurrent and longitudinal relationships between adolescents' use of social network sites and their social self-esteem. *Computers in human behavior*, 76, 35-41. Obtenido de <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S074756321730420X>
- Valverde, S., Ribeiro, F., Almeida, L., Rodrigues, Z., Alves, S., & De Souza, F. (2017). Work accidents and self-esteem of nursing professional in hospital settings. *Revista Latino-Americana de Enfermagem*, 25(1), 1-8. Obtenido de

<https://www.scielo.br/j/rlae/a/CfnH9S8PYJfNyVBmHC4PRVP/?lang=en&format=pdf>

- Wang, P., Deng, X., Li, X., Dong, Y., & Jiao, R. (2019). Latent Classes of Principals' Transformational Leadership and the Organizational Climate of Kindergartens [Clases latentes del liderazgo transformacional de los directores y el clima organizacional de los jardines de infancia]. *Front. Psychol.* doi:10.3389/fpsyg.2019.02015
- Wei, H., Sewell, K. A., Woody, G., & Rose, M. A. (2018). The state of the science of nurse work environments in the United States: A systematic review. *International Journal of Nursing Sciences*, 5(3), 287-300. Obtenido de <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S2352013218300309>
- Yadav, Y., Balaji, K., & Narendra, N. (2016). Organizational Climate - A Study carried out in an Electronic Manufacturing Industry in Mysuru [Clima organizacional: un estudio realizado en una industria de fabricación electrónica en Mysore]. *International Research Journal of Engineering and Technology (IRJET)*, 3(6), 168-174. doi:<https://www.irjet.net/archives/V3/i6/IRJET-V3I633.pdf>
- Zaman, M., S., K., Jasmine, S., Ghouri, A., & Rehman, A. (2021). Correlation between self-esteem and job satisfaction among nurses. *Journal of Nurses and Midwives Pakistan*, 1(1), 22-28., https://www.researchgate.net/profile/Muhammad-Zaman-37/publication/353143259_Correlation_between_self-esteem_and_job_satisfaction_among_nurses/links/60e96f001c28af34585a81c8/Correlation-between-self-esteem-and-job-satisfaction-among-nurses.pdf.

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de consistencia

Problema general	¿Cuál es la relación entre la autoestima y el clima laboral del personal del hospital II EsSalud – Tarapoto, 2021?	
Objetivo General	Hipótesis General	Marco Metodológico
Determinar la relación entre la autoestima y el clima laboral del personal del hospital II EsSalud – Tarapoto, 2021	Existe relación significativa entre la autoestima y el clima laboral del personal del hospital II EsSalud – Tarapoto, 2021	Nivel de investigación: Tipo sustantiva Diseño de investigación: No experimental Enfoque de investigación: Cuantitativo Población: 550 Muestra: 174 Técnica e instrumentos: Encuesta, el Test de Autoestima General (TAG) y la Escala Multidimensional de Clima Organizacional (EMCO 10)
Objetivos Específicos	Hipótesis Específicas	
i) Identificar el nivel preponderante de autoestima del personal del hospital II EsSalud – Tarapoto, 2021 ii) Identificar el nivel preponderante de clima laboral en el personal del hospital II EsSalud – Tarapoto, 2021 iii) Describir los niveles de autoestima en el personal del hospital II EsSalud – Tarapoto en función del sexo y la edad, 2021 iv) Describir los niveles de clima laboral en el personal del hospital II EsSalud – Tarapoto en función del sexo y la edad, 2021 v) Analizar la relación entre la autoestima y las dimensiones del clima laboral del personal del hospital II EsSalud – Tarapoto, 2021 vi) Establecer la relación entre el clima laboral y las dimensiones de la autoestima del personal del hospital II EsSalud – Tarapoto.	H1: El nivel de autoestima en el personal del hospital II EsSalud – Tarapoto, 2021 es bajo. H2: El nivel de clima laboral en el personal del hospital II EsSalud – Tarapoto, 2021 es deficiente H3: El nivel de autoestima en el personal del hospital II EsSalud – Tarapoto, 2021 en función del sexo y la edad es bajo. H4: El nivel de clima laboral en el personal del hospital II EsSalud – Tarapoto, 2021 en función del sexo y la edad es deficiente. H5: Existe relación significativa entre la autoestima física y el clima laboral del personal del hospital II EsSalud – Tarapoto, 2021 H6: Existe relación significativa entre la autoestima personal y el clima laboral del personal del hospital II EsSalud – Tarapoto, 2021 H7: Existe relación significativa entre la autoestima social y el clima laboral del personal del hospital II EsSalud – Tarapoto, 2021. H8: Existe relación significativa entre la autoestima académica y el clima laboral del personal del hospital II EsSalud – Tarapoto, 2021.	

Anexo 2: Operacionalización de variables

Tabla 8

Operacionalización de la variable autoestima y clima laboral

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	ITEMS	ESCALA DE MEDICIÓN
Autoestima	Constructo hipotético, relacionado con las cogniciones evaluadoras que la persona se realiza así misma, con respecto a sus características físicas, aptitudes, actitudes y conductas, estas características serán valoradas por la propia persona a través de conductas privadas y por medio de las conductas públicas podrá percibir la valoración que tiene de él mismo (Grajeda, 2021).	La variable autoestima fue evaluada a través de cuatro dimensiones, las cuales son: autoestima física, personal, social y académica.	Autoestima física	7, 9, 12, 18 21 y 28	Ordinal
			Autoestima personal	3, 8, 10, 13, 20 y 26	
			Autoestima social	2, 5, 17, 23, 27 y 29	
			Autoestima académica	1, 4, 14, 15, 16 y 25	
Clima laboral	Rousseau (1988) y Schneider y Reichers (1990) refieren que las descripciones que cada individuo tienen del marco social o contextual del cual forma parte la persona, son conocimientos compartidos de las políticas y medios de la empresa, las cuales pueden ser formales como informales (como se citó en Pereyra, 2015).	La variable clima laboral fue evaluada a través de tres dimensiones, las cuales son: sistema individual, sistema interpersonal y sistema interpersonal.	Satisfacción de los trabajadores	1, 2, 3 y 4	Ordinal
			Autonomía en el trabajo	5, 6 y 7	
			Relaciones sociales entre los miembros de la organización	8, 9 y 10	
			Unión y apoyo entre los compañeros de trabajo	11, 12, 13 y 14	
			Consideración de directivos	15, 16, 17, 28 y 19	
			Beneficios y recompensas	20, 21, 22, 23	
			Motivación y esfuerzo	24, 25 y 26	
Liderazgo de directivos	27, 28 y 29				

Anexo 2: Instrumentos de recolección de datos

TAG

Alex Grajeda (Lima – 2010)

Apellidos y Nombres : _____
Edad : _____ Fecha de Nac.: ___/___/___/ Cl: ___
Lugar de Nac. : _____ Hora Inic. _____ Fin: _____
Dur. : _____ Centro de estudios: _____

INSTRUCCIONES: Lee cada una de las siguientes oraciones y marca una equis (X) en el recuadro correspondiente (SI o NO) de acuerdo a como te has sentido en este último mes.

	SI	NO
01. Generalmente siento que me es fácil aprender.		
02. Casi siempre cumplo con mis obligaciones.		
03. Tengo mal carácter.		
04. No soy muy bueno (a) para dar exámenes.		
05. Casi siempre me divierto cuando cuentas chistes.		
06. Desde pequeño siempre me he portado bien		
07. Considero que tengo bonito rostro.		
08. Siento que soy muy dependiente de los demás.		
09. Me siento bien con mi peso.		
10. Me falta confiar más en mí mismo(a).		
11. Siempre he sido feliz.		
12. Tengo un buen estado de salud.		
13. Me parece que soy veloz para hacer mis quehaceres.		
14. Casi siempre soluciono los problemas académicos que enfrento.		
15. No soy bueno para llegar a tiempo a la escuela.		
16. Soy un buen alumno en clase.		
17. Colaboro frecuentemente con los demás.		
18. No estoy conforme con mi altura.		
19. Nunca he dicho mentiras.		
20. Siento que no soy muy respetuoso.		
21. Me gusta el color de mi piel.		
22. Toda mi vida he dicho la verdad.		
23. Muchas veces no cumplo con las tareas.		
24. Jamás me han llamado la atención.		
25. Siento que tengo una buena inteligencia.		
26. Realizo mis actividades sin el mayor temor.		
27. Se me hace difícil hacer amistad con otros(as) de mi edad.		
28. Siento que mis ojos van bien con mi físico.		
29. Siento que soy un(a) buen(a) amigo(a).		
30. Nunca en mi vida he llorado.		

Escala Multidimensional de Clima Organizacional (EMCO)

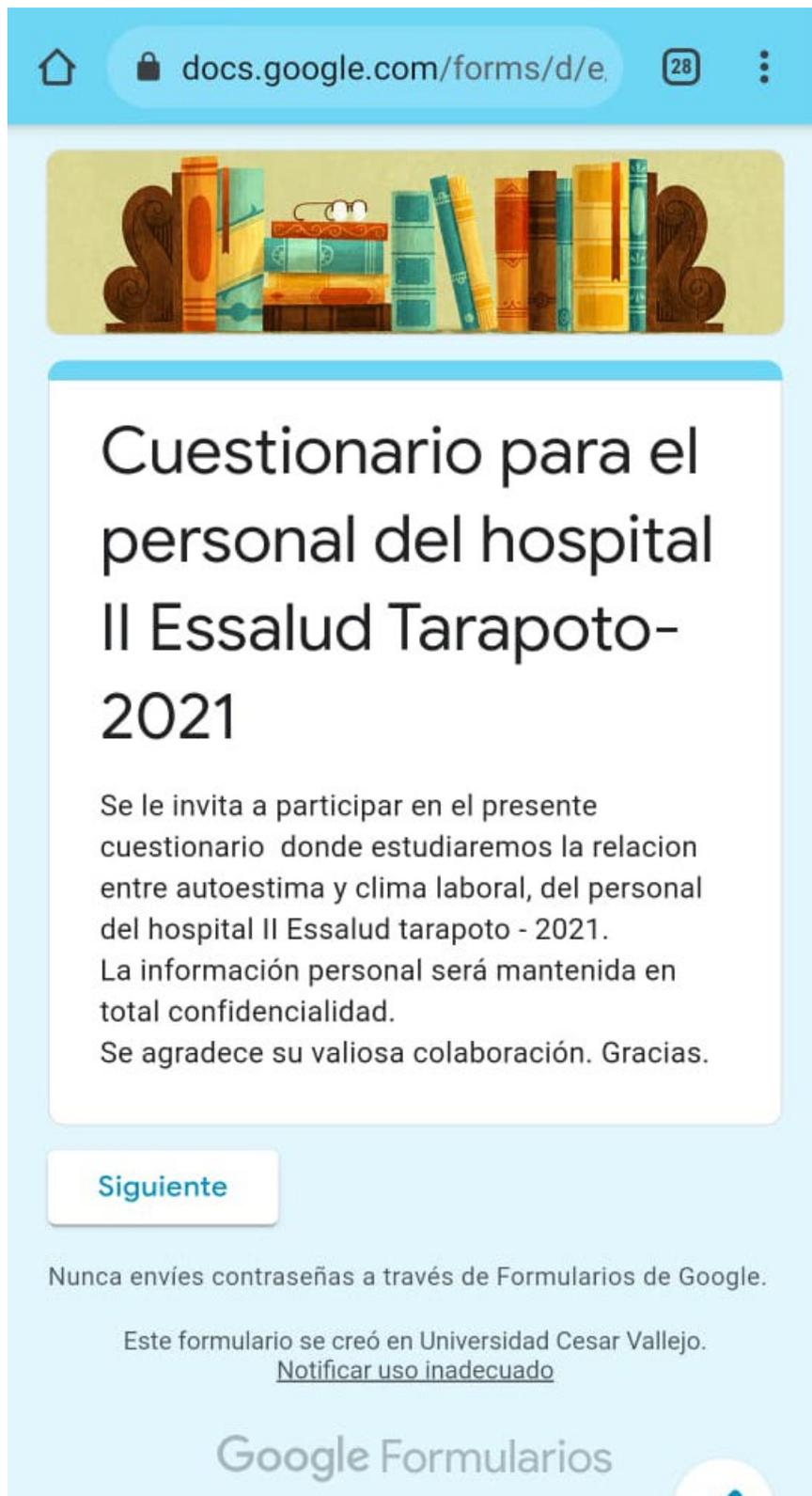
Gómez & Vicario (2008)

A continuación, se presenta el siguiente cuestionario que tiene el objetivo de evaluar el clima laboral en el hospital II de EsSalud, Tarapoto.

Instrucciones: Se le solicita leer con atención los siguientes ítems y marcar la opción que más se adecue a su respuesta, considerando la siguiente escala:

Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre				
1	2	3	4	5				
Ítems				Escala				
1. Los trabajadores se sienten satisfechos con sus actividades.				1	2	3	4	5
2. Los trabajadores se sienten realizados en su trabajo.				1	2	3	4	5
3. Dentro de la organización los trabajadores disfrutan realizar sus actividades.				1	2	3	4	5
4. Los trabajadores realizan con desagrado sus actividades. *				1	2	3	4	5
5. Los trabajadores gozan de libertad para elegir cómo hacer sus actividades.				1	2	3	4	5
6. Cada trabajador es libre respecto a la forma de solucionar los problemas relacionados con sus actividades.				1	2	3	4	5
7. A cada trabajador se le brinda la oportunidad de proponer la forma en que desea realizar sus actividades.				1	2	3	4	5
8. Los trabajadores se llevan bien entre ellos.				1	2	3	4	5
9. En la organización hay compañerismo entre los trabajadores.				1	2	3	4	5
10. Existe confianza entre los compañeros para platicar cualquier tipo de problema.				1	2	3	4	5
11. Cuando se incorpora un nuevo empleado, los trabajadores de inmediato lo integran al grupo.				1	2	3	4	5
12. Los trabajadores dentro de la organización se sienten parte de un mismo equipo.				1	2	3	4	5
13. En mi trabajo se unen esfuerzos cuando surgen problemas laborales.				1	2	3	4	5
14. En la organización la unión entre compañeros propicia un ambiente agradable.				1	2	3	4	5
15. El director trata a su personal de la manera más humana posible.				1	2	3	4	5
16. El trato de los superiores hacia sus trabajadores es con respeto.				1	2	3	4	5
17. Los directivos dan apoyo a su personal en la realización de sus actividades.				1	2	3	4	5
18. El jefe trata con indiferencia a su personal. *				1	2	3	4	5
19. Dentro de la organización el jefe trata a los empleados de manera deshumanizada. *				1	2	3	4	5
20. La organización emplea incentivos para que los trabajadores realicen mejor sus actividades.				1	2	3	4	5
21. Todos los trabajadores dentro de la organización tienen posibilidades de ser beneficiados por su trabajo.				1	2	3	4	5
22. La organización otorga estímulos a los trabajadores para mejorar su desempeño.				1	2	3	4	5
23. Existen distintas formas de recompensar a los trabajadores.				1	2	3	4	5
24. Cada trabajador realiza sus actividades con entusiasmo.				1	2	3	4	5
25. Los trabajadores muestran agrado en realizar sus tareas.				1	2	3	4	5
26. Los trabajadores brindan su mejor esfuerzo en la realización de su trabajo.				1	2	3	4	5
27. El jefe mantiene una actitud abierta para recibir propuestas relacionadas al trabajo.				1	2	3	4	5
28. En la organización todos los empleados reciben apoyo del jefe en la realización de las tareas.				1	2	3	4	5
29. Al jefe se le dificulta guiar a su personal para que estos cumplan con los objetivos de la organización. *				1	2	3	4	5

Anexo 3: Cuestionarios aplicados por Google Forms



The image shows a mobile browser interface displaying a Google Forms survey. At the top, the address bar shows 'docs.google.com/forms/d/e'. Below the address bar is a decorative banner featuring a stack of colorful books and a pair of glasses. The main content area contains the following text:

Cuestionario para el personal del hospital II Essalud Tarapoto-2021

Se le invita a participar en el presente cuestionario donde estudiaremos la relacion entre autoestima y clima laboral, del personal del hospital II Essalud tarapoto - 2021. La información personal será mantenida en total confidencialidad. Se agradece su valiosa colaboración. Gracias.

[Siguiete](#)

Nunca envíes contraseñas a través de Formularios de Google.

Este formulario se creó en Universidad Cesar Vallejo.
[Notificar uso inadecuado](#)

Google Formularios

Anexo 4: Validez y confiabilidad

Tabla 9

Validez del TAG

	Varianza de la escala si se elimina el elemento	Correlación elemento- total corregida	Alfa de Cronbach si se elimina el elemento
A1	13,784	0,206	,763
A2	13,854	0,174	,764
A3	12,799	0,376	,753
A4	13,931	0,040	,778
A5	12,585	0,427	,749
A7	12,855	0,506	,746
A8	13,440	0,243	,761
A9	12,409	0,544	,741
A10	13,085	0,291	,759
A12	12,694	0,441	,748
A13	12,487	0,450	,747
A14	13,300	0,266	,760
A15	13,184	0,249	,762
A16	13,772	0,328	,759
A17	13,097	0,514	,748
A18	14,109	-0,007	,781
A20	13,585	0,177	,766
A21	13,308	0,494	,751
A23	13,490	0,160	,769
A25	13,706	0,296	,759
A26	13,358	0,361	,755
A27	12,884	0,503	,746
A28	13,739	0,309	,759
A29	13,571	0,433	,755

Todos los ítems salvo el 2, 4, 18, 20 y 23 tienen correlaciones mayores a 0,20 asimismo, todos los Alpha son altos por lo que podemos decir que existe validez de constructo en la prueba de autoestima.

Tabla 10

Consistencia interna

Número de ítems	Dos mitades de Guttman
29	0,851

La confiabilidad de la prueba de autoestima es de 0.851 lo que indica alta confiabilidad.

Tabla 11

Validez para la prueba de Clima Laboral

	Varianza de la escala si se elimina el elemento	Correlación elemento- total corregida	Alfa de Cronbach si se elimina el elemento
CL1	390,277	0,677	0,964
CL2	388,029	0,708	0,964
CL3	388,167	0,749	0,963
CL4	440,185	-0,494	0,975
CL5	385,366	0,806	0,963
CL6	384,007	0,799	0,963
CL7	383,193	0,822	0,963
CL8	377,176	0,811	0,963
CL9	378,248	0,780	0,963
CL10	372,070	0,783	0,963
CL11	378,157	0,823	0,963
CL12	385,229	0,780	0,963
CL13	387,670	0,701	0,964
CL14	384,367	0,780	0,963
CL15	379,993	0,807	0,963
CL16	380,264	0,846	0,963
CL17	382,721	0,847	0,963
CL18	385,390	0,669	0,964
CL19	385,015	0,666	0,964
CL20	380,664	0,748	0,963
CL21	385,300	0,698	0,964
CL22	383,545	0,722	0,963
CL23	384,407	0,687	0,964
CL24	385,118	0,788	0,963
CL25	387,808	0,676	0,964
CL26	387,008	0,749	0,963
CL27	384,418	0,817	0,963
CL28	382,722	0,848	0,963
CL29	383,478	0,638	0,964

Todos los ítems presentan altas correlaciones por lo que se asume una alta validez de constructo.

Tabla 11

Confiabilidad para la prueba de Clima Laboral

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,965	29

La confiabilidad de la prueba de clima laboral es de 0,965 lo que indica una alta confiabilidad

Anexo 4: Análisis

Tabla 13

Prueba de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	Gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Académica	,230	174	,000	,883	174	,000
Social	,289	174	,000	,819	174	,000
Personal	,189	174	,000	,905	174	,000
Física	,261	174	,000	,864	174	,000
Autoestima	,147	174	,000	,942	174	,000
Satisfacción de los trabajadores	,144	174	,000	,951	174	,000
Autonomía en el trabajo	,161	174	,000	,902	174	,000
Relaciones sociales entre los miembros de la organización	,117	174	,000	,936	174	,000
Unión y apoyo entre los compañeros del trabajo	,152	174	,000	,915	174	,000
Consideración de directivos	,170	174	,000	,883	174	,000
Beneficios y recompensas	,123	174	,000	,939	174	,000
Motivación y esfuerzo	,145	174	,000	,905	174	,000
Liderazgo de directivos	,231	174	,000	,857	174	,000
Clima Laboral	,141	174	,000	,910	174	,000

Todas las variables y sus dimensiones se distribuyen anormalmente, por lo que se usaran pruebas no paramétricas en los posteriores análisis.

Fórmula:

$$n_0 = \frac{N^2 * S^2}{(d/z)^2} = 180$$

N= Números de hospitales
 S=Varianza poblacional
 d=margen de error 6%
 Z=nivel de confianza 94

Anexo 5: Carta de solicitud para el uso de instrumentos



“AÑO DEL BICENTENARIO DEL PERU: 200 AÑOS DE INDEPENDENCIA”

Los olivos, 15 de junio de 2021

CARTA N° 099- 2021/EP/PSI.UCV LIMA NORTE-LN

Sr.

Beltran Lozano Gonzales.

Director

Red Asistencial Essalud Tarapoto

Jr. Ramírez Hurtado N°220. Tarapoto

Presente.-

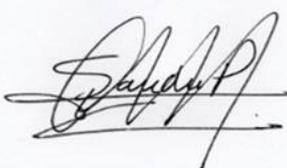
De nuestra consideración:

Es grado dirigirme a usted para expresarle mi cordial saludo y a la vez presentarle a la Srta. **CARMELA PEÑA JARA**, con **DNI N°01157654**, con código de matrícula **N° 9100148505**, y la Srta. **ELVA OLIVIA VÁSQUEZ GONZALES**, con **DNI N° 46182139**, con código de matrícula **N° 9100148503**, estudiantes del último año de la Escuela de Psicología de nuestra casa de estudios; quienes realizaran su trabajo de investigación para optar el título de licenciadas en Psicología titulada: “**AUTOESTIMA Y CLIMA LABORAL DEL PERSONAL DEL HOSPITAL II ESSALUD, TARAPOTO, 2021**”, este trabajo de investigación tiene fines académicos, sin fines de lucro alguno, donde se realizará una investigación.

Agradecemos por antelación le brinde las facilidades del caso proporcionando una carta de autorización para el uso del instrumento en mención, para solo fines académicos y así prosiga con el desarrollo del proyecto de investigación.

En esta oportunidad hago propicia la ocasión para renovarle los sentimientos de mi especial consideración y estima personal.

Atentamente;



Mg. Sandra Patricia Céspedes Vargas Machuca
Coordinadora de la Escuela de Psicología
Filial Lima - Campus Lima Norte

CARTA N° 208 D-RATAR-ESSALUD-2021.

26 AGO. 2021

Señora:
Mg. Sandra Patricia Céspedes Vargas Machuca.
Coordinadora de la Escuela de Psicología.
Universidad Cesar Vallejo – Sede Tarapoto.
Presente

ASUNTO : Autoriza recopilar información virtual para obtención de Título de Licenciada en Psicología.

REFERENCIA : Carta N° 099-2021/EP/PSI.UCV LIMA NORTE – LN.



Es grato dirigirme a usted, para saludarle cordialmente y al mismo tiempo informarle que en merito al documento de la referencia, el director de la Red Asistencial ESSALUD Tarapoto autoriza a las interesadas **Srta. Carmela Peña Lara y Srta. Elva Olivia Vásquez Gonzales** a realizar la recopilación de información por medio de formulario virtual por encontrarnos en Pandemia de la COVID 19, con el objetivo de cumplir con el desarrollo de su trabajo de investigación titulado " **Autoestima y Clima Laboral del personal del Hospital II EsSalud Tarapoto 2021**", para la obtención de su título profesional de Licenciadas en Psicología.



Se expide el presente documento a solicitud de las interesadas, para los fines que estime pertinente.

Sin otro particular, me suscribo de usted.



Atentamente,



Esteban Lozano Gonzales
DIRECTOR
RED ASISTENCIAL TARAPOTO
EsSalud

BLG/GAAM/merp//lsp.
OpyC/Archivo

NIT:	1281	2021	2686
------	------	------	------

CARTA N° 0409- 2021/EP/PSI.UCV LIMA NORTE-LN

Losolivos...de juniode2021

Autor:

- **Alex Grajeda Montalvo**

Presente.-

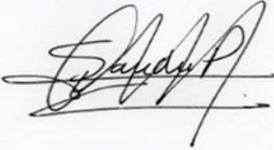
De nuestra consideración:

Es grado dirigirme a usted para expresarle mi cordial saludo y a la vez presentarle a la Sra. **CARMELA PEÑA JARA** con **DNI N° 01157654**, con código de matrícula **N°9100148505**, y la Srta. **ELVA OLIVIA VÁSQUEZ GONZALES** con **DNI N°46182139** con código de matrícula **N°9100148503**, estudiantes del último año de la Escuela de Psicología de nuestra casa de estudios; quienes realizaran su trabajo de investigación para optar el título de licenciadas en Psicología titulada: **“AUTOESTIMA Y CLIMA LABORAL DEL PERSONAL DEL HOSPITAL II ESSALUD, TARAPOTO 2021”**, este trabajo de investigación tiene fines académicos, sin fines de lucro alguno, donde se realizará una investigación con el uso del instrumento **Test de Autoestima General (TAG)** a través de la validez, la confiabilidad, análisis de ítems.

Agradecemos por antelación le brinde las facilidades del caso proporcionando una carta de autorización para el uso del instrumento en mención, para solo fines académicos y así prosiga con el desarrollo del proyecto de investigación.

En esta oportunidad hago propicia la ocasión para renovarle los sentimientos de mi especial consideración y estima personal.

Atentamente;



Mg. Sandra Patricia Céspedes Vargas Machuca
Coordinadora de la Escuela de Psicología
Filial Lima - Campus Lima Norte



ALEX TEOFILO G... 14 jul.



para mí ▾

Buenas tardes estimadas CARMELA PEÑA JARA y ELVA OLIVIA VÁSQUEZ GONZALES.

Con mucho gusto les autorizo usar mi instrumento Test de Autoestima General (TAG) para su trabajo de investigación para optar el título de licenciadas en Psicología titulada: "AUTOESTIMA Y CLIMA LABORAL DEL PERSONAL DEL HOSPITAL II ESSALUD, TARAPOTO 2021". Recomendándoles asimismo adquirir el manual 2021 con datos recientes de validez y confiabilidad en muestras nacionales.

Atte.

Dr. Alex Grajeda Montalvo

CARTA N° 0176- 2021/EP/PSI.UCV LIMA NORTE-LN

Los olivos, 21 de junio de 2021

Autor:

- **José Luis Pereyra Q**

Presente.-

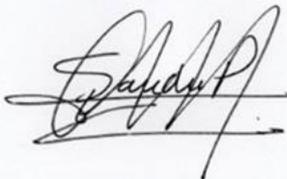
De nuestra consideración:

Es grado dirigirme a usted para expresarle mi cordial saludo y a la vez presentarle a la Sra. **CARMELA PEÑA JARA** con **DNI N°01157654**, con código de matrícula **N°9100148505**, y la Srta. **ELVA OLIVIA VÁSQUEZ GONZALES**, con **DNI N°46182139**, con código de matrícula **N°9100148503**, estudiantes del último año de la Escuela de Psicología de nuestra casa de estudios; quienes realizarán su trabajo de investigación para optar el título de licenciadas en Psicología titulada: “**AUTOESTIMA Y CLIMA LABORAL DEL PERSONAL DEL HOSPITAL II ESSALUD, TARAPOTO 2021**”, este trabajo de investigación tiene fines académicos, sin fines de lucro alguno, donde se realizará una investigación con el uso del instrumento **ECO 10** Clima Laboral a través de la validez, la confiabilidad, análisis de ítems.

Agradecemos por antelación le brinde las facilidades del caso proporcionando una carta de autorización para el uso del instrumento en mención, para solo fines académicos y así prosiga con el desarrollo del proyecto de investigación.

En esta oportunidad hago propicia la ocasión para renovarle los sentimientos de mi especial consideración y estima personal.

Atentamente;



Mg. Sandra Patricia Céspedes Vargas Machuca
Coordinadora de la Escuela de Psicología
Filial Lima - Campus Lima Norte

02 de julio del 2021

Señores
UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO
Facultad de Ciencias de la Salud
Escuela profesional de Psicología
Lima norte, Perú

De mi consideración

Mediante la presente otorgo el permiso temporal de uso del Escala Multidimensional de Clima organizacional (EMCO 10) con fines de investigación. El cual no podrá comercializar ni vender ni ceder ningún permiso. En la versión publicable del trabajo de investigación no puede figurar ni aparecer el mencionado test en su versión completa para evitar el pirateo ilegal.

Autorizo a la srta. a. CARMELA PEÑA JARA y ELVA OLIVIA VÁSQUEZ GONZALES a aplicar el test para su Investigación titulada: "“AUTOESTIMA Y CLIMA LABORAL DEL PERSONAL DEL HOSPITAL II ESSALUD, TARAPOTO 2021”", para optar el título de licenciado en psicología.

Atentamente,


JOSE LUIS PEREYRA QUIÑONES
PSICÓLOGO COLEGIADO 4539



Jose Luis Pereyra Quiñones
Psicólogo coordinador
Gerente de NEOTEST Editores

Anexo 6: Consentimiento informado

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Sr:

Con el debido respeto, nos presentamos Carmela Peña Jara y Elva Olivia Vásquez Gonzales, alumnas de pregrado de la facultad de psicología de la Universidad César Vallejo – Lima Norte. En la actualidad me encuentro realizando una investigación sobre **“Autoestima y clima laboral del personal del hospital II EsSalud – Tarapoto”** y para ello quisiera contar con su importante colaboración. El proceso consiste en la aplicación de dos instrumentos: el **Test de Autoestima** y la **Escala Multidimensional de Clima organizacional**. De aceptar participar en la investigación, se informará todos los procedimientos de la investigación. En caso tenga alguna duda con respecto a algunas preguntas, se explicará cada una de ellas.

Gracias por su colaboración.

Atte. Carmela Peña Jara y Elva Olivia Vásquez Gonzales

ESTUDIANTES DE LA FACULTAD DE PSICOLOGÍA
UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO

De haber sido informado y estar de acuerdo, por favor llene marque la siguiente parte.

Si

No

Día: /...../.....