

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

**TESIS**

**AUTOESTIMA Y SATISFACCIÓN LABORAL EN EL  
PERSONAL DE SALUD DE UN CENTRO MÉDICO DE LA  
CIUDAD DE CHICLAYO**

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

**Autoras:**

Bach. Llontop Diaz Jeremy Elizabeth

<https://orcid.org/0000-0003-4316-0760>

Bach. Perez Mondragon Stefhany Isabel

<https://orcid.org/0000-0001-7236-3466>

**Asesor:**

Mg. Luna Lorenzo Leonardo

<https://orcid.org/0000-0001-6901-8717>

**Línea de Investigación**

Desarrollo Humano, Comunicación y Ciencias Jurídicas para Enfrentar  
los Desafíos Globales

**Sub Línea de Investigación**

Bienestar y Desarrollo de Habilidades para la Vida

**Pimentel – Perú**

**2024**



## DECLARACIÓN JURADA DE ORIGINALIDAD

Quien(es) suscribe(n) la DECLARACIÓN JURADA, somos Llontop Diaz, Jeremy Elizabeth; Perez Mondragon, Stefhany Isabel del Programa de Estudios de **Escuela Académica Profesional de Psicología** de la Universidad Señor de Sipán S.A.C, declaro (amos) bajo juramento que somos autor(es) del trabajo titulado:

### **AUTOESTIMA Y SATISFACCIÓN LABORAL EN EL PERSONAL DE SALUD DE UN CENTRO MÉDICO DE LA CIUDAD DE CHICLAYO**

El texto de mi trabajo de investigación responde y respeta lo indicado en el Código de Ética del Comité Institucional de Ética en Investigación de la Universidad Señor de Sipán, conforme a los principios y lineamientos detallados en dicho documento, en relación con las citas y referencias bibliográficas, respetando el derecho de propiedad intelectual, por lo cual informo que la investigación cumple con ser inédito, original y auténtico.

En virtud de lo antes mencionado, firman:

Llontop Diaz Jeremy Elizabeth	DNI: 77794354	
Perez Mondragon Stefhany Isabel	DNI: 74052480	

Pimentel, 20 de diciembre de 2023.

# REPORTE DE SIMILITUD TURNITIN

Reporte de similitud

NOMBRE DEL TRABAJO

Llontop\_Diaz-Perez\_Mondragon\_TESIS.d  
ocx

RECuento DE PALABRAS

**5760 Words**

RECuento DE CARACTERES

**31741 Characters**

RECuento DE PÁGINAS

**18 Pages**

TAMAÑO DEL ARCHIVO

**68.4KB**

FECHA DE ENTREGA

**Feb 20, 2024 9:50 AM GMT-5**

FECHA DEL INFORME

**Feb 20, 2024 9:51 AM GMT-5**

## ● 18% de similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para cada base de datos.

- 15% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 15% Base de datos de trabajos entregados
- 4% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de contenido publicado de Crossref

## ● Excluir del Reporte de Similitud

- Material bibliográfico
- Coincidencia baja (menos de 8 palabras)
- Material citado



**AUTOESTIMA Y SATISFACCIÓN LABORAL EN EL PERSONAL DE SALUD  
DE UN CENTRO MÉDICO DE LA CIUDAD DE CHICLAYO**

**Aprobación del jurado**

**MG. ASENJO ZAPATA CORNELIA YAJAIRA  
Presidente del Jurado de Tesis**

**MG. ALMEYDA TORRES MARIELY SOLEDAD  
Secretario del Jurado de Tesis**

**MG. SECLÉN PEREZ ELIANA RAQUEL  
Vocal del Jurado de Tesis**

## ÍNDICE DE CONTENIDO

RESUMEN	3
ABSTRACT	4
I. INTRODUCCIÓN	5
II. MATERIAL Y MÉTODOS	11
III. RESULTADOS Y DISCUSIÓN	15
3.1. Resultados	15
3.2. Discusión	17
IV. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	21
4.1. Conclusiones	21
4.2. Recomendaciones	22
REFERENCIAS	23
ANEXOS	27

## RESUMEN

El presente estudio tiene como objetivo determinar la relación entre autoestima y satisfacción laboral en el personal de un centro médico de la ciudad de Chiclayo. Se empleó el enfoque cuantitativo, nivel correlacional y diseño no experimental, de corte transversal. La muestra no probabilística estuvo conformada por 120 colaboradores de un centro médico, para la recopilación de datos se utilizó la escala de Satisfacción Laboral SL-SPC de Sonia Palma (2005) y la escala de Autoestima de Rosenberg (EAR) de Morris Rosenberg (1985). Para el procesamiento de datos se utilizó el programa SPSS. Se encontró que no existe correlación significativa entre autoestima y satisfacción laboral; presencia de correlación significativa directa entre autoestima positiva y satisfacción laboral, como entre autoestima positiva y las dimensiones de satisfacción laboral, así también, correlación significativa e inversa entre autoestima negativa y la dimensión de significación de la tarea de satisfacción laboral. Se concluye que la autoestima y satisfacción laboral son variables independientes en la muestra de estudio, y que únicamente al incrementar la dimensión la autoestima positiva, incrementan los indicadores de satisfacción laboral en el personal de salud.

**Palabras Claves:** Satisfacción laboral, Autoestima, personal de salud, Chiclayo.

## ABSTRACT

The objective of this study is to determine the relationship between self-esteem and job satisfaction in the staff of a medical center in the city of Chiclayo. The quantitative approach, correlational level and non-experimental, cross-sectional design was used. The non-probabilistic sample was made up of 120 employees of a medical center. For data collection, the SL-SPC Job Satisfaction scale by Sonia Palma (2005) and the Rosenberg Self-Esteem Scale (EAR) by Morris Rosenberg (1985) were used). The SPSS program was used for data processing. It was found that there is no significant correlation between self-esteem and job satisfaction; presence of significant direct correlation between positive self-esteem and job satisfaction, as well as between positive self-esteem and the dimensions of job satisfaction, as well as, significant and inverse correlation between negative self-esteem and the significance dimension of the job satisfaction task. It is concluded that self-esteem and job satisfaction are independent variables in the study sample, and that only by increasing the positive self-esteem dimension do the indicators of job satisfaction in health personnel increase.

**Keywords:** Job satisfaction, Self-esteem, health personnel, Chiclayo.

## I. INTRODUCCIÓN

La pandemia de COVID – 19 originó alteraciones bruscas en el sistema sanitario, la alta incidencia de morbi-mortalidad por el contagio del virus Sars Cov-2 generó el colapso del sistema hospitalario, ya sea por necesidad de personal sanitario, falta de instrumentos hospitalarios esenciales, riesgo laboral y necesidad por seguir laborando bajo el riesgo de contagio o exposición. Esta situación generó un trabajo prolongado, así también la sobrecarga de pacientes, situaciones laborales que incrementaron el nivel de estrés en el trabajo, teniendo como consecuencia el desinterés o poca felicidad laboral del personal de salud, trayendo consigo una gran desventaja frente a la salud. (Román et al. 2020)

Ventura (2023) manifiesta que son varios los profesionales de la salud que expresan agotamiento emocional, sobre todo en estados donde requieren el factor motivacional o compromiso y es que este decaimiento implica una falta de sensación de logro, por lo que repercute en su satisfacción al desarrollar las diferentes actividades laborales. Tanto en su dimensión mental, física y emocional, las organizaciones sanitarias deben tomar en consideración un ambiente laboral en donde exista protección y promoción de la salud, de tal manera que se cuide al personal hospitalario. (Maslach, 2016).

Se sabe que fue el covid-19 que dejó huella imborrable al nivel global y más aún en el personal hospitalario, en la ciudad de Chiclayo, fueron los médicos, enfermeras, técnicas quien estuvieron en primera línea, haciendo frente día tras día todos los desafíos que implicaba, adicional a ello, dificultades que el virus trajo consigo, al igual que el desgaste físico y emocional. (Ballesteros, et al. 2023).

Así, Tavares-Chiavone et al. (2021) en Brasil, los profesionales de enfermería durante la crisis del COVID-19 reportaron que el 40% consideran negativo el ambiente de trabajo, situación similar a la de México, según García-García et al. (2020) Las condiciones del ambiente de trabajo consideradas negativas, con el 58,7% en los profesionales de enfermería trabajando turnos de 12 horas y el 4,4% del personal de enfermería acompañando a más de 7 pacientes, también afectaron la satisfacción de estos profesionales.

Sin embargo, se movilizaron recursos personales, tal cual la gestión de sus emociones, la propia estima, resiliencia, ambiente laboral asertivo, fue Huidobro (2020) quien dentro de su exploración demostró el valor de la satisfacción en el trabajo y las expectativas de los colaboradores al brindar su trabajo, rescatando la necesidad de logro, por lo cual la salud mental fue y sigue siendo un requisito para desarrollar una óptima satisfacción dentro del área de trabajo.



En Macedonia, Zebide et al. (2020) ejecutaron una investigación cuya finalidad fue hallar la conexión entre autoestima y felicidad laboral en los colaboradores del ámbito académico de dos universidades. Análisis de tipo transversal, de alcance descriptivo-correlacional. Su modelo probabilístico fue compuesto por 300 profesores universitarios y asistentes de docentes (50% hombres y 50% mujeres) de 26 a 65 años. Se aplicaron cuestionarios tales como, Inventario de Satisfacción en el trabajo IST de Specter y la EAR. Se encontró que sí existe relación significativa y positiva entre las dos variables. Se concluyó que los altos niveles de estima personal, mejoran la satisfacción del trabajador, por lo que se sugiere que, al crear entornos enriquecedores para mejorar la estima de las personas, impacta en la satisfacción con su trabajo.

En Indonesia, Zulkarnaen et al. (2020) en su estudio formularon el fin de delimitar el efecto de la autoestima y autoeficacia en la satisfacción del colaborador docente de universidades. La investigación presentó un corte transaccional, de alcance correlacional-causal. La muestra no probabilística se conformó por 30 trabajadores, docentes universitarios, del sexo femenino y masculino. Se les administró una escala dirigida a evaluar cada variable, en todos los casos se encontraron evidencias de validez y confiabilidad. En la autoestima se encontró una muestra de resultado positivo y representativo en los grados de complacencia laboral de los profesores ( $p=0.00$ ). Se concluyó que es necesario intervenir en la autoestima de cada trabajador, para impactar positivamente en su satisfacción hacia el trabajo.

Por otro lado, analizamos el estudio de Veliz et al., (2018) en México el cual buscó determinar la autoestima y satisfacción laboral en 121 expertos del área de salud, manejando escalas de Salud Mental de Ryff y de Burnout de Maslach. El 20% reportó bajos niveles de bienestar y el 26% reportó síntomas de burnout. Hubo una correlación positiva entre el nivel de realización personal y la salud mental con  $< 0,01$ . La investigación concluye que es necesario desarrollar y promover acciones de motivación para obtener un excelente desempeño laboral.

También, Cuadra (2020) en Chile buscó, se basó en el adiestramiento en habilidades de la sociedad y en la psicología positiva tuvo un efecto positivo en las variables que se estudiaron (satisfacción del trabajo, satisfacción vital y ambiente laboral); por lo tanto, es posible afirmar que la implementación de habilidades, es importante para lograr reconocer la calidad laboral en las empresas. Internacional

Así mismo, Martínez (2022) en Chile se propuso realizar y analizar la manera en la que se encuentra el sistema actual de bienestar en los empleados de la región latinoamericana. Un estudio que no tiene aplicación, no está relacionado y se hace en forma de descripción, el cual tiene como población los trabajadores que labora dentro del medio de salud en Chile, y los resultados que se identificaron al utilizar los instrumentos, fueron

que un sesenta y cinco por ciento de los entrevistados mostraron estar en un nivel medio de autoestima, además, se descubrió que un 20% de los entrevistados piensan que estar contento en su lugar de trabajo.

Así mismo, Chiang (2020) en Chile, se propuso averiguar cómo la efectividad laboral afecta la felicidad de los empleados. Se desarrolló un ensayo de diseño transversal, descriptivo-correlacional. La muestra fue formada por 240 empleados municipales que respondieron cuestionarios estandarizados, personales, confidenciales y voluntarios. Cuyos resultados y la confiabilidad de la escala van de mejora a excelente, menos que el valor alfa de los resultados de la prueba de Cronbach debe ser de 0,7 a 0,9. Para el desempeño laboral se agrupan en seis categorías, que los encuestados clasificaron como "puntuaciones altas". Si bien los valores de felicidad en el trabajo se distribuyeron en 10 categorías, los encuestados se ubicaron en el grado de "felicidad en el trabajo" tanto en la muestra femenina como masculina.

A nivel nacional, en Piura, Ortiz (2022) realizaron una investigación con el fin de estudiar la satisfacción laboral y autoestima en colaboradores del rubro agroindustrial. El análisis fue de proyecto transversal, no experimental, con alcance correlacional – causal. colaboraron 150 colaboradores (110 varones, 40 mujeres) de 20 a 50 años, con más de 6 meses de servicio en la empresa. En ambos instrumentos se verificó la validez y credibilidad en la muestra de investigación. Se descubrió que la satisfacción no incluye de manera significativa en la autoestima de los trabajadores del estudio ( $p=0.920$ ), en otros términos, la satisfacción no es determinante al ámbito económico frente a los niveles de la autoestima, a su vez, no se halló influencia de la satisfacción sobre el área personal y social de la variable autoestima, no obstante, se halló que la satisfacción influye significativamente y de manera positiva sobre el área familiar de la autoestima. Se concluyó que la satisfacción no influye en la autoestima de la muestra de esta indagación, a exclusión de la dimensión familiar.

En Lima, Velazco (2018) realizó una investigación con el fin de identificar la correlación del autoestima y satisfacción laboral en trabajadores del Ministerio de Justicia. La investigación tuvo un proyecto no experimental, transversal - correlacional. La prueba fue adaptada para cuarenta defensores públicos, varones y mujeres. Los instrumentos empleados fueron el Cuestionario de autoestima de Coopersmith y Rosemberg, y el de Satisfacción laboral de Meliá y Peiró. En cuanto a autoestima, el 82.5% se halla en un nivel alto, seguido de 15% en el nivel medio; mientras que, en satisfacción laboral, el 62.5% se encuentra en la categoría alta, seguido de un 35% en el nivel promedio. Además, se halló que hay un vínculo significativo entre autoestima y satisfacción laboral ( $p=0.01$ ), es decir, al aumentar los niveles de autoestima, incrementa la felicidad en la organización; asimismo, se encontró correlación entre autoestima y las dimensiones de satisfacción laboral. Se concluye que, la estima propia se asocia significativa y positivamente con los niveles de satisfacción

en la organización.

En Tumbes, Hinostraza (2018) efectuó una indagación con el fin de localizar la correlación entre las mismas variables de colaboradores de un centro de salud. El estudio es cuantitativo, transversal, de alcance descriptivo-correlacional. Se hizo uso de la Escala de autoestima de Coopersmith y ESL de Palma. La muestra es no probabilística, compuesta por 43 colaboradores, de ambos sexos, jefes y trabajadores. Los resultados señalan que el 88.4% de los colaboradores se hallan en la categoría insatisfecho, continuado de un 7% en promedio; y el 79.1% se encuentra en el nivel alto de autoestima, seguido de un 16.3% en la categoría promedio. También, se halló que, no hay correlación significativa ( $p=0.307$ ), es decir, las variables son independientes; en esa misma línea no existe una conexión entre autoestima y las dimensiones de condiciones de trabajo y significación de tareas; no obstante, obtuvo correlación entre autoestima y la dimensión de beneficios económicos ( $p=0.03$ ,  $Rho=0.40$ ), así como con la dimensión reconocimiento personal ( $p=0.003$ ,  $Rho=0.42$ ) de satisfacción laboral. Se concluyó que los indicadores de reconocimiento social y/o personal, como la percepción de beneficios económicos, se asocian a los niveles elevados de autoestima.

Duche y Rivera (2019) estudiaron el vínculo de la comodidad laboral y el bienestar de los empleados de enfermería de EsSalud de Arequipa. A través de métodos numéricos y una estrategia no experimental de correlación cruzada, se utilizaron las escalas de descontento laboral SL-SPC y de felicidad de Alarcón, en una muestra de ochenta y tres trabajadores que tenían entre 25 y sesenta y cinco años, enfermeras. Se evidenció que las características que exhibieron mayor grado de entusiasmo con el trabajo que realizan las enfermeras buscando el perfeccionamiento de labores (en ambos casos  $\geq 70$ ). Se detectó la significación entre diferentes cifras de satisfacción laboral y las características de la diversión. El estudio concluyó que existían entidades efectivas de satisfacción laboral y factores de felicidad; además, la confianza y ambición de conseguir metas de progreso personal y profesional aumentan la sensación de bienestar que las sanitarias experimentan en su vida profesional.

En Lima, De la Torres (2017) efectuó un estudio con el objetivo de analizar el nexo de autoestima y satisfacción laboral del personal de enfermería en un hospital. El hallazgo fue de enfoque cuantitativo, de alcance descriptivo-correlacional. Su muestra por conveniencia estuvo conformada por 45 colaboradores, enfermeros, varones y mujeres, mayores a 25 años. Se utilizó la escala de autoestima de Coopersmith y la escala de Satisfacción Laboral de Palma. A nivel descriptivo, se halló que el 95.6% se ubica en la categoría insatisfecho y el 20.2% en el nivel promedio, mientras que, en cuanto a autoestima, el 84.4% se ubica en el nivel alto de propia estima, seguido de un 13.3% ubicado en la categoría promedio. Y respecto a su correlación, se encontró que no existe relación entre

variables ( $p=0.52$ ), sin embargo, se observó que existe relación significativa ( $p=0.002$ ,  $Rho=0.46$ ) entre autoestima y la dimensión reconocimiento personal de SL, así como la correlación importante y moderada ( $p= 0.02$ ,  $Rho= 0.42$ ) entre autoestima y la dimensión beneficios económicos. Se concluyó que las magnitudes de reconocimiento personal como de beneficios económicos se asocian a los niveles altos de autoestima en el personal.

La autoestima dentro del ámbito laboral es de gran importancia para que el colaborador pueda desempeñar un trabajo óptimo y asertivo, no obstante, si el éxito de su trabajo a ejercer se pone en duda, esto disminuirá la confianza en sí mismos, teniendo tendencia a generar una autoestima negativa, la cual impactará a calidad de su labor en el trabajo en donde el colaborador esté comprometido con su trabajo de tal manera que exponga productividad y eficiencia (Beltrán, 2021).

Es la actitud positiva que genera en uno estar dispuesto a hacer frente a nuevos desafíos y retos, por lo que, si el trabajador cuenta con una autoestima saludable, permitirá que se genere un clima laboral óptimo, una valoración de los integrantes del equipo, aminorando las inseguridades o miedos del trabajador. (Veliz, 2023).

Es por ello que, la autoestima guarda gran relación con la satisfacción laboral de los trabajadores de una organización, dado que el éxito y desempeño que realicen en la empresa va a depender en mayor grado de su estado emocional y las expectativas que generan en cuanto a los beneficios posibles brindados por la compañía (Godinez, 2015).

La autoestima propia es aquel sentimiento de valor hacia uno mismo, es decir es una expresión que enseña la magnitud en la que la persona cree que es capaz, justo, significativo y meritorio. (Maslow, 1954)

Así mismo, para Valencia (2019), Maslow llamó autoestima a la necesidad de estima y seguridad en uno mismo. El apremio de ser valorados y aceptados es fundamental. Satisfacer esta aspiración de autopercepción provoca que los individuos se vuelvan más seguros de sí mismos.

De acuerdo a la teoría de Coopersmith (1996) es la apreciación que la persona hace de sí mismo. Esta autoestimación se manifiesta a través de un comportamiento de aprobación o desaprobación que representa la magnitud en la que valoramos o no nuestras posibilidades, trabajos e importancia.

Para Morris Rosenberg, durante 1965, se entiende por autoestima a la posición que tiene la persona respecto a sí misma, sea de tipo positivo o negativo. Se cree que la autopercepción se genera a partir de los efectos que tiene la cultura, la sociedad, las relaciones entre individuos y la familia, de tal modo que se relaciona al medir su capacidad para ser positiva respecto a una secuencia de valoraciones. Rosenberg asociaría la autoestima con el temor y la depresión. Su hipótesis se origina a partir de los resultados de

un estudio de gran magnitud.

La felicidad laboral se conceptualiza como la estima que el colaborador tiene de su trabajo, la cual se deriva de las creencias y conocimientos que el trabajador posee acerca de su labor, dicha apreciación se basa en creencias y pensamientos que el empleado adquiere en su labor, en medida que se considere la identificación con la compañía. (Pintado 2019)

La satisfacción laboral, es aquel sentimiento y placer al realizar las actividades y funciones en el ámbito laboral, de tal manera que se brinde una óptima calidad del servicio a desempeñar, en donde entra a tallar la conformidad, niveles de productividad y ambiente laboral, de lo contrario si no existe una satisfacción laboral, provocará inquietudes e inseguridades dentro de la organización donde se labora, recalando así que la actitud del colaborador debe ser óptima y efectiva frente a su trabajo (Bustamante et al. 2023).

Según Robbins (1998) señala que, son pensamientos generales de una persona sobre su trabajo, si alguien está muy satisfecho con su trabajo, tiene una actitud positiva hacia él, mientras que, si alguien está insatisfecho, tiene una actitud negativa hacia él. De hecho, es común usar una u otra expresión indistintamente si se quiere transmitir conceptos sobre acciones y/o actuaciones de los trabajadores y su situación laboral.

Carrión y Urbina (2022) tras lo mencionado, la investigación se justifica dado que esta, contribuye al desarrollo teórico de la psicología positiva laboral y personal de tal manera que se establezca una autoestima saludable la cual genera una satisfacción laboral asertiva y eficiente con base al compromiso, autoconcepto y la capacidad del trabajador como persona y profesional de la salud, cuya finalidad tiene conseguir mejores resultados al desempeño laboral y buena autoestima.

Se formula como pregunta de investigación ¿Qué relación existe entre autoestima y satisfacción laboral?, por lo que se obtiene como objetivo general establecer la relación que existe entre autoestima y satisfacción laboral en el personal de salud de un centro médico de la ciudad de Chiclayo. Así mismo, dentro de los objetivos específicos se buscó, identificar cómo se relacionan los niveles de la autoestima y las dimensiones de satisfacción laboral; detallar cómo se relaciona la autoestima positiva y la satisfacción laboral; reconocer cómo se relaciona la autoestima negativa y la satisfacción laboral en el personal de salud de un centro médico de la ciudad de Chiclayo.

Por lo expuesto, el presente trabajo evidencia los diversos retos que existen en el personal de salud de la ciudad de Chiclayo, en relación al autoestima y satisfacción laboral de los trabajadores, ya que se cree, que la calidad es un parámetro fundamental para la atención de primer nivel y se estima a través de la comodidad personal de los empleados de la salud, forma parte de la medida de la efectividad de la atención deseada, según la percepción (Ministerio de Salud, 2022).

Se expuso como hipótesis que existe relación entre autoestima y satisfacción laboral en el personal de salud de un centro médico de la ciudad de Chiclayo.

## **II. MATERIAL Y MÉTODOS**

### **Diseño**

Se ejecutó una investigación de tipo descriptiva transversal debido a que se medirá por única vez mediante la aplicación de dos cuestionarios, nivel correlacional cuantitativa ya que se determinará el nexo entre la variable 1 y variable 2 (Hernández et al., 2018).

### **Muestra**

Los participantes del estudio fueron el personal de salud de un centro médico de la ciudad de Chiclayo en donde se estableció una investigación no probabilística por conveniencia, ya que la población es finita, siendo así 120 colaboradores.

Los criterios de inclusión fueron: Médicos generales o con especialidad, enfermeros y técnicos en enfermería, de ambos sexos con edades entre 25 y 55 años.

Los criterios de exclusión: Personal de salud que haya sido sancionado disciplinariamente y no hayan respondido la totalidad de reactivos de los cuestionarios.

**Tabla 1***Características sociodemográficas de la muestra de estudio*

<b>CARACTERÍSTICAS</b>	<b>N</b>	<b>%</b>
<b>SEXO</b>		
VARÓN	31	26%
MUJER	89	74%
<b>EDAD</b>		
25-35	26	22%
36- 45	75	62%
46-55	19	16%
<b>PUESTO LABORAL</b>		
Médico General o con Especialidad	20	17%
Licenciado (a) en Enfermería.	47	39%
Técnico en Enfermería	53	44%
<b>CONDICIÓN LABORAL</b>		
Nombrado	20	17%
CAS	91	76%
TERCEROS	9	7%

**Instrumentos de recolección de datos**

En cuanto a la variable satisfacción laboral, se utilizará la ESL (SL-SPC), realizado por Sonia Palma en el 2005, presenta como finalidad medir el nivel de satisfacción hacia el trabajo, que se encuentra compuesta por 27 ítems directos e indirectos, correspondientes a cuatro dimensiones: Significación de la Tarea (3,4,7,18,21,22,25,26), Condiciones de trabajo (1,8,12,14,15,17,20,23,27), reconocimiento personal y/o social (6,11,13,19,24), y beneficios económicos (2,5,9,10,16); y presentan respuestas en escala tipo Likert de 5 elecciones (1=*Totalmente desacuerdo*, hasta 5=*Totalmente de acuerdo*); a su vez, se pueden obtener 5 categorías, desde muy satisfecho hasta muy insatisfecho.

En el estudio de Palma (2005) en colaboradores de Lima Metropolitana, halló evidencias de confiabilidad mediante Alfa de Cronbach (0.84), asimismo, evidencias de

validez de contenido por opinión de competentes, y de constructo a partir de análisis factorial, hallando un KMO mayor a 0.85, en el test de esfericidad un 10161.49y se confirmó la matriz de cuatro componentes. A su vez, las propiedades psicométricas fueron actualizadas en el estudio de Alfaro et al. (2014) en 283 colaboradores administrativos de municipalidades de Lima, hallando confiabilidad a partir de Alfa de Cronbach (0.84) asimismo, validez mediante análisis factorial, obteniendo un KMO de 0.849, test de Barlett de 3069.702, y una varianza aplicada de 46.6% para los cuatro componentes.

Y referente a la variable autoestima, se hizo uso de la escala de autoestima de Rosenberg EAR, misma que tiene la finalidad de medir los niveles de autoestima, se encuentra compuesta por 10 ítems, dividida en las dimensiones de autoestima positiva (2,5,8,9,10) y autoestima negativa (1,3,4,6,7), estos últimos se puntúan de manera inversa para obtener la puntuación final, y se responde en escala tipo Likert de 4 opciones (1=*Muy en desacuerdo* hasta 4= *Muy de acuerdo*), y se pueden obtener tres niveles: autoestima baja, media y alta.

La versión original de Rosenberg en 1985, se encontró validez mediante juicio de expertos, como a partir de análisis factorial, encontrando un modelo con varianza de 67.2%, es decir aceptable, así también, un alfa de Cronbach de 0.80 para la escala general. En Perú, Aguirre (2020) realizó una actualización de las propiedades psicométricas de la escala, encontrando evidencias de validez de contenido mediante juicio de 10 expertos en el área, hallando una V de Aiken superior a 0.90; además, en el análisis factorial confirmatorio, encontraron los siguientes valores RMSEA (.053), CFI (.942) y GFI (.954), los cuales concluyen que el modelo es pertinente; y la confiabilidad fue hallada a partir de Omega de McDonalds, siendo de 0.78 para la escala general.

### **Procedimiento de análisis de datos**

Se aplicará los instrumentos a la muestra seleccionada, el cual las encuestas serán presentadas mediante una ficha técnica, haciendo uso de Google Form, seguido a ello después de aplicar la encuesta se procederá a bajar las respuestas a una hoja Excel y posterior a ello pasar al sistema estadístico Spss versión 28, para procesar datos y obtener las respectivas tablas y gráficas y puedan ser interpretadas.



## **Criterios éticos**

El objetivo es preservar los derechos del personal que participará en la investigación, haciendo uso de los fundamentos del Helsinki que se detalla a continuación: Principio de autonomía; su capacidad de elección, que tiene la función de actuar de manera libre y consciente, y de esta manera, informando que el individuo está de acuerdo en que se le tome en cuenta para la investigación. El principio de la beneficencia es el propósito de las acciones que tienen el objetivo de generar un sustento hacia otro individuo, el cual mantiene su ser, su reputación y su bienestar, con total libertad preservando su identidad. El principio de no maleficencia es el que se busca proteger al colaborador de que lo obliguen a participar o lo insulten, luego de la investigación se busca preservar su identidad, manteniéndose en el anonimato (Gerónimo, 2022).

### III.

## RESULTADOS Y DISCUSIÓN

### 3.1. Resultados

**Establecer la relación que existe entre autoestima y satisfacción laboral en el personal de salud de un centro médico de la ciudad de Chiclayo.**

**Tabla 2**

*Relación del autoestima y satisfacción laboral en el personal de salud de un centro médico de la ciudad de Chiclayo.*

Satisfacción laboral		
Autoestima	Coefficiente de Spearman	0.172
	Sig.	0.063

En la Tabla 2, se observa que el p valor es superior a 0.05, por lo cual, no existe relación significativa entre la variable autoestima y satisfacción laboral en el personal de salud de un centro médico de la ciudad de Chiclayo, por lo que nos permite conocer dentro del ámbito psicológico organizacional que las variables se desarrollan de manera independiente en la muestra de estudio, sabiendo así que la autovaloración no influye al desempeño del trabajador.

**Identificar la relación entre los niveles de la autoestima y las dimensiones de satisfacción laboral en el personal de salud de un centro médico de la ciudad de Chiclayo**

**Tabla 3**

*Relación de los niveles de la autoestima y las dimensiones de satisfacción laboral en el personal de salud de un centro médico de la ciudad de Chiclayo.*

		Autoestima positiva	Autoestima Negativa
Significación de la tarea	Rho	0.219*	-0.392*
	. p	0.016	0.000

Reconocimiento personal y/o social	Rho	0.359**	-0.131
	p	0.000	0.154
Beneficios económicos	Rho	0.273**	0.020
	p	0.00	0.829
Condiciones de trabajo	Rho	0.202*	-0.019
	p	0.028	0.836

En la Tabla 3, se evidencia que, existe relación significativa y directa entre el nivel de autoestima positiva y las dimensiones de satisfacción laboral: significación de la tarea, reconocimiento social, beneficios económicos y condiciones de trabajo; lo cual señala dentro del aspecto psicológico que al incrementar la estima propia y la autoconfianza impacta al desempeño laboral, elevando así los indicadores de satisfacción en el trabajo; por otro lado, se encontró que existe correlación significativa e indirecta entre el nivel de la autoestima negativa y la dimensión de satisfacción de la tarea, es decir, al incrementar el desagrado hacia sí mismo, disminuye el valor que le brinda el colaborador a sus labores en la organización.

#### **Detallar la relación entre la autoestima positiva y la satisfacción laboral en el personal de salud de un centro médico de la ciudad de Chiclayo**

**Tabla 4**

*Relación de la autoestima positiva y satisfacción laboral en el personal de salud de un centro médico de la ciudad de Chiclayo.*

Satisfacción laboral		
Autoestima positiva	Coefficiente de Spearman	0.205
	Sig.	0.026

En la Tabla 4, se observa que existe correlación significativa entre la autoestima positiva y la satisfacción laboral en el personal de salud de un centro médico, en términos psicológicos nos indica que, al incrementar la estima y confianza propia, incrementa la satisfacción hacia el trabajo por parte del colaborador.

**Reconocer la relación entre la autoestima negativa y la satisfacción laboral en el personal de salud de un centro médico de la ciudad de Chiclayo**

**Tabla 5**

*Relación del autoestima negativa y satisfacción laboral en el personal de salud de un centro médico de la ciudad de Chiclayo*

		Satisfacción laboral
Autoestima negativa	Coeficiente de Spearman	0.075
	Sig.	0.420

En la Tabla 5, se observa que el p valor es superior a 0.05, indicando que no existe correlación significativa entre la autoestima negativa y la satisfacción laboral en el personal de salud de un centro médico, en otros términos, las variables se desarrollan de manera independiente en la muestra de estudio, pretendiendo que la discordancia en la autopercepción no influye considerablemente en las funciones del colaborador.

**3.2. Discusión**

El personal de salud es una población especialmente vulnerable debido a los estresores diarios que presentan en su labor, por lo cual el elemento de autoestima puede resultar relevante en su desenvolvimiento diario a nivel social, personal, como laboral; por ende, el presente estudio planteó como finalidad determinar la relación que existe entre autoestima y satisfacción laboral en el personal de salud de un centro médico de Chiclayo. La investigación fue no experimental, de corte transversal y alcance correlacional, y la muestra estuvo compuesta por 120 colaboradores personal de salud, de ambos sexos, de 25 a 55 años pertenecientes a un centro médico de Chiclayo; y se aplicó la Escala de Satisfacción Laboral SL-SPC, y la escala de autoestima de Rosenberg EAR., ambas adaptadas al contexto peruano.

En torno al objetivo general, destinado a establecer la relación que existe entre

autoestima y satisfacción laboral en el personal de salud de un centro médico de la ciudad de Chiclayo; se halló que no existe relación significativa entre variables, por lo cual cada una se desarrolla de manera independiente en la muestra de estudio. Los resultados obtenidos son semejantes de los referidos por Ortiz (2022) en colaboradores de Piura, así como en el estudio de Hinostraza (2018) en personal de salud de Tumbes, y la investigación desarrollada por De la Torre (2017) en enfermeros de Lima; pues en dichos estudios identificaron ausencia de relación significativa entre autoestima y satisfacción, coincidiendo en la independencia en el desenvolvimiento de cada variable en muestras no probabilísticas de colaboradores. Por otro lado, los resultados son dispares a los señalados en estudios internacionales, tales como Zebide et al. (2020) en trabajadores de Macedonia, y Zulkarnaen et al. (2020) en trabajadores de Indonesia, y a nivel nacional, el estudio de Velazco (2018) en colaboradores de Lima Metropolitana; puesto que en dichos estudios hallaron correlación significativa y directa entre autoestima y satisfacción.

Los resultados obtenidos en torno a la ausencia de asociación entre variables, se pueden explicar debido a que tal como señala Tellez (2015) la satisfacción laboral es una variable multifactorial y continúa construcción de acuerdo al grupo de colaboradores, en tal manera, se puede asociar a factores estructurales, de la organización, familiares, sociales e individuales en diferente medida; y no ser explicado debido a la presencia de una sola variable. Así también, la autoestima, no se termina de desarrollar en la adultez, continuando a lo largo de toda la vida de la persona acorde a los ambientes en los que se desarrolle, siendo influencia por el entorno familiar, parental, social, laboral y características de personalidad cimentadas, brindándole a cada entorno diferente relevancia; variando de persona a persona (Mato et al., 2020).

Además, al identificar la predominancia de estudios que analizan la correlación entre autoestima y satisfacción laboral de manera general, se considera necesario realizar investigaciones que evalúen de manera detallada la asociación entre dimensiones de autoestima con dimensiones de satisfacción laboral, para obtener un análisis minucioso y que permite identificar variantes en la explicación e intervención en el contexto organizacional.

En cuanto al objetivo específico 1, identificar la relación entre las dimensiones de la autoestima y dimensiones de satisfacción laboral en personal de salud de un centro médico; se encontró que existe relación directa y significativa entre la dimensión de autoestima positiva y las cuatro dimensiones de satisfacción laboral; así mismo, se halló correlación indirecta y significativa entre la dimensión autoestima negativa y la dimensión de significancia de la tarea de satisfacción laboral. Se encontró coherencia

con estudios como el de Hinostraza (2018) en Tumbes, hallando correlación entre autoestima positiva y las dimensiones de beneficios económicos y reconocimiento personal; así también, en el estudio De la Torre (2017) en Lima, encontrando correlación entre autoestima y reconocimiento personal, como beneficios económicos.

Los hallazgos encontrados indican que, al incrementar la autoestima positiva, entendida como la presencia de confianza en las propias capacidades y habilidades personales (Ceballos-Ospino et al., 2017), incrementan los indicadores de satisfacción laboral tales como, la disposición inherente hacia sus responsabilidades en el trabajo, así también, en las condiciones adecuadas para ejecutar las labores, la valoración de logros laborales, y la presencia de incentivos económicos (Huaita, 2018). En tal sentido, como refiere Velazco (2018) una alta estima propia en adultos, puede ser afectada por el contexto laboral en que se desenvuelve, por lo que factores tales como reconocimiento del jefe inmediato y compañeros, el cumplimiento de metas y las características como contar con elementos adecuados para ejecutar sus funciones, favorecerá la autoestima del trabajador de una organización.

Por lo cual, al relacionarse la autoestima positiva con las dimensiones de satisfacción laboral, se considera pertinente desarrollar programas de intervención dirigidos a fortalecer la satisfacción laboral del colaborador, que involucren estrategias destinadas a mejorar la autoestima positiva de cada trabajador, y elementos organizacionales como, el reconocimiento social, y condiciones adecuadas de las labores que ejecutan. Además, al observar la predominancia de estudios descriptivos y correlacionales, se contempla la necesidad de elaborar estudios de alcance explicativo, en muestras probabilísticas.

En cuanto al objetivo específico 2, detallar cómo se relaciona la autoestima positiva y la satisfacción laboral en el personal de salud de un centro médico de la ciudad de Chiclayo; se encontró que existe relación significativa y directa entre la dimensión de autoestima positiva y la satisfacción laboral. Los hallazgos son semejantes a los encontrados por Zebide et al. (2020) en trabajadores de Macedonia, Zulkarnaen et al., (2020) en trabajadores de Indonesia, y Velazco (2018) en colaboradores de Lima; pues hallaron que a mayores niveles de confianza y aprecio por sí mismo, incrementa la satisfacción del personal por su labor.

En tal sentido, tal como refiere Velazco (2018) la autoestima se desarrolla y modifica en la edad adulta, de acuerdo a los contextos en los que se desenvuelve la persona, siendo uno de los principales el ambiente laboral, y se ve repercutida favorablemente cuando se encuentra adecuados medios de interacción y reconocimiento social, capacitaciones, condiciones saludables para desarrollar sus labores y beneficios económicos acorde a la necesidad del individuo.

Por lo que, la presencia de relación entre autoestima positiva y satisfacción laboral, sugiere que, al intervenir mediante estrategias de estima propia, favorecerá el incremento de la satisfacción hacia el trabajo del colaborador; por lo que en los programas de intervención es pertinente incluir estrategias destinadas a favorecer la confianza en sí mismo. Así también, al evidenciar diferencias en el resultado de correlación de acuerdo a variables a nivel general y según dimensiones; es necesario desarrollar estudios que analicen de manera detallada la relación entre dimensiones.

Y con respecto al objetivo específico 3, dirigido a reconocer cómo se relaciona la autoestima negativa y la satisfacción laboral en el personal de salud de un centro médico de la ciudad de Chiclayo; se halló ausencia de correlación significativa entre variables; los hallazgos son similares al estudio de Hinostroza (2018) en trabajadores de Tumbes, puesto que encontró que las dimensiones de autoestima no se relacionan con la satisfacción del colaborador.

La ausencia de relación entre autoestima negativa y satisfacción laboral, indica que cada variable se desenvuelve de manera independiente en la muestra de estudio; lo cual se comprende pues la variable satisfacción en el trabajo se puede relacionar con diferentes factores en diverso grado, de acuerdo al valor que le otorgue cada colaborador, pudiendo ser asociado a factores personales, como organizacionales, sociales y familiares (Tellez, 2015).

En tal sentido, al hallar limitadas investigaciones que analicen la relación entre las dimensiones de autoestima y satisfacción laboral, y predominancia de estudios que valoren las dimensiones a nivel descriptivo; es pertinente realizar estudios de alcance correlacional y explicativo que contemplen un análisis detallado según dimensiones, con el propósito de visualizar rigurosamente la relación entre variables.

## **IV. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES**

### **4.1. Conclusiones**

Se encontró que no existe correlación significativa entre la autoestima y la satisfacción laboral en el personal de salud de un centro médico de Chiclayo; exhibiendo la ausencia de correlación, se concluye que las variables se desarrollan de manera independiente en la muestra de estudio.

Se halló que existe correlación significativa y directa entre el nivel de la autoestima positiva y las dimensiones de satisfacción laboral: significación de la tarea, reconocimiento personal, beneficios económicos y condiciones de trabajo; así también, correlación muy significativa e inversa entre autoestima negativa y la dimensión de significación de la tarea, obteniendo un bajo desempeño dentro de las responsabilidades del colaborador.

Se identificó que existe correlación significativa y directa entre la dimensión de autoestima positiva y la satisfacción laboral; es decir, al aumentar las actitudes, creencias y conductas de aprecio por sí mismo, el colaborador presenta mayores niveles de satisfacción con su trabajo.

Se concluye que existe ausencia de relación entre el nivel de autoestima negativa y satisfacción laboral, demostrando que las variables se desenvuelven de manera independiente en el personal de salud de un centro médico de Chiclayo.



## **4.2. Recomendaciones**

Se recomienda a futuros investigadores, realizar un estudio de alcance explicativo-causal, en una muestra probabilística de personal de salud de la región, con el fin de obtener resultados generalizables.

Desarrollar una investigación multifactorial, que analice la relación de satisfacción laboral, con variables personales tales como autoestima, autoeficacia y rasgos de personalidad, así como con variables del contexto laboral entre ellos, el clima organizacional, liderazgo y cultura organizacional; con la finalidad de identificar aquellos factores que explican en mayor medida el desarrollo y mantenimiento la variable.

En el ámbito de la organización, se recomienda que se desarrollen talleres y programas de promoción, reforzando así, el nivel de autoestima positiva para obtener una mayor satisfacción laboral, que involucren estrategias y sesiones dirigidas a fortalecer la autoestima saludable del colaborador.

Se sugiere que las organizaciones en el sector salud, desarrollen programas de evaluación de competencias de manera independiente con cada variable que puedan impactar a través de un sistema de entrevista y observación al colaborador, obteniendo así mejores resultados en cuanto su amplio desempeño en la organización.

## REFERENCIAS

- Aguirre, Y. (2020). *Evidencias psicométricas de la Escala de Autoestima de Rosenberg en personal de serenazgo de una Municipalidad de Lima Norte, 2020*. (Tesis de Licenciatura, Universidad César Vallejo). [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/71212/Aguirre\\_RY-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/71212/Aguirre_RY-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Alfaro, R., Leyton, S., Meza, A. y Sáenz, I. (2013). *Satisfacción laboral y su relación con algunas variables ocupacionales en tres municipalidades* (Tesis de Maestría, Pontificia Universidad Católica del Perú). [https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/4593/ALFARO\\_LEYTON\\_MEZA\\_SAENZ\\_SATISFACCION\\_LABORAL.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/4593/ALFARO_LEYTON_MEZA_SAENZ_SATISFACCION_LABORAL.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Ballesteros Gómez, E y Pinilla Arciniegas, V. (2023). *Características sociodemográficas y laborales del personal de primera línea frente al COVID-19*. Universidad de Ciencias Aplicadas y Ambientales.
- Beltrán, G. (2021). *ESTRÉS Y SATISFACCIÓN LABORAL DEL PERSONAL DE SALUD DURANTE LA PANDEMIA EN EL HOSPITAL “CARLOS CORNEJO ROSELLO VIZCARDO” AZÁNGARO-2021 Puno-Perú*. [http://repositorio.upsc.edu.pe/bitstream/handle/UPSC/501/Esperanza\\_Sofia\\_BELTRAN%20GODOY.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.upsc.edu.pe/bitstream/handle/UPSC/501/Esperanza_Sofia_BELTRAN%20GODOY.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Carrion, Gonzales, D., Urbina, Orosco, W. (2022). *“Autoestima y desempeño laboral en los trabajadores de la microred de salud Paucartambo, Cusco 2022”*. Tesis para optar el grado académico de maestro en gerencia en Salud. <https://repositorio.unac.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12952/8119/TEISIS%20%20CARRION%20Y%20URBINA%20ULTIMA.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Cuadra (2020) *Mejorando clima organizacional y de aula, satisfacción vital y laboral. Fractal*. <https://www.scielo.br/ij/fractal/a/J66RbGwQK5TGSpFChRQzrNG/aabstract/?lang=es>.
- De la Torre, M. (2017). *Niveles de autoestima y satisfacción laboral en los enfermeros del Hospital “Victor Larco Herrera” Lima-Perú, 2016*. (Tesis de Maestría, Universidad Inca Garcilaso de la Vega). [http://repositorio.uigv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.11818/1173/T\\_MAESTRIA%20EN%20ADMINISTRACION%20DE%20LOS%20SERVICIOS%20DE%20](http://repositorio.uigv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.11818/1173/T_MAESTRIA%20EN%20ADMINISTRACION%20DE%20LOS%20SERVICIOS%20DE%20)

SALUD\_07906152\_DE%20LA%20TORRE\_%20SOBREVILLA\_MARIA%20LE  
O.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Dini, M. y Stumpo, G. (2020). *MIPYMES en América Latina Un frágil desempeño y nuevos desafíos para las políticas de fomento*.  
[https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/44148/1/S1900361\\_es.pdf](https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/44148/1/S1900361_es.pdf)
- Dos Santos, M. Gonsalves, M. Araujo, V. Belmiro, F. Barreto, F. y Pereira, V. (2022). *Evaluación de la cultura de seguridad del paciente en la Atención Primaria de Salud*.  
[https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S16956141202200030037](https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S16956141202200030037)
- Duche, A. y Rivera, G. (2019). *Satisfacción laboral y felicidad en enfermeras peruanas*.  
[https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S169561412019000200013](https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S169561412019000200013)
- Gallardo, E. (2017). *Metodología de investigación: manual auto informativo interactivo*. Universidad Continental.  
[https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/4278/1/DO\\_UC\\_EG\\_MAI\\_UC0584\\_2018.pdf](https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/4278/1/DO_UC_EG_MAI_UC0584_2018.pdf)
- Garcia, L. (2021). *COVID-19 y educación a distancia digital: pre confinamiento, confinamiento y por confinamiento*.  
<https://www.redalyc.org/jatsRepo/3314/331464460001/331464460001.pdf>
- Gerónimo, H. (2022). *Autoestima y clima laboral en docentes de la Institución Educativa Pública Emblemática Santa Inés, Yungay - 2022*.  
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/112775/Geronimo\\_FHY-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/112775/Geronimo_FHY-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Hinostroza, P. (2018). *Niveles de autoestima y satisfacción laboral de los trabajadores del centro de salud Corrales, Tumbes-Perú 2018* (Tesis de Maestría, Universidad Alas Peruanas).  
[https://repositorio.uap.edu.pe/jspui/bitstream/20.500.12990/6394/1/Niveles%20de%20autoestima\\_Satisfacci%3%b3n%20laboral\\_Trabajadores%20del%20Centro%20de%20Salud.pdf](https://repositorio.uap.edu.pe/jspui/bitstream/20.500.12990/6394/1/Niveles%20de%20autoestima_Satisfacci%3%b3n%20laboral_Trabajadores%20del%20Centro%20de%20Salud.pdf)

- Huidobro, C. (2020). *Motivación y calidad de vida laboral en la satisfacción laboral según personal sanitario en épocas de Covid-19, Lima-2020*.  
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/49901>
- López, M. (2019). *La cultura organizacional como herramienta de gestión interna y de adaptación al entorno*.  
[https://www.tdx.cat/bitstream/handle/10803/117203/TESIS.pdf?sequence=.](https://www.tdx.cat/bitstream/handle/10803/117203/TESIS.pdf?sequence=)
- Ministerio de salud (2022). *Sistema de gestión de la calidad en salud, 1ra edición. Perú: Biblioteca Central del Ministerio de Salud*
- Ortiz, A. (2022). *Satisfacción laboral y autoestima en los colaboradores de una empresa agroindustrial de Piura, 2022* (Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo).  
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/104982/Ortiz\\_LAJ-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/104982/Ortiz_LAJ-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Palma, S. (2005). *Escala de Satisfacción Laboral (SL-SPC) Manual*. Editora y Comercializadora CARTOLAN EIRL.
- Paredes, H. Mota, K. (2020). Autoestima: Teoría según Morris Rosenberg.  
<https://www.uaeh.edu.mx/scige/boletin/atotonilco/n5/m4.html>
- Pérez, L. (2019). *Influencia del estrés laboral en el desempeño laboral del personal de la Dirección de Talento Humano del Hospital de Especialidades Fuerzas Armadas*.  
<https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/8191/1/T3576-MDTH-OnofreInfluencia.pdf>
- Pintado A. (2019) *Gerencia Y liderazgo conductual del talento humano. 1ra edición. Perú*  
<http://sbiblio.uandina.edu.pe/cgi-bin/koha/opac-detail.pl?biblionumber=18139>.
- Román, C. y Rosario, Y. (2020) *Impacto de la pandemia COVID-19 en la sobrecarga laboral del personal de salud: revisión sistemática*.  
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/57262>
- Valencia, C. (2019). *Autoestima, teoría según Abraham Maslow*.  
<https://www.laautoestima.com/abraham-maslow/>

- Velazco, C. (2018). *Nivel de autoestima y satisfacción laboral en los defensores públicos de la Dirección Distrital de Lima Este del Ministerio de Justicia y Derechos Humanos – Lima 2017*. (Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo).  
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/17011/Velazco\\_LC A.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/17011/Velazco_LC A.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Véliz, A. Dorner, A. Soto, A. Arriaga, A. (2018). *Bienestar psicológico y burnout en profesionales de atención primaria de salud en la región de Los Lagos, Chile*.  
[https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0188-6266201800300056](https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0188-6266201800300056).
- Zebide, I., Rusanka, M. & Gordana, S. (2020). Relationship between Self-esteem and Job Satisfaction among Academic Staff in Public and Private Universities. *Journal of Humanities and Social Science*, 25 (9), 47-52.  
<https://www.iosrjournals.org/iosr-jhss/papers/Vol.25-Issue9/Series-5/E2509054752.pdf>


## ANEXO 02: ACTA DE REVISIÓN DE SIMILITUD DE LA INVESTIGACIÓN

Yo **Dr. Castillo Hidalgo Efrén Gabriel** docente del curso de **Investigación II** del Programa de Estudios de **Escuela académica Profesional de Psicología** y revisor de la investigación del (los) estudiante(s), **Llontop Diaz, Jeremy Elizabeth;** **Perez Mondragon; Stefhany Isabel**, titulada:

### **AUTOESTIMA Y SATISFACCIÓN LABORAL EN EL PERSONAL DE SALUD DE UN CENTRO MÉDICO DE LA CIUDAD DE CHICLAYO**

Se deja constancia que la investigación antes indicada tiene un índice de similitud del **porcentaje 18%**, verificable en el reporte final del análisis de originalidad mediante el software de similitud TURNITIN. Por lo que se concluye que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio y cumple con lo establecido en la Directiva sobre índice de similitud de los productos académicos y de investigación en la Universidad Señor de Sipán S.A.C., aprobada mediante Resolución de Directorio N° 145-2022/PD-USS.

En virtud de lo antes mencionado, firma:




Dr. Castillo Hidalgo Efrén Gabriel	DNI: 00328631	
------------------------------------	---------------	---

Pimentel, 20 de diciembre de 2023.

### ANEXO 03: ACTA DE APROBACIÓN DEL ASESOR

Yo **Luna Lorenzo, Leonardo**, quien suscribe como asesor designado mediante Resolución de Facultad N° **0497-2023/FADHU-USS**, del proyecto de investigación titulado **Autoestima y satisfacción laboral en el personal de salud de un centro médico de la ciudad de Chiclayo**, desarrollado por los estudiante(s): Llontop Diaz, Jeremy Elizabeth; Perez Mondragon, Stefhany Isabel, del programa de estudios de la **Escuela académica Profesional de Psicología**, acredito haber revisado, realizado observaciones y recomendaciones pertinentes, encontrándose expedito para su revisión por parte del docente del curso.

En virtud de lo antes mencionado, firman:

Luna Lorenzo Leonardo (Asesor)	DNI: 17533179	
Llontop Diaz, Jeremy Elizabeth	DNI: 77794354	
Perez Mondragon, Stefhany Isabel	DNI: 74052480	

Pimentel, 20 de diciembre de 2023

## INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN

### Escala de Satisfacción Laboral SL-SPC

A continuación, se presentan una serie de opiniones vinculadas al trabajo y a nuestra actividad en la misma. Le agradecemos que responda marcando con un aspa el recuadro que considere exprese mejor su punto de vista. No hay respuesta buena ni mala, ya que todas son opiniones.

TD	D	I	A	TA
Totalmente desacuerdo	En desacuerdo	Indeciso	De acuerdo	Totalmente acuerdo

		TD	D	I	A	TA
1	La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mis labores.					
2	Mi sueldo es muy bajo para la labor que realizo					
3	Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser.					
4	La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier otra.					
5	Me siento mal con lo que gano					
6	Siento que recibo "mal trato" de parte de la empresa.					
7	Me siento útil con la labor que realizo.					
8	El ambiente donde trabajo es confortable.					
9	El sueldo que tengo es bastante aceptable.					
10	La sensación que tengo de mi trabajo es que me están explotando.					
11	Prefiero tomar distancia con las personas con quienes Trabajo					
12	Me disgusta mi horario.					



13	Las tareas que realizo las percibo como algo sin importancia					
14	Llevarse bien con el jefe beneficia la calidad del trabajo.					
15	La comodidad del ambiente de trabajo es inigualable.					
16	Mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas.					
17	El horario de trabajo me resulta incómodo					
18	Me complace los resultados de mi trabajo.					
19	Compartir el trabajo con otros compañeros me resulta aburrido					
20	En el ambiente físico en el que laboro me siento cómodo.					
21	Mi trabajo me hace sentir realizado como persona					
22	Me gusta el trabajo que realizo.					
23	Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias.					
24	Me desagrada que limiten mi trabajo para no reconocer las horas extras					
25	Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo.					
26	Me gusta la actividad que realizo.					
27	Mi jefe valora el esfuerzo que pongo en mi trabajo.					

### Escala de Autoestima

A continuación, responda a los siguientes ítems señalando en cada círculo la respuesta que considera, donde

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

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

## Asentimiento Informado

Estimado (a)

Con el debido respeto nos presentamos ante usted, nuestros nombres son Llontop Diaz Jeremy Elizabeth y Perez Mondragon Stefhany Isabel, estudiantes de la carrera de psicología de la Universidad Señor de Sipán – Chiclayo. Actualmente nos encontramos realizando una investigación denominada “Autoestima y satisfacción laboral en el personal de salud de un centro médico de la ciudad de Chiclayo”; y para ello quisiera contar con su valiosa colaboración. El proceso consiste en la aplicación de instrumentos que evalúan la autoestima y la satisfacción laboral. De aceptar participar en la investigación, afirma haber sido informado de todos los procedimientos de la investigación. En caso tenga alguna duda con respecto a algunas preguntas se le explicará cada una de ellas.

Gracias por su colaboración.

**Atte.: Llontop Diaz, Jeremy Elizabeth**

**Perez Mondragon, Stefhany Isabel**

**ESTUDIANTES DE PSICOLOGÍA DE LA UNIVERSIDAD SEÑOR DE SIPÁN**

---

Yo.....con número de DNI ..... acepto participar en la investigación denominada “Autoestima y satisfacción laboral en el personal de salud de un centro médico de la ciudad de Chiclayo”.

Día: .... /..... /...

**Tabla 1:** Matriz de operacionalización variable Autoestima

<b>Variables</b>	<b>Definición conceptual</b>	<b>Definición Operacional</b>	<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>ítem</b>	<b>Técnica e instrumento de recolección de datos</b>
Autoestima	Se utiliza el término autoestima para hacer referencia a las valoraciones que una persona hace de ella misma y que normalmente se expresa en términos de aprobación o desaprobación, este último término indica la magnitud en la que la persona cree que es capaz, competente, valiosa y dignificada.	Se medirá a través de sus 2 dimensiones, con sus respectivos indicadores.	Autoestima Positiva  Autoestima Negativa	Satisfacción personal  Devaluación personal	1,3,4,6,7  2,5,8,9,10	Cuestionario  Autor: Morris Rosenberg (1985) “Escala de Autoestima de Rosenberg (EAR)”  Actualización - Aguirre (2020)

**Tabla 2:** Matriz de operacionalización variable satisfacción laboral

Variables	Definición conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	ítem	Técnica e instrumento de recolección de datos
Satisfacción Laboral	Es la medida en la que un empleado se identifica con la organización y desea permanecer como parte de ella. La felicidad en el trabajo se puede definir como la apreciación que el empleado tiene por su labor, dicha apreciación está basada en las creencias y pensamientos que el empleado adquiere en su labor.	Se medirá mediante sus 4 dimensiones, con sus respectivos indicadores, el cuál será plasmado por los siguientes niveles (Alto, medio, bajo)	-Significación de la Tarea.  -Condiciones de Trabajo  -Reconocimiento Personal y/o Social.  -Beneficios Económicos	Motivacional o Intrínseco  Higiénico o Extrínseco  Motivacional o Intrínseco  Higiénico o Extrínseco	3,4,7,18,21,22,25,26  1,8,12,14,15,17,20,23,27  6, 11, 13, 19, 24  2,5,9,10,16	Cuestionario  Autor: Sonia Palma Carrio (2005)  “Escala de Satisfacción Laboral (SL –SPC)”  Actualización – Alfaro (2014)

## Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "ESCALA DE SATISFACCIÓN LABORAL SL-SPC". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando tanto al área investigativa como a sus aplicaciones. Agradecemos su valiosa colaboración.

### 1. DATOS GENERALES DEL JUEZ

Nombre del juez:	<u>Amalita Haticorena Barreto</u>
Grado profesional:	Maestría ( ) Doctor (X)
Área de Formación académica:	<u>Educativa, Clínica</u>
Áreas de experiencia profesional:	<u>Educativa, Clínica</u>
Institución donde labora:	<u>USS</u>
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ( ) Más de 5 años (X)
Experiencia en Investigación Psicométrica:	

### 2. PROPÓSITO DE LA EVALUACIÓN:

- Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

**DIMENSIONES DEL INSTRUMENTO:**

**Primera dimensión:** Significación de la Tarea

4. Objetivos de la Dimensión: Medir el grado de motivación intrínseca y autosatisfacción del personal de salud al desempeñar su labor en el centro hospitalario.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Motivacional o Intrínseco	3. Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser.	4	4	4	
	4. La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier otra.	4	4	4	
	7. Me siento útil con la labor que realizo.	4	4	4	
	18. Me complace los resultados de mi trabajo.	4	4	4	
	21. Mi trabajo me hace sentir realizado como persona.	4	4	4	
	22. Me gusta el trabajo que realizo.	4	4	4	
	25. Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo.	4	4	4	
	26. Me gusta la actividad que realizo.	4	4	4	

**Segunda dimensión:** Condiciones de Trabajo

5. Objetivos de la Dimensión: Medir en qué condiciones de trabajo se encuentran los colaboradores del centro hospitalario para obtener una óptima comodidad y buen desempeño.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
	1. La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mis labores.	4	4	4	
	8. El ambiente donde trabajo es confortable.	4	4	4	

Higiénico o Extrínseco	12. Me disgusta mi horario.	4	4	4	
	14. Llevarse bien con el jefe beneficia la calidad del trabajo.	4	4	4	
	15. La comodidad del ambiente de trabajo es inigualable.	4	4	4	
	17. El horario de trabajo me resulta incómodo.	4	4	4	
	20. En el ambiente físico en el que laboro me siento cómodo.	4	4	4	
	23. Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias.	4	4	4	
	27. Mi jefe valora el esfuerzo que pongo en mi trabajo.	4	4	4	

Tercera dimensión: **Reconocimiento Personal y/o Social.**

6. Objetivos de la Dimensión: Medir el reconocimiento personal/social del trabajo que desempeñan los colaboradores en el centro hospitalario.

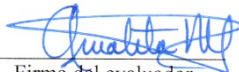
INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Motivacional o Intrínseco	6. Siento que recibo "mal trato" de parte de la empresa.	4	4	4	
	11. Prefiero tomar distancia con las personas con quienes trabajo.	4	4	4	
	13. Las tareas que realizo las percibo como algo sin importancia.	4	4	4	
	19. Compartir el trabajo con otros compañeros me resulta aburrido.	4	4	4	
	24. Me desagrada que limiten mi trabajo para no reconocer las horas extras.	4	4	4	



Tercera dimensión: **Beneficios Económicos.**

7. Objetivos de la Dimensión: Medir la satisfacción económica que los colaboradores adquieren por la labor que desempeñan en el centro hospitalario.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Higiénico o Extrínseco	2. Mi sueldo es muy bajo para la labor que realizo.	4	4	4	
	5. Me siento mal con lo que gano.	4	4	4	
	9. El sueldo que tengo es bastante aceptable.	4	4	4	
	10 .La sensación que tengo de mi trabajo es que me están explotando.	4	4	4	
	16. Mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas.	4	4	4	

  
Firma del evaluador  
C.Ps P 7956

## Evaluación por Juicio de Expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "ESCALA DE AUTOESTIMA DE ROSENBERG EAR". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando tanto al área investigativa como a sus aplicaciones. Agradecemos su valiosa colaboración.

### 1. DATOS GENERALES DEL JUEZ

Nombre del juez:	Anaísa Platicorena Barreto
Grado profesional:	Maestría ( ) Doctor (X)
Área de Formación académica:	Educativa, Clínica
Áreas de experiencia profesional:	Educativa, Clínica
Institución donde labora:	USS
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ( ) Más de 5 años (X)
Experiencia en Investigación Psicométrica:	

### 2. PROPÓSITO DE LA EVALUACIÓN:

- Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

**DIMENSIONES DEL INSTRUMENTO:**

**Primera dimensión:** Autoestima Positiva

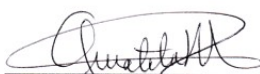
- Objetivos de la Dimensión: Medir el grado de satisfacción personal y autovaloración que el colaborador de salud presenta.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Satisfacción Personal	2. Creo que tengo un buen número de cualidades.	4	4	4	
	5. Siento que no tengo muchos motivos para sentirme orgulloso/a de mí.	4	4	4	
	8. Desearía valorarme más a mí mismo/a.	4	4	4	
	9. A veces me siento verdaderamente inútil.	4	4	4	
	10. A veces pienso que no soy bueno/a para nada	4	4	4	

**Segunda dimensión:** Autoestima Negativa

- Objetivos de la Dimensión: Medir el grado de devaluación personal que el colaborador de salud presenta.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Devaluación personal	1. Siento que soy una persona digna de aprecio, al menos en igual medida que los demás	4	4	4	
	3. En general me inclino a pensar que soy un fracasado/a	4	4	4	
	4. Soy capaz de hacer las cosas tan bien como la mayoría de la gente	4	4	4	
	6. Tengo una actitud positiva hacia mí mismo/a	4	4	4	
	7. En general, estoy satisfecho conmigo mismo/a	4	4	4	

  
Firma del evaluador

## Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "ESCALA DE SATISFACCIÓN LABORAL SL-SPC". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando tanto al área investigativa como a sus aplicaciones. Agradecemos su valiosa colaboración.

### 1. DATOS GENERALES DEL JUEZ

Nombre del juez:	LUIS MIGUEL QUIROGA SUAREZ
Grado profesional:	Maestría (X) Doctor ( )
Área de Formación académica:	EDUCATIVA
Áreas de experiencia profesional:	EDUCATIVA
Institución donde labora:	USS
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ( ) Más de 5 años (X)
Experiencia en Investigación Psicométrica:	"Procrastinación y Estilos de Granza en estudiantes universitarios de Chiclayo" - 2020

### 2. PROPÓSITO DE LA EVALUACIÓN:

- Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

**DIMENSIONES DEL INSTRUMENTO:****Primera dimensión:** Significación de la Tarea

4. Objetivos de la Dimensión: Medir el grado de motivación intrínseca y autosatisfacción del personal de salud al desempeñar su labor en el centro hospitalario.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Motivacional o Intrínseco	3. Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser.	4	4	4	
	4. La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier otra.	4	4	4	
	7. Me siento útil con la labor que realizo.	4	4	4	
	18. Me complace los resultados de mi trabajo.	4	4	4	
	21. Mi trabajo me hace sentir realizado como persona.	4	4	4	
	22. Me gusta el trabajo que realizo.	4	4	4	
	25. Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo.	4	4	4	
	26. Me gusta la actividad que realizo.	4	4	4	

**Segunda dimensión:** Condiciones de Trabajo

5. Objetivos de la Dimensión: Medir en qué condiciones de trabajo se encuentran los colaboradores del centro hospitalario para obtener una óptima comodidad y buen desempeño.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
	1. La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mis labores.	4	4	4	
	8. El ambiente donde trabajo es confortable.	4	4	4	

Higiénico o Extrínseco	12. Me disgusta mi horario.	4	4	4	
	14. Llevarse bien con el jefe beneficia la calidad del trabajo.	4	4	4	
	15. La comodidad del ambiente de trabajo es inigualable.	4	4	4	
	17. El horario de trabajo me resulta incómodo.	4	4	4	
	20. En el ambiente físico en el que laboro me siento cómodo.	4	4	4	
	23. Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias.	4	4	4	
	27. Mi jefe valora el esfuerzo que pongo en mi trabajo.	4	4	4	

Tercera dimensión: **Reconocimiento Personal y/o Social.**

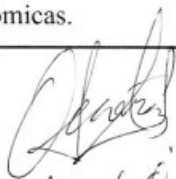
6. Objetivos de la Dimensión: Medir el reconocimiento personal/social del trabajo que desempeñan los colaboradores en el centro hospitalario.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Motivacional o Intrínseco	6. Siento que recibo "mal trato" de parte de la empresa.	4	4	4	
	11. Prefiero tomar distancia con las personas con quienes trabajo.	4	4	4	
	13. Las tareas que realizo las percibo como algo sin importancia.	4	4	4	
	19. Compartir el trabajo con otros compañeros me resulta aburrido.	4	4	4	
	24. Me desagrada que limiten mi trabajo para no reconocer las horas extras.	4	4	4	

Tercera dimensión: **Beneficios Económicos.**

7. Objetivos de la Dimensión: Medir la satisfacción económica que los colaboradores adquieren por la labor que desempeñan en el centro hospitalario.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Higiénico o Extrínseco	2. Mi sueldo es muy bajo para la labor que realizo.	4	4	4	
	5. Me siento mal con lo que gano.	4	4	4	
	9. El sueldo que tengo es bastante aceptable.	4	4	4	
	10 .La sensación que tengo de mi trabajo es que me están explotando.	4	4	4	
	16. Mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas.	4	4	4	

  
 Las Miguel Airoga Jaurez  
 C. B. P. 30096.

## Evaluación por Juicio de Expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "ESCALA DE AUTOESTIMA DE ROSENBERG EAR". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando tanto al área investigativa como a sus aplicaciones. Agradecemos su valiosa colaboración.

### 1. DATOS GENERALES DEL JUEZ

<b>Nombre del juez:</b>	LUIS MIGUEL QUIROGA JUAREZ
<b>Grado profesional:</b>	Maestría (X) Doctor ( )
<b>Área de Formación académica:</b>	EDUCATIVA
<b>Áreas de experiencia profesional:</b>	EDUCATIVA
<b>Institución donde labora:</b>	USS
<b>Tiempo de experiencia profesional en el área:</b>	2 a 4 años ( ) Más de 5 años (X)
<b>Experiencia en Investigación Psicométrica:</b>	- "Procrastinación y ESTILOS de Crianza en estudiantes universitarios de Chiclayo" - 2020.

### 2. PROPÓSITO DE LA EVALUACIÓN:

- a. Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

### DIMENSIONES DEL INSTRUMENTO:

#### Primera dimensión: Autoestima Positiva

- Objetivos de la Dimensión: Medir el grado de satisfacción personal y autovaloración que el colaborador de salud presenta.


INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Satisfacción Personal	2. Creo que tengo un buen número de cualidades.	4	4	4	
	5. Siento que no tengo muchos motivos para sentirme orgulloso/a de mí.	4	4	4	
	8. Desearía valorarme más a mí mismo/a.	4	4	4	
	9. A veces me siento verdaderamente inútil.	4	4	4	
	10. A veces pienso que no soy bueno/a para nada	4	4	4	



**Segunda dimensión: Autoestima Negativa**

- Objetivos de la Dimensión: Medir el grado de devaluación personal que el colaborador de salud presenta.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Devaluación personal	1. Siento que soy una persona digna de aprecio, al menos en igual medida que los demás	4	4	4	
	3. En general me inclino a pensar que soy un fracasado/a	4	4	4	
	4. Soy capaz de hacer las cosas tan bien como la mayoría de la gente	4	4	4	
	6. Tengo una actitud positiva hacia mí mismo/a	4	4	4	
	7. En general, estoy satisfecho conmigo mismo/a	4	4	4	

  
Luis Miguel Quiroga Suarez.  
C. D. I. 30096

## Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "ESCALA DE SATISFACCIÓN LABORAL SL-SPC". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando tanto al área investigativa como a sus aplicaciones. Agradecemos su valiosa colaboración.

### 1. DATOS GENERALES DEL JUEZ

Nombre del juez:	Karina Rob Carmona Precin
Grado profesional:	Maestría (X) Doctor ( )
Área de Formación académica:	Ps. EDUCATIVA Ps. Clínica
Áreas de experiencia profesional:	
Institución donde labora:	UCU - USS - DTP
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ( ) Más de 5 años (X)
Experiencia en Investigación Psicométrica:	APRL Asesoría de tesis Jurado de tesis.

### 2. PROPÓSITO DE LA EVALUACIÓN:

- Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

4. Objetivos de la Dimensión: Medir el grado de motivación intrínseca y autosatisfacción del personal de salud al desempeñar su labor en el centro hospitalario.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Motivacional o Intrínseco	3. Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser.	4	4	4	
	4. La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier otra.	4	4	4	
	7. Me siento útil con la labor que realizo.	4	4	4	
	18. Me complace los resultados de mi trabajo.	4	4	4	
	21. Mi trabajo me hace sentir realizado como persona.	4	4	4	
	22. Me gusta el trabajo que realizo.	4	4	4	
	25. Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo.	4	4	4	
	26. Me gusta la actividad que realizo.	4	4	4	

**Segunda dimensión:** Condiciones de Trabajo

5. Objetivos de la Dimensión: Medir en qué condiciones de trabajo se encuentran los colaboradores del centro hospitalario para obtener una óptima comodidad y buen desempeño.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
	1. La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mis labores.	4	4	4	
	8. El ambiente donde trabajo es confortable.	4	4	4	

Higiénico o Extrínseco	12. Me disgusta mi horario.	4	<del>4</del>	4	
	14. Llevarse bien con el jefe beneficia la calidad del trabajo.	4	<del>4</del>	4	
	15. La comodidad del ambiente de trabajo es inigualable.	4	<del>4</del>	4	
	17. El horario de trabajo me resulta incómodo.	4	<del>4</del>	4	
	20. En el ambiente físico en el que laboro me siento cómodo.	4	<del>4</del>	4	
	23. Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias.	4	<del>4</del>	4	
	27. Mi jefe valora el esfuerzo que pongo en mi trabajo.	4	<del>4</del>	4	

Tercera dimensión: **Reconocimiento Personal y/o Social.**


6. Objetivos de la Dimensión: Medir el reconocimiento personal/social del trabajo que desempeñan los colaboradores en el centro hospitalario.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Motivacional o Intrínseco	6. Siento que recibo "mal trato" de parte de la empresa.	4	<del>4</del>	4	
	11. Prefiero tomar distancia con las personas con quienes trabajo.	4	<del>4</del>	4	
	13. Las tareas que realizo las percibo como algo sin importancia.	4	<del>4</del>	4	
	19. Compartir el trabajo con otros compañeros me resulta aburrido.	4	<del>4</del>	4	
	24. Me desagrada que limiten mi trabajo para no reconocer las horas extras.	4	<del>4</del>	4	

Tercera dimensión: **Beneficios Económicos.**

7. Objetivos de la Dimensión: Medir la satisfacción económica que los colaboradores adquieren por la labor que desempeñan en el centro hospitalario.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Higiénico o Extrínseco	2. Mi sueldo es muy bajo para la labor que realizo.	4	4	4	
	5. Me siento mal con lo que gano.	4	4	4	
	9. El sueldo que tengo es bastante aceptable.	4	4	4	
	10. La sensación que tengo de mi trabajo es que me están explotando.	4	4	4	
	16. Mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas.	4	4	4	


---

**Marina P. Carmona-Brenis**  
**PSICÓLOGA**  
**C.PSP. 12076**

Firma del evaluador

## Evaluación por Juicio de Expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "ESCALA DE AUTOESTIMA DE ROSENBERG EAR". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando tanto al área investigativa como a sus aplicaciones. Agradecemos su valiosa colaboración.

### 1. DATOS GENERALES DEL JUEZ

Nombre del juez:	Karina Paola Carmona Brenier
Grado profesional:	Maestría (X) Doctor ( )
Área de Formación académica:	PS. EDUCATIVO PS. CLINICA
Áreas de experiencia profesional:	
Institución donde labora:	UCU - USS - DTP.
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ( ) Más de 5 años (X)
Experiencia en Investigación Psicométrica:	APR L. Asegura de tesis Jurado de tesis.

### 2. PROPÓSITO DE LA EVALUACIÓN:

- Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

## DIMENSIONES DEL INSTRUMENTO:

### Primera dimensión: Autoestima Positiva


- Objetivos de la Dimensión: Medir el grado de satisfacción personal y autovaloración que el colaborador de salud presenta.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Satisfacción Personal	2. Creo que tengo un buen número de cualidades.	4	4	4	
	5. Siento que no tengo muchos motivos para sentirme orgulloso/a de mí.	4	4	4	
	8. Desearía valorarme más a mí mismo/a.	4	4	4	
	9. A veces me siento verdaderamente inútil.	4	4	4	
	10. A veces pienso que no soy bueno/a para nada	4	4	4	

### Segunda dimensión: Autoestima Negativa

- Objetivos de la Dimensión: Medir el grado de devaluación personal que el colaborador de salud presenta.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Devaluación personal	1. Siento que soy una persona digna de aprecio, al menos en igual medida que los demás	4	4	4	
	3. En general me inclino a pensar que soy un fracasado/a	4	4	4	
	4. Soy capaz de hacer las cosas tan bien como la mayoría de la gente	4	4	4	
	6. Tengo una actitud positiva hacia mí mismo/a	4	4	4	
	7. En general, estoy satisfecho conmigo mismo/a	4	4	4	

  
 Patricia P. Carmona Brenes  
 PSICOLOGA  
 C.PSP. 19026  
 Firma del Evaluador

## Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "ESCALA DE SATISFACCIÓN LABORAL SL-SPC". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando tanto al área investigativa como a sus aplicaciones. Agradecemos su valiosa colaboración.

### 1. DATOS GENERALES DEL JUEZ

Nombre del juez:	Angela Yesenia Calderon Querebala
Grado profesional:	Maestría (X) Doctor ( )
Área de Formación académica:	Ps. Educativa Ps. Clínica
Áreas de experiencia profesional:	
Institución donde labora:	I.E.P "PERUANO ESPAÑOL"
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años (X) Más de 5 años ( )
Experiencia en Investigación Psicométrica:	

### 2 PROPÓSITO DE LA EVALUACIÓN:

- Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.



**DIMENSIONES DEL INSTRUMENTO:**

**Primera dimensión:** Significación de la Tarea

4. Objetivos de la Dimensión: Medir el grado de motivación intrínseca y autosatisfacción del personal de salud al desempeñar su labor en el centro hospitalario.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Motivacional o Intrínseco	3. Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser.	4	4 ✓	4	
	4. La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier otra.	4	4 ✓	4	
	7. Me siento útil con la labor que realizo.	4	4 ✓	4	
	18. Me complace los resultados de mi trabajo.	4	4 ✓	4	
	21. Mi trabajo me hace sentir realizado como persona.	4	4 ✓	4	
	22. Me gusta el trabajo que realizo.	4	4	4	
	25. Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo.	4	4	4	
	26. Me gusta la actividad que realizo.	4	4	4	

**Segunda dimensión:** Condiciones de Trabajo

5. Objetivos de la Dimensión: Medir en qué condiciones de trabajo se encuentran los colaboradores del centro hospitalario para obtener una óptima comodidad y buen desempeño.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
	1. La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mis labores.	4 ✓	4	4	
	8. El ambiente donde trabajo es confortable.	4	4 ✓	4	

Higiénico o Extrínseco	12. Me disgusta mi horario.	4	4	4	
	14. Llevarse bien con el jefe beneficia la calidad del trabajo.	4	4	4	
	15. La comodidad del ambiente de trabajo es inigualable.	4	4	4	
	17. El horario de trabajo me resulta incómodo.	4	4	4	
	20. En el ambiente físico en el que laboro me siento cómodo.	4	4	4	
	23. Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias.	4	4	4	
	27. Mi jefe valora el esfuerzo que pongo en mi trabajo.	4	4	4	

Tercera dimensión: **Reconocimiento Personal y/o Social.**

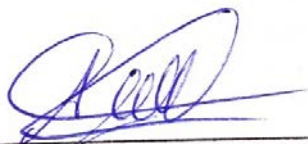
6. Objetivos de la Dimensión: Medir el reconocimiento personal/social del trabajo que desempeñan los colaboradores en el centro hospitalario.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Motivacional o Intrínseco	6. Siento que recibo "mal trato" de parte de la empresa.	4	4	4	
	11. Prefiero tomar distancia con las personas con quienes trabajo.	4	4	4	
	13. Las tareas que realizo las percibo como algo sin importancia.	4	4	4	
	19. Compartir el trabajo con otros compañeros me resulta aburrido.	4	4	4	
	24. Me desagrada que limiten mi trabajo para no reconocer las horas extras.	4	4	4	

Tercera dimensión: **Beneficios Económicos.**

7. Objetivos de la Dimensión: Medir la satisfacción económica que los colaboradores adquieren por la labor que desempeñan en el centro hospitalario.

INDICADORES	Item	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Higiénico o Extrínseco	2. Mi sueldo es muy bajo para la labor que realizo.	4	4	4	
	5. Me siento mal con lo que gano.	4	4	4	
	9. El sueldo que tengo es bastante aceptable.	4	4	4	
	10. La sensación que tengo de mi trabajo es que me están explotando.	4	4	4	
	16. Mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas.	4	4	4	



Firma del evaluador

C.P.S.P. 54386

## Evaluación por Juicio de Expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "ESCALA DE AUTOESTIMA DE ROSENBERG EAR". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando tanto al área investigativa como a sus aplicaciones. Agradecemos su valiosa colaboración.

### 1. DATOS GENERALES DEL JUEZ

Nombre del juez:	Angela Yesenia Calderon Querebalu
Grado profesional:	Maestría ( X ) Doctor ( )
Área de Formación académica:	Ps. Educativa Ps. Clínica
Áreas de experiencia profesional:	
Institución donde labora:	I.E.P "PERUANO ESPAÑOL"
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ( X ) Más de 5 años ( )
Experiencia en Investigación Psicométrica:	

### 2 PROPÓSITO DE LA EVALUACIÓN:

- Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

**DIMENSIONES DEL INSTRUMENTO:**

**Primera dimensión:** Autoestima Positiva

- Objetivos de la Dimensión: Medir el grado de satisfacción personal y autovaloración que el colaborador de salud presenta.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Satisfacción Personal	2. Creo que tengo un buen número de cualidades.	4	4	4	
	5. Siento que no tengo muchos motivos para sentirme orgulloso/a de mí.	4	4	4	
	8. Descaría valorarme más a mí mismo/a.	4	4	4	
	9. A veces me siento verdaderamente inútil.	4	4	4	
	10. A veces pienso que no soy bueno/a para nada	4	4	4	

**Segunda dimensión:** Autoestima Negativa

- Objetivos de la Dimensión: Medir el grado de devaluación personal que el colaborador de salud presenta.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Devaluación personal	1. Siento que soy una persona digna de aprecio, al menos en igual medida que los demás	4	4	4	
	3. En general me inclino a pensar que soy un fracasado/a	4	4	4	
	4. Soy capaz de hacer las cosas tan bien como la mayoría de la gente	4	4	4	
	6. Tengo una actitud positiva hacia mí mismo/a	4	4	4	
	7. En general, estoy satisfecho conmigo mismo/a	4	4	4	



Firma del evaluador  
C.R.P. 54386

## INSTRUMENTO DE EVALUACIÓN:

### LINK DE ENCUESTA:

<https://forms.gle/GkSPSJ2fcTLFtVWk6>

Sección 1 de 3

## AUTOESTIMA Y SATISFACCIÓN LABORAL EN EL PERSONAL DE SALUD DE UN CENTRO MÉDICO DE LA CIUDAD DE CHICLAYO.

Hola! 🍌 😊 somos estudiantes del XI ciclo de la carrera de Psicología 🧠, en esta ocasión estamos realizando un trabajo de investigación para poder obtener el grado de Licenciamiento 🎓 📄, si eres personal de salud y tienes entre 25 a 55 años de edad, puedes colaborar respondiendo a los cuestionarios. 📝  
Te pido sinceridad en cada respuesta y responder de acuerdo cómo te sientas y percibes el grado de autoestima y satisfacción laboral. Muchas gracias.

**CONSENTIMIENTO INFORMADO.**

Estimada(o) amigo(a) :

Saludos cordiales somos estudiantes de la carrera de psicología de la universidad Señor de Sipán- Chiclayo. Nos encontramos realizando una investigación dirigida al personal de salud de un centro médico de la ciudad de Chiclayo, lo cual mide la autoestima y satisfacción laboral en las personas. Tu participación es de forma voluntaria y anónima, los datos entregados serán confidencialmente. La información recopilada se utilizará únicamente para el objetivo de este estudio. Muchas gracias.

## NORMALIDAD DE LOS DATOS

### Pruebas de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
SATISFACCIÓN_LABORAL	,083	118	,043	,955	118	,001
TOTAL_AUTOESTIMA	,163	118	,000	,855	118	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

- Relaciona la autoestima negativa y la satisfacción laboral

### Correlaciones

		AUTOESTIMA _NEGATIVA	SATISFACCIÓN LABORAL
AUTOESTIMA_NEGATIVA	Correlación de Pearson	1	,229 <sup>*</sup>
	Sig. (bilateral)		,013
	N	120	118
SATISFACCIÓN_LABORAL	Correlación de Pearson	,229 <sup>*</sup>	1
	Sig. (bilateral)	,013	
	N	118	118

\*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

### Correlaciones

Rho de Spearman	SIGNIFICACIÓN_TAREA	Coeficiente de correlación	SIGNIFICACIÓN_TAREA	CONDICIONES_TRABAJO	BENEFICIOS_ECONÓMICOS	RECONOCIMIENTO_PERSONAL_SOCIAL	AUTOESTIMA_POSITIVA	AUTOESTIMA_NEGATIVA
	SIGNIFICACIÓN_TAREA	Coeficiente de correlación	1,000	,316 <sup>**</sup>	,227 <sup>*</sup>	-,066	-,219 <sup>*</sup>	,392 <sup>**</sup>
		Sig. (bilateral)	.	,000	,013	,471	,016	,000
		N	120	118	120	120	120	120
	CONDICIONES_TRABAJO	Coeficiente de correlación	,316 <sup>**</sup>	1,000	,469 <sup>**</sup>	,534 <sup>**</sup>	,202 <sup>*</sup>	-,019
		Sig. (bilateral)	,000	.	,000	,000	,028	,836
		N	118	118	118	118	118	118
	BENEFICIOS_ECONÓMICOS	Coeficiente de correlación	,227 <sup>*</sup>	,469 <sup>**</sup>	1,000	,567 <sup>**</sup>	,273 <sup>**</sup>	,020
		Sig. (bilateral)	,013	,000	.	,000	,003	,829
		N	120	118	120	120	120	120
	RECONOCIMIENTO_PERSONAL_SOCIAL	Coeficiente de correlación	-,066	,534 <sup>**</sup>	,567 <sup>**</sup>	1,000	,359 <sup>**</sup>	-,131
		Sig. (bilateral)	,471	,000	,000	.	,000	,154
		N	120	118	120	120	120	120
	AUTOESTIMA_POSITIVA	Coeficiente de correlación	-,219 <sup>*</sup>	,202 <sup>*</sup>	,273 <sup>**</sup>	,359 <sup>**</sup>	1,000	,083
		Sig. (bilateral)	,016	,028	,003	,000	.	,366
		N	120	118	120	120	120	120
	AUTOESTIMA_NEGATIVA	Coeficiente de correlación	,392 <sup>**</sup>	-,019	,020	-,131	,083	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	,836	,829	,154	,366	.
		N	120	118	120	120	120	120

\*\* La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

"AÑO DE LA UNIDAD, LA PAZ Y EL DESARROLLO"

*Pimentel, diciembre del 2023*

*Señor:  
Carlos Falla  
Bicentenario-Centros Médicos  
Presente. -*

*Asunto: Autorización para realizar la aplicación de instrumento.*

De mi especial consideración:

Es grato dirigirme a usted para expresarle mi cordial saludo a nombre de la **Facultad de Derecho y Humanidades - Escuela Profesional de Psicología de la Universidad Señor de Sipán**, asimismo teniendo presente su alto espíritu de colaboración, le solicito gentilmente autorice el ingreso a las estudiantes Llontop Diaz Jeremy Elizabeth y Pérez Mongragón Stefhany Isabel, de la asignatura Investigación II, para que ejecuten su investigación denominada *"Autoestima y satisfacción laboral en el personal de salud de un centro médico de la ciudad de Chiclayo."*

Sin otro en particular, agradecido de su amable consideración a la presente y oportuna respuesta, me despido no sin antes expresarle las muestras de mi especial consideración y estima.

Atentamente,

  
  
**USS** Dra. Zujeint Jacquelin Bejarano Benites  
Directora de la Escuela Profesional  
de Psicología  
UNIVERSIDAD SEÑOR DE SIPÁN S.A.C.

  
Municipio de Chiclayo  
CPC CARLOS FALLA  
ADMINISTRADOR