



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**Factores psicosociales laborales y su relación a la
autoestima en trabajadores del Centro de Salud
CLAS Samegua, año 2018.**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
MAESTRA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD**

AUTOR

Br. Ramos García Victoria Noelia

ASESOR

Dr. Berrospi Zambrano Edgardo Román

SECCIÓN

Ciencias Médicas

LÍNEA DE INVESTIGACION

Gestión de Los Servicios de La Salud

PERÚ – 2018

Dedicatoria

Al Rey celestial por permitir llegar hasta este momento, por su paciencia y brindada salud; y así cumplir con una meta más en mi vida.

Bryan, Amara y Alejandra, por ser el motor y motivo para mi superación, y en especial a mi esposo por su apoyo para culminar dicha tesis

La Autora

AGRADECIMIENTO

Dios siempre nos colma de bendiciones, aunque a veces no las apreciamos en el momento, pero aun así nos obsequia amistades y en especial la familia. Nunca hay que dejar de mostrar gratitud inmensa a Dios por todo lo que se recibe.

En la vida a veces no es necesario tener todo lo que sueñas, muchas veces eso solo te atormentan por qué no lo tienes ahora mismo, te sumerge en un estado de ansiedad y tristeza, es mejor mirar lo que tienes hoy ya que eso si lo puedes disfrutar, piensa que en algún lugar que daría lo que fuera por tener lo que tú tienes hoy, si lo ves de ese modo entenderás lo afortunado que eres, “por eso se siempre agradecido con lo que tienes.”

Noelia

DECLARACIÓN JURADA

El suscrito Ramos García Victoria Noelia, con D.N.I. 04438221; estudiante del Programa de Maestra en Gestión de los Servicios de Salud de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, con la tesis titulada; “Factores psicosociales laborales y su relación a la autoestima en trabajadores del Centro de Salud CLAS Samegua, año 2018”.

Declaro bajo juramento lo siguiente:

- 1) La tesis es de mi autoría.
- 2) Se ha respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
- 3) La tesis no ha sido auto plagiado; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
- 4) Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presenten en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De identificarse el fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), auto plagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumimos las consecuencias y sanciones que de nuestra acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.

Trujillo, agosto del 2018



Victoria Noelia Ramos García

DNI N° 04438221

PRESENTACIÓN

Señores Miembros del Jurado Calificador:

Pongo a vuestra consideración la evaluación de la tesis titulada: “Factores psicosociales, laborales y su relación a la autoestima en trabajadores del Centro de Salud CLAS Samegua, año 2018”, con el propósito de determinar la relación que existe entre los factores psicosociales, laborales frente a la autoestima de los trabajadores del centro de salud CLAS Samegua, 2018, y en cumplimiento al reglamento de Grados y Títulos de la Universidad Cesar Vallejo para obtener el Grado Académico de Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud.

Esperando cumplir con todos los requisitos para su aprobación.

La Autora

INDICE

Caratula.....	i
Página del jurado.....	ii
Dedicatoria.....	iii
Agradecimiento.....	iv
Declaratoria de autenticidad.....	v
Presentación.....	vi
Índice.....	vii
RESUMEN	viii
ABSTRACT	ix
I. INTRODUCCION	14
1.1 Realidad problemática.....	14
1.2 Trabajos previos.....	15
1.3 Teorías relacionadas al tema.....	21
1.4 Formulación del problema.....	37
1.5 Justificación del estudio.....	39
1.6 Hipótesis.....	40
1.7 Objetivos.....	41
II. MÉTODO	
2.1 Diseño de investigación.....	43
2.2 Variables, operacionalización.....	44
2.3 Población y muestra.....	46
2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	46
2.5 Métodos de análisis de datos.....	47
2.6 Aspectos éticos.....	50
III. RESULTADOS	51
IV. DISCUSIÓN	74

V. CONCLUSIONES	77
VI. RECOMENDACIONES	79
VII. REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS	81
ANEXOS	84
Instrumentos.....	
Validación de los Instrumentos.....	
Matriz de Consistencia.....	
Constancia emitida por la Institución que acredita la ejecución del Estudio	

INDICE DE TABLAS

Tabla N° 1	Distribución de los factores psicosociales del entorno laboral y el autoestima	51
Tabla N° 2	Distribución de la dimensión carga mental con el nivel de autoestima en trabajadores	53
Tabla N° 3	Distribución de la dimensión relaciones personales con el nivel de autoestima	55
Tabla N° 4	Distribución de la dimensión conflicto de rol con el nivel de autoestima	56
Tabla N° 5	Distribución de la dimensión supervisión y participación con el nivel de autoestima	57
Tabla N° 6	Distribución de la dimensión liderazgo con el nivel de autoestima	58
Tabla N° 7	Distribución del tiempo de trabajo con el nivel de autoestima	59
Tabla N° 8	Distribución del cargo que desempeña con el nivel de autoestima	61
Tabla N° 9	Distribución de la condición laboral con el nivel de autoestima	62
Tabla N° 10	Distribución de carga laboral con el nivel de autoestima	63
Tabla N° 11	Correlación de los factores psicosociales con el nivel de autoestima	64
Tabla N° 12	Correlación de la dimensión carga mental con el nivel de autoestima	65
Tabla N° 13	Correlación de la dimensión relaciones personales con el nivel de autoestima	66
Tabla N° 14	Correlación de la dimensión conflicto de rol con el nivel de autoestima	67
Tabla N° 15	Correlación de la dimensión supervisión y participación con el nivel de autoestima	68
Tabla N° 16	Correlación de la dimensión estilo de liderazgo con el nivel de autoestima	69

Tabla N° 17	Correlación del tiempo de servicio con el nivel de autoestima	70
Tabla N° 18	Correlación del cargo que desempeña con el nivel de autoestima	71
Tabla N° 19	Correlación de la condición laboral con el nivel de autoestima	72
Tabla N° 20	Correlación de la carga laboral con el nivel de autoestima	73

INDICE DE FIGURAS

Figura N° 1	. Gráfico de la distribución de los factores psicosociales del entorno laboral y autoestima	52
Figura N° 2	Gráfico de la distribución de la dimensión carga mental con el nivel de autoestima	54
Figura N° 3	Gráfico de la distribución de la dimensión relaciones personales con el nivel de autoestima	55
Figura N° 4	Gráfico de la distribución de la dimensión conflicto de rol con el nivel de autoestima	56
Figura N° 5	Gráfico de la distribución de la dimensión supervisión y participación con el nivel de autoestima	57
Figura N° 6	Gráfico de la distribución de la dimensión liderazgo con el nivel de autoestima	58
Figura N° 7	Gráfico de la distribución del tiempo de trabajo con el nivel de autoestima	60
Figura N° 8	Gráfico de la distribución del cargo que desempeña con el nivel de autoestima	61
Figura N° 9	Gráfico de la distribución de la condición laboral con el nivel de autoestima	62
Figura N° 10	Gráfico de la distribución de carga laboral con el nivel de autoestima	63

RESUMEN

El recurso humano en las organizaciones del sector Salud, últimamente han cobrado un rol importante en la oferta de los servicios, que sean de Calidad, considerando lo dicho permito plantear como objetivo general determinar la relación de los factores psicosociales, laborales con el nivel de autoestima en trabajadores del Centro de Salud CLAS Samegua, en el año 2018. Referente a la metodología se ha optado por la investigación de tipo correlacional, transversal con un diseño no experimental. La muestra estuvo representada por 50 trabajadores, siendo una muestra censal, ya que se consideró a todos ellos, se utilizó como técnica, la encuesta y como instrumento el cuestionario, se recopiló datos para la aplicación del cuestionario para cada variable, el análisis estadístico se hizo con el estadístico no paramétrico chi cuadrado permitiendo establecer la relación.

Los resultados obtenidos con el análisis estadístico fueron: La variable psicosociales del entorno laboral no se relacionan con la variable autoestima ($\text{Chi}^2=9,360^a$ y $p: 0.053$). En el análisis de las dimensiones de los factores psicosociales: carga mental ($\text{Chi}^2=10,130^a$ y $p=0.038$), relaciones personales ($\text{Chi}^2=15,248^a$ y $p=0.004$), conflicto de rol ($\text{Chi}^2=11,202^a$ y $p=0.024$), supervisión y participación ($\text{Chi}^2=10,991^a$ y $p: 0.027$), estilo de liderazgo ($\text{Chi}^2=14,858^a$ y $p=0.021$). Asimismo las dimensiones de los factores laborales como es el tiempo de servicio ($1,932^a$, $p=0,926$), cargo que desempeña ($2,710^a$, $p=0,607$), condición laboral ($0,066^a$, $p=0,967$); y carga laboral ($9,028^a$, $p=0,060$), no se relacionan con la variable autoestima. En conclusión, para el objetivo general se acepta la hipótesis nula.

Palabras claves: Factores psicológicos, sociales, laborales, liderazgo, autoestima

ABSTRACT

The human resources in the health sector organizations have taken an important role in the offer of services, which are of quality, considering the said permission to pose a general objective to determine the relationship of the psychosocial, labor factors with the level of self-esteem in workers of the CLAS Samegua Health Center, in the year 2018. Regarding the methodology, we have opted for correlational, transversal type research with a non-experimental design. 50 workers, being a census sample, since all of them were considered, represented the sample; the survey was used as a technique, and as a tool the questionnaire, data was collected for the application of the questionnaire for each variable, the analysis. This statistic was made with the non-parametric chi-square statistic allowing the relationship to be established.

The results obtained with the statistical analysis were: The psychosocial variables of the work environment are not related to the self-esteem variable ($\chi^2 = 9.360a$ and $p: 0.053$). In the analysis of the dimensions of the psychosocial factors: mental load ($\chi^2 = 10,130a$ and $p = 0.038$), personal relationships ($\chi^2 = 15.248a$ and $p = 0.004$), role conflict ($\chi^2 = 11.202a$ and $p = 0.024$), supervision and participation ($\chi^2 = 10,991$ and $p: 0.027$), leadership style ($\chi^2 = 14,858$ and $p = 0.021$). Also the dimensions of the labor factors such as the time of service ($1,932^a$, $p = 0,926$), position that plays ($2,710^a$, $p = 0,607$), labor condition (0.066^a , $p = 0,967$); and workload ($9.028a$, $p = 0.060$), they are not correlated with the variable self-esteem. In conclusion, for the general objective the null hypothesis is accepted.

Keywords: Psychological, social, labor factors, self-esteem, leadership.

I. INTRODUCCION

1.1 Realidad problemática

Los factores psicosociales es aquella condición que puede entenderse como un hecho laboral que se encuentra estrechamente relacionado con la estructuración, la capacidad del trabajo y con la ejecución de la tarea, por consecuencia se ve perjudicado el confort y/o la salud (física, psíquica o social) del trabajador, y así la evolución del trabajo. Estos factores psicosociales pueden modificarse negativamente causando deterioro en la salud de los trabajadores, y teniendo la posibilidad de que pueda afectar en el rendimiento de la organización. “De acuerdo con el Comité Mixto OIT / OMS, los factores psicosociales laborales, se basa en interacciones entre, la labor, contexto y las condiciones de ordenamiento, las competencias, sus necesidades, su formación y su situación individual a lo laboral, por consiguiente, el rendimiento y la satisfacción en el trabajo.¹

En nuestra sociedad, la capacidad, el potencial que cada trabajador en el desempeño de sus funciones se ve reflejado como un punto de necesidad, ya que vivimos en un mundo de competitividad laboral, y cada vez se debe de lograr la perfección si fuera posible; este hecho permite a los trabajadores que se sientan estresados, agobiados y la autoestima se vea afectada en el trabajador. La autoestima nos permite medir nuestras habilidades, potencialidades, limitaciones, a ver nuestro entorno de manera real, la capacidad de adaptarnos, ser tolerantes, el quehacer en grupo, la toma de decisiones , la imaginación, todas estas habilidades y fortalezas si la cultivamos de manera positiva tendremos el éxito, en caso contrario nos sentiremos frustrados, y no vamos a ser capaces de solicitar ayuda cuando afrontamos este escenario negativo para la organización como para el trabajador.²

Tener una baja autoestima afecta muy negativamente en todos los aspectos de nuestra vida como las relaciones en el trabajo; evidenciando la aparición de dudas, gastar más energía en el trabajo, indiferencia en la productividad, siendo esta escasa, y mostrar vulnerabilidad, probablemente será sujeto a sufrir maltrato trayendo resentimiento en uno mismo. Descrito estas características un trabajador con baja autoestima, ponen en riesgo a la institución y respecto al sector salud, donde se atienden a seres humanos en todas sus esferas, puede resultar comprometido tanto el estado físico, social y emocional de los pacientes.³

Dicho lo anterior cuando la organización muestra buenas condiciones de trabajo, aumenta la motivación, el aspecto físico de la institución es agradable, se puede decir que ésta se encuentra en sintonía con las necesidades del trabajador, surge el compromiso automático y se ve involucrado en el logro de los objetivos, incrementando la producción en la organización y el desarrollo personal y profesional de los empleados.

1.2 Trabajos previos

Se hizo la búsqueda de los trabajos previos, los cuales son muy escasos motivo por el cual se optó por buscar muy exhaustivamente, considerando las variables de estudio. A continuación se hace la descripción de los antecedentes:

“Martínez (2017), en su tesis “Evaluación de los Factores de Riesgo Psicosocial Intralaboral en una Institución de Nivel I de Atención en Salud de Arauca”. Dicen que los resultados han obtenido alto nivel de riesgo psicosocial, por lo que se llega a la conclusión que existe dominio en los 4 niveles que valora el sondeo: demandas de la función, control, liderazgo y relaciones sociales en la ocupación y estímulos. Puesto que dichos trabajadores asistenciales se muestran contrariados a la calidad de trabajo donde se requieren gran esfuerzo, horas extras y turnos nocturnos causando cansancio corporal y anímico. Este factor de peligro psicosocial en los trabajadores asistenciales del sector Salud,

es muy alto, puesto que el rol que desempeñan generan grandes demandas de responsabilidad y al mismo tiempo exige liderar un grupo de trabajo encaminados a respetar con las metas de dicha institución. Los grupos de auxiliares u operarios, en cuanto a las exigencias de responsabilidad y rol que desempeña no evalúa en las demandas de trabajo. Lo anterior se explica por el hecho de que dada la naturaleza dinámica, reglamentada y reiterativa de sus labores, así como la separación para ellos de compromiso de dirección organizacional, no procede la valoración de dichas magnitudes, sino que se centran en la evaluación de aspectos relacionados con la claridad de las tareas encomendadas al interior de la organización y los niveles de compromisos requeridos. Respecto al grado de peligro psicosocial intralaboral, observamos mayormente que son perjudicados en sus recompensas y demandas del trabajo, por esta razón indica que existe mucha carga laboral, recibiendo en las conclusiones de dicha indagación que por la labor que se realiza la remuneración adquirida no es adecuada.⁸

“Ramírez, Griebing, Rodríguez. (2016). En la investigación titulada “Caracterización de riesgo psicosocial y estrés en una empresa del sector comercial de la ciudad de Bogotá. Universidad Santo Tomás. Colombia”. En el presente trabajo se pretende analizar el estado de riesgo psicosocial y estrés laboral. Para ello, se utilizó dos instrumentos de la batería de Instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial (Ministerio de la Protección Social & Pontificia Universidad Javeriana, 2010). Finalmente se puede decir que los trabajadores evidencian un alto grado de riesgo psicosocial y estrés, sin embargo los empleados administrativos manifiestan mayores niveles de riesgo psicosocial y estrés en comparación de los operarios donde fue negativa el hallazgo de las diferencias de dichos niveles (psicosocial y estrés). Podemos añadir que no se reconocieron variables demográficas predictores altos del riesgo psicosocial y estrés en el ambiente laboral.⁹

“Londoño ME. (2015) en España, en su investigación- Influencia de los factores Psicosociales en la Salud percibida, el Burnout y compromiso del personal”-, los resultados con respecto a lo laboral, surgen las demandas física y mental donde tienden a poner mayor énfasis los diferentes tipos de síntomas. Dentro las variables individuales la línea para experimentar estados de ánimo es perjudicial e inestabilidad con una apariencia y habilidad más elevada que las demás, donde se pronostica las manifestaciones de los tipos de la sintomatología. Las necesidades extra laborales tienden a ser inoportunas cuando no hay buena coyuntura económica del grupo familiar y por consiguiente no se cuenta con tiempo u horas disponibles para la recuperación de las actividades, dada que estos síntomas son los que más se relacionan.¹⁰

“Bermúdez N. (2014) en Venezuela, en la tesis de Factores de riesgo psicosocial en trabajadores hospitalarios”. Aquí determinó que los factores psicosociales dañan de manera nociva el bienestar de los empleados del Hospital Dr. Rafael Calles Sierra son en las dimensiones: Exigencias psicológicas, doble presencia y estima, inseguridad por el cambio de horarios, tareas de manera arbitraria, condiciones laborales desfavorables por falta de recursos e insumos, falta de reconocimiento y estímulo de los jefes, sobrecarga de trabajo; mientras que en las magnitudes: tarea y activa y posibilidades de crecimiento, soporte social y cualidad de dirección arrojaron niveles favorables para el bienestar de los empleados.¹³

“Inca LH. (2017), En Lima en su tesis sobre Niveles de autoestima en los trabajadores de la empresa Grupo Cabal”, utilizó el test de Autoestima de Stanley Coopersmith”, concluye que el 52.0% de los trabajadores tienen autoestima alta; el cual manifiesta una valoración positiva de sí misma. El factor mejor evaluado resulta ser el factor sí mismo, obteniendo un 71.0% (autoestima alta), señalando que dichos trabajadores tienen una estimación elevada sobre su personalidad con respecto al desenvolvimiento del trabajo. Puesto que los trabajadores al persistir y expandir el autoestima es muy importante para pro-

seguir con los logros profesionales y personales. Con relación a los factores de autoestima bajos: el factor social tiene 67 %, (total de la muestra de niveles bajo y promedio), las conclusiones que se obtuvieron fueron que se necesita reforzar e impulsar el potencial de la autoestima en la esfera social. Hay relación en: estima familiar, personal y social, cuando se logra impulsar y sostener la autoestima familiar logrando así, acrecentar elementos extrínsecos notables en el progreso de la autoestima tanto del ámbito individual y social.⁴

“Rengifo TZ. (2017), En Iquitos realizó la tesis “autoestima y ansiedad en estudiantes ingresantes a ciencias de la salud en una universidad privada”. Los resultados mostraron que el 80.39% son mujeres, el 73.53%, y tienen entre 16 a 19 años, el 93.14% son solteros. El 43.14% de estudiantes tienen alta autoestima y 59.80% nivel de ansiedad normal. En cuanto a las dimensiones del autoestima se observa que la dimensión con mayor calificación fue la dimensión de “Si mismo” con 72.5%, seguido de la dimensión “Hogar” con 60.7% y la dimensión “Social” con 46.08%. Según la prueba exacta de Fisher, existe “una relación significativa entre nivel de ansiedad y autoestima” ($p < 0.05$).⁵

Mestanza MA. (2017), en Lima en su investigación sobre “Factores psicosociales laborales en el trabajadores de enfermería del servicio de emergencia de un hospital de nivel III”, halló un nivel psicosocial bajo con 30.2% mientras el 69.8% se encuentra en el nivel medio de agentes de peligro psicosocial que se encuestaron; por lo que el 45.3% equivale un grado medio de causas de peligro de dirección y relaciones sociales, el 76.7% de estos determinan un grado medio de causas de peligro del control sobre el trabajo. El 97.7% de encuestados obtienen nivel bajo de factores psicosociales laborales de riesgo de solicitud de trabajo.⁶

De La Torre ML. (2016), en Lima en su tesis sobre “Niveles de autoestima y satisfacción laboral en los enfermeros del hospital Víctor Larco Herrera”. Determinaron la no existencia de relación entre la autoestima y la complacencia

profesional de los enfermeros del Hospital “V́ctor Larco Herrera”; de la misma manera no hay correlaci3n entre la autoestima y la complacencia laboral, en las magnitudes: condici3n del servidor y significaci3n de las faenas. Hay correlaci3n valiosa en la magnitud gratitud individual y/o social; aś como en lo que concierne a utilidades econ3micos. Se sugiere acrecentar la figura laboral de la instituci3n; aś como acrecentar el nivel profesional en las magnitudes de las faenas y condici3n del servidor como enfermeros. Ejecutar planes de forma permanente del bienestar de los trabajadores del Hospital para incrementar el nivel de complacencia profesional de los enfermeros en las magnitudes: gratitud al personal y/o social y utilidad econ3mica.⁷

Quispe D. (2015) en Puno en la tesis sobre “factores psicosociales, culturales y familiares asociados a la autoestima de madres adolescentes en el Hospital Regional Manuel Núñez Butr3n”. Los resultados obtienen que prevalece la autoestima media en el 56.3% en madres j3venes. Al relacionar los factores y el grado de autoestima, donde predomina el 42.5% de las madres j3venes que sostienen primordial la presencia del padre tiene autoestima media, el 46.3% donde se afirm3 que no es positivo ser madre. Asimismo, la autoestima media se ubica en 41.3% de madres j3venes de 17-19 ańos, 48.7% de madres convivientes; 25% de madres de procedencia urbana, 36.3% hijas de madres adolescentes, 41.2% con formaci3n secundaria, 36.3% tiene ayuda de su mama para el cuidado del nuevo ser, 30% con parentela monoparental, 36.3% sin violencia a su parentela, 36.3% que no indica tipo de agresi3n, 37.5% tienen padres que viven unidos y en el 45% que manifestaron que sus padres algunas veces tienen discrepancias. En tal sentido, finaliza que los causas: edad, estado civil, concepto de madre joven, nivel de formaci3n, modelo de parentela, agresi3n familiar, tipo de atropello y continuidad de discrepancias de los padres se agrupan en forma reveladora ($p < 0.05$) con el grado de autoestima de madres j3venes.¹¹

“Ludeña KJ. (2014), En Lima en el Programa de autoestima empresarial en las relaciones interpersonales en AVIVEL SAC.”, se aplicó un pre y post test para la medición del nivel de autoestima, respecto al pre test en autoestima, el 42.5% de los encuestados contestó en forma general la opción regular, y a la vez sobre relaciones interpersonales, el 52.5% contestó en forma general también la opción regular. En el post test, respecto a autoestima el 47.5% muestra un nivel alto, asimismo, en las relaciones interpersonales el 60.0% muestra un nivel alto. Se obtuvo como resultado un valor $p=.000$, es decir el programa de autoestima empresarial mejorara las relaciones interpersonales de los trabajadores.¹²

Chambi KK., en Tacna., en el año 2011 en la tesis de “factores psicosociales y laborales asociados al síndrome de mobbing en el profesional de enfermería de la Microred Cono Sur. Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann”, en su estudio manifiesta que según los factores psicológicos en el ambiente de trabajo se aprecia que el mayor porcentaje de los servidores de enfermería pertenece a la carga mental intermedia con 47,4%, presentan buenas relaciones personales con 73,7%. Según los agentes sociales en el ambiente laboral, el 44,7% de profesionales pertenece a las edades de 36 a 45 años, en tanto al concepto de rol estas son satisfactorias con 92,1 %; mientras que la verificación y la intervención son apropiadas con el 76,3% y la forma de dirección que impera es el democrático con el 81 ,6%. Según los elementos de trabajo se aprecia que el mayor número de servidores laboran establecimientos de salud con 52,6%, y con un tiempo laboral menor de 10 años con el 79,0% y el 71,1% de los profesionales de enfermería presentan un nivel bajo de mobbing.¹⁵

Flores DR. (2011) en Moquegua, en su tesis sobre “Riesgos psicosociales de la enfermera relacionado con el nivel de satisfacción laboral del centro quirúrgico del Hospital de EsSalud”, la investigación determino que hay una influencia entre los agentes psicosociales y el agrado laboral en los trabajadores asistenciales del centro quirúrgico y los niveles de satisfacción laboral son ba-

jos por lo que podemos afirmar que los trabajadores presentan un mínimo desempeño profesional debido a las obligaciones e imposición de su contexto, eligiendo comportamientos nada positivos, y alcanzan sus objetivos debido al impedimento para actuar con liderazgo, trabajo en grupo, así como emprender correlaciones sociales positivas y afectivas. Concluyendo se puede afirmar que ha altos niveles de peligro de agentes psicosociales son mínimos los niveles de complacencia laboral.¹⁴

1.3 Teorías relacionadas al tema

Concepto de factores psicosociales, laborales

“Según la (Organización Mundial de la Salud-OMS, 1988)”: Los profesionales de la salud han advertido que las situaciones laborales no sólo originan dolencias específicas sino que pueden afectar de manera general como uno de los variados agentes determinantes de la condición de salubridad de un servidor. Complementa a ello que: “Los factores psicosociales pueden contribuir a cooperar y empeorar dicha dolencia e incidir como consecuencia de las prevenciones de recuperación. También se utilizan como nexo para impulsar en el trabajo actividades propicias para el bienestar del trabajador.¹⁶

Los agentes psicosociales son aquellas situaciones que están expectantes en el ámbito laboral y que se corresponden con la institución, el quehacer en el trabajo y con las funciones del trabajador afectando directa o indirectamente con la salud física, psíquica y social del cliente interno. La magnitud y la naturaleza de las consecuencias que sufrirá el empleado están vinculado con su personalidad, necesidades, expectativas, su grado de adaptación a los eventos, su vulnerabilidad y otros relacionados al entorno laboral.¹⁷

Origen de los factores psicosociales, laborales

“La (Organización Mundial de la Salud-OMS, 1988)” sostiene que: En el ambiente del estrés profesional, las compensaciones psicosociales se inician en un procedimiento social al interior de un sistema que afectan el organismo la

captación y la vivencia los -procesos nerviosos superiores- y, en ciertas eventualidades y en determinadas personas, puede suponerse que son principio de una dolencia. Son ejemplos de organización social: una fábrica, una institución, un colegio, una colectividad o una familia.¹⁶

Factores de riesgo psicosociales

Carga mental: Es el impulso intelectual que hace el empleado con el propósito de hacer frente a las demandas que ocasionan la naturaleza misma en el quehacer diario de la labor. Sus indicadores a valorar son: Las imposiciones de tiempo, empeño de atención y cansancio percibido, número de informaciones y la apreciación personal del servidor.

Autonomía temporal: referido a la gestión del tiempo en el lugar de trabajo y descanso.

Contenido del trabajo. Es el uso de las diversas capacidades que responden a una serie de necesidades y expectativas por lo cual va generar el desenvolvimiento en la realización de la tareas a cumplir.

Supervisión y participación: Se da por la Dirección de la organización y el empleado, respecto a aspectos del trabajo en sí, manifestado por cierto grado de autonomía y de poder de decisión.

Definición de rol: Evaluado a partir desde dos puntos de vista: La ambigüedad del rol: que se da cuando el trabajador no recibe una adecuada información, es decir el rol a desempeñar no está bien claro. La conflictividad del rol: se da cuando el trabajador no desea cumplir el rol que le ha designado la organización o las tareas son múltiples o muy difíciles de cumplir.

Interés por el trabajador: Es el grado de interés que muestra la organización frente al empleado, es decir, tienen que ver con aspectos relacionados al ascenso, educación, comunicación y seguridad en el trabajo.

Relaciones personales: Se refiere a la comunicación y la interacción que es producto del desenvolvimiento en el entorno laboral.

Turnos rotativos: Son turnos que se dan en los diferentes centros laborales, en especial los turnos de noche que pueden alterar el ritmo normal del sueño trayendo consigo repercusiones negativas para la salud de las personas.

El estilo de liderazgo: Aunque parezca incomprensible para algunos, el estilo de mando influye en las interrelaciones humanas que se dan en el ámbito laboral, es así que estas relaciones se dan entre los trabajadores, con los jefes, en las actitudes de los trabajadores determinaran si la interacción de ello es favorable o desfavorable. Al hacer la revisión de la bibliografía se puede estudiar con 4 formas de liderazgo: el arbitrario o autocrático, el paterno, el paciente o "laissez faire" y el democrático o participativo. El modelo arbitrario o autocrático: El gobierno toma poder en el principio de autoridad, se caracteriza por que el líder da consignas, existe poca participación de los trabajadores, se limita la información a los subordinados, poca comunicación en todos los estamentos de gobierno. Modelo paternalista: Se centra en que los empleados trabajen más y mejor, los trabajadores son motivados y reciben incentivos por el logro o cumplimiento de los objetivos. Estilo pasivo o laissez faire (dejar hacer): representado por el control de la labor de los inferiores lo hace a distancia, escaso control del líder, las consignas a manera de concejos, no conduce, no da instrucciones, prevalece el autocontrol, en condiciones problemáticas rehúye o se inhibe. Estilo democrático o participativo: se caracteriza por que el jefe escucha, valora las opiniones de los trabajadores en todos los niveles, fomenta las iniciativas, la innovación, permite el desarrollo de crítica y autocrítica, Se concentra en la tarea de coordinar el grupo, da solución a los conflictos, toma determinaciones y permite una comunicación a todo nivel.¹⁸

Factores laborales

Según Roozeboom, Houtman y Van den Bossche, en el 2008, proponen indicadores que permitirán evaluar, dividiéndolos en tres aspectos que cobran importancia para este autor y son tomados en cuenta: Las condiciones del trabajo como es el tipo de contrato, salario, estatus en el ámbito del trabajo, años en el desempeño de la función; plan del puesto que ve alternación de puestos

y trabajo de grupo y por último la disposición en el trabajo donde valoran las capacidades individuales, las solicitudes laborales, seguridad física en el puesto y soporte social. El tiempo de antigüedad profesional, la situación laboral y el estatus en el trabajo, para la evaluación de los factores laborales del trabajo de investigación.¹⁵

Consecuencias de los factores de riesgo psicosociales, laborales

Cuando las condiciones son contrarias se derivan a resultados que afectan el bienestar y la salud del servidor, la organización y la sociedad:

En el Trabajador: aparecerá modificación del comportamiento, el área cognitiva se ve alterada presentando desatención, poca concentración, olvidos y a la vez desgaste de la integridad somática y cerebral, dilemas neurológicos, trastornos psicosomáticos, cáncer, bajo interés, baja autoestima, cansancio, depresión, suicidios etc.; asimismo ocasiona estrés en el trabajo que puede desencadenar el síndrome de burnout.

En la organización: Ausentismo, incremento de los incidentes y accidentes laborales, perdidos económicos, baja productividad.

En la sociedad: Incremento de dolencias somáticas y/o alteraciones cerebrales, baja autoestima, olvido de los valores en la población económicamente activa, con características de bajo o ningún progreso individual.¹⁹

Prevención de los factores psicosociales, laborales

“La (Organización Mundial de la Salud-OMS, 1988), recomienda que: La mayor parte de las medidas protectoras se previenen por enfermeras, asistentes sociales o empleados de atención primaria de salubridad, y los propios servidores deben practicar en el desarrollo con el objetivo de lograr orientaciones para la prevención”. Entre las políticas de prevención figuran: examen previo a la contratación, examen periódico, plan de monitoreo del contexto laboral y la salubridad de los empleados desde la perspectiva de los agentes psicosociales.¹⁶

La salud integral de los trabajadores

Para el éxito de las organizaciones en el mundo empresarial es menester considerar la salud de las personas y el rendimiento productivo, visto de este modo todas las organizaciones existentes, incluyendo las organizaciones que brindan servicios, se hace muy necesario considerar estrategias para las organizaciones y la sociedad. En la construcción de una educación de preventiva de los riesgos de la profesión dentro y fuera del centro laboral, hacen uso de los términos en todas sus dimensiones de seguridad, la salud de los empleados y su bienestar; de ahí que las organizaciones deben de fomentar que sus trabajadores gocen de buena salud, tengan buena motivación y cada vez sean más competentes dando lugar a organizaciones sostenibles, seguras y socialmente responsables. Los trabajadores presentan cada vez edad avanzada con el transcurrir del tiempo, cada vez se hacen más frecuentes la presencia de dolencias endémicas, considerando la adiposidad, la diabetes mellitus, las dolencias cardiovasculares, la hipertensión y los accidentes cerebrovasculares, tipos y causas de cáncer, que cada vez más se incrementa, incapacidad y deceso temprano, aparte de constituir un gasto dentro del presupuesto de un país.²⁰

Las organizaciones deberán tomar presente algunos de los puntos que se deben resaltar para el logro de un entorno que brinda seguridad al trabajador, fomentar la presencia de buena salud en los trabajadores.

- La consideración de los seres humanos y sus condiciones de labores para el propio progreso de la organización.
- El perfeccionamiento permanente para las situaciones de trabajo y de todos los campos de acción de la organización.
- La incorporación de la prevención en el sistema y en las actividades diarias y el compromiso asumido para una adecuada administración.
- Colaboración activa de los servidores en la toma de decisiones que dañen su ambiente de trabajo.
- La comunicación y educación de los servidores por parte de la empresa.

- Centrarse en la labor bien realizada (calidad del producto utilidad y procesos) y una situación de trabajo seguro y decente.
- Todos los miembros están comprometidos en acciones de prevención para reducir daños humanos y materiales.²¹

La autoestima

“Para (Dolan, García, & Díez, 2005)”, autoestima lo conceptualiza como: De forma intuitiva de forma deseable, que permanece de manera estable, sin caer en el auto desprecio ni en el egocentrismo. Complementa a ello que para: Maslow A., como una obligación vital de orden intermedio, precedido por las obligaciones primarias de seguridad y dependencia afectiva y previa a la realización individual. Desde su perspectiva, la búsqueda de estimación sería pues una energía motriz generadora de motivación.²¹

“(Branden, s.f.), conceptualiza al autoestima”: Donde consta de dos componentes: un sentimiento de capacidad personal y un sentimiento de valía personal. En otras palabras, la autoestima es la suma de la confianza y el respeto por uno mismo. Refleja el juicio implícito que cada uno hace de su habilidad para enfrentar los desafíos de la vida (para comprender y superar los problemas) y de su derecho a ser feliz (respetar y defender sus intereses y necesidades).²²

Aspectos fundamentales de la autoestima

La autoestima viene definida por 2 aspectos importantes: (1) Sentido de eficacia individual o autoeficacia: Es la confianza en el desempeño de la mente, en la habilidad de pensar, en los procedimientos por los cuales se valora, se prefiere, y se determina. Seguridad en la destreza de analizar los fenómenos del contexto que entran a tallar en el campo de los intereses y las exigencias, y en el sentirse competente de autoconocerse. (2) Sentido de merecimiento individual o autodignidad: se tiene la certeza del autovalor, con postura positiva hacia el merecimiento de vivir y ser dichoso. Bienestar expresando adecuada-

mente las ideas, aspiraciones y obligaciones; son el privilegio natural. Por esta razón, es la inclinación de experimentar sensaciones de triunfo y bienestar; por consiguiente la sensación de uno mismo, quien obtuvo el fin, el respeto, la amistad y el amor son correctos. La Autoeficacia y autodignidad son las peculiaridades importantes de la autoestima, la ausencia de una de ellas la menoscaba.²⁴

Clasificación de la autoestima

“Para (Dolan, García, & Díez, 2005)”: Una cosa es la autoestima aparente, derivada de la representación de un personaje más o menos valorado por uno mismo y por los demás y otra muy diferente es la autoestima auténtica, la conexión con el yo esencial y verdadero.²¹

Según Mora en el año 2006, clasifica a la autoestima:

Autoestima alta: Este es un estado donde el individuo se considera segura de sí misma, se valora y tiene amor propio. Se basa en conocerse así mismo, aceptarse tal como es y valorarse incondicionalmente.

Autoestima media: Tiene cierto periodo aceptable de seguridad en sí mismo, pero puede ser debilitado en cualquier instante, por influencia de opiniones negativas. Se caracterizan por estar muy seguros frente a los demás aunque interiormente sea lo contrario, por consiguiente puede presentar variaciones de alta a periodos de baja autoestima.

Autoestima baja: Relacionada a dependencia, excesiva necesidad de aprobación, sentimientos de desesperanza, hostilidad marcada, depresión, ansiedad, salud mental alterada, aislamiento; permitiendo que estas personas no se valoren y le es difícil mostrar sus sentimientos hacia los demás.¹⁷

“La clasificación debe su origen a un ensayo psicológico llamado El Mapa de la Autoestima de M. Ross”, en el cual el autor evoluciona una teoría psicológica del mismo nombre y propone la siguiente clasificación. Llamados también “estados de la autoestima”.²³

El inventario de autoestima de Coopersmit para adultos

Coopersmith (1967) conceptualiza la autoestima como "el juicio personal de valía, donde habla acerca del comportamiento que tiene la persona hacia sí mismo. Es una destreza subjetiva que se difunde hacia los demás ya sea de manera verbal o conducta manifiesta"

Está conformado por 25 preguntas, en los que no se consideran interrogantes correspondientes a la escala de mentiras. El instrumento está organizado para evaluar las actitudes valorativas con adolescentes y adultos a partir de los 16 años. Las preguntas se deben contestar de conformidad así la persona se identifica o no con cada aseveración en términos positivo o negativo. Las 25 preguntas del cuestionario determinan un puntaje total así como valores independientes en sus tres dimensiones: Si mismo, Social y familiar.²⁵

Dimensiones del Inventario de Autoestima de Coopersmit para Adultos

Dimensión de Sí mismo: Refiere a las actitudes que tiene el individuo frente a su autopercepción y propia practica valorativa sobre sus particularidades somáticas y psicológicas. Los valores altos indican evaluación de sí mismo y mayores esperanzas, estabilidad, seguridad, buenas destrezas y cualidades individuales. Tienen consideración de sí mismos en comparación a otros y anhelos de superación. Destreza para obtener defensas hacia el análisis y elección de sucesos, opiniones, valores y orientaciones positivas en relación de sí mismo, además tienen conductas afirmativas. Los niveles mínimos de esta dimensión reflejan sentimientos contrarios hacia uno mismo, conducta negativa, se equiparan y no se sienten considerados, presentan inseguridad e incoherencias, tiene permanente conductas inadecuadas hacia sí mismo y el contexto. Un nivel medio, manifiesta la probabilidad de tener una autovaloración de sí mismo muy elevada pero en una condición dada la evaluación de sí mismo podría ser realmente baja.

Dimensión Social: Está constituido por preguntas que se refieren a las conductas del individuo en el contexto social frente a sus pares o amigos. Así co-

mo lo relacionado a las vivencias en el interior de organizaciones de formación y las posibilidades en relación a su complacencia en su producción escolar o profesional. Cuanto mayor el nivel, el sujeto tiene mayores dotes y capacidades en las relaciones con sus pares y cooperantes, así como vínculos con extraños en distintos marcos sociales. La aprobación de sí mismo y la aprobación social están muy coordinadas. Se advierten principalmente más populares. Establecen esperanzas sociales de aceptación y predisposición por parte de otros sujetos. Tienen mayor confianza e interés individual en las correlaciones interpersonales. Cuanto más bajo en nivel, es más proclive a tener atracción por alguien que lo reconozca, examinar obstáculos para reconocer aproximaciones afectuosas o de aprobación, espera la confirmación social de su propia mirada desfavorable de si mismo, tiene poca confianza de encontrar aceptación y por ese motivo tiene una obligación específica de recibirla. En un nivel medio, tiene posibilidad de alcanzar una adecuación social normal.

Dimensión Familiar: Expone preguntas en las que hace alusión a las conductas y/o experiencias en el medio familiar con relación a la coexistencia. Los niveles elevados declaran buenas facultades y capacidades en las correlaciones internas con la parentela, se sienten más apreciados y considerados, tienen mayor libertad , comparten ciertos patrones de valores y procedimientos de aspiraciones con la parentela, tienen ideas particulares a cerca de lo que es correcto o incorrecto al interior de la familia. Los niveles bajos reflejan cualidades y capacidades inadecuadas hacia las correlaciones internas con la prole, se consideran nada comprendidos y hay mayor subordinación. Se vuelven iracundos, indiferentes, sarcásticos, hacia la parentela. Expresan una conducta de auodesprecio y rencor. En un nivel medio, quizás tengan particularidades de los niveles alto y bajo.²⁵

Componentes de la autoestima

“Según Cortés de Aragón (1999)”, la autoestima posee elementos de variada naturaleza, entre las que indica: (1) Elemento Cognoscitivo, llamado autococimiento, autoconcepto, autocomprensión, autoimagen y autopercepción.

Todas estas definiciones están referidas a la función mental que cada uno procesa de su persona; a los conocimientos, apreciaciones, ideales y pareceres de los variados aspectos que forman la personalidad. (2) Elemento emocional-evaluativo, no se puede romper las sensaciones e impresiones de las aspiraciones y las obligaciones del sujeto, las sensaciones referidas a sí mismo precisan la autoestima que es el cimiento de la autorrealización que cada uno anhela alcanzar. Este elemento como conjunto de sensaciones se llama autoaceptación, autoevaluación, autovaloración y autoaprecio. Sobre todo el sujeto debe ser legítimo, de manera que valorando sus capacidades y dificultades, pueda a su vez mejorar como sujeto, y solicitar apoyo cuando lo amerite. (3) Elemento comportamental, partiendo de la hipótesis que la autoestima es comprenderse, valorarse y reconocerse, no es menos real que comprometa la tarea hacia el externo o labor con el contexto, en conclusión: interacción y adaptación al entorno.

El individuo con una autoestima positiva se declara por medio de una función constante, que conceptualizarse como: comportamiento coherente, comportamiento coherente, comportamiento racional, comportamiento sensato, comportamiento autodirigida, autonomía, autodirección y muchas otras.²⁴

Desarrollo de la autoestima

El crecimiento de la autoestima viene señalado por dos campos: (1) Por el autoconocimiento que tenga uno mismo de sí, es decir, el grupo de referencias que tiene el sujeto con relación a su persona y sobre lo que no se aplica una opinión de valor. (2) Por los principios a los que se pretende alcanzar, es decir, como el individuo le gustaría ser. Esto se ve estrechamente apoyado por la educación en la que se está incluido. En el concepto de cada persona tiene de sí mismo tenemos el modelo que el sujeto tiene que confrontar, analizar y valorar.

Hay que reflexionar sobre el crecimiento de la autoestima como una evolución que se lleva a través de etapas que aceptan su progreso, según Coopersmith (1990), tenemos: (1) El nivel de compromiso respetuoso, de aceptación y afec-

to que el sujeto obtiene de los seres más cercanos a su vida. (2) La historia de fama, el status y la situación que el sujeto posee del mundo. (3) Los valores y los anhelos por los cuáles estos últimos pueden ser alterados y analizados. (4) La forma única e individual de reaccionar a las causas que merman la autoestima, ya sea que el sujeto disminuya, desfigure o elimine las apreciaciones de los defectos propios y de los demás.

Generalmente ésta se forma en la infancia y es muy probable que permanezca siempre, por ello hay que ser diligente en los anuncios propalados hacia los niños, ya que serán parte de su vida, ya sea de manera sensata o insensata. El progreso de una autoestima adecuada tiende a implantar una impresión de identificación apoyada por los juicios de los demás y por una permanente autoevaluación. La reafirmación que se da durante la adolescencia, ya que durante este proceso el joven es muy suspicaz con relación a la imagen que transmite a sus pares y el eco de esta tiene, en esta tarea los estudiantes necesitan voluntad para explorar varias alternativas, explicaciones positivas sus potencialidades y flaquezas, sobre todo una aprobación incondicional.²⁴

Factores laborales que deterioran la autoestima

La autoestima es un valor débil, sobre el que pueden incurrir de forma negativa un gran número de agentes, entre ellos, los presentes en el lugar de trabajo. Estos agentes de peligro laboral son muy diversos y se dan por:

Las características del puesto de trabajo: Tenemos las características siguientes: (1) Carencia de iniciativa y autonomía: El servidor no tiene la oportunidad de ordenar su trabajo, reglamentar su ritmo, determinar la manera de ejecutarlo, ni de enmendar las irregularidades que se presenten. (2) Compas del trabajo: Propios de las faenas en serie, dan lugar a que el servidor se vea reducido al compás que la cadena implanta, limitando sus libertades para ejecutar cualquier maniobra evitando la autorregulación. (3) Homogeneidad y repetitividad: La presencia de este elemento elimina la iniciativa del servidor, y su dinámica se convierte en simples reflejos, mermando su autonomía y res-

tringiendo su actuación solo cuando se percata de un error. (4) Novedad tecnológica: Es un peligro cuando se ve asociada a la falta de ayuda para el estudio y la recualificación profesional. (5) Baja escala de cualificación: Cuanto menor sea este, menores serán también las posibilidades de crecimiento del servidor. (6) Falta de correspondencia entre el grado de responsabilidad, la cualificación y la educación del servidor: Puede ser motivo de equivocaciones lo que llevará a una confusión de confianza. (7) Baja retribución: Cuando no se corresponde la tarea ejecutada con el sueldo percibido.²⁶

La organización del trabajo:

Por el sistema de la organización: Se da por la: (1) Comunicación en el trabajo mínima o defectuosa: El servidor puede llegar a sentirse apartado debido a una pésima comunicación, originando sensaciones de desazón y de no pertenencia a un equipo. (2) Inadecuado método de gobierno: Por la existencia de jefes insensibles, dominantes, adversos o que tienen una reducida supervisión de la función de sus trabajadores. (3) Falta de colaboración del servidor en la toma de decisiones: lleva una falta de registro sobre las propias situaciones de la función y el sentirse ajeno a la propia institución. (4) Inadecuada designación de tareas: Por falta de precisión en cuánto a su contenido, las decisiones que serán concisas tomar y los individuos a los que les corresponde ejecutarlas; todo esto puede ser motivo de problemas de capacidades y de falta de seguridad. (5) Escasas acciones de preparación: pocos planes de capacitación en la organización, que son indispensables para el progreso personal y profesional del servidor dentro de la institución. (6) Falta de políticas de promoción y de crecimiento de la profesión: El trabajador ve como su ascenso no se garantiza ni se hace factible. (7) Inseguridad laboral: Conlleva una falta de tranquilidad en el servidor.²⁷

Por la organización del tiempo de trabajo: se da por la: (1) Etapa del trabajo excesivo y reposo deficiente: Puede producir cansancio, descenso de la productividad, falta de complacencia de las obligaciones individuales, familiares y sociales. (2) Trabajo a turnos o nocturno: Se ejecutan en instituciones con un

alto periodo de actividad. En ambos casos, se presentan conflictos fisiológicos, promovidos por la modificación de horario y conflictos psicológicos o sociales, por desperfectos de las correlaciones. (3) Horas extras: Producen un extensión de la etapa habitual de trabajo.²⁷

Por las características de la empresa: Como es : (1) Imagen, ocupación de la institución, articulo que produce o tipo de presentación que brinda, mal apreciados por la colectividad o por el mismo servidor, lo que va a trascender inmediatamente en su condición y reputación, no sintiéndose del todo a gusto con la faena que ejecuta. (2) Ubicación alejada de la organización: Obliga al servidor a ejecutar largos desplazamientos desde su morada el lugar de empleo, con todo lo que ello implica. (3) Situaciones ambientales externas inadecuadas. (4) Morfología y proyecto inapropiados del lugar de trabajo: Algunas actividades profesionales ayuda las condiciones de confinamiento, incomunicación, desazón, hay exageración de ruidos. (5) Magnitud de la organización: En una pequeña organización, existirá insuficiente o nula de interés por los asuntos de previsión y preparación, la permanencia del puesto es menor, existen menos probabilidades de ascenso o rotación de puesto, la institución está menos fortalecida.²⁷

Teorías de la autoestima

“**William James (1890)**, psicólogo nacido en Nueva York en 1842”, pionero en el estudio de la autoestima, demandando que para deducir el grado de autoestima es conveniente aislar los triunfos de los propósitos, si los frutos igualan o superan a las metas la autoestima sería en este caso afirmativa, pero sin nuestros sueños suman más que nuestros logros la autoestima sería adversa. Según esto, nuestro grado de autoestima necesita inmediatamente de cuáles son los propósitos que uno se plantea, vale decir, que si una persona se propone una meta muy elevada, es más proclive a padecer fracasos y por ende a poseer una autoestima adversa; por otro lado, si un individuo se fija metas accesibles, concretas, es más posible que adquiera una autoestima afirmativa.²⁷

La teoría de Maslow: dice que para alcanzar una autoestima, el ser humano debe efectuar con sucesión de exigencias que se encuentran sistematizadas a manera de pirámide situando en la zona superior las exigencias la persona estará en consonancia ya que Maslow considera estas exigencias primordiales.

Estas son las exigencias que forman la pirámide: (1) Necesidades fisiológicas: Referidas a comer, dormir, reposar, miccionar, expeler, estar a una temperatura placentera, etc. (2) Exigencias de seguridad Estar en una situación de orden, equilibrio y estar preservados. (3) Exigencias sociales: Tener la compañía del ser humano, expresar y recibir cariño, corresponder a un equipo o estar en fusión con una persona. (4) Exigencias de reconocimiento: Auto valorarse, sentirse valorado, examinar capacidades, destacar al interior de un equipo social. (5) Exigencias de auto-superación: Requiere repercutir, sobrepasarse a sí mismo, innovar para ser superior, emprender nuevos retos, realizarte, etc.²⁸

La teoría de Erich Fromm: “El miedo a la libertad”, acerca de la organización de la personalidad del ciudadano moderno y de los conflictos que analiza en la interrelación de los agentes sociológicos y psicológicos, el significación de la independencia para el ciudadano moderno, incorporando los agentes que primordialmente no admiten el crecimiento de esta. El reflexión de Fromm en este estudio es primordialmente que el ciudadano moderno, libre de la vinculación de la comunidad preindividualista, no ha podido alcanzar la autonomía; la idea de autonomía que se utiliza no es sentido verdadero de “libertad para”, sino en sentido adversa de “libertad de”, es decir autonomía de la decisión inconsciente para obrar. (1) todo esto en el entorno de que la vida del hombre y la independencia son inherentes desde un principio. (2) Y ha sido así en la actuación de su ser personal.

Aun cuando la autonomía le ha suministrado libertad y sensatez, lo ha separado y vuelto deseoso e incapaz, estas nuevas particularidades ha producido la independencia al ciudadano moderno ha admitido el nacimiento de algunos dispositivos de deserción que surgen de la misma incertidumbre del sujeto

apartado: el despotismo, la deserción y la concordancia mecánica son los primordiales dispositivos que implican la teoría.²⁸

Carl Rogers (1902-1987) el autor más notable de la escuela humanista. Su procedimiento terapéutico, el tratamiento centrado en el usuario o terapia no direccional, parte del supuesto centrado en que el sujeto tiene en sí mismo métodos para la autocomprensión y para la permuta de la idea de sí mismo, de las posturas y de la conducta autodirigida. El terapeuta debe otorgar un ambiente de posturas psicológicas positivas para que el usuario pueda emplear dichos mecanismos. 2 atributos primordiales del tratamiento centrado en el usuario: (1) La seguridad fundamental en la persona del usuario. (2) El rechazo a la función directiva del terapeuta.

Menciona que el hombre nace con una inclinación realizadora que, si la infancia no la deteriora, puede dar como conclusión un sujeto pleno: abierto a novedosas vivencias, sensato, sencillo y que pondera a los demás y a sí mismo. El individuo inadaptado tendría atributos contrarios: introvertido, rígido y despectivo de sí mismo y de los demás y persiste en la significación que tienen las conductas y habilidades del facultativo con el logro de la terapia: las 3 primordiales son la empatía, la legitimidad y la coherencia.

Rogers quiso conocer y explicar la modificación que sufre el paciente cuando se siente entendido y admitido por el facultativo: (1) Se ocasiona una relajación de las sensaciones: de considerarlos como algo lejano se admiten como propios y, finalmente como un movimiento variable. (2) Cambio en la manera de examinar: de lo lejano con que primero examina su experiencia se procede a admitirla como algo que tiene una significación, y al concluir el tratamiento el paciente se siente liberado y encaminado por sus experiencias. (3) Transita de la inconsistencia a la consistencia: desde el desconocimiento de sus contradicciones hasta el entendimiento de las mismas y su impedimento. (4) Se origina también una modificación en su relación con los conflictos: desde su negativa hasta la noción de ser él mismo el culpable, transcurriendo por su apro-

bación. (5) Cambia su forma de correlacionarse con sus pares: evitar la búsqueda de correlaciones íntimas y de una actitud amplia.²⁸

Christopher Mruk (2006), propone un modelo que divide los diferentes tipos de autoestima, separándolos entre autoestima alta, media, baja, defensiva tipo I y II. También otro factor importante en sus postulados son los aspectos objetivos y los subjetivos como lo son la competencia (objetivo) y el merecimiento (subjetivo).

Analiza conceptos como: (1) Alta autoestima: toleran mejor a la coacción social, son muy competitivas. (2) Baja autoestima: se encauzan en los conflictos y no en resultados, se reprimen con facilidad, son proclives a ver solo lo negativo de sí mismos. (3) Media autoestima: son más avezados para tener correlaciones interpersonales más fructíferas, son tolerantes en cuanto al crecimiento de su estimación individual. (4) Autoestima proyectora tipo I: llamada también autoestima narcisista, exageran cualquier atributo que lo sobresalga, egoísmo, alteran la verdad, operan con sutileza para obtener sus propósitos. (5) Autoestima defensiva tipo II: valorada pseudoautoestima, son expertos en camuflar lo que sienten con comodidad son altamente competentes pero generalmente no encuentran satisfechos con ellos mismos, pueden tener conflictos de honradez consigo mismos y propenden a tener conductas imprudentes.²⁹

1.4 Formulación del problema

1.4.1 Problema General

PG: ¿Cuál es la relación entre los factores psicosociales del entorno laboral con el nivel de autoestima en trabajadores del Centro de Salud CLAS Samegua, año 2018?

1.4.2 Problemas Específicos

PE1: ¿Cuál es la relación entre la dimensión carga mental con el nivel de autoestima en trabajadores del Centro de Salud CLAS Samegua, año 2018?

PE2: ¿Cuál es la relación entre la dimensión relaciones personales con el nivel de autoestima en trabajadores del Centro de Salud CLAS Samegua, año 2018?

PE3: ¿Cuál es la relación entre la dimensión conflicto de rol con el autoestima en trabajadores del Centro de Salud CLAS Samegua, año 2018?

PE4: ¿Cuál es la relación entre la dimensión supervisión y participación con el autoestima en trabajadores del Centro de Salud CLAS Samegua, año 2018?

PE5: ¿Cuál es la relación entre la dimensión estilo de liderazgo con el autoestima en trabajadores del Centro de Salud CLAS Samegua, año 2018?

PE6: ¿Cuál es la relación entre los factores laborales como el tiempo de servicio, cargo que desempeña, condición y carga laboral con el nivel de autoestima en trabajadores del Centro de Salud CLAS Samegua, año 2018?

1.5 Justificación del estudio

La autoestima es el concepto que se tiene de uno mismo, conocer nuestro potencial, es valorarnos, es aceptarnos con todas las fortalezas y todos los defectos que uno tiene, ya que somos seres humanos y no somos perfectos. En la actualidad se viven épocas de tensiones, violencia y ausencia de valores, resultando estas vivencias negativas para las personas; de ahí la importancia de gozar de una buena autoestima ya que es uno de los elementos que permitirá el crecimiento físico, espiritual y emocional, a ser exitoso, a desarrollar la responsabilidad, el buen desempeño dándonos seguridad, y la toma decisiones de forma acertada en el ámbito personal, profesional, laboral. En caso contrario será un problema para la sociedad y hará de la persona un ser re-

traído, poco sociable, indeciso y con pocas oportunidades para desarrollarse en este mundo tan competitivo.³¹

El estudio tiene vital relevancia social porque con los resultados obtenidos referentes a los factores psicosociales, laborales y el grado de autoestima que poseen los trabajadores, va permitir formular estrategias, planes de mejora, los cuales van a tener trascendencia en el ámbito laboral, facilitando una mejor interrelación entre los miembros, por ende una mejor comunicación, ya que en el trabajo realizado por el personal de salud en todas las profesiones la comunicación debe ser clara, entendible, el mensaje debe ser entendido para no cometer errores, los que podrían dañar al paciente o realizar mal los diferentes procedimientos que se realizan.

Tiene relevancia metodológica, ya que los instrumentos utilizados en la presente tesis, también se podrá servir de referente para futuras investigaciones similares o complementarias, de tal manera que el conocimiento respecto a estas variables sea más amplio, más completo y más útil para los servicios de salud.

1.6 Hipótesis

1.6.1 Hipótesis General

HA: Existe relación entre los factores psicosociales del entorno laboral con el nivel de autoestima en trabajadores del Centro de Salud CLAS Samegua, año 2018.

HO: No existe relación entre los factores psicosociales del entorno laboral con el nivel de autoestima en trabajadores del Centro de Salud CLAS Samegua, año 2018.

1.6.2 Hipótesis Específicas

HE1: Existe relación entre la dimensión carga mental con el nivel de autoestima en trabajadores del Centro de Salud CLAS Samegua, año 2018.

HE2: Existe relación entre la dimensión relaciones personales con el nivel de autoestima en trabajadores del Centro de Salud CLAS Samegua, año 2018.

HE3: Existe relación entre la dimensión conflicto de rol con el autoestima en trabajadores del Centro de Salud CLAS Samegua, año 2018.

HE4: Existe relación entre la dimensión supervisión y participación con el autoestima en trabajadores del Centro de Salud CLAS Samegua, año 2018.

HE5: Existe relación entre la dimensión estilo de liderazgo con el autoestima en trabajadores del Centro de Salud CLAS Samegua, año 2018.

HE6: Existe relación entre los factores laborales como el tiempo de servicio, cargo que desempeña, condición y carga laboral con el nivel de autoestima en trabajadores del Centro de Salud CLAS Samegua, año 2018.

1.7 Objetivos

1.7.1 Objetivo General

OG: Determinar la relación de los factores psicosociales del entorno laboral con el nivel de autoestima en trabajadores del Centro de Salud CLAS Samegua, año 2018.

1.7.2 Objetivos Específicos

OE1: Determinar la relación entre la dimensión carga mental con el nivel de autoestima en trabajadores del Centro de Salud CLAS Samegua, año 2018.

OE2: Determinar la relación entre la dimensión relaciones personales con el nivel de autoestima en trabajadores del Centro de Salud CLAS Samegua, año 2018.

OE3: Determinar la relación entre la dimensión conflicto de rol con el autoestima en trabajadores del Centro de Salud CLAS Samegua, año 2018.

OE4: Determinar la relación entre la dimensión supervisión y participación con el autoestima en trabajadores del Centro de Salud CLAS Samegua, año 2018.

OE5: Determinar la relación entre la dimensión estilo de liderazgo con el autoestima en trabajadores del Centro de Salud CLAS Samegua, año 2018.

OE6: Determinar la relación entre los factores laborales como el tiempo de servicio, cargo que desempeña, condición y carga laboral con el nivel de autoestima en trabajadores del Centro de Salud CLAS Samegua, año 2018.

II. METODO

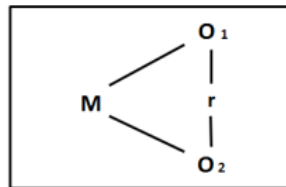
2.1 Diseño de Investigación

Es de metodología No experimental, Correlacional, de corte transversal.

No experimental, porque durante el desarrollo de la investigación no se produjo la manipulación de las variables, solo se estudiaron tal como se presentan los fenómenos.

Es correlacional, porque tiene como propósito conocer la relación que existe entre las variables clima organizacional y satisfacción laboral.

Es de corte transversal, porque se “recolectan datos en un solo momento, en un tiempo único. Es como tomar una fotografía de algo que sucede.



Dónde:

M = Muestra de trabajadores del Centro de Salud CLAS Samegua año 2018.

O₁ = Observación variable 1.

O₂ = Observación variable 2.

R = Relación entre las variables

2.2 Variables, operacionalizacion

VARIABLE	DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICION
VARIABLE 1: FACTORES PSICOSOCIALES, LABORALES	Los factores psicosociales, laborales son condiciones en una situación laboral y se relacionan con la organización, contenido del trabajo y la realización de la tarea y poseen capacidad para afectar al desarrollo del trabajo como la salud, física, psíquica o social del trabajador.	Son las características psicosociales, laborales del trabajador, que son evaluados por la carga mental, relaciones personales, conflicto de rol, supervisión y participación, liderazgo y laborales en el ámbito de la organización.	Factores psicológicos	Carga mental	Nominal
				Relaciones personales	
			Factores Sociales	Conflictos de rol	Nominal
				Supervisión y participación	
				Estilo de liderazgo	
			Factores laborales	Tiempo que labora	De intervalo
				Cargo que desempeña	Nominal
				Condición laboral	Nominal
				Carga laboral	Nominal

VARIABLE	DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICION
VARIABLE 2: AUTOESTIMA	La autoestima es la idea que tiene la persona acerca de su propia valía sobre cómo se percibe en lo corporal, intelectual y social que lo pueden hacer sentir capaz, significativo, exitoso y valioso o todo lo contrario según las experiencia que ha ido recogiendo durante su vida.	La autoestima es el juicio valorativo que los trabajadores de salud, en las dimensiones en sí mismo, familiar y por último social.	Si mismo	Problemas en lo personal	Ordinal: - Bajo - Regular - Alto
				Comunicación	
				Toma de decisiones	
				Carácter del trabajador	
			Familiar	Popularidad	
				Valoran mis sentimientos	
				Expectativa de mi familia	
				Comprensión de mi familia	
			Social	Comportamiento familiar	
				Aceptación social	
				Imagen personal	
				Siento desaliento	
				Confianza en mí mismo	

2.3 Población y muestra

Chávez (2007), define que la población como un universo que es sujeto de investigación sobre la cual se puede inferir los resultados, sus características o estratos permite diferenciar unos de otros. La población de trabajadores del Centro de Salud de Samegua es de 50 trabajadores.²⁹

2.3.1. Muestra

Ramírez (1997), define que la muestra censal es aquella donde considera a todas los sujetos que son mérito de investigar, pues el investigador considera que es necesario considerar al 100.0% de la población por ser una muestra útil y aceptable. La muestra fue la misma de la población, siendo de tipo censal³⁰.

2.3.2. Muestreo

No probabilístico, porque todas las unidades de estudio tienen la particularidad de participar en la investigación.

2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

La técnica de recolección de datos que se utilizó fue la encuesta. Tamayo (2008) define como una técnica que tiene por finalidad recoger datos de manera directa o indirecta, busca dar respuesta a problemas así como de relación de las variables.³²

El instrumento que se utilizó fue el cuestionario. Según Tamayo (2008), menciona que contienen aspectos esenciales del fenómeno a estudiar, aísla ciertos problemas que nos interesan, precisa el objeto de estudio.³²

Para la variable factores psicosociales, laborales

Se utilizó el cuestionario recomendado por el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, en adelante INSHT, para la evaluación de riesgos laborales de naturaleza psicosocial, fue reducido por la investigadora por cuestiones de estudio, tomando 34 preguntas que se incluyen a continuación.

El riesgo en la investigación, se clasifica del siguiente modo:

Situación nociva: Son aquellos factores de intervención a plazo breve, es posible que en estas situaciones exista insatisfacción laboral, o se incrementa el absentismo o síntomas del estrés.

Situación Intermedia: Las condiciones pueden generar situaciones de molestias a un grupo de trabajadores, no demandan de intervención inmediata, pero es necesario mejorar lo más antes posible, los factores suelen convertirse en problemas si no se intervienen.

Situación Satisfactoria: Son satisfactorias las condiciones, entonces no existe riesgo psicosocial que se pueda valorar.

Las variables y dimensiones a estudiar son:

I. Para la variable Factores psicosociales

- Situación Nociva: De 43 – 86 puntos.
- Situación Intermedia: De 87 – 129 puntos.
- Situación Satisfactoria: De 130 – 172 puntos.

1. Factores Psicológicos en el entorno laboral: Se evaluará 17 ítems.

Se investigaron las sub dimensiones:

a. Carga mental (CM), consta de 11 preguntas.

- Situación Nociva: De 11 – 22 puntos.
- Situación Intermedia: De 23 – 33 puntos.
- Situación Satisfactoria: De 34 – 44 puntos.

b. Relaciones Personales (RP) consta de 6 preguntas

- Situación Nociva: De 6 – 12 puntos.
- Situación Intermedia: De 13 – 18 puntos.
- Situación Satisfactoria: De 19 – 24 puntos.

II. Factores sociales en el entorno laboral: Consta de 25 ítems

Se investigaron las sub dimensiones:

a. Supervisión y participación (SP), consta de 17 preguntas.

- Situación Nociva: De 17 – 34 puntos.
- Situación Intermedia: De 35 – 51 puntos.
- Situación Satisfactoria: De 52 – 68 puntos.

b. Conflicto de rol (CR), consta de 8 preguntas.

- Situación Nociva: De 8 – 16 puntos.
- Situación Intermedia: De 17 – 24 puntos.
- Situación Satisfactoria: De 25 – 32 puntos.

c. Estilo de liderazgo (EL), consta de 1 pregunta.

III. Factores laborales: Consta de 4 ítems.

Los factores laborales fueron evaluados de manera independiente:

- Tiempo de trabajo en la institución, consta de 1 pregunta.
- Cargo que desempeña, consta de 1 pregunta.
- Condición laboral, consta de 1 pregunta.
- Carga laboral, consta de 1 pregunta.

Para la variable autoestima

Se empleó el Inventario de Autoestima de Coopersmith para Adultos. Está compuesto por 25 ítems, Los ítems se deben responder de acuerdo a si el sujeto se identifica o no con cada afirmación en términos de verdadero o falso. El puntaje máximo es de 100 puntos. Cada respuesta vale un punto, así mismo un puntaje total de autoestima que resulta de la suma de los totales de las sub-escalas multiplicadas por 4. Los puntajes se obtienen haciendo uso de la clave de respuestas se procede a la calificación (Josué Test ha elaborado una plantilla y protocolo para ser utilizado en la calificación individual o grupal). El puntaje se obtiene sumando el número de ítem respondido en forma correcta (de acuerdo a la clave) y multiplicando éste por dos (4), siendo al final el puntaje máximo 100.

Las dimensiones a estudiar son:

- Sí mismo, consta de 13 ítems: 1,3,4,7,10,12,13,15,18,19,23,24,25.
- Familiar, consta de 6 ítems: 2, 5, 8, 14, 17, 21
- Social, consta de 6 ítems: 6, 9, 11, 16, 20, 22

La variable autoestima se evaluara teniendo en cuenta:

- Baja autoestima: 0 – 45 puntos
- Autoestima Promedio: 46 – 74 puntos
- Alta estima: 75 – 100 puntos

2.5 Métodos de análisis de datos

Los datos obtenidos fueron codificados y ordenados en una base de datos del programa estadístico SPSS versión 23, se hizo un análisis descriptivo y después se halló la relación con el estadístico no paramétrico Ji Cuadrado.

La presentación de los resultados se hizo en tablas de una y doble entrada con frecuencias, porcentajes, Ji cuadrado y nivel de significancia.

Luego se hizo la interpretación de los resultados obtenidos y la contratación de las hipótesis planteadas.

La discusión también se hizo tomando como punto de referencia los antecedentes de la investigación, el marco teórico y los resultados de mi investigación.

2.6 Aspectos éticos

En los aspectos éticos se hizo uso de los principios de la investigación como el respeto a las personas, ya que fueron tratados como seres autónomos, se les permitió decidir por sí solos en su participación.

La beneficencia, es decir el investigador se comprometió y tuvo la obligación con los datos obtenidos a utilizarlos solo exclusivamente para los propósitos de la investigación.

El consentimiento informado; todo participante será informado de los objetivos, y fines que se planteó, la decisión que cada trabajador tomo fue de manera independiente, sin llegar a la coacción, o presión de grupo, decidió participar con entera libertad.

III. RESULTADOS

A continuación se presenta los resultados del objetivo general que halla la relación de los factores psicosociales del entorno laboral con el nivel de autoestima

Tabla 1: Distribución de los factores psicosociales del entorno laboral y el autoestima en trabajadores del Centro de Salud CLAS Samegua, año 2018.

Factores Psicosociales	Autoestima						Total	
	Bajo		Promedio		Alto			
	n	%	n	%	n	%	n	%
Situación Nociva	8	16.0	2	4.0	1	2.0	11	22.0
Situación Intermedia	6	12.0	7	14.0	6	12.0	19	38.0
Situación Satisfactoria	4	8.0	7	14.0	9	18.0	20	40.0
Total	18	36.0	16	32.0	16	32.0	50	100.0

Fuente: Elaboración propia.

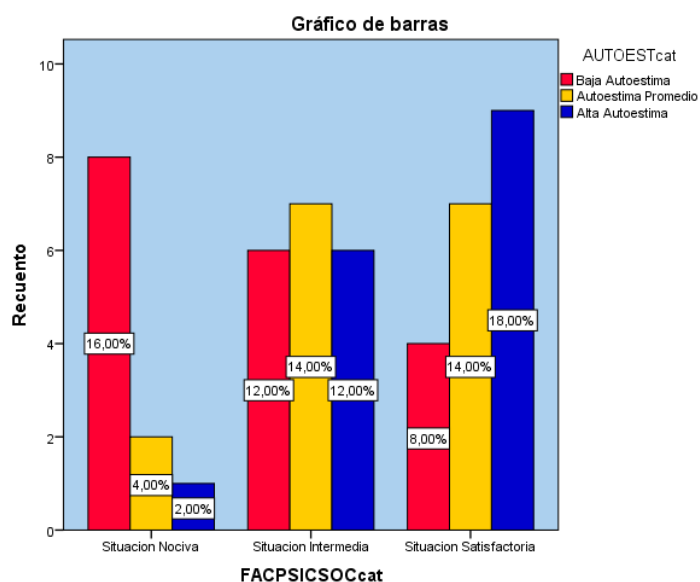


Figura 1. Gráfico de la distribución de los factores psicosociales del entorno laboral y autoestima

Fuente: Tabla 1

Interpretación:

En la tabla 1, según la variable de los factores psicosociales en el entorno laboral, estas son nocivas en un 22.0%; están en situación intermedia en 38.0% y por último son satisfactorias en 40.0%. Asimismo el nivel de autoestima un 36.0% de trabajadores muestran autoestima bajo, 32.0% de nivel promedio y 32.0% de alto nivel de autoestima según la evaluación de Coopersmith. De igual manera se evidencia que el 16.0% de trabajadores con autoestima bajo tienen situación nociva; un 8.0% a pesar de tener un nivel de autoestima bajo los factores psicosociales son satisfactorias; el 18.0% tienen un alto nivel de autoestima y una situación satisfactoria.

A continuación se detallan los resultados obtenidos de los objetivos específicos de la investigación:

Tabla 2: Distribución de la dimensión carga mental con el nivel de autoestima en trabajadores del Centro de Salud CLAS Samegua, año 2018.

Carga Mental	Autoestima						Total	
	Bajo		Promedio		Alto			
	n	%	n	%	n	%	n	%
Situación Nociva	8	16.0	2	4.0	1	2.0	11	22.0
Situación Intermedia	8	16.0	9	18.0	8	16.0	25	50.0
Situación Satisfactoria	2	4.0	5	10.0	7	14.0	14	28.0
Total	18	36.0	16	32.0	16	32.0	50	100.0

Fuente: Elaboración propia.

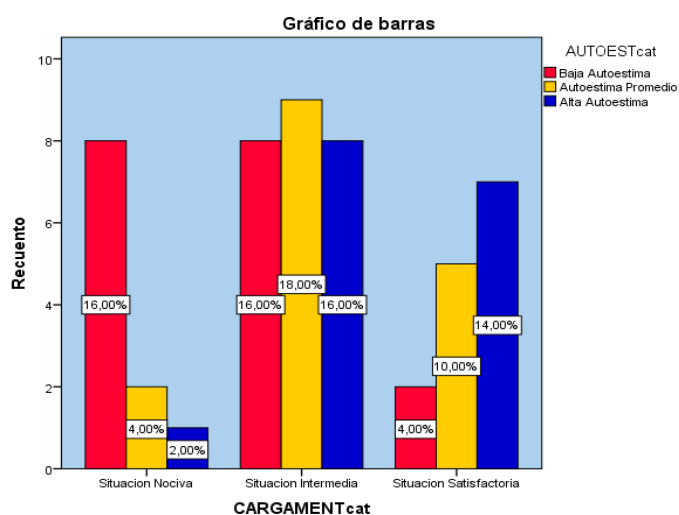


Figura 2. Gráfico de la distribución de la dimensión carga mental con el nivel de autoestima

Fuente: Tabla 2.

Interpretación:

En la tabla 2, respecto de los factores psicológicos, en cuanto a la dimensión carga mental estas son intermedias con un 50.0%, satisfactorias con un 28.0% y nocivas con un 22.0%. Asimismo, son nocivas y tienen bajo nivel de autoestima un 16.0%; son satisfactorias y un nivel alto de autoestima un 14.0%; por último son intermedias y nivel de autoestima intermedia un 18.0%.

Tabla 3: Distribución de la dimensión relaciones personales con el nivel de autoestima en trabajadores del Centro de Salud CLAS Samegua, año 2018.

Relaciones Personales	Autoestima						Total	
	Bajo		Promedio		Alto			
	N	%	n	%	n	%	n	%
Situación Nociva	8	16.0	2	4.0	1	2.0	11	22.0
Situación Intermedia	4	8.0	9	18.0	3	6.0	16	32.0
Situación Satisfactoria	6	12.0	5	10.0	12	24.0	23	46.0
Total	18	36.0	16	32.0	16	32.0	50	100.0

Fuente: Elaboración propia.

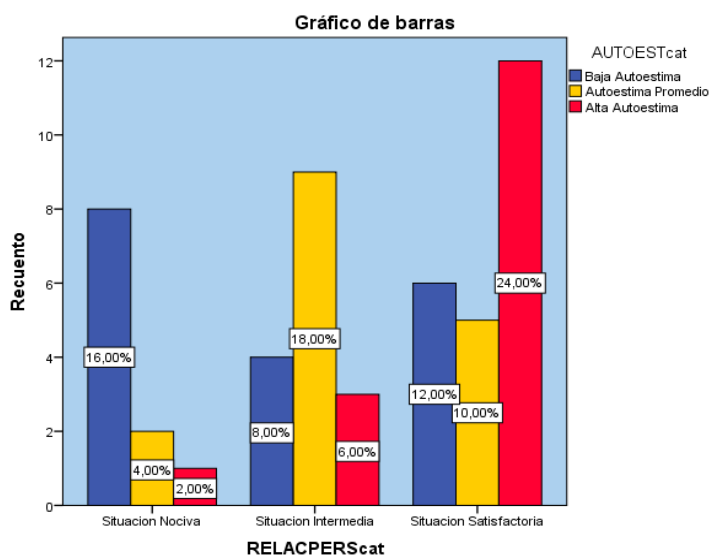


Figura 3. Gráfico de la distribución de la dimensión relaciones personales con el nivel de autoestima

Fuente: Tabla 3.

Interpretación:

En la tabla 3, respecto de los factores psicológicos, en cuanto a la dimensión relaciones personales estas son satisfactorias con un 46.0%, intermedias con un 32.0% y nocivas con un 22.0%. Asimismo, son nocivas y tienen bajo nivel de autoestima un 16.0%; son satisfactorias y un nivel bajo de autoestima un 14.0%; por último son intermedias y nivel de autoestima intermedia un 18.0%.

Tabla 4: Distribución de la dimensión conflicto de rol con el nivel de autoestima en trabajadores del Centro de Salud CLAS Samegua, año 2018.

Conflicto de Rol	Autoestima						Total	
	Bajo		Promedio		Alto			
	N	%	n	%	n	%	n	%
Situación Nociva	9	18.0	2	4.0	1	2.0	12	24.0
Situación Intermedia	5	10.0	7	14.0	6	12.0	18	36.0
Situación Satisfactoria	4	8.0	7	14.0	9	18.0	20	40.0
Total	18	36.0	16	32.0	16	32.0	50	100.0

Fuente: Elaboración propia.

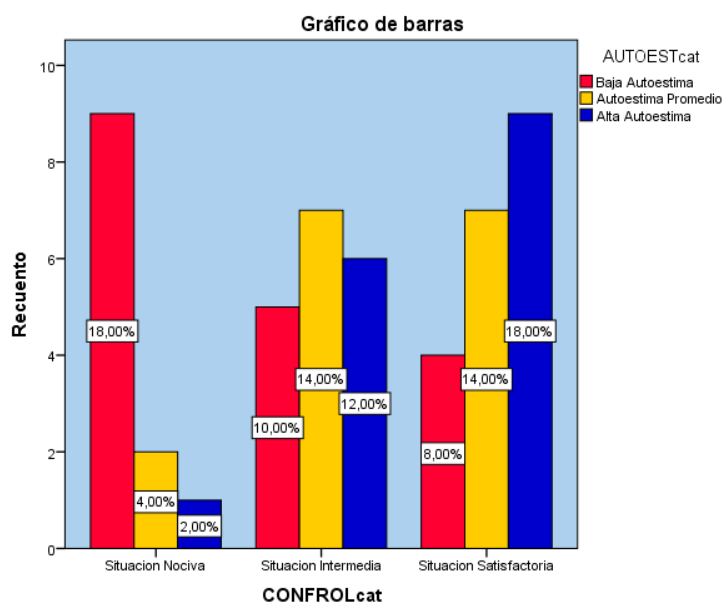


Figura 4. Gráfico de la distribución de la dimensión conflicto de rol con el nivel de autoestima

Fuente: Tabla 4.

Interpretación:

En la tabla 4, respecto de los factores psicológicos, en cuanto a la dimensión conflicto de rol, estas son satisfactorias con un 40.0%, intermedias con un 36.0% y nocivas con un 24.0%. Asimismo, son nocivas y tienen bajo nivel de autoestima un 18.0%; son satisfactorias y un nivel alto de autoestima un 18.0% y por último son intermedias y nivel de autoestima intermedia un 14.0%.

Tabla 5: Distribución de la dimensión supervisión y participación con el nivel de autoestima en trabajadores del Centro de Salud CLAS Samegua, año 2018.

Supervisión y Participación	Autoestima						Total	
	Bajo		Promedio		Alto			
	N	%	n	%	n	%	n	%
Situación Nociva	8	16.0	2	4.0	1	2.0	11	22.0
Situación Intermedia	7	14.0	5	10.0	8	16.0	20	40.0
Situación Satisfactoria	3	6.0	9	18.0	7	14.0	19	38.0
Total	18	36.0	16	32.0	16	32.0	50	100.0

Fuente: Elaboración propia.

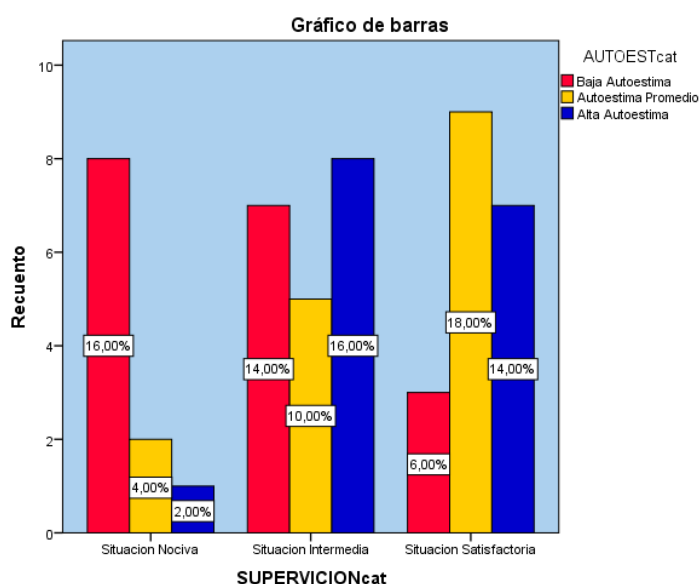


Figura 5. Gráfico de la distribución de la dimensión supervisión y participación con el nivel de autoestima

Fuente: Tabla 5.

Interpretación

En la tabla 5, respecto de los factores psicológicos, en cuanto a la dimensión supervisión y participación estas son intermedias con un 40.0%, satisfactorias con un 38.0% y nocivas con un 22.0%. Asimismo, son nocivas y tienen bajo nivel de autoestima un 16.0%; son satisfactorias y un nivel alto de autoestima un 14.0% y por último son intermedias y nivel de autoestima alto un 16.0%.

Tabla 6: Distribución de la dimensión liderazgo con el nivel de autoestima en Trabajadores del Centro de Salud CLAS Samegua, año 2018.

Liderazgo	Autoestima						Total	
	Bajo		Promedio		Alto			
	N	%	n	%	n	%	n	%
Autoritario	6	12.0	4	8.0	5	10.0	15	30.0
Pasivo	4	8.0	2	4.0	6	12.0	12	24.0
Paternalista	5	10.0	0	0.0	3	6.0	8	16.0
Democrático	3	6.0	10	20.0	2	4.0	15	30.0
Total	18	36.0	16	32.0	16	32.0	50	100.0

Fuente: Elaboración propia.

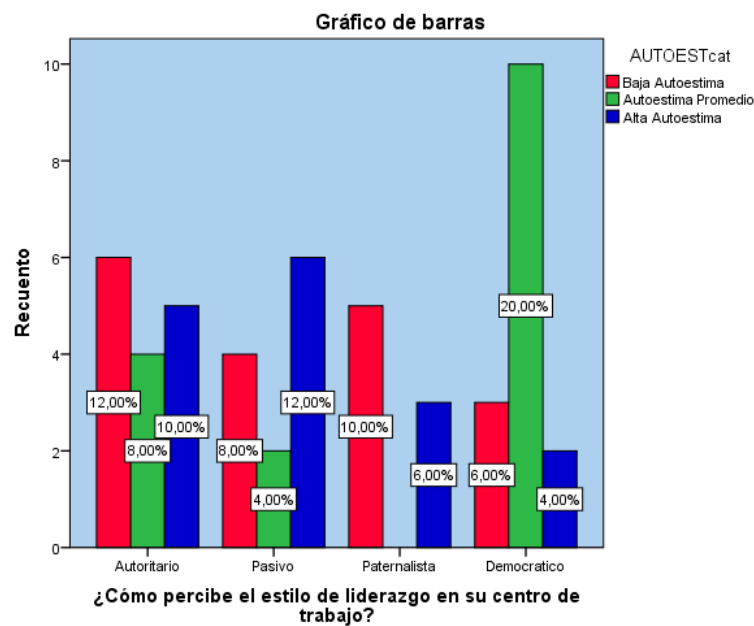


Figura 6. Gráfico de la distribución de la dimensión liderazgo con el nivel de autoestima

Fuente: Tabla 6.

Interpretación:

En la tabla 6, respecto a los factores sociales en la dimensión liderazgo se aprecia que un 30.0% de trabajadores un liderazgo autoritario, de igual manera con el mismo porcentaje un liderazgo democrático, 24.0% pasivo y 16.0% paternalista.

Para los factores laborales de los trabajadores se analizaron individualmente los indicadores:

Tabla 7: Distribución del tiempo de trabajo con el nivel de autoestima en trabajadores del Centro de Salud CLAS Samegua, año 2018.

Tiempo de Trabajo	Autoestima						Total	
	Bajo		Promedio		Alto			
	n	%	n	%	n	%	n	%
Menos de 5 años	2	4.0	2	4.0	2	4.0	6	12.0
De 5 a 10 años	3	6.0	2	4.0	1	2.0	6	12.0
De 11 a 20 años	6	12.0	8	16.0	7	14.0	21	42.0
Más de 20 años	7	14.0	4	8.0	6	12.0	17	34.0
Total	18	36.0	16	32.0	16	32.0	50	100.0

Fuente: Elaboración propia.

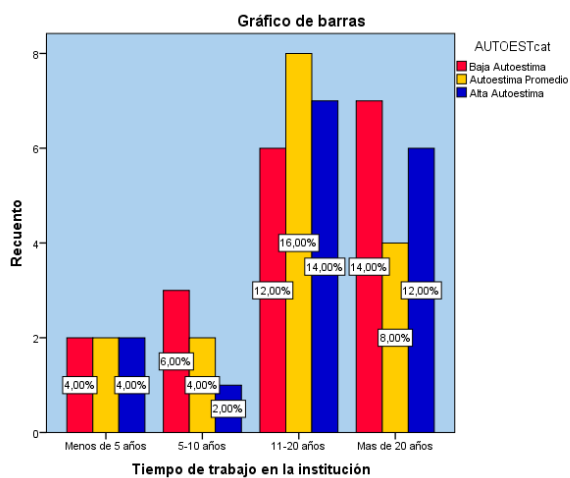


Figura 7. Gráfico de la distribución del tiempo de trabajo con el nivel de autoestima

Fuente: Tabla 7.

Interpretación:

Respeto al indicador del tiempo que viene laborando el trabajador en la institución, se aprecia que el 42.0% de ellos vienen laborando de 11 a 20 años; 34.0% más de 20 años, 12.0% de 5 a 10 años y de igual porcentaje trabajadores que tienen menos de 5 años laborando. De todos ellos, el 14.0% de los trabajadores de más de 20 años de servicio muestran un nivel de autoestima bajo, 14.0% de 11 a 20 años de servicio un nivel alto, 6.0% de 5 a 10 años de servicio autoestima bajo y por último los trabajadores con menos de 5 años de labor el 8.0% muestran un nivel de autoestima intermedio a alto.

Tabla 8: Distribución del cargo que desempeña con el nivel de autoestima en trabajadores del Centro de Salud CLAS Samegua, año 2018.

Cargo que Desempeña	Autoestima						Total	
	Bajo		Promedio		Alto			
	N	%	n	%	n	%	n	%
Técnico Administrativo	0	0.0	2	4.0	2	4.0	4	8.0
Técnico Asistencial	8	16.0	6	12.0	5	10.0	19	38.0
Profesional	10	20.0	8	16.0	9	18.0	27	54.0
Total	18	36.0	16	32.0	16	32.0	50	100.0

Fuente: Elaboración propia.

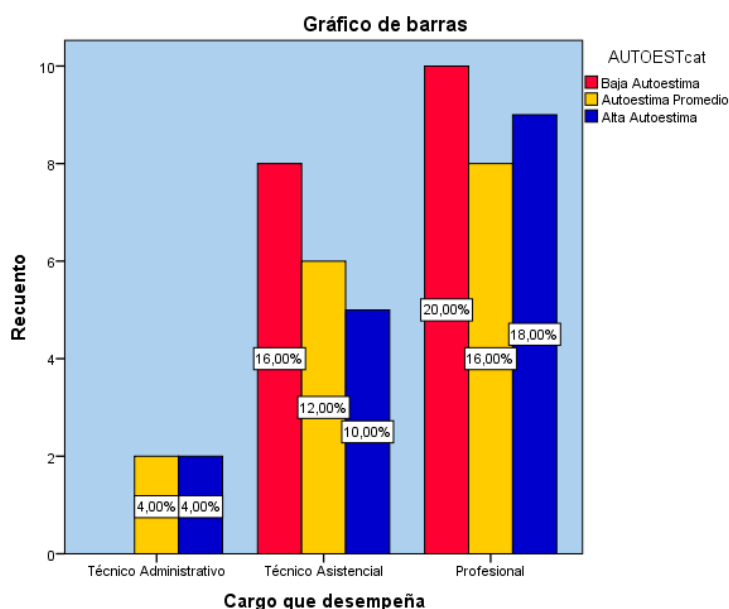


Figura 8. Gráfico de la distribución del cargo que desempeña con el nivel de autoestima

Fuente: Tabla 8.

Interpretación:

Respecto al indicador cargo que desempeña, es decir la función que desarrolla en la institución el 54.0% de ellos son profesionales, el 38.0% son técnicos asistenciales y el 8.0% son técnicos administrativos. Asimismo, el 20.0% de profesionales tienen un autoestima bajo, el 16.0% de técnicos asistenciales un nivel bajo y por último el 8.0% de técnicos administrativos muestran un nivel de autoestima intermedio a alto.

Tabla 9 Distribución de la condición laboral con el nivel de autoestima en trabajadores del Centro de Salud CLAS Samegua, año 2018.

Condición Laboral	Autoestima						Total	
	Bajo		Promedio		Alto			
	N	%	n	%	n	%	n	%
Nombrado	13	26.0'	11	22.0	11	22.0	35	70.0
Contratado	5	10.0	5	10.0	5	10.0	15	30.0
Total	18	36.0	16	32.0	16	32.0	50	100.0

Fuente: Elaboración propia.

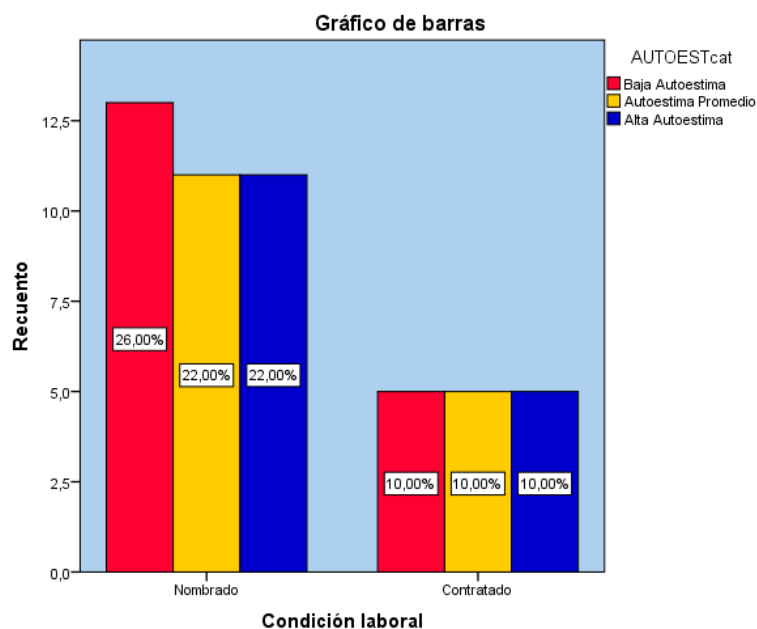


Figura 9. Gráfico de la distribución de la condición laboral con el nivel de autoestima

Fuente: Tabla 9.

Interpretación:

Respecto a la condición laboral del trabajador el 70.0% de ellos son personal nombrado y el 30.0% son contratados en cualquier modalidad. El 26.0% de los trabajadores nombrados muestran un nivel de autoestima bajo, un 42.0% de un nivel promedio a alto; 10.0% un nivel bajo, y por último un 20.0% de ellos un nivel intermedio a alto.

Tabla 10: Distribución de carga laboral con el nivel de autoestima en trabajadores del Centro de Salud CLAS Samegua, año 2018.

Carga Laboral	Autoestima						Total	
	Bajo		Promedio		Alto			
	N	%	n	%	n	%	n	%
Nunca	0	0.0	0	0.0	2	4.0	2	4.0
A Veces	3	6.0	7	14.0	2	4.0	12	24.0
Siempre	15	30.0	9	18.0	12	24.0	36	72.0
Total	18	36.0	16	32.0	16	32.0	50	100.0

Fuente: Elaboración propia.

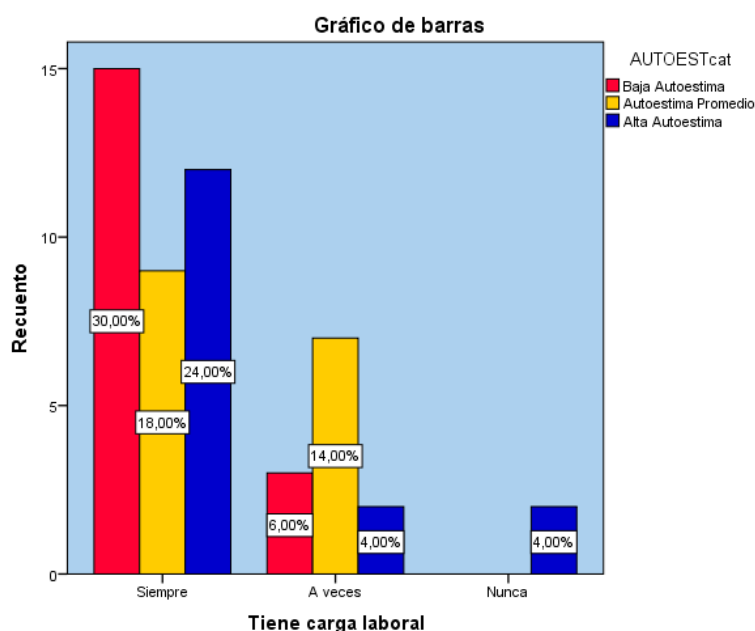


Figura 10. Gráfico de la distribución de carga laboral con el nivel de autoestima

Fuente: Tabla 10.

Interpretación:

En lo que respecta a la cantidad de trabajo que realiza, el 72.0% siempre tiene carga laboral, el 24.0% a veces y por último el 4.0% nunca. Asimismo, el 15.0% tienen autoestima bajo y carga laboral; el 14.0% autoestima intermedio y a veces tienen carga laboral y por último 4.0% tienen autoestima alto y no hay carga laboral.

Contrastación de hipótesis

Hipótesis General:

Ho: No existe relación entre los factores psicosociales del entorno laboral con el nivel de autoestima en trabajadores del Centro de Salud CLAS Samegua, año 2018.

Ha: Existe relación entre los factores psicosociales del entorno laboral con el nivel de autoestima en trabajadores del Centro de Salud CLAS Samegua, año 2018.

Tabla 11: *Correlación de los factores psicosociales con el nivel de autoestima en trabajadores del Centro de Salud CLAS Samegua, año 2018.*

Pruebas de chi-cuadrado			
	Valor	gl	Sig. asintótica (2 caras)
Chi-cuadrado de Pearson	9,360 ^a	4	,053
Razón de verosimilitud	9,403	4	,052
Asociación lineal por lineal	7,511	1	,006
N de casos válidos	50		

Fuente: Elaboración propia

Interpretación:

Se puede afirmar que se aprecia evidencia para concluir que no existe relación, ya que en la tabla 11, se observa un Chi-cuadrado de Pearson (9,360a) y un p valor: 0.053 el cual es $> 0,05$, entre factores psicosociales y el nivel de autoestima. Aceptándose la hipótesis nula y rechazándose la hipótesis alterna. Concluyendo que no existe relación entre factores psicosociales y el autoestima en trabajadores del Centro de Salud CLAS Samegua, año 2018.

Hipótesis Específica 1:

Ho: No existe relación entre la dimensión carga mental con el nivel de autoestima en trabajadores del Centro de Salud CLAS Samegua, año 2018.

Ha: Existe relación entre la dimensión carga mental con el nivel de autoestima en trabajadores del Centro de Salud CLAS Samegua, año 2018.

Tabla 12: *Correlación de la dimensión carga mental con el nivel de autoestima en trabajadores del Centro de Salud CLAS Samegua, año 2018.*

Pruebas de chi-cuadrado			
	Valor	gl	Sig. asintótica (2 caras)
Chi-cuadrado de Pearson	10,130 ^a	4	,038
Razón de verosimilitud	10,358	4	,035
Asociación lineal por lineal	8,550	1	,003
N de casos válidos	50		

Fuente: Elaboración propia.

Interpretación:

Se puede afirmar que se aprecia evidencia para concluir que existe relación, ya que en la tabla 12, se observa un Chi-cuadrado de Pearson (10,130a) y un p valor: 0,038 el cual es $< 0,05$, entre la dimensión carga mental y el autoestima. Aceptándose la hipótesis alterna y rechazándose la hipótesis nula. Concluyendo que existe relación entre la dimensión carga mental y el autoestima en trabajadores del Centro de Salud CLAS Samegua, año 2018.

Hipótesis Específica 2:

Ho: No existe relación entre la dimensión relaciones personales con el nivel de autoestima en trabajadores del Centro de Salud CLAS Samegua, año 2018.

Ha: Existe relación entre la dimensión relaciones personales con el nivel de autoestima en trabajadores del Centro de Salud CLAS Samegua, año 2018.

Tabla 13: Correlación de la dimensión relaciones personales con el nivel de autoestima en trabajadores del Centro de Salud CLAS Samegua, año 2018. **Pruebas de chi-cuadrado**

	Valor	gl	Sig. asintótica (2 caras)
Chi-cuadrado de Pearson	15,248 ^a	4	,004
Razón de verosimilitud	14,503	4	,006
Asociación lineal por lineal	8,435	1	,004
N de casos válidos	50		

Fuente: Elaboración propia.

Interpretación:

Se puede afirmar que se aprecia evidencia para concluir que existe relación, ya que en la tabla 13, se observa un Chi-cuadrado de Pearson (15,248a) y un p valor: 0,004 el cual es $< 0,05$, entre la dimensión relaciones personales y autoestima. Aceptándose la hipótesis alterna y rechazándose la hipótesis nula. Concluyendo que existe relación entre la dimensión relaciones personales y el autoestima en trabajadores del Centro de Salud CLAS Samegua, año 2018.

Hipótesis Específica 3:

Ho: No existe relación entre la dimensión conflicto de rol con el autoestima en trabajadores del Centro de Salud CLAS Samegua, año 2018.

Ha: Existe relación entre la dimensión conflicto de rol con el autoestima en trabajadores del Centro de Salud CLAS Samegua, año 2018.

Tabla 14: Correlación de la dimensión conflicto de rol con el nivel de autoestima en trabajadores del Centro de Salud CLAS Samegua, año 2018.

Pruebas de chi-cuadrado			
	Valor	gl	Sig. asintótica (2 caras)
Chi-cuadrado de Pearson	11,202 ^a	4	,024
Razón de verosimilitud	11,227	4	,024
Asociación lineal por lineal	8,343	1	,004
N de casos válidos	50		

Fuente: Elaboración propia.

Interpretación:

Se puede afirmar que se aprecia evidencia para concluir que existe relación, ya que en la tabla 14, se observa un Chi-cuadrado de Pearson (11,202a) y un p valor: 0,024 el cual es $< 0,05$, entre la dimensión conflicto de rol y autoestima. Aceptándose la hipótesis alterna y rechazándose la hipótesis nula. Concluyendo que existe relación entre la dimensión conflicto de rol y el autoestima en trabajadores del Centro de Salud CLAS Samegua, año 2018.

Hipótesis Específica 4:

Ho: No existe relación entre la dimensión supervisión y participación con el autoestima en trabajadores del Centro de Salud CLAS Samegua, año 2018.

Ha: Existe relación entre la dimensión supervisión y participación con el autoestima en trabajadores del Centro de Salud CLAS Samegua, año 2018.

Tabla 15: Correlación de la dimensión supervisión y participación con el nivel de autoestima en trabajadores del Centro de Salud CLAS Samegua, año 2018.

Pruebas de chi-cuadrado			
	Valor	gl	Sig. asintótica (2 caras)
Chi-cuadrado de Pearson	10,991 ^a	4	,027
Razón de verosimilitud	11,268	4	,024
Asociación lineal por lineal	6,445	1	,011
N de casos válidos	50		

Fuente: Elaboración propia.

Interpretación:

Se puede afirmar que se aprecia evidencia para concluir que existe relación, ya que en la tabla 15, se observa un Chi-cuadrado de Pearson (10,991a) y un p valor: 0,027 el cual es $< 0,05$, entre la dimensión supervisión y participación y autoestima. Aceptándose la hipótesis alterna y rechazándose la hipótesis nula. Concluyendo que existe relación entre la dimensión supervisión y participación y el autoestima en trabajadores del Centro de Salud CLAS Samegua, año 2018.

Hipótesis Específica 5:

Ho: No existe relación entre la dimensión estilo de liderazgo con el autoestima en trabajadores del Centro de Salud CLAS Samegua, año 2018.

Ha: Existe relación entre la dimensión estilo de liderazgo con el autoestima en trabajadores del Centro de Salud CLAS Samegua, año 2018.

Tabla 16: Correlación de la dimensión estilo de liderazgo con el nivel de autoestima en trabajadores del Centro de Salud CLAS Samegua, año 2018.

Pruebas de chi-cuadrado			
	Valor	gl	Sig. asintótica (2 caras)
Chi-cuadrado de Pearson	14,858 ^a	6	,021
Razón de verosimilitud	16,463	6	,011
Asociación lineal por lineal	,086	1	,769
N de casos válidos	50		

Fuente: Elaboración propia.

Interpretación:

Se puede afirmar que aprecia evidencia para concluir que existe relación, ya que en la tabla 16, se observa un Chi-cuadrado de Pearson (14,858a) y un p valor: 0,021 el cual es $< 0,05$, entre la dimensión estilo de liderazgo y autoestima. Aceptándose la hipótesis alterna y rechazándose la hipótesis nula. Concluyendo que existe relación entre la dimensión estilo de liderazgo y el autoestima en trabajadores del Centro de Salud CLAS Samegua, año 2018.

Hipótesis Específica 6:

Ho: No existe relación entre los factores laborales como el tiempo de servicio, cargo que desempeña, condición y carga laboral con el nivel de autoestima en trabajadores del Centro de Salud CLAS Samegua, año 2018.

Ha: Existe relación entre los factores laborales como el tiempo de servicio, cargo que desempeña, condición y carga laboral con el nivel de autoestima en trabajadores del Centro de Salud CLAS Samegua, año 2018.

Factor laboral: Tiempo de servicio:

Tabla 17: Correlación del tiempo de servicio con el nivel de autoestima en trabajadores del Centro de Salud CLAS Samegua, año 2018.

Pruebas de chi-cuadrado			
	Valor	gl	Sig. asintótica (2 caras)
Chi-cuadrado de Pearson	1,932 ^a	6	,926
Razón de verosimilitud	2,033	6	,917
Asociación lineal por lineal	,028	1	,866
N de casos válidos	50		

Fuente: Elaboración propia.

Interpretación:

Se puede afirmar que aprecia evidencia para concluir que no existe relación, ya que en la tabla 17, se observa un Chi-cuadrado de Pearson (1,932a) y un p valor: 0,926 el cual es $> 0,05$, entre del tiempo de servicio y autoestima. Aceptándose la hipótesis nula y rechazándose la hipótesis alterna. Concluyendo que no existe relación entre el tiempo de servicio y el

autoestima en trabajadores del Centro de Salud CLAS Samegua, año 2018.

Factor laboral: Cargo que desempeña.

Tabla 18: Correlación del cargo que desempeña con el nivel de autoestima en trabajadores del Centro de Salud CLAS Samegua, año 2018.

Pruebas de chi-cuadrado			
	Valor	gl	Sig. asintótica (2 caras)
Chi-cuadrado de Pearson	2,710 ^a	4	,607
Razón de verosimilitud	4,034	4	,401
Asociación lineal por lineal	,306	1	,580
N de casos válidos	50		

Fuente: Elaboración propia.

Interpretación:

Se puede afirmar que aprecia evidencia para concluir que no existe relación, ya que en la tabla 18, se observa un Chi-cuadrado de Pearson (2,710a) y un p valor: 0,607 el cual es $> 0,05$, entre el cargo que desempeña y autoestima. Aceptándose la hipótesis nula y rechazándose la hipótesis alterna. Concluyendo que no existe relación entre el cargo que desempeña y el autoestima en trabajadores del Centro de Salud CLAS Samegua, año 2018.

Factor laboral: Condición laboral.

Tabla 19: Correlación de la condición laboral con el nivel de autoestima en trabajadores del Centro de Salud CLAS Samegua, año 2018.

Pruebas de chi-cuadrado			
	Valor	gl	Sig. asintótica (2 caras)
Chi-cuadrado de Pearson	,066 ^a	2	,967
Razón de verosimilitud	,067	2	,967
Asociación lineal por lineal	,050	1	,824
N de casos válidos	50		

Fuente: Elaboración propia.

Interpretación:

Se puede afirmar que se aprecia evidencia para concluir que no existe relación, ya que en la tabla 19, se observa un Chi-cuadrado de Pearson (0.066a) y un p valor: 0,967 el cual es $>0,05$, entre la condición laboral y autoestima. Aceptándose la hipótesis alterna y rechazándose la hipótesis nula. Concluyendo que existe relación entre la condición laboral y el autoestima en trabajadores del Centro de Salud CLAS Samegua, año 2018.

Factor laboral: Carga laboral.

Tabla 20: Correlación de la carga laboral con el nivel de autoestima en trabajadores del Centro de Salud CLAS Samegua, año 2018.

Pruebas de chi-cuadrado			
	Valor	gl	Sig. asintótica (2 caras)
Chi-cuadrado de Pearson	9,028 ^a	4	,060
Razón de verosimilitud	9,088	4	,059
Asociación lineal por lineal	1,286	1	,257
N de casos válidos	50		

Fuente: Elaboración propia.

Interpretación:

Se puede afirmar que aprecia evidencia para concluir que no existe relación, ya que en la tabla 20, se observa un Chi-cuadrado de Pearson (9,028a) y un p valor: 0,060 el cual es $> 0,05$, entre carga laboral y autoestima. Aceptándose la hipótesis nula y rechazándose la hipótesis alterna. Concluyendo que no existe relación entre carga laboral y el autoestima en trabajadores del Centro de Salud CLAS Samegua, año 2018.

IV. DISCUSION

Considerando que es uno de los trabajos novedosos que se ha realizado en la ciudad de Moquegua, con el propósito de identificar el nivel de riesgo de los factores psicosociales, y estos resultados obtenidos va permitir realizar la intervención que corresponde ya que se valorara si se encuentra en una situación nociva o satisfactoria. La investigación tuvo como objetivo general determinar la relación entre los factores psicosociales, laborales y autoestima en trabajadores del Centro de Salud CLAS Samegua, año 2018. Después de hacer un riguroso análisis estadístico realizado con el Chi cuadrado se obtuvo los valores de 9,360^a y un p valor: 0.053 el cual es $> 0,05$; por lo tanto se concluye que no existe relación entre factores psicosociales, laborales y autoestima en trabajadores. Martínez en el 2017, en su tesis “Evaluación de los Factores de Riesgo Psicosocial Intralaboral en una Institución de Nivel I de Atención en Salud de Arauca”, obtienen resultados contradictorios respecto a que presentan un alto nivel de riesgo social en las dimensiones demandas del trabajo, control, liderazgo relaciones sociales y recompensas, como se puede apreciar el trabajador se ve influenciado por factores propios del entorno laboral, asimismo por los turnos de duración larga y turnos nocturnos produciendo alteración del sueño, descanso normal fisiológico de las personas. En el sector salud el nivel de riesgo es muy alto, derivada de la misma función que desempeñan, el hecho de atender personas, ver el sufrimiento y en algunas oportunidades el paciente y el trabajador se ve lidiar con el sufrimiento y la muerte del paciente. Ramírez, Griebing, Rodríguez, en 2016, en la investigación titulada “Caracterización de riesgo psicosocial y estrés en una empresa del sector comercial de la ciudad de Bogotá”, los trabajadores administrativos son los que muestran niveles más altos de riesgo psicosocial y estrés, asimismo en un trabajo realizado en la ciudad de Moquegua, sobre “Riesgos psicosociales de la enfermera relacionado con el nivel de satisfacción laboral del centro quirúrgico del Hospital de

EsSalud”, se determinó que existe influencia entre los factores psicosociales y la satisfacción laboral en el personal asistencial del centro quirúrgico, como se evidencia en los trabajos analizados se evidencia que los factores psiosociales no solo condiciona en cierto modo el nivel de autoestima, sino también se relaciona con la ansiedad, la satisfacción laboral, afecta el estado físico y emocional de los trabajadores de manera directa o indirecta desarrollando niveles preocupantes de estrés, el síndrome de moobing como se ve en una tesis realizada en la ciudad de Tacna por Chambi en el 2011. Asimismo en la ciudad de Puno, en el 2015, Quispe, en su tesis sobre factores psicosociales, culturales y familiares asociados a la autoestima de madres adolescentes también estos factores que se estudiaron afectan no solo a los diferentes grupos de trabajadores, sino también a la madre adolescentes, y esto es producto que el ser humano en todas las edades se ven sujetos a presión del entorno ya sea en el campo psicológico, social y cultural.

En Lima en el año 2017, Inca, en Lima en su tesis sobre “Niveles de autoestima en los trabajadores de la empresa Grupo Cabal”, existe una interrelación entre autoestima familiar, personal y social, si logramos potenciar y mantener la autoestima familiar se logra desarrollar factores externos importantes en el desarrollo de la autoestima dentro del contexto personal y el entorno social; a su vez Rengifo, en Iquitos realizó la tesis sobre autoestima y ansiedad en estudiantes ingresantes a ciencias de la salud, determinó que existe una relación significativa entre nivel de ansiedad y autoestima, es decir que la ansiedad genera que el autoestima sea baja, siendo importante fortalecer el autoestima de las personas, para potencializar sus habilidades y destrezas en el trabajador, y este se sienta más seguro de sí mismo; De La Torre, en Lima en el año 2016, en su tesis sobre “Niveles de autoestima y satisfacción laboral en los enfermeros del hospital Víctor Larco Herrera”, recomienda mejorar el aspecto laboral de la organización; así como mejorar la satisfacción laboral de los trabajadores en el reconocimiento laboral y los beneficios sociales.

Considerando los resultados, se concluye que el nivel de autoestima que más predomina es de nivel promedio en un 98.0%. En Lima en el año 2017, Inca, concluye que prevalece el autoestima alta con un 52.0%; el cual manifiesta una valoración positiva de sí misma, en el factor social refiere que es el factor más debilitado; Rengifo, en Iquitos que los estudiantes ingresantes a ciencias de la salud el 43.1% tiene autoestima alta, siendo estos resultados diferentes a los obtenidos; asimismo Quispe D., en Puno, en madres adolescentes menciona que tienen autoestima media siendo influenciados por aspectos familiares, sociales, personales; Ludeña, concluye que el 42.5% de los trabajadores tienen autoestima regular y relaciones interpersonales de nivel alto, realizó un programa de autoestima empresarial mejorando así las relaciones de los trabajadores; Nolasco, en Trujillo, de igual forma obtiene resultados que el 59.0% de los estudiantes de la Clínica Odontológica tienen un alto nivel de autoestima

El estilo de liderazgo que predomina es el estilo democrático en un 94.0%. Chambi, en Tacna en el 2011, estudio a los profesionales de enfermería de la Mocrored Cono Sur, estableciendo la existencia de un estilo de liderazgo democrático en 81.6% resultado similar, entonces se puede inferir que el personal se encuentra actualizado de acorde con las políticas del sector salud, como es el de asumir un liderazgo que sea favorable y de conveniencia para el crecimiento institucional, y además permita brindar y ofertar servicios de salud cada vez más eficientes, la tendencia del sector es dar un trato humanizado.

Se obtiene un Chi-cuadrado de Pearson de 1,531^a y un p valor: 0,465 el cual es > 0,05, entonces no existe relación entre los factores psicológicos del entorno laboral y autoestima en trabajadores del Centro de Salud CLAS Samegua, año 2018. Londoño, en España, menciona que la influencia de los factores psicosociales menoscaban la salud física y mental de los trabajadores, experimentando animo desfavorable y

cambiante el cual es negativo para la organización; Mestanza, en Lima, en el año 2017, observó que el 69.8% de los encuestados perciben un nivel medio de factores de riesgo psicosocial, en demandas del trabajo, del liderazgo y las relaciones sociales.

V. CONCLUSIONES

PRIMERA: De acuerdo a los resultados obtenidos se concluye que la variable factores psicosociales del entorno laboral no está relacionada con la variable autoestima, según el análisis estadístico realizado con el Chi cuadrado 9,360^a y un p valor: 0.053 el cual es $> 0,05$. Por lo tanto, se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis alterna.

SEGUNDA: De acuerdo a los resultados obtenidos se concluye que la dimensión carga mental está relacionada con la variable autoestima, según el análisis estadístico realizado con el Chi cuadrado 10,130^a y un p valor: 0.038 el cual es $< 0,05$. Por lo tanto, se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis alterna nula.

TERCERA: De acuerdo a los resultados obtenidos se concluye que la dimensión relaciones personales está relacionada con la variable autoestima, según el análisis estadístico realizado con el Chi cuadrado 15,248^a y un p valor: 0.004 el cual es $< 0,05$. Por lo tanto, se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula.

CUARTA: De acuerdo a los resultados obtenidos se concluye que la dimensión conflicto de rol está relacionada con la variable autoestima, según el análisis estadístico realizado con el Chi cuadrado 11,202^a y un p valor: 0.024 el cual es $< 0,05$. Por lo tanto, se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula.

- QUINTA:** De acuerdo a los resultados obtenidos se concluye que la dimensión supervisión y participación está relacionada con la variable autoestima, según el análisis estadístico realizado con el Chi cuadrado 10,991a y un p valor: 0.027 el cual es $< 0,05$. Por lo tanto, se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula.
- SEXTA:** De acuerdo a los resultados obtenidos se concluye que la dimensión estilo de liderazgo está relacionada con la variable autoestima, según el análisis estadístico realizado con el Chi cuadrado 14,858a y un p valor: 0.021 el cual es $> 0,05$. Por lo tanto, se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula.
- SEPTIMA:** De acuerdo a los resultados obtenidos se concluye que los factores laborales como el tiempo de servicio, cargo que desempeña, condición y carga laboral no está relacionada con la variable autoestima, según el análisis estadístico realizado con el Chi cuadrado (1,932^a, $p=0,926$); (2,710^a, $p=0,607$); (0.066^a, $p=0,967$); (9,028^a, $p=0,060$), los cuales son $> 0,05$. Por lo tanto, se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis alterna.

VI. RECOMENDACIONES

PRIMERA: Se recomienda a los Gerentes de la Región de Salud, programar planes de capacitación a todo el personal de los diferentes establecimientos de salud a su cargo, con la finalidad de mejorar el nivel de autoestima de los trabajadores, ya que permitirá que el trabajador si los factores psicosociales son favorables mejorara la calidad de atención al usuario, mejor entorno laboral, se verá incrementado la productividad, el trabajo se desarrollará con mayor eficacia, efectividad y eficiencia.

SEGUNDA: Se recomienda a los Gerentes de la Región de Salud dar facilidades a los trabajadores para la realización de trabajos de investigación orientados al análisis y determinación de los predictores de una situación nociva en los trabajadores, con la finalidad de mejorar el comportamiento de las personas y que las relaciones interpersonales sean favorables en porcentajes mayores a los evidenciados.

TERCERA: Se recomienda al Medico Jefe del Centro de Salud programar planes que estén encaminados a reducir la situación nociva de los trabajadores, y desarrollar estrategias de afrontamiento a este tipo de situación negativa para la institución. Es menester que los trabajadores se sientan parte de la gestión, se muestren identificados, comprometidos, motivados, las condiciones de trabajo y el entorno laboral sea favorable, solo así mejora el rendimiento, la productividad y sobre todo la atención será de mejor calidad.

CUARTA: A todos los trabajadores del Centro de Salud de Samegua, considerando la existencia de una situación nociva de los factores psicosociales en la organización, asuman el compromiso de manera responsable a desarrollar una actitud favorable o satisfactoria, mejorar las interrelaciones personales, fomentar los buenos valores entre los compañeros trabajo, practica del trabajo en equipo y otros que conlleven a la búsqueda de un entorno saludable.

VII. REFERENCIAS

1. Organización Internacional del Trabajo (s/f.) *Prevención riesgos específicos en centros educativos*. España. Recuperado en: [file:///C:/Users/Studio/Downloads/18307-factores_psicosociales%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/Studio/Downloads/18307-factores_psicosociales%20(1).pdf).
2. Russek S. (2007) *La autoestima en el trabajo*. Recuperado en: <http://www.crecimiento-y-bienestar-emocional.com/autoestima-trabajo.html>.
3. Henares A. (2015) *La baja autoestima en el trabajo*. Madrid. España. Recuperado en: <http://psicologoalcaladehenares.com/2015/10/09/baja-autoestima-trabajo>.
4. Inca LH. (2017) *Niveles de autoestima en los trabajadores de la empresa Grupo Cabal. Universidad Inca Garcilaso de la Vega*. Lima. Perú. Recuperado en: <http://repositorio.uigv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.11818/1404/trab.sufic.prof.%20inca%20I%c3%93pez%2c%20liliana%20hayde%c3%89.pdf?sequence=2&isallowed=y>.
5. Rengifo TZ. (2017) *Autoestima y ansiedad en estudiantes ingresantes a ciencias de la salud en una universidad privada*. Universidad Científica del Perú. Iquitos.
6. Mestanza MA. (2017) *Factores psicosociales laborales en el personal de enfermería del servicio de emergencia de un hospital de nivel III Lima*. Universidad Cesar Vallejo.
7. De La Torre ML. (2016) *Niveles de autoestima y satisfacción laboral en los enfermeros del hospital Víctor Larco Herrera*. Universidad Inca Garcilaso de la Vega. Lima. Perú, Recuperado en: <http://repositorio.uigv.edu.pe/handle/20.500.11818/1173>.
8. Martínez AM. (2017). *Evaluación de los Factores de Riesgo Psicosocial Intralaboral en una Institución de Nivel I de Atención en Salud de Arauca*. Universidad de San Buenaventura Colombia.

9. Ramírez EA, Griebing M, Rodríguez N. (2016). *Caracterización de riesgo psicosocial y estrés en una empresa del sector comercial de la ciudad de Bogotá*. Universidad Santo Tomás. Colombia.
10. Londoño ME. (2015) *Influencia de los factores Psicosociales en la Salud percibida, el Burnout y compromiso del personal*. Barcelona. España.
11. Quispe D. (2015) *Factores psicosociales, culturales y familiares asociados a la autoestima de madres adolescentes en el Hospital Regional Manuel Núñez Butrón*. Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez. Puno.
12. Ludeña KJ. (2014) *Programa de autoestima empresarial en las relaciones interpersonales en avivel SAC*. Universidad Autónoma del Perú. Lima. Recuperado en: <http://repositorio.autonoma.edu.pe/bitstream/autonoma/344/6/ludena%20rios%2c%20karla%20janeth.pdf>.
13. Bermúdez N. (2014) *Factores de riesgo psicosocial en trabajadores hospitalarios*. Recuperado en: <http://200.35.84.131/portal/bases/marc/texto/9214-15-08651.pdf>.
14. Flores DR. (2011) *Riesgos psicosociales de la enfermera relacionado con el nivel de satisfacción laboral del centro quirúrgico del Hospital de Es-salud*". Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann de Tacna. Moquegua.
15. Chambi KK. (2011) *Factores psicosociales y laborales asociados al síndrome de mobbing en el profesional de enfermería de la Microred Cono Sur*. Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann. Tacna.
16. Organización Mundial de la Salud-OMS. (1988) *Los factores psicosociales en el trabajo y su relación con la salud*. Recuperado en: http://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/37881/9243561022_spa.pdf;jsessionid=6a426db174a425e520c4b1064fd5247a?sequence=1.
17. Ministerio de Salud. (2005) *Manual de salud ocupacional*. Lima. Perú. Recuperado en: http://www.digesa.minsa.gob.pe/publicaciones/descargas/manual_de_so.pdf.

18. López A. *Tipos de autoestima*. (2017). Recuperado en: <http://www.monografias.com/docs112/tipos-autoestima/tipos-autoestima.shtml>.
19. Marques F. (2017) *La salud integral de los trabajadores: un reto para la sostenibilidad empresarial*. Recuperado en: http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/documentacion/publicaciones%20periodicas/rev_INSHT/2017/SST_90_enlaces.p.
20. Dolan, S., García, S., & Díez, M. (2005) *Autoestima, estrés y trabajo*. Recuperado en: http://www.salvadorgarcia.eu/img/secciones_pdfs/autoestima%20estres%20%20trabajo.pdf.
21. Branden, N. *Cómo mejorar su autoestima*. (s.f.) Recuperado en: <https://www.ttmib.org/documentos/Branden-Autoestima.pdf>.
22. Mora M, Raich R. (2006) *Autoestima*. Psicología clínica guía de intervención. España. 80 p.
23. Valek M. (2011). *Autoestima y motivaciones sociales en estudiantes de educación superior*. Universidad Rafael Urdaneta. Recuperado en: <http://www.eumed.net/librosgratis/2011b/971/bases%20teoricas%20de%20la%20investigacion.html>.
24. Mejía A., Pastrana JJ. y Mejía JM. (2011) *La autoestima, factor fundamental para el desarrollo de la autonomía personal y profesional*. XII Congreso Internacional de Teoría de la Educación. Universitat de Barcelona. España.
25. Orduña AA. (2003). *Factor individual. Autoestima*. Salamanca. España. Recuperado en: http://www.enfermeriasalamanca.com/trabajos_salud_laboral/seguridad/autoestima.pdf.
26. Contreras D, Estrada M, Parra R, Venegas G. *Los factores nivel sociocultural y autoestima, y su incidencia en la producción oral del idioma Inglés en estudiantes de segundo año medio de siete establecimientos en la comuna de Chillán*. Universidad Bio Bio. Chile. Recuperado de: http://repobib.ubiobio.cl/jspui/bitstream/123456789/284/3/Contreras_Canto_David.pdf.

27. Yahoo. (s/f.) *Las teorías básicas de la Autoestima de Eric Fromm, Abraham Maslow y Carl Rogers*. Recuperado en: <https://mx.answers.yahoo.com/question/index?qid=20100903221716AAkeoEV&guccounter=1>.
28. Mruk, C. (2006) *Self-esteem research: Theory and practice: Toward a positive psychology of self-esteem* (3rd de.). Springer, New York.
29. Chávez (2007) *Introducción a la investigación educativa*. Editorial graficas González. Maracaibo. Venezuela.
30. Ramírez (1997). *Metodología de la información*. Recuperado en: <http://www.slideshare.net/oladys/analisis-de-un-informede-investigacion>.
31. Loggi dice Z. (2012) *La gestión del conocimiento como ventaja competitiva para las agencias de viajes y turismo*. Rev. Contribuciones a la economía.

ANEXOS

Instrumentos

Cuestionario de Factores Psicosociales y Laborales

Soy egresada de la Universidad Cesar Vallejo, de la Escuela Profesional de Posgrado de la Maestría Gestión de Servicios de la Salud y estoy realizando una investigación. Motivo por el cual solicito a Ud. su participación y tenga a bien en contestar con sinceridad. Será de carácter anónimo.

Marcar con una X solo una opción de respuesta considerando:

I. FACTORES PSICOSOCIALES

Responder considerando el siguiente cuadro:

Dimensión	1	2	3	4
Carga mental	Muy Mala	Mala	Buena	Muy Buena
Relaciones personales	No Existe	Malo	Regular	Bueno
Conflicto de rol	Casi Nunca	A Veces	A Menudo	Frecuentemente
Supervisión y participación	Insuficiente	Poco Adecuado	Adecuado	Excesivo
Estilo de Liderazgo	Autoritario	Pasivo	Democrático	Paternalista

N°	ITEMS	1	2	3	4
A. FACTORES PSICOLOGICOS EN EL ENTORNO LABORAL					
DIMENSION: CARGA MENTAL					
1.	¿Crees que mantener el tiempo, considerando la exclusiva atención en tu trabajo, es? (de forma que te impida tener la posibilidad de hablar, de desplazarte o simplemente de pensar en cosas ajenas a tu tarea)				
2.	¿Cómo calificarías la atención que debes mantener para realizar tu trabajo?				
3.	¿Cómo calificarías la cantidad de tiempo de que dispones para realizar tu trabajo?				
4.	¿Consideras que se debe de recuperar, si se produce un re-				

	traso en el desempeño de tu trabajo?				
5.	Sobre la ejecución de tu tarea, ¿Consideras que se te impone trabajar con cierta rapidez?:				
6.	¿Cómo consideras la ocurrencia de los incidentes que puedan presentarse en tu puesto de trabajo?				
7.	¿Cómo consideras la ocurrencia de los errores que puedan presentarse en tu puesto de trabajo?				
8.	Al acabar la jornada, ¿Cuándo te sientes fatigado, crees que es?				
9.	¿Cómo calificarías la cantidad de información que manejas para realizar tu trabajo?				
10.	¿Cómo calificarías la información que manejas para realizar tu trabajo?				
11.	Sobre el trabajo que realizas te resulta complicado o difícil ¿Cómo lo calificarías?				
DIMENSION: RELACIONES PERSONALES					
12.	¿Cómo consideras la posibilidad de hablar con los compañeros, fuera del tiempo de trabajo?				
13.	¿Cómo consideras que son las relaciones con el jefe?				
14.	¿Cómo consideras que son las relaciones con los compañeros?				
15.	¿Cómo consideras que son las relaciones con los subordinados?				
16.	¿Cómo consideras que son las relaciones con los clientes o el público?				
17.	¿Crees que el tipo de relaciones en tu trabajo son?:				
B. FACTORES SOCIALES EN EL ENTORNO LABORAL					
DIMENSION: CONFLICTO DE ROL					
18.	¿Cómo se te informa lo que te tienes que hacer sobre tus funciones, competencias y atribuciones?				
19.	¿Se te informa los métodos de trabajo, es decir cómo hacerlo?				

20.	¿Se te informa la cantidad de producto que se espera que hagas?				
21.	¿Se te informa la calidad de producto o del servicio que se espera?				
22.	Se me asignan tareas que no puedo realizar al no tener los recursos y/o materiales necesarios				
23.	Para ejecutar algunas tareas tengo que saltarme los métodos establecidos				
24.	Recibo instrucciones incompatibles entre sí (unos me mandan una cosa, y otros, otra)				
25.	El trabajo me exige tomar decisiones o realizar cosas con las que no estoy de acuerdo				
DIMENSION: SUPERVISION Y PARTICIPACION					
26.	¿Qué te parece el control que la jefatura ejerce sobre métodos para realizar el trabajo?				
27.	¿Qué te parece el control que la jefatura ejerce sobre la planificación del trabajo?				
28.	¿Qué te parece el control que la jefatura ejerce sobre el ritmo de trabajo?				
29.	¿Qué te parece el control que la jefatura ejerce sobre los horarios de trabajo?				
30.	¿Qué te parece el control que la jefatura ejerce sobre los resultados parciales?				
31.	¿Qué te parece el control que la jefatura ejerce sobre los resultados finales del trabajo?				
32.	¿Cómo valoras el funcionamiento de los medios de que dispones para conversar directamente con los superiores?				
33.	¿Cómo valoras el funcionamiento del buzón de sugerencias?				
34.	¿Cómo valoras el funcionamiento de los comités de calidad?				
35.	¿Cómo valoras el funcionamiento de los comités de la institución y jefes de cada servicio?				
36.	¿Cómo valoras el funcionamiento de los medios de que disponen para la realización de las asambleas y reuniones de				

	trabajadores?				
37.	¿La participación en la decisión de los procedimientos que se realizan es?				
38.	¿La participación en la resolución de incidencias es?				
39.	¿La participación en la asignación y distribución de tareas es?				
40.	¿La participación en la planificación del trabajo es?				
41.	¿La participación en la decisión sobre cantidad de trabajo es?				
42.	¿La participación en la decisión sobre calidad de trabajo es?				
DIMENSION: ESTILO DE LIDERAZGO					
43.	¿Cómo percibe el estilo de liderazgo en su centro de trabajo?				

II. FACTORES LABORALES

1. Tiempo de trabajo en la institución: Menos 5 años () 5-10 años ()
11-20 años () Más de 20 años ()
2. Cargo que desempeña :Técnico Administrativo () Técnico Asistencial ()
Profesional ()
3. Condición laboral: Nombrado () Contratado ()
4. Tiene carga laboral: Siempre () A Veces () Nunca ()

INVENTARIO DE AUTOESTIMA DE COOPERSMITH VERSION PARA ADULTOS

FALSO	VERDADERO
1	2

N°	ITEMS	1	2
1.	Generalmente los problemas me afectan muy poco		
2.	Me cuesta mucho trabajo hablar en público		
3.	Si pudiera cambiaría muchas cosas de mí		
4.	Puedo tomar una decisión fácilmente		
5.	Soy una persona simpática		
6.	En mi casa me enoja fácilmente		
7.	Me cuesta trabajo acostumbrarme a algo nuevo		

8.	Soy popular entre las personas de mi edad		
9.	Mi familia generalmente toma en cuenta mis sentimientos		
10.	Me doy por vencido(a) muy fácilmente		
11.	Mi familia espera demasiado de mi		
12.	Me cuesta mucho trabajo aceptarme como soy		
13.	Mi vida es muy complicada		
14.	Mis compañeros casi siempre aceptan mis ideas		
15.	Tengo mala opinión de mí mismo(a)		
16.	Muchas veces me gustaría irme de mi casa		
17.	Con frecuencia me siento a disgusto en mi trabajo		
18.	Soy menos guapo (o bonita) que la mayoría de la gente		
19.	Si tengo algo que decir, generalmente lo digo		
20.	Mi familia me comprende		
21.	Los demás son mejor aceptados que yo		
22.	Siento que mi familia me presiona		
23.	Con frecuencia me desanimo en lo que hago		
24.	Muchas veces me gustaría ser otra persona		
25.	Se puede confiar muy poco en mí		

Gracias por su participación

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario de Factores Psicosociales y Laborales

OBJETIVO: Determinar los factores psicosociales, laborales y su relación a la autoestima en trabajadores del Centro de Salud CLAS Samegua, año 2018

DIRIGIDO A: trabajadores del Centro de Salud CLAS Samegua, año 2018

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Berrospi Zambrano Edgardo Roman

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Doctor

VALORACIÓN:

Muy Alto	Alto <input checked="" type="checkbox"/>	Medio	Bajo	Muy Bajo
----------	--	-------	------	----------


FIRMA DEL EVALUADOR

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario de autoestima de Coopersmith versión para adultos

OBJETIVO: Determinar los factores psicosociales, laborales y su relación a la autoestima en trabajadores del Centro de Salud CLAS Samegua, año 2018

DIRIGIDO A: Trabajadores del Centro de Salud CLAS Samegua, año 2018.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Berrospi Zambrano Edgardo Roman

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Doctor

VALORACIÓN:

Muy Alto	<input checked="" type="checkbox"/> Alto	Medio	Bajo	Muy Bajo
----------	--	-------	------	----------


.....
FIRMA DEL EVALUADOR

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario de autoestima de Coopersmith versión para adultos

OBJETIVO: Determinar los factores psicosociales, laborales y su relación a la autoestima en trabajadores del Centro de Salud CLAS Samegua, año 2018

DIRIGIDO A: Trabajadores del Centro de Salud CLAS Samegua, año 2018.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: *ORDOÑO ALLCA JOSE LUIS*

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: *MAGISTER*

VALORACIÓN:

Muy Alto	Alto	Medio	Bajo	Muy Bajo
----------	-----------------	-------	------	----------

 UCV UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO


.....
Mg. JOSÉ LUIS ORDOÑO ALLCA
SEDE MOQUEGUA
.....

FIRMA DEL EVALUADOR

MATRIZ DE VALIDACIÓN

TITULO: Factores psicosociales, laborales y su relación a la autoestima en trabajadores del Centro de Salud CLAS Samegua, año 2018.
 AUTORA: Br. Ramos García Victoria Noelia

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES	
				ALTA ESTIMA	PROMEDIO	BAJA			RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEMS		RELACIÓN ENTRE EL ITEMS Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA			
									SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO		
AUTOESTIMA	Si mismo		1. Generalmente los problemas me afectan muy poco							/		/		/				
			3. Si pudiera cambiaría muchas cosas de mí						/		/		/		/			
			4. Puedo tomar una decisión fácilmente						/		/		/		/			
			7. Me cuesta trabajo acostumbrarme a algo nuevo						/		/		/		/			
			10. Me doy por vencido(a) muy fácilmente						/		/		/		/			
			12. Me cuesta mucho trabajo aceptarme como soy						/		/		/		/			
			13. Mi vida es muy complicada						/		/		/		/			
			15. Tengo mala opinión de mí mismo(a)						/		/		/		/			
			18. Soy menos guapo (o bonita) que la mayoría de la gente						/		/		/		/			
			19. Si tengo algo que decir, generalmente lo digo						/		/		/		/			
	23. Con frecuencia me desanimo en lo que hago						/		/		/		/					
	24. Muchas veces me gustaría ser otra persona						/		/		/		/					
	25. Se puede confiar muy poco en mí						/		/		/		/					
	Familiar			2. Me cuesta mucho trabajo hablar en público						/		/		/		/		
				5. Soy una persona simpática						/		/		/		/		
				8. Soy popular entre las personas de mi edad						/		/		/		/		
				14. Mis compañeros casi siempre aceptan mis ideas						/		/		/		/		
				17. Con frecuencia me siento a disgusto en mi trabajo						/		/		/		/		
	Social			21. Los demás son mejor aceptados que yo						/		/		/		/		
				6. En mi casa me enojo fácilmente						/		/		/		/		
				9. Mi familia generalmente toma en cuenta mis sentimientos						/		/		/		/		
				11. Mi familia espera demasiado de mí						/		/		/		/		
16. Muchas veces me gustaría irme de mi casa									/		/		/		/			
20. Mi familia me comprende									/		/		/		/			
22. Siento que mi familia me presiona									/		/		/		/			

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario de Factores Psicosociales y Laborales

OBJETIVO: Determinar los factores psicosociales, laborales y su relación a la autoestima en trabajadores del Centro de Salud CLAS Samegua, año 2018

DIRIGIDO A: trabajadores del Centro de Salud CLAS Samegua, año 2018

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: *ORDOÑO ALLCA JOSE LUIS*

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: *MAGISTER*

VALORACIÓN:

Muy Alto	Alto	Medio	Bajo	Muy Bajo
----------	-----------------	-------	------	----------

 UCY UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO

[Firma]
.....
Mg. JOSE LUIS ORDOÑO ALLCA
SEDE MOQUEGUA
.....

FIRMA DEL EVALUADOR

MATRIZ DE VALIDACIÓN

TITULO: Factores psicosociales, laborales y su relación a la autoestima en trabajadores del Centro de Salud CLAS Samegua, año 2018.

AUTORA: Br. Ramos García Victoria Noelia

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA				CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES		
				1	2	3	4	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEMS		RELACIÓN ENTRE EL ITEMS Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA				
								SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO			
CALIDAD DE SERVICIO	Factores psicosociales en el entorno laboral	CARGA MENTAL	1. ¿Crees que mantener el tiempo, considerando la exclusiva atención en tu trabajo, es? (de forma que te impida tener la posibilidad de hablar, de desplazarte o simplemente de pensar en cosas ajenas a tu tarea)						✓		✓		✓					
			2. ¿Cómo calificarías la atención que debes mantener para realizar tu trabajo?						✓		✓		✓		✓			
			3. ¿Cómo calificarías la cantidad de tiempo de que dispones para realizar tu trabajo?						✓		✓		✓		✓			
			4. ¿Consideras que se debe de recuperar, si se produce un retraso en el desempeño de tu trabajo?						✓		✓		✓		✓			
			5. Sobre la ejecución de tu tarea, ¿Consideras que se te impone trabajar con cierta rapidez?						✓		✓		✓		✓			
			6. ¿Cómo consideras la ocurrencia de los incidentes que puedan presentarse en tu puesto de trabajo?						✓		✓		✓		✓			
			7. ¿Cómo consideras la ocurrencia de los errores que puedan presentarse en tu puesto de trabajo?						✓		✓		✓		✓			
			8. Al acabar la jornada, ¿Cuándo te sientes fatigado, crees que es?						✓		✓		✓		✓			
			9. ¿Cómo calificarías la cantidad de información que manejas para realizar tu trabajo?						✓		✓		✓		✓			
			10. ¿Cómo calificarías la información que manejas para realizar tu trabajo?						✓		✓		✓		✓			
			11. Sobre el trabajo que realizas ¿Cómo lo calificarías?						✓		✓		✓		✓			
	RELACIONES PERSONALES	12. ¿Cómo consideras la posibilidad de hablar con los compañeros, fuera del tiempo de trabajo?						✓		✓		✓		✓				
		13. ¿Cómo consideras que son las relaciones con el jefe?						✓		✓		✓		✓				
		14. ¿Cómo consideras que son las relaciones con los compañeros?						✓		✓		✓		✓				
		15. ¿Cómo consideras que son las relaciones con los subordinados?						✓		✓		✓		✓				
		16. ¿Cómo consideras que son las relaciones con los clientes o el público?						✓		✓		✓		✓				
		17. ¿Crees que el tipo de relaciones en tu trabajo son?:						✓		✓		✓		✓				
	Factores sociales en el entorno laboral	CONFLICTO DE ROL	18. ¿Cómo se te informa lo que te tienes que hacer sobre tus funciones, competencias y atribuciones?						✓		✓		✓		✓			
			19. ¿Se te informa los métodos de trabajo, es decir cómo hacerlo?						✓		✓		✓		✓			
			20. ¿Se te informa la cantidad de producto que se espera que hagas?						✓		✓		✓		✓			
			21. ¿Se te informa la calidad de producto o del servicio que se espera?						✓		✓		✓		✓			
			22. Se me asignan tareas que no puedo realizar al no tener los recursos y/o materiales necesarios						✓		✓		✓		✓			
			23. Para ejecutar algunas tareas tengo que saltarme los métodos establecidos						✓		✓		✓		✓			
			24. Recibo instrucciones incompatibles entre sí (unos me mandan una cosa, y otros, otra)						✓		✓		✓		✓			
			25. El trabajo me exige tomar decisiones o realizar cosas con las que no estoy de acuerdo						✓		✓		✓		✓			

			26. ¿Qué te parece el control que la jefatura ejerce sobre métodos para realizar el trabajo?														/	/	/	/					
			27. ¿Qué te parece el control que la jefatura ejerce sobre la planificación del trabajo?														/	/	/	/					
			28. ¿Qué te parece el control que la jefatura ejerce sobre el ritmo de trabajo?														/	/	/	/					
			29. ¿Qué te parece el control que la jefatura ejerce sobre los horarios de trabajo?														/	/	/	/					
			30. ¿Qué te parece el control que la jefatura ejerce sobre los resultados parciales?														/	/	/	/					
			31. ¿Qué te parece el control que la jefatura ejerce sobre los resultados finales del trabajo?														/	/	/	/					
			32. ¿Cómo valoras el funcionamiento de los medios de que dispones para conversar directamente con los superiores?														/	/	/	/					
			33. ¿Cómo valoras el funcionamiento del buzón de sugerencias?														/	/	/	/					
			34. ¿Cómo valoras el funcionamiento de los comités de calidad?														/	/	/	/					
		SUPERVISION Y PARTICIPACION	35. ¿Cómo valoras el funcionamiento de los comités de la institución y jefes de cada servicio?														/	/	/	/					
			36. ¿Cómo valoras el funcionamiento de los medios de que dispones para la realización de las asambleas y reuniones de trabajadores?															/	/	/	/				
			37. ¿En qué medida participas en la decisión de la orden de las operaciones que se realizan?															/	/	/	/				
			38. ¿En qué medida participas en la resolución de incidencias?															/	/	/	/				
			39. ¿En qué medida participas en la asignación y distribución de tareas?															/	/	/	/				
			40. ¿En qué medida participas en la planificación del trabajo?															/	/	/	/				
			41. ¿En qué medida participas en la decisión sobre cantidad de trabajo?															/	/	/	/				
			42. ¿En qué medida participas en la decisión sobre calidad de trabajo?															/	/	/	/				
			ESTILO DE LIDERAZGO	43. ¿Cómo percibe el estilo de liderazgo en su centro de trabajo?														/	/	/	/				
				44. Tiempo que labora en la institución															/	/	/	/			
	Factores laborales	DE LA LABOR	45. Cargo que desempeña														/	/	/	/					
			46. Condición laboral															/	/	/	/				
			47. Tiene carga laboral																/	/	/	/			

Responder considerando el siguiente cuadro:

ITEMS	1	2	3	4
1-4	Poco claro	Algo Claro	Claro	Muy claro
5-8	Casi Nunca	A Veces	A Menudo	Frecuentemente
9-14	Insuficiente	Poco Adecuado	Adecuado	Excesivo
15-19	No Existe	Malo	Regular	Bueno
20-25	No piden opinión	Piden mi opinión	Decido yo	Opinión consensuada
26-42	Muy Mala	Mala	Buena	Muy Buena
43	Autoritario	Pasivo	Democrático	Paternalista

MATRIZ DE VALIDACIÓN

TÍTULO: Factores psicosociales, laborales y su relación a la autoestima en trabajadores del Centro de Salud CLAS Samegua, año 2018.

AUTORA: Br. Ramos García Victoria Noelia

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECCOMENDACIONES
				ALTA ESTIMA	PROMEDIO	BAJA			RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE E. INDICADOR Y EL ITEMS		RELACIÓN ENTRE EL ITEMS Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA		
									SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
AUTOESTIMA	Si mismo		1. Generalmente los problemas me afectan muy poco							/	/	/	/				
			3. Si pudiera cambiaría muchas cosas de mí							/	/	/	/				
			4. Puedo tomar una decisión fácilmente								/	/	/	/			
			7. Me cuesta trabajo acostumbrar me a algo nuevo								/	/	/	/			
			10. Me doy por vencido(a) muy fácilmente								/	/	/	/			
			12. Me cuesta mucho trabajo aceptarme como soy								/	/	/	/	/		
			13. Mi vida es muy complicada								/	/	/	/	/		
			15. Tengo mala opinión de mí mismo(a)								/	/	/	/	/		
			18. Soy menos guapo (o bonita) que la mayoría de la gente								/	/	/	/	/		
			19. Si tengo algo que decir, generalmente lo digo								/	/	/	/	/		
			23. Con frecuencia me desanimo en lo que hago								/	/	/	/	/		
		24. Muchas veces me gustaría ser otra persona								/	/	/	/	/			
		25. Se puede confiar muy poco en mí								/	/	/	/	/			
		Familiar		2. Me cuesta mucho trabajo hablar en público							/	/	/	/	/		
			5. Soy una persona simpática								/	/	/	/	/		
			8. Soy popular entre las personas de mi edad								/	/	/	/	/		
			14. Mis compañeros casi siempre aceptan mis ideas								/	/	/	/	/		
			17. Con frecuencia me siento a disgusto en mi trabajo								/	/	/	/	/		
		21. Los demás son mejor aceptados que yo								/	/	/	/	/			
		Social		6. En mi casa me enojo fácilmente							/	/	/	/	/		
			9. Mi familia generalmente toma en cuenta mis sentimientos								/	/	/	/	/		
			11. Mi familia espera demasiado de mí								/	/	/	/	/		
	16. Muchas veces me gustaría irme de mi casa									/	/	/	/	/			
	20. Mi familia me comprende									/	/	/	/	/			
	22. Siento que mi familia me presiona								/	/	/	/	/				

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario de Factores Psicosociales y Laborales

OBJETIVO: Determinar los factores psicosociales, laborales y su relación a la autoestima en trabajadores del Centro de Salud CLAS Samegua, año 2018

DIRIGIDO A: trabajadores del Centro de Salud CLAS Samegua, año 2018

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: NINA RAMOS MARIO MARCELIÑO

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: MAGISTER

VALORACIÓN:

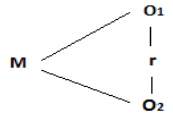
Muy Alto	Alto	Medio	Bajo	Muy Bajo
----------	-----------------	-------	------	----------

.....
FIRMA DEL EVALUADOR

.....
MARIO M. NINA RAMOS
MAGISTER
C.E.F. 54971 - REP. V. 30

Anexo N° 1: Matriz de Consistencia

Título de la Tesis: Factores psicosociales, laborales y su relación a la autoestima en trabajadores del Centro de Salud CLAS Samegua, año 2018.

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES E INDICADORES	TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE ANÁLISIS DE DATOS
<p>PROBLEMA GENERAL: PG: ¿Cuál es la relación entre los factores psicosociales del entorno laboral con el nivel de autoestima en trabajadores del Centro de Salud CLAS Samegua, año 2018?</p> <p>PROBLEMAS SECUNDARIOS: PE1: ¿Cuál es la relación entre la dimensión carga mental con el nivel de autoestima en trabajadores del Centro de Salud CLAS Samegua, año 2018?</p> <p>PE2: ¿Cuál es la relación entre la dimensión relaciones personales con el nivel de autoestima en trabajadores del Centro de Salud CLAS Samegua, año 2018?</p>	<p>OBJETIVO GENERAL: OG: Determinar la relación de los factores psicosociales del entorno laboral con el nivel de autoestima en trabajadores del Centro de Salud CLAS Samegua, año 2018.</p> <p>OBJETIVOS ESPECÍFICOS OE1: Determinar la relación entre la dimensión carga mental con el nivel de autoestima en trabajadores del Centro de Salud CLAS Samegua, año 2018. OE2: Determinar la relación entre la dimensión relaciones personales con el nivel de autoestima en trabajadores del Centro de Salud CLAS Samegua, año 2018. OE3: Determinar la rela-</p>	<p>HIPÓTESIS PRINCIPAL: HG: Existe relación entre los factores psicosociales del entorno laboral con el nivel de autoestima en trabajadores del Centro de Salud CLAS Samegua, año 2018.</p> <p>HIPÓTESIS ESPECÍFICAS: HE1: Existe relación entre la dimensión carga mental con el nivel de autoestima en trabajadores del Centro de Salud CLAS Samegua, año 2018. HE2: Existe relación entre la dimensión relaciones personales con el nivel de autoestima en trabajadores del Centro de Salud CLAS Samegua, año 2018.</p>	<p>Variable N° 1 Factores psicosociales, laborales El riesgo se clasifica del siguiente modo:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Situación nociva. • Situación Intermedia. • Situación Satisfactoria. <p>Variable N° 2 Autoestima</p>	<p>Tipo de investigación: No experimental</p> <p>Diseño de investigación: Correlacional, de corte transversal.</p>  <p>Población: La población de trabajadores del Centro de Salud de Samegua es de 50 trabajadores.</p> <p>Muestra La población de trabajadores del Centro de Salud de Samegua es de 50 traba-</p>	<p>Técnica: La técnica de recolección de datos que se utilizó fue la encuesta.</p> <p>Instrumentos El instrumento que se utilizó fue el cuestionario.</p> <p>Las variables y dimensiones a estudiar son:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Factores psicosociales • Carga mental (CM), consta de 11 preguntas. • Relaciones Personales (RP) consta de 6 preguntas • Supervisión y participación (SP), consta de 17 preguntas. • Conflicto de rol

<p>PE3: ¿Cuál es la relación entre la dimensión conflicto de rol con el autoestima en trabajadores del Centro de Salud CLAS Samegua, año 2018?</p> <p>PE4: ¿Cuál es la relación entre la dimensión supervisión y participación con el autoestima en trabajadores del Centro de Salud CLAS Samegua, año 2018?</p> <p>PE5: ¿Cuál es la relación entre la dimensión estilo de liderazgo con el autoestima en trabajadores del Centro de Salud CLAS Samegua, año 2018?</p> <p>PE6: ¿Cuál es la relación entre los factores laborales como el tiempo de servicio, cargo que desempeña, condición y carga laboral con el nivel de autoestima en trabajadores del Centro de Salud CLAS Samegua, año 2018?</p>	<p>ción entre la dimensión conflicto de rol con el autoestima en trabajadores del Centro de Salud CLAS Samegua, año 2018.</p> <p>OE4: Determinar la relación entre la dimensión supervisión y participación con el autoestima en trabajadores del Centro de Salud CLAS Samegua, año 2018.</p> <p>OE5: Determinar la relación entre la dimensión estilo de liderazgo con el autoestima en trabajadores del Centro de Salud CLAS Samegua, año 2018.</p> <p>OE6: Determinar la relación entre los factores laborales como el tiempo de servicio, cargo que desempeña, condición y carga laboral con el nivel de autoestima en trabajadores del Centro de Salud CLAS Samegua, año 2018.</p>	<p>HE3: Existe relación entre la dimensión conflicto de rol con el autoestima en trabajadores del Centro de Salud CLAS Samegua, año 2018.</p> <p>HE4: Existe relación entre la dimensión supervisión y participación con el autoestima en trabajadores del Centro de Salud CLAS Samegua, año 2018.</p> <p>HE5: Existe relación entre la dimensión estilo de liderazgo con el autoestima en trabajadores del Centro de Salud CLAS Samegua, año 2018.</p> <p>HE6: Existe relación entre los factores laborales como el tiempo de servicio, cargo que desempeña, condición y carga laboral con el nivel de autoestima en trabajadores del Centro de Salud CLAS Samegua, año 2018.</p>		<p>adores. La muestra es de tipo censal. De muestreo no probabilístico</p> <p>Métodos de análisis de datos</p> <p>Los datos obtenidos serán codificados y serán ordenados en una base de datos del programa estadístico SPSS versión 23, se hizo el análisis estadístico no paramétrico Ji Cuadrado.</p> <p>La presentación de los resultados se hizo en tablas de una y doble entrada con frecuencias, porcentajes, Ji cuadrado y nivel de significancia.</p>	<p>(CR), consta de 8 preguntas</p> <ul style="list-style-type: none"> • Estilo de liderazgo (EL), consta de 1 pregunta • Factores laborales <ul style="list-style-type: none"> - Tiempo de trabajo en la institución, consta de 1 pregunta. - Cargo que desempeña, consta de 1 pregunta. - Condición laboral, consta de 1 pregunta. - Carga laboral, consta de 1 pregunta. -
--	--	--	--	---	--

“Año del Diálogo y Reconciliación Nacional”

Moquegua, 10 de julio de 2018

OFICIO N° 134-2018-UCV-CM/MOQ

Señora:
Lic. Emérita Quispe Chambilla
Gerente del CLAS Samegua

Presente:



ASUNTO : Solicito autorización y facilidades para aplicación de Instrumentos de Investigación.

Tengo el agrado de dirigirme a Ud. para expresarle un cordial saludo y a la vez indicarle que la Obst. **VICTORIA NOELIA RAMOS GARCIA** con código de alumna N° 7001139286, está cursando el III y último Ciclo del programa de **MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD**, en la Escuela de Posgrado de esta Universidad. Por tal motivo solicito a Ud. se le autorice y brinde las facilidades para la aplicación de encuestas y asimismo la mencionada alumna ejecute su Proyecto de Tesis denominado: "Factores Psicosociales, Laborales y su relación a la Autoestima en Trabajadores del Centro de Salud CLAS Samegua, año 2018".

Sin otro particular, es propicia la oportunidad para testimoniarle las muestras de mi consideración y estima personal.

Atentamente,



[Signature]
Lic. ANGEL NESTOR TITO CALIZAYA
COORDINADOR UCV - MOQUEGUA

OTRAS EVIDENCIAS

- FOTOGRAFIAS EJECUTANDO LA ECUESTA EN EL CENTRO DE SALUD CLAS SAMEGUA







ARTICULO CIENTIFICO

1. **TITULO:** Factores psicosociales laborales y su relación a la autoestima en trabajadores del Centro de Salud CLAS Samegua, año 2018.

2. **AUTORA:** Br. Victoria Noelia Ramos García

Email: noeliarg19@gmail.com

3. **RESUMEN:** El recurso humano en las organizaciones del sector Salud, últimamente han cobrado un rol importante en la oferta de los servicios, que sean de Calidad, considerando lo dicho permito plantear como objetivo general determinar la relación de los factores psicosociales laborales con el nivel de autoestima en trabajadores del Centro de Salud CLAS Samegua, en el año 2018. Referente a la metodología se ha optado por la investigación de tipo correlacional, transversal con un diseño no experimental. La muestra estuvo representada por 50 trabajadores, siendo una muestra censal, ya que se consideró a todos ellos, se utilizó como técnica, la encuesta y como instrumento el cuestionario, se recopiló datos para la aplicación del cuestionario para cada variable, el análisis estadístico se hizo con el estadístico no paramétrico chi cuadrado permitiendo establecer la relación.

Los resultados obtenidos con el análisis estadístico fueron: La variable psicosociales del entorno laboral no se relacionan con la variable autoestima ($\text{Chi}^2=9,360^a$ y $p: 0.053$). En el análisis de las dimensiones de los factores psicosociales: carga mental ($\text{Chi}^2=10,130^a$ y $p=0.038$), relaciones personales ($\text{Chi}^2=15,248^a$ y $p=0.004$), conflicto de rol ($\text{Chi}^2=11,202^a$ y $p=0.024$), supervisión y participación ($\text{Chi}^2=10,991^a$ y $p: 0.027$), estilo de liderazgo ($\text{Chi}^2=14,858^a$ y $p=0.021$). Asimismo las dimensiones de los factores laborales como es el tiempo de servicio ($1,932^a$, $p=0,926$), cargo que desempeña ($2,710^a$, $p=0,607$), condición laboral (0.066^a , $p=0,967$); y carga laboral ($9,028^a$, $p=0,060$), no se relacionan con la variable autoestima. En conclusión, para el objetivo general se acepta la hipótesis nula.

4. **PALABRAS CLAVES:** Factores psicológicos, sociales, laborales, autoestima, liderazgo.

5. **ABSTRAC:** The human resources in the health sector organizations have taken an important role in the offer of services, which are of quality, considering the said permission to pose a general objective to determine the relationship of the psychosocial, labor factors with the level of self-esteem in workers of the CLAS Samegua Health Center, in the year 2018. Regarding the methodology, we have opted for correlational, transversal type research with a non-experimental design. 50 workers, being a census sample, since all of them were considered, represented the sample; the survey was used as a technique, and as a tool the questionnaire, data was collected for the application of the questionnaire for each variable, the analysis. This statistic was made with the non-parametric chi-square

statistic allowing the relationship to be established. The results obtained with the statistical analysis were: The psychosocial variables of the work environment are not related to the self-esteem variable ($\text{Chi}^2 = 9.360a$ and $p = 0.053$). In the analysis of the dimensions of the psychosocial factors: mental load ($\text{Chi}^2 = 10,130a$ and $p = 0.038$), personal relationships ($\text{Chi}^2 = 15.248a$ and $p = 0.004$), role conflict ($\text{Chi}^2 = 11.202a$ and $p = 0.024$), supervision and participation ($\text{Chi}^2 = 10,991$ and $p = 0.027$), leadership style ($\text{Chi}^2 = 14,858$ and $p = 0.021$). Also the dimensions of the labor factors such as the time of service ($1,932^a$, $p = 0,926$), position that plays ($2,710^a$, $p = 0,607$), labor condition (0.066^a , $p = 0,967$); and workload ($9.028a$, $p = 0.060$), they are not correlated with the variable self-esteem. In conclusion, for the general objective the null hypothesis is accepted.

6. KEYWORDS: Psychological, social, labor factores, self-esteem, leadership.

7. INTODUCCION: En nuestra sociedad, la capacidad, el potencial que cada trabajador en el desempeño de sus funciones se ve reflejado como un punto de necesidad, ya que vivimos en un mundo de competitividad laboral, y cada vez se debe de lograr la perfección si fuera posible; este hecho permite a los trabajadores que se sientan estresados, agobiados y la autoestima se vea afectada en el trabajador. La autoestima nos permite medir nuestras habilidades, potencialidades, limitaciones, a ver nuestro entorno de manera real, la capacidad de adaptarnos, ser tolerantes, el quehacer en grupo, la toma de decisiones, la imaginación, todas estas habilidades y fortalezas si la cultivamos de manera positiva tendremos el éxito, en caso contrario nos sentiremos frustrados, y no vamos a ser capaces de solicitar ayuda cuando afrontamos este escenario negativo para la organización como para el trabajador. Tener una baja autoestima afecta muy negativamente a todos los aspectos de nuestra vida como las relaciones, el trabajo; evidenciando la aparición de dudas, gastar más energía en el trabajo, indiferencia en la productividad, siendo esta escasa, y mostrar vulnerabilidad, probablemente será sujeto a sufrir maltrato trayendo resentimiento en uno mismo. Descrito estas características de un trabajador con baja autoestima, ponen en riesgo a la institución y respecto al sector salud, donde se atienden a seres humanos en todas sus esferas, puede resultar comprometido el estado tanto físico, social, emocional de los pacientes.³

8. METODOLOGIA: La población del Centro de Salud de Samegua es de 50 trabajadores. La muestra fue la misma de la población, teniendo en cuenta los criterios de inclusión. El muestreo es de tipo censal. La metodología es de tipo Correlacional, transversal de diseño no experimental.

9. RESULTADOS

Según la variable de los factores psicofísicos en el entorno laboral, estas son nocivas en un 22.0%; están en situación intermedia en 38.0% y por último son satisfactorias en 40.0%. Asimismo el nivel de autoestima un 36.0% de trabajadores muestran autoestima bajo, 32.0% de nivel promedio y 32.0% de alto nivel de autoestima según la evaluación de Coopersmith. De igual manera se evidencia que el 16.0% de trabajadores con autoestima bajo tienen situación nociva; un 8.0% a pesar de tener un nivel de autoestima bajo los factores psicosociales son satisfactorias; el 18.0% tienen un alto nivel de autoestima y una situación satisfactoria

Respecto de los factores psicológicos, en cuanto a la dimensión carga mental estas son intermedias con un 50.0%, satisfactorias con un 28.0% y nocivas con un 22.0%. Asimismo, son nocivas y tienen bajo nivel de autoestima un 16.0%; son satisfactorias y un nivel alto de autoestima un 14.0%; por último son intermedias y nivel de autoestima intermedia un 18.0%.

De los factores psicológicos, en cuanto a la dimensión relaciones personales estas son satisfactorias con un 46.0%, intermedias con un 32.0% y nocivas con un 22.0%. Asimismo, son nocivas y tienen bajo nivel de autoestima un 16.0%; son satisfactorias y un nivel bajo de autoestima un 14.0%; por último son intermedias y nivel de autoestima intermedia un 18.0%.

Los factores psicológicos, en cuanto a la dimensión conflicto de rol, estas son satisfactorias con un 40.0%, intermedias con un 36.0% y nocivas con un 24.0%. Asimismo, son nocivas y tienen bajo nivel de autoestima un 18.0%; son satisfactorias y un nivel alto de autoestima un 18.0% y por último son intermedias y nivel de autoestima intermedia un 14.0%.

Respecto de los factores psicológicos, en cuanto a la dimensión supervisión y participación estas son intermedias con un 40.0%, satisfactorias con un 38.0% y nocivas con un 22.0%. Asimismo, son nocivas y tienen bajo nivel de autoestima un 16.0%; son satisfactorias y un nivel alto de autoestima un 14.0% y por último son intermedias y nivel de autoestima alto un 16.0%. Los factores sociales en la dimensión liderazgo se aprecia que un 30.0% de trabajadores un liderazgo autoritario, de igual manera con el mismo porcentaje un liderazgo democrático, 24.0% pasivo y 16.0% paternalista.

10. DISCUSION

Considerando que es uno de los pocos trabajos de investigación que se han realizado en el Perú y en la ciudad de Moquegua, por esa razón no se encuentra muchos trabajos

previos en los establecimientos de salud, se realizó el trabajo de investigación con el propósito de identificar el nivel de riesgo de los factores psicosociales, y estos resultados obtenidos va permitir realizar la intervención que corresponde ya que se valorara si se encuentra en una situación nociva o satisfactoria. La investigación tuvo como objetivo general determinar la relación entre los factores psicosociales, laborales y autoestima en trabajadores del Centro de Salud CLAS Samegua, año 2018. Después de hacer un riguroso análisis estadístico realizado con el Chi cuadrado se obtuvo los valores de 9,360^a y un p valor: 0.053 el cual es $> 0,05$; por lo tanto se concluye que no existe relación entre factores psicosociales, laborales y autoestima en trabajadores. Martínez en el 2017, en su tesis “Evaluación de los Factores de Riesgo Psicosocial Intralaboral en una Institución de Nivel I de Atención en Salud de Arauca”, obtienen resultados contradictorios respecto a que presentan un alto nivel de riesgo social en las dimensiones demandadas del trabajo, control, liderazgo relaciones sociales y recompensas, como se puede apreciar el trabajador se ve influenciado por factores propios del entorno laboral, asimismo por los turnos de duración larga y turnos nocturnos produciendo alteración del sueño, descanso normal fisiológico de las personas. En el sector salud el nivel de riesgo es muy alto, derivada de la misma función que desempeñan, el hecho de atender personas, ver el sufrimiento y en algunas oportunidades el paciente y el trabajador se ve lidiar con el sufrimiento y la muerte del paciente. Ramírez, Griebeling, Rodríguez. (2016). En la investigación titulada “Caracterización de riesgo psicosocial y estrés en una empresa del sector comercial de la ciudad de Bogotá”, los trabajadores administrativos son los que muestran niveles más altos de riesgo psicosocial y estrés, asimismo en un trabajo realizado en la ciudad de Moquegua, sobre “Riesgos psicosociales de la enfermera relacionado con el nivel de satisfacción laboral del centro quirúrgico del Hospital de EsSalud”, se determinó que existe influencia entre los factores psicosociales y la satisfacción laboral en el personal asistencial del centro quirúrgico, como se evidencia en los trabajos analizados se evidencia que los factores psiosociales no solo condiciona en cierto modo el nivel de autoestima, sino también se relaciona con la ansiedad, la satisfacción laboral, afecta el estado físico y emocional de los trabajadores de manera directa o indirecta desarrollando niveles preocupantes de estrés, el síndrome de moobing como se ve en una tesis realizada en la ciudad de Tacna por Chambi en el 2011. Asimismo en la ciudad de Puno, Quispe D., en el 2015, en su tesis sobre factores psicosociales, culturales y familiares asociados a la autoestima de madres adolescentes también estos factores que se estudiaron afectan no solo a los diferentes grupos de trabajadores, sino también a la madre adolescentes, y es-

to es producto que el ser humano en todas las edades se ven sujetos a presión del entorno ya sea en el campo psicológico, social y cultural.

En Lima en el año 2017, Inca LH., existe una interrelación entre autoestima familiar, personal y social, si logramos potenciar y mantener la autoestima familiar se logra desarrollar factores externos importantes en el desarrollo de la autoestima dentro del contexto personal y el entorno social; a su vez Rengifo TZ., en Iquitos que existe una relación significativa entre nivel de ansiedad y autoestima, es decir que la ansiedad genera que el autoestima sea baja, siendo importante fortalecer el autoestima de las personas, para potencializar sus habilidades y destrezas en el trabajador, y este se sienta más seguro de sí mismo; De La Torre ML., en Lima en el año 2016, recomienda mejorar el aspecto laboral de la organización; así como mejorar la satisfacción laboral de los trabajadores en el reconocimiento laboral y los beneficios sociales.

Considerando los resultados, se concluye que el nivel de autoestima que más predomina es de nivel promedio en un 98.0%. En Lima en el año 2017, Inca LH., concluye que prevalece el autoestima alta con un 52.0%; el cual manifiesta una valoración positiva de sí misma, en el factor social refiere que es el factor más debilitado; Rengifo TZ., en Iquitos que los estudiantes ingresantes a ciencias de la salud el 43.1% tiene autoestima alta, siendo estos resultados diferentes a los obtenidos; asimismo Quispe D., en Puno, en madres adolescentes menciona que tienen autoestima media siendo influenciados por aspectos familiares, sociales, personales; Ludeña KJ., concluye que el 42.5% de los trabajadores tienen autoestima regular y relaciones interpersonales de nivel alto, realizó un programa de autoestima empresarial mejorando así las relaciones de los trabajadores; Nolasco GM., en Trujillo, de igual forma obtiene resultados que el 59.0% de los estudiantes de la Clínica Odontológica tienen un alto nivel de autoestima.

El estilo de liderazgo que predomina es el estilo democrático en un 94.0%. Chambi KK., en Tacna en el 2011, estudio a los profesionales de enfermería de la Mocrored Cono Sur, estableciendo la existencia de un estilo de liderazgo democrático en 81.6% resultado similar, entonces se puede inferir que el personal se encuentra actualizado de acorde con las políticas del sector salud, como es el de asumir un liderazgo que sea favorable y de conveniencia para el crecimiento institucional, y además permita brindar y ofertar servicios de salud cada vez más eficientes, la tendencia del sector es dar un trato humanizado.

Se obtiene un Chi-cuadrado de Pearson (1,531a) y un p valor: 0,465 el cual es $> 0,05$, entonces no existe relación entre los factores psicológicos del entorno laboral y la autoes-

tima en trabajadores del Centro de Salud CLAS Samegua, año 2018. Londoño ME., en España, menciona que la influencia de los factores psicosociales menoscaban la salud física y mental de los trabajadores, experimentando animo desfavorable y cambiante el cual es negativo para la organización; Mestanza MA., en Lima, en el año 2017, observó que el 69.8% de los encuestados perciben un nivel medio de factores de riesgo psicosocial, en demandas del trabajo, del liderazgo y las relaciones sociales.

11.CONCLUSIONES

PRIMERA: De acuerdo a los resultados obtenidos se concluye que la variable factores psicosociales del entorno laboral no está relacionada con la variable autoestima, según el análisis estadístico realizado con el Chi cuadrado 9,360^a y un p valor: 0.053 el cual es > 0,05. Por lo tanto, se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis alterna.

SEGUNDA: De acuerdo a los resultados obtenidos se concluye que la dimensión carga mental está relacionada con la variable autoestima, según el análisis estadístico realizado con el Chi cuadrado 10,130^a y un p valor: 0.038 el cual es < 0,05. Por lo tanto, se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis alterna nula.

TERCERA: De acuerdo a los resultados obtenidos se concluye que la dimensión relaciones personales está relacionada con la variable autoestima, según el análisis estadístico realizado con el Chi cuadrado 15,248^a y un p valor: 0.004 el cual es < 0,05. Por lo tanto, se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula.

CUARTA: De acuerdo a los resultados obtenidos se concluye que la dimensión conflicto de rol está relacionada con la variable autoestima, según el análisis estadístico realizado con el Chi cuadrado 11,202^a y un p valor: 0.024 el cual es < 0,05. Por lo tanto, se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula.

QUINTA: De acuerdo a los resultados obtenidos se concluye que la dimensión supervisión y participación está relacionada con la variable autoestima, según el análisis estadístico realizado con el Chi cuadrado 10,991^a y un p valor: 0.027 el cual es < 0,05. Por lo tanto, se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula.

SEXTA: De acuerdo a los resultados obtenidos se concluye que la dimensión estilo de liderazgo está relacionada con la variable autoestima, según el análisis estadístico realizado con el Chi cuadrado 14,858^a y un p valor: 0.021 el cual es > 0,05. Por lo tanto, se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula.

SEPTIMA: De acuerdo a los resultados obtenidos se concluye que los factores laborales como el tiempo de servicio, cargo que desempeña, condición y carga laboral no está relacionada con la variable autoestima, según el análisis estadístico realizado con el Chi cuadrado (1,932^a, p=0,926); (2,710^a, p=0,607); (0.066^a, p=0,967); (9,028^a, p=0,060), los cuales son > 0,05. Por lo tanto, se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis alterna.

DECLARACIÓN JURADA


El suscrito Ramos García Victoria Noelia, con D.N.I. 04438221; estudiante del Programa de Maestra en Gestión de los Servicios de Salud de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, con la tesis titulada; "Factores psicosociales laborales y su relación a la autoestima en trabajadores del Centro de Salud CLAS Samegua, año 2018".

Declaro bajo juramento lo siguiente:

- 1) La tesis es de mi autoría.
- 2) Se ha respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
- 3) La tesis no ha sido auto plagiado; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
- 4) Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presenten en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De identificarse el fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), auto plagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumimos las consecuencias y sanciones que de nuestra acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.

Moquegua, agosto del 2018


Victoria Noelia Ramos García
DNI N° 04438221