

**UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN CRISTÓBAL DE
HUAMANGA**

FACULTAD DE ENFERMERÍA

**ESCUELA DE FORMACIÓN PROFESIONAL DE
ENFERMERÍA**



**“FACTORES LABORALES Y AUTOESTIMA EN EL
PROFESIONAL DE ENFERMERÍA DEL HOSPITAL
REGIONAL DE AYACUCHO, 2012”**

Tesis para optar el título profesional de:

LICENCIADO (A) EN ENFERMERÍA

Presentado por:

**CUBA HUAMAN, Susy Rocío
ESPINOZA MORALES, José Luís**

**AYACUCHO – PERÚ
2012**

TITULO: “FACTORES LABORALES Y AUTOESTIMA EN EL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA DEL HOSPITAL REGIONAL DE AYACUCHO, 2012”

Autores: CUBA HUAMAN, Susy Rocío, rocio_8334@hotmail.com
ESPINOZA MORALES, José Luis, jos_luis_espinoza@hotmail.com

RESUMEN:

El propósito de este trabajo fue determinar la relación de la autoestima con los factores laborales. Para tal efecto se realizó una investigación de campo de carácter descriptivo explicativo. La población estuvo conformada por 100 profesionales de enfermería pertenecientes al Hospital Regional de Ayacucho “Miguel Ángel Llerena”, obteniéndose una muestra representativa de 50 enfermeros (as), lo cual representa un 50% de la población en estudio. El instrumento utilizado fue la escala de autoestima modificada de Stanley, dicho instrumento consta de 25 ítems y como técnica de recolección de datos fue la encuesta que consta: presentación, datos generales y específicos. La información obtenida se procesó mediante el método estadístico SPSS para luego, ser presentados visualmente por medio de cuadros respectivamente. Los resultados obtenidos permitieron demostrar que las enfermeras que laboran en el Hospital Regional de Ayacucho presentan un nivel de autoestima alta (70%), por ello se sienten autorrealizadas (80%) tanto en lo personal como profesional. En conclusión, Los factores laborales no se relacionan directamente con la autoestima del Profesional de Enfermería que labora en el Hospital Regional de Ayacucho.

Palabras claves: Autoestima, Factores Laborales y Profesional de Enfermería.

TITLE: "OCCUPATIONAL FACTORS AND SELF-ESTEEM IN PROFESSIONAL NURSING AYACUCHO REGIONAL HOSPITAL - 2012"

AUTHORS: CUBA HUAMAN, SusyRocio, rocio_8334@hotmail.com
ESPINOZA MORALES, Jose Luis, jos_luis_espinoza@hotmail.com

SUMMARY:

The purpose of this study was to determine the relationship of the self with occupational factors. For this purpose a field investigation conducted descriptive explanatory. The sample consisted of 100 nurses belonging to Ayacucho Regional Hospital "Miguel Angel Llerena", obtaining a representative sample of 50 nurses (as), which represents 50% of the study population. The instrument used was the modified self-esteem scale Stanley, the instrument consists of 25 items and as a technique for data collection was the survey comprising: presentation, general and specific data. The information obtained was processed using the SPSS statistical method to then be presented visually using tables respectively. The results allowed us to demonstrate that nurses working in the Ayacucho Regional Hospital have a high self-esteem (70%), so feel self-realized (80%) both personally and professionally. In conclusion, occupational factors not directly related to self-esteem of the nurse who work in the Regional Hospital of Ayacucho.

Keywords: Self-esteem, work factors and nurse.

DEDICATORIA

A mi madre, FELICITAS por ser la mujer que impulso todo lo que fui desde niño y a mis hermanos, por ser los cómplices de mis inicios.

José

A mi madre, SUSANA por ser quien me dio la vida y desde el cielo me ilumina en todo mi camino que me espera y mi padre por tenerme paciencia y ayudarme a salir adelante.

Rocío

A nuestro gran tesoro en la vida nuestra hija Kaori Fernanda, por darnos su amor, cariño y fuerza para salir adelante.

José y Rocío

A la Lic. Luz Elena Quispe por su asesoría, paciencia, entrega y valiosos consejos que más permitieron la culminación del presente estudio.

José y Rocío

AGRADECIMIENTO

Los autores de esta investigación expresan su profundo agradecimiento al Hospital Regional de Ayacucho "Miguel Ángel Llerena", las Enfermeras que laboran en este Hospital por su apoyo; y a la Facultad de Enfermería-UNSCH; sin las cuales la elaboración de esta investigación habría tenido mayores dificultades que las usuales.

A todos ellos muchas gracias.

INDICE

	Pág.
RESUMEN	v
INTRODUCCION	1
CAPITULO I: REVISION DE LA LITERATURA	
1.1 Antecedentes del estudio.....	7
1.2 Base teórica científica.....	15
1.3 Hipótesis.....	26
1.4 Variables.....	27
1.5 Operalización de variables.....	27
CAPITULO II: MATERIALES Y METODOS	
2.1 Tipo de estudio.....	28
2.2 Nivel de investigación.....	28
2.3 Diseño de investigación.....	28
2.4 Área de estudio.....	29
2.5 Población.....	29
2.6 Muestra.....	29
2.7 Técnica e instrumento de recolección de datos.....	29
2.8 Recolección de datos.....	29
2.9 Presentación y análisis de datos.....	30
CAPITULO III: RESULTADOS	31
CAPITULO IV: DISCUSION	39
CONCLUSIONES	47
RECOMENDACIONES	48
BIBLIOGRAFIA	49
ANEXOS	

ANEXO

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Los egresados Cuba Human, Susy Roció y Espinoza Morales, José Luis de la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga de la facultad de enfermería está realizando un estudio para obtener información acerca de la relación de los factores laborales y el nivel de autoestima de los profesionales de enfermería del Hospital Regional de Ayacucho "Miguel Ángel Llerena" y que esta investigación la realiza para optar el título Profesional de Licenciado(a) en Enfermería

Mi participación consiste en contestar de manera libre y voluntaria la encuesta diseñados para esta investigación, los cuales no será utilizado como medida de represalia ni en mi persona, ni en mi trabajo. Sé que puedo negarme a participar en el estudio si así lo deseo. Mi información será manejada por los investigadores en forma general ya que no aparecerá mi nombre en sus resultados.

Los investigadores dispuestos a aclarar mis dudas, y yo puedo preguntar sobre el estudio si así lo requiero. Conociendo todo lo antes mencionado, estoy de acuerdo y doy mi consentimiento para participar en el estudio que realiza los investigadores.

.....
Nombre y firma del participante

.....
Firma del responsable
de estudio

Fecha _____

INTRODUCCIÓN

En el mundo laboral actual el ser humano está expuesto a condiciones cambiantes, presiones, retos, conflictos, mayor demanda de competencia y especialización, en constante reformulación de objetivos, metas, estrategias, entre otros aspectos. Este entorno exige a las profesionales mayor grado de autonomía, flexibilidad, iniciativa, seguridad en sí mismo y capacidad para moldearse a situaciones nuevas. Precisamente las contrariedades y exigencias que cotidianamente debe enfrentar los profesionales de enfermería, lo que propician estar sometidos a situaciones que podría repercutir en su autoestima y sus posibles consecuencias negativas.

Según PALMA S⁽¹⁾ refiere "las condiciones laborales de la profesión de enfermería se caracterizan por una sobrecarga y tensión que dificultan el desempeño profesional y esta en el origen de las quejas sobre la falta

de incentivos y estímulos, un factor añadido a esta situación es el trastorno asociado a horarios que dependen más de las necesidades del personal de enfermería para satisfacer sus necesidades, eso conlleva una carga laboral, cansancio y agotamiento físico-mental”.

Acerca del Autoestima SOLVEIG M⁽²⁾ define “ Que la Autoestima es clave para incrementar desarrollo profesional. Esta también se incrementa cuando las enfermeras (os), desarrollan una profunda valoración de su trabajo y compromiso personal. La responsabilidad asumida es el resultado de la identidad profesional bien desarrollada. Entre los valores centrales y básicos que configuran la identidad profesional se encuentran: el altruismo, la ética del cuidar y el respeto a la persona”.

En el Perú, estudios efectuados por CARRASCO⁽⁹⁾, en su investigación muestra que el 54.6% de los estudiantes de enfermería de la Universidad Nacional San Agustín - Arequipa, presentan un nivel medio de autoestima, seguida del nivel bajo con un 25% y un nivel alto con un 20.1%. Esto nos conlleva a determinar la importancia de desarrollar y fortalecer la autoestima desde los inicios de la formación profesional y por ende lo aquello se refleja la actitud frente a diversas situaciones que se presenta.

A partir de los párrafos mencionados y en lo personal se puede mencionar que en las prácticas pre-profesionales realizadas en el Hospital Regional de Ayacucho “Miguel Ángel Llerena”, observamos en las

enfermeras asistenciales que hay una diferencia entre los niveles de autoestima, esto podría aparecer como consecuencia de la intensidad de las demandas laborales o por problemas de índole organizacional, la enfermera experimenta vivencias negativas asociadas al contexto laboral, entre las que destacan es: la dificultad de la realización interpersonal esto a consecuencia del poco tiempo que disponen por la sobrecarga laboral que brinda la institución, insatisfacción salarial, inadecuada relaciones interpersonales (celos, riñas, desinterés y desunión, enemistades entre colegas), escasos reconocimientos laborales y una inestabilidad laboral que genera preocupación e inquietud al no saber su permanencia en su institución; estos problemas muestran la diferencias en el nivel de autoestima entre los profesionales. Por lo que las enfermeras debido a las características de su trabajo enfrentan situaciones que le podrían generar inestabilidad emocional y como consecuencia repercutir en su desempeño laboral que afecta al mismo equipo de salud y también al usuario.

Es así que nace la necesidad de investigar este problema que ocurre cotidianamente y nuestro interés radica en dar a conocer las diferentes realidades que sufre el profesional de enfermería a partir del presente trabajo titulado "Factores Laborales y autoestima en el profesional de enfermería del Hospital Regional de Ayacucho, 2012"

El objetivo General es: DETERMINAR LA RELACIÓN ENTRE LOS FACTORES LABORALES Y EL NIVEL DE AUTOESTIMA EN EL

PROFESIONAL DE ENFERMERÍA DEL HOSPITAL REGIONAL DE AYACUCHO 2012; mientras que los específicos:

- Identificar el nivel de autoestima en los profesionales de enfermería.
- Establecer la relación que existe entre el factor laboral de autorrealización personal y autoestima.
- Establecer la relación que existe entre el factor laboral de sobre carga laboral y autoestima.
- Establecer la relación que existe entre factor laboral de satisfacción salarial y autoestima.
- Establecer la relación que existe entre factor laboral de relaciones interpersonales y autoestima.
- Establecer la relación que existe entre factor laboral de reconocimiento de su labor que desempeña y autoestima.
- Establecer la relación que existe entre factor laboral de la estabilidad laboral y autoestima.

La hipótesis es:

Hi: Los factores laborales se relacionan directamente con la autoestima del Profesional de Enfermería que labora en el Hospital Regional de Ayacucho.

Ho: Los factores laborales no se relacionan directamente con la autoestima del Profesional de Enfermería que labora en el Hospital Regional de Ayacucho.

El diseño de investigación se enmarca en el enfoque cuantitativo, nivel de investigación básico, método utilizado descriptivo explicativo, corte transversal. El área de estudio Hospital Regional de Ayacucho y la población está integrada por 100 profesionales de enfermería que labora en esta institución, la muestra utilizada es muestreo no probabilístico, la cual está conformada por 50 profesionales de enfermería del Hospital Regional de Ayacucho.

Los resultados obtenidos son: las enfermeras que laboran en el Hospital Regional de Ayacucho presentan un nivel de autoestima alta (70%), por ello se siente autorrealizadas (80%) en lo profesional. En conclusión, Los factores laborales no se relacionan directamente con la autoestima del Profesional de Enfermería que labora en el Hospital Regional de Ayacucho.

En relación a lo mencionado el presente estudio está orientado a brindar conocimiento científico actualizado y relevante a la institución, que le sirva de base para planificar actividades preventivas contra los inadecuados niveles de autoestima y la formulación de estrategias destinadas a controlar los factores laborales relacionados a la aparición de la misma, fortaleciendo así la capacidad de afronte del profesional de enfermería, quien, debido a la naturaleza, responsabilidad y complejidad de su labor, donde se involucra el contacto íntimo y emocional con otros seres humanos, es susceptible de atravesar por este estado, mejorando de esta manera el vínculo enfermero y paciente, elevando así la calidad

de la atención que brinda y sobre todo procurando una mayor calidad de vida laboral del enfermero.

La estructura del informe está conformada conforme a lo siguiente: Introducción, Capítulo I: revisión de la literatura, Capítulo II: materiales y métodos, capítulo III: resultados, Capítulo V: discusión, conclusiones, recomendaciones, bibliografía, anexos.

CAPITULO I

REVISION DE LA LITERATURA

1.1 Antecedentes del estudio.

Sobre el estudio concretamente sobre la relación de autoestima y factores laborales de los profesionales de enfermería, existen escasos estudios Internacionales y Nacionales.

Estudio más relevantes a nivel internacional citamos FUNDICHELY M (1999) en el estudio "Autoestima en el Profesional de Enfermería"⁽⁴⁾, realizó una investigación mediante un estudio cuantitativo, de cohorte transversal, retrospectivo, de tipo exploratoria a través de encuestas anónimas en la Vice dirección de Enfermería del Policlínico "Pedro Díaz Coello" de Holguín, con el objetivo de analizar el grado de satisfacción y nivel de autoestima que posee el personal de enfermería en su trabajo, durante el período noviembre 1996 abril 1997. El objetivo de este artículo es contribuir a un mejor

conocimiento acerca de la autoestima en el personal de enfermería. Se aplicaron encuestas a 80 enfermeras, que se encontraban trabajando, de una plantilla de 103, las restantes estaban de licencia de maternidad, asuntos personales y desarrollando funciones laborales fuera de la localidad, lo que representó el 78 % del total; predominó una larga trayectoria laboral, ya que el 65 % tenía más de 15 años de trabajo, lo que facilitó un correcto análisis de la autoestima en la profesión. Respecto a las cualidades y condiciones, el 100 % refirió parámetros tan altos como las cualidades humanas, la responsabilidad, la consagración, la vocación y ser muy revolucionarias, entre otras, como las más relevantes. El 86,25 % refirió que estudiaron por vocación y se sienten realizadas por haber escogido la enfermería como profesión, consideraron que ésta, es la de mayor valor y son altamente reconocidas, no sólo por sus pacientes, organizaciones de masas de la comunidad donde desempeñan sus funciones, sino por toda la sociedad, con muestras de afecto, cariño y reconocimiento constante, independientemente que existieron algunas que no siempre se manifestaron bien, lo que permitió determinar que el personal de enfermería de este Policlínico en su mayoría poseen un alto nivel de autoestima y que el principio de humanismo, es el rasgo más importante.

Asimismo Mg. SOTO E (2002) en el estudio titulado "Autoestima y Aprendizaje de Enfermeras" México Setiembre ⁽⁵⁾. El propósito fue

conocer la relación entre la autoestima y el aprendizaje de un grupo de enfermeras. La población de estudio la conformaron las enfermeras que asistieron al curso de capacitación del manejo técnico aplicado al paciente hospitalizado, con duración de un mes en un Hospital de Seguridad Social de tercer nivel. El muestreo fue no probabilístico, por conveniencia. Se incluyeron todos los asistentes al curso que aceptaron participar en el estudio, el número de asistentes fue de 70. El diseño fue descriptivo correlacional. El muestreo fue por conveniencia, el tamaño de muestra fue de 70 enfermeras. Se aplicaron a) una cédula de datos personales, b) escala de autoestima y, c) una prueba de conocimientos. El instrumento mostró consistencia interna aceptable. Los resultados de este estudio apoyan el postulado de Erickson acerca de que la autoestima afecta como se siente la persona así como, su nivel de desempeño profesional, académico, entre otros. Predominó el sexo femenino con 84%, la mayoría (44%) se concentró en el rango de edad entre 36 a 40 años, y también la mayoría (42%) correspondió a un nivel técnico. Se obtuvo relación entre el autoestima y el aprendizaje = .37, $p < .001$, lo que sugiere que a mayor autoestima mayor aprendizaje. La edad, la experiencia laboral, el grado académico no mostraron relación con la autoestima.

Sobre la misma temática Lic.IXCOY S (1999) con el tema "Nivel de Autoestima según opinión del personal de Enfermería que labora en

la Ciudad de Mazatenango, Departamento de Suchitepequez-Guatemala Junio"⁽⁶⁾ Este trabajo de investigación, se realizó en la ciudad de Mazatenango, considerando a todo el personal de enfermería que labora en los servicios de salud de esta ciudad, lo cual está conformado de 230 personas, realizó una investigación mediante un estudio cuantitativo, con el objetivo de determinar el nivel de autoestima según opinión del personal de enfermería, para la recolección de datos se utilizó un cuestionario estructurado, llegando a la conclusión que la mayoría siente que se estima lo necesario, ya que un 54% dijo estar en promedio. A esto hay que agregar el 22% que dijo que su estima esta un nivel alto, y un 24% que manifestaron que su estima esta baja y los factores que inciden en la autoestima del personal de enfermería de Mazatenango, son varios, pero los más sobresalientes son el salario, el reconocimiento de los demás profesionales, la presentación personal, tiempo de dicado a su propio arregló, recreación y descanso.

Por otra parte Lic. VARGAS Q (2011), en el estudio titulado "Factores que influyen en el Avance del desempeño efectivo del profesional de Enfermería en el Hospital General Pastor Oropeza Riera del IVSS Barquisimeto Venezuela 2010-2011"⁽⁷⁾. El objetivo general del siguiente trabajo de investigación es analizar la influencia de los factores internos y externos en el avance del desempeño efectivo del profesional de enfermería en el Hospital General "Pastor

Oropeza Riera" del IVSS. Este estudio metodológicamente se apoya en el método de campo de tipo descriptivo con un análisis cuantitativo. Los datos se tomarán en una muestra de 90 enfermeros(as), los cuales constituyen el 30% de la población total de 900 enfermeras(os) que laboran en el Hospital general "Pastor Oropeza Riera" del IVSS, en Barquisimeto, Estado Lara. El resultado de los datos se presenta en cuadros y gráficos de sectores en secuencia según los indicadores de la variable en estudio. Las conclusiones a que llegaron las autoras fueron que a nivel interno los profesionales de enfermería se encuentran desmotivados en forma general a realizar las funciones inherentes a su cargo, lo cual influye en gran manera en el clima de la organización, llevándolos a poseer una baja autoestima que va influir en gran manera en el avance del desempeño efectivo del personal de enfermería. También se evidencia que se sienten inseguros al momento de hacer los respectivos reclamos, hacia sus gerentes. En los factores externos se concluye que la falta de reconocimiento por la labor cumplida, así como la remuneración no cubren sus necesidades socio económicas y ello representa un factor desmotivante para el trabajo.

En el mismo orden de las ideas MENDOZA N (2009), realizó un estudio Expost-facto Correlacional sobre la "Evaluación del desempeño de las enfermeras de atención directa y su satisfacción laboral en la Ciudad Hospitalaria "Dr. Enrique Tejerá" de Valencia⁽⁸⁾.

La muestra estuvo constituida por 46 Enfermeras representando el 73% de la población, y se utilizó un instrumento tipo cuestionario estructurado por 53 enunciados, obteniendo un índice de confiabilidad interno de 0,96 mediante la aplicación del coeficiente Alpha de Cronbach. A través de dicha investigación se determinó una relación estadísticamente significativa entre las variables estudiadas y sus factores Conducta Técnica y Logro y Conducta Técnica y Reconocimiento, no obstante los administradores de Enfermería muy poco evalúan su conducta técnica y ética, reflejando también los bajos niveles de satisfacción de las Enfermeras de atención directa, referida al alcance de logros vinculados con la autonomía y la responsabilidad asumida en la práctica profesional, así como, el reconocimiento recibido en cuanto a los beneficios sociales y promociones para las recompensas por su desempeño laboral.

En el ámbito Nacional CARRASCO O (1996) con el tema "Nivel de Autoestima en Estudiantes de Enfermería en la Universidad Nacional de San Agustín – Arequipa"⁽⁹⁾, realizó una investigación mediante un estudio cuantitativo, de cohorte transversal, retrospectivo, con el objetivo de determinar el nivel de autoestima de los estudiantes de enfermería. Llegando a la conclusión de que el 54.6% presentan un nivel medio de autoestima, seguida del nivel bajo con un 25% y un nivel alto con un 20.1%.

Asimismo en el estudio los autores GAMARRA M y colaboradores (2008), con el tema "Estilo de vida, Autoestima y Apoyo social en Estudiantes de Enfermería de la Universidad Cesar Vallejo Trujillo"⁽¹⁰⁾. El presente trabajo de investigación de tipo descriptivo, correlacional, de corte transversal; tuvo el propósito determinar el nivel de estilo de vida y su relación con nivel de autoestima y apoyo social en estudiantes de Enfermería de la Universidad César Vallejo de Trujillo. La muestra fue conformada por 136 estudiantes. Se aplicó cuestionario de 48 ítems para estilo de vida, 20 para medir apoyo social y escala de Rosenberg de autoestima. Se utilizó el programa SPSS versión 14, y la prueba de Chi² El nivel de significancia establecido fue: $p < 0.05$. Los resultados señalan que el 54.4% calificó en un nivel medio en estilo de vida, y en cuanto a sus dimensiones, el ejercicio revela un 78% en el nivel medio y bajo, seguido de la nutrición con 65%, en los mismos niveles. Los niveles de autoestima son de un 45.59% para el nivel medio y de un 21.32% para el nivel bajo. Existe relación significativa, entre el estilo de vida y el nivel de autoestima, pero no se encontró relación significativa entre el estilo de vida y el apoyo social de los estudiantes de Enfermería de la Universidad César Vallejo.

Otro estudio relacionado ALEJANDRO P y colaboradores (2008) con el tema "Agotamiento laboral en profesionales de salud de Lima Metropolitana"⁽¹¹⁾. La presente investigación tuvo como objetivo

conocer el grado de agotamiento laboral en los profesionales de salud que laboran en los centros de salud de Lima Metropolitana, en una muestra de 89 sujetos que cursaban estudios de posgrado en diversos centros superiores de estudio. El estudio muestra que el agotamiento laboral en los profesionales de salud es normal con tendencia a ser aún más bajo. Una exploración más minuciosa entre los componentes permite encontrar un conjunto de correlaciones, entre los cuales tenemos que existe una asociación negativa entre el estrés y la satisfacción con el salario, la relación con los pacientes, el medio ambiente físico y la salud. Igualmente, asimismo hay asociación negativa entre vida familiar y estrés, satisfacción con el trabajo y estrés, horario y estrés, satisfacción con la vida y estrés, y suficiencia de materiales y estrés. Asimismo existe una relación positiva entre desgaste emocional y estrés, despersonalización y estrés, y logro y estrés. Finalmente, un análisis con las variables demográficas nos indica que existe asociación entre satisfacción con el trabajo y sexo, y tipo de contrato; vida familiar con edad, tipo de contrato, y trabajar en otra institución; despersonalización con nivel de estudios alcanzados; realización profesional con tiempo de trabajo; compromiso afectivo con antigüedad en la institución y con ingreso neto mensual; estrés con ingreso neto mensual; y satisfacción salarial con ingreso neto mensual.

Así mismo en el ámbito local ALFARO R (1999) encontramos “Factores que influyeron en la baja Autoestima en Adolescentes del Colegio Estatal San Ramón Ayacucho” ⁽¹²⁾ que la mayoría de los adolescentes en estudio muestran una autoestima baja.

1.2. Bases teórico científica

En la presente investigación se profundiza sobre la relación de los factores laborales y la autoestima de las enfermeras y enfermeros, como base es la autoestima en el ejercicio profesional. Existen diferentes aspectos que configuran la realidad en la práctica del profesional. Los temas a los que se concede prioridad en la presente investigación son: autoestima y factores laborales, estos elementos son claves en la práctica profesional.

Autoestima

Existen muchos autores que se han preocupado del estudio de la autoestima por ser ésta un factor importante en el proceso de enseñanza aprendizaje y en el desarrollo integral de la persona. A continuación, se expondrán algunas definiciones de autoestima recogidas de diversos autores.

ACHA I⁽¹³⁾ manifiesta que ha introducido dentro del vocabulario la palabra autoestima, para referirse a determinada actitud de las personas con respecto a sí mismas y a la forma de manifestarse en su situación familiar y laboral.

BALLON L⁽¹⁴⁾ refiere, la palabra “estima” deriva del latín “estimare”, que significa aprecio, valor, amistad, consideración; además manifiesta: “La autoestima sobre todo es una experiencia íntima, un sentimiento constructivo, una conciencia que se autoafirma, un concepto positivo que se elabora con respeto de sí mismo, basado en actitudes correctas, éticas y la integridad del carácter, como el respeto y el aprecio de la persona por sí misma”.

Diccionario de la real Academia Española⁽¹⁵⁾, define que la autoestima como Valoración generalmente positiva de sí mismo. Este término está formado por una raíz griega “auto” que quiere decir “por sí mismo”; y la palabra “estima” que significa valoración aprecio consideración.

COOPERSMITH S⁽¹⁶⁾, afirma que la autoestima no es más que la actitud favorable o desfavorable que el individuo tiene hacia sí mismo, es decir un grupo de cogniciones y sentimientos. Así, los componentes del self (el sí mismo) para dicho autor son los mismos que los de las actitudes: un aspecto afectivo que se equipará con la autoevaluación y el aspecto connativo que representa la conducta que se dirige hacia uno mismo. Además conceptualiza que la autoestima es como “un juicio de la persona sobre el merecimiento, que se expresa en la actitud que mantiene esta hacia sí misma. Es una experiencia subjetiva que el individuo transmite en forma verbal o mediante la conducta abierta.

Http ⁽¹⁷⁾, publica: Si enfermería no puede satisfacer sus necesidades de autoestima y mucho menos de autorrealización, se prevé la baja calidad de la atención que pudiera proporcionar y no solo se agrega esto, sino que se producen sentimientos y sensaciones que llevan a la decadencia del propio ser. Lo cual que un individuo con mala autoestima puede tener insatisfecha toda o parcialmente su necesidad de autoestima; así mismo un individuo con su necesidad de pertenencia insatisfecha puede tener problemas en su rendimiento profesional.

MICHEL G. ⁽¹⁸⁾, menciona; la autoestima está relacionada con los sentimientos acerca de sí mismo y con su propia calificación como "buenos" o "malos". Sin embargo, tales juicios no siempre son exactos y por lo general son frecuentemente resultado de lo que el niño aprende acerca de si mismo a través de otras personas (padres, hermanos, y de su entorno social en general). La dimensión positiva - negativa del concepto de uno mismo suele conocerse como autoestima.

Otras definiciones MACKAY y FANNING ⁽¹⁹⁾ refieren que la autoestima es la relación positiva entre la percepción de uno mismo (visión objetiva) y el ideal de uno mismo (aquello que la persona valora, lo que le gustaría ser)".

Todos estos autores coinciden en manifestar que la autoestima es el conjunto de juicios acerca del propio valor y la experiencia subjetiva que se transmite en forma verbal o conductual.

Clasificación de la Autoestima

Según como se encuentre la autoestima, ésta será responsable de muchos fracasos o éxitos, ya que éstos están intrínsecamente ligados. Una autoestima alta, vinculada a un concepto positivo de sí mismo, potenciará la capacidad de las personas para desarrollar sus habilidades y aumentará el nivel de seguridad personal, así como también es la base de una salud mental y física adecuada, mientras que una autoestima baja enfocará a la persona hacia la derrota y el fracaso.

Existen diversas clasificaciones de la autoestima; COOPERSMITH S y colaboradores⁽¹⁶⁾ clasifica a la autoestima de la siguiente manera:

Autoestima alta:son personas que viven, comparten e invitan a la integridad, honestidad, responsabilidad, comprensión y amor; sienten que son importantes, tienen confianza en su propia competencia y la de los demás, tienen fe en sus propias decisiones y en que ella misma significa su mejor recurso. Al apreciar debidamente su propio valor está dispuesto a aquilatar y respetar el valor de los demás, por ello solicita ayuda, irradia confianza y esperanza y se acepta a si misma totalmente como ser humano.

Autoestima Media:son personas que se caracterizan por ser optimistas, expresivos y capaces de aceptar la crítica pero que en su interior sienten inseguridad de su valía personal, tendiendo a la búsqueda de experiencias que le conduzcan al fortalecimiento de su autovaloración; tienden a depender esencialmente de la aceptación social.

Son personas que intentan mantenerse fuertes con respecto a los demás aunque en su interior están sufriendo. Este tipo de personas tienen una buena confianza en sí mismas, pero en ocasiones ésta puede llegar a ceder. Aquellos que posean ésta forma de ser viven de una forma relativamente dependientes de los demás, es decir, si ven que el resto les apoyan en alguna acción su autoestima crecerá pero, por el contrario, cualquier error que alguien le echa en cara servirá para que su confianza caiga un poco. Estas situaciones en las que se ven este tipo de personas pueden controlarse con un poco de racionalidad a la hora de enfrentarse a los retos, sobre todo los profesionales.

BRANDEN N.⁽²⁰⁾ manifiesta tener un término medio de autoestima es fluctuar entre sentirse apto e inútil, acertado y equivocado como persona.

AMINAH H.⁽²¹⁾, HARRIS refiere actuara a veces con sensatez, a veces tontamente, reforzando, así, la inseguridad”.

Autoestima baja: la baja autoestima puede expresarse de diferentes maneras dependiendo de la personalidad, de sus experiencias vitales y de los modelos de identificación a los que ha estado expuesto.

Las personas con poca autoestima carecen de confianza sobre sus propios actos considerando como un fracaso, cualquier tropiezo que tengan.

Al sentirse de esta manera están creando un efecto de derrota que no les ayudara a conseguir sus metas. Por otro lado, son inconformistas puesto que siempre desean conseguir una perfección en todos sus trabajos, debido a esa situación de relativa derrota en la que se ven sumidos. Quizás por ello, el éxito en cualquier tarea les complace de tal forma que les puede ayudar a olvidar los posibles errores cometidos en el pasado.

Desarrollo de la Autoestima

HAEUSSLER, I y MILICIC N⁽²²⁾. Manifiestan que el desarrollo de la Autoestima va pasando por ciertos pasos a lo que se le conoce como "Escalera de la Autoestima", esta escalera menciona todos los pasos a seguir para que se forme la autoestima así tenemos:

1. **Autoconocimiento:** Es conocer las partes que componen el yo. Cuáles son sus manifestaciones, necesidades y habilidades: los papeles que vive el individuo y a través de los cuales es conocer por qué y cómo actúa y siente.

2. **Autoconcepto:** Es una serie de creencias que se tiene acerca de sí mismo, que se manifiesta en la conducta. Si alguien se cree tonto, actuará como tal; si se cree inteligente o apto, actuará de la misma manera.
3. **Autoevaluación:** Es la capacidad interna de evaluar las cosas como buenas, si lo son para el individuo; le satisfacen, son interesantes, enriquecedoras, le hacen sentir bien, y si le permiten creer y aprender y considerarlas como malas, si lo son para la persona, no lo satisfacen, carecen de interés, le hace daño y no le permiten crecer.
4. **Autoaceptación:** Es admitir y reconocer todas las partes de sí mismo como la forma de ser y sentir, ya que sólo a través de la aceptación se puede transformar lo que es susceptible de ello.
5. **Autorespeto:** Es atender y satisfacer mis necesidades y valores. Es expresar y manejar en forma conveniente sentimientos y emociones, sin hacerse daño ni culparse. Buscar y valorar todo aquello que haga sentirse al individuo orgullo de sí mismo.
6. **Autoestima:** Es el conjunto de todos los pasos anteriores. Si una persona se conoce y está consciente de sus cambios, crea su propia escalera de valores y desarrolla sus capacidades; y si acepta y respeta tendrá una autoestima alta. Si una persona no

conoce, el concepto de sí mismo ni respeta; su autoestima será baja.

Al conocer todas sus partes, su totalidad como ser integrado, el individuo logrará tener una personalidad fuerte y unificada. Si una de estas partes funciona de manera deficiente las otras se verán afectadas y su personalidad será débil y dividida, con sentimientos de ineficiencia y desvaloración.

Factores laborales:

La autoestima es ante todo un valor frágil, sobre el que pueden incidir negativamente un gran número de factores, entre ellos, los presentes en el lugar de trabajo.

Estos factores laborales son muy variados y pueden venir dados por:

- a) **Autorrealización personal.**-Htt⁽²³⁾ la autorrealización es un ideal al que todo hombre desea llegar, se satisface mediante oportunidades para desarrollar el talento y su potencial al máximo, expresar ideas y conocimientos, crecer y desarrollarse como una gran persona, obtener logros personales, para que cada ser humano se diferencie de los otros.

Significa vivencia plena, vivida, y desinteresadamente, con una concentración y absorción totales. Es el momento que se considera que el ser humano tiene una vida más plenamente

humana. Mirar dentro de uno mismo en busca de respuestas implica asumir responsabilidad. Esto es en sí mismo un paso hacia la autorrealización. Esto es un proceso continuo.

b) **Sobre carga laboral.**- ORDUÑA⁽²⁴⁾ refiere que puede generar fatiga, disminución del rendimiento, falta de satisfacción de las necesidades personales, familiares y sociales. De igual forma ZAMBRANO G.⁽²⁵⁾, Señala que en base a una serie de investigaciones identificaron la sobre carga laboral como una de los principales causas de estrés en las enfermeras ya que estas perciben que su trabajo es físicamente agotador, la jornada excesiva produce desgaste físico y mental e impide al profesional hacer frente a situaciones estresantes.

c) **Satisfacción salarial.**- ORDUÑA A.⁽²⁴⁾ define que corresponde la labor realizada con el salario recibido.

Según ROBBINS S.⁽²⁶⁾, refiere, "el salario debe ser percibido como justo por parte de los empleados para que se sientan satisfechos con el mismo, no debe permitir ambigüedades y debe estar acorde con sus expectativas". Los resultados obtenidos así lo demuestran, ya que el 83.5% de los trabajadores se sienten satisfechos, esto se debe a que la empresa cuenta con buen presupuesto para remunerar debidamente a sus trabajadores de acuerdo al grado de responsabilidades y tipo de tareas que realicen.

- d) **Relaciones interpersonales.**-Http⁽²⁷⁾, puede ser vínculo u obstáculo para el buen desempeño de la empresa y puede ser un factor de distinción e influencia en el comportamiento de quienes la integran. Está relacionado con los comportamientos de las personas, con su manera de trabajar y relacionarse, con su interacción con la empresa, con el liderazgo del directivo, con las instrumentos que se utilizan y con la propia actividad de cada uno”.
- e) **Reconocimientos que el labor que desempeña.**- Http⁽²⁸⁾, refiere que un trabajador motivado es un ser con deseos de cumplir correctamente con las tareas encomendadas, e incluso, ir más allá, trascender hacia la calidad y la excelencia, cuando se da más de lo solicitado La falta de reconocimiento genera disconformidad, resentimientos, rencores y desmotivación.
- f) **Estabilidad laboral.**- ORDUÑA A.⁽²⁴⁾ manifiesta que conlleva una falta de seguridad en el trabajador.

Según AMOROS E.⁽²⁹⁾, “La estabilidad en el empleo constituye un principio capital de las relaciones laborales que da sentido a muchas de las garantías que prevé el sistema jurídico laboral”. Los resultados obtenidos así lo demuestran, ya que el 94.9% de los trabajadores se sienten satisfechos, esto se debe a que ellos cuentan con un trabajo estable, y la empresa además de

brindarles esto, año a año va creando nuevos puestos de trabajo para más personas.

Nivel de Autoestima y Trabajo

CUADROS J.⁽³⁰⁾ nos menciona que la Autoestima y el trabajo puede ser el recurso psicológico más importante que tenemos para ayudarnos a enfrentar los desafíos del futuro. Estos son especialmente evidentes en el lugar de trabajo, donde empieza a verse claramente que la Autoestima no es un lujo emocional, sino un requisito para la supervivencia y la permanencia en el puesto laboral. Las investigaciones recientes contribuyeron a esclarecer el importante rol que juega la autoestima en nuestra capacidad para asumir riesgos, adquirir nuevas actitudes, recibir retroalimentación. Relacionamos con los demás, ser productivos, y positivos, y estos son rasgos que deben estar presentes en nuestras relaciones laborales. El centro de trabajo por ser una organización, exige que desarrollemos nuestras técnicas de administración que sean apropiadas para dirigir una fuerza de trabajo mejor adecuada, más independiente y creativa, los desafíos en el trabajo en esta época de cambios acelerados, exigen una mayor capacidad de innovación, todas ellas cualidades de la Autoestima positiva, que proporciona fuerza, resistencia y capacidad de regeneración para enfrentar los desafíos del mundo laboral. Cualquier centro de trabajo, por su propia dinámica y naturaleza siempre es un lugar potencial para el surgimiento de problemas y dificultades, nadie

podrá enfrentarlos y superarlos si es que no tiene una Autoestima positiva.

ORDUÑA A.⁽²⁴⁾ refiere, La actividad laboral ocupa buena parte de la vida del ser humano por lo que, según sean sus características, contribuirá enormemente a una manifestación positiva o negativa de la identidad y autoestima del trabajador; es en el lugar de trabajo donde esta última, no es sencillamente un lujo emocional sino un requisito para la supervivencia, porque la autoestima fortalece, da energía, motiva, impulsa a alcanzar logros y permite complacerse y enorgullecerse de los éxitos conseguidos, es a través de ella por lo que se experimenta satisfacción.

Mantener un nivel alto de autoestima en los trabajadores, es asegurar la optimización del recurso humano de las empresas.

Es evidente que la autoestima marca la diferencia, es responsable de los éxitos o de los fracasos, de trabajar a gusto y ser origen de motivación y satisfacción, a trabajar a disgusto y producir ansiedad, frustración, desesperación e incluso algún tipo de patología

1.3 Hipótesis

Hi: Los factores laborales se relacionan directamente con la autoestima del Profesional de Enfermería que labora en el Hospital Regional de Ayacucho.

Ho: Los factores laborales no se relacionan directamente la autoestima del Profesional de Enfermería que labora en el Hospital Regional de Ayacucho.

1.4 Variables:

1.4.1 Variable independiente

Factores laborales

1.4.2 Variable dependiente

Nivel de autoestima.

1.5 Operalización de Variables

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	VALOR	ESCALA
FACTOR LABORAL	AUTORREALIZACIÓN PERSONAL	AUTORREALIZACIÓN	SI NO	NOMINAL
	SOBRECARGA LABORAL	SOBRECARGA	SIEMPRE CASI SIEMPRE CASI NUNCA NUNCA	NOMINAL
	SATISFACCIÓN SALARIAL	SATISFACCIÓN	SI NO	NOMINAL
	RELACIONES INTERPERSONALES	RELACIÓN CON LOS COMPAÑEROS DE TRABAJO	ADECUADA INADECUADA	NOMINAL
	RECONOCIMIENTO DE SU LABOR QUE DESEMPEÑA	MOTIVACIONES	SIEMPRE A VECES NUNCA PREFIERO NO OPINAR	NOMINAL
	ESTABILIDAD LABORAL	TIPO DE CONTRATO	NOMBRADO CONTRATADO	NOMINAL
NIVEL DE AUTOESTIMA	AUTOESTIMA	ESCALA DE AUTOESTIMA MODIFICADA DE STANLEY COOPERSMITH	ALTA 17 – 25 MEDIA 11 – 16 BAJA 0 – 10	ORDINAL

CAPITULO II

MATERIALES Y METODOS

2.1 TIPO DE ESTUDIO

El presente trabajo de investigación es de tipo Cuantitativa, descriptiva explicativa. Se realizó en el Hospital Regional de Ayacucho 2012.

2.2 NIVEL DE INVESTIGACIÓN

Aplicativo

2.3 DISEÑO DE INVESTIGACIÓN

Corte transversal

X1 ----- > X2

X1: Variable independiente

Factores Laborales: Autorrealización personal, sobre carga laboral, satisfacción salarial, relaciones interpersonales, reconocimiento de su labor que desempeña, estabilidad laboral.

X2: Variable dependiente

Nivel de Autoestima.

2.4 ÁREA DE ESTUDIO

El área de estudio fue el Hospital Regional de Ayacucho "Miguel Ángel Llerena"

2.5 POBLACIÓN

Estuvo constituida por 100 enfermeras asistenciales que laboran en el Hospital Regional de Ayacucho.

2.6 MUESTRA

La muestra estuvo constituida por 50 profesionales de enfermería que laboran en el Hospital Regional de Ayacucho, determinado a través del muestreo no probabilístico.

2.7 TÉCNICA E INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

La técnica utilizada fue a través de la encuesta y como instrumento se utilizó la **ESCALA DE AUTOESTIMA MODIFICADA DE STANLEY** con 25 ítems

Nivel de Autoestima Alto 17 – 25 puntos

Nivel de Autoestima Medio 11 – 16 puntos

Nivel de Autoestima Bajo 0 – 10 puntos

2.8 RECOLECCIÓN DE DATOS

Para llevar a cabo la presente investigación, se realizó los siguientes pasos:

- El trámite administrativo correspondiente en la Dirección del Hospital Regional de Ayacucho, se solicitó autorización para realizar el trabajo de investigación.
- Obtenida la autorización, se realizó las coordinaciones respectivas con la jefa de enfermeras del Hospital Regional de Ayacucho para dar a conocer los objetivos de la investigación y el recojo de datos.
- El proceso de recolección fue de forma colectiva en cada servicio, previo a ello se entabló confianza y amistad con los encuestados, informándole sobre los objetivos de estudio.
- Para el procesamiento estadístico se utilizó un procesador de software IBM SPSS Statistics versión 20.
- Para la presentación de los resultados, se usaron cuadros de doble entrada previamente diseñados en base a los objetivos establecidos.

2.9 PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE DATOS

Los resultados se presentaron en cuadros de doble entrada. Para su cuantificación de los resultados se empleó el software IBM SPSS Statistics versión 20, que facilitó las presentaciones en cuadros para el análisis descriptivo y cuantitativo.

CAPITULO III

RESULTADOS

CUADRO N° 01

NIVEL DE AUTOESTIMA DE LAS ENFERMERAS DEL HOSPITAL REGIONAL DE AYACUCHO. 2012

		Frecuencia	Porcentaje
NIVEL DE AUTOESTIMA	ALTA	35	70,0%
	MEDIA	12	24,0%
	BAJA	3	6,0%
	TOTAL	50	100,0%

FUENTE: Datos obtenidos de la aplicación de un test de Autoestima modificada de Stanley Coopersmith a las Enfermeras del Hospital Regional de Ayacucho.2012

Del 100% (50) de enfermeros (as) que laboran en el Hospital Regional de Ayacucho, el 70% tienen autoestima alta, 24% media y un 6% baja.

CUADRO N° 02

AUTOREALIZACION PERSONAL RELACIONADOS CON EL NIVEL DE
 AUTOESTIMA DE LAS ENFERMERAS DEL HOSPITAL REGIONAL DE
 AYACUCHO.2012.

AUTOREALIZACION PERSONAL * NIVEL DE AUTOESTIMA						
			NIVEL DE AUTOESTIMA			Total
			ALTA	MEDIA	BAJA	
AUTOREALIZACION PERSONAL	SI	Recuento	29	9	2	40
		% del total	58,0%	18,0%	4,0%	80,0%
	NO	Recuento	6	3	1	10
		% del total	12,0%	6,0%	2,0%	20,0%
Total		Recuento	35	12	3	50
		% del total	70,0%	24,0%	6,0%	100,0%

Fuente: Datos obtenidos de la aplicación de la encuesta y un test de Autoestima modificada de Stanley Coopersmith a las Enfermeras del Hospital Regional de Ayacucho.2012

Del 100% (50) de enfermeros (as) que laboran en el Hospital Regional de Ayacucho, el 80% de profesionales se sienten autorrealizados de los cuales el 58% tiene la autoestima alta, 18% media y 4% baja. Del 20% que no se siente autorrealizado, el 12% tiene autoestima alta, 6% media y 2% baja.

CUADRO N° 03

SOBRE CARGA LABORAL RELACIONADOS CON EL NIVEL DE AUTOESTIMA DE LAS ENFERMERAS DEL HOSPITAL REGIONAL DE AYACUCHO.2012.

SOBRECARGA LABORAL * NIVEL DE AUTOESTIMA						
			NIVEL DE AUTOESTIMA			Total
			ALTA	MEDIA	BAJA	
SOBRECARGA LABORAL	SIEMPRE	Recuento	9	2	1	12
		% del total	18,0%	4,0%	2,0%	24,0%
	CASI SIEMPRE	Recuento	9	5	1	15
		% del total	18,0%	10,0%	2,0%	30,0%
	CASI NUNCA	Recuento	9	4	1	14
		% del total	18,0%	8,0%	2,0%	28,0%
	NUNCA	Recuento	8	1	0	9
		% del total	16,0%	2,0%	0,0%	18,0%
Total		Recuento	35	12	3	50
		% del total	70,0%	24,0%	6,0%	100,0%

Fuente: Datos obtenidos de la aplicación de la encuesta y un test de Autoestima modificada de Stanley Coopersmitha las Enfermeras del Hospital Regional de Ayacucho.2012

Del 100% (50) de enfermeros (as) que laboran en el Hospital Regional de Ayacucho, el 30% de profesionales manifiestan tener casi siempre sobrecarga laboral, de los cuales el 18% tiene la autoestima alta, 10% media y 2% baja. El 24% siempre le causan sobrecarga laboral, lo cual el 18% tiene autoestima alta, 4% media y 2% baja.

CUADRO N° 04

SATISFACCION SALARIAL RELACIONADOS CON EL NIVEL DE AUTOESTIMA DE LAS ENFERMERAS DEL HOSPITAL REGIONAL DE AYACUCHO.2012.

SATISFACCION SALARIAL * NIVEL DE AUTOESTIMA						
			NIVEL DE AUTOESTIMA			Total
			ALTA	MEDIA	BAJA	
SATISFACCION SALARIAL	SI	Recuento	3	0	0	3
		% del total	6,0%	0,0%	0,0%	6,0%
	NO	Recuento	32	12	3	47
		% del total	64,0%	24,0%	6,0%	94,0%
Total		Recuento	35	12	3	50
		% del total	70,0%	24,0%	6,0%	100,0%

Fuente: Datos obtenidos de la aplicación de la encuesta y un test de Autoestima modificada de Stanley Coopersmitha las Enfermeras del Hospital Regional de Ayacucho.2012

Del 100% (50) de enfermeros (as) que laboran en el Hospital Regional de Ayacucho, el 94% de profesionales manifiestan estar insatisfechos salarialmente, de los cuales el 64% tiene la autoestima alta, 24% media y 6% baja. El 6% está satisfecho con su salario que percibe y tiene autoestima alta.

CUADRO N° 05

RELACIONES INTERPERSONALES RELACIONADOS CON EL NIVEL DE AUTOESTIMA DE LAS ENFERMERAS DEL HOSPITAL REGIONAL DE AYACUCHO.2012.

RELACIONES INTERPERSONALES * NIVEL DE AUTOESTIMA					
RELACIONES INTERPERSONALES		NIVEL DE AUTOESTIMA			Total
		ALTA	MEDIA	BAJA	
ADECUADAS	Recuento	32	6	2	40
	% del total	64,0%	12,0%	4,0%	80,0%
INADECUADAS	Recuento	3	6	1	10
	% del total	6,0%	12,0%	2,0%	20,0%
Total	Recuento	35	12	3	50
	% del total	70,0%	24,0%	6,0%	100,0%

Fuente: Datos obtenidos de la aplicación de la encuesta y un test de Autoestima modificada de Stanley Coopersmitha las Enfermeras del Hospital Regional de Ayacucho.2012

Del 100% (50) de enfermeros (as) que laboran en el Hospital Regional de Ayacucho, el 80% de profesionales manifiestan tener relaciones interpersonales adecuadas, de los cuales el 64% tiene la autoestima alta, 12% media y 4% baja. El 20% no tienen buenas relaciones interpersonales, lo cual el 6% tiene autoestima alta, 12% media y 2% baja.

CUADRO N° 06

**RECONOCIMIENTO LABORAL RELACIONADOS CON EL NIVEL DE
AUTOESTIMA DE LAS ENFERMERAS DEL HOSPITAL REGIONAL DE
AYACUCHO.2012.**

RECONOCIMIENTO LABORAL * NIVEL DE AUTOESTIMA					
RECONOCIMIENTO LABORAL		NIVEL DE AUTOESTIMA			Total
		ALTA	MEDIA	BAJA	
A VECES	Recuento	20	4	2	26
	% del total	40,0%	8,0%	4,0%	52,0%
NUNCA	Recuento	14	7	0	21
	% del total	28,0%	14,0%	0,0%	42,0%
PREFIERO NO OPINAR	Recuento	1	1	1	3
	% del total	2,0%	2,0%	2,0%	6,0%
Total	Recuento	35	12	3	50
	% del total	70,0%	24,0%	6,0%	100,0%

Fuente: Datos obtenidos de la aplicación de la encuesta y un test de Autoestima modificada de Stanley Coopersmith a las Enfermeras del Hospital Regional de Ayacucho.2012.

Del 100% (50) de enfermeros (as) que laboran en el Hospital Regional de Ayacucho, el 52% de profesionales manifiestan que a veces tienen reconocimientos laborales, de los cuales el 40% tiene la autoestima alta, 8% media y 4% baja. El 42% nunca ha recibido reconocimiento laboral, lo cual el 28% tiene autoestima alta, 14% media.

CUADRO N° 07

TIPO DE CONTRATO RELACIONADOS CON EL NIVEL DE AUTOESTIMA DE LAS ENFERMERAS DEL HOSPITAL REGIONAL DE AYACUCHO.2012.

TIPO DE CONTRATO * NIVEL DE AUTOESTIMA					
TIPO DE CONTRATO		NIVEL DE AUTOESTIMA			Total
		ALTA	MEDIA	BAJA	
NOMBRADO	Recuento	21	8	3	32
	% del total	42,0%	16,0%	6,0%	64,0%
CONTRATADO	Recuento	14	4	0	18
	% del total	28,0%	8,0%	0,0%	36,0%
Total	Recuento	35	12	3	50
	% del total	70,0%	24,0%	6,0%	100,0%

Fuente: Datos obtenidos de la aplicación de la encuesta y un test de Autoestima modificada de Stanley Coopersmith a las Enfermeras del Hospital Regional de Ayacucho.2012.

Del 100% (50) de enfermeros (as) que laboran en el Hospital Regional de Ayacucho, el 64% de profesionales nombrados, de los cuales el 42% tiene la autoestima alta, 16% media y 6% baja. El 36% son contratados, lo cual el 28% tiene autoestima alta, 8% media.

CAPITULO IV

DISCUSIÓN

Las enfermeras frente a una visión de la realidad y su capacidad de auto-realizarse en lo personal y profesional les conlleva a orgullecerse de sus logros, éxitos que tuvieron y seguirán teniendo; frente a todo ello nuestra investigación evidencia que las enfermeras del Hospital Regional de Ayacucho el 80% se sienten auto realizadas; quienes en una mayor proporción presentan un nivel de autoestima alta; mientras tanto y afirmando lo mencionado FUNDICHELY M⁽⁴⁾ en el estudio realizado en "Pedro Díaz Coello" de Holguín, con la investigación "grado de satisfacción y nivel de autoestima que posee el personal de enfermería en su trabajo, durante el período noviembre 1996-Abril 1997" El 86,25 % refirió que estudiaron por vocación y se sienten realizadas por haber escogido la enfermería como profesión y en su mayoría poseen un alto nivel de autoestima.

Por lo que en Htt⁽²³⁾ la autorrealización es un ideal al que todo hombre desea llegar, se satisface mediante oportunidades para desarrollar el talento y su potencial al máximo, expresar ideas y conocimientos, crecer y desarrollarse como una gran persona, obtener logros personales, para que cada ser humano se diferencie de los otros. Significa vivencia plena, vivida, y desinteresadamente, con una concentración y absorción totales. Es el momento que se considera que el ser humano tiene una vida más plenamente humana. Mirar dentro de uno mismo en busca de respuestas implica asumir responsabilidad. Esto es en sí mismo un paso hacia la autorrealización. Esto es un proceso continuo.

Por consiguiente Maslow⁽³¹⁾ “considera auto-realizadas quienes están centradas en la realidad, lo que significa que pueden diferenciar lo que es falso o ficticio de lo que es real y genuino. También son personas centradas en el problema, o lo que es lo mismo, personas que enfrentan los problemas de la realidad en virtud de sus soluciones, no como problemas personales in solucionables o ante los que se someten.”

Los resultados nos muestran que las enfermeras que laboran en el Hospital Regional de Ayacucho presentan el nivel de autoestima alta (70%), por ello se siente autorrealizadas tanto en lo personal como profesional; cifras similares a los resultados de Fundichely; lo cual confirma que estos hallazgos tienen una íntima relación entre estos dos

aspectos y muestran la capacidad de fortalecerse y sobresalir frente a la situación socio laboral y económica que se presentan.

Si bien la autorrealización enmarca la autoestima alta esto se debe considerar como punto para seguir mejorando, anulando aspectos negativos y fomentando nuevas estrategias para la mejora tanto profesional como personal de las enfermeras.

En relación a la sobrecarga laboral el 82% de profesionales de enfermería que laboran en el Hospital Regional de Ayacucho manifiestan haber presentado sobrecarga laboral, en tanto ALEJANDRO P y colaboradores con el tema "Agotamiento laboral en profesionales de salud de Lima Metropolitana"⁽¹¹⁾. Cuyos resultados muestran que el agotamiento laboral en los profesionales de salud es normal con tendencia a ser aún más bajo. Una exploración más minuciosa entre los componentes permite encontrar un conjunto de correlaciones, entre los cuales tenemos que existe una asociación negativa entre el estrés y satisfacción con el trabajo y horario; por lo que ORDUÑA A⁽²⁴⁾ refiere, la sobrecarga laboral que puede generar fatiga, disminución del rendimiento, falta de satisfacción de las necesidades personales, familiares y sociales. De igual manera ZAMBRANO G.⁽²⁵⁾, afirma que en base a una serie de investigaciones identificaron la sobre carga laboral como una de los principales causas de estrés en las enfermeras ya que estas perciben que su trabajo es físicamente agotador, la jornada excesiva produce desgaste físico y mental e impide al profesional hacer frente a situaciones estresantes.

De la misma opinión OSCAR SLIPAK 1991⁽³²⁾ refiere que la sobrecarga o estrés por sobre estimulación puede ser objetiva o subjetiva, de acuerdo con la valoración y las características de las personas. Se considera sobrecarga de trabajo el ejercer responsabilidades importantes, es decir, por ejemplo, responsabilidad por la tarea o las decisiones de otros. Estas personas habitualmente tienen más estrés, fuman más, tienen presión más alta y aumentada los índices de colesterol que aquellas que solamente se responsabilizan por objetos o por la realización de su propia tarea. Desde el punto de vista laboral provoca la disminución de la motivación en el trabajo, de los aportes o sugerencias laborales y de la calidad de las decisiones, el aumento del índice de accidentes laborales, el deterioro de las relaciones interpersonales y el aumento del ausentismo.

Por lo tanto se concluye que las enfermeras que laboran en el Hospital Regional de Ayacucho, ocho de cada diez manifiestan haber presentado sobrecarga laboral; cifras similares a los resultados de Orduña A y Zambrano G, lo cual afirma que estos hallazgos tienen relación y evidencian cambios como: fatiga, disminución del rendimiento, estrés y de esta forma repercute en la atención del paciente; en donde el sentido de responsabilidad se asume indelegablemente y esto repercute en ocasiones su salud física y mental a fin de responder las exigencias institucionales. De ahí la necesidad de emprender acciones encaminadas al adecuado ordenamiento de los horarios de trabajo.

En cuanto a la satisfacción salarial el 94% de profesionales de enfermería que laboran en el Hospital Regional de Ayacucho manifiestan estar insatisfechos con su salario, Mientras tanto y Nancy L y Colaboradores⁽³³⁾ en la investigación Actitudes de un grupo de bachilleres asistenciales en servicio del Hospital Universitario "Ángel Larralde" 1990 Los hallazgos indican actitudes favorables en cuanto a status social, vocación y desarrollo científico y desfavorable en cuanto a status económico de acuerdo a los porcentajes significativos obtenidos: cerca del noventa por ciento (88,5%) considera que las enfermeras(os) son mal remuneradas, y más del cincuenta por ciento (62,8%) de los encuestados consideran la remuneración que recibe el bachiller asistencial y el licenciado en enfermería no está de acuerdo con su preparación académica, ya que en el campo de trabajo ambos reciben la misma remuneración, dado que los organismos empleadores no discriminan el nivel académico en la asignación de sueldos; Sobre la misma temática LIC.IXCOY S. con el tema "Nivel de autoestima según opinión del personal de enfermería que labora en la ciudad de Mazatenango, departamento de Suchitepequez- Guatemala Junio 1999"⁽⁶⁾ cuyos resultados muestran que la mayoría siente que se estima lo necesario, ya que un 54% dijo estar en promedio. A esto hay que agregar el 22% que dijo que su estima esta un nivel alto, y un 24% que manifestaron que su estima esta baja y los factores que inciden en la autoestima del personal de enfermería, son varios, pero los más sobresalientes son el salario, el

reconocimiento de los demás profesionales. Por lo cual afirma PARRA Y PARAVIC⁽³⁴⁾, "los factores de promoción y remuneraciones son las variables predictoras que producen más insatisfacción entre las(os) enfermeras(os) participantes en el estudio. Las(os) enfermeras(os) en cuanto a las oportunidades de promoción y ascenso opinan que son muy limitadas y cuando llega a haber alguna pareciera que no siempre lo logra la persona más competente. Además encuentra el proceso poco transparente". Por lo tanto el valor social que representa el salario, en las actuales condiciones laborales, no compensa el desgaste y el consumo de la fuerza de trabajo en el proceso desarrollado; no existe en el discurso de encuestados una relación entre el reconocimiento a su trabajo y el salario.

Los resultados obtenidos en comparación a los hallazgos de Nancy L. y Lic. Ixcoy S. son similares en donde los profesionales de enfermería, expresan sentir desequilibrio entre la retribución económica y la inversión de tiempos, espacios, competencias, esfuerzos (físicos y mentales) y capacidades. En relación a las enfermeras que laboran en el Hospital Regional de Ayacucho, nueve de cada diez viven con una profunda insatisfacción salarial frente a la responsabilidad asumida y los riesgos ocupacionales que presentan; a todo ello la remuneración que perciben no satisface las necesidades personales, que en otros casos esto les conlleva a buscar otros medios de ingreso económico en otras instituciones publicas y/o privadas.

En relación al reconocimiento laboral el 52% de profesionales manifiestan que a algunas veces han sido reconocidas laboralmente en cuanto el 42% nunca han sido reconocidos. Sin embargo LIC. VARGAS Q, en el estudio titulado "Factores que influyen en el avance del desempeño efectivo del profesional de enfermería en el Hospital General Pastor Oropeza riera del IVSS Barquisimeto Venezuela 2010-2011"⁽⁷⁾. Y cuyos resultado fueron que a nivel interno los profesionales de enfermería se encuentran desmotivados en forma general a realizar las funciones inherentes a su cargo, lo cual influye en gran manera en el clima de la organización, llevándolos a poseer una baja autoestima que va influir en gran manera en el avance del desempeño efectivo del personal de enfermería. También se evidencia que se sienten inseguros al momento de hacer los respectivos reclamos, hacia sus gerentes. En los factores externos se concluye que la falta de reconocimiento por la labor cumplida y ello representa un factor desmotivante para el trabajo. De igual manera en Http⁽²⁸⁾, refiere que un trabajador motivado es un ser con deseos de cumplir correctamente con las tareas encomendadas e incluso ir más allá trascender hacia la calidad y la excelencia, cuando se da más de lo solicitado. La falta de reconocimiento genera disconformidad, resentimientos, rencores y desmotivación. Por ende PEREZAGUA Y COLABORADORES⁽³⁸⁾, aseveran que "la satisfacción de los individuos en su trabajo es una de las variables más importantes relacionadas con el comportamiento organizacional y la calidad de vida. Actualmente se

considera que la satisfacción de los profesionales de la salud en el trabajo es uno de los indicadores que condicionan la calidad asistencial".

De lo confrontado se deduce el componente reconocimiento laboral es una de los posibles fuentes de insatisfacción en el trabajo son: las escasas posibilidades de capacitación, falta de incentivos, poco reconocimiento social y profesional y se considera como una expresión de ello, los escasos, reducidos o a veces inexistentes espacios asignados en sus lugares de trabajo, lo que ellas perciben como falta de reconocimiento hacia su grupo profesional por parte de la institución en que se desempeñan.

En conclusión los profesionales de enfermería que laboran en el hospital regional de Ayacucho mostraron una insatisfacción frente a los reconocimientos laborales que raras veces o casi nunca se les ha brindado.

Frente a estos hallazgos es fundamental la necesidad de promover acciones encaminadas a brindar reconocimientos laborales y de ese modo mejorar la calidad asistencial en la atención hacia los pacientes y el clima laboral.

CONCLUSIONES

A través de la presente investigación se determina algunas de las factores laborales asociados con la autoestima de los profesionales de enfermería del Hospital Regional de Ayacucho "Miguel Ángel Llerena"

Los datos más resaltantes obtenidos arribamos a las siguientes conclusiones:

- las enfermeras que laboran en el Hospital Regional de Ayacucho presentan un nivel de autoestima alta (70%), por ello se siente autorrealizadas en un (80%) tanto en lo personal como profesional.
- Referente a la sobrecarga laboral un 82% a esto ocho de cada diez enfermeras manifiestan haber presentado sobrecarga laboral; generando todo ello fatiga, disminución del rendimiento repercutiendo en la atención de sus pacientes.
- En relación a la remuneración, nueve de cada diez viven con una profunda insatisfacción salarial frente a la responsabilidad asumida y los riesgos ocupacionales que presentan.
- Las enfermeras mostraron una insatisfacción frente a los reconocimientos laborales en un 52% puesto que raras veces o casi nunca se les ha brindado.

RECOMENDACIÓN

- Al Hospital Regional de Ayacucho, favorecer espacios para mantener o mejorar el nivel de autoestima de las profesionales de enfermería condición que repercutirá en la calidad de atención que brinda.
- Al Departamento de Enfermería del Hospital Regional de Ayacucho la necesidad de emprender acciones encaminadas al adecuado ordenamiento de los horarios de trabajo, brindar reconocimientos laborales que favorecerá al adecuado descanso y mejorar el estima personal y por ende mejorar la calidad asistencial en la atención hacia los pacientes.
- A la Facultad de enfermería de la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga, que es la institución formadora de recursos humanos, optar estrategias académicas positivas a lo largo de su formación, que permita consolidar la autoestima personal primero y luego la profesional.

BIBLIOGRAFIA

1. Palma S. Elaboración y validación de una escala de satisfacción laboral SL-SPC en trabajadores de Lima Metropolitana. Revista Teoría e Investigación en Psicología.; 9(1):27-34 1999.
2. Solveig, May "Professional identity: values embedded in meaningful nursing practice, Journal of Advanced Nursing, pp.434- 441 1997.
3. Luciana Batista-M. Master en Ciencias de Enfermería. Sistema de Estudios de Postgrado. Universidad de Costa Rica. Enfermera de la Unidad de Cuidados Intensivos. Hospital San Juan de Dios
4. Tesis Fundichely Quiala, María "la autoestima en el personal de Enfermería. Revista cubana 1999".
5. Tesis Mg. Esther Soto Briones "Autoestima y aprendizaje de enfermero México" Universidad Autónoma de Nuevo León Facultad de Enfermería Septiembre 2002
6. Tesis Lic. Sonia Graciela Ixcoy Quiñones "Autoestima según opinión del personal de enfermería que labora en la ciudad de Mazatenango Departamento de Suchitepequez" Universidad Mariano Gálvez de Guatemala Facultad de enfermería Junio 1999.
7. Tesis Lic. Quero Kaira y Vargas Marbelis "Factores que influyen en el avance del desempeño efectivo del profesional de enfermería en el Hospital General Pastor Oropeza Riviera del IVSS Barquisimeto" Universidad Centro occidental "Lisandro Alvarado Venezuela 2010-2011.

8. Tesis Mendoza N, "Evaluación del Desempeño de las Enfermeras de Atención Directa y su Satisfacción Laboral en la Ciudad Hospitalaria "Dr. Enrique Tejerá" en Valencia 2009"
9. Tesis Carrasco, O "Nivel de Autoestima en Estudiantes de Enfermería En la Universidad Nacional de San Agustín Arequipa 1996".
10. Tesis Gamarra Sánchez, Rivera Tejada, Alcalde Giove, Margarita Emperatriz; Cabellos Vargas, Dalila "Estilo de vida, Autoestima y apoyo social en estudiantes de enfermería de la Universidad Cesar Vallejo Trujillo 2008".
11. Revista de Investigación en Psicología ISSN 1609-7475 versión on-line Alejandro Loli P; Fernando Arias Galicia; Jorge Alarcón V.; Rudi Loli P tesis "Agotamiento laboral en profesionales de salud de Lima Metropolitana" Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima, Perú Diciembre 2008.
12. Tesis Alfaro R "Factores que influyeron en la baja autoestima en adolescentes del colegio estatal San Ramón" Universidad Nacional de San Cristóbal de Ayacucho 1999.
13. IrizarAcha "realización interpersonal" editorial Mensajero España 1986.
14. Leonardo Fabián Ballón Urbano y Melissa Estefanía Berrocal Martínez. "como investigar en educación" editorial siglo XX España 1988.

15. Diccionario de la real Academia Española
16. Coopersmith, Stanley. "Inventario de autoestima de Coopersmith 2001".
17. Satisfacción profesional del personal de enfermería asistencial durante el desarrollo profesional en hospitales
<http://www.monografias.com/trabajos64/satisfaccion-profesional-enfermeria-asistencial-hospitales/satisfaccion-profesional-enfermeria-asistencial-hospitales2.shtml>.
18. Michel, Guillermo. "Aprende a ser tú mismo" 3 era ed. México. Ed Trillay 1998.
19. Mackay y Fanning. "El poder de la autoestima". pág. 14, 36, 38, 45, 60, 76, 99, 105. Argentina. Edit. Paidos. 1992.
20. Branden, Nathaniel. "Los seis pilares de la autoestima" Buenos Aires: Paidos Iberoamérica. 1998
21. Aminah Clark, Harris Clames, Reynold Bean. "Como desarrollar la autoestima en adolescentes", 1era edición. 1993
22. Haeussler, Isabel y Milicic, Neva. "Confiar en uno mismo". Pág. 17, 18, 19 Programa de autoestima. Chile. Edit. Dolmen. 1995
23. <http://html.rincondelvago.com/proceso-de-autorrealizacion-en-maslow.html> Abraham Maslow (1943) A Theory of Human Motivation, en psychclassics.yorku.ca
24. Almudena Alonso Orduña "Curso de Enfermería de Empresa" Salamanca, 2003

25. Zambrano Gloria, revista Aquichan, estresores en las unidades de cuidados intensivos, octubre vol 6- 2006.
26. Robbins Stephens "Comportamiento organizacional" Editorial Prentice Hall. México 1999.
27. AreaAlbertinator "Clima Laboral" Los recursos humanos en la empresa junio 6, 2008
<http://albertinator.wordpress.com/2008/06/06/tesis-clima-laboral/losrecursos-humanos-en-la-empresa/>.
28. Luis Adiel Parra Departamento del Valle del Cauca, Colombia Osorio, Reconocimiento apropiado y oportuno: Factor Clave para fortalecer el Dinamismo Laboral
<http://www.monografias.com/trabajos44/reconocimientolaboral/reconocimiento-laboral2.shtml>
29. Amorós, E Comportamiento Humano en las Organizaciones del Norte del Perú 2008, Texto completo en <http://www.eumed.net/libros/2008c/420/index.htm>.
30. Cuadros Manrique, José La Magia de la Autoestima. Arequipa Perú Junio 2000.
31. Abraham Maslow Motivation and Personality first edition and second edition 1970.
32. Oscar Slipak, "El estrés en las empresas", Estrés, vol. 2, Nº 1, págs. 46–51, Buenos Aires, 1991

33. Nancy Mercedes Lozada; Norka García Duno investigación Actitudes de un grupo de Bachilleres Asistenciales en servicio del Hospital Universitario "Ángel Larralde" Hacia la carrera de Enfermería -en Valencia, Venezuela Rev.LatinoAm.Enfermagem v.1 n.1 Ribeirão Preto ene 1993/versión impresa ISSN 0104-1169
34. Parra I. H.S. y Paravic k. T Satisfacción laboral en enfermeras/os que trabajan en el sistema de atención médica de urgencia (SAMU) en Rev. Ciencia y Enfermería. 8(2):2002.
35. Manning, E., Márquez, C. y Leo R. Principios de la persona. Conócete a ti mismo México: UVM, 8ª Edición 2005.
36. Bascuñán, M. L. y Titelmann, S. Rol del autocuidado del profesional 2002 Disponible en http://www.colegiodeenfermeras.cl/pdf/rol_autocuidado.pdf, septiembre 2005.
37. Ponce G, J., Reyes M, H., Ponce G, G. Satisfacción laboral y calidad de atención de enfermería en una unidad médica de alta especialidad en RevEnferm IMSS. 14 (2): 65-73; 2006.
38. Carmen Perezagua García, Oscar del Río Moro, Mª Belén Vidal Gómez, Marta Villalta Sevilla. Satisfacción personal de enfermería. Sociedad Española de Enfermería de Urgencias y Emergencias. España octubre, 2005.

39. Espinoza Marquina, Sara "Relaciones interpersonales de enfermería del servicio de medicina del Hospital Arzobispo Loayza, 2009" de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
40. Tamayo J. Fundamentos de administración. Pp. 53-54
41. Molina Linde JM, Avalos Martínez F. Satisfacción laboral y desgaste profesional del personal de enfermería. Rev Tesela 2007; Disponible en: <http://www.index-f.com/tesela/ts1/ts6327.php>.



**UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN CRISTÓBAL DE HUAMANGA
FACULTAD DE ENFERMERÍA**

**“FACTORES LABORALES Y AUTOESTIMA EN EL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA DEL
HOSPITAL REGIONAL DE AYACUCHO – 2012”**

ENCUESTA

I. Instrucciones: Distinguido(a) enfermero(a), solicito a usted su valiosa colaboración en el presente trabajo de investigación cuyo objetivo es encontrar la relación entre la autoestima y los factores laborales en el profesional de enfermería del Hospital Regional de Ayacucho – 2012. Para lo cual le pido que responda estas preguntas con sinceridad y honestidad por lo que es anónima.

II. DATOS GENERALES.

1. Edad.

- | | | | |
|-----------------|-----|-----------------|-----|
| a) 25 - 35 años | () | c) 46 - 55 años | () |
| b) 36 - 45 años | () | d) 56 -> años | () |

2. ¿Sexo?

- | | |
|--------------|-----|
| a) Masculino | () |
| b) Femenino | () |

III. DATOS ESPECÍFICOS:

Factores Laborales.

1. En la labor asistencial que realiza Ud. Se siente realizada como profesional de Enfermería:

a) SI

Porque:.....
.....

b) NO

Por
que:.....
.....

2. ¿En su trabajo le generan sobre carga en cuanto a sus responsabilidades y tareas?

- | | | | |
|-----------------|-----|---------------|-----|
| a) Siempre | () | c) Casi nunca | () |
| b) Casi siempre | () | d) Nunca | () |

3. ¿Esta satisfecho con su remuneración que Ud. percibe?

a) Si ()

Porque:.....

.....

b) No ()

Porque.....

.....

4. ¿como son tus relaciones interpersonales?

a) Adecuadas ()

b) Inadecuadas ()

5. ¿Con que frecuencia recibe reconocimiento de su desempeño laboral?

a) Siempre ()

c) Nunca ()

b) A veces ()

d) Prefiero no opinar ()

6. Que tipo de contrato tiene Ud. este momento:

a) Nombrado ()

b) Contratado ()

Especifique:.....



UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN CRISTÓBAL DE HUAMANGA FACULTAD DE ENFERMERÍA

ESCALA DE AUTOESTIMA MODIFICADA DE STANLEY COOPERSMITH

I. PRESENTACION

Buenos días estimado Enfermera (o), nuestros nombres es José Espinoza Morales y Susy Rocío Cuba Huamán, somos graduados de la UNSCH y estamos realizando un trabajo de investigación con el objetivo de determinar el nivel de autoestima del profesional de enfermería que labora en esta institución, por tal motivo solicito su valiosa cooperación respondiendo con veracidad a los enunciados propuestos. La información obtenida será confidencial y anónima.

II. INSTRUCCIONES:

A continuación encontrará una lista de frases, marque con una "X" sobre la letra V - F No hay respuestas correctas e incorrectas, todas valen.

N ^a	ENUNCIADO	V	F
01	Generalmente los problemas me afectan poco.	V	F
02	Me resulta difícil hablar en frente de un grupo.	V	F
03	Hay muchas cosas de mí que cambiaría si pudiese.	V	F
04	Puedo tomar decisiones sin dificultad.	V	F
05	Me altero fácilmente en casa.	V	F
06	Me toma mucho tiempo acostumbrarme a cualquier cosa nueva.	V	F
07	Soy popular entre las personas de mi edad.	V	F
08	Me rindo fácilmente	V	F
09	Mi familia espera mucho de mí.	V	F
10	Es bastante difícil ser "Yo mismo".	V	F
11	Mis compañeros usualmente aceptan mis ideas.	V	F
12	Frecuentemente me siento desalentado con lo que hago.	V	F
13	Si tengo algo que decir, generalmente lo digo.	V	F
14	Con frecuencia me siento descontento con mi trabajo.	V	F
15	Me gustaría ser otra persona.	V	F
16	Soy una persona simpática	V	F
17	Me cuesta mucho trabajo aceptarme como soy	V	F
18	Mi vida es muy complicada	V	F
19	Los demás son mejor aceptados que yo	V	F
20	Encuentro excusas para no aceptar los cambios	V	F
21	Se puede confiar muy poco en mí	V	F
22	Me doy por vencido muy fácilmente	V	F
23	Tengo mala opinión de mi mismo	V	F
24	Me siento contento (a) con mi estatura	V	F
25	Evito nuevas experiencias	V	F