

UNIVERSIDAD SAN PEDRO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
PROGRAMA DE ESTUDIOS DE PSICOLOGÍA



**Autoestima y su relación con la satisfacción laboral en trabajadores
de Empresa Ponedora Barranca 2021**

Tesis para obtener el Título de Licenciada en Psicología

Autor:

Corahua Huaccha, Nidia Clendi

Asesor:

Sosa Aparicio Luis Alberto

(ORCID:0000-0002-5903-4577)

Huacho – Perú

(2021)

Índice general

Índice general.....	i
Índice de tablas.....	ii
Índice de figuras.....	iii
Palabras clave.....	iv
Título.....	v
Resumen.....	vi
Abstract.....	vii
Introducción.....	9
Metodología.....	17
Tipo y diseño de Investigación.....	17
Población y muestra.....	17
Técnicas e instrumentos de investigación.....	18
Resultados.....	20
Análisis y Discusión.....	28
Conclusiones.....	30
Recomendaciones.....	31
Referencias bibliográficas.....	32
Anexos.....	35

INDICE DE TABLAS

Tabla 1. Confiabilidad de las variables de estudio.....	19
Tabla 2. Nivel de Autoestima	20
Tabla 3. Nivel de dimensión cognitiva de Autoestima	21
Tabla 4. Nivel de dimension emocional de Autoestima.....	22
Tabla 5. Nivel de dimension conductual de Autoestima	23
Tabla 6. Nivel de Satisfacción Laboral.	24
Tabla 7. Nivel de Satisfacción con la Supervisión.....	25
Tabla 8. Nivel de Satisfacción de el Ambiente Fisico	26
Tabla 9. Nivel de Satisfacción con las Prestaciones.....	27

Índice de figuras

Figura 1. Nivel de Autoestima	20
Figura 2. Nivel de dimensión cognitiva de Autoestima	21
Figura 3. Nivel de dimension emocional de Autoestima	22
Figura 4. Nivel de dimension conductual de Autoestima.....	23
Figura 5. Nivel de Satisfacción Laboral.	24
Figura 6. Nivel de Satisfacción con la Supervisión	25
Figura 7. Nivel de Satisfacción de el Ambiente Fisico	26
Figura 8. Nivel de Satisfacción con las Prestaciones.....	27

Palabras clave

Tema	Autoestima, Satisfacción laboral
Especialidad	Psicología
Línea de Investigación	02020002 Salud Mental

Keywords

Theme	Self-esteem, Job satisfaction
Specialty	Psychology
Line of research	02020002 mental health

Titulo

Autoestima y su relación con la satisfacción laboral en trabajadores de Empresa

Ponedora Barranca 2021

Resumen

La presente investigación se propuso como objetivo; establecer la relación entre autoestima y satisfacción laboral en colaboradores de la Empresa Ponedora Barranca 2021. El tipo de investigación fue descriptiva, con diseño no experimental, correlacional transversal. Para la evaluación de las variables de estudio se aplicó el Cuestionario de Satisfacción laboral de Meliá y Peiró y el Cuestionario de Autoestima de Rosemberg (1965), ambos instrumentos, adaptados por Velasco (2017).

Se trabajó con una población de 60 colaboradores, 38 hombres y 22 mujeres, con diferentes grados de escolaridad y edad. Los resultados fueron que no existe una relación significativa a nivel de 0.05 entre autoestima y satisfacción laboral en los trabajadores de la empresa Ponedora. Dichos resultados fueron sistematizados a través del Programa SPSS. La investigación permitió conocer los aspectos individuales de la autoestima y la satisfacción del trabajador, lo cual reflejo una baja satisfacción en las dimensiones de supervisión y en función a las condiciones de trabajo.

Abstract

The present investigation was proposed as an objective; establish the relationship between self-esteem and job satisfaction in collaborators of the Ponedora Barranca 2021 Company. The type of research was descriptive, with non-experimental, cross-sectional correlational design. For the evaluation of the study variables, the Meliá and Peiró Job Satisfaction Questionnaire and the Rosemberg Self-Esteem Questionnaire (1965) were applied, both instruments, adapted by Velasco (2017).

We worked with a population of 60 employees, 38 men and 22 women, with different degrees of schooling and age. The results were that there is no significant relationship at the level of 0.05 between self-esteem and job satisfaction in the workers of the Ponedora company. These results were systematized through the SPSS Program. The research allowed to know the individual aspects of the self-esteem and satisfaction of the worker, which reflected a low satisfaction in the dimensions of supervision and depending on the working conditions.

Introducción

En el nivel internacional; De acuerdo con Castilla (2018), en la Universidad Politécnica Gran Colombia, quien asume la importancia de la autoestima en el ámbito laboral, la autora desarrolló una investigación de tipo descriptiva; puesto que permitió conocer factores sociales y personales en la producción. En esta línea, concluyó que es indispensable la autoestima en el crecimiento progresivo del hombre para conseguir el objetivo de autorrealización, definida como cúspide en la escala de las necesidades de A. Maslow. Puntualiza también que el ser humano se mueve por una fuerza mental llamada motivación que direcciona y define sus patrones de comportamiento.

Por otro lado, sobre la satisfacción laboral; también, Plascencia, A. (2016) desarrolló una investigación, en el personal de enfermería en Jalisco- México; plateándose como propósito: Determinar el nivel de satisfacción laboral de los colaboradores de enfermería en función a características socio laboral en un hospital público, desarrollado con un diseño descriptivo y trasversal. Al respecto, el estudio se desarrolló con 100 personales de enfermería, la población se distribuyó en; 93 mujeres y 7 hombres. La edad media fue de 44 ($\pm 10,1$) años. Observando el autor que los niveles de satisfacción laboral; en las dimensiones de motivación y satisfacción se encuentran en nivel alto 12 % y 13 %, respectivamente, en nivel medio 86 % para las 2 dimensiones, no se encontraron discrepancias en las variables sociodemográficas y laborales (sexo, edad, escolaridad, antigüedad). Concluyendo el autor que el nivel de motivación y satisfacción se ubican en un nivel medio en cerca del 90 %, en oposición de la jerarquía, donde el promedio de la población se encuentra en un nivel alto.

También a nivel nacional, Freeman y Córdova (2020), desarrollaron una investigación en la ciudad de Tarapoto, acerca de la satisfacción y la producción laborales, cuyo propósito fue: Determinar la producción del trabajo y su relación con la satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa “Don Pollo” Tarapoto – 2019. La autora establece que actualmente en la industria y la producción, hay mayor competencia, por consiguiente, es importante promover la estabilidad y bienestar del trabajador y fomentar el desarrollo de la empresa. La muestra del estudio se conformó

por 40 colaboradores; 25 hombres y 15 mujeres, el rango de edades entre 20 a 61 años; abordando a conclusiones: se encontró que las variables guardan relación entre sí. Se obtuvo como coeficiente Rho Spearman de 0,740 (correlación positiva alta), observa que el valor p es 0,000 por tanto se concluye que; la gestión del talento humano guarda relación con la satisfacción en el trabajo.

Así mismo en la Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas, Farro y Castillo (2016), desarrollaron una investigación sobre el “Impacto del reverse *Mentoring* en la satisfacción laboral en trabajadores de una entidad financiera”. Los autores fundamentan su investigación en la teoría de los factores intrínsecos y extrínsecos de Herzberg (1959), se trabajó con el instrumento de Warr, Cook y Wall (1979). El estudio fue de tipo pre_experimental, cuyo propósito: Identificar si la mentoría inversa influye en la satisfacción por el trabajo. Para ello se trabajó con una población de 100 colaboradores, donde se empleó el instrumento de satisfacción laboral en dos tiempos: pre y post aplicación del programa de mentoría inversa. Llegando a la conclusión de que “la mentoría inversa influye significativamente sobre la satisfacción laboral observando un nivel alto en la satisfacción laboral en el 100% de los factores intrínsecos y un nivel alto de satisfacción en el 50% de los factores extrínsecos” Velazco (2018).

En función al nivel de autoestima y satisfacción por el trabajo, Velazco (2018) desarrolló un estudio en defensores públicos del Ministerio de Justicia en la ciudad de Lima, cuyo propósito fue: Determinar la relación entre el nivel de autoestima y la satisfacción por el trabajo, el estudio fue de tipo correlacional. Dichos resultados del estudio evidenciaron una correlación positiva. Los resultados coinciden con la referencia de Meliá y Peiró (1989), dichos autores consideran que la variable de satisfacción por el trabajo se relaciona con los factores individuales de cada persona.

Al respecto, Santrock (2002) refiere que la mayor parte de la población que no han logrado un nivel alto de estima, no pueden llegar a auto realizarse; se concibe también que la autorrealización es una necesidad. En el presente estudio se procederá a definir la autoestima y la satisfacción laboral, para una mayor comprensión de la relación entre ambas.

La autoestima influye en todos los ámbitos de la persona tales contextos como; familiar, escolar, laboral y ha sido estudiada desde diversas perspectivas.

En relación a la teoría de Coopersmith (1996), el autor hace referencia que la autoestima, es la autovaloración que el individuo realiza sobre él, se evidencia mediante el nivel de auto aprobación, lo cual refleja el grado de credibilidad de sí mismo y ser competente, productivo, digno y se evidencia en las actitudes hacia sí mismos.

Asimismo, un estudio medido acerca de la autoestima por Branden (2001), establece que la autoestima; se compone desde la necesidad de la conciencia de la competencia en el desempeño como de la sensación de ser digno de respeto y amor como necesidad básica.

Para agregar “Desde un enfoque de programación neurolingüística y el crecimiento personal plantea que la autoestima es la habilidad que tiene el individuo para relacionarse con uno mismo de forma negativa o positiva” refiere Montoya y Sol (2001). Al respecto, la autoestima se define como apreciación personal alta, y que compromete, el modo de sentir, pensar y actuar, y con ello nuestro desempeño en diversos campos donde se desenvuelve la persona.

La autoestima está conformada por la autoimagen, autovaloración, entre otros, denominados componentes.

De acuerdo con Schwarts (1998):

- a) Autoimagen: Es la apreciación de forma positiva, íntegra y de modo arbitrario.
- b) Autovaloración: Es la valoración de sí mismo, de manera positiva, relacionada con la autoimagen que tiene la persona de sí misma.
- c) Autoconfianza: Es la capacidad de sentirse seguro y competente para realizar diversas actividades eficazmente.
- d) Autocontrol: Ser capaz de reconocer y lograr el manejo de las emociones.
- e) Autoafirmación: Ser capaz de tomar decisiones y fomentar el bienestar personal, siendo así autónomos.

André (2008), considera la autoestima como el resultado de la composición de pensamientos y emociones acerca de sí mismo, bajo una organización cognitiva que conforma la experiencia emocional del individuo y la expresión conductual según el contexto socio cultural donde se encuentra. Así mismo propone las siguientes dimensiones:

- a). Dimensión cognitiva: Es la idea o imagen mental que la persona tiene de sí mismo. Se relaciona con el auto concepto.
- b). Dimensión emocional: Es el sentimiento o emoción que tenemos de nosotros mismos, es decir es nuestra vivencia emocional sobre uno mismo.
- c). Dimensión conductual: Es el trato o conducta que expresamos respecto a uno mismo, es decir es nuestra vivencia del propio yo.

De acuerdo con Coopersmith (1976), quien establece los niveles de autoestima, refiere que cada persona reacciona de modo diferente; ante situaciones semejantes, los individuos pueden ubicarse en un nivel; alto, medio y bajo.

a) Autoestima alta: Son individuos expresivos, con éxito profesional, tienen la capacidad de realizar sus trabajos con eficacia y tiene altas expectativas sobre futuros empleos, confían en sus percepciones y buscan el éxito, crean oportunidades, se auto respetan y se valoran, establecen metas realistas. Al respecto Ross (2013) establece que estas personas son equilibradas, disfrutan más de la vida y sus logros o fracasos los asumen con responsabilidad, es capaz de asumir errores.

b) Autoestima media: Se caracterizan por depender de la aceptación social, mantienen un alto número de pensamientos positivos sobre sí mismos, estableciendo metas moderadas. Se valoran y respetan, pero sus expectativas no son altas.

c) Autoestima baja: Se caracterizan por ser individuos desanimados, deprimidos, solitarios, creen que no tienen habilidades, conservan bajas expectativas sobre sí mismo, no tiene la capacidad de expresar sus pensamientos y opiniones; se muestran débiles para resolver sus problemas, tienen visión negativa hacia uno mismo, escasas habilidades para manejar circunstancias de conflicto y angustias. También Ross (2013) refiere, que son personas que dependen de lo que digan los otros, usualmente

tienen dificultades para tomar decisiones, estas personas requieren apoyo, puesto que tienden a conducta autodestructivas.

Por otro lado, André (2008) propone que en la adultez se presentan generalmente problemas, relacionados con la autoestima, debido a los cambios bruscos en nuestra sociedad, también, los problemas económicos, sentimentales y laborales, por consiguiente; se relaciona con las categorías de satisfacción en el ámbito laboral.

La satisfacción laboral, es la actitud negativa o positiva sobre el trabajo desarrollada o una predisposición, favorable de respuesta a las actividades ejecutadas en el centro laboral. Refiere Fernández, y Cols (2014) que la satisfacción por el trabajo, es la perspectiva que forma el colaborador sobre su centro laboral, donde, las personas se desenvuelven a diario para cubrir sus necesidades básicas y cumplir sus altas expectativa. Si no los alcanzan se desmotivan y descienden su rendimiento laboral.

Morán (2004), sostiene que la insatisfacción por el trabajo es la actitud negativa que tiene el colaborador por la tarea que realiza, en circunstancias que no cumplen sus expectativas. Los individuos que se desenvuelven dentro del ámbito laboral que no le resulta atractivo reducen su capacidad de producción.

También Sebastián (2011) refiere que la satisfacción laboral es la respuesta real derivada de una estimación positiva o negativa del desempeño laboral, lo cual es efecto de las condiciones objetivas de las labores.

Morán y Manga (2008) establecen que la satisfacción por el trabajo se genera a través de las oportunidades del crecimiento profesional, adecuadas relaciones personales dentro del trabajo, mantienen una jornada laboral de acuerdo a las necesidades del colaborador, así también con un adecuado desarrollo de la empresa. Además, Canal (2013), desde un enfoque integral concibe que la satisfacción por el trabajo es la apreciación positiva del trabajo que realiza el individuo.

Asimismo, Meliá y Peiró (1989), en su estudio “El cuestionario de Satisfacción S 10/12 Estructura factorial, fiabilidad y validez”, establecieron que la satisfacción por el trabajo es la valoración frecuente que produce el trabajo y sus diferentes dimensiones.

Velazco (2017) propone tres dimensiones en la satisfacción laboral, basado en Meliá y Peiró:

- a. Satisfacción con la supervisión: Es el agrado con los jefes, y su actitud de estos ante la tarea realizada por el trabajador, es decir la supervisión recibida, el apoyo y el trato que recibe de parte de su jefe o supervisor.
- b. Satisfacción con el ambiente físico: Es la satisfacción en cuanto al ambiente laboral físico, como la ubicación, salubridad, limpieza y orden, el confort, la temperatura y el lugar donde se ubica.
- c. Satisfacción con las prestaciones: Es la satisfacción con las bonificaciones, el estipendio y el adecuado funcionamiento de las normas laborales.

En definitiva, con relación al contexto laboral se concluye que, la autoestima es significativa en la satisfacción laboral, al respecto Ross (2013) establece que los individuos con un adecuado nivel de autoestima suelen ser objetivas, asumen responsabilidades, lo cual favorece la satisfacción; en tanto un adecuado nivel de autoestima significa una predisposición favorable de respuesta a las actividades ejecutadas en el centro laboral.

La investigación se justifica de forma teórica y práctica; porque es una contribución a la Psicología de esta manera se beneficiarán los trabajadores de entidades y/o empresas públicas y privadas.

Dicha investigación permitirá contribuir al desarrollo de la autoestima de la persona y la satisfacción por el trabajo, lo cual favorecerá el incremento de actividades en pro del bienestar social y así favorecer un mejor desempeño laboral. Dado que permitirá a los directivos tomar decisiones para realizar de programas de intervención en cuanto al bienestar personal y satisfacción de los colaboradores.

Así mismo se trabajó con instrumentos válidos y confiables, los mismos que pueden ser empleados en investigaciones futuras.

Mediante esta investigación se pretende dar a conocer el nivel de autoestima y su relación con la satisfacción laboral dentro de las organizaciones, siendo un factor importante que puede determinar el rendimiento laboral de los en trabajadores de

Empresa Ponedora Barranca.

Al respecto, el problema: Los trabajadores están expuestos al estrés laboral, a trabajar bajo presión, a la falta de implementación dentro de las organizaciones, en ocasiones a un desfavorable clima laboral, entre otros diversos aspectos que afectan el nivel de autoestima, la capacidad de sentirse seguros de sus habilidades dentro del rol que desempeñan, lo que se refleja a través del grado de satisfacción laboral, sentirse a gusto con la realidad de su trabajo y con las condiciones socio laboral que reciben de sus empleadores.

En las diversas organizaciones existen normas y políticas que se establecen, así mismo cada colaborador tiene consigo sus propias normas y creencias, resulta difícil adaptarse cuando se considera que se vulneran sus derechos y no se cubren sus necesidades básicas, dichos aspectos afectan su autoestima, sus expectativas no se cumplen, lo cual genera una insatisfacción laboral, que conlleva a la desmotivación por el trabajo que realizan, la falta de identificación con la empresa y la baja productividad.

Por consiguiente, luego de exponer la realidad de la población, se formula el problema: ¿Cuál es la relación entre autoestima y satisfacción laboral en colaboradores de Empresa Ponedora Barranca 2021?

La conceptualización y definición de variables:

Variable 1: “La autoestima es el resultado de pensamientos sobre uno mismo, lo cual involucra una estructura cognitiva entre la experiencia emocional, la expresión conductual y el aspecto social” André (2008)

Definición operacional de la variable Autoestima (1): anexo 1

Variable 2: Meliá y Peiró (1989) menciona “La satisfacción laboral es la valoración habitual que origina el trabajo y sus diferentes aspectos, de acuerdo a la percepción de cada individuo”.

Definición operacional de la variable Satisfacción Laboral (2): anexo 2

Con respecto a la hipótesis general se plantea la siguiente:

H₁: Existe relación entre la autoestima y satisfacción laboral en trabajadores de Empresa Ponedora Barranca 2021.

Hipótesis específicas:

H₂: Se encuentra relación entre en la dimensión cognitiva de la autoestima y satisfacción laboral en colaboradores de Empresa Ponedora Barranca 2021.

H₃: Se encuentra relación entre dimensión emocional de la autoestima y satisfacción laboral en colaboradores de Empresa Ponedora Barranca 2021.

H₄: Se encuentra relación en la dimensión conductual de la autoestima y satisfacción laboral en colaboradores de Empresa Ponedora Barranca 2021.

Como objetivo general se plantea: Determinar la relación entre la autoestima y satisfacción laboral en colaboradores de Empresa Ponedora Barranca 2021.

Así también se consideraron los siguientes objetivos específicos:

Identificar la relación entre la dimensión cognitiva de la autoestima y satisfacción laboral en trabajadores de Empresa Ponedora Barranca 2021.

Establecer la relación entre la dimensión emocional de la autoestima y satisfacción laboral en trabajadores de Empresa Ponedora Barranca 2021.

Determinar la relación entre la dimensión conductual de la autoestima y satisfacción laboral en trabajadores de Empresa Ponedora Barranca 2021.

Metodología

Tipo y diseño de Investigación

Tipo de investigación

En relación al tipo de indagación fue básica, porque origino para poder alcanzar nuevos conocimientos. Asimismo, tuvo como punto central ampliar y profundizar a través de causales de información científica que son existentes a la realidad (Hernández et al., 2014, p. 294).

La investigación fue a nivel correlacional, “se investigó la asociación y relación entre una o más variables” refiere Hernández (2014).

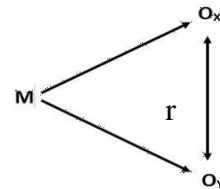
Dónde:

M: Muestra

Ox (V1): Autoestima

Oy (V2): Satisfacción laboral

r: Relación



Diseño de investigación

En relación con el diseño fue de tipo no experimental. En referencia, Hernández y M. (2018) “sostienen que son aquellos que se encuentran entre situaciones específicas, sin que logre manipularse algún componente interviniente”. Asimismo, fue de tipo transversal, porque se recolecto información en un único tiempo y momento (Liu, 2008 y Tucker, 2004, p.154).

Población y Muestra

Población

La población se conformó por 60 trabajadores; por ser accesible se trabajó con toda la población de la empresa Ponedora, excepto personal administrativo.

Muestra

La muestra de estudio está conformada por 60 trabajadores; 38 hombres y 22 mujeres, con diferentes grados de escolaridad y edad. Se aplicará el instrumento por conveniencia.

Criterios de Inclusión:

- Personal masculinos y femeninos.
- Personal con primaria completa.
- Personal con secundaria Completa.
- Personal con estudio superior.

Criterios de Exclusión:

- Personal administrativo.

Técnicas e instrumentos de investigación

Técnicas

Dentro de las técnicas que se utilizaron para la obtención de datos:

- Observación: Permitirá recolectar datos para lo cual se realizó en forma directa y sistemática durante el desarrollo de las pruebas.
- Evaluación: Se comprende como la medición de la presente investigación.

Instrumento

En cuanto a la autoestima; se manejó el Cuestionario de Nivel de autoestima de Rosemberg (1965) adaptado por Velasco (2017), el cual consta de 3 dimensiones, 24 ítems, con alternativa variada, a través de la escala de Likert. La aplicación se realizó de forma individual y colectiva.

El inventario fue adaptado y validado bajo el criterio de expertos, donde se establece el nivel de fiabilidad por medio del Alfa de Cronbach.

Así mismo para la variable Satisfacción se utilizó, el Cuestionario de Satisfacción laboral propuesto por los autores Meliá y Peiró (1989). Dicho cuestionario está conformado por 3 dimensiones y 24 ítems. La validación del instrumento fue realizada por Velasco (2018), por medio del Alfa de Cronbach y el Criterio de expertos.

Tabla 1

Confiabilidad de las variables

Variables	Alfa de Cronbach	
	Nº	ítems
V1: Nivel de autoestima	0,974	24
V: Nivel de satisfacción	0,974	24

Fuente: Elaboración propia

Procesamiento y Análisis de la Información

Los datos recopilados se analizaron a través de programas estadísticos correspondientes, tales como programas de Excel, software estadístico SPSS 25, donde se obtuvieron las estadísticas descriptivas y los coeficientes de correlación, los resultados obtenidos se manifiestan en figuras y tablas de frecuencia de porcentaje a partir de las cuales se realizaron las conclusiones y recomendaciones pertinentes.

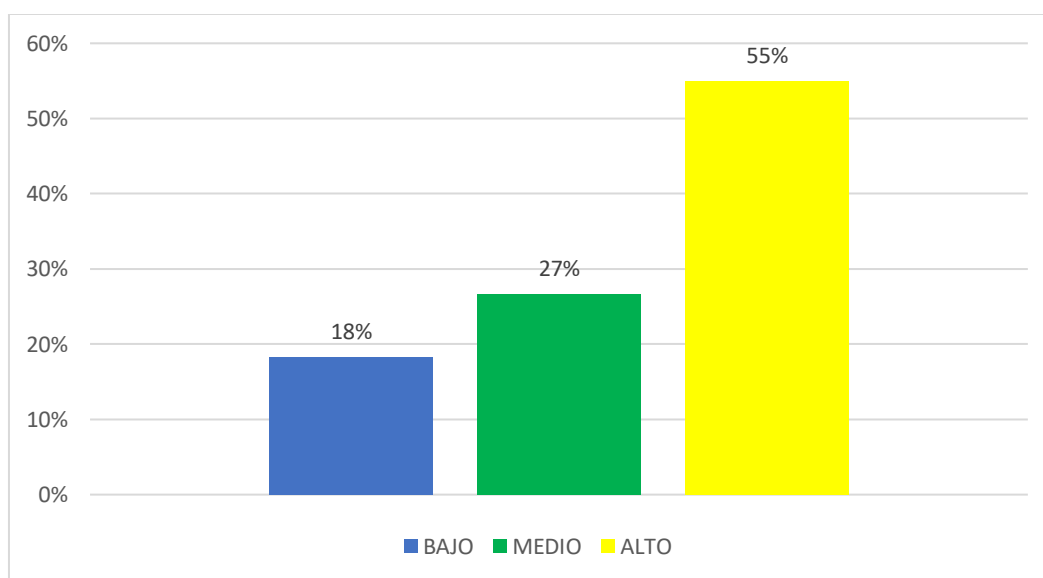
RESULTADOS

Tabla 2
Nivel de Autoestima

Nivel	Autoestima	
	F	%
Bajo	11	18%
Medio	16	27%
Alto	33	55%
Total	60	100%

Nota: F: Frecuencia; %: Porcentaje

Figura 1
Nivel de Autoestima



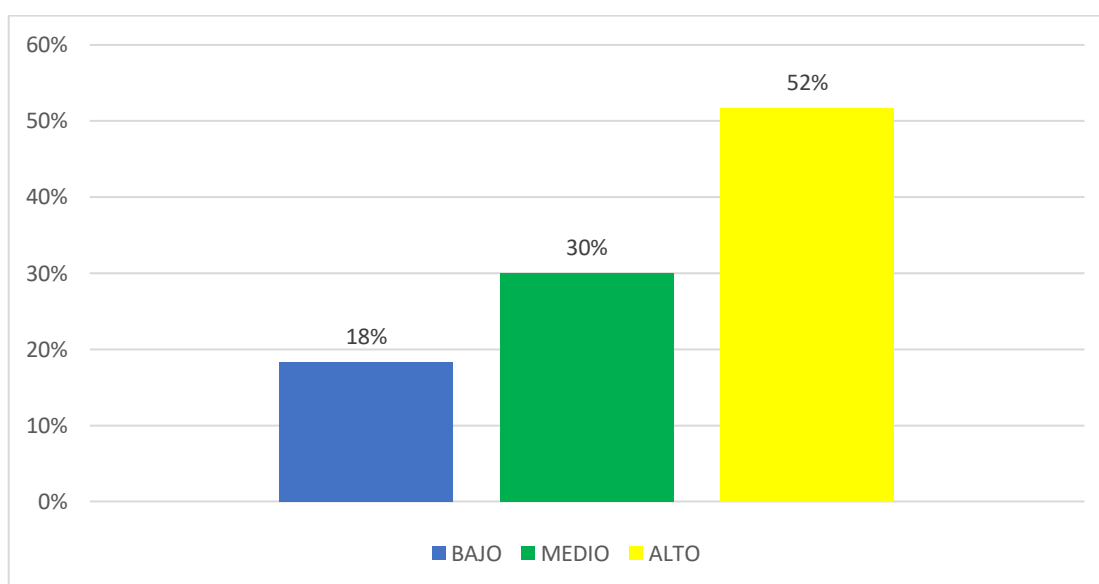
Nota. Los resultados de la tabla 2 y figura1, muestran que un 55% de la población estudiada muestra un nivel de autoestima optimo, mientras que el 27% presenta un nivel medio y un 18% muestra un nivel de autoestima baja, siendo predominante el nivel de autoestima alta en los trabajadores de la población de estudio.

Tabla 3
Nivel de Dimensión Cognitiva de Autoestima.

Nivel	Dimensión cognitiva	
	F	%
Bajo	11	18%
Medio	18	30%
Alto	31	52%
Total	60	100%

Nota: F: Frecuencia; %: Porcentaje

Figura 2
Dimensión Cognitiva de la Autoestima



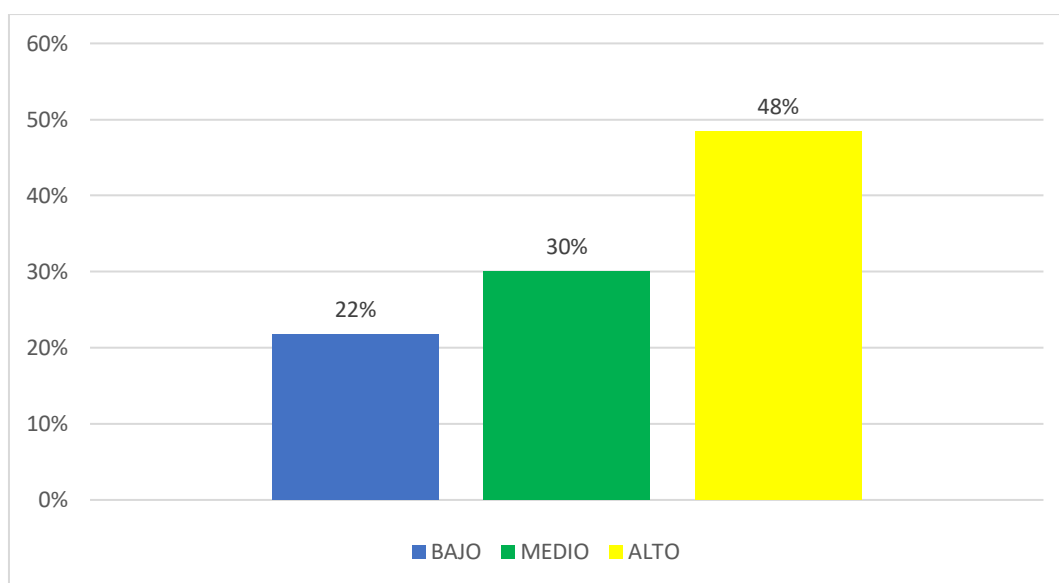
Nota. Los resultados de la tabla 3 y figura 2, evidencian que el 52% de la población presenta nivel alto en cuanto a la dimensión cognitiva, mientras el 30 % muestra un nivel intermedio y un 18% muestra un nivel bajo, lo que refiere que en un mayor porcentaje los trabajadores tienen una adecuada imagen mental propia.

Tabla 4
Nivel de Dimensión Emocional de Autoestima.

Nivel	Dimensión Emocional	
	F	%
Bajo	13	22%
Medio	18	30%
Alto	29	48%
Total	60	100%

Nota: F: Frecuencia; %: Porcentaje

Figura 3
Dimensión Emocional de la Autoestima



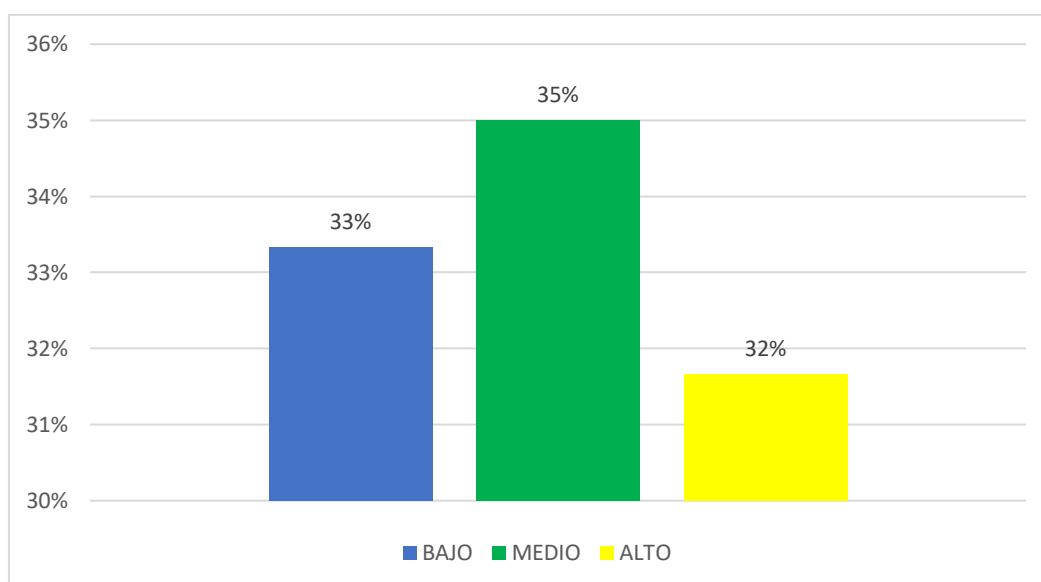
Nota. Los resultados de la tabla 4 y figura 3, muestran que el 48% de la población estudiada muestra un nivel alto en la dimensión de emociones, el 30% muestra un nivel intermedio y un 22% muestra un nivel bajo, lo que refiere que en un mayor porcentaje los trabajadores tienen sentimientos positivos de aceptación y valoración personal.

Tabla 5
Nivel de Dimensión Conductual de Autoestima.

Nivel	Dimensión Conductual	
	F	%
Bajo	20	33%
Medio	21	35%
Alto	19	32%
Total	60	100%

Nota: F: Frecuencia; %: Porcentaje

Figura 4
Dimensión Conductual de la Autoestima



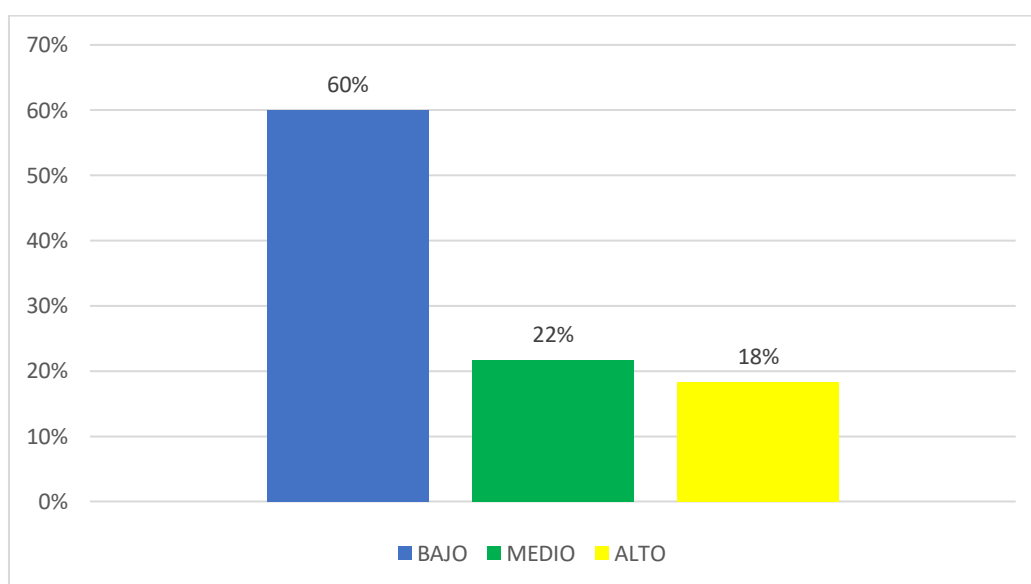
Nota. Los resultados de la tabla 5 y figura 4, presenta que el 32% de la población de estudio muestra un nivel elevado en el factor conductual de la autoestima, el 35% muestra un nivel promedio y un 33% muestra un nivel bajo, lo que refiere que en un mayor porcentaje los trabajadores necesitan mejorar su expresión conductual.

Tabla 6
Nivel de Satisfacción Laboral

Nivel	Satisfacción Laboral	
	F	%
Bajo	31	52%
Medio	14	23%
Alto	15	25%
Total	60	100%

Nota: F: Frecuencia; %: Porcentaje

Figura 5
Nivel de Satisfacción Laboral



Nota. Los resultados de la tabla 6 y figura 5, muestran que el 25% de la población estudiada presenta un nivel alto de satisfacción por el trabajo, el 23 % presenta un nivel promedio y el 52 % presenta un nivel bajo de satisfacción por el trabajo, lo que refiere que en un mayor porcentaje los trabajadores se encuentran insatisfechos con las circunstancias del trabajo.

Tabla 7

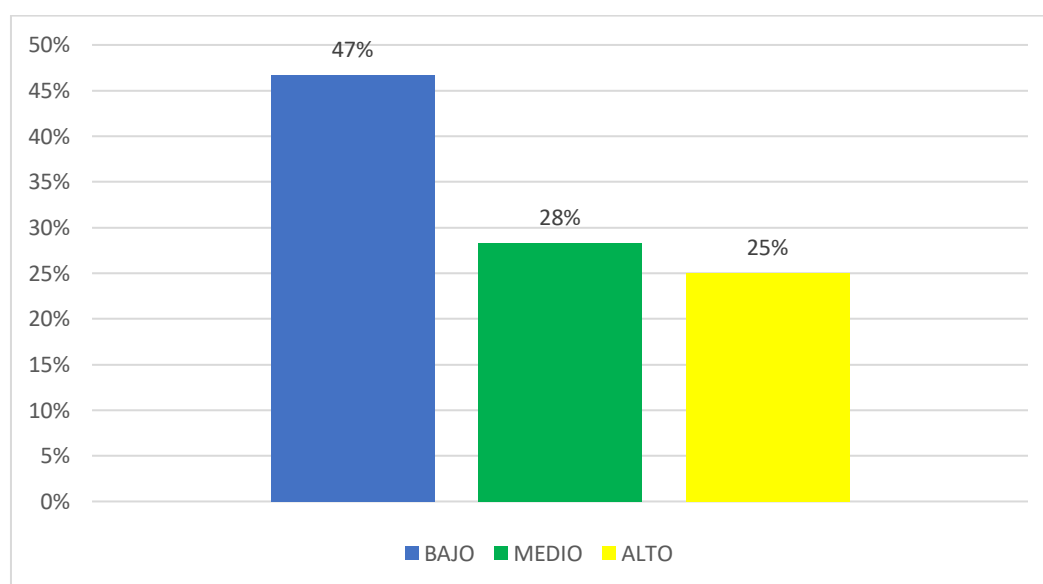
Nivel de Dimensión de Satisfacción con la Supervisión.

Nivel	Satisfacción con la supervisión	
	F	%
Bajo	28	47%
Medio	17	28%
Alto	15	25%
Total	60	100%

Nota: F: Frecuencia; %: Porcentaje

Figura 6

Dimensión de Satisfacción con la Supervisión

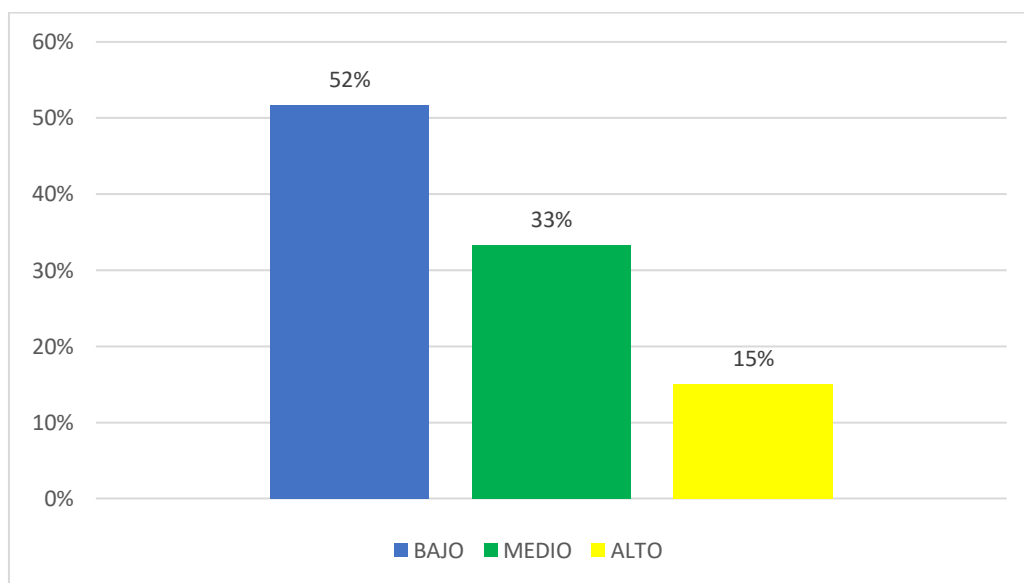


Nota. Los resultados de la tabla 7 y figura 6, manifiestan que el 25% de la población estudiada presenta un nivel alto en el factor de Satisfacción con la Supervisión, el 28% muestra un nivel promedio y el 47% muestra un nivel bajo, lo que refiere que en un mayor porcentaje los trabajadores presentan dificultades con la supervisión de sus jefes.

Tabla 8*Nivel de Dimensión de Satisfacción con el Entorno Físico.*

Nivel	Satisfacción con el entorno físico	
	F	%
Bajo	28	47%
Medio	20	33%
Alto	12	20%
Total	60	100%

Nota: F: Frecuencia; %: Porcentaje

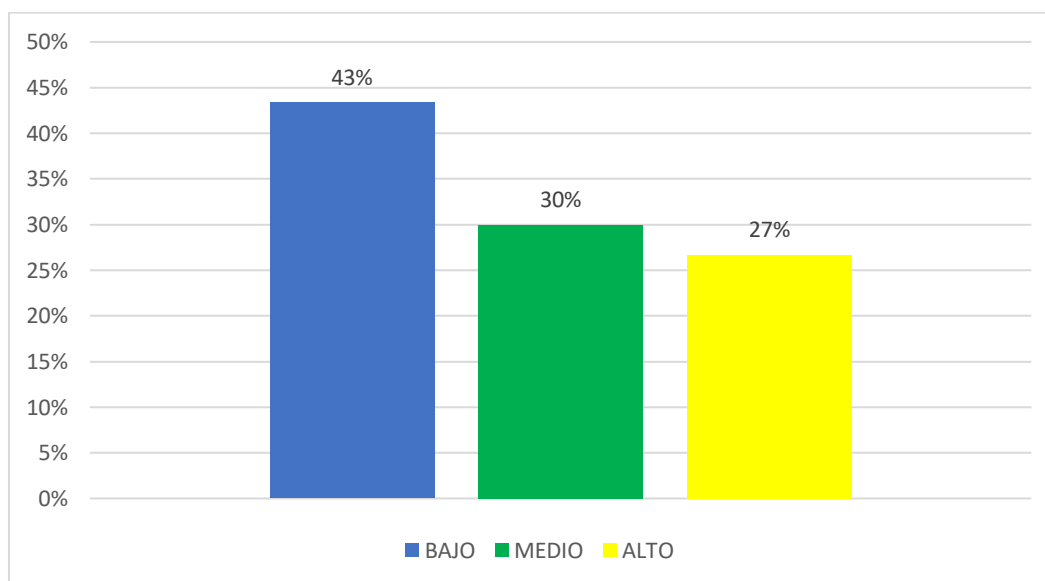
Figura 7*Dimensión de Satisfacción con el Entorno Físico*

Nota. Los datos de la tabla 8 y figura 7, presentan que el 20% de la población de estudio evidencia un nivel elevado en la dimensión Satisfacción con el Entorno Físico, mientras que el 33% muestra un nivel intermedio, sin embargo, el 47% muestra un nivel bajo, lo que refiere que en un mayor porcentaje los trabajadores se encuentran insatisfechos con el contexto laboral.

Tabla 9*Nivel de Dimensión de Satisfacción con las Prestaciones.*

Nivel	Satisfacción con las prestaciones	
	F	%
Bajo	26	43%
Medio	18	30%
Alto	16	27%
Total	60	100%

Nota: F: Frecuencia; %: Porcentaje

Figura 8*Dimensión de Satisfacción con las Prestaciones*

Nota. Los datos de la tabla 9 y figura 8, presentan que el 27% de la población de estudio muestra un nivel alto en la dimensión Satisfacción con las Prestaciones, mientras que el 30% muestra un nivel intermedio, sin embargo, el 43% presenta un nivel bajo, lo que refiere que se debe mejorar las prestaciones que se brindan a los trabajadores.

Análisis y discusión

Es necesario discutir sobre la importancia de conocer el nivel de autoestima y la satisfacción por el trabajo, dichas variables juegan un valor significativo para los individuos que se desarrollan en la esfera laboral, la autoestima se percibe como una necesidad primordial que favorece el bienestar integral.

Por tanto, el presente resultado del estudio demuestra que No existe una relación positiva entre la autoestima y la satisfacción laboral en los trabajadores de la Empresa Ponedora de Barranca. Por otra parte, Velazco (2018) en su estudio denominado “La relación entre el nivel de autoestima y la satisfacción laboral en los defensores públicos de Justicia – Lima. Concluye que existe una relación directa entre ambas variables, analizando ambos estudios, se comprende que el nivel de autoestima y la satisfacción laboral pueden variar de acuerdo a la realidad de la población, entre otros factores.

Además, Freeman y Córdova (2020), investigaron la “La satisfacción por el trabajo y su relación con el nivel de producción de los trabajadores de la empresa Don Pollo - Tarapoto”. Como resultado se encuentra que existe un nivel intermedio en ambas variables, guardando relación entre sí. Bajo esta perspectiva Moran y Manga desarrollaron una investigación denominada “Satisfacción y desempeño laboral en el personal de la empresa Cósmica”. Donde obtiene como resultado que existe relación positiva entre ambas variables. Así también, dichos resultados obtenidos se pueden comparar al estudio de Plasencia, A. (2016). Cuyo objetivo fue Determinar el nivel de Satisfacción laboral en el personal de enfermería en un hospital de Jalisco - México”, donde se concluye que existe un nivel promedio de satisfacción por el trabajo.

Analizando la variable autoestima se puede apreciar que este si puede tener incidencia con otras variables, así como tampoco puede guardar correlación con otras, desde esta perspectiva se puede entender que existe diversos factores que pueden influir sobre los resultados, dentro de ellas puede ser; la cantidad de personal, la políticas públicas y privadas, la gestión del recurso humano dentro de las organizaciones.

Al respecto, en la dimensión cognitiva de la autoestima, se encuentra que un mayor porcentaje 52% presenta un nivel alto. Sin embargo, no guarda correlación con la satisfacción laboral donde el 52 % de la población estudiada se encuentra insatisfecho con su trabajo, lo cual es preocupante dado que afecta el bienestar personal.

Asimismo, en la dimensión emocional de autoestima, revela que el 48% de la población de estudio evidencia un nivel alto, sin embargo, no se relaciona con la satisfacción laboral donde el 52 % de los colaboradores se encuentra insatisfechos, lo cual significa que usualmente los trabajadores presentan dificultades con las condiciones de trabajo.

También, es preciso manifestar que la insatisfacción laboral ocurre con frecuencia dentro de las organizaciones privadas y públicas, bajo esta línea se encuentra que la insatisfacción por el trabajo se halla en un nivel predominante 52%, en cuanto a la dimensión conductual de la autoestima, muestra un nivel medio 35%, lo cual refiere que en un mayor porcentaje los trabajadores de la Empresa Ponedora necesitan mejorar sus actitudes y habilidades frente al trabajo que desempeñan. Dicho resultado coincide con la investigación de Moran (2004) donde se halla un alto nivel de insatisfacción por el trabajo y falta de identificación con la empresa.

Por tanto, se comprende que la satisfacción por el trabajo es una valoración positiva del trabajador en función a la vivencia habitual de su labor, la experiencia de ser apreciado por su trabajo y ver realizadas sus expectativas laborales, dichas condiciones fomentan el bienestar integral y de la organización. En los resultados obtenidos es preciso destacar las diversas condiciones de los colaboradores y su calidad de vida, dichos factores pueden ser factores influyentes, considerando que cada una las empresas poseen ritmos y exigencias desiguales.

De acuerdo con los resultados; el nivel de autoestima es elevado con un 55% y el nivel de satisfacción laboral bajo con un 52% lo cual debe mejorarse, en función a las prestaciones que brindan a sus trabajadores. Diversas causas pueden intervenir en los resultados que se alcanzaron en el estudio, ellas pueden ser; la baja oportunidad de superación, salarios por debajo del nivel de compromiso, nivel alto de carga laboral, estilo de liderazgo, entre otros que determinan la insatisfacción por el trabajo.

Conclusiones

Se concluye que no existe relación directa a nivel de 0.05 entre autoestima y satisfacción laboral en los trabajadores de la Empresa Ponedora – Barranca, es decir el nivel de autoestima que se encuentra es alto con un 55%, mientras que la Satisfacción por el trabajo se ubicó en un nivel bajo con un 52% de la población estudiada.

No se encuentra relación entre la dimensión cognitiva de la autoestima y satisfacción por el trabajo en trabajadores de Empresa Ponedora; siendo la autoestima alta en 52% y la satisfacción baja con un 52%.

No se encuentra relación entre la dimensión emocional de la autoestima y satisfacción por el trabajo en trabajadores de Empresa Ponedora; siendo la autoestima alta en 48% y la satisfacción baja con un 52%.

No se encuentra relación entre la dimensión conductual de la autoestima y satisfacción por el trabajo en trabajadores de Empresa Ponedora; siendo la autoestima media en 35% y la satisfacción baja con un 52%.

Recomendaciones

Se sugiere trabajar con el personal de la empresa Ponedora, en un programa de mejoramiento continuo, que comprenda la identificación con la empresa, la satisfacción con las condiciones de trabajo, que facilite una adecuada autoestima y un nivel óptimo de satisfacción laboral.

Se recomienda a la empresa realizar un estudio exhaustivo sobre los aspectos que causan la insatisfacción por el trabajo en los colaboradores de la Empresa Ponedora, para así implementar estrategias y generar una cultura organizacional adecuada, con óptimo nivel de satisfacción por el trabajo.

Se sugiere a la empresa establecer estrategias para favorecer el bienestar laboral que ayude al crecimiento personal, disminuir el nivel de insatisfacción e incrementar la productividad de los trabajadores y de esta forma cumplir con las expectativas del personal y de la organización.

Se recomienda a la empresa trabajar en el área de Recursos Humanos, si se le proporciona las prestaciones adecuadas, en cuanto a salubridad y la remuneración salarial, se obtendrá un nivel adecuado de satisfacción laboral.

Referencias bibliográficas

- Amado F. (2014). “*Compromiso organizacional y autoestima en una empresa de taxis*”. Lima.
- André, C. (2008). *Prácticas de autoestima*. Barcelona, España. Recuperado de <https://books.google.com.pe/books>
- Arnedo, B. y Castillo, M. (2009). *Satisfacción Laboral de los empleados del Instituto de Previsión Social*. Venezuela.
- Branden, N. (2010). *Cómo Mejorar su Autoestima*. España.
- Branden, N. (2001). *La Psicología de la autoestima*. Barcelona, España. Recuperado de <https://books.google.com.pe/>
- Cañada, C., Catalán, R., y Hernández, Y. (2010). *Factores motivacionales internos, externos y su relación con la satisfacción laboral del personal del Hospital de Najarro*. El Salvador.
- Castilla, L. (2018). *¿Porque es importante fortalecer la autoestima en el ámbito laboral?* Institución Universitaria Politécnico. Colombia.
- Coopersmith, S. (1967). *Inventario de autoestima*. “*Validez y confiabilidad del inventario de autoestima de Cooper Smith para adultos*”, México. Recuperado de <http://www.redalyc.org/pdf/805/80525207.pdf>
- Coopersmith, S. (1976). *The antecedents of Self-Esteem*. San Francisco: W. H. Freeman y Company.
- Cuenca, E., Rangel, B, Rangel, M. (2004). *Psicología*. México.
- Freeman y Company, Córdova R. (2020). *Satisfacción Laboral y su relación con la productividad laboral de los colaboradores de Don Pollo*. San Martin, Tarapoto. Perú.
- Fernández, y Cols. (2014). *Satisfacción de las enfermeras hospitalarias*. Chile.

- Farro, G y Castillo, S. (2016). *“Impacto del reverse mentoring en la satisfacción laboral de los trabajadores de una entidad financiera “Perú.* Recuperado de <http://repositorioacademico.upc.edu.pe/upc/bitstream/10757/621353/1/TESI S.pdf>
- Fundichely, M., Zaldívar, I. (1999) *Autoestima en el personal de enfermería.* Cuba. Recuperado de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-03191999000300009
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P (2014). *Metodología de la investigación.* (6° ed.). México.
- Hernández S. Paula y Hevia V., María. (1998) *Factores que se asocian al grado de satisfacción laboral en las enfermeras del Servicio de Salud.* Chile.
- López, L. (2012). *“Autoestima y su relación con el Sentido de Pertenencia en un grupo de operarios de una empresa de manufactura de envase de vidrio”.* Guatemala.
- Meléndez, D. (2011). *“Relación entre autoestima y desempeño laboral”.* Guatemala.
- Meliá, J. y Peiró, J. (1989). *El Cuestionario de Satisfacción S10/12: Estructura factorial, fiabilidad y validez.* España. Recuperado de https://www.uv.es/meliaj/Research/Art_Satisf/ArtS10_12.PDF
- Montoya, M. y Sol, C. (2001). *Autoestima. Estrategias para vivir mejor con técnicas de PNL y Desarrollo Humano.* México. Recuperado de <https://books.google.com.pe/books?id=shutbpl>
- Moran, C. (2004): *Factores de personalidad que influyen en la satisfacción en el trabajo.* España.
- Morán C., Manga D. (2005). *Satisfacción en el trabajo, autoestima y estrés:*

Diferencias por Ocupación y Género.

- Palomino L. (2016). *Autoestima y su relación con la satisfacción laboral en los docentes aimaras de la red educativa del Distrito de Santa Rosa*. Perú.
- Rojas-Barahona, C., Zegers, B. & Foster, C. (2009). *La escala de autoestima de Rosenberg: Validación para Chile en una muestra de jóvenes, adultos y adultos mayores*. Chile. Recuperado de <http://www.scielo.cl/pdf/rmc/v137n6/art09.pdf>
- Rosemberg, M. (1965). "La escala de autoestima de Rosemberg: Validación para Chile". Recuperado de <http://www.scielo.cl/pdf/rmc/v137n6/art09.pdf>
- Ross, M. (2013). *El mapa de la autoestima*. Buenos Aires, Argentina. Recuperado de <https://books.google.com.pe/books?id=hf3IAAAAQBAJ&pri>
- Sánchez, M. (2009). *El Estrés Laboral y el Desempeño de los Trabajadores en la Empresa Sualupell*. Chile.
- Sebastián P. (2011). *Una revisión actual de la aplicación del concepto de Satisfacción laboral y su evaluación*. Argentina.
- Schwartz, D. (1998). *La autoestima y su importancia*. UNE.
- Torres, V. (2011). *Relación entre autoestima y desempeño laboral en el personal de una Institución Educativa*. Universidad Rafael Landívar, Guatemala.
- Velazco C. (2017). *Nivel de Autoestima y satisfacción laboral en defensores públicos de la Dirección Distrital de Lima del Ministerio de Justicia y Derechos Humanos*. Perú.

ANEXOS

Anexo 1: Operacionalización de la variable autoestima (X)

Definición conceptual de variable	Dimensiones	Indicadores	Tipo de escala de medición
“La autoestima es el resultado de pensamientos sobre uno mismo, lo cual involucra una estructura cognitiva entre la experiencia emocional, la expresión conductual y el aspecto social” André (2008)	D1: Cognitiva	<ul style="list-style-type: none"> • Autoimagen respecto a habilidades personales. • Autoimagen respecto a la eficacia propia. • Imagen mental propia respecto al reconocimiento social 	Likert Ordinal 1 = Total desacuerdo 2 = Desacuerdo 3 = Ni en acuerdo ni desacuerdo 4 = De acuerdo 5 = Total de acuerdo
	D2: Emocional	<ul style="list-style-type: none"> • Sentimientos respecto a la aceptación personal • Sentimientos respecto a la valoración personal • Sentimientos respecto a la socialización 	
	D3: Conductual	<ul style="list-style-type: none"> • Expresión conductual de la experiencia del yo • Expresión conductual de la experiencia del yo respecto al desarrollo personal • Expresión conductual de la experiencia del yo respecto a la habilidad de ejecución 	

Fuente: Elaboración propia

Anexo 2: Operacionalización de la variable satisfacción laboral (Y)

Definición conceptual de variable	Dimensiones	Indicadores	Tipo de escala de medición
Meliá y Peiró (1989) menciona “La satisfacción laboral es la valoración habitual que origina el trabajo y sus diferentes aspectos”.	D1: Satisfacción con la supervisión	<ul style="list-style-type: none"> • Satisfacción con los jefes • Satisfacción con la manera en que califican la labor de los superiores. • Satisfacción con el registro personal • Satisfacción con la regularidad y continuidad de la supervisión • Satisfacción con el aporte de los superiores • Satisfacción con la equidad en el trato 	Likert Ordinal 1 = Totalmente en desacuerdo 2 = En desacuerdo 3 = Ni en acuerdo ni desacuerdo 4 = De acuerdo 5 = Totalmente de acuerdo
	D2: Satisfacción sobre el ambiente físico	<ul style="list-style-type: none"> • Satisfacción con el ambiente material del trabajo • Satisfacción con la superficie y lugar del trabajo • Satisfacción con la sanidad e higiene del ambiente laboral • Satisfacción con el clima del ambiente laboral 	
	D3: Satisfacción sobre la asistencia	<ul style="list-style-type: none"> • Satisfacción con la ejecución de las normas del trabajo • Satisfacción con la ejecución de las reglas en la administración de recursos humanos • Satisfacción con las unidades previa a la contratación • Satisfacción con el progreso de la contratación 	

Fuente: Elaboración propia

Anexo 03: Matriz de consistencia

Autoestima y su relación con la satisfacción laboral en trabajadores de Empresa Ponedora Barranca 2020

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES Y DIMENSIONES	METODOLOGÍA
<p>Problema general ¿Cuál es la relación entre autoestima y satisfacción laboral en el personal de la Empresa Ponedora Barranca 2020?</p> <p>Problemas específicos</p> <ul style="list-style-type: none"> • ¿Existe relación entre la dimensión cognitiva de la autoestima y satisfacción por el trabajo en los trabajadores de Empresa Ponedora Barranca 2020? • ¿Existe relación entre la dimensión emocional de la autoestima y satisfacción por el trabajo en los trabajadores de Empresa Ponedora Barranca 2020? • ¿Existe relación entre la dimensión conductual de la autoestima y satisfacción por el trabajo en los trabajadores de Empresa Ponedora Barranca 2020? 	<p>Objetivo general Determinar la relación entre la autoestima y satisfacción por el trabajo en el personal de la Empresa Ponedora Barranca 2020.</p> <p>Objetivos específicos</p> <ul style="list-style-type: none"> • Identificar la relación entre la dimensión cognitiva de la autoestima y satisfacción por el trabajo en los trabajadores de Empresa Ponedora Barranca 2020. • Establecer la relación entre la dimensión emocional de la autoestima y satisfacción por el trabajo en los trabajadores de Empresa Ponedora Barranca 2020. • Identificar la relación entre la dimensión conductual de la autoestima y satisfacción por el trabajo en los trabajadores de Empresa Ponedora Barranca 2020. 	<p>Hipótesis general Existe relación significativa entre la autoestima y satisfacción por el trabajo en el personal de la Empresa Ponedora Barranca 2020.</p> <p>Hipótesis específicas</p> <ul style="list-style-type: none"> • Se encuentra relación entre la dimensión cognitiva de la autoestima y satisfacción laboral en los trabajadores de Empresa Ponedora Barranca 2020. • Se encuentra relación entre la dimensión emocional de la autoestima y satisfacción laboral en los colaboradores de Empresa Ponedora Barranca 2020. • Se encuentra relación entre la dimensión conductual de la autoestima y satisfacción laboral en los trabajadores de Empresa Ponedora Barranca 2020. 	<p>Variable</p> <p>V1: Autoestima (X)</p> <p>Dimensiones</p> <p>D1: Cognitiva</p> <p>D2: Emocional</p> <p>D3: Conductual</p> <p>V2: Satisfacción laboral (Y)</p> <p>Dimensiones</p> <p>D1: Satisfacción con la supervisión</p> <p>D2: Satisfacción con el ambiente físico</p> <p>D3: Satisfacción con las prestaciones</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Tipo: Básica • Enfoque: Cuantitativo • Diseño: No experimental, transversal • Nivel: Correlacional • Técnica: Encuesta • Instrumento: Cuestionario

Anexo 04:
Instrumento

Cuestionario de Autoestima

El presente cuestionario se realiza con fines académicos y, para mejorar el servicio que brindamos. Es anónima y reservada. Marca con una X lo que cree conveniente.

Considere las siguientes escalas de valores: 1 = Totalmente en desacuerdo; 2 = En desacuerdo; 3 = Ni en acuerdo ni desacuerdo; 4 = De acuerdo; 5 = Total de acuerdo.

Primera Dimensión: Cognitiva	1	2	3	4	5
1. Pienso que poseo altas habilidades.					
2. Pienso que realizo bien las actividades como los demás.					
3. Considero que se triunfar.					
4. Considero que soy eficaz en el trabajo.					
5. Confió en mi habilidad para el crecimiento personal.					
6. Considero que soy cordial.					
7. Considero que me valoran ante los demás.					
8. Considero que soy interesante.					
Segunda Dimensión: Emocional	1	2	3	4	5
9. Frecuentemente estoy satisfecho conmigo mismo.					
10. Considero que mi vida tiene sentido.					
11. Soy feliz por ser quien soy.					
12. Considero que soy una persona digna de apreciar.					
13. Creo que realmente soy útil.					
14. Considero que tengo varias razones para ser feliz.					
15. Siento que mi familia me entiende.					
16. Pienso que en mi trabajo me valoran.					
Tercera Dimensión: Conductual	1	2	3	4	5
17. Por lo general expreso lo que pienso.					
18. Siento que puedo dictar discursos con facilidad.					
19. Resuelvo conflictos en la mayoría de los casos.					
20. Considero que tengo buena capacidad para tomar decisiones.					
21. Siento que puedo afrontar nuevos acontecimientos.					
22. Soy perseverante en las metas que inicio.					

23. Soy capaz de resolver los problemas sin dificultad.					
24. Difícilmente me doy por vencido.					

Muchas gracias

Cuestionario de Satisfacción laboral

El presente cuestionario se realiza con fines académicos y, para mejorar el servicio que brindamos. Es anónima y reservada. Marca con una X lo que cree conveniente.

Considere las siguientes escalas de valores: 1 = Total en desacuerdo; 2 = Endesacuerdo; 3 = Ni en acuerdo ni desacuerdo; 4 = De acuerdo; 5 = Total de acuerdo

Primera Dimensión (Y1): Satisfacción con la supervisión.	1	2	3	4	5
1. Estoy satisfecho de las relaciones que mantengo con mis jefes.					
2. Estoy conforme con la forma en que mis jefes evalúan mi trabajo.					
3. Estoy conforme con las supervisiones que he recibido.					
4. Me siento satisfecho con la periodicidad de las supervisiones.					
5. Me reconforta la frecuencia de las supervisiones.					
6. Estoy conforme con la ayuda de los jefes.					
7. Me agrada el trato que me brindan en el trabajo.					
8. Estoy satisfecho con el apoyo que tengo por todos.					
Segunda Dimensión (Y2): Satisfacción con el ambiente físico.	1	2	3	4	5
9. Estoy satisfecho con el entorno visual del entorno laboral.					
10. Estoy satisfecho con el entorno acústico del mi espacio laboral.					
11. Estoy conforme con el área del espacio laboral.					
12. Estoy satisfecho con el establecimiento de mi módulo laboral.					
13. Estoy conforme con el nivel de higiene de mi espacio laboral.					
14. Estoy satisfecho con el grado del orden laboral.					
15. Me gusta la temperatura de mi área laboral en tiempo de verano.					
16. Me gusta la temperatura de mi área laboral en tiempo de invierno.					
Tercera Dimensión (Y3): Satisfacción con las prestaciones.	1	2	3	4	5

17. Estoy satisfecho con el pago salarial					
18. Me agrada que se respeta la jornada de trabajo.					
19. Estoy satisfecho con las labores de bienestar social que efectúa mi jefe.					
20. Estoy conforme con las charlas que me brindan en mi trabajo.					
21. Estoy satisfecho con las oportunidades que me brindan dentro de mi trabajo.					
22. Estoy satisfecho con la manera en que se establecen las reglas en mi trabajo.					
23. Estoy satisfecho con el nivel de comunicación que se genera en el trabajo.					
24. Estoy conforme con los aspectos de negociación que se adaptan en mi trabajo.					

Muchas gracias