



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN
DEL TALENTO HUMANO

Satisfacción laboral y autoestima en los colaboradores de una
empresa agroindustrial de Piura, 2022

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Gestión del Talento Humano

AUTORA:

Ortiz Llacsahuanga, Almendra Jazmin (orcid.org/0000-0002-5884-4375)

ASESORA:

Dra. Alza Salvatierra, Vanessa Jocelyn (orcid.org/0000-0003-4781-8646)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Cultura y comportamiento organizacional

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

TRUJILLO – PERÚ

2022

Dedicatoria

-Esta investigación se la dedico a mi Padre Celestial que me da vida, salud, fortaleza para salir adelante, iluminándome y guiando en cada momento de mi vida.

-A mis padres Rodolfo y Luz, mi hermano Diego, por su paciencia, amor, apoyo incondicional.

Agradecimiento

-También a los asesores: Dra. Alza Salvatierra Vanessa Jocelyn, Dr Salinas Gamboa José German, Dra Valverde Zavaleta Silvia Ana y Dra Alva Loyola María Elena de Maestría en Gestión del Talento humano, por compartir sus conocimientos previos de inicio a fin de esta investigación.

-Al Gerente y colaboradores de la empresa Limones Piuranos SAC Sullana Piura.

-Por consiguiente, al equipo directivo de la Universidad César Vallejo de Piura de la Escuela de Posgrado en Gestión del Talento Humano Filial Trujillo 2021-2022.

Índice de contenidos

Carátula.....	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos.....	iv
Índice de tablas	v
Resumen.....	vi
Abstract.....	vii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO.....	4
III. METODOLOGÍA	14
3.1 Tipo y diseño de investigación	14
3.2 Variables y operacionalización.....	15
3.3 Población, muestra, muestreo, unidad de análisis.....	17
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	18
3.5 Procedimientos	19
3.6 Métodos de análisis de datos.....	20
3.7 Aspectos éticos.....	20
IV. RESULTADOS.....	21
V. DISCUSIÓN.....	25
VI. CONCLUSIONES	31
VII. RECOMENDACIONES.....	32
REFERENCIAS.....	25
ANEXOS.....	30

Índice de tablas

Tabla 1.	Características generales de los colaboradores de la empresa Limones Piuranos SAC - Sullana Piura 2022.	17
Tabla 2.	Validez de criterio de jueces de satisfacción laboral y autoestima. ...	19
Tabla 3.	Influencia de la satisfacción laboral en la autoestima en los colaboradores de una empresa agroindustrial de Piura, 2022.	21
Tabla 4.	Influencia de la satisfacción laboral en área personal de la autoestima en los colaboradores de una empresa agroindustrial de Piura, 2022.....	22
Tabla 5.	Influencia de la satisfacción laboral en área social de la autoestima en los colaboradores de una empresa agroindustrial de Piura, 2022.....	23
Tabla 6.	Influencia de la satisfacción laboral en el área del hogar o familiar de la autoestima en los colaboradores de una empresa agroindustrial de Piura, 2022.	24
Tabla 7.	Niveles de confiabilidad mediante el coeficiente Kuder-Richardson (Kr-20) para los instrumentos.	112
Tabla 8.	Estadística Inferencial.....	112

Resumen

La investigación, fue de tipo correlacional causal con diseño no experimental transversal, con el respectivo objetivo de determinar la influencia de la satisfacción laboral en la autoestima de los colaboradores de una empresa agroindustrial de Piura, 2022. Se realizó el muestreo probabilístico por conveniencia, con un total de 150 colaboradores. Se aplicaron la Escala de satisfacción laboral y la escala Autoestima versión adultos, ambas cuentan con validez y confiabilidad. En las pruebas de hipótesis, se encontró que la satisfacción laboral no influye significativamente ($p>,05$) sobre la autoestima, no influye significativamente ($p>,05$) sobre el área personal de la autoestima, satisfacción laboral no influye significativamente ($p>,05$) sobre el área social de la autoestima, satisfacción laboral influye de manera positiva ($\beta=,240$) y altamente significativa ($p<,01$) sobre el área del hogar o familiar de la autoestima.

Palabras clave: Satisfacción laboral, Autoestima, colaboradores.

Abstract

The investigation was of a causal correlational type with a non-experimental transversal design, with the respective objective of determining the influence of job satisfaction on the self-esteem of the employees of the company the Piura, 2022. Probabilistic convenience sampling was carried out, with a total of 15 collaborators. The Job Satisfaction Scale and the Adult Version Self-esteem Scale were applied, both have validity and reliability. In the hypothesis tests, it was found that job satisfaction does not influence significantly ($p > .05$) on self-esteem, it does not influence significantly ($p > .05$) on the personal area of self-esteem, job satisfaction does not influence significantly ($p > .05$) on the social area of self-esteem, job satisfaction has a positive ($\beta = .240$) and highly significant ($p < .01$) influence on the home or family area of self-esteem.

Keywords: Word Satisfaction, Self esteem, collaborators.

I. INTRODUCCIÓN

En la respectiva Organización Mundial de la Salud (OMS, 2019), declararon sobre una gran calamidad del Covid-19 que fue identificada en diciembre del 2019 en Wuhan China, lo cual, la OMS (2020) publicó en emergencia la salud pública, también seguirá siendo de gran impacto mundial. También la OMS (2021), se debe crear razón sobre las complicaciones de la salud mental en el mundo, se requiere de muchos esfuerzos de apoyo social, refirió que la depresión sigue prevaleciendo a nivel mundial, cada 3,8% de población, 5% adultos, aproximadamente 280 millones de individuos tienen depresión, diversas tipologías como la dificultad de concentración, alteraciones laborales, insatisfacción laboral, baja autoestima. En el ámbito internacional, el autor Canossa-Montes, H. (2022), con el respectivo Artículo de Revista científica indexada Redalyc, refirió que para la gestión del talento humano es debidamente importante no solo centrarse en los diversos objetivos en las empresas, es necesario el velar por satisfacción laboral con autoestima en los colaboradores. La Gestión de Recursos Humanos Solución Integral (2022) realizaron investigación que en el contexto actual sobre la satisfacción laboral se refleja la vida personal, que solo el 40% de los colaboradores alcanzan la misma, motivo por el cual, para alcanzar la satisfacción laboral en la organización, 4 de cada 10 colaboradores creen que en su organización no se realiza nada para crear un buen ambiente laboral, 35%. Por consiguiente, la Organización para la Cooperación y Desarrollo Económico (OCDE, 2022) mencionó sobre el desempleo a largo plazo, puede tener el efecto muy negativo en la autoestima, genera pérdidas de capacidades, los cuales pueden perdurar con el tiempo. En ámbito nacional, los autores Saavedra-Meléndez, J. y Delgado-Bardales, J. (2020) realizaron encuesta sobre la satisfacción laboral en diversos colaboradores de empresas encontrando que el 76% peruanos no son felices en el trabajo obteniendo baja autoestima, el 22% manifestó que no se encuentra en un trabajo desafiante, el 20% manifestó que existe un negativo clima laboral, un 19% que faltó liderazgo por parte del jefe, otro 12% no se encuentra contento con el salario mensual, 10% manifestaron que los representantes de empresas donde laboral no examinan los logros, 7% nunca les dieron oportunidades de ascenso, solo un 24% manifestó sentirse contento con el

trabajo y 93% beneficio de la empresa. En el ámbito regional, la empresa respectiva de agroindustrial llamada Limones-Piuranos S.A.C. (2022) es la empresa peruana que se dedica al cultivo, comercialización, producción y exportación del limón fresco con los derivados de aceite centrifugado, cáscara deshidratada, jugo turbio concentrado, aceite esencial destilado, con el procedimiento respectivo de normas internacionales de Kosher, BAC, FDA, Global G.A.P, R.S, BRC; la empresa cuenta con 150 colaboradores laborando en diversas áreas entre el personal administrativo, directivos, operativos. También la autora Villegas-Almestar, C. (2017) investigó sobre la satisfacción laboral en la empresa agroindustrial Limones Piuranos S.A.C, provincia Sullana, Departamento Piura, se realizó a través de niveles de satisfacción e insatisfacción laboral junto con los principios del campo de la motivación del autor Frederick Herzberg, los factores extrínsecos que son los higiénicos e intrínsecos que son los motivadores, en conclusión los respectivos resultados fueron que en el nivel respectivo de satisfacción laboral se obtuvo de 81.1%, la insatisfacción con un 19,0%, en la satisfacción extrínseca resultó con un 81,1%, la insatisfacción con 18,9%, satisfacción intrínseca con 77%, 23% de insatisfacción y satisfacción respectivamente. Del mismo modo, la respectiva formulación del problema fue ¿De qué manera la satisfacción laboral influye en la autoestima de los colaboradores de una empresa agroindustrial de Piura, 2022?. Los respectivos Problemas específicos son ¿De qué manera la satisfacción laboral influye en la autoestima Personal en los colaboradores de una empresa agroindustrial de Piura, 2022?, ¿De qué manera la satisfacción laboral influye en lo Autoestima del Área social en los colaboradores de una empresa agroindustrial de Piura, 2022? y ¿De qué manera la satisfacción laboral influye en la Autoestima del Área hogar de los colaboradores de una empresa agroindustrial de Piura, 2022?. Asimismo, de acuerdo a los autores Arias Gonzáles, J, L. y Covinos Gallardo, M. (2021), investigaron sobre la justificación, lo cual establecieron criterios; por conveniencia, porque el respectivo proyecto permitirá la investigación sobre la variable satisfacción laboral y autoestima en colaboradores de empresas existe problemática a nivel de dimensiones de ambas variables, contexto que sobrelleva influenciado en el ámbito laboral; tuvo relevancia social, por motivo que

benefició de manera directa a los colaboradores que laboran en la empresa Limones Piuranos S.A.C Sullana, también para el seguimiento de otros investigadores; valor práctico o implicaciones prácticas, contribuirá con la profesión de administración, derecho, psicología, entre otras; como valor teórico, se realizó la investigación a través de conocimientos teóricos científicos para ambas variables de estudio con sus respectivos autores; valor metodológico se centra en el enfoque cuantitativo, por el cual se utilizó dos instrumentos para concluir si influyen entre las dos variables con la respectiva validez, confiabilidad para la investigación. Además, el respectivo objetivo general fue Determinar la influencia de la satisfacción laboral en la autoestima en los colaboradores de una empresa agroindustrial de Piura, 2022. Los respectivos objetivos específicos son Determinar de qué manera la satisfacción laboral influye en la autoestima Personal en los colaboradores de una empresa agroindustrial de Piura, 2022, Determinar de qué manera la satisfacción laboral influye en lo Autoestima del Área social de los colaboradores de una empresa agroindustrial de Piura, 2022 y Determinar de qué manera la satisfacción laboral influye en la Autoestima del Área Hogar en los colaboradores de una empresa agroindustrial de Piura, 2022. Por último, la respectiva hipótesis general fue H1: La satisfacción laboral influye en la autoestima de los colaboradores de una empresa agroindustrial de Piura, 2022. H0: La satisfacción laboral no influye en la autoestima de los colaboradores de una empresa agroindustrial de Piura, 2022; las hipótesis específicas son H1: La satisfacción laboral influye en la autoestima Personal de los colaboradores de una empresa agroindustrial de Piura, 2022, H2: La satisfacción laboral influye en la Autoestima social de los colaboradores de una empresa agroindustrial de Piura, 2022 y H3: La satisfacción laboral influye en la Autoestima del Área Hogar de los colaboradores de una empresa agroindustrial de Piura, 2022.

II. MARCO TEÓRICO

Las respectivas investigaciones, a nivel internacional, según los autores Ramírez-Gañan, A., Orozco, D. y Garzón, M. (2020) en el Artículo de Revista científica indexada Scielo investigaron sobre Gestión de la felicidad; la satisfacción laboral y bienestar subjetivo; el objetivo fue establecer la percepción de la felicidad, bienestar y satisfacción laboral (Colombia); investigación fue análisis factorial confirmatorio; la muestra fue de 74 trabajadores; el instrumento utilizado fue de 157 ítems llamado KMO de Kaiser, Mayer y Olikin (2010), es una prueba de lógica para variable de factor común; concluyeron que la variable felicidad laboral encontrándose diferencias significativos entre el bienestar subjetivo con la satisfacción laboral; se recomienda que la empresa centre el desarrollo del colaborador utilizando métodos de intereses para el beneficio de ellos, de la salud, de sus familias. También las autores Govea-Zuñiga, K y Zuñiga-Briones, D. (2020) en el Artículo de Revista científica indexada Scielo, investigaron El clima organizacional; es el principal factor en la satisfacción laboral de la empresa de servicios en Ecuador – Guayaquil; el objetivo se caracterizó por determinar la relación positiva, entre clima organización y satisfacción laboral; metodología fue investigación no experimental, correlacional, alcance descriptivo; la población fue de 40 participantes; el instrumento utilizado fue el cuestionario Work Environment Scale junto con escala de satisfacción laboral Warr; conclusiones el nivel de confianza fue de 90% con cuatro grados de libertad, 32 colaboradores obtuvieron satisfacción laboral. El respectivo autor Murillo-Othóna, E. (2020) en el Artículo de Revista científica indexada Scielo, realizó investigación sobre el respectivo branding interno, como antecedente de la autoestima, basada en la organización, México; el objetivo fue examinar los procesos del branding interno en empresa de servicios para fortifican la autoestima establecida en la distribución respectiva de colaboradores, y a su vez, influye ciertamente en su motivación con desempeño; el método fue a través de modeladores de álgebra estructural con instrumento de Mínimos Cuadrados Parciales con muestra de 248 cuestionarios a los trabajadores (México); concluyó que el desempeño de marca aumenta $R^2= 0,378$ reciben capacitaciones, a

diferencia del cumplimiento de promesa de marca con las relaciones son bastante menor $R^2=0.143$, muestran un impacto mayor de 0,49 y 0.215, existiendo relación de ambas variables sobre todo influye positivamente de acuerdo a los valores de la marca, participación de empleos, impacto positivo en la autoestima junto con la motivación y el desempeño laboral. Los respectivos autores Monteiro-Renán, P., Costa, T., Crancio, V. Masotti, F., Souza, I. y Cândido, J. (2020) en el Artículo de la revista científica indexada Scielo, investigaron sobre Este lo publicaré: Explorando las relaciones entre el narcisismo, el uso de Instagram y la moderación de la autoestima-Brasil; objetivo fue analizar el papel predictivo del narcisismo en relación con el uso de Instagram, metodología fue de estudio cualitativo, a través de Mod-Graph se observó las relaciones de narcisismo y la autoestima; poniendo a prueba el papel de moderador de la autoestima; población fue de 207 usuarios; conclusiones fue que en el narcisismo, a diferencia que en la autoestima y el término de interacción y el término de interacción. Los autores Vargas-Echeverria, S y Flores-Galaz, M. (2020) en el Artículo de la revista científica indexada Scielo, investigaron sobre cultura organizacional, satisfacción laboral y el desempeño laboral en bibliotecarios; objetivo fue determinar si la cultura organizacional con la satisfacción laboral del desempeño laboral en los respectivos bibliotecarios de la ciudad de Mérida, Yucatán, México; metodología fue de estudio cuantitativo con aplicación del cuestionario en satisfacción laboral del autor Minnesota y la otra escala respectiva fue sobre el desempeño laboral dirigido a los colaboradores; población fue de 193 colaboradores; se concluyó que los componentes en satisfacción laboral junto con la cultura organizacional y resultan con calidad y responsabilidad, comunicación, actitud al servicio, respectiva labor en equipo y protección del ambiente. A nivel nacional, el autor Pepe-Ferreira, C., Moreno, M. y Martineli, G. (2021) en el Artículo de Revista científica investigaron el Bienestar social, reconocimiento y autoestima, estudio realizado empíricamente sobre crimen con exclusión basado en la categoría de menosprecio de Axel Honneth-España; objetivo fue examinar la hipótesis del crimen, en su interconexión con la exclusión social, sería consecuencia de la negociación de reconocimiento; metodología fue estudio cuantitativo con 117 sujetos del país; conclusiones, agrupados en presos $n= 117$, riesgo social $n=131$,

también $n=294$, las variables de estudio de acuerdo al título de investigación, desviación típica (DT) y diferencia de medias. Los respectivos autores Agurto-Ruiz, K., Mogollón, F. y Castillo, L. (2020) en el Artículo de Revista científica indexada Scielo, investigaron sobre el papel respectivo en el engagement ocupacional como alternativa es para mejorar la satisfacción laboral de los colaboradores de Municipalidad de Piura; objetivo fue determinar si la empresa cuenta con un programa sobre engagement ocupacional que favorezca la mejora en la satisfacción laboral de los colaboradores de la organización; metodología con enfoque cuantitativo con métodos matemáticos para el cálculo de la variables del estudio, correlaciona con la escala de Uwes Utrecht Work de satisfacción laboral de Meliá y Peiró fue aplicada a 201 colaboradores; conclusión fue que en la empresa agro exportadora obtuvo un apropiado programa de engagement ocupacional para la mejora satisfacción laboral en colaboradores. También, los autores Mesa-Fernández, M., Pérez, J., Nunes, C. y Menéndez, S. (2019) investigaron sobre el Bienestar psicológico en personas mayores no dependientes y relación con la autoestima y autoeficacia, Huelva – España; objetivo fue examinar relación del bienestar psicológico, la autoeficacia para degenerar, sobre todo la autoestima en individuos; en la metodología de estudio participaron 148 personas entre varones y mujeres, mayores de sesenta años no dependientes, los cuestionarios del estudio fue la batería mínima de evaluación en la vejez (BEV), escala de Rosemberg y escala de bienestar psicológico; conclusiones solo en mujeres resultó que el 31,44% tiene autoestima alta a diferencia del varón. Los autores Cardoza-Sernaqué, M., Hidalgo, L., Peña, J. y Torres, C. (2019) en el Artículo de Revista científica indexada Redalyc, investigaron sobre Satisfacción, la vida y satisfacción laboral; objetivo fue determinar relación entre satisfacción con la existencia sobre la vida y satisfacción laboral en universidad en Chimbote; metodología fue tipo descriptivo correlacional, el diseño no experimental y por su temporalidad transeccional con muestra de 130 colaboradores, 51 mujeres y 79 hombres con cuestionario de satisfacción laboral, adaptación fue por Alama, Motosono y Ramos (2016) con el test de satisfacción laboral SL-ARG de Ruiz (2017); la conclusión fue que si existe relación positiva alta, significativa, ambas variables en los colaboradores administrativos de la

empresa dando así que a mayor satisfacción en la vida, resulta que mayor es la satisfacción laboral. Meza-Barajas, E. (2017) en el Artículo de la revista científica indexada Scielo, investigó sobre el análisis en la percepción del género entre clima organizacional y satisfacción laboral del sector industrial; objetivo fue analizar las diferencias de género en cuanto a la satisfacción laboral con clima organizacional en el sector industrial; metodología fue cuantitativa, para la variable satisfacción-laboral y clima organizacional utilizó la prueba respectiva Anova junto con la prueba post-hoc Bonferroni; población fue de 132 colaboradores; concluye que la respectiva empresa resultó un nivel equitativo para los colaboradores no, por último existen diferencias entre ambas variables. A nivel local, El autor Vásquez-Peña, D. (2021) en el Artículo de Revista científica indexada Scielo, investigaron sobre la Motivación y satisfacción laboral en los colaboradores de la cadena de boticas Felicidad, Distrito de Piura, 2020; el respectivo objetivo fue establecer la relación que existe entre la motivación con la satisfacción laboral en los trabajadores de la cadena de Boticas Felicidad del distrito de Piura, 2020; metodología fue de nivel de investigación descriptiva correlacional, descriptiva, fue de enfoque mixto cualitativo y cuantitativo, diseño no experimental transversal, el instrumento que utilizaron en la investigación fue el escala cuestionario de estimación para motivación y satisfacción laboral; conclusiones es superior de la escala de tres puntos, siendo efectivamente el promedio de satisfacción laboral, factores intrínsecos, lo que conduce aceptar la hipótesis de investigación. La autora Villegas-Almestar, C. (2017) investigaron sobre el estudio respectivo de la satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa Limones Piuranos SAC de la ciudad de Sullana, a la luz del pensamiento de Frederick Herzberg – Piura 2016; objetivo fue determina los niveles de satisfacción o insatisfacción laboral de los colaboradores de la Sociedad Anónima Cerrada Limones Piuranos; metodología es enfoque cuantitativo, descriptivo, sintético, analítico, descriptivo empírico, corte transversal; la muestra fue de 74 empleados, los instrumentos utilizados fueron la escala general de satisfacción Overall Job Satisfaction Scale por Warr; las conclusiones fue de 81.1% en el nivel de satisfacción laboral; la insatisfacción con 19,0%, también la satisfacción extrínseca a 81,1%, insatisfacción con 18,9%,

satisfacción intrínseca con 77%, 23% de insatisfacción y satisfacción respectivamente. La autora Gómez-Arístegui, J. (2018) investigó sobre la Violencia familiar con la autoestima y el rendimiento académico en Sullana 2017; objetivo es determinar relación de la presencia de violencia familiar con el nivel de autoestima y rendimiento académico en los estudiantes del nivel secundaria de la I.E. Santa Teresa de Jesús; muestra de 50 participantes; método del estudio es del tipo aplicada, diseño no experimental, correlacional, transeccional, explicativo; concluye que existe relación entre variable autoestima, también el rendimiento académico de variable violencia familiar, obteniendo relación con los resultados del estudio. La autora Canova-Barboza, J. (2016) investigó sobre Autoestima en estudiantes del nivel secundaria de instituciones educativas públicas de Piura y Catacaos, 2021; objetivo es determinar el nivel de autoestima en los estudiantes de secundaria en una institución educativa pública de Piura y Catacaos, 2021; población fue constituida por 120 estudiantes; metodología es cuantitativo, de nivel correlacional, es básico de tipo de estudio, diseño no experimental con corte transversal; concluye que en los grupos y características heterogéneas van a existir diferencias significativas en la autoestima. Otra autora Cohara-Silvera, J. (2016) investigó sobre Relación del clima organizacional y satisfacción laboral en la empresa Almapo SRL del Distrito de Castilla, Provincia Piura, Departamento Piura – 2014; objetivo fue determinar la relación entre clima organizacional con la satisfacción laboral en los trabajadores de la empresa Almapo SRL del departamento Piura; utilizaron el procedimiento deductivo, inductivo, descriptivo y diseño no experimental, también la aplicación de test en ambas variables; población fue de 61 trabajadores; concluyó que existió una relación de las variables validando la hipótesis alterna y afirmando los objetivos. La autora Maita-Guédez, M. (2018) en el artículo de revista científica investigó sobre el enfoque epistemológico, es una de las ramas en la filosofía que enmarca la investigación científica, conocimiento fidedigno, basándose en la opinión crítica de los fundamentos, principios, aspectos en la disciplina, teorías y leyes en el ser humano. La respectiva epistemología de la variable independiente Satisfacción laboral, de acuerdo a los autores Meliá, J., Martí, J., Sancerni, M., Oliver, A. y Tomás, J. (1990) en el artículo de Revista

científica indexada Redalyc, investigaron sobre la satisfacción laboral es un aspecto que captó gran utilidad en los psicólogos del ámbito laboral, al inicio se centraron en los efectos de la variable junto con el rendimiento, accidentabilidad, absentismo, cambio o abandono de la organización, estudiando el objetivo sobre el desarrollo del cuestionario sobre satisfacción sumamente breve con dimensión dicotómica CTSL S21 con veintiséis respuestas para la evaluación del desempeño del rol, ambigüedad de rol, características organizacionales, instrucciones de V y F, dividiéndose en dimensiones o componentes como la satisfacción con la supervisión, cooperación en la remuneración, organización, calidad de producción, prestaciones, intrínseca, ambiente físico, cantidad de producción, respectivamente. La teoría de satisfacción laboral según el autor Cuesta-Santos, C. (2020) en el Artículo de Revista científica indexada Scielo investigó sobre las teorías psicológicas propias vinculadas con la satisfacción laboral, el respectivo estudio de la variable fue identificada por diversas denominaciones, en pleno siglo XXI, desde la exploración sobre la satisfacción laboral en la psicología como en la administración se estableció la teoría motivacional de Frederick Herzberg que se enfoca en satisfacción laboral de las necesidades, factores extrínsecos, motivos, causas de la insatisfacción, lo cual mencionó los estados anímicos, la moral laboral, motivación a partir del siglo XX, con los enfoques como las teorías x, y, z de las relaciones humanas, equidad, metas, expectativas y necesidades donde sus expositores fueron Abraham Maslow, Elton Mayo, David McClelland, Frederick Herzberg, Edwards Lawlee, Donal McGregor, Victor Vroom, Edwin Locke, Marshall Sarkin, Frederick Tylorm junto con Konopaske, Chiavenato, Ivancevich, Matteson, Gerhart y Milkovich. Otro de las teorías es la de mantenimiento de la motivación por Frederick Herzberg que se diferencia en los motivos o factores en satisfactores y viceversa, los principales son los que el trabajador garantiza permanentemente en mejorar el alto rendimiento en el trabajo. Teoría de la expectativa que se refería a las figuras relevantes a Victor Vroom y Edward Lawler que consistían en evaluar la satisfacción a través de los salarios o pagos que implicaban comparaciones entre trabajadores dando a conocer la equidad y justicia. Los autores Zeta-Vite, A., Benites C., Jiménez, R. y Abanto, L. (2020) en el Artículo de Revista

científica indexada Scielo, investigaron sobre la teoría de satisfacción laboral extrínseca que se refiere al estado anímico positivo con las prácticas de administración del área de recursos humanos, condiciones laborales, en cambio la satisfacción intrínseca se asocia a los factores de la tarea a través de la autonomía, retroalimentación del puesto. Por otro lado, diversos enfoques conceptuales de la variable independiente es satisfacción laboral Chiang-Vega, M. y Candia-Romero, F. (2021) en el Artículo de Revista científica indexada Scielo, investigaron sobre la satisfacción laboral, lo cual es la etapa emocional netamente positivo y satisfactorio que resulta la adaptación de la persona en el trabajo o experiencia que adquirió, siendo de gran importancia el ámbito laboral, no solo se refleja el concepto en el bienestar anhelado del individuo, en cualquier área que se encuentre, incluye la productividad, calidad, a diferencia de la respectiva satisfacción y la insatisfacción laboral están asociadas con indicadores como son la calidad de desempeño, rotación, rendimiento, bajas. Los autores Pino-Ricardo, M., Arévalo, D. y Padilla, C. (2020) en el Artículo de Revista científica indexada Scielo, investigaron acerca de la satisfacción laboral que es una etapa emocional positiva, producto de las experiencias laborales, también es una construcción para el beneficio de los colaboradores y de la empresa. A diferencia de los autores Fierro-Moreno, E., Ortiz, F. y Montes, J. (2020) en el Artículo de Revista científica indexada Scielo, investigaron sobre la satisfacción laboral se basa al cumplimiento de las necesidades mediante los factores laborales, lo cual procede a diversos elementos motivacionales para una respuesta eficaz para la evaluación de la situación laboral del trabajo. Los autores Scott y Taylor (1985) refirió que los estudios de las cualidades en el trabajo se enfocaron en satisfacción laboral motivo por el cual los aspectos de la organización son el ausentismo, compromiso, rotación, comportamiento de carácter social y desempeño. Según el diccionario de la Lengua Española. (2022), el vocablo del colaborador o colaboradora significa individuo que colabora, es compañero, persona, individuo. Los respectivos autores Macías-Quiroz, M., Ruiz-Cedeño, S. y Valdivieso, P. (2020) en el Artículo de Revista científica indexada Scielo, realizaron investigación en Ecuador acerca de los conceptos en las dimensiones sobre la satisfacción laboral subdivididas por cuatro dimensiones con 26 ítems, la primera

dimensión es la percepción general la cual se refiere a la forma que colaborador siente trabajando en la empresa, motivación junto con reconocimiento se refiere a la identificación por parte del colaborador hacia la empresa con el nivel de reconocimiento con sus compañeros, las respectivas funciones de puestos, nivel de cohesión y pertenencia al equipo o grupo en el trabajo, área con ambiente de trabajo quiere decir que al adquirir los colaboradores información al respecto de la empresa ellos verifican las condiciones laborales, la ergonomía, higiene y seguridad, también la formación e información es brindar lo que la empresa proporciona a los trabajadores, lo básico en la información y desarrollo profesional que por parte de la empresa beneficia a nivel general a sus colaboradores. Los respectivos autores Trujillo-Ramírez, P., Ortiz, M., Carrasco, M., Herrera, G. y Martínez, C. (2020) en el Artículo de Revista científica indexada Scielo, realizaron investigación acerca de las dimensiones subjetivas y ambientales de satisfacción laboral, el cumplimiento de retos y metas personales, el individuo se expresa de acuerdo a las expectativas personales comprendiendo el desempeño del área, la libertad de creación y retroalimentación, sistema de recompensas justas se incluye los objetivos políticos y salariales, los ascensos por parte de la empresa, condiciones favorables de trabajo se refiere a las condiciones ecológicas del trabajo, factores ambientales de confort, insumos junto a los servicios para el beneficio del trabajador y clima interpersonal con compañeros de trabajo lo cual los trabajadores se relacionan entre sí. La respectiva Satisfacción laboral, según los autores Ramírez-Gañan, A., Orozco, D. y Garzón, M. (2020) en el Artículo de Revista científica indexada Scielo, investigaron también que los responsables de las empresas deben priorizar no solo la parte económica sostenible, saber que el talento humano en condición disfrute y obtenga satisfacción de la labor respectiva, por otro lado, la felicidad en el ser humano es vivir una vida auténtica o buena vida, lo cual se utilizan fortalezas, características en las gratificaciones ya sean en la familia, amor, trabajo, objetivos personales, se concluyó que es un término subjetivo, particular y diferente para el mismo. La respectiva epistemología de la variable dependiente autoestima, según los autores Lara-Cantú, A., Verduzco, A., Acevedo, M. y Cortés, J. (1993) realizando mención a la teoría

de Coopersmith, en Artículo de revista científica indexada, investigaron sobre la autoestima, fue un tema central en diversos estudios y teorías, autores como Sullivan, Horney, Fromm, Rogers abordaron la variable junto a los orígenes, lo cual James indicó que es la relación entre las aspiraciones junto con logros en el individuo, Mead manifestó que ésta procede de la evaluación respectiva, Maslow lo categorizó como una necesidad. También Coopermith manifestó que la autoestima es el juicio propio de valía, que se refleja en condiciones que el ser humano manifiesta sí mismo, uno de los instrumentos fue el inventario de Autoestima de Coopermith (IAC) versión adultos que concierne de 25 afirmaciones con respuestas dicotómicas. El autor Caravaca-Romero, E. (2018) en el Artículo de Revista científica, se estableció en el siglo XIX con el respectivo filósofo norteamericano William James (1980), lo cual, el autor realizó la definición la autoestima sobre la desintegración del Yo global en los seres humanos con el Yo concedor o un Yo conocido, en cuanto a James la desintegración es cuando somos conscientes desde menor a mayor grado de conocimiento respectivo, es la fortaleza del individuo para el logro de los éxitos, metas, es por ello que mientras mayores son las aspiraciones será más rápido el fracaso de los mismos. Las teorías de la variable dependiente autoestima de acuerdo a los autores Calla-Chalco, C. (2021), investigaron el modelo sobre los cinco factores que es enfoque de estudio en la personalidad que se puede medir a través del inventario cinco grandes o Big five inventory (BFI), es cuestionario de 44 ítems respectivamente con cinco dimensiones de la personalidad para la población de la investigación, lo cual evalúa la apertura a la experiencia, extraversión, neuroticismo, responsabilidad y estabilidad emocional. Según el autor Murillo-Othóna, E. (2020) en el Artículo de Revista científica indexada Scielo, investigó sobre la teoría de la autoconsistencia con la teoría del autorrealización o también llamado autoengrandecimiento, lo cual refiere que el ser humano anhela mantener la autoestima actual con la autoimagen, en cambio los empleados con una elevada autoestima su comportamiento será de manera productiva que refleja sentimientos por ser competentes junto con la valoración en la respectiva organización, con baja nivel de autoestima los mismos serán proclives a frenar el propio esfuerzo negativamente en la organización. La teoría del autoengrandecimiento en los

individuos con autoestima baja o alta autoestima con la necesidad básica del engrandecimiento o mantener el mismo, ellos desempeñarán mejor y exhiben conductas ciudadanas positivas. También los enfoques conceptuales de la variable dependiente de la autoestima, según otros autores como Gómez-Tabares, A., Núñez, C., Agudelo, M. y Caballo, V. (2020) en el Artículo de Revista científica indexada Scielo, investigaron las definiciones de la variable dependiente sobre autoestima es un factor protector de relevancia en la comprensión de riesgo suicida de cualquier conducta autolesiva con efectos similares en condiciones geográficas. Los autores Nuñez-Ramírez, M., Banegas, R., Madrigal, B. y Velarde, C. (2020) en el Artículo de Revista científica indexada Scielo, investigaron sobre la autoestima que es un conjunto de elementos que hace que el ser humano se sienta auténtico, valioso y eficaz. Díaz-Falcón, D., Fuentes, I. y Senra, N. (2019) también investigaron que la autoestima es uno de los principales predictores de ajuste psicológico durante la adolescencia, la adultez para la adaptación social y el respectivo desarrollo de la identidad, se inicia en la etapa de infancia para la búsqueda de la identidad para el juicio de cambios, interacción social activa con la familia, tareas, escuela, medios de comunicación. Calla-Chalco, C. (2021) en el Artículo de Revista científica indexada Scielo, investigaron sobre las dimensiones de la autoestima que son cinco, la primera apertura a la responsabilidad, experiencia, extraversión, amabilidad, neuroticismo y estabilidad emocional. Fernández-Gonzales, M., Frómeta, G y Vidal, E. (2018) en el Artículo de Revista científica indexada Scielo, otras dimensiones de la autoestima son en física sentirse atractivo, afectiva capacidad de la expresión, sentir sensaciones, realizar vínculos, temores, amistad con compañeros de trabajo, amigos, familiares, social es un sentimiento de aceptación y de pertenencia al equipo o grupo social, sentirse parte de la sociedad. De acuerdo al autor Espichán-Palante, L. (2017) realizó la adaptación peruana del cuestionario en la Satisfacción laboral de 26 ítems en el año 2016. Rocha Chavarría. (2018) realizó adaptación para el inventario sobre autoestima Coopersmith en el Perú con los 25 ítems.

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de investigación

3.1.1 Tipo de investigación: La respectiva investigación fue de tipo descriptivo, correlacional causal, debido que, se buscó no solo determinar o no los resultados, sino que, el por qué se relacionan o no ambas variables. Hernández Sampieri, R. y Mendoza Torres, C. P. (2018). El respectivo enfoque cuantitativo se caracterizó por la recopilación de datos con el mismo propósito de dar a conocer la hipótesis con base a un análisis estadístico y respectiva medición numérica en el estudio realizado, de acuerdo a la autora Quiñones-Li, A. (2022). El diseño fue no experimental, no existen estímulos o condiciones experimentales en variables de estudio, los individuos del estudio son respectivamente evaluados en el contexto natural sin alterar ningún contexto, no se manipulan las mismas, se dividen en dos tipos transversal y longitudinal. El tipo de diseño transversal, fuese realizó de acuerdo en el tiempo o en época de la investigación, lo cual recopila datos solo una vez o en un solo momento para luego realizar a respectiva descripción y exploratorio, también el estudio transversal se realizó un determinado análisis de lo que sucede en el presente y diversos grupos muestrales para el respectivo paralelo de resultados, son también llamados estudios descriptivos. Arias Gonzáles, J, L. y Covinos Gallardo, M. (2021).

El esquema del diseño correlacional causal:

$$O_x \xrightarrow{R^2} O_y$$

Dónde:

OX: Valor de la variable independiente: Satisfacción laboral.

Oy: Valor de la variable dependiente: Autoestima.

R2: Prueba de regresión logística ordinal.

Nivel: Explicativo.

Método: Hipotético – deductivo.

3.2 Variables y operacionalización

Variable Independiente: Satisfacción Laboral.

Definición conceptual: La respectiva satisfacción laboral es una de la variable actitudinal que afecta el compromiso, lo cual se vincula con las variables psicológicas de bienestar junto con la satisfacción de la vida, también es la respectiva variable que pronostica el compromiso de los colaboradores. Quiñonez-Quintero, D y Marín-Hamburger, Y. (2021) junto con Nieto-Polo, M. (2019).

Definición operacional: La variable independiente de satisfacción laboral se evaluó en cinco dimensiones: Participación en la organización satisfacción con supervisión, Satisfacción con la remuneración e impuestos, Satisfacción intrínseca, Satisfacción con ambiente físico, calidad de producción y Satisfacción con cantidad, para ello se aplicó la respectiva escala satisfacción laboral S21/26, conformado con 26 ítems. Quiñonez-Quintero, D y Marín-Hamburger, Y. (2021) junto con Nieto-Polo, M. (2019).

Dimensiones de la variable independiente Satisfacción laboral: Las respectivas dimensiones en la variable son la dimensión de la Satisfacción de la participación y supervisión en la organización, segunda dimensión es la satisfacción en la retribución y prestaciones, tercera dimensión es la satisfacción intrínseca, la cuarta dimensión es la satisfacción con ambiente físico, la quinta dimensión es la satisfacción de cantidad y calidad de producción. Quiñonez-Quintero, D y Marín-Hamburger, Y. (2021) junto con Nieto-Polo, M. (2019)

Indicaciones: Los respectivos indicadores de la variable que son la Justicia en el trato recibido, Percepción de la supervisión, La promoción de puesto, Formación recibida por la empresa, Participación en toma de decisiones, Cumplimiento de convenios laborales, Negociaciones laborales y salario Incentivos económicos, La satisfacción que ofrece el trabajo, Oportunidades que ofrece el trabajo, Capacidad de decisión autónomamente aspectos relativos a su área, espacio adecuado, Entorno de físico,

Higiene, limpieza y salubridad, Temperatura, ventilación e iluminación, Materiales con los que se dispone, Calidad final de trabajo, Ritmo de trabajo, Cantidad de trabajo. Quiñonez-Quintero, D y Marín-Hamburger, Y. (2021) junto con Nieto-Polo, M. (2019).

Escala de medición: Los Intervalo de la variable son: SI(V)=1; NO(F)=2; Insatisfecho: (9-11), Satisfecho: (12-15), muy satisfecho: (16-18), Insatisfecho: (6-7), Satisfecho: (8-10), muy satisfecho: (11-12), Insatisfecho: (4), Satisfecho: (5-6), muy satisfecho: (7-8), Insatisfecho: (4), Satisfecho: (5-6), muy satisfecho: (7-8), Insatisfecho: (4), Satisfecho: (5-6), muy satisfecho: (7-8). Quiñonez-Quintero, D y Marín-Hamburger, Y. (2021).

Variable Dependiente: Autoestima.

Definición conceptual: La respectiva autoestima es aceptarse como uno es, lo cual se relaciona con la maduración y el desarrollo psicológico. Calla-Chalco, C. (2021).

Definición operacional: La variable dependiente Autoestima, se evaluó con tres dimensiones, las cuales son Autoestima en el área social, Autoestima personal y Autoestima en el área del Hogar o Familiar, con la respectiva Escala o Inventario de Autoestima SEI – Versión Adulto, conformado por 25 ítems. Calla-Chalco, C. (2021).

Dimensiones de la variable dependiente Autoestima: Las respectivas dimensiones sobre la variable son Autoestima personal, la Autoestima en el área del Hogar o Familiar, Autoestima en el área Social. Da Silva-Nanaira, M. y Dos Santos-Monteiro, J. (2020).

Indicadores: Los respectivos indicadores de la variable dependiente Autoestima son el Adaptación Familiar, Autocontrol Personal, Insatisfacción Personal, Facilidad de Decidir, Debilidad Personal, Confusión Personal, Insatisfacción Personal, Identidad Personal, Empatía Personal, Comunicación Clara, Insatisfacción Personal, Identidad Pobre, Desconfianza En sí, Dificultad en la comunicación, Jovialidad, Popularidad entre iguales, Liderazgo Personal, Insatisfacción laboral, Nivel preferencia, Sentimientos

poco aceptados, Responsabilidad Familiar, Impulsividad, , Insatisfacción Familiar y la Presión Familiar. Da Silva-Nanaira, M. y Dos Santos-Monteiro, J. (2020).

Escala de medición: La respectiva escala de medición ordinal de la variable autoestima que son las alternativas, SI(V)= 1; NO(F)=0. Puntuación: De 0 a 24 Nivel de Autoestima Bajo, de 25 a 49 Nivel Autoestima Medio Bajo, de 50 a 74 Nivel de Autoestima Medio Alto, De 75 a 100 Nivel de Autoestima Alto. Da Silva-Nanaira, M. y Dos Santos-Monteiro, J. (2020).

3.3 Población, muestra, muestreo, unidad de análisis

Población:

Tabla 1. Características generales de los colaboradores de la empresa Limones Piuranos SAC - Sullana Piura 2022.

Características		N°
Sexo	Masculino	110
	Femenino	40
Total		150
Edad	Menos de 30 años	40
	De 30 a 39 años	100
	De 40 años a más	10
Total		150
Antigüedad	Un año o menos	22
	De 2 a 5 años	48
	Más de 5 años	80
	Total	150
Estudios	Superior universitaria	110
	Superior técnica	40
	Total	150
Área	Agrícola, Agronomía	38
	Mantenimiento agrícola	13
	Contabilidad	18
	Logística	19
	Recursos humanos	18
	Gerencia	18
	Exportaciones	13
	Informática	13
	Total	150
	Puesto	Jefe(a), Gerente
Administrador,		

Contador	
Ing. Agrícola, Ing,	28
Agrónomo	
Supervisor	10
Asistente	40
Operador, mecánico	22
Técnico	30

Total 150

Nota. Padrón del personal de la Empresa Limones Piuranos Piura (2022).

- **Criterios de inclusión:** Es por ello que se registró los colaboradores contratados desde el año 2010 hasta el periodo del mes de enero del año 2022 para la investigación.
- **Criterios de exclusión:** Se excluyó el respectivo registro de colaboradores que se jubilaron, los que se encuentran de vacaciones, renunciaron o culminaron contrato laboral en la empresa durante el periodo enero del año 2022.

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Las respectivas técnicas para la realización del proyecto de investigación, se utilizó la escala de Satisfacción laboral S25/26 de los autores. Quiñonez-Quintero, D y Marín-Hamburger, Y. (2021) junto con Meliá, J., Martí, J., Sancerni, M., Oliver, A. y Tomás, J. (1990) y la escala de autoestima SEI-Versión adulto de los autores Calla-Chalco, C. (2021) junto con Lara-Cantú, A., Verduzco, A., Acevedo, M. y Cortés, J. (1993). Se aplicaron a los colaboradores de acuerdo a la coordinación previa, con el respectivo objetivo de Determinar la influencia de la satisfacción laboral en la autoestima en los colaboradores de una empresa agroindustrial de Piura, 2022.

Validez y confiabilidad: Asimismo, en ambos instrumentos respectivamente se realizó un exhaustivo registro de resultados para la validez y confiabilidad de los mismos con juicio de expertos con prueba piloto. Para la respectiva escala de medición de la variable satisfacción laboral y de autoestima, se realizó la validez por criterio de 3 expertos de profesión en administración o psicología con grado de Maestría y Doctorado. Por último, se

realizó también las respectivas fichas técnicas de la variable independiente Satisfacción laboral y de la autoestima se visualizarán en los anexos. confiabilidad mediante el coeficiente Kuder-Richardson (Kr-20), Satisfacción laboral, 823 y autoestima ,875.

Tabla 2. Validez de criterio de jueces de satisfacción laboral y autoestima.

Expertos	Especialidad	Observaciones	Valoración
1.-Dra. Bustamante Correa Rosa Fabiola.	Psicóloga. Metodología.	Ninguna	Alto
2.-Dra. Granda Chunga Socorro.	Psicóloga Metodología.	Ninguna	Alto
3.-Dr. Oliva Poicón Óscar	Psicólogo Metodología.	Ninguna	Alto

Nota. Datos de la validez de criterio de jueces.

Confiabilidad de los instrumentos

La respectiva confiabilidad, es un término utilizado en dos maneras, como el grado de asociación de dos administraciones de respectiva prueba con la consistencia en las mediciones de instrumentos para así; obtener los resultados para la investigación. Alejandro-Vizioli, N. (2021).

3.5 Procedimientos

Se realizó la respectiva coordinación a través de una solicitud para la aplicación de los dos instrumentos por Google Drive de las variables satisfacción aboral junto con autoestima dirigido a los colaboradores por el Gerente de la Empresa, lo cual se visualiza de acuerdo a la autora Ortiz (2022) en la página: https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSdJDvEboy8tQH9f2KMGPnahN4ZbY3fIJmVsSqZ89G6NmDFbw/viewform?usp=sf_link Los respectivos instrumentos serán aplicados en los meses de febrero – marzo del 2022 de una manera precisa, teniendo en

cuenta las instrucciones para cada colaborador de la empresa Limones Piuranos S.A.C. Sullana – Piura.

3.6 Métodos de análisis de datos

Se realizó el registro de resultados en archivo de excel 2019 junto con el programa SPSS – 25.0 respectivamente de las variables Satisfacción Laboral y Autoestima a los colaboradores de la empresa Limones Piuranos S.A.C. Sullana – Piura, 2022.

3.7 Aspectos éticos

-La Resolución de Consejo Universitario N° 110-2022/UCV, “La Resolución de Consejo Universitario N° 110-2022/UCV”. Salas-Ruiz, J. (2022).

-Se realizó la valorización y respeto de los colaboradores en la empresa Limones Piuranos S.A.C. Sullana – Piura, 2022. De acuerdo a los aspectos respectivos éticos se evidenció en la solicitud, registro de resultados, también la declaración correspondiente para la realización de la evaluación a los mismos.

IV. RESULTADOS

Tabla 3. Influencia de la satisfacción laboral en la autoestima en los colaboradores de una empresa agroindustrial de Piura, 2022.

	R^2	ΔR^2	β	p
Autoestima	,000	-,007	,008	,920

R²: R cuadrado

ΔR^2 : R cuadrado ajustado

β : Beta estandarizada

p: Nivel de significancia

Nota. Resultados del SPSS.

En la tabla 3, se aprecia que la satisfacción laboral no influye significativamente ($p > ,05$) sobre la autoestima en los colaboradores de una empresa agroindustrial de Piura, 2022. Esto indica que la satisfacción laboral no es determinante para el aumento o disminución de la autoestima en los colaboradores de la mencionada organización, sino más bien, que ambas variables se presentan de manera independiente. Por ende, se rechazó la hipótesis planteada por la investigadora y se acepta la hipótesis nula.

Tabla 4. Influencia de la satisfacción laboral en área personal de la autoestima en los colaboradores de una empresa agroindustrial de Piura, 2022.

	R^2	ΔR^2	β	p
Autoestima (área personal)	,002	-,005	-,042	,614

R^2 : *R cuadrado*

ΔR^2 : *R cuadrado ajustado*

β : *Beta estandarizada*

p : *Nivel de significancia*

Nota. Resultados del SPSS.

En la tabla 4, se muestra que la satisfacción laboral no influye significativamente ($p > ,05$) sobre el área personal de la autoestima en los colaboradores de una empresa agroindustrial de Piura, 2022. Esto indica que la satisfacción laboral no explica el aumento o disminución de la autoestima en el área personal en los colaboradores de la mencionada organización. Por ende, se rechazó la hipótesis planteada por la investigadora y se acepta la hipótesis nula.

Tabla 5. Influencia de la satisfacción laboral en área social de la autoestima en los colaboradores de una empresa agroindustrial de Piura, 2022.

	R ²	ΔR ²	β	p
Autoestima (área social)	,001	-,006	,031	,706

R²: R cuadrado

ΔR²: R cuadrado ajustado

β: Beta estandarizada

p: Nivel de significancia

Nota. Resultados del SPSS.

En la tabla 5, se muestra que la satisfacción laboral no influye significativamente ($p > ,05$) sobre el área social de la autoestima en los colaboradores de una empresa agroindustrial de Piura, 2022. Esto es indicador de que la satisfacción laboral no explica el aumento o disminución de la autoestima en el área social en los colaboradores de la mencionada organización. Por ende, se rechazó la hipótesis planteada por la investigadora y se acepta la hipótesis nula.

Tabla 6. Influencia de la satisfacción laboral en el área del hogar o familiar de la autoestima en los colaboradores de una empresa agroindustrial de Piura, 2022.

	R ²	ΔR ²	β	p
Autoestima (área del hogar o familiar)	,057	,051	,240	,003**

R²: R cuadrado

ΔR²: R cuadrado ajustado

β: Beta estandarizada

*p: Nivel de significancia (**: altamente significativo)*

Nota. Resultados del SPSS.

En la tabla 6, se muestra que la satisfacción laboral influye de manera positiva ($\beta=,240$) y altamente significativa ($p<,01$) sobre el área del hogar o familiar de la autoestima en los colaboradores de una empresa agroindustrial de Piura, 2022. Esto sugiere que, cuando el nivel de satisfacción laboral es alto, probablemente origine que el nivel de autoestima vaya en aumento, y viceversa, si la satisfacción laboral disminuye, incidiría sobre la reducción de los niveles de autoestima. Por lo tanto, se aprueba la hipótesis planteada por la investigadora y se rechazó la hipótesis nula.

V. DISCUSIÓN

El respectivo resultado permitió la contrastación con diversas investigaciones desarrolladas con anterioridad a través de las bases teorías científicas relacionadas con variables, objetivos, hipótesis planteadas de la tesis de investigación denominada Satisfacción laboral y autoestima en los colaboradores de una empresa agroindustrial de Piura, 2022. También se realizó la evaluación mediante la aplicación de escala satisfacción laboral y autoestima. El objetivo general fue Determinar la influencia de la satisfacción laboral en la autoestima en los colaboradores de una empresa agroindustrial de Piura, 2022. La variable independiente Satisfacción laboral, de acuerdo a los autores Meliá, J., Martí, J., Sancerni, M., Oliver, A. y Tomás, J. (1990) en el artículo de Revista científica indexada Redalyc, investigaron sobre la satisfacción laboral es un aspecto que captó gran utilidad en los psicólogos del ámbito laboral, al inicio se centraron en los efectos de la variable junto con el rendimiento, accidentabilidad, absentismo, cambio o abandono de la organización, estudiando el objetivo del desarrollo del cuestionario de satisfacción sumamente breve con formato dicotómico CTSL S21 con veintiséis respuestas para la evaluación del desempeño del rol, ambigüedad de rol, características organizacionales, instrucciones de V y F, dividiéndose en dimensiones o componentes como la satisfacción con la supervisión, cooperación en la organización, remuneración, calidad de producción, prestaciones, intrínseca, ambiente físico, cantidad de producción, respectivamente. A diferencia de la investigación de los autores como Gómez-Tabares, A., Núñez, C., Agudelo, M. y Caballo, V. (2020) en el Artículo de Revista científica indexada Scielo, investigaron las definiciones de la variable dependiente sobre autoestima es un factor protector de relevancia en la comprensión de riesgo suicida de cualquier conducta autolesiva con efectos similares en condiciones geográficas. De acuerdo a los resultados, en la tabla 3 se observó que la satisfacción laboral no influye significativamente ($p > ,05$) sobre la autoestima en los colaboradores de la empresa

Limonos Peruanos S.A.C. Sullana – Piura, 2022. Esto indica que la satisfacción laboral no es determinante para el aumento o disminución de la autoestima en los colaboradores de la mencionada organización, sino más bien, que ambas variables se presentan de manera independiente. Por ende, se rechaza la hipótesis general planteada que fue la satisfacción laboral influye en la autoestima de los colaboradores de una empresa agroindustrial de Piura, 2022 y se acepta la hipótesis nula. H0: La satisfacción laboral no influye en la autoestima de los colaboradores de una empresa agroindustrial de Piura, 2022. Los hallazgos difieren con los autores Govea-Zuñiga, K y Zuñiga-Briones, D. (2020) en el Artículo de Revista científica indexada Scielo, investigaron El clima organizacional como factor en la satisfacción laboral de una empresa de servicios en Ecuador – Guayaquil; el objetivo se caracterizó por determinar la relación positiva entre clima organización y satisfacción laboral; metodología fue investigación no experimental, correlacional, alcance descriptivo; la población fue de 40 participantes; el instrumento utilizado fue el cuestionario Work Environment Scale junto con escala de satisfacción laboral Warr; conclusiones el nivel de confianza fue de 90% con cuatro grados de libertad, 32 colaboradores obtuvieron satisfacción laboral. Por consiguiente también difieren con el autor Murillo-Othóna, E. (2020) en el Artículo de Revista científica indexada Scielo, realizó investigación sobre El branding interno como antecedente de la autoestima basada en la organización, México; el objetivo de la investigación fue examinar los procesos del branding interno de empresa de servicios para fortifican la autoestima establecida en la distribución de los colaboradores, y a su vez influye ciertamente en su motivación y desempeño; el método fue a través de modeladores de álgebra estructural con instrumento de Mínimos Cuadrados Parciales con muestra de 248 cuestionarios a los trabajadores (México); concluyó que el desempeño de marca aumenta $R^2 = 0,378$ reciben capacitaciones, a diferencia del cumplimiento de promesa de marca con las relaciones son bastante menor $R^2 = 0.143$, muestran un impacto mayor de 0,49 y 0.215, existiendo relación de ambas

variables sobre todo influye positivamente de acuerdo a los valores de la marca, participación de empleos, impacto positivo en la autoestima junto con la motivación y el desempeño laboral. El primer objetivo específico fue Determinar de qué manera la satisfacción laboral influye en la autoestima Personal en los colaboradores de una empresa agroindustrial de Piura, 2022. En la tabla 4, se evidenció que la satisfacción laboral no influye significativamente ($p>,05$) sobre el área personal de la autoestima en los colaboradores de la empresa Limones Peruanos S.A.C. Sullana – Piura, 2022. Esto indica que la satisfacción laboral no explica el aumento o disminución de la autoestima en el área personal en los colaboradores de la mencionada organización. Por ende, se rechaza la hipótesis planteada que fue la satisfacción laboral influye en la autoestima Personal de los colaboradores de una empresa agroindustrial de Piura, 2022 y se acepta la hipótesis nula que fue La satisfacción laboral no influye en la autoestima Personal de los colaboradores de una empresa agroindustrial de Piura, 2022. La Gestión Recursos Humanos Solución Integral (2022) realizaron investigación que en el contexto actual sobre la satisfacción laboral se refleja la vida personal, que solo el 40% de los colaboradores alcanzan la misma, motivo por el cual para alcanzar la satisfacción laboral en la organización, 4 de cada 10 colaboradores creen que en su organización no se realiza nada para crear un buen ambiente laboral, 35%. Los autores Trujillo-Ramírez, P., Ortiz, M., Carrasco, M., Herrera, G. y Martínez, C. (2020) en el Artículo de Revista científica indexada Scielo, realizaron investigación acerca de las dimensiones subjetivas y ambientales de satisfacción laboral, el cumplimiento de retos y metas personales, el individuo se expresa de acuerdo a las expectativas personales comprendiendo el desempeño del área, la libertad de creación y retroalimentación, sistema de recompensas justas se incluye los objetivos políticos y salariales, los ascensos por parte de la empresa, condiciones favorables de trabajo se refiere a las condiciones ecológicas del trabajo, factores ambientales de confort, insumos junto a los servicios para el beneficio del trabajador y clima interpersonal

con compañeros de trabajo lo cual los trabajadores se relacionan entre sí. Por consiguiente, los autores Mesa-Fernández, M., Pérez, J., Nunes, C. y Menéndez, S. (2019) difieren en la investigaron sobre el Bienestar psicológico en las personas mayores no dependientes y su relación con la autoestima y la autoeficacia, Huelva – España; objetivo fue examinar relaciones entre el bienestar psicológico, la autoeficacia para degenerar, sobre todo la autoestima en los individuos; en la metodología de estudio participaron 148 personas entre varones y mujeres, mayores de sesenta años no dependientes, los cuestionarios del estudio fue la batería mínima de evaluación en la vejez (BEV), escala de Rosemberg y escala de bienestar psicológico; conclusiones solo en mujeres resultó que el 31,44% tiene autoestima alta a diferencia del varón. El segundo objetivo específico fue Determinar de qué manera la satisfacción laboral influye en lo Autoestima del Área social de los colaboradores de una empresa agroindustrial de Piura, 2022. En la tabla 5, se observó que la satisfacción laboral no influye significativamente ($p>,05$) sobre el área social de la autoestima en los colaboradores de la empresa Limones Peruanos S.A.C. Sullana – Piura, 2022. Esto es indicador de que la satisfacción laboral no explica el aumento o disminución de la autoestima en el área social en los colaboradores de la mencionada organización. Por ende, se rechaza la hipótesis planteada que fue la satisfacción laboral influye en la Autoestima social de los colaboradores de una empresa agroindustrial de Piura, 2022 y se acepta la hipótesis nula que fue la satisfacción laboral no influye en la Autoestima social de los colaboradores de una empresa agroindustrial de Piura, 2022. Las investigaciones del autor Pepe-Ferreira, C., Moreno, M. y Martineli, G. (2021) en el Artículo de Revista científica investigaron el Bienestar Social, Autoestima y Reconocimiento: Estudio empírico sobre crimen y exclusión basado en la categoría de menosprecio de Axel Honneth-España; objetivo fue examinar la hipótesis del crimen, en su interconexión con la exclusión social, sería consecuencia de la negociación de reconocimiento; metodología fue estudio cuantitativo con 117 sujetos del país; conclusiones, agrupados en presos $n= 117$, riesgo social $n=131$,

también $n=294$, las variables de estudio de acuerdo al título de investigación, desviación típica (DT) y diferencia de medias. Otros autores Fierro-Moreno, E., Ortiz, F. y Montes, J. (2020) en el Artículo de Revista científica indexada Scielo, investigaron sobre la satisfacción laboral se basa al cumplimiento de las necesidades mediante los factores laborales, lo cual procede a diversos elementos motivacionales para una respuesta eficaz para la evaluación de la situación laboral del trabajo. Los autores Scott y Taylor (1985) refirió que los estudios de actitudes en el trabajo se enfocaron en la satisfacción laboral motivo por el cual los aspectos de la organización son el ausentismo, compromiso, rotación, comportamiento de carácter social y desempeño. Díaz-Falcón, D., Fuentes, I. y Senra, N. (2019) también investigaron que la autoestima es uno de los principales predictores de ajuste psicológico durante la adolescencia, la adultez para la adaptación social y el respectivo desarrollo de la identidad, se inicia en la etapa de infancia para la búsqueda de la identidad para el juicio de cambios, interacción social activa con la familia, tareas, escuela, medios de comunicación. El tercer objetivo específico fue Determinar de qué manera la satisfacción laboral influye en la Autoestima del Área Hogar en los colaboradores de una empresa agroindustrial de Piura, 2022. En la tabla 6, se observó que la satisfacción laboral influye de manera positiva ($\beta=,240$) y altamente significativa ($p<,01$) sobre el área del hogar o familiar de la autoestima en los colaboradores de la empresa Limones Peruanos S.A.C. Sullana – Piura, 2022. Esto sugiere que, cuando el nivel de satisfacción laboral es alto, probablemente origine que el nivel de autoestima vaya en aumento, y viceversa, si la satisfacción laboral disminuye, incidiría sobre la reducción de los niveles de autoestima. Por lo tanto, se aprueba la hipótesis planteada que fue la satisfacción laboral influye en la Autoestima del Área Hogar de los colaboradores de una empresa agroindustrial de Piura, 2022 y se rechaza la hipótesis nula que fue la satisfacción laboral no influye en la Autoestima del Área Hogar de los colaboradores de una empresa agroindustrial de Piura, 2022. Según los autores Ramírez-Gañan, A., Orozco, D. y Garzon, M.

(2020) en el Artículo de Revista científica indexada Scielo investigaron sobre Gestión de la felicidad, bienestar subjetivo y la satisfacción laboral; el objetivo fue establecer la percepción de la felicidad, bienestar y satisfacción laboral (Colombia); investigación fue a través del análisis factorial confirmatorio; la muestra fue de 74 trabajadores; el instrumento utilizado fue de 157 ítems llamado KMO de Kaiser, Mayer y Olikin (2010), es una prueba de lógica para variable de factor común; concluyeron que la variable felicidad laboral encontrándose diferencias significativos entre el bienestar subjetivo con la satisfacción laboral; se recomienda que la empresa centre el desarrollo del colaborador utilizando métodos de intereses para el beneficio de ellos, de la salud, de sus familias. Por último, los resultados encontrados difieren sobre la satisfacción laboral, según los autores Ramírez-Gañan, A., Orozco, D. y Garzón, M. (2020) en el Artículo de Revista científica indexada Scielo, investigaron también que los responsables de las empresas deben priorizar no solo la parte económica sostenible, saber que el talento humano en condición disfrute y obtenga satisfacción de la labor respectiva, por otro lado, la felicidad en el ser humano es vivir una vida auténtica o buena vida, lo cual se utilizan fortalezas, características en las gratificaciones ya sean en la familia, amor, trabajo, objetivos personales, se concluyó que es un término subjetivo, particular y diferente para el mismo.

VI. CONCLUSIONES

1. La satisfacción laboral no influye significativamente ($p>,05$) sobre la autoestima en los colaboradores de una empresa agroindustrial de Piura, 2022.
2. La respectiva satisfacción laboral no influye significativamente ($p>,05$) sobre el área personal de la autoestima en los colaboradores de una empresa agroindustrial de Piura, 2022.
3. En la satisfacción laboral no influye significativamente ($p>,05$) sobre el área social de la autoestima en los colaboradores de una empresa agroindustrial de Piura, 2022.
4. Por último, la satisfacción laboral influye de manera positiva ($\beta=,240$) y altamente significativa ($p<,01$) sobre el área del hogar o familiar de la autoestima en los colaboradores de una empresa agroindustrial de Piura, 2022.

VII. RECOMENDACIONES

1. Se recomienda a la gerencia de recursos humanos implementar, establecer un programa de capacitación sobre la satisfacción laboral y autoestima en los colaboradores de empresas, con el fin de incrementar e implementar diversas políticas en la respectiva gestión del talento humano en la que el colaborador sea elemento más importante para el funcionamiento de la organización, con el fin de que éste encuentre el espacio propicio y pueda realizar para sí la condición de pieza fundamental.
2. También a los encargados del personal del talento humano establecer evaluaciones habituales a los colaboradores respecto a las variables satisfacción laboral y autoestima, con el respectivo propósito de seguimiento de cada colaborador.
3. Para los estudiantes, futuros profesionales, continuar con las investigaciones en revistas científicas indexadas que involucren a las variables satisfacción laboral y autoestima estudiadas dependiendo la línea de investigación, línea de responsabilidad social universitaria o facultad para los estudios de segunda especialidad, pregrado, posgrado y doctorado.

REFERENCIAS

- Agurto-Ruiz, K., Mogollón, F. y Castillo, L. (2020). El papel del engagement ocupacional como alternativa para mejorar la satisfacción laboral de los colaboradores. Artículo de Revista científica indexada Scielo, 12(4), 112-119. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202020000400112.
- Alejandro-Vizioli, N. (2021). Algunas consideraciones previas a la estimación de la confiabilidad de instrumentos psicométricos. Artículo de Revista científica indexada Scielo, e213. http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=S2413-44652021000100008&script=sci_arttext.
- Arias Gonzáles, J, L. y Covinos Gallardo, M. (2021). Diseño y Metodología de la Investigación. 1era Edición. Enfoques Consulting EIRL. <https://repositorio.concytec.gob.pe/handle/20.500.12390/2260>.
- Arias-Gómez, J., Villasís, M. y Miranda, M. (2016). El protocolo de investigación III: la población de estudio. Artículo de Revista científica indexada Redalyc, 63(2), 201-206. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=486755023011>.
- Baena Paz. (2017). Metodología de la investigación. Libro virtual (tercera edición), https://universoabierto.org/2020/08/25/metodologia-de-la-investigacion_-serie-integral-por-competencias/.
- Boluarte-Carbajal, A. y Merino-Soto, C. (2015). Versión breve de la escala de satisfacción laboral: evaluación estructural y distribución de sus puntajes. Artículo de Revista científica indexada Scielo, 21(2), 235-243. http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1729-48272015000200006.
- Buitrón Cortez, K. (2020). Compromiso organizacional y satisfacción laboral, en un grupo de docentes de una universidad del sector educativo en Lima. [Tesis de Maestría, Universidad De San Martín De Porres]. Archivo digital. <https://repositorio.usmp.edu.pe/handle/20.500.12727/6962>.
- Calla-Chalco, C. (2021). Influencia de la maloclusión dental en la autoestima y logros de aprendizaje en estudiantes de la escuela profesional de estomatología de la Universidad Peruana del Oriente, Iquitos 2018. [Tesis de Doctorado, Universidad Nacional de la Amazonía Peurana]. Archivo digital. <https://repositorio.unapiquitos.edu.pe/handle/20.500.12737/7260>.
- Canossa-Montes, H. (2022). Gestión de proyectos como estrategia para la evaluación de desempeño del talento humano en las empresas. Artículo de Revista científica indexada Scielo, (19), 4. http://www.scielo.org.ar/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2314-37382022000100004.
- Caravaca-Romero, E. (2018). Surgimiento de la autoestima. Desarrollo del concepto en niños y estrategias de ayuda. Revista científica indexada Digital Docente, <https://www.campuseducacion.com/blog/revista-digital-docente/surgimiento-la-autoestima/?cn-reloaded=1>.
- Cardoza-Sernaqué, M., Hidalgo, L., Peña, J. y Torres, C. (2019). Satisfacción con la vida y satisfacción laboral. Artículo de Revista científica indexada Redalyc, pp. 75-84, 2019. <https://www.redalyc.org/journal/5217/521758809021/html/>.

- Centro de Escritura Javeriano. (2020). Manual de Normas APA (Séptima edición). Cali, COlombia: Pontificia Universidad Javeriana, <https://www2.javerianacali.edu.co/centro-escritura/recursos/manual-de-normas-apa-septima-edicion#gsc.tab=0>.
- Cernas-Ortiz, D., Mercado, P. y León, F. (2018). Satisfacción laboral y compromiso organizacional: prueba de equivalencia de medición entre México y Estados Unidos. Artículo de Revista científica indexada Scielo, http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0186-10422018000200006.
- Chiang-Vega, M. y Candia-Romero, F. (2021). Las creencias afectan al compromiso organizacional y la satisfacción laboral. Un modelo de ecuaciones estructurales. Artículo de Revista científica indexada Scielo, 8(1), 14-25. <https://doi.org/10.18004/ucsa/2409-8752/2021.008.01.014>.
- Contreras-Camarena, C., Lira, H. y Benito, B. (2021). Autoestima y síndrome de burnout en médicos de unidades críticas. Estudio correlacional. Hospital Nacional Dos de Mayo. Lima-Perú. Artículo de Revista científica indexada Scielo, 21(2), e1507. http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=S1727-558X2021000200005&script=sci_arttext.
- Cuesta-Santos, C. (2020). Evaluación de la satisfacción laboral. Artículo de Revista científica indexada Scielo, 14(2), 327-353. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2306-91552020000200327&lang=es.
- Da Silva-Nanaira, M. y Dos Santos-Monteiro, J. (2020). Evaluación de la autoestima de jóvenes universitarias según criterio de raza/etnia. Artículo de Revista científica indexada Scielo, (28). <https://doi.org/10.1590/1518-8345.3866.3362>.
- Díaz-Falcón, D., Fuentes, I. y Senra, N. (2019). Adolescencia y autoestima: su desarrollo desde las instituciones educativas. Artículo de Revista científica indexada Scielo, 14(64), 98-103. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1990-86442018000400098.
- Diccionario de la Lengua Española. (2022). Colaborador(a). <https://dle.rae.es/colaborador?m=form>.
- Duche-Pérez, A., Gutiérrez, O y Paredes, F. (2019). Satisfacción laboral y compromiso institucional en docentes universitarios peruanos. Artículo de Revista científica indexada Scielo, 15(70), 15-24. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1990-86442019000500015.
- Espichán-Palante, L. (2017). Clima organización y satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa E & C Contadores S.A.C., 2016. [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo]. Archivo digital. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/8577>.
- Fierro-Moreno, E., Ortiz, F. y Montes, J. (2020). Satisfacción laboral e intercambio de conocimiento en una organización. Artículo de Revista científica indexada Scielo, 5(2), 70-96. http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2415-22502020000200006&lang=es.
- Gestión de Recursos Humanos Solución Integral. (2022). Satisfacción laboral mundial. Revista científica indexada, <https://gestionrh.com.mx/satisfaccion->

- laboral-
mundial/#:~:text=Seg%C3%BAn%20la%20encuesta%20reporte%20global,%25%20y%20Hong%20kong%2046%25.
- Gómez-Aréstegui, J (2018). Violencia familiar y relación con autoestima y rendimiento académico en estudiantes de secundaria, Sullana 2017. [Tesis de Maestría, Universidad San Pedro]. Archivo digital. <http://repositorio.usanpedro.edu.pe/handle/USANPEDRO/6338>.
- Gómez-Tabares, A., Núñez, C., Agudelo, M. y Caballo, V. (2020). Riesgo suicida y su relación con la inteligencia emocional y la autoestima en estudiantes universitarios. Artículo de Revista científica indexada Scielo, 38(3), 403-426. <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-48082020000300403>.
- Govea-Zuñiga, K y Zuñiga-Briones, D. (2020). El clima organización como factor en la satisfacción laboral de una empresa de servicios. Artículo de Revista científica indexada Scielo, 13(21), 15-22. http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2521-27372020000100003.
- Hernández Sampieri, R. y Mendoza Torres, C. P. (2018). Metodología de la investigación: las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. McGraw-Hill Interamericana Editores. <http://repositorio.uasb.edu.bo:8080/handle/54000/1292>.
- Lara-Cantú, A., Verduzco, A., Acevedo, M. y Cortés, J. (1993). Validez y confiabilidad del inventario de autoestima de Coopersmith para adultos, en población mexicana. Artículo de Revista científica indexada Redalyc y Revista Latinoamericana de Psicología, 25(2), 247-255. <https://www.redalyc.org/pdf/805/80525207.pdf>.
- Macías-Quiroz, M., Ruiz-Cedeño, S. y Valdivieso, P. (2020). Talento humano y la satisfacción laboral en una empresa de construcción civil. Artículo de Revista científica indexada Scielo, 41(2), e4122. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1815-59362020000200006&lang=es.
- Maita-Guédez, M. (2018). Estilos de Pensamiento y Enfoques Epistemológicos. Artículo de Revista científica indexada Ciencias Sociales, 3(7), 374–393. <https://doi.org/10.29394/Scientific.issn.2542-2987.2018.3.7.19.374-393>.
- Meliá y Peiro. (1998). Cuestionario de satisfacción laboral S21/26. Universidad de Valencia (Psicología de la seguridad), https://www.uv.es/~meliajl/Research/Cuest_Satisf/S21_26.PDF.
- Meliá, J., Martí, J., Sancerni, M., Oliver, A. y Tomás, J. (1990). Estructura factorial, fiabilidad y validez del cuestionario de satisfacción S21/26: Un instrumento con formato dicotómico orientado al trabajo profesional. Revista científica de la Facultad de Psicología (Universidad de Valencia), 12, 25-39. https://www.uv.es/~meliajl/Research/Art_Satisf/ArtS21_26.PDF.
- Mesa-Fernández, M., Pérez, J., Nunes, C. y Menéndez, S. (2019). Bienestar psicológico en las personas mayores no deendientes y su relación con la autoestima y la autoeficacia. Artículo de Revista científica indexada Scielo, 24 (1). <https://doi.org/10.1590/1413-81232018241.35302016>.
- Monteiro-Renán, P., Costa, t., Crancio, V. Masotti, F., Souza, I y Cándido, J. (2020). The construction of meaning for the emotional labor. Article of indexed scientific magazine Scielo, 10(2), 38-50.

- www.scielo.edu.uy/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1688-70262020000200038&lng=es&nrm=iso&tlng=pt.
- Murillo-Othóna, E. (2020). El branding interno como antecedente de la autoestima basada en la organización: Un estudio en una cadena de restaurantes. Artículo de Revista científica indexada Scielo, 7(21), 37-52. http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2007-80642019000300037.
- Nieto-Polo, M. (2019). Sobrecarga laboral y satisfacción del personal del Hospital I Pacasmayo, 2018. [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo]. Archivo digital. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/31075>.
- Núñez-Ramírez, M., Banegas, R., Madrigal, B. y Velarde, C. (2020). El lado positivo del emprendedor universitario. Autoestima, satisfacción con la vida y optimismo en estudiantes de México y Bolivia. Artículo de Revista científica indexada Scielo, 13(4), 21-30. <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-50062020000400021>.
- OMS. (2020). Prepare su lugar de trabajo para la COVID - 19. <https://www.paho.org/es/documentos/prepare-su-lugar-trabajo-para-covid-19>.
- OMS. (2021). Día Mundial de la Salud Mental 2021. [https://www.paho.org/es/campanas/dia-mundial-salud-mental-2021#:~:text=El%20D%C3%ADa%20Mundial%20de%20la,de%20la%20Salud%20\(OMS\)](https://www.paho.org/es/campanas/dia-mundial-salud-mental-2021#:~:text=El%20D%C3%ADa%20Mundial%20de%20la,de%20la%20Salud%20(OMS)).
- Organización Mundial de la Salud [OMS]. (2019). Brote de enfermedad por (COVID-19). <https://www.who.int/es/emergencias/diseases/novel-coronavirus-2019>.
- Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos [OCDE]. (2022). Empleo. <https://www.oecdbetterlifeindex.org/es/topics/jobs-es/>.
- Ortega-Valdéz, L., Gutiérrez, S. y Tercero, T. (2021). Experiencia en el proceso de selección de estudiantes para calcular valores de referencia hematológicos en una universidad pública de Nicaragua. Artículo de Revista científica indexada de FARE-Estelí Medio ambiente, tecnología y desarrollo humano, 10(39), 114–133. <https://doi.org/10.5377/farem.v10i39.12618>.
- Pepe-Ferreira, C., Moreno, M. y Martineli, G. (2021). Bienestar Social, Autoestima y Reconocimiento: Estudio Empírico sobre Crimen y Exclusión Basado en la Categoría de Menosprecio de Axel Honneth. Artículo de Revista científica indexada Scielo, 30(1), 11-26. http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0121-54692021000100011.
- Pino-Ricardo, M., Arévalo, D. y Padilla, C. (2020). El liderazgo servidor y la satisfacción laboral en estudiantes de maestría en administración de empresas. Artículo de Revista científica indexada Scielo, 13(6), 205-216. <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-50062020000600205>.
- Quiñones-Li, A. (2022). Revisión de las estrategias que se usan dentro de la gestión de recursos humanos. Artículo de Revista científica indexada Ciencia Latina, 6(1), 332-340. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i1.1501.
- Quiñonez-Quintero, D y Marín-Hamburger, Y. (2021). Satisfacción laboral del personal de salud y su relación con la percepción de la calidad por los usuarios atendidos en una Clínica de Salud mental en Puerto Colombia -

2019. [Tesis de Maestría, Universidad De La Costa]. Archivo digital. <https://repositorio.cuc.edu.co/handle/11323/8943>.
- Rocha-Chavarría, F. (2018). Estilos de Afrontamiento y Autoestima en estudiantes de primer y segundo ciclo de la Escuela Profesional de Psicología Humana de la Universidad Alas Peruanas. [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo]. Archivo digital. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/17484>.
- Saavedra-Meléndez, J. y Delgado-Bardales, J. (2020). Satisfacción laboral en la gestión administrativa. Artículo de Revista científica indexada Ciencia Latina, 4(2), 1510-1523. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v4i2.176.
- Sánchez-Jara, L. (2018). Autoestima y motivación de los usuarios internos del centro de salud "Gaudencio Bernasconi", Barranco, 2018. [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo]. Archivo digital. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/54424>.
- Trujillo-Ramírez, P., Ortiz, M., Carrasco, M., Herrera, G. y Martínez, C. (2020). Satisfacción laboral y desempeño académico universitario. Artículo de Revista científica indexada Scielo, 7(2), 66-78. http://www.scielo.edu.uy/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2301-01262020000200066&lng=pt&tlng=es.
- Vásquez-Peña, D. (2021). Motivación y satisfacción laboral en los colaboradores de la cadena de boticas Felicidad, Distrito de Piura, 2020. [Tesis de Maestría, Universidad Nacional de Piura]. Archivo digital. <https://repositorio.unp.edu.pe/handle/20.500.12676/2944>.
- Villegas-Almestar, C. (2017). Estudio de la satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa Limones Piuranos SAC de la ciudad de Sullana, a la luz del pensamiento de Frederick Herberg-Piura 2016. [Tesis de pregrado, Universidad Nacional de Piura]. Archivo digital. <https://repositorio.unp.edu.pe/handle/UNP/1276>.
- Zeta-Vite, A., Benites C., Jiménez, R. y Abanto, L. (2020). Clima organizacional y liderazgo de servicio como antecedente de la satisfacción laboral en una institución educativa rural. Artículo de Revista científica indexada Scielo, 16(76), 113-122. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1990-86442020000500113&lang=es.

ANEXOS

ANEXO 1: MATRIZ DE CONSISTENCIA

TÍTULO: Satisfacción laboral y autoestima en los colaboradores de una empresa agroindustrial de Piura, 2022.							
AUTORA: Br. Ortiz Llacsahuanga, Almendra Jazmín.							
PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES				
<p>Problema general:</p> <p>¿De qué manera la satisfacción laboral influye en la autoestima de los colaboradores de una empresa agroindustrial de Piura, 2022?</p> <p>Problemas específicos:</p> <p>1. ¿De qué manera la satisfacción laboral influye en la autoestima Personal en los colaboradores de una empresa agroindustrial de Piura, 2022?</p> <p>2. ¿De qué manera</p>	<p>Objetivo general:</p> <p>Determinar la influencia de la satisfacción laboral en la autoestima en los colaboradores de una empresa agroindustrial de Piura, 2022.</p> <p>Objetivos específicos:</p> <p>1. Determinar de que manera la satisfacción laboral influye en la autoestima Personal en los colaboradores de una empresa agroindustrial de</p>	<p>Hipótesis general:</p> <p>La satisfacción laboral influye en la autoestima de los colaboradores de una empresa agroindustrial de Piura, 2022.</p> <p>Hipótesis específicas:</p> <p>1. La satisfacción laboral influye en la autoestima Personal de los colaboradores de una empresa agroindustrial de Piura, 2022.</p> <p>2. La satisfacción laboral influye en</p>	Variable independiente: Satisfacción laboral				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala	Nivel y rango
			Satisfacción: con la supervisión y participación en la organización.	-Percepción de la supervisión. -Justicia en el trato recibido. -Participación en la toma de decisiones. -Formación recibida por la empresa.	12,14, 16,17, 18, 20,21, 22,23	Intervalo	SI(V)=1 NO(F)=2 Insatisfecho: (9-11) Satisfecho: (12-15). Muy satisfecho: (16-18).
			Satisfacción: con la remuneración y las prestaciones.	-Cumplimiento de convenios laborales. -Incentivos económicos. -Negociaciones laborales y salario. -La promoción de puesto. -Formación recibida por la empresa.	4,10,11, 13,15, 24		SI(V)=1 NO(F)=2 Insatisfecho: (6-7) Satisfecho: (8-10). Muy satisfecho: (11-12).
Satisfacción: intrínseca.	-Oportunidades que ofrece el trabajo. -La satisfacción que		SI(V)=1 NO(F)=2 Insatisfecho:				

<p>la satisfacción laboral influye en lo Autoestima del Área social en los colaboradores de una empresa agroindustrial de Piura, 2022?</p> <p>3.¿De qué manera la satisfacción laboral influye en la Autoestima del Área hogar de los colaboradores de una empresa agroindustrial de Piura, 2022?”</p>	<p>Piura, 2022.</p> <p>2. Determinar de que manera la satisfacción laboral influye en lo Autoestima del Área social de los colaboradores de una empresa agroindustrial de Piura, 2022.</p> <p>3. Determinar de que manera la satisfacción laboral influye en la Autoestima del Área Hogar en los colaboradores de una empresa agroindustrial de Piura, 2022.</p>	<p>la Autoestima social de los colaboradores de una empresa agroindustrial de Piura, 2022.</p> <p>3. La satisfacción laboral influye en la Autoestima del Área Hogar de los colaboradores de una empresa agroindustrial de Piura, 2022.</p>		<p>ofrece el trabajo.</p> <p>-Capacidad de decisión autónomamente aspectos relativos a su área.</p>	1,2,3,1 9		<p>(4)</p> <p>Satisfecho: (5-6)</p> <p>Muy satisfecho: (7-8).</p>
			<p>Satisfacción: con el ambiente físico.</p>	<p>-Entorno físico y espacio adecuado.</p> <p>-Higiene, limpieza y salubridad.</p> <p>-Temperatura, ventilación e iluminación.</p>	4,6,7,8 ,9		<p>SI(V)=1</p> <p>NO(F)=2</p> <p>Insatisfecho: (4)</p> <p>Satisfecho: (5-6).</p> <p>Muy satisfecho: (7-8).</p>
			<p>Satisfacción: con la cantidad y calidad de producción.</p>	<p>-Ritmo de trabajo.</p> <p>-Cantidad de trabajo.</p> <p>-Materiales con los que se dispone.</p> <p>-Calidad final de trabajo.</p>	5,25,2 6,27		<p>SI(V)=1</p> <p>NO(F)=2</p> <p>Insatisfecho: (4)”</p> <p>Satisfecho: (5-6).</p> <p>Muy satisfecho: (7-8).</p>
			Variable dependiente: autoestima				
	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala	Nivel y rango		
	Autoestima Personal.	<p>-Autocontrol Personal.</p> <p>-Insatisfacción Personal.</p> <p>-Facilidad de Decidir.</p> <p>-Adaptación Familiar.</p>		Ordinal	<p>SI(V)=1</p> <p>NO(F)=0</p>		

				<ul style="list-style-type: none"> -Debilidad Personal. 1,3,4,7 -Identidad Personal. ,10, -Confusión Personal. 12,13, -Insatisfacción Personal. 15. -Empatía Personal. 18,19, -Comunicación Clara. 23, -Insatisfacción Personal. 24,25 -Identidad Pobre. -Desconfianza En sí. 		Puntuación: De 0 a 24 Nivel de Autoestima Bajo. De 25 a 49 Nivel Autoestima Medio Bajo. De 50 a 74 Nivel de Autoestima Medio Alto. De 75 a 100 Nivel de Autoestima Alto.
		Autoestima en el área Social.	<ul style="list-style-type: none"> -Dificultad en la comunicación. -Jovialidad. -Popularidad entre iguales. -Liderazgo Personal. -Insatisfacción laboral. -Nivel preferencia. 	2,5,8, 14,17, 21		
		Autoestima en el Área del Hogar o Familiar.	<ul style="list-style-type: none"> -Impulsividad. -Sentimientos poco aceptados. -Responsabilidad Familiar. -Insatisfacción Familiar, -Presión Familiar. 	6,9,11, 16,20, 22		
TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN		POBLACIÓN Y MUESTRA	INSTRUMENTOS		MÉTODO DE ANÁLISIS	
Enfoque: Cuantitativo Tipo: Aplicada. Diseño: No experimental, transversal, correlacional causal.		Población: 150 colaboradores la empresa.	Variable independiente: Satisfacción laboral. Técnica: Encuesta. Instrumento: Cuestionario. Autoría:		Se utilizará el paquete de software estadístico SPSS-V22 en español.	

<p> $O_x \xrightarrow{R^2} O_y$ Donde:” OX: Valor de la variable independiente: Satisfacción laboral Oy: Valor de la variable dependiente: Autoestima R2: Prueba de regresión logística ordinal. Nivel: Explicativo Método: Hipotético-deductivo. </p>	<p> Muestra: No existe muestra, se realizó aplicación de instrumentos al total de colaboradores. Muestreo: No probabilístico, intencional por conveniencia. </p>	<p> -Meliá et al.(1996) -Dominguez (2016) Cuestionario de Satisfacción S21/26: Análisis psicométrico. Variable dependiente: Autoestima. Técnica: Encuesta. Instrumento: Cuestionario. Autoría: Coopersmith 1987. Adaptado en el 2021. </p>	
---	--	--	--

ANEXO 2: MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

TÍTULO: Satisfacción laboral y autoestima en los colaboradores de una empresa agroindustrial de Piura, 2022.

AUTORA: Ortiz Llacsahuanga, Almendra Jazmín

VARIABLES DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
V1: Satisfacción laboral	<p>La satisfacción laboral es la variable actitudinal que afecta el compromiso, lo cual se encuentra vinculada con las variables psicológicas de bienestar junto con la satisfacción de la vida, también es la respectiva variable que pronostica el compromiso de los colaboradores. Duche-Pérez, A., Gutiérrez, O y Paredes, F. (2019).</p>	<p>Escala de Satisfacción laboral S21/26 conformado por 26 ítems, lo cual miden las siguientes cinco dimensiones: Satisfacción con la supervisión y participación en la organización, Satisfacción con la remuneración y las prestaciones, Satisfacción intrínseca, Satisfacción con el ambiente físico y Satisfacción con la cantidad y calidad de producción. (Duche-Pérez, A., Gutiérrez, O y Paredes, F., 2019)</p>	<p>1.- Satisfacción: con la supervisión y participación en la organización.</p>	<p>-Percepción de la supervisión. -Justicia en el trato recibido. -Participación en la toma de decisiones. -Formación recibida por la empresa.</p>	<p>Intervalo SI(V)=1 NO(F)=2 Insatisfecho: (9-11) Satisfecho: (12-15). Muy satisfecho: (16-18).</p> <p>Insatisfecho: (6-7) Satisfecho: (8-10). Muy satisfecho: (11-12).</p>
		<p>2.- Satisfacción: con la remuneración y las prestaciones.</p>	<p>-Cumplimiento de convenios laborales. -Incentivos económicos. -Negociaciones laborales y salario. -La promoción de puesto. -Formación recibida por la empresa.</p>		
		<p>3.-Satisfacción: intrínseca.</p>	<p>-Oportunidades que ofrece el trabajo. -La satisfacción que ofrece el trabajo. -Capacidad de decisión</p>		

				<p>autónomamente aspectos relativos a su área.</p>	<p>Insatisfecho: (4) Satisfecho: (5-6). Muy satisfecho: (7-8).</p>
		4.-Satisfacción: con el ambiente físico.	<p>-Entorno físico y espacio adecuado. -Higiene, limpieza y salubridad. -Temperatura, ventilación e iluminación.</p>		
		5.-Satisfacción: con la cantidad y calidad de producción.	<p>-Ritmo de trabajo. -Cantidad de trabajo. -Materiales con los que se dispone. -Calidad final de trabajo.</p>	<p>Insatisfecho: (4) Satisfecho: (5-6). Muy satisfecho: (7-8).</p> <p>Insatisfecho: (4). Satisfecho: (5-6). Muy satisfecho: (7-8).</p>	

VARIABLE DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICACIONES	ESCALA DE MEDICIÓN
V2: Autoestima	Contreras-Camarena, C., Lira, H. y Benito, B. (2021), refieren que la autoestima es aceptarse como uno es, lo cual se relaciona con la maduración y el desarrollo psicológico.	Escala o Inventario de Autoestima SEI- Versión Adulto, conformado por 25 ítems, lo cual miden las siguientes dimensiones: Autoestima personal, Autoestima en el área social y Autoestima en el área del Hogar o Familiar. Sánchez-Jara, L. (2018).	1.- Autoestima personal.	-Autocontrol Personal. -Insatisfacción Personal. -Facilidad de Decidir. -Adaptación Familiar. -Debilidad Personal. -Identidad Personal. -Confusión Personal. -Insatisfacción Personal. -Empatía Personal. -Comunicación Clara. -Insatisfacción Personal. -Identidad Pobre. -Desconfianza En sí.	Ordinal SI(V)= 1 NO(F)=0 Puntuación: De 0 a 24 Nivel de Autoestima Bajo. De 25 a 49 Nivel Autoestima Medio Bajo. De 50 a 74 Nivel de Autoestima Medio Alto. De 75 a 100 Nivel de Autoestima Alto.
			2.- Autoestima en el área Social.	-Dificultad en la comunicación. -Jovialidad. -Popularidad entre iguales. -Liderazgo Perosnal. -Insatisfacción laboral. -Nivel preferencia.	
			3.- Autoestima en el área del Hogar o Familiar.	-Impulsividad. -Sentimientos poco aceptados. -Responsabilidad Familiar. -Insatisfacción Familiar. -Presión Familiar.	

6	La limpieza en la empresa es buena.		
7	La iluminación de mi lugar de trabajo es buena.		
8	La ventilación y temperatura de mi lugar de trabajo son adecuadas.		
9	El entorno físico en el que trabajo es satisfactorio.		
DIMENSIÓN: SATISFACCIÓN CON CANTIDAD Y CALIDAD.			
4	Me satisface la remuneración que recibo por el trabajo que realizo.		
25	Los medios materiales que tengo para hacer mi trabajo son los necesarios para realizar un trabajo de calidad.		
26	Estoy contento del nivel de calidad que obtenemos.		
27	Estoy satisfecho con el tiempo que tengo para hacer mi tarea.		

ANEXO 4: Google Drive: Instrumento 1 Satisfacción Laboral

Ortiz (2022)

https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSdJDvEboy8tQH9f2KMGPnahN4ZbY3fJImVsSqZ89G6NmDFbw/viewform?usp=sf_link

Limones Piuranos S.A.C.
Calidad natural

INSTRUMENTO 1: INVENTARIO DE SATISFACCIÓN LABORAL.

Le saluda la Psicóloga Ortiz Lizacalzuanga Almenra Jaemin.

[Acceder a Google para guardar el progreso](#) [Más información](#)

Obligatorio

CONSENTIMIENTO INFORMADO: Título de tesis de investigación: Satisfacción laboral y autostima en los colaboradores de la empresa Limones Piuranos SAC (Sucre) - Puno, 2022. Objetivo de la investigación: Determinar la influencia de la satisfacción laboral en la autostima en los colaboradores de la empresa Limones Piuranos S.A.C. Sucre-Puno, 2022. Lo cual, le pide [información] y entiendo que los datos obtenidos serán utilizados con fines científicos en el estudio. Conviene y autorizo la participación en este estudio de investigación. La información recopilada será estrictamente confidencial. Entiendo, no existen respuestas correctas o incorrectas. Tu participación es importante, ¡saludamos a tu nombre!

SI

El objetivo del instrumento 1 es determinar cuál es el nivel general que tiene el colaborador y el nivel con cada uno de los factores.

Sexo:

Masculino

Femenino

Estado Civil:

Soltero(a)

Casado(a)

Unión Libre/Unión de Hecho

Divorciado(a)

Viudo(a)

Edad:

Menos de 20 años

De 20 a 29 años

De 30 años o más

De 40 años o más

De 50 años o más

Educación:

Primaria Completa

Secundaria Completa

Técnico(a)

Bachiller

Licenciatura

Maestría

Doctorado

Tiempo laboral: *

- Un año o menos
- De 2 a 5 años
- Más de 5 años

Área donde labora: *

- Agrícola, Agronomía
- Mantenimiento agrícola
- Contabilidad
- Logística
- Recursos Humanos
- Gerencia
- Exportaciones
- Informática

Puesto laboral: *

- Jefe(a), Gerente
- Administrador
- Supervisor
- Asistente
- Operador mecánico
- Técnico

1- He gusto en trabajar. *

- Falso
- Verdadero

2- Estoy satisfecho con las posibilidades que me da mi trabajo de hacer las cosas en las que yo soy bueno. *

- Falso
- Verdadero

3- Estoy satisfecho con mi trabajo porque me permite hacer cosas que me gustan. *

- Falso
- Verdadero

4- Mi salario me satisface. *

- Falso
- Verdadero

5- Estoy satisfecho con la cantidad de trabajo que me exigen. *

- Falso
- Verdadero

6- La limpieza e higiene de mi lugar de trabajo es buena. *

- Falso
- Verdadero

7- La iluminación, ventilación y temperatura de mi lugar de trabajo están bien reguladas. *

- Falso
 Verdadero

8- El esfuerzo físico y el estrés en que trabajo son satisfactorios. *

- Falso
 Verdadero

9- En mi empresa tengo unas satisfactorias oportunidades de promoción y ascenso. *

- Falso
 Verdadero

10- Estoy satisfecho en la formación que me da la empresa. *

- Falso
 Verdadero

11- Estoy satisfecho de mis relaciones con mis jefes. *

- Falso
 Verdadero

12- La forma en que se lleva la negociación en mi empresa sobre aspectos laborales me satisface. *

- Falso
 Verdadero

13- La supervisión que ejerzo sobre mí es satisfactoria. *

- Falso
 Verdadero

14- Estoy satisfecho de cómo mi empresa cumple el convenio, y las leyes laborales. *

- Falso
 Verdadero

15- Estoy o gusto con la atención y frecuencia con que me dirigen. *

- Falso
 Verdadero

16- Estoy satisfecho de mi grado de participación. *

- Falso
 Verdadero

17- He sufrido la forma en que mis superiores juzgan mi obra. *

- Falso
 Verdadero

18- He sufrido mi capacidad actual para decidir por mí mismo aspectos de mi trabajo. *

- Falso
 Verdadero

19.-El empresario trata con buena justicia e igualdad. *

- Falso
- Verdadero

20.-Estoy conforme del apoyo que recibo de mis superiores. *

- Falso
- Verdadero

21.-He satisfecho en actual grado de participación en las decisiones de mi grupo de trabajo. *

- Falso
- Verdadero

22.-Estoy satisfecho de mis relaciones con mis compañeros. *

- Falso
- Verdadero

23.-Estoy satisfecho de los incentivos y premios que me dan. *

- Falso
- Verdadero

24.-Los medios materiales que tengo para hacer mi trabajo son adecuados y satisfactorios. *

- Falso
- Verdadero

25.-Estoy conforme del nivel de solidez que obtenemos. *

- Falso
- Verdadero

26.-Estoy satisfecho del ritmo o que tengo que hacer mi tarea. *

- Falso
- Verdadero

Gracias por completar los requisitos del instrumento 1 (Inventario de Satisfacción Laboral), de favor confía con el instrumento 2 (Inventario de Actitudes), selección clic en si, luego en siguiente. *

- Si

[Siguiente](#)

[Borrar formulario](#)

Este formulario se creó en [Google Forms](#). Modifícalo aquí.

Google Formulario

ANEXO 5: Instrumento 2:

ESCALA O INVENTARIO DE AUTOESTIMA SEI-VERSIÓN ADULTO.

EDAD: años **SEXO:** () masculino () Femenino

Tiempo laboral: años. **Área y cargo laboral:**

Instrucciones: Estimado(a) colaborador(a), a continuación, encontrarás una lista de frases sobre sentimientos. Si una frase describe como generalmente se siente marque "X" en la columna de "Verdadero" (V), de lo contrario marque "X" en la columna "Falso" (F).

INTERROGANTES		V	F
ÍTEMS	DIMENSIÓN: ÁREA PERSONAL		
1	Generalmente las cosas no me molestan.		
3	Hay muchas cosas de mí que cambiaría si pudiese.		
4	Puedo tomar decisiones sin mayor dificultad		
7	Me toma mucho tiempo acostumbrarme a cualquier cosa nueva.		
10	Me rindo fácilmente.		
12	Es bastante difícil ser "Yo mismo".		
13	Muchas veces me siento confundido.		
15	Tengo una pobre opinión acerca de mí mismo.		
18	Soy menos atractivo que otras personas.		
19	Si tengo algo que decir, usualmente lo digo.		
23	Frecuentemente me siento desalentado con lo que hago.		
24	Frecuentemente desearía ser otra persona.		

25	No soy digno de confianza.		
DIMENSIÓN: ÁREA SOCIAL			
2	Me resulta difícil hablar frente a un grupo.		
5	Soy muy divertido (a).		
8	Soy popular entre las personas de mi edad.		
14	Usualmente la gente sigue mis ideas.		
17	Frecuentemente me siento descontento con mi trabajo.		
21	Muchas personas son más preferidas que yo.		
DIMENSIÓN: ÁREA DEL HOGAR O FAMILIAR			
6	Me altero fácilmente en casa.		
9	Generalmente mi familia considera mis sentimientos.		
11	Mi familia espera mucho de mí.		
16	En muchas ocasiones me gustaría irme de mi casa.		
20	Mi familia me comprende		
22	Frecuentemente siento como si mi familia me estuviera presionando.		

ANEXO 6: Google Drive: Instrumento 2 Autoestima.

Ortiz (2022)

https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSdJDvEboy8tQH9f2KMGPnahN4ZbY3fIJImVsSqZ89G6NmDFbw/viewform?usp=sf_link

The image shows a screenshot of a Google Forms survey titled "INSTRUMENTO 2. INSTRUMENTO DE AUTOESTIMA". The form is displayed on a blue background. At the top, there is a blue header with the title. Below the header, there is a paragraph of text explaining the purpose of the instrument: "El objetivo del instrumento 2 es medir las actitudes subjetivas hacia el individuo en las áreas Personal, Familiar y Social de la experiencia como colaborador de la empresa. Estimación y autovaloración, asociadas una lista de ítems sobre sentimientos. Si una frase describe cómo generalmente se siente, marque Falso o Verdadero." Below this text, there are seven questions, each with two radio button options: "Falso" and "Verdadero".

INSTRUMENTO 2. INSTRUMENTO DE AUTOESTIMA.

El objetivo del instrumento 2 es medir las actitudes subjetivas hacia el individuo en las áreas Personal, Familiar y Social de la experiencia como colaborador de la empresa. Estimación y autovaloración, asociadas una lista de ítems sobre sentimientos. Si una frase describe cómo generalmente se siente, marque Falso o Verdadero.

1. Generalmente las cosas no me molestan. *

Falso
 Verdadero

2. Hay muchas cosas de mí que sentiría si pudiera. *

Falso
 Verdadero

3. Puedo tomar decisiones sin mayor dificultad. *

Falso
 Verdadero

4. He tomado mucho tiempo acostumbrarme a cualquier cosa nueva. *

Falso
 Verdadero

5. He vivido fracasos. *

Falso
 Verdadero

6. Es bastante difícil ser yo mismo. *

Falso
 Verdadero

7. Muchas cosas me siento confundido. *

Falso
 Verdadero

8. Tengo una pólita que me encanta de mi mamá. *

- Falso
 Verdadero

9. Soy menos atractivo que otras personas. *

- Falso
 Verdadero

10. Si tengo algo que decir, usualmente lo digo. *

- Falso
 Verdadero

11. Frecuentemente me siento desafiado con lo que hago. *

- Falso
 Verdadero

12. Frecuentemente discuto con otras personas. *

- Falso
 Verdadero

13. No soy digno de confianza. *

- Falso
 Verdadero

14. Me resulta difícil hablar frente a un grupo. *

- Falso
 Verdadero

15. Soy muy divertido a.). *

- Falso
 Verdadero

16. Soy popular entre las personas de mi edad. *

- Falso
 Verdadero

17. Usualmente la gente sigue mis ideas. *

- Falso
 Verdadero

18. Frecuentemente me siento desafiado con mi trabajo. *

- Falso
 Verdadero

19. Muchas personas son más preferidas que yo. *

- Falso
 Verdadero

20. ¿Te altera fácilmente en casa? *

- Falso
 Verdadero

21. ¿Generalmente tu familia considera sus sentimientos? *

- Falso
 Verdadero

22. ¿Tu familia espera mucho de ti? *

- Falso
 Verdadero

23. En muchas ocasiones me gustaría irme de mi casa. *

- Falso
 Verdadero

23. En muchas ocasiones me gustaría irme de mi casa. *

- Falso
 Verdadero

24. Mi familia me comprende. *

- Falso
 Verdadero

25. Frecuentemente siento como si mi familia me estuviera presionando. *

- Falso
 Verdadero

[Atrás](#)

[Enviar](#)

[Buscar formulario](#)

Todos los formularios de correo en Google Forms son gratuitos. ¡No necesitas código QR!

Google Formularios

ANEXO 7: FICHA TÉCNICA

VARIABLE 1: SATISFACCIÓN LABORAL

FICHA TÉCNICA:	
Nombre:	Cuestionario de Satisfacción laboral S21/26
Autor:	Meliá y Peiro. (1998). Meliá, J., Martí, J., Sancerni, M., Oliver, A. y Tomás, J. (1990). (Quiñonez-Quintero, D y Marín-Hamburger, Y, 2021)
Año de edición:	(Buitrón Cortez, K., 2020) Nieto-Polo, M. (2019). (Duche-Pérez, A., Gutiérrez, O y Paredes, F., 2019) Adaptación Peruana.
Dimensiones:	Explora las dimensiones: D1: Satisfacción: con la supervisión y participación en la organización. D2: Satisfacción: con la remuneración y las prestaciones. D3: Satisfacción: intrínseca. D4: Satisfacción: con el ambiente físico. D5: Satisfacción: con la cantidad y calidad de producción.
Ámbito de aplicación:	Empresa Limones Piuranos SAC, provincia Sullana, departamento de Piura.
Administración:	Individual y colectiva
Duración:	20 a 30 minutos (aproximadamente)
Objetivo:	Determinar cuál es el nivel general que tiene el sujeto y el nivel con cada uno de los factores.
Validez:	Se validará mediante el juicio de tres expertos.
Confiabilidad:	
Campo de Aplicación:	Aplicación respectiva a los colaboradores de la Empresa Limones Piuranos SAC Sullana, Piura.

Aspectos a Evaluar:	<p>El cuestionario está constituido por 26 ítems distribuidos en 05 dimensiones, que se detallan a continuación:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1.- Satisfacción: con la supervisión y participación n la organización (10 ítems) 2.- Satisfacción: con la remuneración y las prestaciones (06 ítems) 3.- Satisfacción: intrínseca (04 ítems) 4.- Satisfacción: con el ambiente físico (05 ítems) 5.- Satisfacción: con la cantidad y calidad de producción (04 ítems)
Calificación:	<p>Verdadero: Si para el colaborador la circunstancia y/ o característica enunciada se cumple. SI=1</p> <p>Falso: Si para el colaborador la circunstancia y/ o característica enunciada no se cumple. NO=2.</p>
Nivel y Rango:	<p>D1: Insatisfecho: (9-11) Satisfecho: (12-15). Muy satisfecho: (16-18)</p> <p>D2: Insatisfecho: (6-7) Satisfecho: (8-10). Muy satisfecho: (11-12).</p> <p>D3: Insatisfecho: (4) Satisfecho: (5-6) Muy satisfecho: (7-8).</p> <p>D4: Insatisfecho: (4) Satisfecho: (5-6). Muy satisfecho: (7-8).</p> <p>D5: Insatisfecho: (4) Satisfecho: (5-6). Muy satisfecho: (7-8).</p>

ANEXO 8: FICHA TÉCNICA

VARIABLE 2: AUTOESTIMA

FICHA TÉCNICA:	
Nombre:	Inventario de Autoestima de Stanley Copersmith SEI-Versión Adultos.
Autor:	Lara-Cantú, A., Verduzco, A., Acevedo, M. y Cortés, J. (1993).
Año de edición:	(Calla-Chalco, C., 2021) Sánchez-Jara, L. (2018). – Adapatacion Peruana.
Dimensiones:	Explora las dimensiones: D1: Autoestima personal. D2: Autoestima en el área Social. D3: Autoestima en el áera del Hogar o Familiar.
Ámbito de aplicación:	Empresa Limones Piuranos SAC, provincia Sullana, departamento de Piura.
Administración:	Individual y colectiva
Duración:	20 a 30 minutos (aproximadamente)
Objetivo:	Medir las actitudes valorativas hacia el SI MISMO, en las áreas Personal, Familiar y Social de la experiencia del colaborador.
Validez:	Se validará mediante el juicio de tres expertos.
Confiabilidad:	
Campo de Aplicación:	Colaboradores de la Empresa Limones Piuranos SAC Sullana, Piura.
Aspectos a Evaluar:	El cuestionario está constituido por 25 ítems distribuidos en 03 dimensiones, que se detallan a continuación: 1.- Autoestima personal. (13 ítems) 2.- Autoestima en el área Social. (06 ítems) 3.- Autoestima en el áera del Hogar o Familiar. (06 ítems)
Calificación:	SI(V)= 1

NO(F)=0

Nivel y rango:

De 0 a 24 Nivel de Autoestima Bajo.

De 25 a 49 Nivel Autoestima Medio Bajo.

De 50 a 74 Nivel de Autoestima Medio Alto.

De 75 a 100 Nivel de Autoestima Alto.

ANEXO 9: Croquis de Empresa y Oficina de Limones Piuranos S.A.C. Sullana – Piura.



Página de la Empresa Limones Piuranos S.A.C. Sullana – Piura:



<https://www.limonespiuranos.com/indexe.html>

La (Empresa Limones Piuranos, 2022), es una de las empresas peruanas dedicada al cultivo, producción, comercialización y exportación de Limón fresco (variedad sutil y Tahití), Aceite Destilado y aceite centrifugado, cáscara deshidratada y jugos concentrado de Limón.

Con más de 1,200 has propias sembradas de limón de las variedades sutil y Tahití, una moderna planta de producción de aceites, jugos, cáscara deshidrata y empaque de fruta fresca con la última tecnología de la industria mundial, así como una moderna empacadora para brindar servicio de máquina de Mango ubicado en la zona de Sullana Tambogrande.

Los procesos agrónomos aplicados en los campos son monitoreados por normas internacionales, con seguimiento continuo de certificadoras (Globalg. A.P., HACCP, BRC, SENASA, KOSHER, FDA, BASC, RESPONSABILIDAD SOCIAL), así como los equipos de última tecnología, aseguran un abastecimiento continuo y productos de calidad.

Misión y Visión

El buen agrónomo aplicado en los campos y la constante renovación de la tecnología en los procesos permite seguir obteniendo productos de alta calidad, y ofrecerlos a los clientes de manera oportuna y de acuerdo a las exigencias del mercado. Es una de las principales empresas agroindustriales del mundo, en el cultivo, producción, comercialización y exportación de limón fresco, aceite destilado, aceite centrifugados, cascara deshidrata y jugos concentrados, proveyendo productos de alta calidad con certificación internacional.

ANEXO 10: Solicitud

SOLICITO: Permiso para realizar aplicación de dos Inventarios Psicológicos virtuales a colaboradores.

GERENTE GENERAL:
MIGUEL GERARDO FOSSA VILLAR

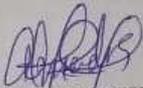
Yo, Ortiz Llacsahuanga Almendra Jazmin, con DNI N° 75480645, con domicilio en AA. HH. San Martín MzC13 Lt.028 del Distrito Veintiséis De Octubre – Piura, de profesión Psicóloga. Ante Ud. respetuosamente me presento y expongo:

Soy Psicóloga y estudiante de la Escuela de Posgrado – Maestría en Gestión del Talento Humano de la Universidad César Vallejo – Trujillo, solicito a Ud. **permiso para realizar aplicación de dos inventarios Psicológicos virtuales por drive Google y correo electrónico**, también solicito la **estadística de las características generales de los colaboradores** de la Empresa Limones Piuranos SAC Sullana-Tambogrande, motivo por el cual se adjuntará los respectivos datos en mi proyecto de investigación titulado Satisfacción laboral y autoestima en los colaboradores de una empresa de Piura, 2022 para la presentación del trabajo de Investigación de grado de Magister en Gestión del Talento Humano.

POR LO EXPUESTO:

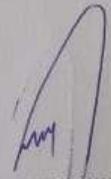
Ruego a usted acceder a mi solicitud.

Piura, enero del 2022.



Almendra Jazmin Ortiz Llacsahuanga
PSICOLOGA
C.Ps.P. N° 25667

Se adjunta:
-Test: Satisfacción laboral y test de autoestima.
-DNI escaneado
-número celular: 956 971 581
-correo: psalmendrajazmin@hotmail.es



Jorge Nuñez Mendoza
RECURSOS HUMANOS

28/01/22

ANEXO 11: CARTA DE AUTORIZACIÓN



CARTA DE AUTORIZACIÓN

Piura, 01 de marzo 2022

Señores

Universidad César Vallejo de Trujillo.

Por medio de la presente, yo, Miguel Gerardo Fossa Villar, identificado con DNI 02630188, representante legal de la empresa Limones Piuranos SAC identificada con RUC N° 20484002216 en pleno uso de mis facultades autorizo la investigación titulada “Satisfacción laboral y autoestima en los colaboradores de una empresa de Piura, 2022”, trabajo de investigación de la Universidad César Vallejo filial Trujillo a cargo de Ortiz Llacsahuanga Almendra Jazmín.

Atentamente,

LIMONES PIURANOS S.A.C.
MIGUEL G. FOSSA VILLAR
GERENTE GENERAL

ANEXO 12:

MARCO CONCEPTUAL

- La satisfacción laboral es de gran importancia, lo cual el consentimiento positivo hacia el trabajo que da resultado de acuerdo a la evaluación de las características de los colaboradores, también promueve la productividad en las empresas. Cernas-Ortiz, D., Mercado, P. y León, F. (2018).

- La autoestima es uno de los indicadores importantes en la salud mental, la puntuación alta se asocia con las prácticas positivas en la salud. Da Silva-Nanaira, M. y Dos Santos-Monteiro, J. (2020).

- Los criterios respectivos de inclusión en un estudio son los que exactamente son incluidos de acuerdo a diversos criterios de características en estudio respectivo. Ortega-Valdéz, L., Gutiérrez, S. y Tercero, T. (2021).

- Los respectivos criterios de exclusión de acuerdo a una investigación se excluyen o debidamente se rechazan por motivo que los individuos al ser estudiados no obtienen los requisitos respectivos para el estudio. Ortega-Valdéz, L., Gutiérrez, S. y Tercero, T. (2021).

- La investigación no experimental es denominación para los estudios que no se aplica el método experimental, siendo de carácter descriptivo empleando la respectiva metodología de observación descriptiva; la metodología no experimental no manipula las variables estudiadas, es por eso que se realiza la descripción del estudio. Es llamada método Descriptivo para la finalización estadístico. Arias Gonzáles, J, L. y Covinos Gallardo, M. (2021).

ANEXO 13: MATRIZ DE VALIDACIÓN A JUICIO DE EXPERTOS DE LA VARIABLE SATISFACCIÓN LABORAL.

TÍTULO DE LA TESIS: Satisfacción laboral y autoestima en colaboradores de una empresa agroindustrial de Piura, 2022.

AUTORA: Ortiz Llacsahuanga, Almendra Jazmín.

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA			CRITERIOS DE EVALUCIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES
				Verdadero (v)	Falso (F)	Total	INFLUYE ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		INFLUYE ENTRE DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		INGLUYE ENTRE INDICADOR Y EL ÍTEMS		INFLUYE ENTRE EL ÍTEMS Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA		
							SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
VARIABLE INDEPENDIENTE: SATISFACCIÓN LABORAL.	Satisfacción laboral: con la supervisión y participación e la organización.	*Percepción de la supervisión. *Justicia en el trato recibido. *Participación en la toma de decisiones. *Formación recibida por la empresa.	12.-Estoy satisfecho de mis relaciones con mis jefes.				✓		✓		✓		✓		
			14.-La supervisión que ejercen sobre mi es satisfactoria.				✓		✓		✓		✓		
			16.-Estoy a gusto con la atención y frecuencia con que me dirigen.				✓		✓		✓		✓		
			17.-Estoy satisfecho de mi grado de participación en las				✓		✓		✓		✓		

		decisiones de mi departamento o sección.													
		18.-Me gusta la forma en que mis superiores juzgan mi tarea.				✓		✓		✓		✓			
		20.-Mi empresa me trata con buena justicia e igualdad.				✓		✓		✓		✓			
		21.-Estoy contento del apoyo que recibo de mis superiores.				✓		✓		✓		✓			
		22.-Me satisface mi actual grado de participación en las decisiones de mi grupo de trabajo.				✓		✓		✓		✓			
		23.-Estoy satisfecho de mis relaciones con mis compañeros.				✓		✓		✓		✓			
Satisfacción: con la remuneración y las prestaciones.	<ul style="list-style-type: none"> *Cumplimiento de convenios laborales. *Incentivos económicos. *Negociaciones laborales y salario. *La promoción de puesto. *Formación recibida por la empresa. 	4.- Me satisface la remuneración que recibo por el trabajo que realizo.				✓		✓		✓		✓			
		10.- En mi empresa tengo unas satisfactorias oportunidades de promoción y ascenso.				✓		✓		✓		✓			
		11.- Estoy satisfecho de la formación que me da la empresa.				✓		✓		✓		✓			
		13.- La forma en que se respetan mis				✓		✓		✓		✓			

		derechos laborales me satisface.												
		15.- Estoy satisfecho de cómo mi empresa cumple las leyes laborales.				✓		✓		✓		✓		
		24.-Estoy satisfecho de los incentivos y premios que me dan.				✓		✓		✓		✓		
Satisfacción: intrínseca.	*Oportunidades que ofrece el trabajo. *La satisfacción que ofrece el trabajo. *Capacidad de decisión autónomamente aspectos relativos a su área.	1.- Me gusta mi trabajo.				✓		✓		✓		✓		
		2.- Estoy satisfecho con las posibilidades que me da mi trabajo de hacer las cosas en las que yo destaco.				✓		✓		✓		✓		
		3.- Estoy satisfecho con mi trabajo porque me permite hacer cosas que me gustan.				✓		✓		✓		✓		
		19.-Me satisface mi capacidad actual para decidir por mí mismo aspectos de mi trabajo.				✓		✓		✓		✓		
Satisfacción: con el ambiente físico.	*Entorno físico y espacio adecuado. *Higiene, limpieza y salubridad. *Temperatura, ventilación e iluminación.	6.- La limpieza en la empresa es buena.				✓		✓		✓		✓		
		7.- La iluminación de mi lugar de trabajo es buena.				✓		✓		✓		✓		
		8.- La ventilación y temperatura de mi lugar de trabajo son adecuadas.				✓		✓		✓		✓		

		9.- El entorno físico en el que trabajo es satisfactorio.												
Satisfacción: con la cantidad y calidad de producción.	*Ritmo de trabajo. *Cantidad de trabajo. *Materiales con los que se dispone. *Calidad final de trabajo.	4.- Me satisface la remuneración que recibo por el trabajo que realizo.				✓		✓		✓		✓		
		25.- Los medios materiales que tengo para hacer mi trabajo son los necesarios para realizar un trabajo de calidad.				✓		✓		✓		✓		
		26.- Estoy contento del nivel de calidad que obtenemos.				✓		✓		✓		✓		
		27.- Estoy satisfecho con el tiempo que tengo para hacer mi tarea.				✓		✓		✓		✓		

Jocorro Ciranda Chungo
PSICÓLOGA
CPSP

Firma de experto

ANEXO 14: MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Satisfacción Laboral

OBJETIVO:

Determinar cuál es el nivel general que tiene el sujeto y el nivel con cada uno de los factores.

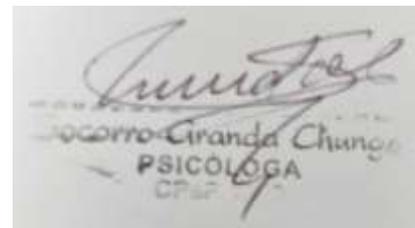
DIRIGIDO A: colaboradores de de una empresa agroindustrial de Piura, 2022.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Socorro Granda Chunga

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Doctora.

VALORACIÓN: ALTO

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



Firma de experto

ANEXO 15: FICHA DE VALIDACIÓN A JUICIO DE EXPERTOS DE LA VARIABLE SATISFACCIÓN LABORAL

TÍTULO DE LA TESIS: Satisfacción laboral y autoestima en colaboradores de una empresa agroindustrial de Piura, 2022.

AUTORA: Ortiz Llacsahuanga, Almendra Jazmín.

Indicadores	Criterios	Deficiente 0 - 20				Regular 21 - 40				Buena 41 - 60				Muy Buena 61 - 80				Excelente 81 - 100				OBSERVACIONES
		0 5	6 10	11 15	16 20	21 25	26 30	31 35	36 40	41 45	46 50	51 55	56 60	61 65	66 70	71 75	76 80	81 85	86 90	91 95	96 100	
1. Claridad	Esta formulado con un lenguaje apropiado														✓							
2. Objetividad	Esta expresado en conductas observables															✓						
3. Actualidad	Adecuado al enfoque teórico abordado en la investigación												✓									
4. Organización	Existe una organización lógica entre sus ítems																	✓				
5. Suficiencia	Comprende los aspectos necesarios en cantidad y calidad.																	✓				
6. Intencionalidad	Adecuado para valorar las																✓					

Piura, 18 de mayo del 2022.

Dra. Socorro Granda Chunga

N° de DNI: 02692219

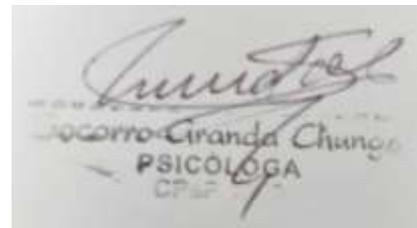
Universidad: "Ricardo Palma" - Lima

Especialidad del validador: Metodología.

N° C.Ps.P: 1880

Teléfono y celular: (073) 594132; cel. 945968342

E-mail y g-mail: sgrandac@unp.edu.pe

A handwritten signature in dark ink is written over a rectangular stamp. The stamp contains the text "Socorro Granda Chunga" in a serif font, followed by "PSICÓLOGA" in a bold, sans-serif font, and "C.P.S.P." in a smaller font below it. The signature is written in a cursive style, overlapping the stamp's text.

Firma de experto

ANEXO 16: MATRIZ DE VALIDACIÓN A JUICIO DE EXPERTOS DE LA VARIABLE AUTOESTIMA.

TÍTULO DE LA TESIS: Satisfacción laboral y autoestima en colaboradores de una empresa agroindustrial de Piura, 2022.

AUTORA: Ortiz Llacsahuanga, Almendra Jazmín.

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA			CRITERIOS DE EVALUCIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES
				Verdadero (V)	Falso (F)	Total	INFLUYE ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		INFLUYE ENTRE DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		INFLUYE ENTRE INDICADOR Y EL ÍTEMS		INFLUYE ENTRE EL ÍTEMS Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA		
							SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
AUTOESTIMA	Autoestima Personal	*Autocontrol Personal. *Insatisfacción Personal. *Facilidad de Decidir. *Adaptación Familiar.	1.- Generalmente las cosas no me molestan.				✓		✓		✓		✓		

	entre iguales. *Liderazgo Personal. *Insatisfacción laboral. *Nivel preferencia.	5.- Soy muy divertido (a).											
		8.-Soy popular entre las personas de mi edad.				✓		✓		✓		✓	
		14.-Usualmente la gente sigue mis ideas.				✓		✓		✓		✓	
		17.- Frecuentemente me siento descontento con mi trabajo.				✓		✓		✓		✓	
		21.-Muchas personas son más preferidas que yo.				✓		✓		✓		✓	
Autoestima en el área del Hogar o Familiar.	*Impulsividad. *Sentimientos poco aceptados. *Responsabilidad Familiar. *Insatisfacción Familiar. *Presión Familiar.	6.-Me altero fácilmente en casa.				✓		✓		✓		✓	

ANEXO 17: MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Autoestima.

OBJETIVO: Medir las actitudes valorativas hacia el SI MISMO, en las áreas Personal, Familiar y Social de la experiencia del colaborador.

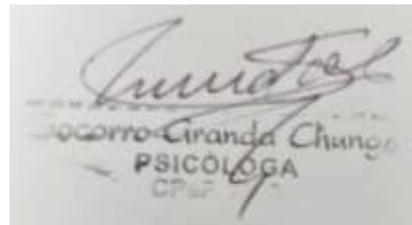
DIRIGIDO A: colaboradores de una empresa agroindustrial de Piura.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Socorro Granda Chunga.

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Doctora

VALORACIÓN: ALTO

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



Firma del experto

ANEXO 18: FICHA DE VALIDACIÓN A JUICIO DE EXPERTOS DE LA VARIABLE AUTOESTIMA.

TÍTULO DE LA TESIS: Satisfacción laboral y autoestima en colaboradores de una empresa agroindustrial de Piura, 2022.

AUTORA: Ortiz Llacsahuanga, Almendra Jazmín.

Indicadores	Criterios	Deficiente 0 - 20				Regular 21 - 40				Buena 41 - 60				Muy Buena 61 - 80				Excelente 81 - 100				OBSERVACIONES
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96	
ASPECTOS DE VALIDACION		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
1. Claridad	Esta formulado con un lenguaje apropiado																✓					
2. Objetividad	Esta expresado en conductas observables																	✓				
3. Actualidad	Adecuado al enfoque teórico abordado en la investigación															✓						
4. Organización	Existe una organización lógica entre sus ítems																✓					
5. Suficiencia	Comprende los aspectos necesarios en cantidad y calidad.																	✓				
6. Intencionalidad	Adecuado para valorar las dimensiones del tema de la investigación																	✓				
7. Consistencia	Basado en aspectos																		✓			

	teóricos-científicos de la investigación																					
8.Coherencia	Tiene relación entre las variables e indicadores																	✓				
9.Metodología	La estrategia responde a la elaboración de la investigación																	✓				

Jocorro Giranda Chunga
PSICOLOGA
CPSC

Firma de experto

Piura, 18 de mayo del 2022.

Dra. Socorro Granda Chunga

N° de DNI: 02692219

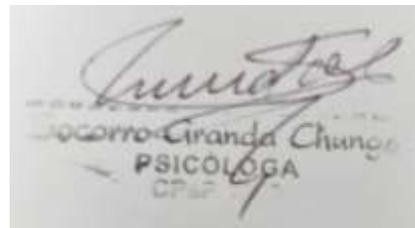
Universidad: "Ricardo Palma"- Lima

Especialidad del validador: Metodología.

N° C.Ps.P: 1880

Teléfono y celular: (073) 594132, cel. 945968342

E-mail y g-mail: sgrandac@unp.edu.pe

A handwritten signature in cursive script is written over a rectangular stamp. The stamp contains the text "Socorro Granda Chunga" and "PSICOLOGA" in a bold, sans-serif font. Below the name, there is a smaller, less legible line of text, possibly "C.P.S.P.". The signature is written in dark ink on a light-colored background.

Firma de experto

ANEXO 19: MATRIZ DE VALIDACIÓN A JUICIO DE EXPERTOS DE LA VARIABLE SATISFACCIÓN LABORAL.

TÍTULO DE LA TESIS: Satisfacción laboral y autoestima en colaboradores de una empresa agroindustrial de Piura, 2022.

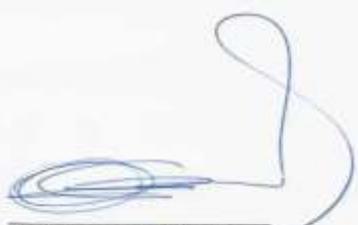
AUTORA: Ortiz Llacsahuanga, Almendra Jazmín.

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA			CRITERIOS DE EVALUCIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES
				Verdadero (v)	Falso (F)	Total	INFLUYE ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		INFLUYE ENTRE DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		INGLUYE ENTRE INDICADOR Y EL ÍTEMS		INFLUYE ENTRE EL ÍTEMS Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA		
							SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
VARIABLE INDEPENDIENTE: SATISFACCIÓN LABORAL.	Satisfacción laboral: con la supervisión y participación e la organización.	*Percepción de la supervisión. *Justicia en el trato recibido. *Participación en la toma de decisiones. *Formación recibida por la empresa.	12.-Estoy satisfecho de mis relaciones con mis jefes.				✓		✓		✓		✓		
			14.-La supervisión que ejercen sobre mi es satisfactoria.				✓		✓		✓		✓		
			16.-Estoy a gusto con la atención y frecuencia con que me dirigen.				✓		✓		✓		✓		
			17.-Estoy satisfecho de mi grado de participación en las				✓		✓		✓		✓		

		decisiones de mi departamento o sección.												
		18.-Me gusta la forma en que mis superiores juzgan mi tarea.				✓		✓		✓		✓		
		20.-Mi empresa me trata con buena justicia e igualdad.				✓		✓		✓		✓		
		21.-Estoy contento del apoyo que recibo de mis superiores.				✓		✓		✓		✓		
		22.-Me satisface mi actual grado de participación en las decisiones de mi grupo de trabajo.				✓		✓		✓		✓		
		23.-Estoy satisfecho de mis relaciones con mis compañeros.				✓		✓		✓		✓		
Satisfacción: con la remuneración y las prestaciones.	<ul style="list-style-type: none"> *Cumplimiento de convenios laborales. *Incentivos económicos. *Negociaciones laborales y salario. *La promoción de puesto. *Formación recibida por la empresa. 	4.- Me satisface la remuneración que recibo por el trabajo que realizo.				✓		✓		✓		✓		
		10.- En mi empresa tengo unas satisfactorias oportunidades de promoción y ascenso.				✓		✓		✓		✓		
		11.- Estoy satisfecho de la formación que me da la empresa.				✓		✓		✓		✓		
		13.- La forma en que se respetan mis				✓		✓		✓		✓		

		derechos laborales me satisface.												
		15.- Estoy satisfecho de cómo mi empresa cumple las leyes laborales.				✓		✓		✓		✓		
		24.-Estoy satisfecho de los incentivos y premios que me dan.				✓		✓		✓		✓		
Satisfacción: intrínseca.	*Oportunidades que ofrece el trabajo. *La satisfacción que ofrece el trabajo. *Capacidad de decisión autónomamente aspectos relativos a su área.	1.- Me gusta mi trabajo.				✓		✓		✓		✓		
		2.- Estoy satisfecho con las posibilidades que me da mi trabajo de hacer las cosas en las que yo destaco.				✓		✓		✓		✓		
		3.- Estoy satisfecho con mi trabajo porque me permite hacer cosas que me gustan.				✓		✓		✓		✓		
		19.-Me satisface mi capacidad actual para decidir por mí mismo aspectos de mi trabajo.				✓		✓		✓		✓		
Satisfacción: con el ambiente físico.	*Entorno físico y espacio adecuado. *Higiene, limpieza y salubridad. *Temperatura, ventilación e iluminación.	6.- La limpieza en la empresa es buena.				✓		✓		✓		✓		
		7.- La iluminación de mi lugar de trabajo es buena.				✓		✓		✓		✓		
		8.- La ventilación y temperatura de mi lugar de trabajo son adecuadas.				✓		✓		✓		✓		

		9.- El entorno físico en el que trabajo es satisfactorio.												
Satisfacción: con la cantidad y calidad de producción.	*Ritmo de trabajo. *Cantidad de trabajo. *Materiales con los que se dispone. *Calidad final de trabajo.	4.- Me satisface la remuneración que recibo por el trabajo que realizo.				✓		✓		✓		✓		
		25.- Los medios materiales que tengo para hacer mi trabajo son los necesarios para realizar un trabajo de calidad.				✓		✓		✓		✓		
		26.- Estoy contento del nivel de calidad que obtenemos.				✓		✓		✓		✓		
		27.- Estoy satisfecho con el tiempo que tengo para hacer mi tarea.				✓		✓		✓		✓		



Dr. Oscar Mario Oliva Poicón
CPP. 3365

Firma de experto

ANEXO 20: MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Satisfacción Laboral

OBJETIVO: Determinar cuál es el nivel general que tiene el sujeto y el nivel con cada uno de los factores.

DIRIGIDO A: colaboradores de una empresa agroindustrial de Piura.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Óscar Mario Oliva Poicón.

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Doctor.

VALORACIÓN: ALTO

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



Dr. Oscar Mario Oliva Poicón
CPP. 3365

Firma de experto

ANEXO 21: FICHA DE VALIDACIÓN A JUICIO DE EXPERTOS DE LA VARIABLE SATISFACCIÓN LABORAL.

TÍTULO DE LA TESIS: Satisfacción laboral y autoestima en colaboradores de una empresa agroindustrial de Piura, 2022.

AUTORA: Ortiz Llacsahuanga, Almendra Jazmín.

Indicadores	Criterios	Deficiente 0 - 20				Regular 21 - 40				Buena 41 - 60				Muy Buena 61 - 80				Excelente 81 - 100				OBSERVACIONES
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96	
ASPECTOS DE VALIDACION		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
1. Claridad	Esta formulado con un lenguaje apropiado															✓						
2. Objetividad	Esta expresado en conductas observables																✓					
3. Actualidad	Adecuado al enfoque teórico abordado en la investigación													✓								
4. Organización	Existe una organización lógica entre sus ítems																	✓				
5. Suficiencia	Comprende los aspectos necesarios en cantidad y calidad.																	✓				
6. Intencionalidad	Adecuado para valorar las																					✓

Piura, 18 de mayo del 2022.

Dr Oscar Mario Oliva Poicón.

N° de DNI:03698058

Universidad: Universidad Nacional de Piura.

Especialidad del validador: Psicólogo

N° C.Ps.P: 3365

Teléfono y celular: 218019 - 968498306

E-mail y g-mail: osolpo2006@hotmail.com/ osolpo2006@gmail.com



Dr. Oscar Mario Oliva Poicón
CPP. 3365

Firma de experto

ANEXO 22: MATRIZ DE VALIDACIÓN A JUICIO DE EXPERTOS DE LA VARIABLE AUTOESTIMA.

TÍTULO DE LA TESIS: Satisfacción laboral y autoestima en colaboradores de una empresa agroindustrial de Piura, 2022.

AUTORA: Ortiz Llacsahuanga, Almendra Jazmín.

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA			CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES
				Verdadero (V)	Falso (F)	Total	INFLUYE ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		INFLUYE ENTRE DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		INFLUYE ENTRE INDICADOR Y EL ÍTEMS		INFLUYE ENTRE EL ÍTEMS Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA		
							SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
AUTOESTIMA	Autoestima Personal	*Autocontrol Personal. *Insatisfacción Personal. *Facilidad de Decidir. *Adaptación Familiar. *Debilidad Personal.	1.-Generalmente las cosas no me molestan.				✓		✓		✓		✓		

*Identidad Personal. *Confusión Personal. *Insatisfacción Personal. *Empatía Personal. *Comunicación Clara. *Insatisfacción Personal. *Identidad Pobre. *Desconfianza En sí.	3.- Hay muchas cosas de mí que cambiaría si pudiese.											
	4.- Puedo tomar decisiones sin mayor dificultad.			✓		✓		✓		✓		
	7.- Me toma mucho tiempo acostumbrarme a cualquier cosa nueva.			✓		✓		✓		✓		
	10.- Me rindo fácilmente.			✓		✓		✓		✓		
	12.- Es bastante difícil ser "Yo mismo".			✓		✓		✓		✓		
	13.- Muchas veces me siento confundido.			✓		✓		✓		✓		

ANEXO 23: MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Autoestima.

OBJETIVO: Medir las actitudes valorativas hacia el SI MISMO, en las áreas Personal, Familiar y Social de la experiencia del colaborador.

DIRIGIDO A: colaboradores de una empresa agroindustrial de Piura.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Oscar Mario Oliva Poicón

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Doctor

VALORACIÓN: ALTO

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



Dr. Oscar Mario Oliva Poicón
CPP. 3365

Firma de experto

ANEXO 24: FICHA DE VALIDACIÓN A JUICIO DE EXPERTOS DE LA VARIABLE AUTOESTIMA.

TÍTULO DE LA TESIS: Satisfacción laboral y autoestima en colaboradores de una empresa agroindustrial de Piura, 2022.

AUTORA: Ortiz Llacsahuanga, Almendra Jazmín.

Indicadores	Criterios	Deficiente 0 - 20				Regular 21 - 40				Buena 41 - 60				Muy Buena 61 - 80				Excelente 81 - 100				OBSERVACIONES	
		0 5	6 10	11 15	16 20	21 25	26 30	31 35	36 40	41 45	46 50	51 55	56 60	61 65	66 70	71 75	76 80	81 85	86 90	91 95	96 100		
1. Claridad	Esta formulado con un lenguaje apropiado															✓							
2. Objetividad	Esta expresado en conductas observables																	✓					
3. Actualidad	Adecuado al enfoque teórico abordado en la investigación															✓							
4. Organización	Existe una organización lógica entre sus ítems																✓						
5. Suficiencia	Comprende los aspectos necesarios en cantidad y calidad.																	✓					
6. Intencionalidad	Adecuado para valorar las dimensiones del tema de la investigación																	✓					
7. Consistencia	Basado en aspectos teóricos-																		✓				

Piura, 18 de mayo del 2022.

Dr Oscar Mario Oliva Poicón.

N° de DNI:03698058

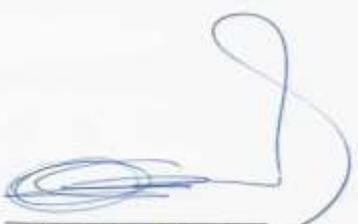
Universidad: Universidad Nacional de Piura.

Especialidad del validador: Psicólogo

N° C.Ps.P: 3365

Teléfono y celular: 218019 - 968498306

E-mail y g-mail: osolpo2006@hotmail.com/ osolpo2006@gmail.com



Dr. Oscar Mario Oliva Poicón
CPP. 3365

Firma de experto

ANEXO 25: MATRIZ DE VALIDACIÓN A JUICIO DE EXPERTOS DE LA VARIABLE SATISFACCIÓN LABORAL.

TÍTULO DE LA TESIS: Satisfacción laboral y autoestima en colaboradores de una empresa agroindustrial de Piura, 2022.

AUTORA: Ortiz Llacsahuanga, Almendra Jazmín.

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA			CRITERIOS DE EVALUCIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES
				Verdadero (v)	Falso (F)	Total	INFLUYE ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		INFLUYE ENTRE DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		INGLUYE ENTRE INDICADOR Y EL ÍTEMS		INFLUYE ENTRE EL ÍTEMS Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA		
							SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
VARIABLE INDEPENDIENTE: SATISFACCIÓN LABORAL.	Satisfacción laboral: con la supervisión y participación e la organización.	*Percepción de la supervisión. *Justicia en el trato recibido. *Participación en la toma de decisiones. *Formación recibida por la empresa.	12.-Estoy satisfecho de mis relaciones con mis jefes.				✓		✓		✓		✓		
			14.-La supervisión que ejercen sobre mi es satisfactoria.				✓		✓		✓		✓		
			16.-Estoy a gusto con la atención y frecuencia con que me dirigen.				✓		✓		✓		✓		
			17.-Estoy satisfecho de mi grado de participación en las				✓		✓		✓		✓		

		decisiones de mi departamento o sección.												
		18.-Me gusta la forma en que mis superiores juzgan mi tarea.				✓		✓		✓		✓		
		20.-Mi empresa me trata con buena justicia e igualdad.				✓		✓		✓		✓		
		21.-Estoy contento del apoyo que recibo de mis superiores.				✓		✓		✓		✓		
		22.-Me satisface mi actual grado de participación en las decisiones de mi grupo de trabajo.				✓		✓		✓		✓		
		23.-Estoy satisfecho de mis relaciones con mis compañeros.				✓		✓		✓		✓		
Satisfacción: con la remuneración y las prestaciones.	*Cumplimiento de convenios laborales. *Incentivos económicos. *Negociaciones laborales y salario. *La promoción de puesto. *Formación recibida por la empresa.	4.- Me satisface la remuneración que recibo por el trabajo que realizo.				✓		✓		✓		✓		
		10.- En mi empresa tengo unas satisfactorias oportunidades de promoción y ascenso.				✓		✓		✓		✓		
		11.- Estoy satisfecho de la formación que me da la empresa.				✓		✓		✓		✓		
		13.- La forma en que se respetan mis				✓		✓		✓		✓		

		derechos laborales me satisface.												
		15.- Estoy satisfecho de cómo mi empresa cumple las leyes laborales.				✓		✓		✓		✓		
		24.-Estoy satisfecho de los incentivos y premios que me dan.				✓		✓		✓		✓		
Satisfacción: intrínseca.	*Oportunidades que ofrece el trabajo. *La satisfacción que ofrece el trabajo. *Capacidad de decisión autónomamente aspectos relativos a su área.	1.- Me gusta mi trabajo.				✓		✓		✓		✓		
		2.- Estoy satisfecho con las posibilidades que me da mi trabajo de hacer las cosas en las que yo destaco.				✓		✓		✓		✓		
		3.- Estoy satisfecho con mi trabajo porque me permite hacer cosas que me gustan.				✓		✓		✓		✓		
		19.-Me satisface mi capacidad actual para decidir por mí mismo aspectos de mi trabajo.				✓		✓		✓		✓		
Satisfacción: con el ambiente físico.	*Entorno físico y espacio adecuado. *Higiene, limpieza y salubridad. *Temperatura, ventilación e iluminación.	6.- La limpieza en la empresa es buena.				✓		✓		✓		✓		
		7.- La iluminación de mi lugar de trabajo es buena.				✓		✓		✓		✓		
		8.- La ventilación y temperatura de mi lugar de trabajo son adecuadas.				✓		✓		✓		✓		

		9.- El entorno físico en el que trabajo es satisfactorio.												
Satisfacción: con la cantidad y calidad de producción.	*Ritmo de trabajo. *Cantidad de trabajo. *Materiales con los que se dispone. *Calidad final de trabajo.	4.- Me satisface la remuneración que recibo por el trabajo que realizo.				✓		✓		✓		✓		
		25.- Los medios materiales que tengo para hacer mi trabajo son los necesarios para realizar un trabajo de calidad.				✓		✓		✓		✓		
		26.- Estoy contento del nivel de calidad que obtenemos.				✓		✓		✓		✓		
		27.- Estoy satisfecho con el tiempo que tengo para hacer mi tarea.				✓		✓		✓		✓		



DRA. BUSTAMANTE CORREA
ROSA FABIOLA
C.Ps.P.:5277

Firma de experto

ANEXO 26: MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Satisfacción Laboral

OBJETIVO: Determinar cuál es el nivel general que tiene el sujeto y el nivel con cada uno de los factores.

DIRIGIDO A: colaboradores de una empresa agroindustrial de Piura, 2022.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Bustamante Correa Rosa Fabiola.

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Doctora.

VALORACIÓN: ALTO

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



DRA. BUSTAMANTE CORREA
ROSA FABIOLA
C.Ps.P.:5277
Firma de experto

ANEXO 27: FICHA DE VALIDACIÓN A JUICIO DE EXPERTOS DE LA VARIABLE SATISFACCIÓN LABORAL

TÍTULO DE LA TESIS: Satisfacción laboral y autoestima en colaboradores de una empresa agroindustrial de Piura, 2022.

AUTORA: Ortiz Llacsahuanga, Almendra Jazmín.

Indicadores	Criterios	Deficiente 0 - 20				Regular 21 - 40				Buena 41 - 60				Muy Buena 61 - 80				Excelente 81 - 100				OBSERVACIONES
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96	
ASPECTOS DE VALIDACION		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
1. Claridad	Esta formulado con un lenguaje apropiado															✓						
2. Objetividad	Esta expresado en conductas observables																✓					
3. Actualidad	Adecuado al enfoque teórico abordado en la investigación													✓								
4. Organización	Existe una organización lógica entre sus ítems																	✓				
5. Suficiencia	Comprende los aspectos necesarios en cantidad y calidad.																	✓				
6. Intencionalidad	Adecuado para valorar las																					✓

Piura, 18 de mayo del 2022.

Dra: Rosa Fabiola Bustamante

Correa N° de DNI: 09080912

Universidad: Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Lima – Perú.

Especialidad del validador: Adolescentes, niños y
adultos N° C.Ps.P: 5277

Teléfono y celular: 991753537

E-mail y g-mail: rosa.bustamante@umsm.edu.pe



DRA. BUSTAMANTE CORREA
ROSA FABIOLA
C.Ps.P.:5277
Firma de experto

ANEXO 28: MATRIZ DE VALIDACIÓN A JUICIO DE EXPERTOS DE LA VARIABLE AUTOESTIMA.

TÍTULO DE LA TESIS: Satisfacción laboral y autoestima en colaboradores de una empresa agroindustrial de Piura, 2022.

AUTORA: Ortiz Llacsahuanga, Almendra Jazmín.

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA			CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES		
				Verdadero (V)	Falso (F)	Total	INFLUYE ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		INFLUYE ENTRE DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		INFLUYE ENTRE INDICADOR Y EL ÍTEMS		INFLUYE ENTRE EL ÍTEMS Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA				
							SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO			
AUTOESTIMA	Autoestima Personal	*Autocontrol Personal. *Insatisfacción Personal. *Facilidad de Decidir. *Adaptación Familiar. *Debilidad Personal.	1.-Generalmente las cosas no me molestan.				✓		✓			✓			✓		

*Identidad Personal. *Confusión Personal. *Insatisfacción Personal. *Empatía Personal. *Comunicación Clara. *Insatisfacción Personal. *Identidad Pobre. *Desconfianza En sí.	3.- Hay muchas cosas de mí que cambiaría si pudiese.											
	4.- Puedo tomar decisiones sin mayor dificultad.			✓		✓		✓		✓		
	7.- Me toma mucho tiempo acostumbrarme a cualquier cosa nueva.			✓		✓		✓		✓		
	10.- Me rindo fácilmente.			✓		✓		✓		✓		
	12.- Es bastante difícil ser "Yo mismo".			✓		✓		✓		✓		
	13.- Muchas veces me siento confundido.			✓		✓		✓		✓		

ANEXO 29: MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Autoestima.

OBJETIVO: Medir las actitudes valorativas hacia el SI MISMO, en las áreas Personal, Familiar y Social de la experiencia del colaborador.

DIRIGIDO A: colaboradores de una empresa agroindustrial de Piura.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Bustamante Correa Rosa Fabiola.

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Doctora

VALORACIÓN: ALTO

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



DRA. BUSTAMANTE CORREA
ROSA FABIOLA
C.Ps.P.:5277
Firma de experto

ANEXO 30: FICHA DE VALIDACIÓN A JUICIO DE EXPERTOS DE LA VARIABLE AUTOESTIMA.

TÍTULO DE LA TESIS: Satisfacción laboral y autoestima en colaboradores de una empresa agroindustrial de Piura, 2022.

AUTORA: Ortiz Llacsahuanga, Almendra Jazmín.

Indicadores	Criterios	Deficiente 0 - 20				Regular 21 - 40				Buena 41 - 60				Muy Buena 61 - 80				Excelente 81 - 100				OBSERVACIONES
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96	
ASPECTOS DE VALIDACION		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
1. Claridad	Esta formulado con un lenguaje apropiado																✓					
2. Objetividad	Esta expresado en conductas observables																	✓				
3. Actualidad	Adecuado al enfoque teórico abordado en la investigación															✓						
4. Organización	Existe una organización lógica entre sus ítems																✓					
5. Suficiencia	Comprende los aspectos necesarios en cantidad y calidad.																	✓				
6. Intencionalidad	Adecuado para valorar las dimensiones																	✓				

Piura, 18 de mayo del 2022.

Dra: Rosa Fabiola Bustamante

Correa N° de DNI: 09080912

Universidad: Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Lima – Perú.

Especialidad del validador: Adolescentes, niños y adultos N° C.Ps.P: 5277

Teléfono y celular: 991753537

E-mail y g-mail: rosa.bustamante@umsm.edu.pe



DRA. BUSTAMANTE CORREA
ROSA FABIOLA
C.Ps.P.:5277
Firma de experto

ANEXO 32: BASE DE DATOS – ESCALA DE AUTOESTIMA

	Area personal													Area social						Area del hogar o familiar						
	1	3	4	7	10	12	13	15	18	19	23	24	25	2	5	8	14	17	21	6	9	11	16	20	22	
1	1	0	1	1	0	0	1	0	0	1	0	0	0	0	1	1	1	0	0	0	1	0	0	1	0	10
2	1	0	1	1	0	0	1	0	0	1	0	0	0	0	1	1	1	0	0	0	1	0	0	1	0	10
3	1	0	1	1	0	0	1	0	0	1	0	0	0	0	1	1	1	0	0	0	1	0	0	1	0	10
4	1	0	1	1	0	0	1	0	0	1	0	0	0	0	1	1	1	0	0	0	1	0	0	1	0	10
5	1	0	1	1	0	0	1	0	0	1	0	0	0	0	1	1	1	0	0	0	1	0	0	1	0	10
6	1	0	1	1	0	0	1	0	0	1	0	0	0	0	1	1	1	0	0	0	1	0	0	1	0	10
7	1	0	1	1	0	0	1	0	0	1	0	0	0	0	1	1	1	0	0	0	1	0	0	1	0	10
8	1	0	1	1	0	0	1	0	0	1	0	0	0	0	1	1	1	0	0	0	1	0	0	1	0	10
9	1	0	1	1	0	0	1	0	0	1	0	0	0	0	1	1	1	0	0	0	1	0	0	1	0	10
10	1	0	1	1	0	0	1	0	0	1	0	0	0	0	1	1	1	0	0	0	1	0	0	1	0	10
11	1	0	1	1	0	0	1	0	0	1	0	0	0	0	1	1	1	0	0	0	1	0	0	1	0	10
12	1	0	1	1	0	0	1	0	0	1	0	0	0	0	1	1	1	0	0	0	1	0	0	1	0	10
13	1	0	1	1	0	0	1	0	0	1	0	0	0	0	1	1	1	0	0	0	1	0	0	1	0	10
14	1	0	1	1	0	0	1	0	0	1	0	0	0	0	1	1	1	0	0	0	1	0	0	1	0	10
15	1	0	1	1	0	0	1	0	0	1	0	0	0	0	1	1	1	0	0	0	1	0	0	1	0	10
16	1	0	1	1	0	0	1	0	0	1	0	0	0	0	1	1	1	0	0	0	1	0	0	1	0	10
17	1	0	1	1	0	0	1	0	0	1	0	0	0	0	1	1	1	0	0	0	1	0	0	1	0	10
18	1	0	1	1	0	0	1	0	0	1	0	0	0	0	1	1	1	0	0	0	1	0	0	1	0	10
19	1	0	1	1	0	0	1	0	0	1	0	0	0	0	1	1	1	0	0	0	1	0	0	1	0	10
20	1	0	1	1	0	0	1	0	0	1	0	0	0	0	1	1	1	0	0	0	1	0	0	1	0	10
21	1	0	1	1	0	0	1	0	0	1	0	0	0	0	1	1	1	0	0	0	1	0	0	1	0	10
22	1	0	1	1	0	0	1	0	0	1	0	0	0	0	1	1	1	0	0	0	1	0	0	1	0	10
23	1	0	1	1	0	0	1	0	0	1	0	0	0	0	1	1	1	0	0	0	1	0	0	1	0	10
24	1	0	1	1	0	0	1	0	0	1	0	0	0	0	1	1	1	0	0	0	1	0	0	1	0	10
25	1	0	1	1	0	0	1	0	0	1	0	0	0	0	1	1	1	0	0	0	1	0	0	1	0	10
26	1	0	1	1	0	0	1	0	0	1	0	0	0	0	1	1	1	0	0	0	1	0	0	1	0	10
27	1	0	1	1	0	0	1	0	0	1	0	0	0	0	1	1	1	0	0	0	1	0	0	1	0	10
28	1	0	1	1	0	0	1	0	0	1	0	0	0	0	1	1	1	0	0	0	1	0	0	1	0	10
29	1	0	1	1	0	0	1	0	0	1	0	0	0	0	1	1	1	0	0	0	1	0	0	1	0	10
30	1	0	1	1	0	0	1	0	0	1	0	0	0	0	1	1	1	0	0	0	1	0	0	1	0	10
31	1	0	1	1	0	0	1	0	0	1	0	0	0	0	1	1	1	0	0	0	1	0	0	1	0	10
32	1	0	1	1	0	0	1	0	0	1	0	0	0	0	1	1	1	0	0	0	1	0	0	1	0	10
33	1	0	1	1	0	0	1	0	0	1	0	0	0	0	1	1	1	0	0	0	1	0	0	1	0	10
34	1	0	1	1	0	0	1	0	0	1	0	0	0	0	1	1	1	0	0	0	1	0	0	1	0	10
35	1	0	1	1	0	0	1	0	0	1	0	0	0	0	1	1	1	0	0	0	1	0	0	1	0	10
36	1	0	1	1	0	0	1	0	0	1	0	0	0	0	1	1	1	0	0	0	1	0	0	1	0	10

ANEXO 33:

Tabla 7. Niveles de confiabilidad mediante el coeficiente Kuder-Richardson (Kr-20) para los instrumentos.

Instrumentos	Kr-20
Satisfacción laboral	,823
Autoestima	,875

En la Tabla 7 de niveles de confiabilidad se observa que al aplicar el estadístico Kuder Richardson para obtener la fiabilidad de la escala de satisfacción laboral, este emitió un coeficiente de ,823; juntamente con la escala de autoestima, esta emitió un coeficiencia de ,875 considerándose de esta manera que el instrumento posee una consistencia buena.

Tabla 8. Estadística Inferencial

		ANOVA ^a				
Modelo		Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
1	Regresión	,024	1	,024	,010	,920 ^b
	Residuo	346,970	148	2,344		
	Total	346,993	149			

a. Variable dependiente: Autoestima

b. Predictores: (Constante), Satisfacción laboral



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, ALZA SALVATIERRA VANESSA JOCELYN, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TRUJILLO, asesor de Tesis titulada: "Satisfacción laboral y autoestima en los colaboradores de una empresa agroindustrial de Piura, 2022", cuyo autor es ORTIZ LLACSAHUANGA ALMENDRA JAZMIN, constato que la investigación cumple con el índice de similitud establecido, y verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

TRUJILLO, 16 de Agosto del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
ALZA SALVATIERRA VANESSA JOCELYN DNI: 19081715 ORCID 0000-0003-4781-8646	Firmado digitalmente por: VALZASA el 16-08-2022 12:27:55

Código documento Trilce: TRI - 0416858