



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD

ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA

**Autoestima y conductas de abandono laboral en trabajadores de
la Municipalidad del distrito de la Molina, 2021**

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
LICENCIADA EN PSICOLOGÍA**

AUTORAS:

Jaime Valencia, Carla Yasmin (ORCID: 0000-002-7967-8193)

Soto Guerrero, Oderay Del Rosario (ORCID: 0000-0003-3503-5687)

ASESOR:

Dr. Grajeda Montalvo, Alex Teófilo (ORCID: 0000-0001-5972-2639)

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Promoción de la salud, nutrición y salud alimentaria

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Desarrollo Organizacional

LIMA – PERÚ

2022

Dedicatoria

A mis padres y querida hija, los seres más importantes en mi vida todo mi esfuerzo y dedicación quienes me dieron fuerzas y motivos para seguir luchando por mis sueños por levantarme cuando sentía rendirme (Carla).

Con mucho amor y cariño a mis padres Lucio Soto Camones y Mercedes Graciela Guerrero Rodríguez, a mi esposo Gerardo Holbert Mendoza Cubas y a mis hijos Romy Georgette Mendoza Soto y Holbert Gerardo Mendoza Soto por ser mi fuente de inspiración y motivación para poder superarme cada día más y ser una mejor persona (Oderay)

Agradecimiento

Dedicatoria

A mis padres, mi querida hija, a quienes hicieron posible este momento por su apoyo y dedicación a nuestro Asesor por su perseverancia y paciencia (Carla).

Ante todo, doy gracias a Dios por ayudarme a salir adelante y a no rendirme a pesar de los obstáculos que se me fueron presentando para lograr alcanzar mis metas, gracias a mi padre querido Lucio Soto Camones por confiar en mí y por enseñarme que con esfuerzo, amor y dedicación todo se puede lograr en la vida. Te amaré por siempre papá (Oderay).

Índice de contenidos

	Pág.
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	11
3. 1 Tipo y diseño de investigación	11
3. 2 Variables y operacionalización	11
3.3 Población, muestra, muestreo y unidad de análisis	12
3.4.Técnica e instrumentos de recolección de datos	14
3.5 Procedimiento	15
3.6. Método de análisis de datos	16
3.7 Aspectos éticos	16
IV. RESULTADOS	17
V. DISCUSIÓN	24
VI. CONCLUSIONES	28
VII. RECOMENDACIONES	29
REFERENCIAS	30
ANEXOS	

Índice de tablas

	Pág.
Tabla 1. Población de trabajadores de la Municipalidad de la Molina 2021.....	12
Tabla 2. Muestra de trabajadores de la Municipalidad de la Molina 2021.....	13
Tabla 3. Niveles de autoestima en trabajadores de la Municipalidad del distrito de la Molina.....	17
Tabla 4. Niveles de conductas de abandono laboral en trabajadores de la Municipalidad del distrito de la Molina.....	18
Tabla 5. Diferencias según sexo en la variable autoestima en trabajadores de la Municipalidad del distrito de la Molina.....	19
Tabla 6. Diferencias según sexo en la variable conductas de abandono laboral en trabajadores de la Municipalidad del distrito de la Molina.....	20
Tabla 7. Correlación entre la autoestima y las dimensiones de conductas de abandono laboral en trabajadores de la Municipalidad del distrito de la Molina.....	21
Tabla 8. Correlación entre conductas de abandono laboral y las dimensiones de autoestima en trabajadores de la Municipalidad del distrito de la Molina.....	22
Tabla 9. Correlación entre la autoestima y las conductas de abandono laboral en trabajadores de la Municipalidad del distrito de la Molina.....	23

Resumen

El presente estudio tuvo como objetivo determinar la relación entre la autoestima y la conducta de abandono laboral en trabajadores de la Municipalidad del distrito de la Molina, 2021. El estudio fue de diseño no experimental sustantivo transversal, con una muestra de 80 trabajadores de ambos sexos, se recabo información por medio de los instrumentos Test de Autoestima General (TAG) y la Escala de Conducta de Abandono del Trabajo, encontrando como resultados un nivel alto de autoestima con el 55,0% y un nivel bajo de conducta de abandono laboral con un 91,3%, así también, que no existen diferencias significativas según sexo en la autoestima y en la conducta de abandono laboral ($p>0,05$), del mismo modo, se halló una correlación inversa y no significativa, con tamaño de efecto pequeño entre la autoestima y las conductas de abandono laboral.

Palabras claves: *Autoestima, conducta de abandono laboral, trabajadores, organización.*

Abstract

The objective of this study was to determine the relationship between self-esteem and job abandonment behavior in workers of the Municipality of the district of La Molina, 2021. The study was of a non-experimental substantive cross-sectional design, with a sample of 80 workers of both sexes, information was collected through the General Self-esteem Test (GAT) and the Job Abandonment Behavior Scale, finding as results a high level of self-esteem with 55.0% and a low level of job abandonment behavior with 91.3%, so also that there are no significant differences according to sex in self-esteem and in job abandonment behavior ($p > 0.05$), so an inverse and non-significant correlation was also found, with a small effect size between self-esteem and job abandonment behaviors.

Keywords: *Self-esteem, job abandonment behavior, workers, organization.*

I. INTRODUCCIÓN

El ser humano se encuentra en constante evolución y asimismo las distintas disciplinas y profesiones que aparecen intentan entender y atender sus necesidades para proveer soluciones cada vez más acordes a las problemáticas actuales que se van presentando. Son distintas las variables que la Psicología considera importantes para un adecuado desarrollo humano dentro de las organizaciones, dentro de ellas está la autoestima, considerado como un factor protector, el cual nos permite mantener conductas aceptables y favorables, no solo para la persona si no para la organización a la que pertenece.

El desarrollo de la autoestima dentro de una organización guarda relativamente una relación estrecha con nuestras capacidades, puesto que involucra nuestra autopercepción sobre cómo nos desenvolvemos en el entorno laboral.

Son distintos los estudios que hablan sobre la importancia de la autoestima entre ellos Marín (2019) quien realiza un estudio sobre como los jóvenes presentan dependencia emocional y esta se asocia con la autoestima encontrando que aquellos que tienen alta autoestima son menos dependientes emocionales y por el contrario los que tienen baja autoestima tienen mayor tendencia a depender emocionalmente. Igualmente, Valderrama (2021) demuestra cómo se relacionan la autoestima y la dependencia emocional en 256 estudiantes de una universidad abanquina, destacándose que alrededor del 68% de estudiantes víctimas de violencia son altamente dependientes. Al comparar las víctimas con las no víctimas de violencia es preocupante ver que los primeros solo llegan a un 15,8 % al nivel alto mientras que los segundos llegan a ser hasta un 38,5%. Por ende, la autoestima es un factor a tomar en cuenta dentro de las organizaciones, ya que al tener una autoestima baja conllevaría a que el trabajador sea probablemente inseguro, dependa más de sus compañeros, no se integre con facilidad, no emita opiniones saboteando su propio trabajo con conductas que denoten las características ya mencionadas.

De otro lado en los entornos laborales es necesario desarrollar buenos productos y presentar servicios de calidad. Todo ello sólo se puede lograr cuando los colaboradores de la empresa presentan habilidades y valores que incrementen

la calidad del producto y la eficiencia del servicio. En ese sentido las conductas de abandono laboral son una variable a tener presente pues esta afectara la productividad y la calidad del servicio, conduciendo a problemas con el ingreso de la empresa. Sobre esta variable a nivel internacional Gonzales (2020) en España, investiga como los factores psicosociales se relacionan con el abandono laboral, en 90 participantes de diversas empresas. El investigador encuentra que la intención de abandono es mayor en los hombres. Asimismo, encuentra una correlación negativa y significativa entre intención de abandono y sexo ($r=-0,21$), así como con satisfacción laboral ($r=-0,55$), o que quiere decir que habrá menor satisfacción en los que tienen mayor intención de abandono. En nuestro país, Delgado (2018) investigando en el Callao con 121 trabajadores de una empresa, usando la Encuesta de ausentismo laboral, encuentra un 63,6% de ausentismo moderado y un 0,8% alto, encontrando preocupante un 44,6% en el nivel bajo de motivación.

No se han encontrado trabajos locales, nacionales e internacionales que relacionen la autoestima con la conducta de abandono laboral, sin embargo, creemos que es necesario llenar dicho vacío de conocimiento por lo que planteamos estudiar ¿Cuál es la relación entre la autoestima y las conductas de abandono laboral en trabajadores de la Municipalidad del distrito de la Molina, 2021?

El estudio será de beneficio teórico porque brindará nuevos conocimientos sobre la asociación que se da entre la autoestima y las conductas de abandono laboral en trabajadores de la Municipalidad del distrito de la Molina, 2021. Asimismo, se justifica a nivel metodológico porque otros investigadores podrán revisar los procedimientos aplicados y podrán replicar de manera consistente los métodos y formulas usados en la presente. Asimismo, se tiene una justificación en el nivel social ya que los datos obtenidos podrán ser usados por el área de recursos humanos del municipio para generar acciones en beneficio de los trabajadores de la Municipalidad de la Molina, quienes al mejorar en su autoestima y disminuir sus conductas de abandono del trabajo tendrán un mejor servicio a la comunidad y una mejor relación con sus familiares. Finalmente, el estudio se justifica tecnológicamente ya que los instrumentos usados constituirán evidencia empírica de su validez y asimismo se presentarán nuevos datos de validez y confiabilidad en un contexto demográfico nuevo.

Para lograr despejar la interrogante se plantea como objetivo general: determinar la relación entre la autoestima y las conductas de abandono laboral en trabajadores de la Municipalidad del distrito de la Molina, 2021. De otro lado se consideran objetivos específicos: Primero: Describir los niveles de autoestima en trabajadores de la Municipalidad del distrito de la Molina, 2021. Segundo: determinar los niveles de las conductas de abandono laboral en trabajadores de la Municipalidad del distrito de la Molina, 2021. Tercero: identificar si existen diferencias significativas según sexo en la autoestima de los trabajadores de la Municipalidad del distrito de la Molina, 2021. Cuarto: identificar si existen diferencias significativas según sexo en las conductas de abandono laboral de los trabajadores de la Municipalidad del distrito de la Molina, 2021. Quinto: describir las correlaciones de la autoestima con las dimensiones de las conductas de abandono laboral en trabajadores de la Municipalidad del distrito de la Molina, 2021. Sexto: describir las correlaciones de las conductas de abandono laboral con las dimensiones de la autoestima en trabajadores de la Municipalidad del distrito de la Molina, 2021.

Finalmente se considera como hipótesis general: Existe una correlación inversa y significativa entre la autoestima y las conductas de abandono laboral en trabajadores de la Municipalidad del distrito de la Molina, 2021. De otro lado se consideran como hipótesis específicas: Primera: existen diferencias significativas según sexo en la autoestima de los trabajadores de la Municipalidad del distrito de la Molina, 2021 a favor de los hombres. Segunda: existen diferencias significativas según sexo en las conductas de abandono laboral de los trabajadores de la Municipalidad del distrito de la Molina, 2021 siendo mayor en los hombres. Tercera: Existen correlaciones inversas y significativas entre la autoestima con las conductas de abandono laboral en trabajadores de la Municipalidad del distrito de la Molina, 2021 según sexo. Cuarta: Existen correlaciones inversas y significativas entre la autoestima con las dimensiones de las conductas de abandono laboral en trabajadores de la Municipalidad del distrito de la Molina, 2021. Quinta: Existen correlaciones inversas y significativas de las conductas de abandono laboral con las dimensiones de la autoestima en trabajadores de la Municipalidad del distrito de la Molina, 2021.

II. MARCO TEÓRICO

No se han encontrado trabajos a nivel local sobre autoestima y conductas de abandono laboral, por ello iniciaremos los antecedentes tomando en cuenta a los nacionales. En ese sentido Delgado (2018) desarrolló una investigación en el Callao de tipo no experimental de corte transversal sobre el ausentismo laboral con justificación, ello se realizó con 121 trabajadores de una empresa. Se utilizó la Encuesta de ausentismo laboral, donde se encontró un 63,6% de ausentismo moderado y un 0,8% alto, en relación a las dimensiones, se observó en la dimensión motivación un 52,9% en el nivel moderado, un 2,5% en el alto y un 44,6% en el nivel bajo, según la dimensión adaptación el 76,0% se encuentra en el nivel alto, mientras que un 20,7% se halló en un nivel bajo, para la dimensión políticas inadecuadas del trabajo un 71,1% se encuentra en el nivel moderado y un 2,5% en el nivel alto, por último con respecto a la dimensión clima organizacional se observó un 57,9%, un 39,7% y un 2,5% pertenecientes a los niveles medio, bajo y alto. Habiéndose observado los porcentajes, se denota de manera resaltante que el 63,6% presentan ausentismo moderado, así también más del 40% está en un nivel bajo de motivación, por lo que factiblemente conlleve a que sus trabajadores muestren conductas de abandono laboral.

Palomino (2019) ejecutó una investigación en Santa Rosa Mazocruz – Puno acerca del autoestima y la satisfacción laboral, siendo descriptiva correlacional transaccional, se llevó a cabo con 66 docentes, aplicándoles el Cuestionario de encuesta sobre la autoestima y el Cuestionario de satisfacción laboral, obteniendo que un 68% muestra alta autoestima y un 1,5% baja, en la dimensión aceptación de sí mismo se notó que el 68,2% presenta un nivel alto y un 28,8% promedio, en la dimensión autonomía más del 74% evidencia un alto nivel, del mismo modo en la expresión afectiva se observa un 65,2%, así también en la dimensión consideración por el otro más del 68% se halló en un nivel alto, respecto a satisfacción interna un 50% se encuentra con alta satisfacción, de similar manera para la externa se encontró que un 63,63% estaban de acuerdo. Para la correlación en general se mostró un $r=0,357/p=0,003$, del mismo modo para las dimensiones aceptación de sí mismo, expresión afectiva y SI se muestran correlaciones positivas y significativas ($r=0,517/p=0,00$; $r=0,520/p=0,01$), así también para las dimensiones

autonomía, consideración por el otro y SE, se exhiben correlaciones positivas y significativas ($r=0,283/p=0,021$; $r=0,314/p=0,010$).

Velasquez (2019) realizó una investigación en Lima, sobre el ausentismo laboral en un hospital, siendo de tipo retrospectiva, descriptiva y transversal. Para ello se tomó a una muestra de 72 enfermeras, se usó un cuestionario creado por la autora el cual obtuvo una validez de 0,89 y una confiabilidad de 0,75. Los resultados arrojaron, para el ausentismo no programado injustificado un 64,91%, el 35,09% fue ausentismo justificado debido a problemas de salud, por otro lado de las 72 participantes el 69,4% mencionó haberse ausentado, así también el 10% muestra ausentismo general, es decir faltas de todo tipo, 56% tuvo un tipo de ausentismo parcial, el 26% por tardanza, el 20% por tardanzas y permisos, se observó también que un 76,90% presentó ausentismo representando a aquellas que tienen la responsabilidad de todo el hogar, mientras las que tienen apoyo presentaron un 81,63% ($\chi^2 = 5,11/ gl = 1/ p= 0,023$).

Ramos (2019) llevo a cabo una investigación de tipo correlacional, transversal, en Lima, teniendo como variables a los rasgos de personalidad y ausentismo laboral, donde participaron 45 trabajadores de una IE, para recabar la información utilizaron la Escala de personalidad de Goldberg (1990) y el índice de ausentismo en los 3 últimos meses. Se observa en los resultados correlaciones positivas y significativas entre el índice de ausentismo con las dimensiones extraversión ($r=0,82/p=<0,01$) y estabilidad emocional ($r=0,70/p=<0,01$), así también para la dimensión agradabilidad ($r=0,44/p=<0,01$) y apertura a la experiencia ($r=0,57/p=<0,01$), no obstante para la dimensión conciencia ($r=0,52/p=<0,01$) se encontró una correlación negativa y significativa, además no se encontró correlación entre edad, tiempo de servicio y el índice de ausentismo laboral. Se puede inferir que aquellos trabajadores con mayores componentes que propician la autoestima tienen menos ausentismo laboral.

Valderrama (2021) establece de qué manera se relacionan la autoestima y la dependencia emocional. Para ello trabajó con 256 estudiantes de una universidad ubicada en Abancay, sierra sur peruana. En la muestra se contó con las distintas carreras que se imparten en la universidad, usando un diseño no experimental, con una investigación de un tipo descriptiva y correlacional. A los estudiantes se

aplicaron el Cuestionario de Dependencia Emocional de Aiquipa (2012), y el TAG que mide autoestima y fuera creado por Grajeda (2010). Entre los resultados destaca que casi 16 % de los victimados por violencia presentan nivel alto de autoestima y alrededor del 68% son altamente dependientes. Asimismo, la muestra general presenta mayormente una autoestima promedio (78,1%). El 19,1% tienen alta autoestima y solo 2,8 % baja autoestima. Sin embargo, al comparar las víctimas con las no víctimas de violencia es alarmante ver que los primeros solo llegan a un 15,8 % al nivel alto mientras que los segundos llegan a ser hasta un 38,5%. Ambas variables presentaron una relación negativa igual a -0.355, con una magnitud del efecto considerado por Cohen como mediano.

A nivel internacional García y Martínez (2016) realizaron una investigación en México acerca de la salud y ausentismo laboral, de tipo descriptivo correlacional, se llevó a cabo con 200 colaboradores pertenecientes a una fábrica de alimentos, para ello utilizaron el Cuestionario de Salud STF-36, según los resultados se hallaron un 44.5% de los trabajadores se ausentaron en su centro de laborales por lo menos un día, así también los trabajadores casados muestran menos riesgo de ausentarse injustificadamente al trabajo que aquellos trabajadores solteros, siendo de un 60% menos, además los más jóvenes tienen 11 veces mayor riesgo de tener faltas injustificadas y 4 veces más faltas por cualquier causa a diferencia de los trabajadores mayores de 45 años. Se observaron correlaciones negativas y significativas ($r=-0,28, -0,24$ y $-0,24/ p<0,01$) entre el rol emocional y el ausentismo injustificado, ausentismo total y ausentismo por permiso, así también se mostró correlación negativa ($r=-0.20$) entre la salud mental y el permiso injustificado, dichos resultados nos demuestran que ante probables situaciones que afecten la salud mental mayores conductas de ausentismo se muestran laboralmente las cuales conllevarían a un abandono laboral.

Domínguez y Aguilar (2018) en México investigaron sobre la relación entre la autoestima y la resiliencia, aplicando el Inventario de Autoestima de Coopersmith y la Escala de Resiliencia Mexicana a 22 participantes de una PYME, donde presentaron un nivel de autoestima promedio representado por el 45,5%, un nivel alto con el 31,8% y un nivel bajo con 22,7%, según los niveles de resiliencia, un 50% muestra un nivel alto, un 27,3% un nivel promedio y un nivel bajo con un

22,7%. Según las correlaciones, se observó una correlación positiva y significativa entre la resiliencia y la autoestima ($r=0,493/p=0,02$), así como entre la dimensión fortaleza y confianza en sí mismo, competencia social y autoestima ($r=0,385/r=0,577$).

Ruiz et al. (2018) estudian ¿en qué medida la autoestima es un factor predictivo para la satisfacción con la vida?, trabajando con 150 estudiantes, en su mayoría mujeres (72%) de la Universidad de Cádiz (España) a los que se aplicaron la Escala de Autoestima creada por Rosenberg, en su versión adaptada de Salgado e Iglesias (1995) y la Escala de Satisfacción con la Vida de Diener et al. (1985) en la versión castellana de Atienza et al. (2000). Encuentran que el casi 33% de la satisfacción con la vida tenía como determinante a la autoestima, por tanto, con una predictibilidad positiva. Los autores encuentran una correlación directa y significativa de 0,563, por lo tanto, la magnitud del efecto es grande, Cohen (1988).

Suarez (2018) realizó una investigación acerca de la autoeficacia y la autoestima en docentes en Colombia, siendo una investigación correlacional. Se aplicaron a 31 docentes la Escala del Sentido de Eficacia Docente y el Test de Autoestima en Profesores. De acuerdo a los resultados, se obtuvo una correlación directa y significativa entre autoestima y eficacia ($r= 0,291/ p = 0,006$), además se halló correlación entre la autoestima y la dimensión instrucción de la eficacia del docente ($r = 0,350/ p = 0,001$), así como con la gestión de la eficacia del docente ($r = 0,266/ p = 0,013$), por otra parte la dimensión identidad se correlaciono significativamente con las dimensiones instrucción ($r =0,392/ p = 0,000$) y compromiso ($r = 0,251/ p= 0,020$) pertenecientes a la variable eficacia de docente.

Gonzales (2020) llevo a cabo una investigación en España, de factores psicosociales relacionados con el abandono laboral, mediante los instrumentos Escala de Justicia Organizacional, Intención de Abandono y el Cuestionario de Satisfacción Laboral S10/12, realizándose con 90 participantes de diferentes empresas. Se observó en los resultados que existe diferencias entre la intención de abandono, siendo mayor en los hombres, así también, se halló una correlación negativa y significativa entre intención de abandono y sexo ($r=-0,21/p=0,05$), así como con satisfacción laboral ($r=-0,55/p=0,001$). Se infiere que mientras exista

menor intención de abandono habrá mayor satisfacción, por lo que disminuye las probabilidades de abandonar el trabajo.

Consecutivamente presentaremos las bases teóricas de la presente investigación. Para la variable autoestima tomamos el siguiente concepto, según Grajeda (2021) es la valoración que cada persona se tiene así misma, tomando en cuenta sus características. Este concepto se puede comprender de manera más detallada, como, por ejemplo, cuando los individuos aprecian aspectos de sí mismos, tanto físicas como psicológicas, son capaces de aceptarse y de mostrarse ante los demás sin inseguridades o cohibiciones, demostrando la alta estima que se tienen. Según Coopersmith menciona que para tener autoestima se debe tomar en cuenta cuatro aspectos que son la significación, la competencia, la virtud y el poder (citado en Grajeda, 2021).

Es por ello que el concepto relatado en párrafos anteriores está basado en la teoría cognitiva conductual cuatridominal, según Grajeda (2021) esta trata de cuatro criterios que son los siguientes: autoestima física, la cual trata en que la persona tiene estima hacia su aspecto físico tomando en cuenta sus características; la autoestima personal, aquí se toma en cuenta la estima que tiene a aspectos personales como sus valores y su carácter; la autoestima social, en esta se puede observar la conducta del individuo en el medio, la capacidad de interacción con la que se desenvuelve en esta, manteniendo las reglas que se forman dentro de la misma; por último se encuentra la autoestima académica, la cual es la estima hacia las aptitudes respecto al desarrollo en el área académica.

De acuerdo al autor la autoestima alta es aquella persona que guarda respeto consigo mismo, muestra confianza en sus capacidades y tiene capacidad de decisión, así mismo puede reconocer sus limitaciones pero es capaz de superarlas, a diferencia de aquellos que tienen la autoestima baja, quienes optan por aislarse o en todo caso son factibles de ser manipulados, tienden a un pensamiento negativo como que todo le ira a salir mal o que ellos no sirven, sin embargo, también existen aquellos que presentan una autoestima media, quienes en su mayoría mantienen una regulación respecto al estima que guardan acerca de sus características, así también son capaces de mencionar los sentimientos que experimentan según el contexto en el que se encuentren, pero aún muestran

dificultades en la manera de sus expresar los mismos y para evaluarse a si mismos (Grajeda, 2021).

Grajeda (2019) refiere que la naturaleza de la variable es por aprendizaje y no innata, esta se desarrolla por medio de las experiencias que el individuo afronta durante el proceso de su vida y que los refuerzos negativos o positivos influyen en la autoestima.

Habiendo mencionado estos criterios para un adecuado desarrollo de la autoestima, aquellas personas que se encuentran dentro de una organización son más factibles que demuestren estos criterios por medio de sus conductas, las cuales se ven influenciadas al mismo tiempo por la propia valoración de los mismos, puesto que, aquellos individuos que se encuentran dentro de una organización muestran consecuencias como una poca producción, demuestran conductas como poca capacidad de interacción, no manifiestan seguridad en sus aptitudes y actitudes, no respetan las reglas de su centro de labores, se ausentan sin justificación, utilizan excusas, tienen aprovechamientos personales y permisos, teniendo así conductas de abandono laboral.

Mantener ciertas conductas laborales, pueden determinar la estabilidad o inestabilidad de la permanencia en el trabajo. Se formularon modelos integrados de presencia, donde el ausentarse no sería solo producto de la motivación personal, también se ven implicados factores como la interacción social del individuo con la organización y así también con los compañeros de trabajo, puesto que los mismos insertan sus propias reglas que buscan mediar límites (Villaplana, et al., 2013).

Por ende, continuaremos mencionando la siguiente base teórica para la variable conductas de abandono de trabajo. De acuerdo al modelo de Steers y Rhodes, Boada, et al. (2012) el concepto de conductas de abandono laboral, viene a ser la actitud del empleado, la evitación de ir o hacer, la disposición y la ausencia al trabajo, estas son nocivas para la organización, así como para el empleado.

Boada, et al., (2012) presentan cuatro factores a continuación: el enmascaramiento, hace referencia a los pretextos que utiliza el empleado, mostrando conductas de evitamiento laboral y ausencia al mismo; disfrute de permisos y licencias legales, aquí se alude a los distintos tipos de ausencia ya sea

por motivos de salud o por autorizaciones legales, se implica licencias por maternidad o paternidad; el siguiente factor es la dilación del tiempo, en ella tenemos a las tardanzas, demoras en ejecutar tareas laborales, aplazamientos, toda conducta similar que desfavorezca a la organización; el último factor es distractores y uso de recursos, aquí se refiere a aquellos empleados que hacen uso de los materiales de la organización para su propio beneficio.

De acuerdo a la teoría del condicionamiento operante Skinner menciona que lo más trascendental de una conducta es que aparezca, mantenga o cambie, producto de sus consecuencias, las cuales son los reforzadores teniendo así una relación cooperativa (Hineline, 1980). Skinner ha demostrado que, de acuerdo a las situaciones, ciertos estímulos llegan a acrecentar la conducta, así como también ha explicado minuciosamente el patrón conductual (Pellón, 2019). Y así como surgen estos reforzadores para incrementar, también se hallan aquellos que eliminan la conducta, llamada castigo positivo (Trillo, 2018).

Es así que, explicado desde la teoría del condicionamiento operante, las conductas de abandono laboral surgen como consecuencias de los estímulos, los cuales pueden incrementar o eliminar dichas conductas, habiendo así aprendido la conducta, por consiguiente, estas conductas van apareciendo por estímulos que encuentran en su contexto, por ejemplo, el sueldo retrasado, beneficios de la empresa a otros con menos producción, jornadas laborales extenuantes, etc.

III. METODOLOGÍA

3. 1 Tipo y diseño de investigación

Para el estudio se establecerá el tipo sustantivo, ya que se encargará de buscar la respuesta en función a la problemática establecida en el contexto, debido a ello se encaminará a describir, brindar una explicación, también predecir lo que sucederá con las variable o retrodecir, todo ello dentro de un marco de tiempo, además dicha investigación contará con un nivel descriptivo, puesto que describirá las variables autoestima y conducta de abandono laboral, será transversal ya que se dará dentro de un espacio en el tiempo, según Sánchez y Reyes (2015) y Campbell & Stanley (1995).

En relación al diseño según Kerlinger y Lee (2002) este es un diseño de tipo no experimental, ya que no existirá ningún tipo de manipulación con las variables autoestima y conducta de abandono laboral, puesto que solo se recabará datos del contexto. Asimismo, se trata de un estudio transversal.

3. 2 Variables y operacionalización

Variable: Autoestima

Definición conceptual: según Grajeda (2021) es la valoración que cada persona se tiene así misma, tomando en cuenta sus características.

Definición operacional: es medido a través del conteo de los puntajes, de los cuatro dominios, que son: autoestima física (7, 9, 12, 18, 21 y 28), autoestima personal (3, 8, 10, 13, 20 y 26), autoestima social (2, 5, 17, 23, 27 y 29) y autoestima académico (1, 4, 14, 15, 16 y 25) en la Prueba TAG, que está compuesto por 30 ítems, 4 dominios y 1 escala de veracidad (6, 11, 19, 22, 24 y 30), cada uno de ellos está conformado por 6 ítems, además es de tipo dicotómico y de escala nominal con valores 0 y 1, con tres niveles, siendo alto, medio y bajo, para cada uno de sus dominios como para el global.

Variable: Conductas de abandono laboral

Definición conceptual: Boada, et al. (2012) menciona respecto al concepto de conductas de abandono laboral, como la manera, es decir la actitud del empleado,

la evitación de ir o hacer, la disposición y la ausencia al trabajo, siendo estas nocivas para la organización, así como para el empleado.

Definición operacional: La variable conductas de abandono laboral, es medida por medio de la suma de sus puntajes de cada uno de sus 4 factores, los cuales son: enmascaramiento de situaciones personales (2,4,6,10,17,21,24 y 29), disfrute de permisos y licencias legales (5,11,15,20,23 y 27), dilación en el tiempo (3,7,9,13,16,18,25 y 28) y distractores y uso de recursos (1,8,12,14,19,22,26 y 30). El CAdT-30 está conformado por 30 ítems es de tipo. La escala de medición es nominal y de tipo Likert.

3.3 Población, muestra, muestreo y unidad de análisis

La población estará compuesta por 199 trabajadores pertenecientes a la Municipalidad del distrito de la Molina 2021.

Tabla 1

Población de trabajadores de la Municipalidad de la Molina 2021

Áreas	Nº de trabajadores	Porcentaje
Administrativa	16	8,04 %
Mantenimiento y limpieza	32	16,08 %
Conductores	53	26,63 %
Seguridad	82	41,20 %
Otros servicios (gasfitero, electricista, mecánico)	16	8,04 %
Total	199	100%

Nota. Subgerencia de servicios generales (2021).

En cuanto a la muestra, se obtendrá por medio de la aplicación de la fórmula para poblaciones finitas de Abad y Servín (1981) (citado en Grajeda, 2018), a continuación, se observa el procedimiento:

$$n = \frac{NZ^2 p(1-p)}{(N-1)e^2 + Z^2 p(1-p)}$$

$$n = \frac{199(1.96)^2(0.5)(1-0.5)}{(200-1)(0.08)^2 + (1.96)^2(0.5)(1-0.5)}$$

$$n = 70$$

Donde:

N= Población	199
Z= Nivel de significancia	1.96
p= Eventos favorables	0.5
e= Margen de error	0.08
n= Tamaño de la muestra	70

La muestra es de 70, sin embargo, se recomienda trabajar con 80 trabajadores de la Municipalidad de la Molina, para evitar la muerte experimental.

Tabla 2

Muestra de trabajadores de la Municipalidad de la Molina 2021

Áreas	Nº de trabajadores	Porcentaje
Administrativa	10	12,5 %
Mantenimiento y limpieza	17	21,2 %
Conductores	21	26,2 %
Seguridad	23	28,7 %
Otros servicios (gasfitero, electricista, mecánico)	9	11,2 %
Total	80	100%

El muestreo será de tipo probabilístico aleatorio simple, ya que nos asegura la posibilidad que todos los participantes puedan formar parte de la investigación,

así también se anticipa la posibilidad de no dejar a ningún integrante (Sánchez & Reyes, 2015). La unidad de análisis para la presente investigación lo conforman los trabajadores de la Municipalidad del distrito de la Molina.

3.4. Técnica e instrumentos de recolección de datos

Según Sánchez y Reyes (2015) la técnica que se llevará a cabo será la encuesta. Se emplearán el Test de Autoestima General y la Escala de Conductas de Abandono Laboral con la finalidad de recabar información, las cuales serán aplicadas a los empleados de la Municipalidad. En los siguientes párrafos se presentan las fichas técnicas de ambos instrumentos.

Ficha técnica del Test de autoestima general

El presente instrumento tiene por nombre Test de Autoestima General (TAG), siendo el autor Grajeda, Alex, fue elaborado en el año 2010 en la ciudad de Lima. El objetivo del TAG es medir la autoestima general, a través de la autoestima física, autoestima personal, autoestima social y autoestima académica, los cuales son sus cuatro dominios y consta de 30 ítems en total. Es de aplicación individual o colectiva, los ámbitos donde se puede aplicar son educativo, clínico o de investigación, por lo que se puede aplicar en un rango de edad desde los 12 hasta los 30.

Para su calificación del TAG se realiza la sumatoria de todos los ítems pertenecientes a los cuatro dominios, así como también de la escala de veracidad la cual de presentar un valor mayor a 3 se invalida la prueba, esta escala no es tomada en cuenta al momento de realizar la sumatoria general, los puntajes que presenta el instrumento son de 0 y 1 y sus niveles son alto, medio y bajo.

Respecto a sus propiedades psicométricas, en relación a la confiabilidad, se realizó por medio del test retest donde obtuvo un 0,92, así también se realizó las pruebas equivalentes la cual fue llevada a cabo con la Escala de Autoestima de Coopersmith donde resulto un 0,87, también se realizó la confiabilidad por el método de las dos mitades de Guttman teniendo un coeficiente de 0,81. Para su validez, se llevó a cabo la validez de contenido, pasando por el criterio de 10 jueces obteniendo un valor de 0,97, también se realizó la validez de constructo a través del ítem-test, teniendo valores entre los 0,20 y 0,70.

Ficha técnica de la Escala de Conductas de Abandono Laboral

El instrumento tiene por nombre Escala de Conducta de Abandono del Trabajo, la cual fue realizada por Boada Joan, Macip Sergi, Gil Carme, Vigil Andreu, Agullo Esteban y Medina Raúl, en el año 2012 en Catalunya- España, el cual tiene por objetivo detectar la disminución del esfuerzo, los retrasos y las ausencias en el trabajo, a través de sus cuatro dimensiones que son: enmascaramiento de situaciones personales, disfrute de permisos y licencias legales, dilación en el tiempo y distractores y uso de recursos. El instrumento cuenta con 30 ítems y puede ser aplicado de manera individual o grupal, con un tiempo estimado de 12 minutos, se considera aplicar a todos aquellos que se encuentren laborando.

Se obtiene la calificación por medio de la sumatoria de sus 30 ítems que corresponden a sus cuatro dimensiones, los cuales cuentan con valoraciones de 0 a 4, siendo 0 igual a nunca y 4 igual a siempre.

En relación a las propiedades psicométricas del instrumento, en la validez en un inicio se realizaron 74 ítems, donde se hizo un análisis de matrices policòricas, teniendo como resultado $\chi^2=3869.49$, un $KMO=0.842$ y $p<0,001$ en la prueba de esfericidad de Barlett, mostrando cuatro factores, sin embargo solo se recolectaron aquellos ítems con mayores saturaciones, respecto a la confiabilidad se analizó cada factor teniendo como resultados para el factor 1 = 0,842, el factor 2= 0,862, el factor 3 =0,701 y el factor 4=0,856.

3.5 Procedimiento

El procedimiento se realizará de la manera siguiente: Se observara el contexto hallando la problemática y detectando a las variables a investigar, posterior a ello se buscara los instrumentos con los cuales se medirán dichas variables, tomando en cuenta que tengan adecuadas propiedades psicométricas, así también se sustentara con información teórica, además se solicitaran los permisos respectivos a los autores asi como con la Municipalidad, del mismo modo se les informara que los datos recabados serán confidenciales puesto que su finalidad será académico, por lo que se contara con el consentimiento informado. El modo

de aplicación de los instrumentos se llevará a cabo por medio virtual por las distintas redes sociales.

3.6. Método de análisis de datos

Se llevara a cabo los siguientes análisis: en un inicio se vaciaron los datos de los formularios y se analizaran los datos recabados por medio del programa SPSS versión 25, seguido de ello se realizara el análisis de las propiedades psicométricas de los instrumentos tomando en cuenta la validez y confiabilidad para la prueba piloto, así también para identificar si los datos de la muestra son paramétricos o no paramétricos se llevara a cabo la prueba de Kolmogorov-Smirnov, además se realizará un análisis descriptivo de ambas variables para encontrar los niveles, también se procederá a realizar el análisis de diferenciación según lo requerido para las dos variables. Respecto a las correlaciones se realizará de acuerdo a la distribución que un inicio se determinó, por ende, según sea el caso se utilizará el coeficiente de Pearson o Spearman.

3.7 Aspectos éticos

En el estudio se ha tomado en cuenta principios propuestos por la American Psychological Association (APA) (2017), empezando por el de fidelidad, donde el objetivo es la relación de confianza que se genera con el psicólogo, es decir entre los participantes y el profesional, terminando tenemos el principio de responsabilidad, el profesional deberá ser responsable en el lugar donde desempeña sus funciones.

Así también se tomó en cuenta a los artículos establecidos por el Colegio de Psicólogos del Perú (CPsP) (2017), en dichos artículos hacen mención acerca de la confidencialidad y de las pautas que se establecen durante el proceso de investigación entre los involucrados.

IV. RESULTADOS

Tabla 3

Niveles de autoestima en trabajadores de la Municipalidad del distrito de la Molina

Niveles	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Alto	44	55,0%	55,0%	55,0%
Medio	35	43,8%	43,8%	98,8%
Bajo	1	1,3%	1,3%	100,0%
Total	80	100,0%	100,0%	

Se pueden apreciar los niveles de autoestima, en los cuales se muestra que el 55,0% denota una autoestima alta, seguido de un nivel medio con un 43,8%, es decir más de la mitad presentan adecuada valoración de sí mismo.

Tabla 4

Niveles de conductas de abandono laboral en trabajadores de la Municipalidad del distrito de la Molina

Niveles	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Alto	0	0%	0%	0%
Medio	6	7,5%	7,5%	7,5%
Bajo	73	91,3%	91,3%	98,8%
Ninguno	1	1,3%	1,3%	100,0%
Total	80	100,0%	100,0%	

La tabla muestra los niveles de conductas de abandono laboral, siendo el nivel bajo el más resaltante con un 91,3%, mientras que el nivel medio se muestra solo un 7,5%.

Tabla 5

Diferencias según sexo en la variable autoestima en trabajadores de la Municipalidad del distrito de la Molina

Sexo	n	Rango promedio	Suma de rangos	Sig.	U de Mann-Whitney
Hombre	52	40,98	2131,00		
Mujer	28	39,61	1109,00	0,799	703,000
Total	80				
				<i>d</i>	<i>0,056</i>
W de Wilcoxon		1109,000			
Z		-0,255			

De acuerdo a la tabla de diferencias por medio de la U de Mann-Whitney, se muestra que no existen diferencias según sexo para la autoestima y tampoco se considera tamaño efecto, debido a que $p > 0,05$ y $d = 0,056$.

Tabla 6

Diferencias según sexo en la variable conductas de abandono laboral en trabajadores de la Municipalidad del distrito de la Molina

Sexo	n	Rango promedio	Suma de rangos	Sig.	U de Mann-Whitney
Hombre	52	39,78	2068,50		
Mujer	28	41,84	1171,50	0,705	690,500
Total	80				
				<i>d</i>	<i>0,085</i>
W de Wilcoxon		2068,500			
Z		-0,379			

De acuerdo a la tabla de diferencias por medio de la U de Mann-Whitney, se muestra que no existen diferencias según sexo y que no existe tamaño efecto para conductas de abandono laboral, puesto que se presenta una significancia $p > 0,05$ y una $d = 0,085$.

Tabla 7

Correlación entre la autoestima y las dimensiones de conductas de abandono laboral en trabajadores de la Municipalidad del distrito de la Molina

		Enmascaramiento de situaciones personales	Disfrute de permisos y licencias legales	Dilación en el tiempo	Distractivos y uso de recursos
	Spearman	-0,249*	0,018	-0,291**	-0,157
Autoestima	r^2	0,062	0,000	0,084	0,024
	Sig.	0,026	0,876	0,009	0,164
	n	80	80	80	80

De acuerdo a la tabla de correlaciones, se puede observar que existen correlaciones inversas y significativas entre la autoestima y las dimensiones enmascaramiento de situaciones personales y dilación en el tiempo, con tamaño de efecto pequeño.

Tabla 8

Correlación entre conductas de abandono laboral y las dimensiones de autoestima en trabajadores de la Municipalidad del distrito de la Molina

		Académica	Social	Personal	Física
Conductas de abandono laboral	Spearman	-0,199	-0,123	-,063	-0,124
	r^2	0,039	0,015	0,003	0,015
	Sig.	0,077	0,276	0,581	0,272
	n	80	80	80	80

De acuerdo a la tabla de correlaciones, se puede observar que no existen correlaciones inversas y significativas entre las conductas de abandono laboral y las dimensiones de autoestima, sin embargo, se puede notar tamaños de efecto pequeño con los dominios académico, social y físico, más no hay TE con el personal.

Tabla 9

Correlación entre la autoestima y las conductas de abandono laboral en trabajadores de la Municipalidad del distrito de la Molina

		Conductas de abandono laboral
Autoestima	Spearman	-0,153
	r^2	0,023
	Sig.	0,177
	n	80

Se denota en la tabla una correlación inversa y no significativa para la muestra, con tamaño de efecto pequeño entre la autoestima y las conductas de abandono laboral.

V. DISCUSIÓN

A continuación, realizaremos un análisis comparativo y explicativo de los principales resultados hallados en nuestra investigación.

En primer lugar, hemos encontrado que el 55,0% de los trabajadores de la Municipalidad del distrito de la Molina tienen alta autoestima, seguida de un nivel medio con un 43,8%, y solo 1,3% poseen baja autoestima. Resultado similar, pero con mayor proporción, sobre todo en el nivel alto, es el hallado por Palomino (2019) quien trabajando con docentes de Santa Rosa Mazocruz – Puno, con las variables autoestima y satisfacción laboral, describe que el 68% muestra alta autoestima y el 1,5% de los profesores presentan baja autoestima. Por el contrario, Domínguez y Aguilar (2018) en México investigaron en trabajadores de pequeñas y medianas empresas mexicanas acerca de la relación entre la autoestima y la resiliencia, aplicándoseles las pruebas de autoestima de Coopersmith y la de resiliencia mexicana, encontrándose un nivel de autoestima principalmente promedio que involucraba al 45,5%, seguido de un nivel bajo con 22,7%, y finalmente un nivel alto en el 31,8%. Otro estudio interesante es el de Valderrama (2021) quien relaciona la autoestima y la dependencia emocional en víctimas de violencia, trabajando con 256 estudiantes de una universidad ubicada en Abancay, a los que se aplicaron el Cuestionario de dependencia emocional de Aiquipa (2012), y el TAG que mide autoestima de Grajeda (2010). Entre los resultados destaca que solo el 16 % de los victimados por violencia presentan nivel alto de autoestima, casi 82% nivel medio y solo 2,6% nivel bajo. La diferencia con estos resultados podría explicarse, por un lado, en el uso de distintos instrumentos (primer caso) y trabajos en muestras de diferentes lugares (ambos casos).

En segundo lugar, nuestro estudio demuestra que los niveles de conductas de abandono laboral, en la muestra examinada presenta principalmente nivel bajo en el 91,3%, seguido del nivel medio, observable en solo un 7,5%. Delgado (2018) desarrollo una investigación en el Callao de tipo no experimental de corte transversal sobre el ausentismo laboral con justificación, trabajando con 121 trabajadores de una empresa encontrando que un 63,6% presentó ausentismo moderado, 35,6 bajo y un 0,8% alto. Las diferencias encontradas podrían explicarse con el modelo de Steers y Rhodes, (Boada, et al., 2012) quienes

plantean que las conductas de abandono laboral, viene a ser la actitud del empleado, la evitación de ir o hacer, la disposición y la ausencia al trabajo, las mismas que son nocivas para la organización y para el empleado, asimismo estas se encuentran en función al contexto laboral por lo que podemos asumir que contextos diferentes propiciarán conductas de abandono con proporciones también diferenciadas.

En tercer lugar, al estudiar las diferencias en la autoestima y las conductas de abandono laboral en función al sexo, hemos encontrado que no se dan diferencias significativas e incluso, tomando en cuenta los aportes de Cohen (1988) no se encuentra tamaño del efecto, en ambos casos. Esto simplemente nos está indicando que tanto la autoestima y las conductas de abandono laboral presentan promedios similares en hombres y mujeres. Con respecto al abandono laboral no se han encontrado antecedentes que nos permitan realizar los análisis comparativos respectivos. En cambio, con respecto a la autoestima un resultado similar se puede hallar en el Manual del TAG (Grajeda, 2021) donde el estudio de las diferencias significativas realizado con 632 jóvenes estudiantes limeños demuestra que no se dan diferencias significativas en la autoestima. Estos datos reafirman los cambios socioculturales en todo nivel que se dan desde hace varios años a nivel peruano y global, el sentido de igualdad de oportunidades y condiciones de vida para todos, a diferencia de gran parte del siglo 20 en donde mayores oportunidades de desarrollo se daba para los varones.

En cuarto lugar, hemos encontrado correlaciones inversas y significativas entre la autoestima y las dimensiones enmascaramiento de situaciones personales y dilación en el tiempo, con tamaño de efecto pequeño, y asimismo que no se dan correlaciones significativas con las dimensiones disfrute de permisos y licencias legales, y, distractivos y uso de recursos. No se han encontrado otros estudios que aborden el tema sin embargo teóricamente podríamos asumir, según estos resultados, que una pequeña proporción de participantes con autoestima elevada evitarían tanto la dilatación del tiempo en el trabajo como el enmascaramiento, esto es que presentan menos pretextos para evitar el trabajo o faltar al mismo. Boada, et al., (2012). Por el contrario las personas con baja autoestima tendrían más

tardanzas, se demorarían más en realizar sus tareas o aplazarían más el producto; y también presentarían elevadas conductas de enmascaramiento laboral.

En quinto lugar, nuestro estudio ha encontrado que no existen correlaciones significativas entre las conductas de abandono laboral y las dimensiones de autoestima, aunque el tamaño de efecto sea pequeño, con los dominios académico, social y físico, más no hay TE con el personal. Esto quiere decir que hay una pequeña proporción de participantes que si presenta dicha asociación la cual es negativa, pero no así con el dominio personal. No se han encontrado antecedentes que estudien dichas correlaciones sin embargo podemos analizar estos resultados precisando que, independientemente del nivel de significancia hay una pequeña proporción que se ve afectada por la correlación. En esta pequeña proporción las personas con mayores conductas de abandono laboral presentarían menor autoestima académica, social y física. Vale decir que valorarían menos sus aptitudes intelectuales, sus habilidades para interactuar con los demás y sus atributos físicos tales como la estatura, color de piel, color de cabello, contextura, etc. (Grajeda, 2021).

Finalmente, nuestro objetivo general fue determinar la relación entre la autoestima y las conductas de abandono laboral en trabajadores de la Municipalidad del distrito de la Molina, 2021 y nuestra hipótesis general fue: existe una correlación inversa y significativa entre la autoestima y las conductas de abandono laboral en trabajadores de la Municipalidad del distrito de la Molina, 2021. El resultado referido a esto se encuentra en la tabla nueve, la cual detalla la existencia de una correlación inversa y no significativa para la muestra, con tamaño de efecto pequeño. Esto demostraría parcialmente nuestra hipótesis general, ya que, pese a que la correlación no fue significativa estadísticamente, se ha determinado un tamaño del efecto pequeño, Cohen (1988), lo que indica que hay una pequeña proporción de casos en los que, si se da dicha relación, lo que indicaría, en estos casos que a mayor autoestima se presentara menor probabilidad de presentar conductas de abandono laboral. No se han encontrado trabajos que aborden la correlación entre autoestima y conductas de abandono laboral, sin embargo un resultado parcialmente similar al nuestro es el de Ramos (2019) quien llevo a cabo una investigación de tipo correlacional, transversal, en Lima, teniendo

como variables a los rasgos de personalidad y ausentismo laboral, donde participaron 45 trabajadores de una IE, del que se puede inferir que aquellos trabajadores con mayores componentes que propician la autoestima tienen menos ausentismo laboral. En el mismo sentido el trabajo de García y Martínez (2016) realizado en México acerca de la salud y ausentismo laboral, con 200 colaboradores pertenecientes a una fábrica de alimentos muestra una correlación negativa ($r=-0.20$) entre la salud mental y el permiso injustificado, lo que demostraría que ante probables situaciones que afecten la salud mental mayores probabilidad de conductas de ausentismo laboral. Tomando en cuenta la teoría cognitiva conductual cuatridominal (Grajeda, 2021), al ser la autoestima adquirida en el aprendizaje diario que se da por las contingencias del contexto, en los que la persona se desarrolla, esta, al estar en un buen nivel, se constituye en una variable que fomenta conductas adaptativas adecuadas y saludables. Obsérvese que el 55 por ciento presenta alta autoestima y el 91 por ciento bajo ausentismo laboral. Esto, en el caso particular, de los trabajadores de La Molina se visualiza en bajos niveles de ausentismo laboral que se da en una gran proporción de ellos.

VI. CONCLUSIONES

En relación al presente estudio se pudo llegar a las siguientes conclusiones basado en los resultados analizados.

Primera, los trabajadores del Municipio de la Molina muestran una autoestima alta representado por el 55,0%.

Segunda, los trabajadores del Municipio de la Molina muestran conductas de abandono laboral nivel bajo representado por el 91,3%.

Tercera, en la muestra de los trabajadores del Municipio de la Molina en relación a la variable autoestima no se mostraron diferencias según sexo.

Cuarta, en la muestra de los trabajadores del Municipio de la Molina para la variable conductas de abandono laboral no se encontraron diferencias según sexo.

Quinta, se presenta correlaciones inversas y significativas entre la autoestima y las dimensiones enmascaramiento de situaciones personales y dilación en el tiempo, mostrando tamaños de efecto pequeño.

Sexta, se muestra que no existen correlaciones inversas y significativas entre la variable conductas de abandono laboral y las dimensiones de autoestima.

Séptima, se presenta correlación inversa y no significativa entre la autoestima y las conductas de abandono laboral, con tamaño de efecto pequeño.

VII. RECOMENDACIONES

Primera, se sugiere promover mayores investigaciones en torno a las variables autoestima y conductas de abandono laboral, en diferentes poblaciones.

Segunda, se recomienda elaborar instrumentos sobre conductas de abandono laboral abarcando otras dimensiones acerca de la conducta del sujeto dentro de la organización laboral.

Tercera, fomentar estudios experimentales con ambas variables para observar los posibles cambios.

Cuarta, se recomienda tomar una muestra mucho más grande con la finalidad de obtener resultados que abarquen mayor amplitud.

Quinta, se recomienda a los psicólogos de la empresa que brinden psicoeducación u orientación y consejería individualizada al porcentaje mínimo de trabajadores que se encontró con baja autoestima.

Sexta, se sugiere a los psicólogos conjuntamente con las autoridades encargadas de la organización que brinden charlas psicoeducativas al porcentaje donde se evidencia un nivel promedio, con el fin de disminuir las conductas de abandono laboral.

Séptima, se recomienda que sigan manteniendo la autoestima de los trabajadores para evitar conductas de abandono laboral

REFERENCIAS

- American Psychological Asociación [APA] (2017). *Ethical principles of psychologists and code of conduct* [Principios éticos de los psicólogos y código de conducta]. <https://www.apa.org/ethics/code/ethics-code-2017>
- Boada, J., Macip, S., Gil, C., Vigil, A., Agullo, E. y Medina, R. (2012). CAAdT-30: Estructura factorial y primera aproximación al estudio de su fiabilidad de la escala sobre conducta de abandono del trabajo. *Revista Mexicana de Investigación en Psicología*, 4(1), 2-13.
- Campbell, D. y Stanley, J. (1995). Diseños experimentales y cuasiexperimentales en la investigación social. *Diseño Correlacionales y "ex post facto"* (pp.123-139). Amorrortu editores, S.A.
- Colegio de Psicólogos del Perú (2017, 21 de diciembre). *Código de ética y deontología*.http://api.cpsp.io/public/documents/codigo_de_etica_y_deontologia.pdf
- Delgado, J. (2018). *Ausentismo Laboral de los colaboradores de la Empresa Teleatento del Perú S.A.C. - Sede Callao durante el periodo 2018* [Tesis de pregrado, Universidad Inca Garcilaso de la Vega] Repositorio Universidad Inca Garcilaso de la Vega. <http://repositorio.uigv.edu.pe/handle/20.500.11818/3618>
- Domínguez, M. y Aguilar, V. (2018). *Relación entre autoestima y resiliencia personal en el trabajo* [Tesis de licenciatura, Universidad Nacional Autónoma de México]. Relación entre autoestima y resiliencia personal en el trabajo. <http://132.248.9.195/ptd2018/mayo/0774425/Index.html>
- García, V. y Martínez, R. (2016). Ausentismo laboral y salud: estudio de su importancia en el teletrabajo. *Revista Retos*, 11(1), 13-25. <https://DOI:10.17163/ret.n11.2016.01>
- Gonzales, N. (2020). *Factores psicosociales relacionados con la intención de abandono laboral* [Tesis de posgrado, Universidad de la Laguna] RIULL Repositorio Institucional. <https://riull.ull.es/xmlui/bitstream/handle/915/19870/Factores%20Psicosoci>

ales%20relacionados%20con%20la%20Intencion%20de%20Abandono%20Laboral.pdf?sequence=1

Grajeda, A. (2019). *Pautas para el desarrollo de la autoestima en el hogar y la escuela*. Gráfica Universo.

Grajeda, A. (2021). *Manual del Test de autoestima general*. APTTAI.

Hineline, P. (1980). The language of behavior analysis: Its community, its functions, and its limitations [El lenguaje del análisis de la conducta: su comunidad, sus funciones y sus limitaciones]. *Behaviorism*, 8, 67-86.

Kerlinger, F. y Lee, H. (1992). *Investigación del comportamiento*. McGraw-Hill.

Marín, A. (2019). Dependencia emocional y autoestima: relación y características en una población de jóvenes limeños. *Revista de investigación y casos en salud CASUS*, 4(2), 85-91
<https://casus.ucss.edu.pe/index.php/casus/article/view/176/127>

Palomino, L. (2019). *Autoestima y su relación con la satisfacción laboral en los docentes Aimaras de la Red Educativa Pachapaki del distrito de Santa Rosa Mazocruz – 2017* [Tesis de segunda especialidad, Universidad Nacional del Altiplano]. Repositorio Universidad Nacional del Altiplano.
http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/11713/Palomino_Asqui_Lino_Pablo.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Pellón, R. (2013). Watson, Skinner y algunas disputas dentro del conductismo. *Revista Colombiana de Psicología*, 22(2), 389-399.

Ramos, B. (2019). *Relación entre rasgos de personalidad y ausentismo laboral en profesores* [Tesis de licenciatura, Pontificia Universidad Católica del Perú]. Repositorio PUCP.
https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/15908/RAMOS_CHAVARRI_RELACION_ENTRE_RASGOS_DE_PERSONALIDAD_Y_AUSENTISMO_LABORAL_EN_PROFESORES.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Ruiz, P., Medina, Y. Zayas, A. y Gómez, R. (2018). Relación entre la autoestima y la satisfacción con la vida en una muestra de estudiantes universitarios.

International Journal of Developmental and Educational Psychology, 2(1), 67-77. <https://www.redalyc.org/comocitar.oa?id=349856003007>

Sánchez, H. y Reyes, C. (2015). *Metodología y diseños en la investigación científica*. Bussiness Support Aneth SRL

Suarez, S. (2018). Relación entre la autoeficacia docente y la autoestima en profesores que laboran en un grupo de colegios colombianos. *Revista Internacional de Estudios en Educación*, 1, 46-60. <https://doi.org/10.37354/riee.2018.179>

Subgerencia de servicios generales (2021). *Estadísticas de los trabajadores de la Municipalidad del distrito de la Molina*.

Trillo, F. (2018). Condicionamiento operante como nos va en la vida. La importancia de las consecuencias de los actos. *La Psicología del Verbo*, 55-74.

Velásquez, R. (2019). *Ausentismo laboral, características y factores asociados en enfermeros que laboran en una institución de salud de Lima. 2017* [Tesis de posgrado, Universidad Nacional Mayor de San Marcos] Cybertesis. <https://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/20.500.12672/11533>.

Villaplana, M., García, M. y Meseguer, M. (2013). Una Revisión de los Modelos de Gestión de la Ausencia y el Retorno al Trabajo desde el Enfoque Psicológico. *Trabajo*, 28, 55-67.

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de consistencia

Título: Autoestima y conductas de abandono laboral en trabajadores de la Municipalidad del distrito de la Molina, 2021.		
Problema: ¿Cuál es la relación entre la autoestima y las conductas de abandono laboral en trabajadores de la Municipalidad del distrito de la Molina, 2021?		
Objetivos	Hipótesis	Método
<p>Objetivo general</p> <p>Determinar la relación entre la autoestima y las conductas de abandono laboral en trabajadores de la Municipalidad del distrito de la Molina, 2021.</p>	<p>Hipótesis general</p> <p>Existe una correlación inversa y significativa entre la autoestima y las conductas de abandono laboral en trabajadores de la Municipalidad del distrito de la Molina, 2021.</p>	<p>No experimental-sustantivo transversal</p> <p>Población 199 trabajadores</p> <p>Muestra 80 trabajadores</p> <p>Muestreo No probalístico-aleatorio simple</p>
<p>Objetivos específicos</p> <p>-Primero: Describir los niveles de autoestima en trabajadores de la Municipalidad del distrito de la Molina, 2021.</p> <p>-Segundo: determinar los niveles de las conductas de abandono laboral en trabajadores de la Municipalidad del distrito de la Molina, 2021.</p> <p>-Tercero: identificar si existen diferencias significativas según sexo en la autoestima de los trabajadores de la Municipalidad del distrito de la Molina, 2021.</p> <p>-Cuarto: identificar si existen diferencias significativas según sexo en las conductas de abandono laboral de los trabajadores de la Municipalidad del distrito de la Molina, 2021.</p> <p>-Quinto: describir las correlaciones de la autoestima con las dimensiones de las conductas de abandono laboral en trabajadores de la Municipalidad del distrito de la Molina, 2021.</p> <p>-Sexto: describir las correlaciones de las conductas de abandono laboral con las dimensiones de la autoestima en trabajadores de la Municipalidad del distrito de la Molina, 2021.</p>	<p>Hipótesis específicas</p> <p>-Primera: existen diferencias significativas según sexo en la autoestima de los trabajadores de la Municipalidad del distrito de la Molina, 2021^a favor de los hombres.</p> <p>-Segunda: existen diferencias significativas según sexo en las conductas de abandono laboral de los trabajadores de la Municipalidad del distrito de la Molina, 2021 siendo mayor en los hombres.</p> <p>-Tercera: existen correlaciones inversas y significativas entre la autoestima con las conductas de abandono laboral en trabajadores de la Municipalidad del distrito de la Molina, 2021 según sexo.</p> <p>-Cuarta: existen correlaciones inversas y significativas entre la autoestima con las dimensiones de las conductas de abandono laboral en trabajadores de la Municipalidad del distrito de la Molina, 2021.</p> <p>-Quinta: existen correlaciones inversas y significativas de las conductas de abandono laboral con las dimensiones de la autoestima en trabajadores de la Municipalidad del distrito de la Molina, 2021.</p>	<p>Estadística</p> <p>Kolmogorov – Smirnov Rho de Spearman U de Mann Whitney D de Cohen</p>

Anexo 2: Tabla de Operacionalización de las variables

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Ítems	Escala
Autoestima	Según Grajeda (2021) es la valoración que cada persona se tiene así misma, tomando en cuenta sus características	Medido a través del conteo de los puntajes, de sus cuatro dominios, que son: autoestima física, personal, social y académico.	Autoestima física	7, 9, 12, 18, 21 y 28	Nominal
			Autoestima personal	3, 8, 10, 13, 20 y 26	
			Autoestima social	2, 5, 17, 23, 27 y 29	
			Autoestima académica	1, 4, 14, 15, 16 y 25	
Conductas de abandono laboral	Boada, et al. (2012) menciona respecto al concepto de conductas de abandono laboral, como la manera, es decir la actitud del empleado, la evitación de ir o hacer, la disposición y la ausencia al trabajo, siendo estas nocivas para la organización así como para el empleado	Medida por medio de la suma de sus puntajes de sus 4 factores, son: enmascaramiento de situaciones personales, disfrute de permisos y licencias legales, dilación en el tiempo, distractores y uso de recursos.	Enmascaramiento de situaciones personales	2,4,6,10,17, 21,24 y 29	Nominal
			Disfrute de permisos y licencias legales	5,11,15,20, 23 y 27	
			Dilación en el tiempo	3,7,9,13,16, 18,25 y 28	
			Distractores y uso de recursos	1,8,12,14,19,22,26 y 30	

Anexo 3: Instrumentos

TAG

Alex Grajeda (Lima – 2010)

Apellidos y nombres: _____

Edad: _____ Fecha de Nac.: ____/____/____ GI: _____

Lugar de Nac.: _____ Hora Inic.: _____ Fin _____

Dur.: _____ Centro de estudio o laboral: _____

INSTRUCCIONES: Lee cada una de las siguientes oraciones y marca una equis (X) en el recuadro correspondiente (SI o NO) de acuerdo a como te has sentido en este último mes.

	SI	NO
01. Generalmente siento que me es fácil aprender		
02. Casi siempre cumplo con mis obligaciones.		
03. Tengo mal carácter.		
04. No soy bueno (a) para dar exámenes.		
05. Casi siempre me divierto cuando cuentan chistes.		
06. Desde pequeño siempre me he portado bien.		
07. Considero que tengo bonito rostro.		
08. Siento que soy muy dependiente de los demás.		
09. Me siento bien con mi peso.		
10. Me falta confiar más en mí mismo (a).		
11. Siempre he sido feliz.		
12. Tengo un buen estado de salud.		
13. Me parece que soy veloz para hacer mis quehaceres.		
14. Casi siempre soluciono los problemas académicos que enfrento.		
15. No soy bueno para llegar a tiempo a la escuela.		
16. Soy un buen alumno en clase.		
17. Colaboro frecuentemente con los demás.		
18. No estoy conforme con mi altura.		
19. Nunca he dicho mentiras.		
20. Siento que no soy muy respetuoso.		
21. Me gusta el color de mi piel.		
22. Toda mi vida he dicho la verdad.		
23. Muchas veces no cumplo con las tareas.		
24. Jamás me han llamado la atención.		
25. Siento que tengo una buena inteligencia.		
26. Realizo mis actividades sin el mayor temor.		
27. Se me hace difícil hacer amistad con otros (as) de mi edad.		
28. Siento que mis ojos van bien con mi físico.		
29. Siento que soy un(a) buen(a) amigo(a).		
30. Nunca en mi vida he llorado.		

CadT-30

Boada-Grau, Macip-Simó, Gil-ripoll, Vigil-colet, Agulló Tomás y Medina Centeno
(2012)

Apellidos y nombres: _____

Organización: _____

Edad: _____ Sexo: _____

Ítems	N	CN	AV	CS	S
1.-Recibo llamadas telefónicas (comentándome temas personales) de mi pareja, familia o de amigos.	0	1	2	3	5
2.-Me excuso para no ir a trabajar (p.ej.: con un lumbago) cuando estoy muy cansado.					
3.-Cuando voy a hacer una actividad, p.ej. fotocopias, utilizo más tiempo del que debería.					
4.-Pongo como excusa que tengo gripe o que estoy constipado, para evitar ir al trabajo.					
5.-No asisto al trabajo, ya que me recupero de una intervención quirúrgica (tengo la baja médica).					
6.- Me voy a casa cuando he sufrido un pequeño percance laboral (p.ej.: me he cortado levemente).					
7.-Alargo unos minutos el tiempo estipulado que tengo para comer (desayunar, almorzar, cenar, etc.).					
8.- Llamo por teléfono a mi pareja o familia para comentar temas personales.					
9.-Cuando voy al médico, dentista, etc., utilizo más tiempo del que debería.					
10.-Simulo que tengo fiebre para acompañar a una persona próxima a mi (amiga, etc.) al médico.					
11.-He tenido un accidente de circulación y no voy a trabajar, ya que tengo baja médica.					
12.-En mi trabajo, navego por Internet buscando cosas de interés personal.					
13.-Pienso que debería salir a beber algo (p.ej.: café, refresco, agua, etc.) cuando no hay nadie.					
14.-Pienso que debería realizar llamadas telefónicas a familiares (pareja, padres, hijos, etc.) desde la empresa.					
15.-Como tengo riesgos durante el embarazo, no voy a trabajar a mi empresa, ya que tengo la baja médica.					
16.-Hago una escapadilla (de recreo) por la fábrica, empresa, institución, etc., con la excusa de hacer una fotocopia o ir a buscar un objeto, un instrumento o similar.					
17.- No voy a trabajar si llueve mucho (p.ej.: argumento que el tráfico estaba denso).					
18.-Las tareas que no me agradan, procuro que las hagan los otros.					

19.- Hago encargos personales por teléfono desde mi empresa.					
20.-Ha nacido mi hijo/hija, disfruto de un permiso legal y no voy al trabajo.					
21.-Informo que tengo fiebre, aunque me encuentro bien, porque no deseo ir a trabajar.					
22.-Mando e-mails a empleados de mi empresa, escribiendo mensajes simpáticos y divertidos.					
23.- He ido a ver a un pariente próximo que padece una enfermedad (o ha fallecido), y no he ido a trabajar (lo he solicitado legalmente).					
24.-Digo que me encuentro enfermo, aunque me encuentro bien, porque no deseo ir a trabajar.					
25.-Aprovecho para ir a tomar algo cuando hago un pedido o voy a buscar una herramienta.					
26.-Me divierto escribiendo mensajes mediante el e-mail con personas que no son de mi empresa.					
27.-He contraído matrimonio, disfruto de vacaciones (lo he solicitado legalmente).					
28.- Salgo de la oficina a fumarme un cigarrillo, hacer un café o a dar una vuelta cuando no hay ningún superior.					
29.-Digo que me encuentro enfermo para no ir a trabajar, pero no voy por razones personales y privadas.					
30.-Aprovecho las horas de trabajo para fotocopiar documentos personales.					

Anexo 4: Solicitud de autorización a la Municipalidad



"Año del bicentenario del Perú: 200 años de independencia"

Los Olivos, 6 de Diciembre de 2021

CARTA INV.N°01080 -2021/EP/PSI. UCV LIMA-LN

Sr.
Jorge Luis Guerrero Rodríguez
Subgerente de Servicios Generales y Patrimonio
Municipalidad de la Molina
Av. Ricardo Elías Aparicio 740, La Molina

Presente.-


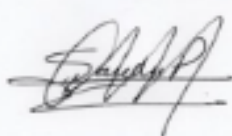
De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted, para expresarle mi cordial saludo y a la vez solicitar autorización para la Srta. JAIME VALENCIA CARLA YASMIN con DNI N° 44700156, con código de matrícula N° 7002710157, y la Srta. SOTO GUERRERO ODERAY DEL ROSARIO con DNI N° 07524720, con código de matrícula N° 7002696593 estudiantes de la carrera de psicología, quienes desean realizar su trabajo de investigación para optar el título de licenciadas en Psicología titulado: "AUTOESTIMA Y CONDUCTAS DE ABANDONO LABORAL EN TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DEL DISTRITO DE LA MOLINA 2021". Este trabajo de investigación tiene fines académicos, sin fines de lucro alguno, donde se realizará una investigación.

Agradecemos por antelación le brinde las facilidades del caso proporcionando una carta de autorización para el uso del instrumento en mención, para sólo fines académicos, y así prosiga con el desarrollo del proyecto de investigación.

En esta oportunidad hago propicia la ocasión para renovarle los sentimientos de mi especial consideración y estima personal.

Atentamente,



Mg. Sandra Patricia Céspedes Vargas Machuca
Coordinadora de la Escuela de Psicología
Filial Lima - Campus Lima Norte



Carla Jaime  10:01

CARTA INSTITUCION Municipalidad de
La Molina.pdf



Jorge Guerrero 12:26

para mí ^



De jguerrero@munimolina.gob.pe Jorge
Guerrero y •

Para calijaime13@gmail.com calijaime13 y •

Fecha 9 dic. 2021 12:26



Cifrado estándar (TLS).

[Ver detalles de seguridad](#)

Estimada Carla

De acuerdo a lo indicado en la carta adjunta, se
acepta lo requerido en esta, para fines de estudio.

Saludos

Jorge Guerrero

Subgerente de Servicios Generales y Patrimonio

De: "calijaime13" <calijaime13@gmail.com>

Para: jguerrero@munimolina.gob.pe

Anexo 5: Solicitud de permisos para los instrumentos



"Año del bicentenario del Perú: 200 años de independencia"

CARTA N°01078- 2021/EP/PSI.UCV LIMA NORTE-LN

Los Olivos 17 de Noviembre de 2021

Autor:

- Alex Grajeda Montalvo

Presente.-

De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted para expresarle mi cordial saludo y a la vez presentarle a las Srtas. Soto Guerrero Oderay Del Rosario, con DNI N° 07524720 con código de matrícula N° 7002696593, y Jaime Valencia Yasmin, con DNI N° 44700156 con código de matrícula N° 7002710157, estudiantes del último año de la Escuela de Psicología de nuestra casa de estudios; quienes realizarán su trabajo de investigación para optar el título de licenciadas en Psicología titulado: "AUTOESTIMA Y CONDUCTAS DE ABANDONO LABORAL EN TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DEL DISTRITO DE LA MOLINA 2021", este trabajo de investigación tiene fines académicos, sin fines de lucro alguno, donde se realizará una investigación con el uso del instrumento TEST DE AUTOESTIMA GENERAL (TAG) a través de la validez, la confiabilidad, análisis de ítems y baremos tentativos.

Agradecemos por antelación le brinde las facilidades del caso proporcionando una carta de autorización para el uso del instrumento en mención, para sólo fines académicos, y así prosiga con el desarrollo del proyecto de investigación.

En esta oportunidad hago propicia la ocasión para renovarle los sentimientos de mi especial consideración y estima personal.

Atentamente




Mg. Sandra Patricia Céspedes Vargas Machuca
Coordinadora de la Escuela de Psicología
Filial Lima - Campus Lima Norte

ite Outlook.com como controlador de correo electrónico predeterminado. Probar ahora Volver a preguntar más tarde No volver a mc

SOLICITUD DE PERMISO DE SU TEST DE AUTOESTIMA GENERAL

 Oderay Soto Guerrero
Muchas gracias dr. Grajeda Enviado desde mi Galaxy ----- Mensaje original ----- De: ALEX TEOFIL... Mié 17/11/2021 15:07

 ALEX TEOFIL... <agrajeda@ucvvirtual.edu.pe> Mié 17/11/2021 14:52
Para: Usted

Estimada Oderay Soto Guerrero queda autorizada para usar mi Test de autoestima general (TAG) en vuestra tesis para obtener el título de licenciada en Psicología por la Universidad Cesar Vallejo. Cite correctamente el instrumento en referencias.

CARTA N°01079- 2021/EP/PSI.UCV LIMA NORTE-LN

Los Olivos 6 de Diciembre de 2021

Autor:

- **Joan Boada Grau**

Presente.-

De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted para expresarle mi cordial saludo y a la vez presentarle a las Srtas. SOTO GUERRERO ODERAY DEL ROSARIO, con DNI N° 07524720 con código de matrícula N° 7002696593, y JAIME VALENCIA YASMIN, con DNI N° 44700156 con código de matrícula N° 7002710157, estudiantes del último año de la Escuela de Psicología de nuestra casa de estudios; quienes realizarán su trabajo de investigación para optar el título de licenciadas en Psicología titulado: "AUTOESTIMA Y CONDUCTAS DE ABANDONO LABORAL EN TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DEL DISTRITO DE LA MOLINA 2021", este trabajo de investigación tiene fines académicos, sin fines de lucro alguno, donde se realizará una investigación con el uso del instrumento la ESCALA CADt 30 a través de la validez, la confiabilidad, análisis de ítems y baremos tentativos.

Agradecemos por antelación le brinde las facilidades del caso proporcionando una carta de autorización para el uso del instrumento en mención, para sólo fines académicos, y así prosiga con el desarrollo del proyecto de investigación.

En esta oportunidad hago propicia la ocasión para renovarle los sentimientos de mi especial consideración y estima personal.

Atentamente





Buscar Reunirse ahora

Admite Outlook.com como controlador de correo electrónico predeterminado. Probar ahora Volver a preguntar más tarde No volver a

Eliminar Archivo No deseado Limpiar Mover a

← solicitud de permiso 2

 Oderay Soto Guerrero
Muchas gracias dr. Boada. Saludos Enviado desde mi Galaxy ----- Mensaje original ----- De: Joan Boa... Mar 16/11/2021 16:37

 JG Joan Boada Grau <joan.boada@urv.cat>
Mar 16/11/2021 16:18
Para: Usted


Hola Oderay,
Podéis utilizar la escala.
Saludos,




Dr. Joan Boada-Grau
Catedrático de Universidad de Psicología Organizaciones & RRHH (URV, Tarragona, Spain)
Profesor Colaborador de la Universitat Oberta de Catalunya (UOC, Barcelona, Spain)
Senior Coach (AECOP-Spain /EMCC-Europe, n°CS141)
Coordinador Área Psicología Social (URV, Tarragona, Spain)
Director de Spitzen Value-Human Resources (Research & Transfer) (URV, Tarragona, Spain)
Miembro de I2TIC (Research) (UOC, Barcelona, Spain)
Investigador y Consultor en Recursos Humanos y Organizaciones

Tels: +34-609.669.016
Skype: joanboadagrau

A/e: joan.boada@urv.cat
Tel.: 97755 8161

Fac. Ciències de l'Educació i Psicologia
Carretera de Valls, s/n
43007 - Tarragona

 UNIVERSITAT
ROVIRA i VIRGILI

www.urv.cat   

Aquest missatge és confidencial.
[Vegeu-ne les condicions legals](#)

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Estimado padre de familia o apoderado, quien suscribe JAIME VALENCIA, CARLA YASMIN y SOTO GUERRERO, ODERAY DEL ROSARIO Bachilleres en psicología de la Universidad César Vallejo. En la actualidad nos encontramos realizando una investigación sobre **“Autoestima y conductas de abandono laboral en trabajadores de la Municipalidad del distrito de la Molina, 2021”** y para ello quisiera contar con su importante colaboración. El proceso consiste en la aplicación del **Test de Autoestima General y el Cuestionario de Conductas de abandono laboral**. De aceptar participar en la investigación, se informará todos los procedimientos de la investigación. En caso tenga alguna duda con respecto a algunas preguntas, se explicará cada una de ellas.

De haber sido informado y estar de acuerdo, por favor rellene la siguiente parte.

Yo, acepto aportar en la investigación sobre **“Autoestima y conductas de abandono laboral en trabajadores de la Municipalidad del distrito de la Molina, 2021”** de las bachilleras JAIME VALENCIA, CARLA YASMIN y SOTO GUERRERO, ODERAY DEL ROSARIO, habiendo informado mi participación de forma voluntaria.

Firma

Anexo 7: Resultados adicionales

Tabla 10

Prueba de Kolmogorov-Smirnov

Variables y dimensiones	Estadístico	gl	Sig.
Conductas de abandono laboral	0,116	80	0,009
Enmascaramiento de situaciones personales	0,297	80	0,000
Disfrute de permisos y licencias legales	0,176	80	0,000
Dilación en el tiempo	0,134	80	0,001
Distractivos y uso de recursos	0,140	80	0,000
Autoestima	0,134	80	0,001
Académica	0,205	80	0,000
Social	0,359	80	0,000
Personal	0,195	80	0,000
Física	0,243	80	0,000

Según la prueba de Kolmogorov Smirnov para una muestra de 80 sujetos, tanto sus variables como las dimensiones de las mismas son $p < 0,05$, por lo que se considera que tiene una distribución anormal, es decir se realizaran análisis no paramétricos.


Anexo 9: Examen de CRI

el botón "Publicaciones" e ingresarlas de forma manual.

- El Curso de Conducta Responsable en Investigación CRI no es requisito para la calificación RENACYT. El URL es <https://vinculate.concytec.gob.pe/conducta-responsable-en-investigacion>

PERFIL

CARLA YASMIN JAIME VALENCIA



Calificación, Clasificación y Registro de Investigadores

Solicitar Incorporación

Conducta Responsable en Investigación

Fecha: 29/03/2022


Seleccionar archivo | Ninguno archivo selec.

Agregar foto | Eliminar foto

Resumen

PERFIL

ODERAY DEL ROSARIO SOTO GUERRERO



Calificación, Clasificación y Registro de Investigadores

Solicitar Incorporación

Conducta Responsable en Investigación

Fecha: 29/03/2022

Elegir archivo | No se ha seleccionado ningún archivo

Agregar foto | Eliminar foto

Resumen

1924 quedan todavía

DATOS PERSONALES

Nombres: ODERAY DEL ROSARIO