

UNIVERSIDAD TÉCNICA DEL NORTE

FACULTAD DE POSGRADO

MAESTRIA EN HIGIENE Y SALUD OCUPACIONAL



**TEMA: AUTOESTIMA Y WORK ENGAGEMENT DEL PERSONAL DE
GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA DEL GAD DE LA CIUDAD DE
RIOBAMBA EL AÑO 2023**

Trabajo de Grado previo a la obtención del título de Maestría en Higiene y Salud
Ocupacional

AUTOR(A):

Johanna del Carmen Dávila Andrade

DIRECTOR(A):

Dra. Nancy Verónica Villamarin Villamarin

Ibarra, 2024



Línea de Investigación: Salud y Bienestar Integral

Universidad Técnica del Norte Sede Principal, Ibarra-Ecuador - 2024

APROBACIÓN DEL DIRECTOR

Yo, **MSc. Nancy Verónica Villamarín Villamarín**, certifico que el Maestrante **Dávila Andrade Johanna Del Carmen** con cedula N.º **1711460384** ha elaborado bajo mi tutoría la sustentación del Trabajo de Grado titulado:

AUTOESTIMA Y WORK ENGAGEMENT DEL PERSONAL DE GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA DEL GAD DE LA CIUDAD DE RIOBAMBA EL AÑO 2023.

Este trabajo se sujeta a las normas y metodologías dispuestas en los Reglamentos de Titulación obtener, por lo tanto, autorizo la presentación sustentación para la calificación respectiva.

Ibarra, a los 19 días del mes de febrero del 2024

Director:

MSc. Nancy Verónica Villamarín Villamarín

CI: 1002864237



UNIVERSIDAD TÉCNICA DEL NORTE

FACULTAD DE POSGRADO

Ibarra, 19 de febrero del 2024

C.6 Conformidad con el documento final

Dra.
Lucía Yépez
Decana
Facultad de Postgrado

ASUNTO: Conformidad con el documento

final Señora Decana:

Nos permitimos informar a usted que revisado el Trabajo final de Grado "Autoestima y work engagement del personal de gestión administrativa y financiera del GAD de la ciudad de Riobamba el año 2023" del maestrante Dávila Andrade Johanna del Carmen, de la Maestría de Higiene y Salud Ocupacional certificamos que han sido acogidas y satisfechas todas las observaciones realizadas.

Atentamente,

	Apellidos y Nombres	Firma
Tutor/a	Villamarin Villamarin Nancy Verónica MSc.	
Asesor/a	Noroña Salcedo Daruín Raúl PhD	
Maestrante	Johanna Dávila Andrade	



UNIVERSIDAD TÉCNICA DEL NORTE

BIBLIOTECA UNIVERSITARIA

AUTORIZACIÓN DE USO Y PUBLICACIÓN A FAVOR DE LA UNIVERSIDAD TÉCNICA DEL NORTE

1. IDENTIFICACIÓN DE LA OBRA

En cumplimiento del Art. 144 de la Ley de Educación Superior, hago la entrega del presente trabajo a la Universidad Técnica del Norte para que sea publicado en el Repositorio Digital Institucional, para lo cual pongo a disposición la siguiente información:

DATOS DE CONTACTO			
CÉDULA DE IDENTIDAD:	1711460384		
APELLIDOS Y NOMBRES:	JOHANNA DEL CARMEN DÁVILA ANDRADE		
DIRECCIÓN:	MARISOL CALLE REAL AUDIENCIA		
EMAIL:	Jovis_davi@hotmail.com		
TELÉFONO FIJO:	023406457	TELÉFONO MÓVIL:	0983625179

DATOS DE LA OBRA	
TÍTULO:	AUTOESTIMA Y WORK ENGAGEMENT DEL PERSONAL DE GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA DEL GAD DE LA CIUDAD DE RIOBAMBA EL AÑO 2023
AUTOR (ES):	JOHANNA DEL CARMEN DÁVILA ANDRADE
FECHA: DD/MM/AAAA	19/02/2024
SOLO PARA TRABAJOS DE GRADO	
PROGRAMA:	<input type="checkbox"/> PREGRADO <input checked="" type="checkbox"/> X POSGRADO
TÍTULO POR EL QUE OPTA:	MAESTRÍA EN HIGIENE Y SALUD OCUPACIONAL
ASESOR /DIRECTOR:	DR. DARWIN RAÚL NOROÑA SALCEDO MSc. DRA. NANCY VÉRONICA VILLAMARÍN MSc.

2. CONSTANCIAS

El autor (es) manifiesta (n) que la obra objeto de la presente autorización es original y se la desarrolló, sin violar derechos de autor de terceros, por lo tanto, la obra es original y que es (son) el (los) titular (es) de los derechos patrimoniales, por lo que asume (n) la responsabilidad sobre el contenido de la misma y saldrá (n) en defensa de la Universidad en caso de reclamación por parte de terceros.

Ibarra, a los 19. días del mes de febrero... de 2024.

EL AUTOR:

(Firma).....

Nombre: JOHANNA DÁVILA ANDRADE

DEDICATORIA

Dedico con todo mi corazón esta tesis a mi señora madre María del Carmen Andrade, que siempre estuvo allí para motivarme a seguir adelante, ahora desde el cielo me guías con tu bendición, siento tu compañía presente, fuiste tú quien me inspiro constantemente y has sido la luz que guía mi camino, sin ti no lo habría logrado te amo.

Aquellos que a pesar de los desafíos y obstáculos persisten en su camino hacia el crecimiento y la excelencia. Este proyecto es un tributo a la perseverancia, la pasión y la curiosidad intelectual. También lo dedico a mis mentores, cuya sabiduría y guía han moldeado mi trayectoria académica y profesional. Que este trabajo sirva como inspiración y motivación para aquellos que siguen luchando por alcanzar sus sueños y objetivos.

AGRADECIMIENTOS

Quiero expresar mi más profundo agradecimiento a todas aquellas personas que han contribuido al éxito de este proyecto. En primer lugar, agradezco a Dios y a mis mentores y colegas por su invaluable orientación, apoyo y sabiduría. Sus perspectivas y consejos han sido fundamentalmente en este viaje.

También extendo mi gratitud a mi familia y especialmente a mi adorada hija Sofía Valentina quien me prestó el tiempo que le pertenecía para terminar este sueño y me motivo siempre con sus notitas y sus palabras “suerte no te rindas” y “se fuerte” gracias princesa eres mi fortaleza, cuyo amor incondicional y aliento constante han sido una fuente de fuerza y motivación. A todos los participantes y colaboradores de este estudio, gracias por compartir su tiempo, experiencias y conocimientos, haciendo posible este trabajo. Finalmente, agradezco a la institución que me ha brindado las herramientas y oportunidades para crecer tanto profesional como personalmente. Este proyecto es el resultado de un esfuerzo colectivo y cada uno de ustedes ha jugado un papel esencial en su realización.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

DEDICATORIA.....	V
AGRADECIMIENTOS.....	VI
ÍNDICE DE CONTENIDOS.....	VII
ÍNDICE DE TABLAS.....	XI
RESUMEN.....	XII
ABSTRACT.....	XIII
CAPÍTULO I. EL PROBLEMA.....	1
1. Problema de investigación.....	1
1.1 Planteamiento del problema.....	1
1.2 Antecedentes.....	5
1.3 Objetivos.....	14
1.3.1 Objetivo General.....	14
1.3.2 Objetivos Específicos.....	14
1.4 Justificación.....	14
CAPÍTULO II. MARCO REFERENCIAL.....	18
2.1 Marco Teórico.....	18

2.1.1 Autoestima	18
2.1.2 Work engagement	33
2.2 Marco Legal	45
2.2.1 Decisión Andina 584.....	45
2.2.2 Constitución de la República del Ecuador	46
2.2.3 Código del Trabajo.....	47
2.2.4 Ley Orgánica de Servicio Público	49
2.2.5 Reglamento LOSEP	50
2.2.6 Decreto ejecutivo 2393	51
2.2.7 Acuerdo Ministerial 82	52
2.3 Acuerdo Ministerial 398.....	53
CAPÍTULO III. MARCO METODOLÓGICO	54
3. Metodología de la investigación	54
3.1 Diseño de investigación.....	54
3.2 Enfoque y tipo de investigación	54
3.3 Descripción del área de estudio / Grupo de estudio	55
3.3.1 Población y muestra	55

3.3.2 Criterios de inclusión	55
3.3.3 Criterios de exclusión.....	56
3.4 Métodos de recolección de información.....	56
3.4.1 Escala de Autoestima de Coopersmith para Adultos.....	56
3.4.2 Encuesta de Bienestar y Trabajo (UWES).....	57
3.4.3 Método de análisis de datos	58
3.5 Hipótesis.....	59
3.6 Consideraciones bioéticas	59
CAPITULO IV RESULTADOS Y DISCUSIÓN	61
4.1 Resultados	61
4.1.1 Características sociodemográficas	62
4.1.2 Niveles de autoestima	64
4.1.3 Niveles de work engagement	66
4.1.4 Análisis de correlación.....	68
4.2 Discusión.....	74
CONCLUSIONES.....	79
RECOMENDACIONES	80

CAPÍTULO V PROPUESTA.....	82
5.1 Nombre.....	82
5.2 Objetivos	82
5.2.1 Objetivo general.....	82
5.2.2 Objetivos específicos	82
5.3 Justificación.....	83
5.4 Metodología.....	84
5.4.1 Talleres interactivos	84
5.4.2 Sesiones de coaching individual	85
5.4.3 Charlas y conferencias	85
5.5 Módulo 1 Autoestima personal	87
5.6 Módulo 2 Autoestima social.....	89
5.7 Módulo 3 Autoestima familiar	92
5.8 Módulo 4 Salud mental	95
5.13Evaluación y seguimiento	96
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	98
ANEXOS.....	115

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Operacionalización de la variable autoestima	23
Tabla 2 Operacionalización de la variable work engagement	37
Tabla 3 Características sociodemográficas del GAD de Riobamba.....	62
Tabla 4 Niveles de autoestima.....	64
Tabla 5 Niveles de work engagement.....	66
Tabla 6 Prueba Kolmogórov-Smirnov de normalidad para las dimensiones	68
Tabla 7 Niveles de correlación de Spearman entre dimensiones de la Escala UWE) y la Escala de Autoestima de Coopersmith para Adultos	70
Tabla 8 Prueba Kolmogórov-Smirnov de normalidad para los valores totales.....	71
Tabla 9 Niveles de correlación de Spearman en las puntuaciones totales de la UWES y la Escala de Autoestima de Coopersmith para Adultos	73

RESUMEN

Esta investigación tuvo como objetivo general analizar la influencia de la autoestima en el work engagement del personal de Gestión Administrativa y Financiera del GAD de la ciudad de Riobamba durante 2023. Los objetivos específicos incluyeron evaluar el nivel de autoestima, caracterizar las dimensiones del work engagement y diseñar un programa de capacitación para fortalecer la autoestima. El diseño de investigación fue no experimental, transversal y correlacional, utilizando un enfoque cuantitativo hipotético deductivo. Se aplicó un muestreo por conveniencia, incluyendo 112 trabajadores del GAD de Riobamba. Los instrumentos utilizados fueron la Escala de Autoestima de Coopersmith para Adultos y la UWES para evaluar el work engagement. Los resultados mostraron que la mayoría del personal presentó niveles moderados de autoestima en las dimensiones personal, social y familiar. Además, se observó un alto Work engagement, especialmente en las dimensiones de dedicación y absorción. Además, se observaron correlaciones bajas entre autoestima y work engagement (Rho de Spearman = 0.18, $p = 0.05$), en la que se destaca la correlación entre Autoestima personal y Vigor (Rho de Spearman = 0.26, $p = 0.006$), siendo la única estadísticamente significativa ($\alpha=0.01$). Como conclusión se constató una correlación ínfima entre las variables siendo esta estadísticamente no significativa. Se propone el programa "ElevaGAD", que está diseñado para ser participativo y educativo, asegurando la implicación activa del personal en su desarrollo profesional y personal. Se enfatiza la importancia de la evaluación y el seguimiento para garantizar la efectividad y la mejora continua del programa.

Palabras claves: Autoestima, Work Engagement, GAD Riobamba, Bienestar Psicológico

Autora: Davila Andrade Johanna Del Carmen

Correo: jddavilaa@utn.edu.ec

ABSTRACT

This research aimed to analyze the influence of self-esteem on the work engagement of the Administrative and Financial Management staff of the GAD of Riobamba city during 2023. The specific objectives included evaluating the level of self-esteem, characterizing the dimensions of work engagement, and designing a training program to strengthen self-esteem. The research design was non-experimental, cross-sectional, and correlational, using a hypothetical deductive quantitative approach. Convenience sampling was applied, including 112 workers from the GAD of Riobamba. The instruments used were the Coopersmith Self-Esteem Scale for Adults and the UWES to assess work engagement. The results showed that most of the staff exhibited moderate levels of self-esteem in personal, social, and family dimensions. Additionally, high work engagement was observed, particularly in the dimensions of dedication and absorption. Furthermore, low correlations were observed between self-esteem and work engagement (Spearman's Rho = 0.18, $p = 0.05$), with the correlation between Personal Self-Esteem and Vigor (Spearman's Rho = 0.26, $p = 0.006$) being the only statistically significant one ($\alpha=0.01$). In conclusion, a minimal correlation was found between the variables, which were not statistically significant. The 'ElevaGAD' program is proposed, designed to be participatory and educational, ensuring the active involvement of the staff in their professional and personal development. The importance of evaluation and follow-up is emphasized to ensure the program's effectiveness and continuous improvement.

Keywords: Self-esteem, Work Engagement, GAD Riobamba, Psychological Well-being

Author: Davila Andrade Johanna Del Carmen

Email: jddavilaa@utn.edu.ec

CAPÍTULO I. EL PROBLEMA

1. Problema de investigación

1.1 Planteamiento del problema

La autoestima y el work engagement son áreas cruciales de estudio en la psicología organizacional, ya que según Lisbona et al. (2019), influyen directamente en el desempeño y bienestar de los individuos en el ámbito laboral. La autoestima, entendida como la evaluación subjetiva y global que una persona tiene sobre sí misma, juega un papel determinante en la percepción de competencia y valía personal. Se ha evidenciado que una autoestima saludable se correlaciona positivamente con la motivación, la resiliencia y la capacidad para enfrentar desafíos en el trabajo (Ventura & Sosa, 2023). En este sentido, los estudios han explorado cómo la autoestima de los empleados puede influir en la toma de decisiones, la asertividad, y en la forma en que gestionan el estrés y las críticas en el entorno laboral.

Por otro lado, el work engagement se ha consolidado como un área de investigación clave en la psicología del trabajo. La noción de work engagement se originó en los Países Bajos y desde entonces ha ganado reconocimiento a nivel global. Diversas investigaciones como la de Arana et al. (2022) han demostrado que un alto nivel de engagement laboral se asocia con una mayor satisfacción laboral, rendimiento positivo y una menor propensión al agotamiento. Los estudios han examinado factores que afectan el engagement, como el liderazgo, las condiciones de trabajo, el equilibrio entre la vida laboral y personal, entre otros. A nivel internacional, se han desarrollado herramientas de medición estandarizadas para evaluar tanto la autoestima como el work

engagement, facilitando la comparación de resultados entre distintas poblaciones y contextos laborales. Sin embargo, en el contexto específico del personal de gestión administrativa y financiera del GAD de Riobamba, Ecuador, existe una brecha en la investigación que demanda un análisis más detenido y contextualizado.

El estudio de la autoestima ha evolucionado significativamente a lo largo de los años, especialmente en su relación con el mundo laboral. Inicialmente, en las décadas de 1960 y 1970, los trabajos pioneros de académicos como Nathaniel Branden y Morris Rosenberg marcaron el inicio de la investigación académica significativa en este campo (Pérez, 2019). En aquel entonces, la autoestima era principalmente examinada en relación con la salud mental, la personalidad y el comportamiento, estableciendo las bases para futuras indagaciones.

El enfoque de estudio de la autoestima se expandió y diversificó notablemente en las décadas de 1980 y 1990. Los investigadores comenzaron a explorar cómo la autoestima afectaba el rendimiento y las interacciones en entornos específicos como el escolar y, crucialmente, el laboral. Durante este período, se destacó la influencia de factores externos como la crianza y la cultura en la formación de la autoestima, lo que aportó valiosas percepciones sobre las diferencias culturales en la autoestima y su impacto en el entorno laboral.

Los hallazgos de esta época subrayaron la importancia de considerar la autoestima no solo como un atributo individual, sino también como un producto de factores socioculturales que tienen implicaciones directas en el mundo laboral (Bermeo, 2023). Estas investigaciones resaltaron la necesidad de que las organizaciones y los líderes empresariales presten atención a la autoestima de sus empleados, no solo para mejorar el bienestar individual, sino también para potenciar el

rendimiento general, la colaboración efectiva y la construcción de equipos resilientes y adaptativos en el ámbito laboral.

Estos avances en la investigación de la autoestima han enriquecido el entendimiento que se tiene de su impacto en el mundo laboral. Ahora se reconoce que una autoestima saludable es crucial para fomentar la confianza en uno mismo, la capacidad para tomar iniciativas, la creatividad y la colaboración efectiva. En consecuencia, las organizaciones y líderes empresariales están cada vez más interesados en desarrollar entornos de trabajo que promuevan una autoestima positiva, reconociendo que esto puede traducirse en una fuerza laboral más comprometida, productiva y adaptativa.

El concepto de work engagement, ha evolucionado considerablemente desde sus inicios en la década de 1970. Originalmente, los estudios se centraban principalmente en la satisfacción laboral, definida como la evaluación subjetiva de un empleado sobre su trabajo. Esta evaluación se basaba en la percepción personal del empleado sobre su entorno laboral, su rol y su relación con la organización. Durante la década de 1980, el foco de la investigación se desplazó hacia el work engagement. Este nuevo enfoque definía el compromiso como la implicación emocional, cognitiva y conductual del empleado en su trabajo. Se consideraba que el work engagement ofrecía una comprensión más profunda de la relación del empleado con su trabajo, más allá de la simple satisfacción. Este estado implicaba un nivel superior de dedicación y esfuerzo, destacando un vínculo más fuerte y activo con el trabajo y la organización.

En la década de 1990, el psicólogo William Kahn introdujo un modelo de work engagement con tres dimensiones fundamentales: Involvement (el grado de involucración cognitiva y

emocional del empleado en su trabajo), Affection (el nivel de conexión emocional y actitud positiva hacia el trabajo), y Continuance (el sentido de obligación del empleado de permanecer en el puesto). Este modelo ganó amplia aceptación en el ámbito de la investigación y se ha convertido en un estándar para medir el work engagement.

El work engagement es crucial para las organizaciones por varias razones. Se ha observado que los empleados comprometidos tienden a ser más productivos, ya que están más motivados para trabajar arduamente y alcanzar los objetivos de la organización. Además, suelen proporcionar un servicio al cliente de mayor calidad y son menos propensos a abandonar su puesto, reduciendo así la rotación de personal. Para fomentar este compromiso, las organizaciones deben crear un entorno laboral positivo y satisfactorio, que incluya oportunidades para el desarrollo profesional, una remuneración justa y una cultura que promueva la colaboración y el respeto.

En los años recientes, el work engagement ha ganado aún más relevancia debido a los cambios en el mundo del trabajo, tales como la globalización, la digitalización y la intensificación de la competencia. Estos cambios han llevado a las organizaciones a buscar formas de diferenciarse, y el work engagement se presenta como una herramienta clave para atraer y retener a los mejores talentos, siendo un factor diferenciador en la competitividad de las empresas en el mercado global. En Latinoamérica y específicamente en Ecuador, la comprensión de la autoestima y el work engagement ha ido adquiriendo relevancia, considerando los contextos culturales y laborales propios de la región. Sin embargo, a pesar de los esfuerzos por comprender y fomentar estos aspectos, existen brechas en la investigación que requieren atención específica.

En el contexto local de la ciudad de Riobamba, el personal de gestión administrativa y financiera desempeña un papel fundamental en el funcionamiento eficiente del Gobierno Autónomo Descentralizado (GAD). A pesar de la importancia de su labor, se observan indicadores preocupantes relacionados con la autoestima y el work engagement en este grupo de profesionales. Las consecuencias de la baja autoestima y el bajo work engagement en el personal de gestión administrativa y financiera del GAD de Riobamba son multifacéticas. Se pueden manifestar en disminución de la productividad, aumento del estrés laboral, mayor rotación de personal y, en última instancia, afectar la eficacia y eficiencia en la gestión de recursos y finanzas en el ámbito gubernamental local.

Ante este escenario, es imperativo realizar una investigación a fondo que analice y comprenda la relación entre la autoestima, el work engagement y las consecuencias observadas en el personal de gestión administrativa y financiera del GAD de la ciudad de Riobamba en el año 2023. Este estudio no solo contribuirá a llenar las lagunas existentes en la literatura académica local, sino que también proporcionará información valiosa para diseñar intervenciones y políticas que promuevan un ambiente laboral saludable y sostenible, mejorando así la calidad de vida laboral y la eficiencia organizacional en el ámbito gubernamental local.

1.2 Antecedentes

El estudio realizado por Navarro (2021), se propuso investigar la relación entre la autoestima y el work engagement de los trabajadores de la Agencia Catacaos del Banco de la Nación. Su objetivo principal fue proporcionar evidencia y una herramienta de gestión de recursos

humanos para los directivos y administradores de la entidad financiera. Para alcanzar este propósito, se aplicaron dos instrumentos de recolección de datos, la Escala de Autoestima de Rosenberg y la Escala de work engagement de Meyer y Allen, a una muestra de 11 colaboradores. Los resultados revelaron que la mayoría de los trabajadores (81.8%) presentaban un nivel bajo de autoestima y un nivel bajo de work engagement (90%), mientras que solo un pequeño porcentaje tenía un nivel medio de autoestima y compromiso. Además, el análisis de correlación indicó una correlación lineal moderada y significativa ($r = 0.608^*$) entre la autoestima y el work engagement de los trabajadores del Banco de la Nación, destacando la importancia de abordar estos aspectos en la gestión del talento humano para mejorar la calidad de vida laboral y la productividad en la organización.

La investigación realizada por Merino (2021), tuvo como objetivo principal establecer la relación entre la autoestima y el work engagement, en docentes de Instituciones Educativas Públicas del nivel Inicial del distrito de Huancavelica en el año 2018. El estudio se llevó a cabo con una muestra de 30 docentes, seleccionados de manera no aleatoria intencional, de una población total de 93 docentes de ambos sexos en dicho distrito. La metodología empleada se basó en el uso del estadístico Rho Spearman, que reveló una correlación moderada ($-0,431^*$) entre las variables de autoestima y compromiso organizacional. Los resultados indicaron que existe una relación significativa entre la autoestima y el compromiso organizacional en los docentes de las instituciones educativas públicas del nivel Inicial de Huancavelica en el año 2018. Esto se respalda mediante la evidencia estadística que muestra un valor de $p=0,017$, menor al nivel de significancia

establecido ($p=0,05$), lo que lleva al rechazo de la hipótesis nula y a la aceptación de la hipótesis de investigación planteada.

El estudio realizado por Ventura y Sosa (2023) se enfocó en los profesionales de enfermería que enfrentaron la pandemia de COVID-19 en Perú considerando como variables la autoestima y el work engagement. El objetivo principal de la investigación fue medir el impacto de la autoestima y la autoeficacia en el work engagement (engagement) de estos profesionales durante la pandemia. Utilizando un enfoque explicativo correlacional con una muestra de 387 enfermeros peruanos, llevaron a cabo un análisis estadístico que reveló correlaciones positivas y altamente significativas entre las variables de autoeficacia, autoestima y work engagement. Los resultados indicaron que los profesionales de enfermería, en promedio, se percibieron con un nivel medio de work engagement, mientras que mostraron niveles promedio de autoeficacia y niveles altos de autoestima. Además, se encontró que los recursos personales de autoeficacia y autoestima tenían la capacidad de predecir el work engagement de los enfermeros en sus dimensiones de vigor, dedicación y absorción.

Costantini et al. (2019) en su estudio se propusieron examinar la relación entre la autoestima basada en la organización (OBSE) y el compromiso laboral en el contexto de una intervención prolongada basada en fortalezas con una duración de nueve meses. La metodología adoptada consistió en la capacitación de una muestra de 82 trabajadores, compuesta por 70 asesores de ventas y 12 jefes de área en una empresa farmacéutica italiana. Esta formación, fundamentada en el enfoque FAMILIAR, se impartió en tres talleres a lo largo de nueve meses,

con un intervalo de tres meses entre cada sesión. Se evaluaron las medidas autoinformadas de OBSE y compromiso laboral antes y después de cada taller.

Los resultados obtenidos revelaron que los niveles finales de tanto OBSE como compromiso laboral fueron significativamente superiores en comparación con los valores iniciales. Además, un análisis de mediación múltiple puso de manifiesto que las relaciones directas e indirectas entre OBSE y el compromiso laboral experimentaron variaciones en diferentes momentos, lo que posiblemente estuvo vinculado a las particularidades temáticas abordadas en cada taller. Desde una perspectiva de recomendaciones, este estudio sugiere que las organizaciones podrían beneficiarse de intervenciones a mediano plazo, proporcionando a los empleados orientación activa sobre cómo emplear sus fortalezas en el ámbito laboral, con el potencial de generar una percepción más positiva de los empleados sobre sí mismos en su rol organizativo y fortalecer su compromiso laboral.

Pathardikar et al. (2023) tuvieron como enfoque central del estudio la autoestima y el work engagement en el contexto de la sobrecarga de roles experimentada por los docentes en escuelas indias. La sobrecarga de roles entre los profesores de estas instituciones se ha convertido en una problemática relevante, ya que se ven obligados a asumir numerosas responsabilidades no académicas, lo que contribuye a su desconexión con las labores educativas. La investigación se basó en datos recopilados de 630 profesores de escuelas ubicadas en la región central del subcontinente indio. Para predecir el compromiso laboral, se aplicó el modelo Job-Demand and Resource, considerando la sobrecarga de roles como demanda laboral y la autoestima como recurso laboral.

La confirmación del modelo a través de técnicas de modelos de ecuaciones estructurales reveló que la sobrecarga de roles impacta negativamente en el compromiso laboral, mientras que la autoestima ejerce una influencia positiva y sirve como mediador entre la sobrecarga de roles y el compromiso laboral. Conclusión se proporcionó una perspectiva valiosa sobre la dinámica entre la sobrecarga de roles, la autoestima y el compromiso laboral en el ámbito educativo indio. Los resultados destacan la necesidad de abordar eficazmente la sobrecarga de roles para mejorar la conexión y el compromiso de los docentes con sus responsabilidades académicas, sugiriendo que fortalecer la autoestima podría ser una estrategia eficaz en este contexto específico.

Tran y Dinh (2022) Con un enfoque destacado en la autoestima y el work engagement, así como la percepción de la formación en los empleados en Vietnam. La hipótesis principal que se buscó demostrar fue que la autoestima organizacional y la autoeficacia actúan como mediadores en el work engagement. Utilizando datos recopilados a través de una encuesta de cuestionario autoadministrado, se aplicaron análisis de ruta con Modelado de Ecuaciones Estructurales (SEM) para verificar las relaciones propuestas. Los resultados revelaron que tanto los beneficios percibidos de la formación como la transferencia de la misma tienen efectos significativos y positivos en el compromiso laboral. La autoestima organizacional desempeña un papel de mediación parcial en la relación entre los beneficios percibidos de la capacitación y el compromiso laboral, mientras que la autoeficacia media parte de los efectos de la transferencia de formación sobre el compromiso laboral.

Los resultados de este estudio ofrecen perspectivas valiosas sobre los determinantes del compromiso de los empleados en el trabajo. Dado que muchos países han experimentado

transiciones económicas y políticas similares a Vietnam, la aplicación de prácticas contemporáneas de recursos humanos requiere una consideración cuidadosa para garantizar su eficacia. Sobre la base de los hallazgos se tiene las implicaciones empíricas que pueden contribuir al desarrollo de estrategias efectivas de formación y gestión del compromiso laboral en estas regiones.

La investigación de Juyumaya (2019), se enfocó en el work engagement, la satisfacción laboral y el rendimiento en tareas en el contexto chileno teniendo en consideración además las competencias de los empleados, así como la valoración que estos tenían de sí mismo. Se utilizó un diseño de encuesta transversal con una muestra de conveniencia de 255 participantes (28% hombres, 72% mujeres). Las herramientas empleadas incluyeron la escala de work engagement UWES-9, la escala de satisfacción laboral genérica y la escala de rendimiento en tareas. Los análisis de correlación se realizaron con SPSS y se exploró teóricamente el rol de la cultura organizacional en el modelo propuesto. Los resultados revelaron una fuerte relación entre el work engagement y la satisfacción laboral, y esta última se relacionó positivamente con el rendimiento en tareas. Se sugiere que las culturas organizacionales fuertes pueden influir positivamente en la relación entre work engagement, satisfacción laboral y rendimiento en tareas. Se recomienda para futuras investigaciones el uso de análisis multivariado y pruebas del modelo con ecuaciones estructurales (SEM).

Vargas (2019) centró su investigación el work engagement en la Red N° 5 del Nivel Primario de Lima Metropolitana 2018. Con un enfoque cuantitativo, hipotético-deductivo y correlacional, el estudio incluyó a 127 docentes. Se usaron encuestas para recoger datos sobre

competencias directivas y work engagement. Los resultados indicaron una relación positiva media entre competencias directivas y compromiso laboral ($Rho = 0,645$; p valor = 0.000). También se encontró una relación positiva media entre competencia estratégica e intratética y work engagement, así como una relación positiva débil entre la competencia de eficacia personal y el work engagement. Estos hallazgos sugieren que eficientes competencias directivas están asociadas con un mayor work engagement.

Jacobs (2020) realizó un estudio para determinar cómo los niveles de work engagement de los empleados de un colegio de Educación Técnica y Vocacional (TVET) se veían afectado por aspectos como la evaluación optimista que una persona realiza respecto a las situaciones, fundamentada en la creencia en la posibilidad de éxito mediante el esfuerzo continuo y la perseverancia, es decir, su Capital Psicológico (PsyCap). Utilizando un enfoque cuantitativo descriptivo y un diseño correlacional transversal, se distribuyeron cuestionarios a 195 empleados, incluyendo la Escala de Compromiso Laboral de Utrecht (UWES) y el Cuestionario de PsyCap (PCQ). Los resultados revelaron una relación positiva entre PsyCap y el work engagement, y que el work engagement puede predecir PsyCap. La regresión paso a paso identificó a PsyCap y el optimismo como predictores significativos del compromiso laboral, confirmando hallazgos anteriores sobre la relevancia del PsyCap en el entorno laboral.

La investigación de Hinostroza (2020), se centró en analizar la relación entre la autoestima y la satisfacción laboral en los trabajadores del Centro de Salud Corrales en Tumbes, Perú. Utilizando un enfoque descriptivo-correlacional con una muestra de 43 trabajadores, se aplicaron la Escala de Autoestima de Coopersmith y la Escala de Satisfacción Laboral SL - SPC. Los

resultados mostraron que, aunque existe una alta autoestima en el 79.1% de los trabajadores e insatisfacción en el 88.4%, no hay una relación significativa entre autoestima y satisfacción laboral en general. Sin embargo, se encontraron relaciones significativas en las dimensiones de reconocimiento personal/social y beneficios económicos.

Quispe (2021) investigó el work engagement en trabajadores del Centro Materno Infantil Lurín. El estudio, de carácter cuantitativo, correlacional y transversal, contó con una muestra de 92 trabajadores. Se emplearon la Escala de Estrés Laboral (OIT) y la Escala de Compromiso Laboral. Los resultados mostraron una correlación significativa, inversa y de baja intensidad entre el estrés y el work engagement ($r = -0,358$; $p < .05$), así como con sus dimensiones afectiva, de continuidad y normativa. Esto llevó a la conclusión de que el estrés tiene un impacto negativo, aunque leve, sobre el work engagement.

Medina y Gavilanes (2022) se enfocaron en analizar la relación entre autoestima en adultos migrantes con la ansiedad que estos manifestaban en un entorno social y laboral distinto. Utilizaron un enfoque cuantitativo, descriptivo-correlacional y transversal, con una muestra de 100 personas provenientes de Venezuela, Colombia y Bolivia. Aplicaron la Escala de Autoestima de Rosenberg y el Inventario de Ansiedad Estado-Rasgo. Los resultados mostraron una prevalencia de baja autoestima del 62% y altos niveles de ansiedad-rasgo (71%) y ansiedad-estado (67%). Se encontró una correlación estadísticamente significativa y negativamente moderada entre autoestima y ansiedad ($p = ,000$), evidenciando una fuerte relación inversa entre estas variables.

El estudio de Prieto, et al., (2022), se centró en analizar la relación entre las características personales y los atributos organizacionales con el compromiso laboral de los trabajadores.

Participaron 286 trabajadores por cuenta ajena, mayoritariamente españoles (83.5%), con una media de edad de 44.51 años y una representación femenina del 55.2%. Se empleó una regresión lineal jerárquica para predecir el compromiso laboral, incluyendo primero variables de características personales (como Big Five, personalidad emprendedora, inteligencia emocional y felicidad personal) y luego atributos organizacionales (felicidad laboral y clima organizacional). Los resultados mostraron que los rasgos de personalidad general explican el 22% del compromiso laboral, cifra que aumenta al 47% con la inclusión de la personalidad emprendedora. La inteligencia emocional no añadió varianza adicional, pero sí la felicidad personal. La inclusión de la felicidad laboral y el clima organizacional elevó la varianza explicada del 55% al 63%. Se concluyó que tanto las variables personales como las organizacionales contribuyen al compromiso laboral, destacando un efecto moderador del clima organizacional en la relación entre autonomía y compromiso laboral.

El estudio realizado por Bermeo (2023) se centró en la relación entre la autoestima y el desempeño laboral en los servidores y trabajadores del Departamento de Acción Social del GAD Municipal de Azogues. El objetivo principal del estudio fue examinar esta asociación. Para lograrlo, se utilizó una encuesta como instrumento de recolección de datos. Los resultados del estudio revelaron una relación estrecha entre la autoestima y el desempeño laboral. En particular, se encontró que la mayoría de los servidores municipales tenían una autoestima alta, lo que se asoció positivamente con un alto nivel de desempeño en sus funciones laborales. Además, se observó un bajo nivel de comportamientos contraproducentes entre los servidores, lo que sugiere un entorno de trabajo saludable en términos de conducta laboral.

1.3 Objetivos

1.3.1 Objetivo General

Analizar el grado en que la autoestima influye en el work engagement del personal de Gestión Administrativa y Financiera del GAD de la ciudad de Riobamba durante 2023.

1.3.2 Objetivos Específicos

Evaluar el nivel de autoestima que presenta el personal de Gestión Administrativa y Financiera del GAD de la ciudad de Riobamba durante 2023.

Caracterizar las tres dimensiones del work engagement (vigor, dedicación y absorción) presente en el personal de Gestión Administrativa y Financiera del GAD de la ciudad de Riobamba durante 2023.

Diseñar un programa de capacitación para el fortalecimiento de la autoestima como factor eugenésico en el GAD de la ciudad de Riobamba durante el 2023.

1.4 Justificación

El estudio de la relación entre autoestima y work engagement es crucial debido a sus significativas implicaciones en la productividad y bienestar de los trabajadores. Investigaciones anteriores han revelado correlaciones notables en diferentes contextos laborales. Por ejemplo, Navarro (2021) descubrió, en su estudio con trabajadores, que la mayoría (81.8%) tenía baja autoestima y un bajo nivel de work engagement (90%), con una correlación lineal moderada y significativa ($r = 0.608^*$) entre estas dos variables. Esta correlación subraya la importancia de abordar tanto la autoestima como el work engagement para mejorar la calidad de vida laboral y la productividad. Asimismo, Merino (2021) encontró una relación significativa entre autoestima y

compromiso organizacional ($Rho\ Spearman = -0,431^*$; $p = 0,017$), lo que sugiere que la autoestima impacta directamente en el compromiso hacia la organización.

Des del contexto práctico el estudio sobre la autoestima y el work engagement en el personal de gestión administrativa y financiera del GAD de la Ciudad de Riobamba en 2023 es imperativo por varias razones que abordan aspectos legales, productividad y el bienestar de los trabajadores. Desde el punto de vista legal, el bienestar emocional y psicológico de los empleados es un aspecto cada vez más reconocido en el ámbito laboral. La promoción de la salud mental y la calidad de vida en el trabajo están alineadas con normativas y legislaciones laborales que buscan garantizar condiciones laborales saludables. Investigar la autoestima y el work engagement proporcionaría información valiosa para evaluar si las condiciones psicosociales en el GAD de Riobamba cumplen con las regulaciones y estándares establecidos para proteger la salud mental de los empleados.

Desde el punto de vista de la productividad, la autoestima y el work engagement son factores clave que influyen directamente en la eficiencia y la calidad del trabajo. Empleados con niveles saludables de autoestima y engagement tienden a ser más comprometidos, creativos y resilientes, lo que impacta positivamente en la productividad general de la organización. Entender y mejorar estos aspectos puede llevar a una mayor efectividad en la gestión administrativa y financiera del GAD de Riobamba, contribuyendo así al cumplimiento de sus objetivos institucionales.

Por otro lado, estudios como el de Quispe (2021) y Medina y Gavilanes (2022) han explorado factores que afectan el work engagement y la autoestima, destacando que son variados los agentes que pueden tener implicaciones importantes sobre estas variables. El abordar la

autoestima y el work engagement puede ayudar a mitigar vulnerabilidades específicas a las que están expuestos los trabajadores del ámbito administrativo y financiero. Estos profesionales a menudo enfrentan altos niveles de estrés debido a la naturaleza crítica y compleja de sus responsabilidades. Investigar y abordar la autoestima y el work engagement podría proporcionar estrategias efectivas para gestionar el estrés laboral, mejorar el clima organizacional y fortalecer la resiliencia de los empleados frente a desafíos específicos de su entorno laboral. En última instancia, esto contribuiría a la creación de un ambiente de trabajo más saludable y sostenible en el GAD de la Ciudad de Riobamba.

La realización de esta investigación sobre la influencia de la autoestima en el work engagement del personal de Gestión Administrativa y Financiera del GAD de la ciudad de Riobamba durante 2023 es factible y viable por varias razones. En primer lugar, el estudio cuenta con objetivos claramente definidos y alcanzables, como la evaluación del nivel de autoestima, la caracterización de las dimensiones del work engagement y el diseño de un programa de capacitación. Estos objetivos se alinean con la necesidad de comprender mejor cómo la autoestima afecta el work engagement, una relación que ha demostrado ser relevante en estudios previos (Navarro, 2021; Merino, 2022), que han revelado correlaciones significativas entre la autoestima y el work engagement, subrayando la importancia de abordar ambos aspectos para mejorar la productividad y el bienestar de los trabajadores.

Desde el punto de vista metodológico, el estudio es viable ya que se basa en instrumentos estandarizados y metodologías probadas para la recopilación y análisis de datos, lo cual garantiza la fiabilidad y validez de los resultados. Además, el estudio se beneficiará del acceso a una muestra

adecuada de trabajadores del GAD de Riobamba, lo que proporciona una base sólida para la investigación. La implementación de un programa de capacitación basado en los resultados de la investigación asegura no solo la relevancia práctica del estudio, sino también su contribución al desarrollo profesional y personal de los empleados. Este enfoque pragmático resalta la aplicabilidad directa de los hallazgos en el entorno laboral real del GAD de Riobamba.

Por último, la investigación tiene implicaciones prácticas significativas. El diseño de un programa de capacitación para fortalecer la autoestima en el personal de Gestión Administrativa y Financiera del GAD de Riobamba durante 2023 surge como una consecuencia directa de los hallazgos y contribuciones de este estudio. Este programa podría tener un impacto positivo en el work engagement y el rendimiento de los empleados, lo que, a su vez, podría traducirse en una mayor eficiencia y efectividad en las operaciones del GAD. Además, al comprender mejor la relación entre la autoestima y el work engagement, la organización puede tomar decisiones informadas en la gestión de su personal y en la implementación de estrategias de desarrollo de recursos humanos.

CAPÍTULO II. MARCO REFERENCIAL

2.1 Marco Teórico

2.1.1 Autoestima

2.1.1.1 Definición de autoestima

La definición de Hinostroza (2020) enfatiza la autoestima como un juicio personal de dignidad expresado en las actitudes hacia uno mismo, resultado de experiencias subjetivas. Este enfoque resalta el aspecto interno y personal de la autoestima, considerándola como un reflejo del juicio propio sobre la dignidad y el valor personal. Lournere (2023) amplía esta definición al considerar el impacto de la autoestima en la salud física y psicológica. Señala que una baja autoestima puede conducir a trastornos y enfermedades, sugiriendo que la autoestima no solo es un juicio personal, sino también un factor que afecta significativamente el bienestar general. Además, introduce el concepto de autoconcepto, que se relaciona con la autoestima, y destaca cómo la percepción propia es influenciada por la interacción con el entorno y la interpretación de la opinión de los demás.

Medina y Gavilanes (2022) definen la autoestima como la percepción y actitud, así como el valor positivo o negativo acerca de la imagen que tiene el ser humano sobre sí mismo. Esta definición reconoce la dualidad de la autoestima (positiva y negativa) y sus consecuencias en aspectos como la decisión, la autoconfianza y la seguridad personal. Hace hincapié en cómo la autoestima influye en la vida diaria y en las relaciones interpersonales.

La triangulación de estas definiciones revela que la autoestima es un constructo multidimensional que implica el juicio personal sobre la dignidad y el valor propio, pero también

está influenciado por factores externos, como las relaciones sociales y las percepciones del entorno. La autoestima afecta no solo cómo las personas se ven a sí mismas, sino también cómo interactúan con los demás y cómo se enfrentan a diferentes situaciones de la vida. Además, la relación entre la autoestima y el bienestar físico y psicológico subraya su importancia en la salud integral del individuo. En resumen, la autoestima es un fenómeno complejo que abarca la percepción personal, el impacto social y las consecuencias en el bienestar general.

2.1.1.2 Dimensiones de la autoestima.

La autoestima, como constructo psicológico, puede desglosarse en varios componentes que reflejan distintas áreas de la vida de una persona. Estos componentes son cruciales para entender cómo la autoestima se manifiesta y afecta a los individuos en diversos ámbitos. A continuación, se describen tres componentes principales de la autoestima: Personal, Social y Familiar.

2.1.1.2.1 Personal

La autoestima personal se centra en la autoimagen y la percepción de uno mismo en el ámbito individual. Este componente abarca cómo una persona se valora a sí misma, incluyendo la evaluación de sus habilidades, logros personales, y aspectos intrínsecos de su carácter y competencias (Gonza, 2020). La autoestima personal está profundamente arraigada en cómo los individuos se ven a sí mismos, independientemente de las influencias externas. Incluye aspectos como la confianza en sus propias decisiones, la satisfacción con sus habilidades personales y el reconocimiento de sus propios valores y defectos (Hinostroza, 2020).

2.1.1.2.2 Social

La autoestima social, por otro lado, se relaciona con las interacciones sociales y la percepción de cómo uno es visto por otros en contextos sociales. Este componente refleja cómo los individuos se sienten acerca de sí mismos en situaciones grupales, incluyendo amistades, ambientes laborales y otros entornos sociales (Farinango, 2022). La autoestima social implica la capacidad de sentirse cómodo y valorado en interacciones con otros, así como la percepción de ser aceptado y respetado por los pares. Este aspecto de la autoestima puede influir significativamente en cómo las personas se relacionan con los demás y cómo manejan las situaciones sociales, incluyendo el manejo de la crítica y el rechazo (Modragón, 2019).

2.1.1.2.3 Familiar

Finalmente, la autoestima familiar se refiere a cómo uno se ve a sí mismo dentro del contexto de las relaciones familiares. Este componente incluye la percepción de uno mismo como miembro de una familia, abarcando roles familiares, la contribución a la dinámica familiar y la interacción con otros miembros de la familia (Gonza, 2020). La autoestima familiar también implica sentirse valorado y apoyado dentro del núcleo familiar, lo que puede afectar cómo los individuos se relacionan con su familia y cómo perciben su lugar dentro de ella. Este aspecto puede tener un impacto profundo en la percepción de uno mismo, dado que las relaciones familiares son a menudo fundamentales para el desarrollo de la identidad personal (Farinango, 2022).

2.1.1.3 Posicionamiento teórico en torno a la autoestima

El modelo de la salud mental positiva, propuesto por Jahoda (1958, como se citó en Santiago et al., 2019), se refiere a un fenómeno que va más allá de la mera ausencia de trastornos mentales, describe el estado de bienestar psicológico y emocional en el cual los individuos son capaces de afrontar las tensiones normales de la vida, trabajar de manera productiva y fructífera, y contribuir positivamente a su comunidad. En la actualidad este concepto es promovido activamente por la OMS, y se fundamenta en la idea de que la salud mental no se limita solo a la ausencia de enfermedades mentales, sino que también implica la presencia de factores psicológicos y emocionales positivos (Muñoz, et al., 2022).

Además, esta teoría se fundamenta en la idea de que la salud mental no se limita simplemente a la ausencia de trastornos mentales o problemas psicológicos, en cambio, se enfoca en promover el bienestar emocional y psicológico de las personas; esta perspectiva reconoce que la salud mental es un continuo, y no un estado binario de estar enfermo o estar sano, implica que una persona puede experimentar una buena salud mental incluso si ha enfrentado desafíos o momentos difíciles en su vida (Muñoz, et al., 2016).

La relación entre la salud mental positiva y el concepto de work engagement o work engagement es de vital importancia en el ámbito laboral, ya que un empleado con un work engagement positivo no se limita simplemente a cumplir con las tareas laborales; más bien, implica una conexión profunda entre los empleados y su trabajo; cuando los individuos experimentan una salud mental positiva, están más inclinados a vivir esta experiencia de compromiso en su entorno laboral (Orozco, et al., 2021).

Por otro lado, la autoestima positiva desempeña un papel importante en la generación del work engagement, ya que cuando un individuo posee una autoimagen positiva y una autoevaluación saludable, se siente más capacitado y valioso en su contexto laboral; esta autoconfianza, respaldada por una percepción positiva de sí mismo, no solo impulsa la motivación y el compromiso en el trabajo, sino que también fomenta una mentalidad orientada hacia la resolución de desafíos y la consecución de resultados exitosos, promoviendo así un entorno laboral más productivo y satisfactorio (Loli, et al., 2020).

2.1.1.4 Definición operacional de autoestima.

Tabla 1

Operacionalización de la variable autoestima

Variable independiente	Definición	Dimensiones	Definición de dimensiones	Ítems	Indicadores			Técnica	Población
					Escala de Percepción	Resultados de Dimensión	Resultado total		
Autoestima	Percepción y evaluación que una persona tiene de sí misma en términos de su valía, competencia y autoimagen en los ámbitos personal, social y familiar.	Personal	Autoimagen y la percepción de uno mismo en el ámbito individual, incluyendo la valoración de habilidades y logros personales.	1, 3, 4, 7, 10, 12, 13, 15, 18, 19, 23, 24, 25	Si No	Bajo (<28) Medio (<40) Alto (>41)	De 0 a 45 Nivel de autoestima bajo. De 46 a 74 Nivel de autoestima promedio (moderado). De 75 a 100 Nivel de autoestima alto	Encuesta	112 trabajadores del GAD de Riobamba
		Social	Autoestima en relación con las interacciones sociales y la percepción de cómo uno es percibido por otros en contextos sociales.	2, 5, 8, 14, 17, 21	Si No	Bajo (<12) Medio (<20) Alto (<21)			
		Familiar	Autoestima en el contexto de relaciones familiares y cómo uno se ve a sí mismo dentro de su núcleo familiar.	6, 9, 11, 16, 20, 22	Si No	Bajo (<12) Medio (<20) Alto (>21)			

Nota. Elaborado por la autora.

2.1.1.5 Importancia de la autoestima en el ámbito laboral.

La autoestima desempeña un papel crucial en el ámbito laboral, ya que tiene un impacto significativo en el bienestar emocional, la satisfacción laboral y el rendimiento de los empleados. A continuación, se detallan algunas de las razones por las cuales la autoestima es un factor importante en el contexto laboral:

La relación entre la autoestima y la motivación en el ámbito laboral es un aspecto fundamental que influye en el desempeño y la productividad de los empleados. Los individuos con una autoestima saludable experimentan una mayor motivación y compromiso en sus tareas laborales por varias razones significativas (Huamán, 2020).

En primer lugar, una autoestima positiva les proporciona una sensación de confianza en sus propias habilidades y capacidades; esto significa que se sienten competentes y capaces de enfrentar los desafíos laborales con éxito, esta confianza actúa como un motor interno que les impulsa a esforzarse y a asumir responsabilidades laborales con entusiasmo (Jaime & Soto, 2022).

Esta motivación intrínseca se traduce en un mayor compromiso con el trabajo. Los empleados con alta autoestima no ven sus tareas laborales como simples obligaciones, sino como oportunidades para demostrar sus habilidades y contribuir al éxito de la organización; su sentido de valía personal se refuerza a medida que logran metas y objetivos laborales, lo que, a su vez, alimenta su compromiso con la empresa (Peña & Vásquez, 2021).

El work engagement se manifiesta en la disposición de los empleados para dedicar tiempo y esfuerzos adicionales a sus tareas, la voluntad de aprender, crecer profesionalmente y la capacidad de mantener un alto nivel de concentración, en última instancia, este compromiso puede

conducir a un mayor rendimiento en el trabajo y a una mayor productividad en la organización (Bermeo, 2023).

De manera resumida, la autoestima saludable actúa como un catalizador de la motivación y el work engagement, los empleados que se valoran a sí mismos tienden a sentirse más capaces y seguros en su entorno laboral, lo que se traduce en un mayor impulso para alcanzar el éxito en sus tareas laborales. Este aumento en la motivación y el compromiso puede tener un impacto significativo en el rendimiento y la productividad de la organización en su conjunto.

La resiliencia es una característica fundamental en el entorno laboral, ya que inevitablemente, los empleados se enfrentan a desafíos, contratiempos y momentos difíciles en su trabajo (Rivera, 2022). En este contexto, la autoestima juega un papel destacado, ya que una autoestima sólida actúa como un amortiguador psicológico frente a las adversidades laborales (Hinostroza, 2020).

Las personas con una autoestima positiva tienen una mayor capacidad para enfrentar y superar las críticas, los fracasos y los obstáculos en el entorno laboral, en lugar de verse profundamente afectados por las críticas o los errores, tienden a percibirlos como oportunidades para crecer y aprender; esta mentalidad resiliente les permite mantener una actitud positiva y constructiva incluso en situaciones desafiantes (Loli, et al., 2020).

Cuando los empleados tienen una autoimagen positiva y una autovaloración sólida, su sentido de valía personal no se ve gravemente amenazado por los contratiempos, por lo tanto, son más propensos a abordar los problemas de manera proactiva en lugar de sentirse derrotados (Huamán, 2020). Este enfoque resiliente puede manifestarse en la búsqueda de soluciones

creativas, la adaptación a nuevos desafíos y la capacidad de mantener la motivación a pesar de las dificultades (Vargas A. , 2021).

Además, la resiliencia en el entorno laboral contribuye a la reducción del estrés y la ansiedad; los individuos con alta autoestima son menos propensos a experimentar niveles elevados de estrés ante situaciones complicadas, ya que tienen la seguridad de que pueden superar las dificultades (Rivera, 2022).

En resumen, la autoestima sólida actúa como un recurso psicológico valioso en el ámbito laboral al promover la resiliencia, los empleados con una autoimagen positiva tienden a afrontar los desafíos laborales de manera más efectiva, ven las adversidades como oportunidades para crecer y aprenden a mantener una actitud constructiva en situaciones difíciles.; esto no solo beneficia su bienestar emocional, sino que también puede mejorar su rendimiento y contribuir al éxito organizacional.

La influencia de la autoestima en las relaciones interpersonales en el entorno laboral es un aspecto crucial que afecta significativamente la dinámica del equipo y la cultura organizacional, los empleados con una autoestima saludable tienden a desempeñar un papel más positivo en sus relaciones con colegas y superiores (Hanco et al, (2021).

En primer lugar, la autoestima positiva les proporciona una mayor confianza en sí mismos, lo que se traduce en una mayor apertura en sus interacciones laborales, están dispuestos a compartir sus ideas, opiniones y contribuciones de manera más abierta, lo que puede fomentar un ambiente de trabajo más inclusivo y colaborativo; esta confianza en sí mismos también les permite expresar

sus necesidades y preocupaciones de manera más efectiva, lo que es fundamental para la resolución de conflictos y la toma de decisiones conjuntas (Bermeo, 2023).

Además, las personas con alta autoestima tienden a ser más empáticas y respetuosas con los demás, al tener una autoimagen positiva, son menos propensas a sentir la necesidad de competir constantemente con sus colegas o de menospreciar a otros para elevar su propia valía; esta actitud puede mejorar la calidad de las relaciones laborales y crear un ambiente más armonioso en el lugar de trabajo (Loli, et al., 2020).

La autoestima también puede influir en la capacidad de los empleados para colaborar en equipos de trabajo de manera constructiva; aquellos que confían en sus habilidades y aportaciones suelen estar dispuestos a contribuir de manera activa y a aceptar responsabilidades en proyectos colaborativos, esto puede llevar a una mayor eficiencia en la realización de tareas y a un aumento en la innovación y la creatividad en la resolución de problemas (Jaime & Soto, 2022).

En general, la autoestima no solo afecta la relación que una persona tiene consigo misma, sino que también influye significativamente en cómo se relaciona con los demás en el entorno laboral, una autoestima saludable puede contribuir a relaciones laborales más positivas, una comunicación más efectiva y una colaboración más constructiva en equipos de trabajo; esto, a su vez, puede mejorar la cohesión del equipo y el rendimiento general de la organización.

La satisfacción laboral es un aspecto esencial del bienestar en el trabajo y la autoestima juega un papel crucial en la experiencia de satisfacción de los empleados, aquellos que mantienen una autoestima positiva suelen experimentar una mayor satisfacción en su entorno laboral por varias razones importantes (Huamán, 2020). En primer lugar, las personas con autoestima positiva

tienden a sentirse valoradas y apreciadas en su trabajo; esta percepción de valor personal se refuerza mediante la sensación de contribución y logro en sus responsabilidades laborales, cuando se sienten competentes y capaces de cumplir con sus tareas de manera efectiva, experimentan una sensación de logro que contribuye a su satisfacción laboral (Ortiz, 2022).

Además, una autoestima saludable les permite mantener una percepción general positiva de su empleo, incluso en medio de desafíos y dificultades, esta actitud positiva puede influir en cómo los empleados perciben su entorno laboral, sus relaciones con colegas y superiores, y su percepción de la cultura organizacional en general; los individuos con alta autoestima son más propensos a ver su trabajo como un lugar donde pueden crecer y prosperar, en lugar de simplemente cumplir con tareas (Peña & Vásquez, 2021).

La satisfacción laboral también se relaciona con la motivación y el Work engagement, lo que puede llevar a un aumento en la productividad y la retención de empleados, cuando los trabajadores se sienten satisfechos en su trabajo, están más inclinados a mantener un alto nivel de compromiso y a esforzarse para alcanzar los objetivos de la organización (Bermeo, 2023).

La relación entre la autoestima y la reducción del estrés laboral es un aspecto significativo en el bienestar de los empleados y su desempeño en el trabajo. Una autoestima sólida actúa como un recurso psicológico que ayuda a los individuos a manejar de manera más efectiva la presión y el estrés relacionados con el trabajo, lo que tiene importantes repercusiones tanto en su salud mental como en su bienestar físico en el ámbito laboral (Garate & Orbe, 2023).

Las personas con autoestima positiva tienen una mayor capacidad para afrontar situaciones estresantes en el trabajo, tienen una sólida base de confianza en sí mismos y una imagen positiva

de su valía personal, lo que les permite afrontar los desafíos laborales con una actitud más resiliente y positiva; en lugar de experimentar el estrés como una amenaza abrumadora, lo ven como un desafío que pueden superar (Rivera, 2022).

Cortés et al (2020) mencionan que la confianza en sí mismos también les permite establecer límites y mantener un equilibrio saludable entre su vida laboral y personal, esto es esencial para prevenir el agotamiento y el estrés crónico, ya que los empleados con una buena autoimagen son más propensos a reconocer cuándo es necesario tomar un descanso o buscar apoyo, en lugar de persistir en situaciones insostenibles.

La reducción del estrés laboral tiene efectos positivos tanto en la salud mental como en la física de los empleados; la gestión efectiva del estrés puede prevenir problemas de salud mental, como la ansiedad y la depresión, que a menudo están relacionados con un alto nivel de estrés laboral, además, la disminución del estrés puede contribuir a una mayor energía y vitalidad en el trabajo, lo que puede mejorar la productividad y la calidad del trabajo realizado (Barrera, 2022).

De manera general, la autoestima sólida puede actuar como un amortiguador contra el estrés laboral, permitiendo a los empleados enfrentar los desafíos con confianza y resistencia. La gestión efectiva del estrés no solo beneficia la salud mental y física de los empleados, sino que también puede tener un impacto positivo en la calidad de su trabajo y su capacidad para mantener un equilibrio saludable entre la vida laboral y personal.

La autoestima positiva juega un papel fundamental en el desarrollo profesional de los empleados, ya que influye en su disposición para asumir nuevos desafíos, buscar oportunidades de

capacitación y crecimiento, y aspirar a roles de mayor responsabilidad en su carrera laboral (Larrubia, 2019).

En primer lugar, una autoestima saludable impulsa la confianza en las propias habilidades y capacidades, los empleados que se valoran a sí mismos están más inclinados a sentirse competentes y capaces de enfrentar nuevos retos en su trabajo; esto les permite estar abiertos a asumir proyectos desafiantes que pueden requerir aprendizaje y esfuerzo adicionales (Hinostraza, 2020).

La autoestima también está relacionada con la búsqueda activa de oportunidades de desarrollo; los individuos con una buena autoimagen tienden a ser más proactivos en la identificación de áreas de mejora y en la búsqueda de capacitación y formación para adquirir nuevas habilidades, reconocen que invertir en su propio desarrollo es una inversión en su futuro profesional y están dispuestos a dedicar tiempo y esfuerzo a esta búsqueda (Larrubia, 2019).

Además, la autoestima positiva puede influir en la ambición y las aspiraciones profesionales, los empleados que se valoran a sí mismos a menudo tienen una visión más positiva de su futuro profesional y están dispuestos a aspirar a roles de mayor responsabilidad o liderazgo en la organización; esta ambición puede llevar a un mayor crecimiento profesional y a oportunidades de avance en la carrera (Loli, et al., 2020).

2.1.1.6 Factores que pueden influir en la autoestima del personal

La autoestima del personal puede estar sujeta a la influencia de diversos factores que afectan su percepción de sí mismos y su valor en el entorno laboral, estos factores pueden ser tanto internos como externos y tienen un impacto significativo en la autoestima de los empleados en este

sector. A continuación, se exploran algunos de los factores clave que pueden influir en la autoestima de este grupo de profesionales:

El éxito en proyectos laborales y los logros profesionales son factores cruciales que pueden tener un impacto altamente positivo en la autoestima del personal de gestión administrativa y financiera; cuando los empleados experimentan el reconocimiento y la valoración de sus contribuciones en el entorno laboral, esto no solo refuerza su autoconcepto, sino que también fortalece su sentido de valía personal (Garate & Orbe, 2023). Cuando un proyecto es exitoso, ya sea a través de la implementación de estrategias efectivas, la gestión eficiente de recursos financieros o la consecución de objetivos administrativos, los empleados suelen sentirse orgullosos de su trabajo y habilidades (Loli, et al., 2020).

El ambiente de trabajo es un factor crítico que influye en la autoestima del personal de gestión administrativa y financiera, este entorno laboral abarca tanto las relaciones con colegas y superiores como la cultura organizacional, y desempeña un papel esencial en la percepción que los empleados tienen de sí mismos (Noroña, et al., (2022). Un ambiente de trabajo caracterizado por relaciones colaborativas y un alto nivel de apoyo mutuo tiende a fortalecer la autoestima de los empleados; en un entorno donde se valora y se fomenta la comunicación abierta, la cooperación y la colaboración en equipo, los profesionales se sienten reconocidos y apreciados por sus contribuciones, esta sensación de pertenencia y valoración en el grupo de trabajo eleva la autoimagen de los empleados, ya que se sienten parte de un conjunto que valora sus habilidades y esfuerzos (Ortiz, 2022).

La cultura organizacional también desempeña un papel fundamental; una cultura que promueve la igualdad de oportunidades, el respeto mutuo y el reconocimiento del mérito tiende a ser más beneficiosa para la autoestima de los empleados, por el contrario, una cultura que tolera el acoso, la discriminación o la falta de transparencia puede minar la autoestima de los trabajadores, ya que pueden sentir que no se les valora adecuadamente o que no tienen igualdad de oportunidades (Jaime & Soto, 2022).

La calidad del liderazgo y la supervisión en el entorno laboral es un factor crucial que puede tener un impacto significativo en la autoestima del personal de gestión administrativa y financiera; los líderes y supervisores desempeñan un papel esencial en la experiencia de los empleados en la organización, y su enfoque puede influir de manera sustancial en la percepción que los trabajadores tienen de sí mismos (Ortiz, 2022).

Cuando los líderes y supervisores brindan un apoyo genuino a sus empleados, esto puede fortalecer la autoestima de estos últimos, los empleados que sienten que tienen líderes accesibles, comprensivos y dispuestos a guiarlos tienden a experimentar un sentido de seguridad y confianza en sí mismos; esta relación de apoyo puede manifestarse a través de la retroalimentación constructiva, el reconocimiento del trabajo bien hecho y la provisión de oportunidades de desarrollo y crecimiento profesional (Garate & Orbe, 2023).

Cuando las evaluaciones del desempeño se llevan a cabo de manera justa y constructiva, tienen el potencial de fortalecer la autoestima; las evaluaciones justas se basan en criterios objetivos y equitativos, lo que permite a los empleados sentir que están siendo evaluados de manera imparcial y que tienen la oportunidad de demostrar sus habilidades y logros, este tipo de evaluación

proporciona una base sólida para el crecimiento personal y profesional, ya que identifica áreas de mejora sin devaluar al empleado (Jaime & Soto, 2022).

La retroalimentación constructiva es esencial para el desarrollo de la autoestima, cuando los supervisores ofrecen comentarios específicos, destacan los logros y brindan orientación para mejorar, los empleados pueden percibir que su trabajo es valorado y que tienen la oportunidad de crecer y desarrollarse; esta retroalimentación positiva refuerza la confianza en sí mismos y la percepción de valía personal, lo que contribuye a una autoestima más sólida (Hinojosa, 2020).

Por otro lado, la crítica destructiva o injusta puede tener un efecto perjudicial en la autoestima de los empleados; las evaluaciones injustas, basadas en prejuicios o favoritismos, pueden hacer que los trabajadores sientan que no se les valora de manera justa y pueden minar su autoimagen, la retroalimentación negativa sin una guía constructiva puede hacer que los empleados se sientan desalentados y menospreciados, lo que puede llevar a una disminución de la autoestima y, en última instancia, a un impacto negativo en el rendimiento laboral (Loli, et al., 2020).

2.1.2 Work engagement

2.1.2.1 Definición de work engagement

De acuerdo con Quispe & García (2019), el work engagement resalta la identificación del empleado con la organización, sus metas y deseos, y la importancia de mantener la pertenencia a la organización. Aquí, el work engagement se concibe como una alineación de los objetivos personales del empleado con los de la empresa, lo que implica un sentido de lealtad y pertenencia.

En tanto, Bosch et al. (2021) enfatizan el work engagement como un elemento crucial para el ambiente de trabajo y el funcionamiento de la empresa. El work engagement aquí se relaciona

no solo con la organización sino también con el trabajo en sí mismo, destacando su impacto en la productividad y el éxito empresarial. Esta visión amplía la definición al incluir no solo la relación del empleado con la organización, sino también su conexión con sus tareas y responsabilidades específicas.

Por último, Coronado et al. (2020), presentan una visión más detallada basada en el modelo de Meyer y Allen, el cual desglosa el compromiso en tres tipos: afectivo, de continuidad y normativo. Cada tipo tiene diferentes motivaciones y consecuencias para la permanencia del empleado en la empresa. Esta perspectiva ofrece una visión más granular del work engagement, considerando los diversos motivos y contextos que pueden influir en cómo y por qué los empleados se comprometen con sus organizaciones.

Integrando estas perspectivas, el work engagement puede entenderse como un fenómeno multifacético que abarca la identificación emocional del empleado con la organización, su compromiso con las tareas y roles específicos dentro de la empresa, y las diferentes formas en que este compromiso puede manifestarse y ser motivado. Este enfoque holístico permite una comprensión más profunda de cómo los empleados interactúan con sus roles y con la organización en un sentido más amplio, y cómo esto influye en su rendimiento, productividad y satisfacción en el trabajo.

2.1.2.2 Dimensiones del work engagement

El work engagement se desglosa en tres dimensiones interrelacionadas que reflejan diferentes aspectos de la conexión emocional y cognitiva de los empleados con su trabajo y organización. Estas dimensiones son el vigor se refiere a la energía, la resiliencia y la persistencia

que los empleados aportan a su trabajo, los empleados con un alto nivel de vigor se sienten entusiasmados y dedicados a sus tareas laborales, tienen una fuente constante de energía que les permite abordar los desafíos laborales con pasión y determinación; el vigor es una dimensión fundamental del Work engagement, ya que representa la intensidad y el entusiasmo que los empleados aportan a sus actividades diarias (Quispe & Garcia, 2019).

La dedicación se relaciona con la conexión emocional y el sentido de significado que los empleados encuentran en su trabajo; los empleados dedicados sienten que su trabajo es importante y valioso, están comprometidos con el logro de metas y desafíos laborales y encuentran satisfacción en su contribución a la organización; la dedicación refleja la pasión y el interés que los empleados tienen en su trabajo y es esencial para el work engagement (Prieto, et al., 2021).

La absorción se refiere a la capacidad de los empleados para concentrarse y sumergirse completamente en sus tareas laborales, cuando los empleados están absortos en su trabajo, pierden la noción del tiempo y se sienten completamente inmersos en sus responsabilidades; la absorción está relacionada con la experiencia de flujo, en la que los empleados encuentran el equilibrio perfecto entre desafío y habilidad en sus tareas laborales, lo que les brinda una sensación de satisfacción y compromiso (Quispe & Garcia, 2019).

2.1.2.3 Posicionamiento teórico en torno work engagemet

El constructo de work engagement ha suscitado un marcado interés en la esfera de la psicología organizacional, dando origen a diversas teorías con el propósito de aprehender y explicar este fenómeno. Un modelo de destacada relevancia es el Modelo Demanda-Control,

concebido por Karasek, el cual postula que el engagement guarda relación con el equilibrio entre las demandas inherentes al trabajo y el control ejercido por el empleado sobre sus labores (Ventura & Sosa, 2023). La experiencia de un elevado nivel de engagement se vislumbra cuando los individuos enfrentan desafíos laborales en conjunción con un grado adecuado de autonomía.

Otra teoría significativa es la Teoría del Modelo de Recursos y Demandas Laborales, formulada por Bakker y Demerouti. Esta teoría sugiere que tanto las demandas laborales como los recursos presentes en el entorno laboral inciden en el engagement. Las demandas laborales pueden mermar los recursos de los empleados, mientras que los recursos laborales, tales como el apoyo social y las oportunidades de desarrollo, pueden incrementar el engagement al facilitar a los empleados los medios para afrontar dichas demandas (Llerena, 2022). En el ámbito laboral, la teoría del engagement se vincula con el paradigma de la Psicología Positiva en el trabajo. Dicho enfoque, respaldado por investigadores como Seligman, se orienta hacia el cultivo de las fortalezas y virtudes individuales con miras a mejorar la satisfacción laboral y el rendimiento. Desde esta perspectiva, el engagement se concibe como una experiencia positiva que contribuye al bienestar global de los empleados y al éxito de la organización.

Una cuarta teoría de relevancia es la Teoría de la Autodeterminación, que postula que la motivación intrínseca, es decir, el deseo interno de realizar una tarea por sí misma, resulta crucial para el engagement. Cuando los empleados perciben que sus actividades laborales son congruentes con sus valores y satisfacen sus necesidades psicológicas fundamentales, muestran una propensión mayor a experimentar un engagement significativo en su labor (Herrera & Álvarez, 2019).

2.1.2.4 Definición operacional de work engagement.

Tabla 2

Operacionalización de la variable work engagement

Variable dependiente	Definición	Dimensiones	Definición de dimensiones	Ítems	Indicadores			Técnica	Población
					Escala de Percepción	Resultados de Dimensión	Resultado total		
Work engagement	Medida en que un individuo se siente vigorosamente conectado con su trabajo, dedicado a sus tareas laborales y experimenta absorción en sus responsabilidades laborales.	Vigor	Energía, resistencia y entusiasmo que una persona experimenta en su trabajo, reflejando una conexión positiva y activa con las tareas laborales.	1, 4, 8, 12, 15, 17	0 Nunca – Ninguna vez 1 Casi nunca – Pocas veces al año 2 Algunas veces – Una vez al mes o menos 3 Regularmente – Pocas veces al mes 4 Bastantes veces – Una vez por semana 5 Casi siempre – Pocas veces por semana 6 Siempre – Todos los días	Muy bajo (≤ 2.00) Bajo (2.01 – 3.25) Medio (3.26 – 4.80) Alto (4.81 – 5.65) Muy alto (≥ 5.66)	Muy Alto (95 o más) Alto (75 a 94) Medio (25 a 74) Bajo (5 a 24) Muy Bajo (1 a 4)	Encuesta	112 trabajadores del GAD de Riobamba
		Dedicación	Devoción y compromiso de una persona con su trabajo, incluyendo la disposición para invertir tiempo y esfuerzo en sus	2, 5, 7, 10, 13	0 Nunca – Ninguna vez 1 Casi nunca – Pocas veces al año	Muy bajo (≤ 2.00) Bajo (2.01 – 3.25)			

			responsabilidades laborales.		<p>2 Algunas veces – Una vez al mes o menos</p> <p>3 Regularmente – Pocas veces al mes</p> <p>4 Bastantes veces – Una vez por semana</p> <p>5 Casi siempre – Pocas veces por semana</p> <p>6 Siempre – Todos los días</p>	<p>Medio (3.26 – 4.80)</p> <p>Alto (4.81 – 5.65)</p> <p>Muy alto (≥ 5.66)</p>			
		Absorción	Inmersión y concentración total en el trabajo, donde el tiempo parece pasar rápidamente debido a la completa absorción en las tareas laborales.	3, 6, 9, 11, 14, 16	<p>0 Nunca – Ninguna vez</p> <p>1 Casi nunca – Pocas veces al año</p> <p>2 Algunas veces – Una vez al mes o menos</p> <p>3 Regularmente – Pocas veces al mes</p> <p>4 Bastantes veces – Una vez por semana</p> <p>5 Casi siempre – Pocas veces por semana</p> <p>6 Siempre – Todos los días</p>	<p>Muy bajo (≤ 2.00)</p> <p>Bajo (2.01 – 3.25)</p> <p>Medio (3.26 – 4.80)</p> <p>Alto (4.81 – 5.65)</p> <p>Muy alto (≥ 5.66)</p>			

Nota. Elaborado por la autora.

2.1.2.5 Importancia del work engagement en el ámbito laboral

El work engagement desempeña un papel esencial en el ámbito laboral y tiene un impacto significativo tanto en los empleados como en las organizaciones, comprender su importancia es fundamental para crear entornos de trabajo saludables y productivos (Bosch et al., (2021). A continuación, se exploran las razones clave que hacen que el Work engagement sea fundamental en el contexto laboral:

Los empleados comprometidos a menudo se destacan por su notable productividad en el entorno laboral, su alto nivel de compromiso y motivación los impulsa a realizar sus tareas y responsabilidades con una energía y determinación excepcionales; esta energía adicional no solo les permite cumplir con sus deberes, sino que también los lleva a esforzarse más allá de lo requerido para alcanzar los objetivos de la organización (Saldarriaga & Marchan, 2020).

Este nivel de dedicación y esfuerzo adicional puede marcar una gran diferencia en los resultados laborales; los empleados comprometidos no solo cumplen con sus tareas de manera eficiente, sino que también buscan constantemente formas de mejorar y superar expectativas, se involucran proactivamente en la resolución de problemas, aportan ideas innovadoras y se esfuerzan por alcanzar metas más ambiciosas (Quispe, 2021).

El Work engagement desempeña un papel crucial en la retención de empleados en las organizaciones, cuando los empleados están comprometidos, experimentan un sentido profundo de identificación con la empresa, se sienten valorados en su trabajo y desarrollan conexiones emocionales sólidas con sus colegas; estos factores combinados hacen que los empleados

comprometidos sean menos propensos a abandonar la organización, lo que tiene una serie de beneficios tanto para los empleados como para la empresa (Bosch et al., (2021).

La conexión emocional que los empleados comprometidos tienen con la organización crea un fuerte sentido de pertenencia, sienten que son parte de algo más grande que ellos mismos y que contribuyen de manera significativa al logro de los objetivos de la empresa; esta sensación de pertenencia y contribución es un poderoso motivador para quedarse en la organización a largo plazo, ya que los empleados sienten que están construyendo una carrera significativa en el lugar de trabajo (Tineo, 2020).

El sentimiento de ser valorados en su trabajo es otro factor clave; los empleados comprometidos perciben que su contribución es reconocida y apreciada por la empresa y sus superiores, este reconocimiento y aprecio aumentan la satisfacción laboral y refuerzan el compromiso con la organización, los empleados se sienten valorados por lo que hacen, lo que fortalece su lealtad y su disposición para quedarse en la empresa (Panduro, 2021).

La conexión con colegas también es un elemento importante. Los empleados comprometidos a menudo desarrollan relaciones positivas y colaborativas con sus compañeros de trabajo, estas relaciones no solo contribuyen a un ambiente de trabajo más agradable, sino que también pueden actuar como un factor de retención; los lazos emocionales con los colegas pueden hacer que los empleados sean reacios a dejar atrás esas relaciones, lo que aumenta su propensión a permanecer en la organización (Tineo, 2020).

La retención de empleados comprometidos es beneficioso tanto para los empleados como para la empresa, para los empleados, implica una mayor estabilidad en el empleo y la oportunidad

de desarrollar una carrera a largo plazo; para la organización, reduce la rotación de personal, lo que ahorra costos asociados a la contratación y capacitación de nuevos empleados, al tiempo que mantiene un equipo de trabajo estable y altamente comprometido (Panduro, 2021).

La relación entre el Work engagement y la satisfacción laboral es profunda y mutuamente beneficiosa, los empleados comprometidos suelen experimentar un mayor grado de satisfacción en su trabajo, y esta satisfacción contribuye en gran medida a un ambiente de trabajo positivo y saludable (Vilcape, 2021).

Para los empleados comprometidos, su alto nivel de compromiso con el trabajo y la organización se traduce en una sensación de realización y significado en lo que hacen, ven su trabajo como algo más que una serie de tareas, lo consideran una parte integral de su vida y una oportunidad para contribuir al éxito de la empresa; esta percepción de significado y valor en su trabajo es una fuente importante de satisfacción laboral (Morales, 2019).

La satisfacción laboral, a su vez, tiene una serie de beneficios tanto para los empleados como para la organización; cuando los empleados están satisfechos en su trabajo, tienden a experimentar un mayor bienestar emocional, se sienten más contentos y motivados en su entorno laboral, lo que contribuye a su salud mental y emocional; esta satisfacción se refleja en una actitud más positiva, lo que a su vez crea un ambiente de trabajo más agradable y armonioso (Vilcape, 2021).

Un ambiente de trabajo positivo tiene una serie de ventajas fomenta la cohesión en el equipo, mejora las relaciones interpersonales y promueve la colaboración, los empleados que están satisfechos son más propensos a comunicarse de manera efectiva, a trabajar juntos en proyectos y

a apoyarse mutuamente; esto resulta en una mayor eficiencia y productividad en el lugar de trabajo (Casaverde, 2022).

El work engagement desempeña un papel fundamental en la creación y el mantenimiento de un ambiente de trabajo positivo y saludable, los empleados comprometidos aportan una serie de cualidades y actitudes que fomentan un ambiente de colaboración, comunicación efectiva y apoyo mutuo en la organización (Bosch et al., (2021).

Uno de los aspectos clave es que los empleados comprometidos suelen ser más colaborativos, al sentirse emocionalmente involucrados en su trabajo y en la misión de la organización, están dispuestos a trabajar en equipo y a contribuir al éxito colectivo; esta colaboración puede manifestarse en la disposición de compartir conocimientos y recursos, en la voluntad de ayudar a los compañeros de trabajo y en la participación activa en proyectos conjuntos (Casaverde, 2022).

La comunicación efectiva es otra característica de los empleados comprometidos, al estar emocionalmente conectados con su trabajo y su organización, tienden a comunicarse de manera abierta y transparente; esto facilita la fluidez de la información en la empresa, reduce malentendidos y promueve la toma de decisiones informadas, además, la comunicación efectiva contribuye a la construcción de relaciones laborales sólidas, ya que los empleados se sienten cómodos compartiendo ideas y preocupaciones (Alegria, 2020).

El apoyo mutuo es un componente fundamental del Work engagement, los empleados comprometidos se cuidan entre sí y están dispuestos a ofrecer ayuda y apoyo en momentos de necesidad; esto crea un ambiente de trabajo en el que los empleados se sienten respaldados y

valorados, lo que contribuye a su bienestar emocional y su satisfacción laboral, además, el apoyo mutuo puede ayudar a superar desafíos laborales y a resolver conflictos de manera constructiva (Vilcape, 2021).

Esta actitud colaborativa, la comunicación efectiva y el apoyo mutuo entre los empleados comprometidos promueven la cohesión en los equipos de trabajo, los equipos cohesionados son más eficientes, tienen una mayor capacidad para resolver problemas y se enfrentan a los desafíos con resiliencia; la conflictividad laboral tiende a disminuir en este tipo de ambiente, ya que los empleados se enfocan en objetivos comunes y en encontrar soluciones en lugar de entrar en disputas (Alegria, 2020).

En resumen, el work engagement contribuye de manera significativa a la creación de un ambiente de trabajo positivo y armonioso. Los empleados comprometidos aportan colaboración, comunicación efectiva y apoyo mutuo, lo que fomenta la cohesión en los equipos de trabajo, reduce la conflictividad laboral y contribuye al éxito general de la organización. Por lo tanto, es esencial para las organizaciones promover y nutrir el work engagement entre su personal para crear un entorno laboral más positivo y productivo.

2.1.2.6 Factores que pueden influir en el work engagement del personal

El work engagement es una cuestión compleja y multifacética que puede estar influenciada por una serie de factores dentro del entorno laboral y más allá. En el caso del personal de gestión administrativa y financiera, algunos de los factores que pueden influir en su Work engagement incluyen:

La capacidad de lograr un equilibrio saludable entre el trabajo y la vida personal es un factor crítico en el work engagement de los empleados, especialmente en el contexto del personal de gestión administrativa y financiera, este equilibrio se refiere a la capacidad de los empleados para gestionar sus responsabilidades laborales y su vida fuera del trabajo de manera armoniosa, de modo que puedan satisfacer sus necesidades personales, familiares y sociales (Coronado, et al., (2020).

La comunicación interna efectiva desempeña un papel fundamental en el work engagement al mantener a los empleados informados, conectados y alineados con los objetivos y valores de la organización, cuando la dirección y la administración se comunican de manera clara y abierta, los empleados pueden comprender mejor su rol en el logro de metas organizacionales; esto crea un sentido de pertenencia y propósito, lo que fortalece su compromiso con la visión y misión de la empresa, además, una comunicación interna efectiva permite a los empleados sentirse escuchados, lo que fomenta un ambiente donde sus opiniones y preocupaciones son valoradas, contribuyendo aún más a su nivel de compromiso y satisfacción en el trabajo (Alegria, 2020).

La percepción de estabilidad laboral es un factor clave que influye en el compromiso de los empleados, ya que está estrechamente relacionada con su sensación de seguridad y confianza en el lugar de trabajo, cuando los empleados perciben que su empleo es seguro y que la organización está en una trayectoria estable, tienden a experimentar un mayor nivel de compromiso en sus roles (Bosch et al., (2021). Esto se debe a que la sensación de estabilidad proporciona un entorno en el que los empleados pueden concentrarse en sus tareas y metas laborales sin la distracción de preocupaciones sobre su seguridad laboral, además, la estabilidad laboral fomenta

un sentido de continuidad y pertenencia, lo que puede reforzar la lealtad hacia la organización y su compromiso con sus objetivos y valores a largo plazo (Vilcape, 2021).

El éxito en proyectos laborales y los logros profesionales no solo son indicativos de un desempeño sobresaliente, sino que también tienen un impacto significativo en el compromiso de los empleados, cuando los empleados ven que sus esfuerzos se traducen en resultados positivos y son reconocidos y valorados por la organización y sus superiores, esto refuerza su autoestima y su percepción de su propio valor en el entorno laboral (Alegria, 2020).

Este reconocimiento y validación fortalecen su compromiso, ya que sienten que su trabajo es significativo y que su contribución es esencial para el éxito de la empresa, además, los logros profesionales pueden motivar a los empleados a establecer metas más altas y a seguir esforzándose por alcanzar nuevos niveles de excelencia, lo que contribuye aún más a su Work engagement (Morales, 2019).

2.2 Marco Legal

2.2.1 Decisión Andina 584

La Decisión 584, emitida por la Comunidad Andina [CAN], reemplaza a la anterior Decisión 547 y tiene como objetivo principal la promoción y protección de la seguridad y salud de los trabajadores en los países miembros, que incluyen Bolivia, Colombia, Ecuador, Perú y Venezuela. Esta normativa extiende su aplicación a todos los trabajadores, incluyendo a independientes, del hogar y temporales, y se centra en la prevención de riesgos laborales a través de medidas tanto colectivas como individuales. Además, garantiza derechos fundamentales de los

trabajadores en materia de seguridad y salud, como el acceso a información, formación y participación (Consejo Andino de Ministros de Relaciones Exteriores, 2004).

En términos de definiciones, la Decisión 584 aclara conceptos clave como seguridad y salud en el trabajo, accidente de trabajo y enfermedad profesional. Estas definiciones abarcan aspectos esenciales para proteger la vida y el bienestar de los trabajadores en sus entornos laborales. Además, establece una serie de responsabilidades para empleadores, trabajadores y gobiernos. Los empleadores deben evaluar y prevenir riesgos laborales, informar y formar a sus trabajadores, mientras que los trabajadores deben seguir las instrucciones de seguridad y utilizar equipos de protección individual. Los gobiernos, por su parte, tienen el deber de elaborar políticas y normas, promover la prevención de riesgos y asegurar el cumplimiento de la normativa (Consejo Andino de Ministros de Relaciones Exteriores, 2004).

La Decisión 584 es un instrumento clave para fortalecer la seguridad y salud laboral en la Comunidad Andina. Su enfoque integral y sus disposiciones sobre evaluación de riesgos, medidas preventivas y formación hacen de esta decisión una herramienta esencial para garantizar entornos de trabajo seguros y saludables, al tiempo que promueve una cultura de prevención y protección en el ámbito laboral en los países miembros de la CAN (Consejo Andino de Ministros de Relaciones Exteriores, 2004).

2.2.2 Constitución de la República del Ecuador

La Constitución ecuatoriana reconoce una serie de derechos fundamentales para los trabajadores en el país, tales como la igualdad, la no discriminación y la dignidad en el trabajo.

Además, establece la seguridad social como un derecho irrenunciable que garantiza el acceso a servicios de salud y pensiones. La normativa laboral también regula la duración de la jornada laboral, la cual no debe exceder las ocho horas diarias ni las cuarenta horas semanales, asegurando así el derecho al descanso semanal. Los trabajadores tienen derecho a disfrutar de períodos de vacaciones remuneradas, cuya duración varía según el tiempo de servicio (Asamblea Nacional del Ecuador, 2008).

Así también reconoce y protege el derecho de los trabajadores a la negociación colectiva con los empleadores, lo que les permite mejorar sus condiciones laborales y salariales mediante acuerdos mutuos. Asimismo, se garantiza el derecho a la huelga como un medio legítimo para la defensa de los derechos laborales. El documento resalta la importancia de proteger los derechos laborales de grupos vulnerables, como mujeres embarazadas, trabajadores migrantes y personas con discapacidades (Asamblea Nacional del Ecuador, 2008).

Se establece la necesidad de un salario digno que permita cubrir las necesidades básicas de los trabajadores y sus familias. Por último, se promueve la participación de los trabajadores en la gestión y toma de decisiones de las empresas públicas, lo que refuerza su papel en la economía y la toma de decisiones a nivel empresarial. Estos artículos de la Constitución buscan proteger y promover el bienestar laboral y los derechos fundamentales de los trabajadores en Ecuador (Asamblea Nacional del Ecuador, 2008).

2.2.3 Código del Trabajo

El Código del Trabajo aborda diversos aspectos relacionados con el bienestar laboral de los trabajadores. En primer lugar, se establece que la jornada laboral no debe exceder las ocho

horas diarias ni las cuarenta y cuatro horas semanales, asegurando además el derecho al descanso semanal obligatorio. Los trabajadores también tienen el derecho a disfrutar de un período de vacaciones pagadas después de un año de servicio, cuya duración variará según el tiempo de servicio, y durante este período, reciben su salario regular junto con una bonificación adicional (Congreso Nacional, 2005).

En cuanto a la seguridad social, se garantiza a los trabajadores y sus familias el acceso a servicios médicos, prestaciones por enfermedad y maternidad, así como un seguro de vejez, invalidez y muerte. Además, se establecen normas detalladas en materia de seguridad y salud en el trabajo, con el objetivo de proporcionar condiciones laborales seguras y saludables. Los empleadores están obligados a cumplir con estas normas y a ofrecer capacitación en seguridad ocupacional a sus empleados (Congreso Nacional, 2005).

El código también protege los derechos de las madres y padres trabajadores, otorgando licencia de maternidad remunerada y estableciendo medidas contra la discriminación basada en el embarazo. Además, se reconoce el derecho a la licencia de paternidad. El acoso laboral está prohibido por ley, y se establecen procedimientos para denunciar y sancionar a los acosadores en el lugar de trabajo, garantizando un entorno laboral libre de hostigamiento. En cuanto a la remuneración, se detallan los derechos de los trabajadores en relación con su salario, el pago de horas extras y otros beneficios adicionales (Congreso Nacional, 2005).

Por último, se reconoce el derecho de los trabajadores a recibir capacitación en su área de trabajo, y los empleadores tienen la responsabilidad de proporcionar oportunidades de desarrollo profesional. De manera general, los artículos en el Código del Trabajo de Ecuador tienen como

objetivo asegurar y resguardar el bienestar y los derechos de los trabajadores en la nación (Congreso Nacional, 2005).

2.2.4 Ley Orgánica de Servicio Público

La Ley Orgánica de Servicio Público ([LOSEP], Presidencia de la República, 2016) establece una serie de derechos irrenunciables para las servidoras y servidores públicos que trabajan en el sector público. Estos derechos incluyen la estabilidad en su puesto, una remuneración justa en función de su función, eficiencia y responsabilidad, así como prestaciones legales y de jubilación de acuerdo con la ley. Además, tienen derecho a ser restituidos en sus puestos después de cumplir el servicio cívico militar y a recibir indemnizaciones en caso de supresión de puestos o retiro voluntario para jubilación. También pueden organizarse y designar sus directivas, disfrutar de vacaciones, licencias, comisiones y permisos de acuerdo con la LOSEP, y ser restituidos en sus cargos en caso de resolución judicial a su favor.

Además, la ley les permite demandar el reconocimiento o reparación de sus derechos ante organismos y tribunales competentes, recibir un trato preferente para reingresar en las mismas condiciones de empleo en caso de emigración al exterior en busca de trabajo, y disfrutar de protecciones y garantías cuando denuncian incumplimientos de la ley o actos de corrupción. También tienen el derecho de desarrollar sus labores en un entorno que garantice su salud, integridad, seguridad, higiene y bienestar, y pueden reintegrarse a sus funciones después de accidentes de trabajo o enfermedades (Presidencia de la República, 2016).

Así también la LOSEP prohíbe la discriminación y el acoso laboral y otorga a los servidores públicos el derecho a la potenciación integral de sus capacidades humanas e intelectuales.

Igualmente, pueden mantener su puesto de trabajo en caso de disminución de capacidades debido a enfermedades catastróficas y recibir formación y capacitación continua por parte del Estado. Finalmente, tienen derecho a mantener a sus hijos e hijas en un centro de cuidado infantil pagado y elegido por la entidad pública hasta los cuatro años de edad, y a disfrutar de otros derechos establecidos por la Constitución y la ley (Presidencia de la República, 2016).

2.2.5 Reglamento LOSEP

El Reglamento a la Ley Orgánica de Servicio Público (LOSEP) de Ecuador establece normativas específicas relacionadas con el manejo del talento humano, remuneraciones e ingresos complementarios en el ámbito del servicio público. Este reglamento es aplicable a una variedad de instituciones, entidades y organismos definidos en el artículo 3 de la LOSEP, abarcando una amplia gama de situaciones relacionadas con el personal que trabaja en el sector público (Presidencia de la República, 2016).

El enfoque del reglamento es garantizar la aplicación adecuada y uniforme de las disposiciones de la LOSEP en lo que respecta a la gestión de los recursos humanos en el servicio público. Esto incluye aspectos clave como la evaluación y administración del personal, la definición de escalas salariales y la implementación de beneficios adicionales, asegurando así un tratamiento justo y equitativo para todos los trabajadores del sector público (Presidencia de la República, 2016).

Además, este reglamento es de aplicación obligatoria, lo que significa que todas las instituciones y entidades del sector público en Ecuador deben cumplir con sus disposiciones. Esto

garantiza un marco regulatorio coherente y efectivo para la gestión del talento humano en el sector público ecuatoriano, fomentando la eficiencia y la equidad en la administración de los recursos humanos (Presidencia de la República, 2016).

2.2.6 Decreto ejecutivo 2393

El Decreto Ejecutivo 2393, conocido como el Reglamento de Seguridad y Salud de los Trabajadores y Mejoramiento del Medio Ambiente de Trabajo, fue implementado en Ecuador el 17 de noviembre de 1986. Este reglamento establece normas mínimas de seguridad y salud en el trabajo aplicables a todos los centros de trabajo en Ecuador, tanto del sector público como del privado. Define conceptos clave como seguridad y salud en el trabajo, accidente de trabajo y enfermedad profesional, con el objetivo principal de proteger la vida, la salud y el bienestar de los trabajadores en sus lugares de trabajo (Presidencia de la República, 1986).

El reglamento impone obligaciones específicas a empleadores, trabajadores y gobiernos ecuatorianos. Los empleadores tienen la responsabilidad de evaluar riesgos laborales, adoptar medidas de prevención, informar y formar a los trabajadores sobre estos riesgos y las medidas preventivas adoptadas. Por su parte, los trabajadores deben cumplir con las instrucciones de los empleadores, utilizar equipos de protección individual y notificar cualquier riesgo laboral detectado. Los gobiernos, en cambio, deben elaborar políticas y normas en materia de seguridad y salud en el trabajo, promover la prevención de riesgos laborales y asegurar el cumplimiento de la normativa correspondiente (Presidencia de la República, 1986).

El reglamento ha experimentado varias modificaciones, la más reciente el 21 de febrero de 2003. Estas modificaciones han ampliado su ámbito de aplicación para incluir a todos los trabajadores, incluidos los trabajadores independientes, del hogar y temporales. Se introdujo un sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo para los empleadores y un sistema de inspecciones de seguridad y salud en el trabajo a cargo del Ministerio del Trabajo. Estos cambios refuerzan el compromiso del reglamento con la promoción y protección de la seguridad y salud de los trabajadores en Ecuador (Presidencia de la República, 1986).

2.2.7 Acuerdo Ministerial 82

La Normativa para la Erradicación de la Discriminación en el Ámbito Laboral, emitida por el Ministerio del Trabajo de Ecuador en 2017, busca promover la igualdad en los procesos de selección de personal y prevenir la discriminación laboral. Define la discriminación laboral como cualquier distinción o restricción basada en características personales o sociales que afecten los derechos laborales. La normativa prohíbe expresamente prácticas discriminatorias en el empleo, promoción, condiciones de trabajo y despido, e incluye tanto la discriminación directa como la indirecta (Ministerio del Trabajo, 2017).

Para combatir la discriminación laboral, el acuerdo ministerial implementa medidas preventivas y sancionadoras. Estas incluyen la sensibilización y capacitación en temas de discriminación para empleadores y trabajadores, la creación de mecanismos de denuncia y seguimiento para casos de discriminación, y la imposición de sanciones a empleadores que incurran en estas prácticas. Esta normativa es de aplicación obligatoria para todos los empleadores

y trabajadores en Ecuador, abarcando tanto el sector público como el privado (Ministerio del Trabajo, 2017).

2.3 Acuerdo Ministerial 398

El Acuerdo Ministerial 398, emitido por el Ministerio del Trabajo de Ecuador el 27 de julio de 2006, se centra en proteger los derechos laborales de las personas con VIH-SIDA. Este acuerdo prohíbe la terminación o modificación de la relación laboral de trabajadores con VIH-SIDA, asegurando que su estado de salud no sea motivo de despido, suspensión o reducción de jornada. Además, impone a los empleadores la obligación de mantener la privacidad y confidencialidad de los trabajadores con VIH-SIDA, prohibiendo la divulgación de su condición sin consentimiento. El acuerdo es aplicable a todos los empleadores en Ecuador, tanto del sector público como del privado, y establece sanciones severas, como multas y clausura de establecimientos, para aquellos que incumplan estas disposiciones (Ministerio de Trabajo y Empleo, 2006).

El Acuerdo Ministerial 398 va más allá de la simple protección del empleo, al establecer que los empleadores no pueden solicitar pruebas de detección de VIH-SIDA como condición para obtener o conservar un empleo, ni discriminar a las personas con esta condición en el ambiente laboral. Esta normativa representa un avance significativo en la inclusión y protección de los derechos de las personas con VIH-SIDA en el mercado laboral ecuatoriano, garantizando un entorno de trabajo libre de discriminación y respetuoso de la dignidad y los derechos de todos los empleados, independientemente de su estado de salud (Ministerio de Trabajo y Empleo, 2006).

CAPÍTULO III. MARCO METODOLÓGICO

3. Metodología de la investigación

3.1 Diseño de investigación

El diseño de investigación utilizado en este estudio es no experimental y transversal, el enfoque no experimental se caracteriza por la observación y medición de variables tal como se presentan en su entorno natural, sin aplicar intervenciones o manipulaciones deliberadas, mientras que el enfoque transversal implica la recopilación de datos en un solo momento en el tiempo, proporcionando una instantánea de las variables de interés en un período específico (Hernández & Mendoza, 2018).

Además, este estudio es correlacional ya que tiene el objetivo de establecer la relación existente entre la autoestima y el work engagement en el personal del GAD de Riobamba durante 2023. Este diseño permite analizar cómo estas dos variables se relacionan, con grados de significancia estadística, sin intervenir en el entorno laboral ni modificar las variables de interés (Hernández & Mendoza, 2018).

3.2 Enfoque y tipo de investigación

El enfoque de la investigación seleccionado para este estudio es cuantitativo entendido como un proceso hipotético deductivo, es decir, se centra en la recopilación y el análisis de datos numéricos para establecer relaciones y patrones entre las variables (Ramos, 2019). En este caso, se considera este enfoque puesto que se compilarán datos de la autoestima y work engagement en

el personal de Gestión Administrativa y Financiera del GAD de Riobamba durante 2023 a través de instrumentos psicométricos que emplean variables cuantitativas.

Asimismo, se adoptó un enfoque de investigación de tipo básico en este estudio con el propósito de evaluar la vigencia y la validez del marco interpretativo presentado en el modelo de la salud mental positiva. En este contexto, la investigación se centró en la comprensión y la revisión crítica de los fundamentos teóricos y conceptuales que sustentan dicho modelo, sin buscar necesariamente aplicaciones prácticas inmediatas (Hernández & Mendoza, 2018).

3.3 Descripción del área de estudio / Grupo de estudio

3.3.1 Población y muestra

Esta investigación contó con la participación del universo de 112 trabajadores del GAD de Riobamba durante 2023. Estos participantes fueron seleccionados de manera conveniente, considerando su disponibilidad y voluntad de participar en el estudio.

3.3.2 Criterios de inclusión

Guardar relación de dependencia con el GAD de la ciudad de Riobamba por al menos seis meses.

Tener más de 18 años.

Estar empleado a tiempo completo (8h).

Estar dispuesto a participar voluntariamente en la investigación y proporcionar la información requerida.

Firmar el consentimiento informado.

3.3.3 Criterios de exclusión

Personal con diagnóstico psiquiátrico

Personal que se encuentra con descanso médico

Personal que está en goce de sus vacaciones

3.3.4 Criterios de eliminación

Responder de manera sesgada o incompleta el formulario

Retirarse voluntariamente del proceso

3.4 Métodos de recolección de información

3.4.1 Escala de Autoestima de Coopersmith para Adultos.

Para la medición de la autoestima se utilizó de la Escala de Autoestima de Coopersmith para Adultos debido a que se trata de un instrumento ampliamente reconocido y validado para medir la autoestima en individuos mayores de 16 años. Consta de un total de 25 preguntas, cada una de las cuales ofrece dos opciones de respuesta: *verdadero* o *falso*. Estas preguntas están diseñadas para evaluar diversos aspectos de la autoestima, abarcando áreas como la percepción de uno mismo en el ámbito personal, social y familiar, basándose en las experiencias personales de los individuos (Hinostroza, 2020).

La duración estimada para completar este cuestionario fue de aproximadamente 15 minutos, lo que lo hace relativamente eficiente en términos de tiempo, su público objetivo son

personas mayores de 16 años, lo que concuerda con el grupo de trabajadores que forman parte de tu investigación (Hinostroza, 2020). Uno de los puntos fuertes de esta herramienta es su confiabilidad, respaldada por coeficientes de confiabilidad que oscilan entre 0.78 y 0.92, estos valores indican que las respuestas obtenidas a lo largo del tiempo y entre diferentes evaluadores tienden a ser consistentes y reproducibles (Villaroel, 2021).

La puntuación se obtiene sumando los puntos asignados a cada ítem, donde se otorgan 4 puntos por respuesta positiva; el puntaje máximo alcanzable es de 100 puntos, y para interpretar los resultados, se emplea un enfoque de cuartiles que permite categorizar los niveles de autoestima en: bajo, medio y alto (Hinostroza, 2020).

3.4.2 Encuesta de Bienestar y Trabajo (UWES).

La UWES es una herramienta diseñada para evaluar los niveles de Work engagement en individuos con edades que oscilan entre los 19 y los 80 años; se puede administrar tanto de manera individual como en grupos; la UWES mide el Work engagement a través de tres dimensiones principales: vigor, dedicación y absorción, estas dimensiones proporcionan una comprensión más detallada y holística del Work engagement de un individuo (Garcés, 2021).

La aplicación de la escala se realiza a través de una modalidad de respuesta de múltiple elección, utilizando una escala tipo Likert con 7 alternativas de respuesta: Nunca, Casi Nunca, Algunas Veces, Regularmente, Bastante Veces, Casi Siempre y Siempre. Los resultados se clasifican en niveles de evaluación que incluyen Muy Alto (95 o más), Alto (75 a 94), Medio (25 a 74), Bajo (5 a 24) y Muy Bajo (1 a 4) (Garcés, 2021).

En cuanto a la confiabilidad del instrumento, se ha demostrado que la UWES es altamente confiable en diversas poblaciones. Los coeficientes de Alfa de Cronbach y Omega de McDonald indican una consistencia interna sólida en todas las dimensiones de la escala, lo que respalda su confiabilidad. Los valores de confiabilidad son los siguientes: Vigor (Alfa de Cronbach: 0.782, Omega de McDonald: 0.792), Dedicación (Alfa de Cronbach: 0.739, Omega de McDonald: 0.764), Absorción (Alfa de Cronbach: 0.749, Omega de McDonald: 0.756), y para la Escala Total (Alfa de Cronbach: 0.897, Omega de McDonald: 0.902) (Mendizabal, 2020).

3.4.3 Método de análisis de datos

En el marco de la presente investigación, se ha llevado a cabo un análisis estadístico con el objetivo de examinar la correlación entre los puntajes obtenidos en la Escala de Autoestima de Coopersmith para Adultos y los puntajes alcanzados en la Encuesta de Bienestar y Trabajo (UWES). Este análisis se realizó utilizando el software estadístico de acceso libre RStudio, en su versión 2023.09.0+463.

La primera etapa de este análisis consistió en la aplicación de técnicas de estadística descriptiva, destinadas a proporcionar un resumen claro y conciso de los datos obtenidos. Se calcularon frecuencias absolutas y porcentuales para estimar valores representativos de la autoestima y el work engagement en la muestra de estudio. Estos análisis descriptivos permitieron una caracterización inicial de las variables en estudio y su distribución en la población de interés.

Posteriormente, el análisis inferencial se centró en la prueba de normalidad Kolmogorov-Smirnov. Esta prueba evaluó si las dimensiones de autoestima y work engagement siguen una distribución normal. Los bajos p-valores (<0.05) obtenidos en las dimensiones de ambas escalas

sugieren que los datos no se distribuyen normalmente, además los resultados de la primera variable revelaron una distribución no normal en la primera variable.

Dado que los datos no se distribuyen normalmente, se utiliza la correlación de Spearman para examinar las relaciones entre las diferentes dimensiones de autoestima y work engagement. Se aplicaron los siguientes rangos de correlación para interpretar la fuerza de la relación: 0-0.30 (baja), 0.30-0.40 (media), 0.40-0.60 (media alta) y más de 0.60 (alta).

3.5 Hipótesis

H0: No existe una influencia significativa de la autoestima en el work engagement del personal de Gestión Administrativa y Financiera del GAD de la ciudad de Riobamba durante 2023.

H1: Existe una influencia significativa de la autoestima en el work engagement del personal de Gestión Administrativa y Financiera del GAD de la ciudad de Riobamba durante 2023.

3.6 Consideraciones bioéticas

En el desarrollo de la presente investigación, se han seguido rigurosamente las normas y principios éticos establecidos en la Declaración de Helsinki. Este protocolo internacional proporciona las directrices fundamentales para la investigación con seres humanos, asegurando que se respete su dignidad, derechos, seguridad y bienestar.

La investigadora proporcionó a todos los participantes información detallada sobre la naturaleza del estudio, sus objetivos, los procedimientos que se llevarán a cabo y cualquier riesgo o beneficio potencial que pudiera derivarse de su participación. Se solicitó de manera explícita el

consentimiento informado voluntario y por escrito de cada participante antes de su inclusión en el estudio. El consentimiento informado se puede observar en el Anexo 3.

CAPITULO IV RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1 Resultados

Este apartado de la investigación proporciona un análisis descriptivo de las características sociodemográficas, niveles de autoestima y work engagement de los funcionarios públicos del GAD de Riobamba. A través de tablas y estadísticas, se desglosan datos que permiten una comprensión de la composición y el estado psicosocial de esta fuerza laboral.

En la sección 4.1.1, se examinan las características sociodemográficas, destacando la distribución equitativa de género y la prevalencia de empleados entre 31 y 40 años, lo cual refleja una fuerza laboral con una mezcla generacional y una experiencia laboral diversa.

La sección 4.1.2 se enfoca en los niveles de autoestima en diferentes dimensiones, mostrando que la mayoría de los empleados tienen una autoestima personal y social en niveles medios. Esto sugiere un bienestar psicológico moderado entre los empleados, aunque también revela áreas que podrían requerir atención, como una minoría con autoestima baja en ciertas dimensiones.

Enseguida, la sección 4.1.3 analiza los niveles de work engagement, utilizando dimensiones como Vigor, Dedicación y Absorción. Los resultados muestran que la mayoría de los empleados tienen un alto work engagement, especialmente en términos de dedicación y absorción, lo cual es indicativo de una fuerza laboral comprometida y motivada.

Finalmente, en la sección 4.1.4 se evalúa la normalidad de los datos y se aplican métodos correlacionales, destacando el uso de la correlación de Spearman debido a la no normalidad de algunas variables. Los resultados del análisis de correlación de Spearman entre distintas dimensiones de autoestima y las dimensiones de la UWES indican que existen algunas relaciones positivas, aunque en su mayoría no son estadísticamente significativas.

4.1.1 Características sociodemográficas

La Tabla 3 ofrece una representación cuantitativa de la población de funcionarios públicos en esta entidad gubernamental. En cuanto al sexo, se observa que hay una distribución casi equitativa, con un 48.2% de hombres y un 51.8% de mujeres, lo que refleja una presencia equilibrada de género.

Tabla 3

Características sociodemográficas del GAD de Riobamba

Sexo	F	%
Masculino	54	48.2
Femenino	58	51.8
Edad		
20-30	28	25.0%
31-40	45	40.2%
41-50	30	26.8%
51-60	7	6.2%
61-70	2	1.8%

Años de antigüedad		
Menos de 5 años	20	17.9%
5-10 años	38	33.9%
11-15 años	28	25.0%
16-20 años	20	17.9%
Más de 20 años	6	5.4%

Nota. Elaborado por la autora.

En relación con la edad, la mayoría de los funcionarios públicos se encuentran en el rango de edades de 31 a 40 años, que abarca el 40.2% de la población total. Esto sugiere que esta entidad cuenta con una cantidad significativa de empleados en la etapa de la adultez temprana y la mediana edad. Además, se observa una presencia diversa de grupos de edad, con una representación menor de individuos en los grupos de 20 a 30 años (25%), 41 a 50 años (26.8%), 51 a 60 años (6.2%) y 61 a 70 años (1.8%). Esto implica una mezcla generacional en el ambiente laboral.

En términos de antigüedad en el GAD de Riobamba, la tabla muestra que la mayoría de los empleados tienen entre 5 y 10 años de experiencia, con un 33.9%, lo que indica una fuerza laboral con un nivel moderado de experiencia en la organización. Asimismo, hay una proporción significativa de funcionarios con 11 a 15 años de antigüedad (25.0%), lo que sugiere una presencia estable en la organización. Por último, se observa un grupo más reducido de empleados con menos de 5 años (17.9%) y más de 20 años de antigüedad (5.4%), lo que muestra una cierta diversidad en los niveles de experiencia de la fuerza laboral del GAD de Riobamba.

4.1.2 Niveles de autoestima

Tabla 4

Niveles de autoestima

	Bajo		Medio		Alto		TOTAL	
	F	%	F	%	F	%	F	%
Personal	8	7.1	92	82.1	12	10.7	112	100
Social	14	12.5	98	87.5	0	0	112	100
Familiar	10	8.9	96	85.7	6	5.36	112	100
Autoestima total	9	8.0	88	78.6	15	13.4	112	100

Nota. Elaborado por la autora.

La Tabla 4 presenta los niveles de autoestima en diferentes dimensiones y en el puntaje total de autoestima observados en los funcionarios del GAD de la ciudad de Riobamba. Cada dimensión se segmenta en categorías que reflejan diversos grados de work engagement, que varían desde *Bajo* hasta *Alto*. La información se muestra mediante la frecuencia absoluta y los porcentajes en relación con el número total de participantes. En la dimensión *Personal*, que se enfoca en la imagen personal y la percepción de sí mismo a nivel individual, se observa que el 82.1% de los empleados se ubica en el nivel medio de autoestima, seguido de un 10.7% en el nivel alto y un

7.1% en el nivel bajo. Esto indica que la mayoría de los empleados tienden a tener una autoestima personal en un rango moderado.

En cuanto a la dimensión *Social*, la cual guarda conexión con las interacciones sociales y la percepción de cómo uno es percibido por otros en entornos sociales, se destaca que el 87.5% de los funcionarios se encuentra en el nivel medio de autoestima social, mientras que no se registran empleados en el nivel alto de esta dimensión. Existe un 12.5% de empleados en el nivel bajo de autoestima social, lo que sugiere que un grupo minoritario podría experimentar desafíos en esta área.

En la dimensión *Familiar*, se observa una prevalencia del nivel medio de autoestima familiar, que abarca al 85.7% de los empleados. El nivel alto representa el 5.36%, mientras que el nivel bajo alcanza un 8.9%. Esto indica que la mayoría de los empleados reportan una autoestima familiar moderada, pero también existe un grupo considerable con niveles más bajos en esta dimensión.

Finalmente, en la categoría de *Autoestima Total*, se encuentra el 78.6% de los funcionarios en el nivel medio, el 13.4% en el nivel alto y el 8.0% en el nivel bajo. Esto refleja una distribución diversa en cuanto a los niveles de autoestima general en la población, con la mayoría ubicada en el nivel medio.

4.1.3 Niveles de work engagement

La Tabla 5 presenta los niveles de work engagement en los funcionarios del GAD de la ciudad de Riobamba, desglosados en cuatro dimensiones: *Vigor*, *Dedicación*, *Absorción* y el *Puntaje Total de engagement*. Cada dimensión se divide en categorías que representan diferentes niveles de work engagement, desde *Muy bajo* hasta *Muy alto*. Los datos se presentan en forma de frecuencia absoluta y porcentajes en relación con el total de participantes (112 en total).

Tabla 5

Niveles de work engagement

	Muy bajo		Bajo		Medio		Alto		Muy alto		TOTAL	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Vigor	0	0	4	3.6	80	71.4	20	17.8	8	7.14	112	100
Dedicación	2	1.8	10	8.9	38	33.9	52	46.4	10	8.9	112	100
Absorción	2	1.8	5	4.5	35	31.3	55	49.1	15	13.4	112	100
Puntaje Total de Work Engagement	1	0.9	12	10.7	20	17.9	70	62.5	9	8	112	100

Nota. Elaborado por la autora.

En la dimensión de *Vigor*, asociada al work engagement y que se refiere a la disposición y energía positiva que una persona experimenta mientras se involucra en sus tareas laborales, se observa que ningún participante tiene un nivel de compromiso *Muy bajo*. La mayoría de los participantes (71.4%) se encuentran en el nivel *Medio* de vigor, seguido por el nivel *Alto* (17.8%). Solo un pequeño porcentaje está en los niveles *Bajo* (3.6%) y *Muy alto* (7.14%). En resumen, la mayoría de los participantes en esta dimensión muestran un nivel de vigor medio.

En la dimensión de *Dedicación*, que se refiere al componente emocional y cognitivo en el cual los individuos muestran un fuerte vínculo afectivo con su trabajo, la mayoría de los participantes (46.4%) se encuentran en el nivel *Alto*, seguido por el nivel *Medio* (33.9%). Los niveles *Bajo* y *Muy alto* representan un porcentaje menor de participantes (8.9% cada uno), mientras que el nivel *Muy bajo* es el menos común (1.8%).

En cuanto a la dimensión de *Absorción*, que se vincula a la sensación de inmersión completa en lo laboral, durante la cual el tiempo parece transcurrir velozmente debido a la total dedicación a los aspectos laborales, la mayoría de los participantes (49.1%) se encuentran en el nivel *Alto*, seguido por el nivel *Medio* (31.3%). Los niveles *Bajo* y *Muy alto* representan un porcentaje menor de participantes (4.5% y 13.4%, respectivamente), mientras que el nivel *Muy bajo* es el menos común (1.8%). Similar a *Dedicación*, *Absorción* muestra una distribución con un énfasis en los niveles *Alto* y *Medio*.

Finalmente, en el Puntaje Total de Engagement, la mayoría de los participantes (62.5%) obtienen un puntaje en el nivel *Alto*, seguido por el nivel *Medio* (17.9%). Los niveles *Bajo* y *Muy*

alto representan un porcentaje menor de participantes (10.7% y 8%, respectivamente), mientras que el nivel *Muy bajo* es el menos común (0.9%). En resumen, la mayoría de los participantes en el puntaje total de engagement tienen un nivel alto de work engagement.

4.1.4 Análisis de correlación

Tabla 6

Prueba Kolmogórov-Smirnov de normalidad para las dimensiones

Encuesta	Dimensión	Estadístico D	P-valor
Escala de Autoestima de Coopersmith para Adultos	Personal	0.28	0.0002
	Social	0.32	0.00035
	Familiar	0.27	0.000005
	Vigor	0.28	0.00013
UWES	Dedicación	0.18	0.00012
	Absorción	0.17	0.00013

Nota. $\alpha=0.05$. Elaborado por la autora.

La Tabla 6 muestra los resultados de la prueba de Kolmogorov-Smirnov, aplicada para evaluar la normalidad de las dimensiones en dos encuestas diferentes: la Escala de Autoestima de Coopersmith para Adultos y el UWES. Esta prueba ayuda a determinar si los datos de cada dimensión se ajustan a una distribución normal.

En la Escala de Autoestima de Coopersmith para Adultos, las dimensiones *Personal*, *Social* y *Familiar* presentaron estadísticos D de 0.28, 0.32 y 0.27 respectivamente, con p-valores extremadamente bajos (0.0002, 0.00035 y 0.000005). Estos p-valores, todos significativamente menores que el nivel de significancia establecido en 0.05, indican una fuerte evidencia para rechazar la hipótesis nula de una distribución normal en estas dimensiones de autoestima.

Por su parte, en la encuesta UWES, las dimensiones *Vigor*, *Dedicación* y *Absorción* también mostraron estadísticos D (0.28, 0.18 y 0.17) con p-valores bajos (0.00013, 0.00012 y 0.00013), lo que igualmente sugiere una desviación de la normalidad en estas dimensiones de work engagement. Estos resultados son cruciales ya que implican que los datos en todas las dimensiones analizadas no se distribuyen normalmente. En el contexto de analizar las relaciones entre estas dimensiones, la prueba de correlación de Spearman se presenta como la más adecuada.

La Tabla 7 muestra los resultados del análisis de correlación de Spearman entre distintas dimensiones de autoestima (*Personal*, *Social*, *Familiar*) y las dimensiones de la UWES, que incluyen *Vigor*, *Dedicación* y *Absorción*.

Para la dimensión *Vigor*, se observa una correlación de Spearman de 0.26 con un p-valor de 0.006 en relación con la autoestima personal. Este resultado indica una correlación positiva y estadísticamente significativa, lo que sugiere que niveles más altos de vigor están bajamente relacionados con una mayor autoestima personal, y esta relación es estadísticamente significativa al nivel de 0.01. Sin embargo, la correlación de *Vigor* con las dimensiones de autoestima social y familiar es mucho más baja, 0.050 y 0.17 respectivamente, y es estadísticamente no significativa en estos casos, con p-valores de 0.59 y 0.07, respectivamente.

Tabla 7

Niveles de correlación de Spearman entre dimensiones de la Escala UWES y la Escala de Autoestima de Coopersmith para Adultos

	Personal		Social		Familiar	
	Rho de Spearman	P valor	Rho de Spearman	P valor	Rho de Spearman	P valor
Vigor	0.26	0.006	0.050	0.59	0.17	0.07
Dedicación	0.21	0.025	-0.01	0.909	-0.007	0.93
Absorción	0.008	0.93	-0.01	0.909	-0.007	0.93

Nota. $\alpha=0.01$. Elaborado por la autora.

Por otro lado, la dimensión de Dedicación muestra una correlación positiva más baja de 0.21 con la Autoestima Personal, siendo estadísticamente no significativa (p-valor de 0.025). De igual manera, para las dimensiones de Autoestima Social y Familiar, las correlaciones son prácticamente nulas (-0.01 y -0.007 respectivamente) y no significativas, con p-valores de 0.909 y 0.93. Esto sugiere que no hay una relación lineal apreciable entre Dedicación y estas dimensiones de autoestima.

Finalmente, la dimensión de Absorción muestra correlaciones muy bajas y no significativas con todas las dimensiones de autoestima, siendo 0.008 con Personal, -0.01 con Social y -0.007 con Familiar, y en todos los casos los p-valores son altos (0.93), lo que indica que no hay evidencia de una relación lineal entre Absorción y las dimensiones de autoestima en esta muestra.

Tabla 8

Prueba Kolmogórov-Smirnov de normalidad para los valores totales

Variable	Estadístico D	P-valor
Autoestima	0.151	0.0111
Work engagement	0.042	0.983

Nota. $\alpha=0.05$. Elaborado por la autora.

La Tabla 8 muestra los resultados de la prueba de Kolmogorov-Smirnov, la cual se utiliza para determinar si un conjunto de datos se ajusta a una distribución normal. Los resultados para las variables *Autoestima* y *Work Engagement* se presentan en términos del estadístico D y sus respectivos p-valores.

Para la variable *Autoestima*, el estadístico D es de 0.151, y el p-valor asociado es de 0.0111. El p-valor es menor que el nivel de significancia establecido en 0.05, lo que indica que hay suficiente evidencia estadística para rechazar la hipótesis nula de que los datos de "Autoestima" siguen una distribución normal. Esto sugiere que la distribución de la variable "Autoestima" es no normal.

Por otro lado, la variable *Work Engagement* presenta un estadístico D de 0.042 y un p-valor de 0.983. Este p-valor es significativamente mayor que el umbral de 0.05, lo que implica que no se puede rechazar la hipótesis nula; por lo tanto, no hay evidencia suficiente para afirmar que los datos de *Work Engagement* no siguen una distribución normal. En consecuencia, se acepta la hipótesis de normalidad para la variable *Work Engagement*.

En conclusión, dados los resultados de la prueba de Kolmogorov-Smirnov, que sugieren que la variable *Autoestima* no sigue una distribución normal, mientras que la variable *Work Engagement* podría considerarse normal, por lo tanto, la prueba de correlación de Spearman emerge como la opción más adecuada para analizar la relación entre estas variables.

La Tabla 9 presenta los resultados del análisis de correlación de Spearman entre las puntuaciones totales de la Escala Utrecht de Engagement en el Trabajo (UWES) y la Escala de Autoestima de Coopersmith para Adultos. Se encontró una correlación de 0.18, indicando una relación positiva, aunque muy baja, entre el work engagement general, medido por la UWES, y la autoestima, medida por la Escala de Coopersmith. El p-valor asociado con esta correlación es de 0.05. Esto significa que hay un 5% de probabilidad de que la correlación observada sea resultado del azar. De acuerdo con el nivel de significancia establecido ($\alpha=0.01$), esta correlación es estadísticamente no significativa.

Tabla 9

Niveles de correlación de Spearman en las puntuaciones totales de la UWES y la Escala de Autoestima de Coopersmith para Adultos

Rho de Spearman	P valor
0.18	0.05

Nota. $\alpha=0.01$. Elaborado por la autora.

En conclusión, mientras que existe una ínfima relación positiva entre el bienestar laboral medido por el UWES y la autoestima medida por la Escala de Coopersmith para Adultos, esta asociación no es lo suficientemente fuerte como para ser considerada estadísticamente significativa bajo el nivel de significancia de $\alpha=0.01$. Esto sugiere que, aunque puede haber una conexión entre

cómo se sienten los adultos acerca de su autoestima y su compromiso con el trabajo, esta relación requiere una investigación más detallada para comprender completamente su dinámica y significado.

4.2 Discusión

En el GAD de Riobamba, según esta investigación, la distribución de género es bastante equilibrada, con un 48.2% de hombres y un 51.8% de mujeres. En cuanto a la edad, la mayoría de los encuestados (40.2%) se encuentra en el rango de 31-40 años. En contraste, Pulla (2022) observa en los GADs de San Felipe de Oña y Chordeleg (provincia de Azuay) una distribución de género más desigual, con un claro predominio masculino (78.3% en San Felipe de Oña, 68.42% en Chordeleg). Por otro lado, Castillo (2020) reporta en el GAD Parroquial Rural de Montalvo (provincia de Pastaza) que la mayoría de los cargos están ocupados por mujeres (5 de 7 cargos), y la edad promedio en este grupo es de 47.4 años.

Por otro lado, Carrillo (2020) en su estudio en una institución de salud pública en la provincia de Santa Elena, Ecuador, encontró que el género femenino era predominante (66.10%), una cifra significativamente más alta que en el GAD de Riobamba. Además, el rango de edad más representado era también de 31 a 40 años (38.42%), similar al hallazgo en nuestra investigación. Esto podría sugerir una tendencia en ciertos sectores hacia una fuerza laboral más joven y femenina, posiblemente reflejando tendencias más amplias en el mercado laboral.

En términos de antigüedad, el GAD de Riobamba se destaca que la mayoría de los empleados tienen entre 5 y 10 años (33.9%). Lo que contrasta con lo referido por Castillo (2020), quien observó que la antigüedad promedio en el cargo es considerablemente alta, con un promedio de 31 años y 2 meses.

En resumen, la comparación de estos estudios revela diferencias significativas en la composición sociodemográfica de las instituciones estudiadas, reflejando posiblemente las características únicas de cada sector y las políticas de recursos humanos. Mientras que en algunas instituciones hay una mayor representación femenina y una tendencia hacia una fuerza laboral más joven, otras muestran una distribución más equilibrada de género y una amplia gama de edades y experiencias.

En lo que respecta a la autoestima, en la presente investigación, se observa que la mayoría de los funcionarios del GAD de Riobamba presentan un nivel medio de autoestima en las dimensiones personal (82.1%), social (87.5%) y familiar (85.7%). Estos hallazgos contrastan marcadamente con los de Navarro (2021), quien reportó una prevalencia muy alta de autoestima baja (81.8%) entre los trabajadores de su investigación. La diferencia podría atribuirse a variaciones en el entorno laboral, la cultura organizacional o las metodologías de evaluación de la autoestima.

Por otro lado, los resultados de Merino (2021) y Bermeo (2023) indican una predominancia de alta autoestima entre sus sujetos de estudio, lo que difiere de los hallazgos de esta investigación, donde se observa una menor proporción de autoestima alta. Mientras que Merino (2021) encontró

un 63.3% de autoestima alta entre su muestra, Bermeo (2023) reportó un aún más elevado 93.85%. Estas discrepancias pueden sugerir que los funcionarios del GAD de Riobamba podrían beneficiarse de intervenciones para mejorar su autoestima, en comparación con las poblaciones estudiadas por Merino y Bermeo.

Finalmente, los hallazgos de Ventura & Sosa (2023) presentan una distribución más equilibrada de niveles de autoestima, con un 41% en el nivel medio y un 50% en el alto, lo que se asemeja más a los resultados de esta investigación en términos de la proporción de individuos con autoestima media. Sin embargo, la proporción de autoestima alta en su estudio es considerablemente mayor que en la presente investigación.

En conjunto, estas comparaciones destacan la diversidad en los niveles de autoestima en diferentes contextos laborales. Mientras que algunos entornos pueden tener una prevalencia significativa de baja autoestima que requiere atención inmediata, otros pueden tener una distribución más equilibrada o una alta autoestima predominante. Estos hallazgos subrayan la importancia de considerar el contexto específico al diseñar e implementar estrategias para mejorar la autoestima y el bienestar general de los empleados (Orozco, et al., 2021).

En este estudio, los niveles de work engagement en el GAD de Riobamba muestran que la mayoría de los empleados presentan un compromiso medio o alto en las dimensiones de vigor (71.4% y 17.8%, respectivamente), dedicación (33.9% y 46.4%), y absorción (31.3% y 49.1%). Estos datos contrastan con los hallazgos de Andrade (2021), quien reportó porcentajes muy altos de compromiso en todas las dimensiones (vigor 83.9%, dedicación 84.3%, absorción 76.2%).

De forma similar, Betancur (2023) encontraron que el 93% de su muestra evidenciaba altos niveles de work engagement, una cifra considerablemente más alta que la presente investigación, donde solo el 62.5% alcanzó un puntaje total de engagement alto. Esto sugiere que los empleados del GAD de Riobamba pueden tener un nivel de work engagement menor en comparación con los participantes en el estudio de Betancur. En el caso de Calizaya et al. (2020), la mayoría de los participantes tienen un nivel medio de compromiso laboral, con un 90.4% en vigor, 88.5% en dedicación y 82.4% en absorción, lo que indica una tendencia general hacia un compromiso laboral moderado. Finalmente, Ventura & Sosa (2023) presentaron una distribución más equilibrada de los niveles de work engagement, con un 44% de alto engagement, cifra más cercana a los hallazgos de este estudio (62.5% de alto engagement en el puntaje total).

En lo que se refiere a la correlación entre los niveles de autoestima, medidos por la Escala de Autoestima de Coopersmith para Adultos, y el work engagement, evaluado mediante la UWES, en una muestra de trabajadores del GAD de Riobamba. Los resultados mostraron una correlación positiva modesta (Rho de Spearman = 0.18, $p = 0.05$), sugiriendo una relación estadísticamente no significativa ya que el nivel de significancia establecido fue de 0.01, aunque no muy fuerte entre la autoestima y el work engagement.

Estos hallazgos se alinean parcialmente con investigaciones previas en el campo, aunque también presentan algunas diferencias notables. Por ejemplo, en el estudio de Navarro (2021), se encontró una correlación más fuerte (Rho de Spearman = 0.608, $p < 0.05$) entre el compromiso organizacional y la autoestima en una muestra de empleados de una entidad bancaria. Esto sugiere

que, en diferentes contextos organizacionales y poblaciones, la relación entre autoestima y work engagement puede variar en su intensidad.

En contraste, Merino (2021) encontró una correlación negativa entre la autoestima y el compromiso organizacional (Rho de Spearman = -0.431, $p = 0.017$) en una muestra de docentes, lo que sugiere que, en algunos contextos, mayores niveles de autoestima podrían asociarse con menor compromiso organizacional. Estos resultados contrastantes podrían deberse a diferencias en las poblaciones estudiadas, los entornos laborales, o incluso en las herramientas utilizadas para medir la autoestima y el work engagement.

Ventura & Sosa (2023) examinaron la relación entre autoeficacia, autoestima y engagement, encontrando correlaciones significativas entre estas variables (Rho de Spearman > 0.8 , $p < 0.01$). Aunque este estudio se centró en un contexto diferente, sus resultados resaltan la importancia de factores psicológicos como la autoestima y la autoeficacia en el work engagement.

En suma, aunque los resultados de esta investigación confirman la existencia de una relación entre la autoestima y el work engagement, la magnitud de esta correlación varía en comparación con otros estudios. Esto subraya la necesidad de considerar el contexto específico y las características de la población al interpretar y aplicar los hallazgos en el campo de la psicología organizacional y del trabajo.

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

CONCLUSIONES

La investigación reveló una correlación positiva, aunque ínfima y estadísticamente no significativa (Rho de Spearman = 0.18, $p = 0.05$) entre la autoestima, medida por la Escala de Autoestima de Coopersmith para Adultos, y el work engagement, evaluado mediante la UWES. Por lo que se rechaza la hipótesis alternativa y se acepta la hipótesis nula de que no existe una relación estadísticamente significativa entre las variables analizadas. Se sugiere que la autoestima contribuye al engagement en el trabajo, pero probablemente en combinación con otros factores psicosociales y organizacionales.

Los resultados indican que el personal de Gestión Administrativa y Financiera del GAD de Riobamba durante 2023 presenta, en su mayoría, un nivel medio de autoestima en todas las áreas evaluadas (personal, social y familiar). Específicamente, un 82.1% del personal tiene una autoestima media en el ámbito personal, un 87.5% en el social, y un 85.7% en el familiar. Aunque un porcentaje menor muestra una alta autoestima (10.7% en lo personal, 0% en lo social, y 5.36% en lo familiar), es preocupante que un pequeño segmento aún presente bajos niveles de autoestima. Estos hallazgos sugieren que, mientras la mayoría del personal tiene una percepción positiva pero moderada de sí mismos, hay una necesidad de fortalecer la autoestima, especialmente en los ámbitos social y familiar.

En cuanto al work engagement, los empleados del GAD de Riobamba muestran una tendencia general hacia un nivel medio en las tres dimensiones evaluadas: vigor, dedicación y absorción. Un notable 71.4% de los empleados reporta un nivel medio de vigor, mientras que el 46.4% muestra un alto nivel de dedicación y un 49.1% exhibe alta absorción. Estos resultados reflejan un compromiso laboral positivo, especialmente en términos de dedicación y absorción, lo que sugiere que el personal se siente emocionalmente involucrado y sumergido en su trabajo. Sin embargo, el vigor, aunque predominantemente medio, indica un área de mejora para incrementar la energía y resistencia en el trabajo.

La propuesta "ElevaGAD: Fortaleciendo la Autoestima para un Mejor Desempeño en Riobamba" es una iniciativa integral y bien estructurada, enfocada en mejorar la autoestima y el bienestar de los funcionarios del GAD de Riobamba. Su enfoque integral, que incluye la planificación minuciosa, objetivos claramente definidos y una metodología enfocada tanto en el desarrollo personal como profesional, es clave para su efectividad. Mediante cuatro módulos que abordan la autoestima personal, social, familiar y la salud mental, la propuesta ofrece herramientas prácticas y relevantes para enfrentar desafíos en múltiples esferas de la vida de los funcionarios. La inclusión de procesos de evaluación y seguimiento es fundamental para garantizar la sostenibilidad del impacto del programa y permite realizar ajustes continuos para mejorar.

RECOMENDACIONES

Dado que la correlación encontrada entre la autoestima y el work engagement es ínfima y estadísticamente no significativa, se recomienda enfocar futuras investigaciones en identificar y

analizar otros factores psicosociales y organizacionales que puedan influir en el work engagement. Esto podría incluir aspectos como el clima laboral, la motivación intrínseca, el liderazgo, las políticas de bienestar y reconocimiento en la organización, entre otros. Además, sería valioso diseñar intervenciones o programas que aborden estos factores y evaluar su efecto en el work engagement para obtener una comprensión más completa de los elementos que contribuyen al work engagement del personal.

Aunque los empleados mostraron un alto work engagement, es importante mantener y reforzar este aspecto. Se recomienda la implementación de programas de reconocimiento y recompensa que valoren el compromiso y la dedicación de los empleados. Además, se podrían explorar oportunidades para el desarrollo profesional y la formación continua, asegurando que los empleados se sientan valorados y parte integral de la organización.

Es recomendable que la administración del GAD de Riobamba adopte y respalde plenamente la propuesta "ElevaGAD: Fortaleciendo la Autoestima para un Mejor Desempeño en Riobamba". Para maximizar su eficacia, sería beneficioso establecer un compromiso organizacional claro y continuo, no solo en términos de recursos, sino también en la promoción de una cultura que valore y priorice el bienestar y desarrollo personal de sus funcionarios. Además, integrar la retroalimentación de los participantes y adaptar el programa según sea necesario contribuirá a su relevancia y éxito a largo plazo.

CAPÍTULO V PROPUESTA

5.1 Nombre

Eleva GAD: Fortaleciendo la Autoestima para un mejor desempeño en Riobamba

5.2 Objetivos

5.2.1 Objetivo general

Impulsar el desarrollo integral de los funcionarios del GAD de Riobamba mediante el fortalecimiento de su autoestima personal, social y familiar, contribuyendo así a una mayor eficiencia, bienestar y work engagement.

5.2.2 Objetivos específicos

Incrementar la confianza y el reconocimiento de las propias habilidades y logros de los funcionarios.

Promover habilidades de comunicación efectiva y empatía entre los funcionarios, mejorando las relaciones interpersonales en el ambiente laboral.

Brindar herramientas para manejar mejor el equilibrio entre las responsabilidades laborales y familiares.

Capacitar a los funcionarios en liderazgo efectivo, gestión del tiempo y autogestión.

Proveer recursos y apoyo para el manejo del estrés y la promoción de la salud mental.

5.3 Justificación

El GAD de Riobamba, como entidad gubernamental, desempeña un papel importante en la administración y el desarrollo de la ciudad. La eficiencia y eficacia de esta organización dependen en gran medida de la capacidad, bienestar y compromiso de sus funcionarios. Dados los resultados del análisis realizado, se identifica la necesidad de fortalecer la autoestima de los empleados como un factor clave para mejorar su desempeño y bienestar general.

La autoestima juega un rol fundamental en cómo los individuos se perciben a sí mismos y a su entorno, influyendo directamente en su desempeño laboral, relaciones interpersonales y bienestar general. Una autoestima equilibrada conlleva a una mayor productividad, mayor satisfacción laboral y mejor manejo de las relaciones en el lugar de trabajo. Por lo tanto, fortalecer la autoestima de los funcionarios del GAD de Riobamba es esencial para el desarrollo de una fuerza laboral resiliente y eficiente.

Un programa centrado en la autoestima no solo beneficia el rendimiento laboral, sino que también impacta positivamente en la salud mental y física de los empleados. Esto conduce a una reducción en el ausentismo y los costos asociados con problemas de salud relacionados con el estrés y la baja autoestima. Además, al mejorar la autoestima, los funcionarios están mejor equipados para asumir roles de liderazgo y tomar iniciativas. Esto es vital para una organización que busca adaptarse y prosperar en un entorno cambiante.

5.4 Metodología

La propuesta "ElevaGAD: Fortaleciendo la Autoestima para un Mejor Desempeño en Riobamba" está meticulosamente estructurada en cuatro módulos principales, seguidos de un proceso integral de evaluación y seguimiento. El Módulo 1, Autoestima Personal, se enfoca en fortalecer la percepción que tienen los funcionarios sobre sí mismos, realzando su confianza, resiliencia y reconocimiento de sus propias habilidades y logros. El Módulo 2, Autoestima Social, tiene como objetivo mejorar las habilidades de interacción y comunicación entre los colegas, promoviendo un ambiente laboral armónico y colaborativo. El Módulo 3, Autoestima Familiar, se dedica a equilibrar la vida laboral y familiar, proporcionando herramientas para gestionar mejor las responsabilidades y el estrés en ambos ámbitos. El Módulo 4, Salud Mental, aborda la importancia del bienestar psicológico, ofreciendo estrategias para manejar el estrés, fomentar la salud mental y mantener una actitud positiva. Finalmente, la sección de Evaluación y Seguimiento garantiza que los objetivos del programa se cumplan efectivamente. Esta fase implica la medición de los avances, la retroalimentación continua y los ajustes necesarios para asegurar un impacto duradero y significativo en el bienestar y desempeño de los empleados del GAD de Riobamba.

5.4.1 Talleres interactivos

Los talleres interactivos de "ElevaGAD" están diseñados para ser participativos y dinámicos, involucrando a los funcionarios en una variedad de actividades grupales y ejercicios prácticos. La finalidad es promover el aprendizaje colaborativo y la reflexión personal. Dentro de estos talleres, se utilizan técnicas como role-playing, brainstorming, y discusiones en grupo para

abordar temas relevantes como la comunicación efectiva, la autoevaluación positiva y el manejo de conflictos. Estas sesiones no solo fomentan la autoestima y las habilidades sociales, sino que también construyen un sentido de comunidad y apoyo mutuo entre los empleados. Los facilitadores de estos talleres son expertos en desarrollo personal y psicología organizacional, asegurando que las actividades sean tanto atractivas como educativas.

5.4.2 Sesiones de coaching individual

Reconociendo que cada individuo tiene necesidades y desafíos únicos, "ElevaGAD" incluye sesiones de coaching individual. Estas sesiones ofrecen un espacio seguro y confidencial donde los funcionarios pueden recibir asesoramiento personalizado y apoyo para abordar cuestiones específicas relacionadas con la autoestima, el desempeño laboral o desafíos personales.

Los coaches trabajan con cada empleado para establecer objetivos claros, desarrollar estrategias personalizadas y ofrecer retroalimentación constructiva. Este enfoque individualizado es fundamental para asegurar que todos los participantes puedan maximizar su crecimiento personal y profesional. Además, el coaching individual contribuye a identificar y potenciar las fortalezas individuales, lo que resulta en un aumento de la confianza y la autoeficacia.

5.4.3 Charlas y conferencias

Las charlas y conferencias forman otro pilar importante de "ElevaGAD". Estos eventos presentan a expertos en psicología organizacional, desarrollo personal, y temas relacionados con

el bienestar laboral. Estas sesiones están diseñadas para proporcionar información valiosa, perspectivas innovadoras y mejores prácticas en el campo del desarrollo humano y organizacional.

Estas conferencias abarcan una amplia gama de temas, desde la importancia de la autoestima en el lugar de trabajo hasta estrategias para la gestión del estrés y la promoción de la salud mental. Al traer voces y experiencias diversas, se enriquece el diálogo y se amplía la comprensión de los funcionarios sobre estos temas cruciales. Además, estas charlas sirven como una plataforma para la reflexión y el intercambio de ideas, incentivando a los empleados a aplicar lo aprendido en su vida laboral y persona.

5.5 Módulo 1 Autoestima personal

Objetivo	Contenidos	Actividades	Medios de Verificación	Supuestos
Mejorar la percepción personal y fomentar una imagen positiva de sí mismo.	<ul style="list-style-type: none"> - Conceptos clave de la autoestima personal. -Técnicas de autoconocimiento y autoaceptación. -Estrategias para superar la autocrítica negativa. 	<ul style="list-style-type: none"> - Talleres de reflexión personal y autoevaluación. Sesiones de coaching individual. Ejercicios de escritura reflexiva y diarios personales. 	<ul style="list-style-type: none"> - Encuestas y cuestionarios pre y post módulo. -Informes de seguimiento de los coaches. -Autoinformes y diarios de los participantes. 	<ul style="list-style-type: none"> - Los participantes están dispuestos y abiertos a la introspección y el cambio personal. -Acceso continuo a recursos de apoyo y asesoramiento.
Fomentar la resiliencia y el	<ul style="list-style-type: none"> - Estrategias de afrontamiento y resiliencia. 	<ul style="list-style-type: none"> - Talleres prácticos sobre técnicas de relajación y afrontamiento. 	<ul style="list-style-type: none"> - Evaluaciones de estrés y resiliencia antes y después del módulo. 	<ul style="list-style-type: none"> - Los participantes están motivados para

manejo positivo de los desafíos.	-Fomento de una actitud positiva ante los retos.	-Actividades de role-playing para gestionar situaciones estresantes. -Sesiones de grupo para compartir experiencias y soluciones.	-Retroalimentación de los participantes y observaciones de los facilitadores. Registros de actividades y participación en talleres.	aplicar lo aprendido en su vida diaria. -Existencia de un entorno de apoyo para practicar nuevas habilidades.
Desarrollar habilidades de autogestión y establecimiento de metas.	- Principios de autogestión y establecimiento de objetivos. Herramientas para planificar y alcanzar metas personales. Técnicas para mantener la motivación y el enfoque.	- Sesiones de planificación de metas y establecimiento de objetivos. Ejercicios de visualización y mapeo de metas. Grupos de discusión para compartir estrategias y avances.	- Planes de metas personales documentados. Seguimiento de progreso y logros. Testimonios y casos de estudio de los participantes.	- Los participantes tienen un interés activo en el desarrollo personal. Existe un compromiso continuo con el proceso de aprendizaje y aplicación.

5.6 Módulo 2 Autoestima social

Objetivo	Contenidos	Actividades	Medios de Verificación	Supuestos
<p>Mejorar las habilidades de comunicación y relación interpersonal.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Principios de comunicación efectiva. - Técnicas de escucha activa y empatía. - Resolución de conflictos y manejo de relaciones interpersonales. 	<ul style="list-style-type: none"> - Talleres de comunicación y dinámicas de grupo. - Role-playing para práctica de escucha activa y empatía. - Simulaciones de resolución de conflictos. 	<ul style="list-style-type: none"> - Evaluaciones de habilidades de comunicación pre y post módulo. - Observaciones y retroalimentación de facilitadores. - Retroalimentación de los participantes sobre interacciones mejoradas. 	<ul style="list-style-type: none"> - Los participantes pueden tener resistencia a cambiar patrones de comunicación establecidos. - Diferencias culturales o de personalidad pueden influir en la dinámica del grupo.

<p>Fomentar el respeto y la valoración de la diversidad en el lugar de trabajo.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Conciencia sobre la diversidad y la inclusión. - Estrategias para valorar y respetar las diferencias. - Promoción de un ambiente laboral inclusivo y colaborativo. 	<ul style="list-style-type: none"> - Sesiones de sensibilización sobre diversidad. - Actividades de grupo para explorar y valorar las diferencias. - Creación de un código de conducta inclusivo. 	<ul style="list-style-type: none"> - Retroalimentación de los participantes sobre el clima laboral. - Revisión de políticas y prácticas inclusivas en el lugar de trabajo. - Encuestas de satisfacción y respeto mutuo en el equipo. 	<ul style="list-style-type: none"> - Puede existir una falta de conciencia o sensibilidad previa sobre temas de diversidad. - Posibles tensiones o conflictos preexistentes entre los miembros del equipo.
<p>Desarrollar una red de apoyo y colaboración entre los compañeros de trabajo.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Importancia del apoyo mutuo y el trabajo en equipo. 	<ul style="list-style-type: none"> - Formación de grupos de apoyo y mentoría entre colegas. 	<ul style="list-style-type: none"> - Testimonios y casos de éxito de trabajo en equipo. 	<ul style="list-style-type: none"> - Los empleados pueden ser reacios a participar en actividades de grupo o de apoyo mutuo.

	<ul style="list-style-type: none"> - Construcción de redes de apoyo en el lugar de trabajo. - Técnicas de colaboración y apoyo mutuo. 	<ul style="list-style-type: none"> - Talleres de trabajo en equipo y actividades de construcción de confianza. - Iniciativas de colaboración en proyectos comunes. 	<ul style="list-style-type: none"> - Evaluación del impacto de las redes de apoyo en el desempeño laboral. - Observación de la dinámica de grupo y colaboración. 	<ul style="list-style-type: none"> - Existen limitaciones de tiempo y recursos para la formación y mantenimiento de redes de apoyo.
--	---	--	--	--

5.7 Módulo 3 Autoestima familiar

Objetivo	Contenidos	Actividades	Medios de Verificación	Supuestos
<p>Mejorar la interacción y el equilibrio entre la vida laboral y familiar.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Técnicas de balance vida-trabajo. - Comunicación efectiva en el entorno familiar. - Manejo de conflictos familiares y estrés laboral. 	<ul style="list-style-type: none"> - Talleres sobre balance vida-trabajo. - Sesiones de role-playing para mejorar la comunicación familiar. - Grupos de discusión sobre manejo del estrés y conflictos familiares. 	<ul style="list-style-type: none"> - Encuestas pre y post módulo sobre equilibrio vida-trabajo. - Autoinformes sobre mejoras en la vida familiar. - Observaciones y retroalimentación de facilitadores. 	<ul style="list-style-type: none"> - Los participantes pueden enfrentar desafíos significativos en el equilibrio vida-trabajo debido a responsabilidades laborales intensas. - Diversidad en la estructura y dinámicas familiares de los participantes.

<p>Fomentar la autoestima y el bienestar en el núcleo familiar.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Importancia del bienestar familiar para la autoestima. - Estrategias para fomentar un ambiente familiar positivo. - Técnicas de apoyo y comprensión mutua en la familia. 	<ul style="list-style-type: none"> - Actividades de construcción de un entorno familiar positivo. - Ejercicios de apreciación y reconocimiento familiar. - Talleres sobre técnicas de apoyo mutuo en la familia. 	<ul style="list-style-type: none"> - Testimonios y experiencias compartidas por los participantes. - Encuestas de satisfacción y bienestar familiar. - Registro de actividades y participación en talleres. 	<ul style="list-style-type: none"> - Puede existir resistencia o falta de participación de los miembros de la familia en las actividades propuestas. - Limitaciones de tiempo para dedicar a actividades familiares debido a compromisos laborales.
<p>Desarrollar habilidades de resiliencia y</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Resiliencia familiar y adaptación a cambios. 	<ul style="list-style-type: none"> - Dinámicas grupales sobre resiliencia y 	<ul style="list-style-type: none"> - Evaluaciones sobre la capacidad de manejo de situaciones adversas. 	<ul style="list-style-type: none"> - Los participantes pueden tener diferentes niveles de habilidad

<p>adaptabilidad en el contexto familiar.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Manejo de situaciones adversas en la familia. - Fomento de la comunicación y el apoyo mutuo en tiempos de crisis. 	<p>adaptabilidad familiar.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Simulaciones y ejercicios de manejo de crisis familiares. - Sesiones de intercambio de estrategias y experiencias. 	<ul style="list-style-type: none"> - Informes de seguimiento de los participantes. - Retroalimentación de los facilitadores y otros participantes. 	<p>para manejar situaciones adversas en el ámbito familiar.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Eventuales resistencias al cambio o a la adopción de nuevas estrategias de manejo familiar.
---	--	--	--	---

5.8 Módulo 4 Salud mental

Objetivo	Contenidos	Actividades	Medios de Verificación	Supuestos
<p>Promover la salud mental y el bienestar psicológico de los funcionarios.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Fundamentos de la salud mental. - Técnicas de manejo del estrés y la ansiedad. - Estrategias para el cuidado de la salud mental en el trabajo. 	<ul style="list-style-type: none"> - Talleres sobre manejo del estrés y relajación. - Sesiones de mindfulness y meditación. - Grupos de discusión sobre experiencias y desafíos relacionados con la salud mental. 	<ul style="list-style-type: none"> - Encuestas pre y post módulo sobre niveles de estrés y bienestar. - Autoinformes sobre la aplicación de técnicas de manejo del estrés. - Observaciones y retroalimentación de los facilitadores. 	<ul style="list-style-type: none"> - Puede haber estigma o falta de conciencia sobre la importancia de la salud mental en el lugar de trabajo. - Los funcionarios pueden tener limitaciones de tiempo para participar en actividades relacionadas con el bienestar mental.

5.13 Evaluación y seguimiento

Objetivos	Actividades	Medios de Verificación
<p>Asegurar que los objetivos del programa se están cumpliendo efectivamente.</p> <p>Identificar áreas de mejora y realizar ajustes según sea necesario.</p> <p>Medir el impacto a largo plazo del programa en la autoestima y el bienestar de los empleados.</p>	<p>Evaluaciones Iniciales y Finales: Aplicar encuestas y cuestionarios antes y después de cada módulo para medir cambios en la autoestima, el bienestar y las habilidades desarrolladas.</p> <p>Reuniones de Retroalimentación: Realizar reuniones periódicas con los participantes y facilitadores para discutir el progreso y recoger feedback.</p> <p>Análisis de Datos: Recopilar y analizar los datos recogidos para evaluar la efectividad del programa.</p>	<p>Resultados de Encuestas y Cuestionarios:</p> <p>Comparar los resultados pre y post programa para evaluar los cambios en los indicadores clave.</p> <p>Registros de Retroalimentación y Reuniones: Documentar las discusiones y comentarios recibidos durante las reuniones de retroalimentación.</p> <p>Informes de Análisis de Datos: Crear informes detallados basados en el análisis de los datos recogidos.</p>

	<i>Sesiones de Seguimiento:</i> Organizar sesiones de seguimiento periódicas para revisar el progreso a largo plazo y proporcionar apoyo continuo.	Registros de Sesiones de Seguimiento: Mantener un registro de las sesiones de seguimiento y los progresos observados.
--	--	--

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alegria, V. (2020). *La correlación entre el clima institucional y el compromiso laboral de los docentes en la institución educativa N° 40164 Jose Carlos Mariategui del distrito de Paucarpata de Arequipa 2019*. [Tesis de Pregrado, Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa], Repositorio Institucional UNSA. <https://repositorio.unsa.edu.pe/server/api/core/bitstreams/0ec45a53-ab8b-45c9-8bfa-fc79b8e38311/content>
- Andrade, R. (2021). *El work engagement y la satisfacción laboral en CEPEA S.A.* [Tesis de Maestría, Universidad Nacional del Callao], Repositorio Institucional UNAC. https://repositorio.unac.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12952/6374/TESIS_MAESTR%c3%8dA_ANDRADE_FCA_2021.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Arana, C., Cárdenas, L., & Betancur, J. (2022). Work Engagement Scale: Construct Validity and Reliability in the Colombian Organizational Context. *International Journal of Psychological Research*, 16(1), 114-125. doi:<https://doi.org/10.21500/20112084.6408>
- Asamblea Nacional del Ecuador. (2008, octubre 20). Constitución de la República del Ecuador. Quito: Registro Oficial 449. <https://faolex.fao.org/docs/pdf/ecu127389.pdf>

- Barrera, M. (2022). *Plan de intervención para reducir el estrés laboral en los colaboradores de ASSA*. [Tesis de Pregrado, Pontificia Universidad Católica del Ecuador, Sede Ambato], Repositorio Institucional PUCESA. <https://repositorio.pucesa.edu.ec/bitstream/123456789/3840/1/78275.pdf>
- Bermeo, M. (2023). *Asociación entre autoestima y desempeño laboral en los servidores y trabajadores del Departamento de Acción Social del GAD Municipal de Azogues*. [Tesis de Pregrado, Universidad Politécnica Salesiana], Repositorio Institucional UPS. <https://dspace.ups.edu.ec/handle/123456789/24031>
- Betancur, C. (2023). *Nivel de work engagement de empleados en una empresa del sector eléctrico en Colombia durante un proceso de transformación digital entre 2022 y 2023*. [Tesis de Maestría, Universidad EAFIT], Repositorio Institucional EAFIT. <https://repository.eafit.edu.co/bitstream/handle/10784/32489/MDHO%20Trabajo%20de%20Grado%20indira%20y%20angelica%20Mayo%202023.pdf?sequence=2&isAllowed=y>
- Bosch, M., Riumalló, M., & Morgado, M. (2021). *Engagement laboral: el compromiso como recurso*. Universidad de los Andes. https://www.ese.cl/ese/site/artic/20210623/asocfile/20210623173433/_21__engagement_laboral.pdf

- Calizaya, J., Morales, B., Pinto, H., & Bellido, R. (2020). Análisis del compromiso laboral en colaboradores de gobiernos locales de la ciudad de Arequipa, Perú. *Universidad, Ciencia y Tecnología*, 24(106), 13-19.
<https://uctunexpo.autanabooks.com/index.php/uct/article/download/390/698/>
- Carrillo, P. (2020). *Análisis del Engagement laboral en profesionales de atención primaria en salud de la Provincia de Santa Elena - Ecuador*. [Tesis de Especialidad, Universidad Internacional del Ecuador], Repositorio Institucional UIDE.
<https://repositorio.uide.edu.ec/bitstream/37000/4098/1/T-UIDE-2312.pdf>
- Casaverde, W. (2022). *Cambio organizacional y compromiso laboral en una municipalidad distrital de Lima Provincias, 2022*. [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo], Repositorio Institucional UCV.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/101418/Casaverde_AWDP-SD.pdf?sequence=4&isAllowed=y
- Castillo, M. (2020). *Análisis de satisfacción laboral del engagement, aplicado al Gobierno Autónomo Descentralizado Parroquial Rural de Montalvo*. [Tesis de Maestría, Pontificia Universidad Católica del Ecuador], Repositorio Institucional PUCE.
<https://repositorio.puce.edu.ec/server/api/core/bitstreams/6d308f4a-bbae-4b29-95eb-0c88bd6c163c/content>

Congreso Nacional. (16 de diciembre de 2005). Código del Trabajo. Registro Oficial Suplemento 167. <https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2012/11/C%C3%B3digo-de-Tabajo-PDF.pdf>

Consejo Andino de Ministros de Relaciones Exteriores. (15 de noviembre de 2004). Decisión del Acuerdo de Cartagena 584. *Sustitución de la Decisión 547, Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo*. Registro Oficial Suplemento 461. <https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2012/10/DECISI%C3%93N-584.-INSTRUMENTO-ANDINO-DE-SEGURIDAD-Y-SALUD-EN-EL-TRABAJO.pdf?x42051>

Coronado, G., Valdivia, M., Aguilera, A., & Alvarado, A. (2020). Compromiso Organizacional: Antecedentes y Consecuencias. *Conciencia Tecnológica*, 60, 1-15. <https://www.redalyc.org/journal/944/94465715006/94465715006.pdf>

Cortés, P., Bedolla, M., & Pecina, E. (2020). El estrés laboral y sus dimensiones a nivel individual y organizacional. *Revista de Investigación Latinoamericana en Competitividad Organizacional*(7), 1-8. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7808651>

Costantini, A., Ceschi, A., Viragos, A., De Paola, F., & Sartori, R. (2019). The role of a new strength-based intervention on organisation-based self-esteem and work engagement:

A three-wave intervention study. *Journal of Workplace Learning*, 31(3), 194-206.

doi:<https://doi.org/10.1108/JWL-07-2018-0091>

Farinango, M. (2022). *Propuesta de intervención para aumentar la autoestima en los*

adolescentes. [Tesis de Maestría, Pontificia Universidad Católica del Ecuador Sede

Ambato], Repositorio Institucional PUCESA.

<https://repositorio.pucesa.edu.ec/bitstream/123456789/3571/1/77867.pdf>

Garate, W., & Orbe, M. (2023). Satisfacción laboral: caso de estudio en el banco Guayaquil.

Revista Enfoques, 7(25), 98-110.

doi:<http://doi.org/10.33996/revistaenfoques.v7i25.157>

Garcés, D. (2021). *Workaholism y Engagement en Docentes Universitarios Colombianos, un*

Análisis Correlacional. [Tesis de Maestría, Universidad Internacional de La Rioja],

Repositorio Institucional UNIR.

<https://reunir.unir.net/bitstream/handle/123456789/12146/Garc%c3%a9s%20Rojas>

[%2c%20Diego%20Alejandro.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://reunir.unir.net/bitstream/handle/123456789/12146/Garc%c3%a9s%20Rojas%20Diego%20Alejandro.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Gonza, M. (2020). *Nivel de autoestima en el personal de la institución educativa José Olaya*

Balandra-15117, del distrito Veintiséis de Octubre, Piura-2017. [Tesis de Pregrado,

Universidad Católica Los Ángeles Chimbote], Repositorio Institucional ULADECH.

<https://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13032/15965/AUTOEST>

IMA_ADULTEZ_GONZA_ABAD_MARIA_CONSUELO.pdf?sequence=1&isAll
owed=y

Guevara , G., & Verdesoto , E. (2020). Metodologías de la investigación educativa (descriptivas, experimentales, participativas y de investigación-acción). *Recimundo*, 163-173. <https://recimundo.com/index.php/es/article/view/860>

Hanco, M., Carpio, A., Laura, Z., & Flores, E. (2021). Relaciones interpersonales y desempeño laboral en hoteles turísticos del departamento de Puno. *Comunicación*, 12(3), 186-194. <http://www.scielo.org.pe/pdf/comunica/v12n3/2219-7168-comunica-12-03-186.pdf>

Hernández, R., & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la Investigación. Las rutas cuantitativas, cualitativa, mixta*. http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales_de_consulta/Drogas_de_Abuso/Articulos/SampieriLasRutas.pdf

Herrera, R., & Álvarez, W. (2019). El engagement en las organizaciones: caso de un municipio en Ecuador. *Revista Mapa*, 3(16), 89-107. <https://revistamapa.org/index.php/es/article/view/161>

Hinostroza, P. (2020). *Niveles de autoestima y satisfacción laboral de los trabajadores del Centro de Salud Corrales Tumbes - Perú, 2018*. [Tesis de Maestría, Universidad Alas Peruanas], Repositorio Institucional UAP.

https://repositorio.uap.edu.pe/xmlui/bitstream/handle/20.500.12990/6394/Niveles%20de%20autoestima_Satisfacci%3bn%20laboral_Trabajadores%20del%20Centro%20de%20Salud.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Huamán, Z. (2020). *Autoestima y su relación con el desempeño laboral de las enfermeras del Hospital Daniel Alcides Carrión, Callao - 2017*. [Tesis de Maestría, Universidad Nacional Mayor de San Marcos], Repositorio Institucional UNMSM. https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/11624/Huaman_gz.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Jacobs, C. (2020). *Psychological capital and work engagement of employees at a training academy*. [Tesis de Maestría, Nelson Mandela University], Repositorio Institucional SEALS. http://vital.seals.ac.za:8080/vital/access/manager/Repository/vital:40517?site_name=GlobalView

Jaime, C., & Soto, O. (2022). *Autoestima y conductas de abandono laboral en trabajadores de la Municipalidad del distrito de la Molina, 2021*. [Tesis de Pregrado, Universidad César Vallejo], Repositorio Institucional UCV. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/93835/Jaime_VCY-Soto_GODR-SD.pdf?sequence=4&isAllowed=y

- Juyumaya, J. (2019). Work engagement, satisfacción y rendimiento laboral: El rol de la cultural organizacional. *Estudios de Administración*, 25(1), 32-49. https://www.researchgate.net/publication/355827984_Work_engagement_satisfaccion_y_rendimiento_laboral_El_rol_de_la_cultural_organizacional
- Lahournere, G. (2023). *La autoestima y la sociabilidad a través de la expresión corporal : la experiencia en las prácticas de ritmos caribeños (bachata y salsa) en personas de 30 a 55 años, en la ciudad de Viedma - Río Negro*. [Tesis de Pregrado, Universidad Nacional de Río Negro], Repositorio Institucional UNRN. <https://rid.unrn.edu.ar/handle/20.500.12049/10047>
- Larrubia, Á. (2019). MBI (Mindfulness Based Intervention). Desarrollo profesional y salud laboral. *RIECS*, 4(51), 4-27. <https://riecs.es/index.php/riecs/article/view/122>
- Lisbona, A., Palaci, F., Salanova, M., & Frese, M. (2019). The effects of work engagement and self-efficacy on personal initiative and performance. *Psicothema*, 30(1), 89-104. <https://www.redalyc.org/journal/727/72754594014/72754594014.pdf>
- Llerena, F. (2022). *La inseguridad laboral, el engagement y el rol moderador de la justicia organizacional*. [Tesis de Maestría, Universidad Esan], Repositorio intitucional esan. <https://repositorio.esan.edu.pe/handle/20.500.12640/3219>
- Loli, A., Danielli, J., Navarro, V., Cerón, F., DelCarpio, J., & Vergara, A. (2020). Calidad de vida laboral, autoestima y desempeño en el trabajo de los profesionales de la

administración pública y privada en el Perú. *Revista Interamericana de Psicología Ocupacional*, 39(1), 27-40. doi:<https://doi.org/10.21772/ripo.v39nla02>

Medina, D., & Gavilanes, G. (2022). La autoestima y su relación con la ansiedad en adultos migrantes. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 6(3), 2141-2156. . doi:https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i3.2367

Mendizabal, L. (2020). *Felicidad y engagement en trabajadores de 20 a 30 años del distrito de Puente Piedra, Lima, 2020*. [Tesis de Pregrado, Universidad César Vallejo], Repositorio Institucional UCV. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/47821/Mendizabal_BLT-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Merino, D. (2021). *Relación entre autoestima y compromiso organizacional en los docentes de las Instituciones Educativas Públicas del nivel Inicial del distrito, provincia y región de Huancavelica en el año 2018*. [Tesis de Maestría, Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión], Repositorio Institucional UNDAC. <http://repositorio.undac.edu.pe/handle/undac/2429>

Ministerio de Trabajo y Empleo. (27 de julio de 2006). Acuerdo Ministerial 398. *Prohibido terminación de relación laboral a personas con VIH-SIDA*. Registro Oficial 322. <https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2012/10/AM-398.-PROHIBIDO->

TERMINACION-DE-RELACION-LABORAL-A-PERSONAS-
CON-VIH-SIDA.pdf?x42051

Ministerio del Trabajo. (16 de junio de 2017). Acuerdo Ministerial 82. *Normativa de erradicación de la discriminación en el ámbito laboral*. Registro Oficial 16. <https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2012/10/AM-82.-NORMATIVA-ERRADICACION-DE-LA-DISCRIMINACION-EN-EL-AMBITO-LABORAL.pdf?x42051>

Modragón, R. (2019). *Nivel de Autoestima en el personal de la Institución educativa Fe y Alegría N°15, Castilla - Piura 2017*. [Tesis de Pregrado, Universidad Católica Los Ángeles Chimbote], Repositorio Institucional ULADECH. https://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13032/18551/AUTOESTIMA_ADULTOS_MODRAGON_LLACSAHUANGA_ROXANA.pdf?sequence=1

Morales, A. (2019). *El estrés laboral y su relación con el compromiso laboral en el personal docente de SENCICO - año 2018*. [Tesis de Maestría, Universidad Alas Peruanas], Repositorio Institucional UAP. https://repositorio.uap.edu.pe/xmlui/bitstream/handle/20.500.12990/8518/Estr%c3%a9s%20laboral_Relaci%c3%b3n_Compromiso%20laboral_Personal%20docente.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Muñoz, C., Cardona, D., Restrepo, D., & Calvo, A. (2022). Salud mental positiva: entre el bienestar y el desarrollo de capacidades. *CES Psicología*, 15(2), 151-168. doi:<https://doi.org/10.21615/cesp.5275>

Muñoz, C., Restrepo, D., & Cardona, D. (2016). Construcción del concepto de salud mental positiva: revisión sistemática. *Revista Panamericana de Salud Pública*, 39(3), 166-173. https://iris.paho.org/bitstream/handle/10665.2/28310/v39n3a4_166-173.pdf?sequence=1

Navarro, B. (2021). *Autoestima y su relación con el compromiso laboral de los trabajadores del Banco de la Nación, agencia Catacaos*. [Tesis de Pregrado, Universidad Nacional de Piura], Repositorio Institucional UNP. <https://repositorio.unp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12676/2840/FCAD-NAV-GAR-2021.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Noroña, D., Balseca, N., Vega, V., & Latorre, M. (2022). Factores de riesgo psicosociales y autoestima en trabajadores de una unidad educativa ecuatoriana. *Revista Arbitrada Interdisciplinaria de Ciencias de la Salud*, 6(2), 149-159. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/8966300.pdf>

Orozco, M., Bravo, H., Ruvalcaba, N., González, M., Vázquez, C., & Vázquez, J. (2021). Socialización organizacional y salud mental positiva ocupacional como predictores

del compromiso organizacional en docentes de educación superior. *Acta Colombiana de Psicología*, 25(1), 42-55. doi:<http://www.doi.org/10.14718/ACP.2022.25.1.4>

Ortiz, A. (2022). *Satisfacción laboral y autoestima en los colaboradores de una empresa agroindustrial de Piura, 2022*. [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo], Repositorio Institucional UCV. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/104982>

Panduro, O. (2021). *Gestión del talento humano y compromiso organizacional en colaboradores de la Municipalidad del Distrito de Manantay, Región Ucayali, 2020*. [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo], Repositorio Institucional UCV. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/64212>

Pathardikar, A., Srivastava, A., Seth, P., & Sahu, S. (2023). Role-overload and self-esteem affecting work engagement among school teachers. *Management in Education*, 1(1), 1-15. doi:<https://doi.org/10.1177/08920206231176047>

Peña, C., & Vásquez, E. (2021). *Autoestima y clima laboral del personal del hospital II EsSalud – Tarapoto, 2021*. [Tesis de Pregrado, Universidad César Vallejo], Repositorio Institucional UCV. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/73816/Pe%c3%b1a_JC-V%c3%a1quez_GEO-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Pérez, H. (2019). Autoestima, teorías y su relación con el éxito personal. *Alternativas en Psicología*, 1(41), 22-32.
https://redescolar.ilce.edu.mx/sitios/proyectos/nutricion_enfermedades_oto22/doc/autoestima_exito_personal.pdf
- Presidencia de la República. (17 de noviembre de 1986). Decreto Ejecutivo 2393. *Reglamento de seguridad y salud de los trabajadores*. Registro Oficial 565.
<https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2012/10/DECRETO-EJECUTIVO-2393.-REGLAMENTO-DE-SEGURIDAD-Y-SALUD-DE-LOS-TRABAJADORES.pdf?x42051>
- Presidencia de la República. (28 de marzo de 2016). Ley Orgánica de Servicio Público. *LOSEP*. Registro Oficial Suplemento 294.
https://www.oas.org/juridico/pdfs/mesicic5_ecu_ane_mdt_4.3_ley_org_ser_p%C3%BAAb.pdf
- Presidencia de la República. (25 de enero de 2016). Reglamento General a la Ley Orgánica del Servicio Público. *Decreto Ejecutivo 710*. Registro Oficial Suplemento 418.
https://www.oas.org/juridico/pdfs/mesicic5_ecu_ane_mdt_4.4_reg_losep.pdf
- Prieto, F., Postigo, Á., Cuesta, M., & Muñiz, J. (2021). Compromiso laboral: nueva escala para su medición. *Revista Latinoamericana de Psicología*, 52(15), 133-142.
<http://www.scielo.org.co/pdf/rlps/v53/0120-0534-rlps-53-133.pdf>

- Prieto, F., Postigo, Á., Cuesta, M., & Muñiz, J. (2022). Work Engagement: Organizational Attribute or Personality Trait? *Journal of Work and Organizational Psychology*, 38(2), 85-92. <https://scielo.isciii.es/pdf/rpto/v38n2/1576-5962-rpto-38-02-85.pdf>
- Pulla, J. (2022). *Estilos de liderazgo y su incidencia en el compromiso organizacional con mediación de engagement en funcionarios(as) de los Gobiernos Autónomos Descentralizados Municipales de San Felipe de Oña y Chordeleg*. [Tesis de Maestría, Universidad de Cuenca], Repositorio Institucional UCUENCA. <http://dspace.ucuenca.edu.ec/bitstream/123456789/40592/5/Trabajo%20de%20titulaci%C3%B3n.pdf>
- Quispe, D. (2021). *Estrés y Compromiso Laboral en los Trabajadores del Centro Materno Infantil Lurín, Período 2021*. [Tesis de Pregrado, Universidad César Vallejo], Repositorio Institucional UCV. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/85512/Quispe_MDE-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Quispe, I., & Garcia, M. (2019). *Compromiso laboral y felicidad en colaboradores de una institución pública de Ica. 2017*. [Tesis de Pregrado, Universidad Alas Peruanas], Repositorio Institucional UAP. https://repositorio.uap.edu.pe/xmlui/bitstream/handle/20.500.12990/7041/Tesis_Compromiso_Laboral.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Ramos, C. (2019). *Fundamentos de Investigación para Psicólogos: Primer Round*. Universidad Indoamérica.
https://www.researchgate.net/publication/332332891_FUNDAMENTOS_DE_INVESTIGACION_PARA_PSICOLOGOS_PRIMER_ROUND
- Rivera, A. (2022). *Síndrome de Burnout y resiliencia en docentes ante pandemia por COVID-19 de la institución educativa Ignacio Escudero – Piura*. [Tesis de Pregrado, Universidad César Vallejo], Repositorio Institucional UCV.
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/79371>
- Saldarriaga, M., & Marchan, W. (2020). *Relación entre empowerment y compromiso laboral en los trabajadores de una entidad pública Piura, 2019*. [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo], Repositorio Institucional UCV.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/45857/Saldarriaga_VMA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Santiago, J., Bernaras, E., & Jaureguizar, J. (2019). Salud Mental Positiva: del concepto al constructo. Evolución histórica y revisión de teorías. *Revista Portuguesa de Enfermagem de Saúde Mental*, 7(10), 115-121.
<https://scielo.pt/pdf/rpesm/nspe7/nspe7a17.pdf>
- Tineo, H. (2020). *Endomarketing y su influencia en el compromiso organizacional de los trabajadores de la empresa constructora RAYCONING E.I.R.L, 2019*. [Tesis de

Maestría, Universidad César Vallejo], Repositorio Institucional UCV.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/51325/Tineo_NH-SD.pdf?sequence=8&isAllowed=y

Tran, P., & Dinh, T. (2022). Training Perception and Work Engagement: The Mediating Role of Organisational-Based Self-Esteem and Self-Efficacy2. *Central European Business Review*, 11(2), 19-40. doi:10.18267/j.cebr.286

Vargas, A. (2021). *Tecnoestrés y resiliencia en docentes de colegios de Lima Sur en tiempos de pandemia, 2021*. [Tesis de Pregrado, Universidad César Vallejo], Repositorio Institucional UCV.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/83971/Vargas_ZA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Vargas, Z. (2019). *Competencias directivas y compromiso laboral en la Red N° 5 del Nivel Primario de Lima Metropolitana 2018*. [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo], Repositorio Institucional UCV.
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/27473>

Ventura, J., & Sosa, A. (2023). Self-efficacy, self-esteem and engagement among Peruvian nurses during the COVID-19 pandemic. *Enfermería Global*, 22(70), 1-22. doi:<https://dx.doi.org/10.6018/eglobal.528511>

Vilcape, W. (2021). *Desarrollo organizacional y el compromiso laboral en docentes de una institución educativa superior pública*. [Tesis de Maestría, Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa], Repositorio Institucional UNSA. <https://repositorio.unsa.edu.pe/server/api/core/bitstreams/1f2a67cd-3003-4f12-9db9-28d372d0e38a/content>

Villaroel, N. (2021). *La autoestima y el aprendizaje autónomo de los estudiantes de tercer semestre de la carrera de pedagogía de la actividad física y deporte de la Facultad de Ciencias Humanas y de la Educación de la Universidad Técnica de Ambato del catón Ambato*. [Tesis de Pregrado, Universidad Técnica de Ambato], Repositorio Institucional UTA. <https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/33850/1/Villarroel%20Naranjo%20Norma%20Katherine%20tesis.pdf>

ANEXOS

Anexo 1. Encuesta de bienestar y trabajo UWES

Encuesta de Bienestar y Trabajo (UWES)

Schaufeli, W. y Bakker, A. (2003)

Sexo: _____ Edad: _____ Tiempo de servicio: _____

Las siguientes preguntas se refieren a los sentimientos de las personas en el trabajo. Por favor, lea cuidadosamente cada pregunta y decida si se ha sentido de esta forma. Si nunca se ha sentido así conteste '0' (cero), y en caso contrario indique cuántas veces se ha sentido así teniendo en cuenta el número que aparece en la siguiente escala de respuesta (de 1 a 6).

Nunca 0	Casi nunca 1	Algunas veces 2	Regularmen te 3	Bastantes veces 4	Casi siempre 5	Siempre 6
Ninguna vez	Pocas veces al año	Una vez al mes o menos	Pocas veces al mes	Una vez por semana	Pocas veces por semana	Todos los días

1. _____ En mi trabajo me siento lleno de energía.
2. _____ Mi trabajo está lleno de significado y propósito.
3. _____ El tiempo vuela cuando estoy trabajando.
4. _____ Soy fuerte y vigoroso en mi trabajo.
5. _____ Estoy entusiasmado con mi trabajo.
6. _____ Cuando estoy trabajando olvido todo lo que pasa alrededor de mí.
7. _____ Mi trabajo me inspira.
8. _____ Cuando me levanto por las mañanas tengo ganas de ir a trabajar.
9. _____ Soy feliz cuando estoy absorto en mi trabajo.
10. _____ Estoy orgulloso del trabajo que hago.
11. _____ Estoy inmerso en mi trabajo.
12. _____ Puedo continuar trabajando durante largos periodos de tiempo.
13. _____ Mi trabajo es retador.
14. _____ Me "dejo llevar" por mi trabajo.
15. _____ Soy muy persistente en mi trabajo.
16. _____ Me es difícil 'desconectarme' de mi trabajo.
17. _____ Incluso cuando las cosas no van bien, continúo trabajando.

* Versión (UWES-17); VI= vigor; DE = dedicación; AB = absorción

Anexo 2. Inventario de Autoestima de Stanley Coopersmith, (SEI) Versión Adultos

Marque con una (x) debajo de V o F, de acuerdo a los siguientes criterios:

V cuando la frase Si coincide con su forma de ser o pensar

F si la frase No coincide con su forma de ser o pensar

	Criterios	V	F
1.	Usualmente las cosas no me molestan.		
2.	Me resulta difícil hablar frente a un grupo.		
3.	Hay muchas cosas de mí que cambiaría si pudiera.		
4.	Puedo tomar decisiones sin mayor dificultad.		
5.	Soy muy divertido (a).		
6.	Me altero fácilmente en casa.		
7.	Me toma mucho tiempo acostumbrarme a cualquier cosa nueva.		
8.	Soy popular entre las personas de mi edad.		
9.	Generalmente mi familia considera mis sentimientos.		
10.	Me rindo fácilmente.		
11.	Mi familia espera mucho de mí.		
12.	Es bastante difícil ser "yo mismo"		
13.	Me siento muchas veces confundido.		
14.	La gente sigue usualmente mis ideas.		
15.	Tengo una pobre opinión acerca de mí mismo.		
16.	Hay muchas ocasiones que me gustaría irme de casa.		
17.	Frecuentemente me siento descontento con mi trabajo.		
18.	No estoy tan simpático como mucha gente.		
19.	Si tengo algo que decir, usualmente lo digo.		
20.	Mi familia me comprende.		
21.	Muchas personas son más preferidas que yo.		
22.	Frecuentemente siento como si mi familia me estuviera presionando.		
23.	Frecuentemente me siento desalentado con lo que hago.		
24.	Frecuentemente desearía ser otra persona.		
25.	No soy digno de confianza.		

Anexo 3. Consentimiento informado

CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA PARTICIPAR EN LA INVESTIGACIÓN

Título de la Investigación: Autoestima y Work Engagement del Personal de Gestión Administrativa y Financiera del GAD de la Ciudad de Riobamba durante 2023.

Investigadora Principal: Johanna del Carmen Dávila Andrade

Afiliación: Universidad Técnica del Norte

Correo Electrónico del Investigador: [Correo Electrónico]

Número de Teléfono del Investigador: [Número de Teléfono]

Introducción:

Le agradecemos por considerar participar en nuestra investigación. Antes de tomar una decisión, es importante que comprenda los objetivos, procedimientos y posibles riesgos de este estudio. Por favor, lea atentamente la siguiente información antes de decidir si desea participar o no. Si tiene alguna pregunta o necesita aclaraciones, no dude en hacérmelo saber.

Objetivo del Estudio:

El objetivo de esta investigación es analizar la relación entre la autoestima y el work engagement en el personal de gestión administrativa y financiera del Gobierno Autónomo Descentralizado (GAD) de la ciudad de Riobamba durante el año 2023. Su participación es fundamental para el éxito de este estudio.

Procedimiento:

Si decide participar en este estudio, se le pedirá que complete un cuestionario que incluye preguntas relacionadas con su autoestima y su Work engagement. También puede ser contactado para una posible entrevista en profundidad o grupos focales. La información recopilada se mantendrá confidencial y se utilizará únicamente para fines de investigación.

Riesgos y Beneficios:

No se anticipan riesgos significativos al participar en este estudio. Sin embargo, los posibles beneficios incluyen contribuir al conocimiento sobre el bienestar laboral y el desempeño de los empleados en el contexto del GAD de Riobamba.

Confidencialidad:

Toda la información proporcionada será tratada de manera confidencial. Los datos se analizarán de manera agregada y se mantendrán anónimos. Sus respuestas no se utilizarán para identificarlo personalmente en ningún informe o publicación.

Participación Voluntaria:

Su participación en este estudio es completamente voluntaria. Puede optar por no participar o retirarse en cualquier momento sin ninguna consecuencia negativa. Su decisión no afectará su relación con el GAD de Riobamba ni con ninguna otra entidad.

Contacto:

Si tiene alguna pregunta antes, durante o después del estudio, o si desea obtener más información sobre los resultados de la investigación, puede ponerse en contacto con el Investigador Principal en cualquier momento utilizando la información de contacto proporcionada anteriormente.

Consentimiento:

Al firmar a continuación, confirmo que he leído y comprendido la información proporcionada y que voluntariamente acepto participar en la investigación "Autoestima y work Engagement del Personal de Gestión Administrativa y Financiera del GAD de la Ciudad de Riobamba durante 2023".

Firma del Participante: _____

Nombre del Participante (en letra impresa): _____

Fecha: _____

Gracias por su participación y colaboración en esta investigación. Su contribución es valiosa para nuestro estudio.