



UNIVERSIDAD LAICA “ELOY ALFARO” DE MANABÍ



FACULTAD DE PSICOLOGÍA

**TRABAJO DE TITULACIÓN PREVIO A LA OBTENCIÓN DE TÍTULO DE
PSICÓLOGA INDUSTRIAL – ORGANIZACIONAL”**

TEMA:

**“LA AUTOESTIMA Y SU INCIDENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL
DEL PERSONAL FEMENINO DEL AREA DE LIMPIEZA DE PESCADO
EN LA EMPRESA MARDEX S.A DE LA CIUDAD DE MANTA”.**

AUTORA:

GREYS AGAMEZ MARQUEZ

DIRECTOR DEL TRABAJO DE TITULACIÓN:

DR. PATRICIO ACUÑA MEJÍA/ MDTH

MANABÍ – MANTA – ECUADOR

2014

CERTIFICADO DE APROBACIÓN DEL DIRECTOR



UNIVERSIDAD LAICA "ELOY ALFARO" DE MANABI
FACULTAD DE PSICOLOGIA
Unidad de Titulación



Manta 14 de noviembre del 2014

Doctora
Yelena Solórzano
COORDINADORA DE LA UNIDAD DE TITULACION
FACULTAD DE PSICOLOGIA
Presente

De mis consideraciones:

El suscrito Director del trabajo de titulación del tema **"La Autoestima y su incidencia en el desempeño laboral del personal femenino del área de limpieza de pescado en la Empresa Mardex S.A. de la ciudad de Manta"** realizado por la estudiante Greys Agamez Márquez.

CERTIFICA:

Que una vez revisado el borrador del trabajo de titulación y realizadas las respectivas correcciones sugeridas por cada uno de los miembros del tribunal; la señorita en mención se encuentra apta para seguir el trámite de titulación, para lo cual hago entrega de un ejemplar original.

Particular que comunico para los fines de ley.

Atentamente,

Dr Patricio Acuña Mejía/MDTH
DIRECTOR DEL TRABAJO DE TITULACIÓN

Adj. Informes de revisión
Cc: Archivo Personal

AUTORIA DEL TRABAJO DE TITULACION

Dejo constancia, que el presente trabajo de investigación previo a la obtención del Título de Psicología Industrial/ Organizacional, así como los resultados y conclusiones del mismo son de exclusiva responsabilidad de la Autora cuyo tema es: “La Autoestima y su Incidencia en el Desempeño Laboral del Personal Femenino del Área de Limpieza de Pescado en la Empresa MARDEX S.A de la Ciudad De Manta”.

Greys Agamez Márquez

DEDICATORIA

Dedico esta tesis a:

DIOS: porque me ha dado la capacidad y fortaleza para lograr alcanzar este maravilloso logro, gracias DIOS por llevarme de tu mano y permitirme alcanzar uno de mis anhelos de mi corazón

A mi Madre: porque ha sido ese motor que me ha impulsado en este camino con sus palabras de sabiduría y ese gran amor

A mi pareja: que ha sido esa voz de aliento en todo momento, gracias por tu paciencia y amor incondicional.

A mi hermana: que ha sido ese acompañante que me ha impulsado continuar y luchar por mis metas

AGRADECIMIENTO

Agradezco a DIOS por darme la constancia y perseverancia para luchar por mis sueños

Agradezco a mi familia por haberme inspirado para lograr este objetivo

A mi tutor de tesis por orientarme durante todo este proceso de trabajo

A la universidad Laica “Eloy Alfaro” de Manabí por abrirme sus puertas y darme la oportunidad de estudiar en esta especialidad.

Agradezco al señor decano de la facultad de Psicología quien formo parte de este gran logro.

ÍNDICE

Certificado de aprobación del director.....	I
Autoría del trabajo de titulación.....	II
Aprobación del tribunal de grado.....	III
Dedicatoria.....	IV
Agradecimiento.....	V
Índice.....	VI
Introducción.....	1
CAPÍTULO I	
EL PROBLEMA.....	4
1. El tema.....	4
1.2 Planteamiento del problema.....	4
1.2.1 Contextualización.....	5
1.2.2 Preguntas directrices.....	7
1.2.3 Formulación del problema.....	7
1.2.4 Delimitación.....	8
1.2.5 Delimitación de contenidos.....	8
1.2.6 Delimitación espacial.....	8
1.2.7 Delimitación temporal.....	8
1.3 Objetivos.....	9
1.3.1 Objetivo general.....	9
1.3.2 Objetivos específicos.....	9
1.4 Justificación.....	10
CAPITULO II	
2. MARCO TEÓRICO.....	11
2.1 Antecedentes investigativos.....	11
2.2 Fundamentación filosófica.....	12
2.3 Fundamentación teórica.....	13
2.3.1 Concepto de autoestima.....	13

2.3.2 Elementos que conforman la autoestima.....	13
2.3.3 Componentes psíquicos de la autoestima.....	14
2.3.4 Importancia de la autoestima.....	14
2.3.5 Como se forma la autoestima.....	15
2.3.6 Tipos de autoestima.....	15
2.3.7 Importancia de la autoestima en el ámbito Psicológico.....	16
2.3.8 Autoestima en el trabajo.....	17
2.3.9 Técnicas para mejorar la autoestima.....	17
2.3.10 Como afecta una baja autoestima en el trabajo.....	18
2.3.11 Teoría del psicólogo Abraham Maslow.....	18
2.3.12 Teoría de Mruk.....	19
2.3.13 Consecuencia de la baja autoestima en las mujeres.....	20
2.3.14 Causas de la baja autoestima en las mujeres.....	21
2.3.15 Síntomas de la baja autoestima.....	22
2.3.16 La autoestima y su influencia en el desempeño laboral.....	22
2.3.17 El rol del gerente en la construcción de la autoestima.....	23
2.3.18 Como construir autoestima en la empresa.....	24
2.3.19 Desarrollo de una cultura de la excelencia.....	24
2.3.20 Estimulación de la creatividad.....	25
2.3.21 Trabajo en equipo.....	25
2.3.22 Generación de confianza.....	26
2.3.23 Desempeño laboral según Coens y Jenkins 2001.....	26
2.3.24 Factores que influyen o intervienen en el desempeño laboral.....	27
2.3.25 Tips que ayudaran a tener un buen desempeño laboral.....	29
2.3.26 Reseña histórica de la evaluación del desempeño.....	29
2.3.27 Teoría de Taylor.....	30
2.4 Fundamentación legal.....	30
2.5 Hipótesis.....	31

2.6. Señalamiento de variables.....	31
2.6.1 Variable independiente.....	31
2.6.2 Variable dependiente.....	31
CAPITULO III	
3. METODOLOGÍA.....	32
3.1 Tipo o nivel de la investigación.....	32
3.1.1 Métodos.....	33
3.1.2 Técnicas.....	33
3.2 Población, Muestra y tamaño.....	34
3.2.2 Muestra.....	34
3.2.3 Tamaño de la muestra.....	34
3.3 Operacionalización de las variables.....	35
3.3.1 Variable Independiente.....	35
3.3.2 Variable Dependiente.....	36
3.4 Recursos.....	37
3.5 Recolección de la información.....	40
3.6 Procesamiento de la información.....	40
CAPITULO IV	
4. ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS.....	41
4.1 Análisis.....	41
4.1.1 Entrevista.....	42
4.1.2 Interpretación de resultados.....	43
4.2 Encuesta.....	44
CAPITULO V	
5. COMPROBACIÓN DE HIPÓTESIS.....	55
5.1 Logros de objetivos.....	55
CAPITULO VI	
6. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	56
6.1 Conclusiones.....	56

6.2 Recomendaciones.....	57
CAPÍTULO VII	
7. PROPUESTA.....	58
7.1 Datos informativos.....	58
7.2 Antecedentes de la propuesta.....	59
7.3 Objetivos.....	60
7.4 Justificación.....	60
7.5 Fundamentación.....	61
7.6 Metodología. Plan de acción.....	62
7.7 Administración.....	63
7.8 Previsión de la evaluación.....	63
BIBLIOGRAFÍA.....	64
ANEXOS.....	66

INTRODUCCIÓN

El trabajo es una parte fundamental en la vida del ser humano. El cual proporciona un ingreso, beneficia a algún sector de la población y contribuye al desarrollo personal de quien lo efectúa.

Según informes de estudio en el (2006) de la Organización Mundial del Trabajo (OIT) en América Latina y el Caribe existen unos 10 millones de jóvenes desempleados. Adicionalmente, unos 30 millones están empleados en la economía informal, donde predominan las malas condiciones laborales y cerca de 22 millones de jóvenes no estudian ni trabajan, a menudo debido a la falta de oportunidades lo cual podría colocarlos en situación de riesgo. Existe una relación causal entre el desempleo y la autoestima negativa, en donde esta última puede llegar a ser un efecto como también un factor predisponente para no encontrar o perder un trabajo. Las personas con una autoestima baja son más propensas a aceptar empleos mal retribuidos, a sentir menor motivación o satisfacción laboral y a inhibir la actividad de búsqueda de una nueva oportunidad laboral. La baja autoestima se constituye desde muy temprano. Las emociones de la madre repercuten en el bienestar del niño durante la gestación y los efectos se acentúan cuando el menor crece en un hogar donde no recibe afecto o es maltratado. Por otro lado, la sobreprotección que evita que el niño experimente sus propios logros y se perciba competente a través de ellos tampoco favorece el desarrollo de una autoestima adecuada. En el ámbito laboral actual existen diversos factores que afectan la productividad de las organizaciones, uno de ellos es el personal con el que se cuenta, por ello se debe de facilitar las condiciones a los empleados para que puedan desempeñarse al máximo. Las personas deben de sentirse cómodas tanto física como mentalmente en su lugar de

trabajo. La autoestima juega un papel importante en todos los ámbitos de la vida diaria de las personas, ya que esta se manifiesta en la manera de interactuar con las demás personas y define la pauta de comportamiento que ésta utiliza. Al no darle la importancia necesaria al papel que juega en los empleados se manifiesta descontento e insatisfacción y se crea un ambiente laboral inapropiado para trabajar. Según informes realizados sobre el trabajo en el mundo por la OIT en el (2010) “Cuanto más prolongada sea la recesión del mercado laboral, tanto más difícil les resultará encontrar trabajo a quienes lo estén buscando”, señala el informe. “En los 35 países sobre los que se dispone de datos, casi el 40 por ciento de las personas que buscan trabajo llevan desempleadas más de un año, lo que significa que están muy expuestos a la desmoralización, a la pérdida de autoestima y a problemas de salud mental. Un aspecto importante en los diferentes roles del ser humano. El desarrollo de este trabajo de grado busca determinar las causas que inciden en el desempeño laboral de las trabajadoras.

Se plantea como tema de investigación: la autoestima y su incidencia en el desempeño laboral del personal femenino del área de limpieza de pescado ubicada en la empresa MARDEX.S.A de la ciudad de manta. La cual Brinda sus servicios a nivel Nacional e Internacional por más de 25 años dirigida por el Sr. Presidente: Ing. Otto Schwartz y el Sr. Gerente Juan Benincasa. Actualmente tiene convenios de negocios con Pronaca en la cual se le distribuye la Línea de MR COOK, MR FISH, así mismo productos frescos y congelados de pescado a Nivel Internacional con EE.UU.

La presente investigación consta de siete capítulos cada uno de los cuales contiene:

CAPITULO: I presenta el planteamiento del problema, el mismo que se organiza con la contextualización, se realizó un análisis crítico de la problemática en la institución luego la formulación del problema con sus preguntas directrices. Delimitación, justificación que nos lleva a plantear los objetivos de la investigación.

CAPITULO: II encontramos el marco teórico que contiene antecedentes de la investigación la fundamentación filosófica, legal, y fundamentación teórica a partir de las categorías fundamentadas que me permitió formular la hipótesis y señalamiento de variables.

CAPITULO: III está relacionado con la metodología que se emplea para el estudio de la investigación la cual se expresa el tipo de investigación que se realizó los métodos y técnicas implementados, la población y muestra que nos arroja el resultado para ejecutar la encuesta, y llevar a cabo el procesamiento de la información.

CAPITULO: IV corresponde al análisis e interpretación de los resultados que se obtuvo como producto de la realización de la encuesta, entrevista que permite corroborar la necesidad de realizar una investigación de esta magnitud.

CAPITULO: V describe toda la información referente a la comprobación de hipótesis y logros obtenidos durante el transcurso de la investigación.

CAPITULO: VI encontramos las conclusiones, recomendaciones

CAPITULO: VII Propuesta, la misma que plantea la aplicación de un taller de fortalecimiento de la autoestima a las trabajadoras del área de limpieza de pescado.

CAPITULO I

EL PROBLEMA.

1. TEMA

“LA AUTOESTIMA Y SU INCIDENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL FEMENINO DEL AREA DE LIMPIEZA DE PESCADO EN LA EMPRESA MARDEX S.A DE LA CIUDAD DE MANTA”.

1.2 Planteamiento del problema

Uno de los problemas de mayor afectación de la empresa Mardex. S.A, es la carencia de autoestima propia por parte de las trabajadoras, lo que genera desinterés en el desempeño laboral desmotivación para realizar las tareas de trabajo creando un ambiente descoordinado que afecta la productividad del proceso de limpieza de pescado. Durante el tiempo que se realizó las pasantías pre profesionales con una duración de cinco meses en la empresa Mardex.S.A, se observó esta problemática presente en el personal femenino del área de limpieza de pescado este tipo de conducta tales como: ritmo lento, expectativa pesimista discusiones entre compañeras de trabajo, falta de aceptación así misma todos estos sucesos me motivó a desarrollar esta investigación que será de gran importancia tanto para las trabajadoras y la institución en general. Para trabajar en las mejoras con las involucradas en esta investigación con la finalidad de mejorar la productividad del proceso de limpieza de pescado creando un ambiente de trabajo propicio donde exista buena comunicación, trabajo en equipo y respeto hacia los demás buscando aumentar el desempeño laboral al nivel de eficacia, fortaleciendo la autoestima a

Través de los talleres planteados dentro de la propuesta de esta investigación con el fin de lograr los objetivos establecidos.

1.2.1 Contextualización

Macrocontexto

A nivel mundial se está viviendo una época de transformación la cual ha marcado cambios significativos en el ser humano, es indispensable que cada persona tenga definida su autoestima, de ella depende el desenvolvimiento en todos los ámbitos de nuestro entorno social. Según estudios de investigación realizados en Perú por la psicóloga Patricia Meléndez A Sánchez (del centro de desarrollo personal y profesional, perfil) la baja autoestima es uno de los principales problemas que afecta actualmente a la población peruana, las dificultades y el rechazo constante que sufren para conseguir un puesto de trabajo genera un sentimiento de culpa en las personas desempleadas que causa daños en la autoestima haciéndolas vulnerables a presentar problemas en la salud mental.

Mezocontexto

En el Ecuador se ha logrado establecer mediante estudios realizados a los adolescentes de la ciudad de Cotopaxi que presentan problemas de autoestima baja. Siendo la autoestima un factor emocional de gran importancia en la etapa de la adolescencia ya que es donde ellos empiezan a desarrollar su identidad de sí mismo y donde participan los diferentes entornos donde se desenvuelven dichos jóvenes

Microcontexto

El cinco de marzo del 2014 (Diario Manabita) hace una publicación. Donde Lorenzo Voltolini, arzobispo de Portoviejo para Manabí comunica que el abrazo así mismo se debe a que se está festejando el año de la Autoestima y que la idea es que cada persona haga conciencia y aprenda aceptarse, a quererse a sí misma.

En la ciudad de Portoviejo realizó se un estudio por parte de la Universidad Tecnológica Equinoccial cuyo tema se enfocó en la influencia de la autoestima en el proceso de aprendizaje de los estudiantes de educación básica del Colegio Nacional Portoviejo, de acuerdo a la investigación se observó el problema que aconteció con los estudiantes del noveno año de educación básica, siendo las causas la falta de preparación de los docentes que imparten sus cátedras en dicha institución debido a la falta de motivación, estrategias de enseñanzas para que los adolescentes se sientan seguros de sí mismo y capaces de desarrollar y expandir sus destrezas. La pedagogía no brindo el aprendizaje adecuado por parte del profesor con una educación más humana que entienda que la docencia no es solo un trabajo remunerado o que tiene que hacerlo por obligación o por que no tuvo otras oportunidades.

Otras de las causas que se obtuvieron como resultado de los cuadros estadísticos de dicha investigación mostro como el menosprecio de miembros de la familia, amistades y el entorno escolar influyo de manera negativa en presentar una baja autoestima en los jóvenes de la ciudad de Portoviejo capital de la provincia de Manabí.

1.2.2 Preguntas directrices

1. ¿Cómo incide la autoestima en el desempeño laboral del personal femenino del área de limpieza de pescado de la empresa MARDEX. S.A?
2. ¿Cuáles son las características más relevantes del personal femenino con relación a su desempeño laboral en el área de limpieza de pescado?
3. ¿De qué manera afectada la autoestima en el desempeño laboral?
4. ¿Cómo diseñar técnicas que eleven la autoestima de las trabajadoras?

1.2.3 Formulación del problema

La autoestima es importante ya que corresponde a la valoración de sí mismo, es la fuente de la salud mental, a partir de esta investigación pretendemos dar a conocer el problema y su importancia en el contexto de la industria atunera, lo cual será un aporte al conocimiento que esta problemática ejerce en la empresa Mardex.S.A Causando conductas negativas que afectan el proceso de limpieza de pescado creando bajo rendimiento, Ritmo lento, descoordinación y desmotivación. Esto genera que las trabajadoras no tengan un buen desempeño laboral en sus tareas asignadas en el área de trabajo.

De acuerdo a lo anterior expuesto nos formulamos la siguiente pregunta.

¿Cómo incide la autoestima en el desempeño laboral?

1.2.4 Delimitación

La investigación fue orientada con el propósito de conocer la autoestima a través de la efectividad de la aplicación de encuesta y entrevista para el fortalecimiento de la autoestima del personal del área de limpieza de pescado disminuyendo actitudes

negativas, mejorando su estado emocional, fomentando el respeto hacia sí mismo y las demás personas con quien conviven.

1.2.4.1 Delimitación de contenidos

Campo: Salud Mental

Área: Psicología Industrial/Organizacional

Aspecto: Autoestima y desempeño laboral

Tema: “La autoestima y su incidencia en el desempeño laboral del personal femenino del área de limpieza de pescado en la empresa Mardex S.A de la ciudad de Manta”.

1.2.4.2 Delimitación Espacial: Empresa Mardex.S.A

1.2.4.3 Delimitación Temporal:

Esta investigación fue realizada en el mes de agosto del 2013, hasta agosto del 2014 con periodo de duración de 12 meses.

1.3 Objetivos

1.3.1 Objetivo General

- Determinar cuál es la incidencia de la autoestima en el desempeño laboral del personal femenino del área de limpieza de pescado de la empresa MARDEX. S.A.

1.3.2 Objetivos específicos

- Conocer las características más relevantes del personal femenino con relación a su desempeño laboral en el área de limpieza de pescado.
- Investigar los efectos de la autoestima en el desempeño laboral.
- Diseñar técnicas que eleven la autoestima de las trabajadoras.

1.4 Justificación

El propósito de la investigación realizada es demostrar que la autoestima afecta el estado emocional del ser humano cuando se encuentra baja y no motivada lo que incide en el desempeño laboral en el proceso de limpieza de pescado de las trabajadoras de la empresa MARDEX .S.A.

Este problema se encuentra latente en dicha institución, mismo que dificulta la convivencia, comunicación entre compañeras perjudicando el ambiente laboral disminuyendo el desenvolvimiento en la continuidad del proceso de limpieza de pescado, es por esta razón que se debe dar la importancia a este tema que implica conductas negativas referidas a la baja autoestima.

A su vez aporta al conocimiento de la autoestima y su incidencia en el desempeño laboral del personal femenino del área de limpieza de pescado las beneficiarias directas de esta investigación fueron las trabajadoras y la institución ya que se benefició de los resultados obtenidos durante este trabajo de investigación cuenta con factibilidad laboral, económica, técnica ya que involucra a las trabajadoras del área de limpieza de pescado económica la investigadora cuenta con los recursos necesarios para el desarrollo de la presente investigación. Técnica con el apoyo del departamento de talento humano y el departamento médico, y el área de producción.

CAPITULO II

2. MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes investigativos

Dentro del ámbito de las industrias pesqueras. MARDEX.S.A según este trabajo de investigación no se ha realizado ningún tema relacionado a este proyecto de investigación.

Sin embargo la autoestima es unos de los grandes problemas que están presentes en los diferentes ámbitos de nuestra vida. Muchas personas no quieren reconocer que en el alguna circunstancia se han sentido desmoralizado, no aceptados, desorientados emocionalmente.

Estudios de investigación realizados por la universidad Técnica de Ambato muestra los factores por los que se da la baja autoestima en la sociedad, los datos presentados en esta investigación muestran que una de las causas es el maltrato psicológico.

2.2 Fundamentación Filosófica

Pensamiento filosófico de Sócrates “Conócete a ti mismo y conocerás al universo”.

La conciencia se la relaciona con la autoestima, se define como la disposición a sentirse merecedor de la felicidad enfrentando los grandes desafíos que se nos presentan en la vida, expresado por Nathaniel Branden.

Existen dos componentes de la Autoestima: sentido de eficacia personal y respeto a uno mismo según Branden.

La evaluación aprobatoria o desaprobatoria que uno hace sobre uno mismo según Cooper Smith.

La evaluación de nuestro propio auto concepto, entendiendo por ello “la composición de ideas, sentimientos y actitudes que las personas tienen de ellas mismas”

Desde la adolescencia, todo hombre y toda mujer descubren su propia existencia. Y surge la necesidad de satisfacer las viejas preguntas que se ha hecho la Humanidad desde los albores de los tiempos. ¿Quién soy yo? ¿Qué soy? ¿De dónde vengo? ¿Adónde voy? ¿Cuál es mi papel en la vida? ¿Qué sentido tiene mi existencia?

2.3 Fundamentación Teórica

2.3.1 Concepto de Autoestima

La autoestima es la valoración positiva o negativa que hace una persona de sí mismo, en relación a la parte emocional, social y afectiva en las diferentes etapas vitales de nuestra vida. Como son las relaciones personales e individuales el aprecio o desprecio que se adjudica en aspectos de nuestra vida cotidiana. En definitiva la autoestima es valor que nos damos como seres humanos y es el resultado de la valoración que realizamos sobre nuestras habilidades y destrezas.

2.3.2 Elementos que conforman la Autoestima

Auto-conocimiento:

Capacidad que tiene el individuo para conocerse así mismo sus sentimientos, valores como persona, fortalezas y debilidades.

Auto-evaluación:

Capacidad interna y externa para poder discernir nuestras propias necesidades emocionales y afectivas

Auto-aceptación:

Analizar el estancamiento que puede afectar nuestro crecimiento personal para cambiar lo que nos impide avanzar.

Auto-respeto:

El lenguaje verbal es importante al momento de expresarnos con los demás, es necesaria la valoración, el respeto, hacia los demás, nos permite una comunicación asertiva.

Auto-concepto:

Se caracteriza por la formación personal a través de la perseverancia, constancia que el ser humano se forma para alcanzar los objetivos y metas que se desea obtener.

2.3.3 Componentes psíquicos de la Autoestima:**a. Conciencia:**

Es la característica y cualidades que identifica nuestra conducta y rasgo de identidad.

b. Sentimiento:

Es el afecto y amor que experimentamos hacia uno mismo y con nuestro entorno familiar, social.

2.3.4 Importancia de la Autoestima.

Es de gran importancia la valoración que se tenga de uno mismo a través del desarrollo de la autoestima alta, desde ahí dependerá el fortalecimiento de las potencialidades humanas y la interacción social. Una autoestima positiva ayuda a tener un desenvolvimiento profesional, comunicación, percepción de la realidad y equilibrio emocional. La autoestima es un sentimiento valorativo que profundiza un crecimiento del ser humano, nos ayuda a confiar en nuestra propia personalidad y desarrollar confianza saludable por uno mismo, aprendemos a querernos por lo que somos, esto nos ayuda a mejorar nos ámbito de relación familiar, laboral, educativo.

2.3.5 Como se forma la Autoestima

La Autoestima no nace en el ser humano, si no que se va formando A partir de los 5-6 años es cuando empezamos a formarnos una idea de nosotros mismo y esta primera valoración está basada en la forma en que nos valoran los mayores madre, padre, maestros, etc. A medida que la persona se va desarrollando progresivamente en un entorno positivo o negativa, prevalece de gran manera el estímulo que el ser humano se va formando como persona.

Marca dos aspectos importantes como son:

- El Autoconocimiento:

Conjunto de sentimientos que un individuo se va formando, respecto a su ser, juicio, valor.

- Ideales que se espera llegar:

Influye la cultura donde se desenvuelve, prevalece lo que se desea alcanzar, como le gustaría ser, lo que tiene que enfrentar para llegar a la dirección correcta de su vida.

2.3.6 Tipos de Autoestima

Autoestima Positiva o Alta.

Es aceptada de una manera positiva, se fundamenta en los sentimientos, pensamientos de la persona.

Utiliza grandes técnicas internas e interpersonales que fortalece sus cualidades y maneja las herramientas necesarias para enfrentarse ante los problemas, retos y dificultades que se le presentan a lo largo de su crecimiento. Prevalece la actitud positiva, respeto, valor hacia el mismo de igual manera a los demás.

Autoestima Media o Relativa

Se caracteriza por el grado de afecto, confianza de sí mismo, pero puede ser afectada o influenciada por el entorno o la opinión de los demás.

Autoestima Baja o Negativa

Prevalece un sentimiento de inseguridad, inestabilidad, la persona se deja influenciar por lo que dicen los demás, se crea un ambiente al fracaso, obstáculos, capaz de no conseguir lo que propone alcanzar. Se presenta como víctima así mismo y a los demás.

2.3.7 Importancia de la Autoestima en el Ámbito Psicológico.

El psicólogo Luis Rojas Marcos da una aportación de la autoestima que es el sentimiento de aceptación o rechazo que acompaña a la valoración que hacemos de nosotros mismo. Esta autovaloración se da por aquella forma de percepción de habilidades concretas como las cualidades para interrelacionarnos con los demás, las facciones físicas, rasgos de nuestro temperamento, logros y superación obtenida en el transcurso de nuestras vidas.

La autoestima puede desencadenar en una rama de problemas de origen biológico como son las dificultades psicológicas las que más se presentan son las siguientes:

Depresión, angustia, desorientación, temor. Agresión, consumo de drogas, inmadurez emocional, suicidio.

2.3.8 Autoestima en el trabajo

La autoestima en el mundo empresarial puede ser modificada por que inciden factores a los que el trabajador se encuentra expuesto como pueden ser:

Conflictos entre compañeros, presión por parte del subordinado, retos, logros no alcanzados, bajo rendimiento.

La autoestima en el ámbito laboral se entiende como la valoración que cada persona hace de sí misma sobre sus capacidades e importancia que repercuten en el desarrollo de su trabajo, la cual influye a la vez en sus relaciones entre compañeros de trabajo y con sus superiores, les ayuda a afrontar con éxito a los miembros de una empresa en los diferentes tipos de proceso de cambio y transformación que permite ver los logros como oportunidades más que una amenaza.

2.3.9 Técnicas para mejorar la autoestima

- Para fortalecer el desarrollo de una adecuada autoestima en el trabajo, se debe analizar las exigencias y metas de los resultados que se desea obtener en la organización así ver las actitudes, capacidades del trabajador si están acordes a las actividades asignada en las diferentes procesos, para así evitar las posibles demandas que sean de mucha exigencia para el empleado, la empresa puede mejorar las falencias mediante un programa de capacitación continua.
- Los superiores y directivos deben buscar técnicas apropiadas en la autoevaluación en lo métodos de trabajo en las labores de sus subordinados para establecer un vínculo mediante las sugerencias y criticas logrando una confianza entre ambas partes.

- Analizar los aspectos positivos del trabajador y reforzarlos en la manifestación de la importancia de sus actividades con calidez y eficacia para mejorar su autoestima y darle sentido de valoración a su desempeño en gran medida a un buen rendimiento.

2.3.10 Como afecta una baja autoestima en el trabajo.

- Ritmo lento: el empleado no ha fortalecido sus capacidades y pone limitaciones para desarrollar sus actividades.
- Perfeccionismo Acentuado: el trabajador se esfuerza de mesiado aunque no se le atribuyen ningún mérito, desgastando energía.
- Menor productividad: existe inseguridad al momento de cumplir con las exigencias de las tareas asignadas.
- Expectativas pesimistas: cuando el trabajador no valora su esfuerzo y se siente incapaz de afrontar los problemas.

2.3.11 Teoría del psicólogo Abraham Maslow

Esta investigación está fundamentada en la teoría antes mencionada ya que de acuerdo a la aportación que plantea Abraham Maslow el ser humano busca satisfacer sus necesidades para lograr un equilibrio en los diferentes roles de su vida personal tales como:



Necesidades Fisiológicas:

Las necesidades fisiológicas son satisfechas mediante comida, bebidas, sueño, refugio, aire fresco, una temperatura apropiada, etc. Si todas las necesidades humanas dejan de ser satisfechas entonces las cinco necesidades fisiológicas se convierten en la prioridad más alta. Si se le ofrecen a un ser humano soluciones para dos necesidades como la necesidad de amor y el hambre, es más probable que el humano escoja primero la segunda necesidad, la de hambre. Como resultado todos los otros deseos y capacidades pasan a un plano secundario.

Necesidad de seguridad:

Cuando las necesidades fisiológicas se encuentran satisfechas en el ser humano de ahí surge la necesidad de seguridad que se caracteriza en el bienestar físico del buen funcionamiento del cuerpo, bienestar económico, como la protección de sus bienes casa, carro, dinero etc.

Necesidad de estima y de ego.

Se caracteriza en la valoración de uno mismo, de sus propias habilidades y capacidades únicas, en la que se presenta la necesidad de autoestima es la que incentiva al individuo a lograr alcanzar lo que se propone ejemplo: un poeta se debe especializar en su profesión para tener el éxito de ser un escritor de poema Esto se refiere a la valoración de uno mismo otorgada por otras personas. Mientras las anteriores necesidades pueden ser completamente satisfechas, ésta necesidad es una fuerza que impulsa de manera continua.

2.3.12 Teoría de Mruk

Según Mruk en su libro de autoestima busca analizar diferentes teorías psicológicas y encontrar aquellos factores comunes presentes en cada una de ellas. Como resultado de su investigación establece que prevalecen dos resultados comunes en la mayoría de las de las diferentes teorías psicológicas a lo cual define la autoestima como el hecho de sentirnos valorados merecedores y capaces de ser competentes para lograr nuestras metas. Es decir que la autoestima es la seguridad que tiene una persona de la verdad o certeza de lo que espera o siente. Basada en la experiencia personal de que soy merecedor y que tengo cualidades o conocimientos, de que tengo derecho a cubrir mis necesidades vitales. Para afrontar las dificultades o desafíos que se presenten en la vida. Siendo la autoestima el resultado de los componentes, del merecimiento y competencia. Además es la que actúa como fuerza que organiza mi percepción, a través de mi vivencia y mi conducta a lo largo del tiempo. Es decir da forma a mi conducta, a la vez que está siendo formada por ella. Proporciona estabilidad y permanece abierta al cambio.

2.3.13 Consecuencias de la baja autoestima en las mujeres

Las mujeres partimos de una valoración social inferior que la de los hombres y por esa razón, la baja autoestima se encuentra más frecuentemente en mujeres, especialmente en aquellas que han crecido en una familia con roles tradicionales, donde se dan a menudo los malos tratos psicológicos a todos los miembros del sexo femenino. En muchos casos la situación suele ser:

Madres mártires, quejas, reproches, lágrimas, amenazas de enfermar. Padres estrictos, amenazantes, furiosos, inflexibles.

Los maltratos no sólo son físicos, sino también psicológicos: silencios, posturas, gestos, actitudes, expresiones, tonos de voz y miradas significativas o incluso negación de la mirada. Todas estas formas de maltrato influyen y condicionan nuestra autoestima. De hecho, está comprobado que la peor secuela psicológica de las víctimas de malos tratos es la baja autoestima que padecen y que llega a hacerlas perder su propia identidad.

Aprendemos a lo largo de la vida una crítica constante de nuestros hechos, de nuestro aspecto físico, de nuestras habilidades o de nuestra conducta aprendemos a condenar a otros. En un medio hostil de subestimar aprendemos a pelear en un ambiente dominado por el miedo, logramos vivir temerosos.

2.3.14 Causas de la baja autoestima en las mujeres

- A la violencia de género.
- A la falta o pérdida de derechos fundamentales.
- A la pobreza de género (explotación económica).
- A la sobrecarga de vida y doble esfuerzo para casi todo doble jornada, actividades simultáneas y contradictorias.
- A la falta de oportunidades en la vida pública.
- A una educación centrada en encontrar al hombre de nuestra vida y pasar de depender del padre a depender del esposo.

2.3.15 Síntomas de la baja autoestima

- Ataques de ansiedad.
- Repentinos cambios de humor.
- Sentimientos de culpa.
- Reacciones exageradas.
- Hipersensibilidad.
- Ver siempre el lado negativo de todo.
- Sentimientos de impotencia.
- Impulsos autodestructivos.
- Autocrítica dura y excesiva.
- No saber poner límites a la gente (no saber decir no) por un deseo innecesario de complacer a los demás

2.3.16 La autoestima y su influencia en el desempeño laboral.

Las personas sensibles a la crítica, burla, timidez, fracaso, persisten de una baja autoestima y esto repercute de manera negativa para el desempeño laboral para enfrentar retos metas, proyectos y situaciones nuevas en su entorno laboral.

Podemos decir que el Autoestima alta o autoestima fuerte, tendemos a vincular el éxito laboral, y cualquier otro tipo de éxito, con la alta estima que la persona se tiene; estima por su trabajo, por quién es, por lo que hace y ha logrado. No obstante, como sabemos, el mundo del trabajo, está lleno de altibajos, de experiencias buenas y malas, entonces, ¿Qué pasa con nuestra autoestima cuando las cosas no van como queremos, cuando nos frustran los malos resultados, las relaciones tóxicas y las

malas experiencias? Es necesario fortalecerla en las organizaciones para mejorar los resultados y productividad laboral.

2.3.17 El Rol del Gerente en la construcción de la Autoestima

Es un hecho que las personas tienden a sentirse más agradablemente con otras personas que tengan un nivel de autoestima comparable al suyo. En este tema nos explica aquello de que los opuestos se atraen. Las personas con autoestima baja tienen la tendencia a juntarse con otras personas de autoestima baja. Como las personas de autoestima alta buscan a otras personas de autoestima alta. Este comportamiento es resultado de un acto inconsciente en el que el individuo tiene la sensación de haber encontrado a sus pares.

Veamos la importancia de este concepto en la gestión del gerente de recursos humanos y en la vida corporativa.

Supongamos que medimos la autoestima de 1 a 10, donde 1 es el nivel más bajo y 10 el nivel óptimo. Si la autoestima de un gerente de recursos humanos es de 5 en esa escala, a quién cree usted que dará preferencia en el momento de seleccionar a un candidato: ¿a uno con autoestima 4 o a uno con autoestima 8? Seguramente contratará al candidato que tiene autoestima 4. Muy bien: ahora multiplique este ejercicio por cinco, diez, cincuenta o cien contrataciones. El resultado es una empresa con empleados mediocres, sin compromiso ni creatividad; una empresa que irá, tarde o temprano, rumbo al fracaso.

2.3.18 Como construir Autoestima en la empresa.

Es importante recalcar que nadie puede esforzarse más de lo que no puede.

A un directivo empresarial le resulta imposible inspirar autoestima en sus colaboradores si él mismo no la posee, y aunque lo intentara, no lograría la credibilidad necesaria para inspirar a otras personas.

Por ello, al brindar algunas sugerencias para desarrollar un plan de acción que apunte a construir la autoestima en el ámbito laboral, la primera recomendación no puede ser otra que: Diseñar un programa de formación para el desarrollo de la autoestima, que cubija todos los niveles de la empresa.

2.3.19 Desarrollo de una Cultura de la Excelencia.

Convertir la Excelencia en un modelo mental que guíe la gestión en todos los niveles y procesos de la organización, debe ser un propósito permanente. La Excelencia es, dice el Diccionario de la Real Academia de la Lengua, la condición de aquel que sobresale entre los de su clase. Los productos, el servicio al cliente, la calidad personal y profesional de nuestra gente, la empresa en general debe tener el sello de la Excelencia. Es preciso que toda la gente de la organización esté familiarizada con el hábito de la excelencia, de ir más allá de las expectativas que los clientes internos y externos tienen de cada uno de ellos.

2.3.20 Estimulación de la Creatividad.

Unido a lo anterior, es fundamental la promoción de la creatividad e innovación como parte de la cultura. Esta cultura lleva a los empleados a pensar: ¿Cómo podemos solucionar este problema? ¿Cómo puedo dar valor agregado a mi trabajo? ¿Cómo se puede mejorar lo que hoy ya se hace bien?

La creatividad no puede limitarse al descubrimiento logrado por casualidad, lo que coloquialmente llamamos un “chispazo” (“serendipity”), sino al resultado obtenido mediante la aplicación de técnicas. Sin duda alguna, el programa para el desarrollo de la autoestima debe contener talleres para el desarrollo del pensamiento creativo.

Es muy importante diseñar y aplicar diferentes formas de concursos que apunten a la solución creativa de problemas reales de la empresa.

2.3.21 Trabajo En Equipo.

Es muy conocida la importancia y utilidad del trabajo en equipo. El valor de un empleado aumenta gracias a sus capacidades como integrante o como líder de un equipo. El camino eficaz para potenciar las habilidades individuales e incrementar la productividad, buscar soluciones a problemas complejos y mejorar los niveles de calidad. Sin embargo, la práctica del trabajo en equipo requiere capacitación y entrenamiento.

2.3.22 Generación de confianza.

Para generar confianza se cuenta con los más diversos recursos. Aunque son recursos conocidos por el gerente de recursos humanos y por la gran mayoría de los directivos empresariales, en la práctica no se aplican o se hace muy pobremente.

Estos son algunos de esos recursos:

- Retroalimentación objetiva y oportuna.
- “Sorprender” a la gente haciendo las cosas bien.
- Valoración positiva.
- Hábitos de comunicación proactiva.
- Congruencia con los valores promovidos en la empresa.
- Comunicación y actitud coherentes entre sí.
- Permitir y proteger la diferencia, promover el consenso.
- Impulsar el trabajo en equipo.

2.3.23 Desempeño laboral según Coens y Jenkins (2001)

Afirman que el desempeño es la forma de cómo alguien o algo funciona, además comentan que este se evalúa en las organizaciones con el propósito darles seguimiento a los empleados de la empresa, mediante un proceso en el cual se estima, aprecia o calcula el valor de algo. Una evaluación de desempeño es aquella que cumple con las siguientes características: El desempeño, el comportamiento o los rasgos individuales de los empleados se valoran, juzgan y describen por parte de alguien distinto del empleado. Las valoraciones, juicios y descripciones se realizan con periodicidad o se relacionan con un periodo de tiempo. El proceso se aplica de manera sistemática a todos los empleados, un departamento o nivel jerárquico. Las evaluaciones selectivas son una forma adecuada de intervención individual. El

proceso es obligatorio para todos empleados seleccionados para la evaluación, también se puede aplicar a todo empleado que voluntariamente elige buscar retroalimentación, si los resultados no son utilizados para ejercer medidas coercitivas las personas se hallarán en un proceso de desarrollo de personal. Los resultados los guarda o conserva alguien distinto del evaluado. Estos deberían de ser conservados para contar con una constancia y poder presentarlos en aspectos legales, de otro orden o como constancia por parte de la organización.

2.3.24 Factores que influyen o intervienen en el desempeño laboral

La motivación: la motivación por parte de la empresa, por parte del trabajador y la económica. El dinero es un factor que motiva a los trabajadores, y hay que tenerlo muy en cuenta también si se trabaja por objetivos. Adecuación / ambiente de trabajo: es muy importante sentirse cómodo en el lugar de trabajo ya que esto nos da mayores posibilidades de desempeñar nuestro trabajo correctamente. La adecuación del trabajador al puesto de trabajo consiste en incorporar en un puesto de trabajo concreto a aquella persona que tenga los conocimientos, habilidades y experiencia suficientes para desarrollar con garantías el puesto de trabajo y que además, esté motivada e interesada por las características del mismo. Establecimiento de objetivos: el establecimiento de objetivos es una buena técnica para motivar a los empleados, ya que se establecen objetivos que se deben desarrollar en un período de tiempo, tras el cual el trabajador se sentirá satisfecho de haber cumplido estos objetivos y retos. Deben ser objetivos medibles, que ofrezcan un desafío al trabajador pero también viables. El reconocimiento del trabajo efectuado es una de las técnicas más importantes

.Los empleados suelen quejarse frecuentemente de que cuando hacen un trabajo especialmente bien, el jefe no lo reconoce. Sin embargo el primer error sí. Esta situación puede desmotivar inmediatamente incluso al mejor de los trabajadores. Decir a un trabajador que está realizando bien su trabajo o mostrarle su satisfacción por ello no sólo no cuesta nada sino que además le motiva en su puesto ya que se siente útil y valorado.

La participación del empleado: si el empleado participa en el control y planificación de sus tareas podrá sentirse con más confianza y también se encuentra que forma parte de la empresa. Además quien mejor que el trabajador para planificarlo ya que es quien realiza el trabajo y por lo tanto quien puede proponer mejoras o modificaciones más eficaces.

La formación y desarrollo profesional: los trabajadores se sienten más motivados por su crecimiento personal y profesional, de manera que favorecer la formación es bueno para su rendimiento y es fundamental para prevenir riesgos de naturaleza psicosocial. Las ventajas son una autoestima alta, satisfacción laboral, mejor desempeño del puesto.

2.3.25 Tips que ayudarán a tener un buen desempeño laboral.

Tolerancia, Aceptar las diferentes formas de comportarse de los compañeros de trabajo.

Escuchar a los demás, puede ser enriquecedor.

Analizar si tu comportamiento puede afectar a los integrantes de un centro de trabajo.

Evitar actitudes discriminatorias.

Reconocer los factores positivos de tu empresa.

Fomentar el trabajo en equipo.

Agradecer las buenas acciones dentro de la empresa.

2.3.26 Reseña histórica de la Evaluación de desempeño

A fines del siglo XIX se inició a utilizar el desempeño en el servicio militar lo cual se valoraba con merito a los trabajadores que tenían un buen rendimiento luego se convirtió en un proceso formal sistematizado, como es la evaluación de desempeño. Cuando en estados unidos se seleccionaba a las personas asignadas para estar al frente de una batalla.

Bureau Of Salesmanship ideó un método para seleccionar los vendedores que estén aptos para realizar la función de trabajo y candidatos que ingresaran a las escuelas militares en el año 1916-1917.

Durante la segunda guerra mundial se creó un comité encargado de un sistema que consistía en la selección del personal en el cual arrojó resultados positivos menos monótonos.

2.3.27 Teoría de Taylor.

Fue uno de los más destacados promotores de la dirección científica del trabajo, fijando las reglas que permitían aumentar el rendimiento de las máquinas y herramientas. Se trata del primer autor que propone una organización del trabajo y que habla sobre la motivación.

Taylor propone una serie de acciones para incrementar la productividad:

- Crear recompensas económicas
- Contratación de trabajadores hábiles y diestros.
- Realización de un análisis científico; estudiar las tareas detalladamente su tiempo de ejecución.

2.4 Fundamentación legal.

Ley orgánica de la salud Art. 3.- La salud es el completo estado de bienestar físico, mental y social y no solamente la ausencia de afecciones o Enfermedades. Es un derecho humano inalienable, indivisible, Irrenunciable e intransigible, cuya protección y garantía es responsabilidad primordial del Estado: y, el resultado de un proceso colectivo de interacción donde Estado, sociedad, familia e individuos convergen para la construcción de ambientes, entornos y estilos de vida saludables.

COIP Art. 157.- Violencia psicológica contra la mujer o miembros del núcleo familiar. La persona que, como manifestación de violencia contra la mujer o miembros del núcleo familiar, cause perjuicio en la salud mental por actos de perturbación, amenaza, manipulación, chantaje, humillación, aislamiento, vigilancia,

hostigamiento o control de creencias, decisiones o acciones, será sancionada de la siguiente manera:

1. Si se provoca daño leve que afecte cualquiera de las dimensiones del funcionamiento integral de la persona, en los ámbitos cognoscitivos, afectivos, somáticos, de comportamiento y de relaciones, sin que causen impedimento en el desempeño de sus actividades cotidianas, será sancionada con pena privativa de libertad de treinta a sesenta días.
2. Si se afecta de manera moderada en cualquiera de las áreas de funcionamiento personal, laboral, escolar, familiar o social que cause perjuicio en el cumplimiento de sus actividades cotidianas y que por tanto requiere de tratamiento especializado en salud mental, será sancionada con pena de seis meses a un año.
3. Si causa un daño psicológico severo que aún con la intervención especializada no se ha logrado revertir, será sancionada con pena privativa de libertad de uno a tres años.

2.5 Hipótesis.

Las trabajadoras del área de limpieza de pescado de la empresa MARDEX.S.A presentan baja autoestima lo cual afecta su desempeño laboral.

2.6 Señalamiento de Variables.

2.6.1 Variable independiente: Autoestima

2.6.2 Variable dependiente: Desempeño laboral

CAPITULO III

3. METODOLOGÍA

3.1 Tipo o nivel de la Investigación.

POR EL PROPÓSITO.

Es aplicada.- Porque nos permite dar solución a los problemas que surgen de la observación de hechos y fenómenos tanto naturales como sociales; y encontrar mejores fórmulas para mejorar el desempeño laboral de las trabajadoras.

POR EL NIVEL.

Es descriptiva.- Porque mediante la sistematización y organización de los contenidos científicos y el trabajo de campo, nos permitirá describir los aspectos más relevantes a lo largo de todo el proceso de investigación.

POR EL LUGAR.

Es bibliográfica.- Ya que permite extraer información especializada de fuentes bibliográficas como: libros, revista, folletos, ensayos e Internet, la que aporta con el sustento científico a mi trabajo de investigación.

De campo.- Mediante el trabajo de campo me permitirá recompilar información de primera mano; precisa mediante la aplicación de encuestas.

3.1.1 Métodos.

Método inductivo: Porque me permitió utilizar la inducción para la elaboración de la teoría explicativa del hecho o fenómeno en estudio.

Método deductivo: Se utilizó el método deductivo para indagar a cerca de la autoestima y su incidencia en el desempeño laboral de las trabajadoras del área de limpieza de pescado en la empresa MARDEX S.A en el periodo 2013-2014

3.1.2 Técnicas.

Entrevista: Sirvió para obtener información relacionados al problema que acontece en la empresa, las preguntas claves fueron dirigidas al director del área de Talento humano y a dos supervisoras del área de limpieza de pescado.

Encuesta: Fueron preguntas claves de gran respaldo dirigidas al personal femenino del proceso de limpieza de pescado, para obtener información clara y verídica.

3.2 Población, Muestra y Tamaño

3.2.1 Población.

La investigación se centra en el estudio de las trabajadoras del área de limpieza de pescado (producción) En la empresa MARDEX.S.A ubicada en la parroquia los Esteros.

EMPRESA.MARDEX S.A	Nº DE TRABAJADORAS
AREA DE LIMPIEZA DE PESCADO	
TOTAL.	50

3.2.2 Muestra.

El universo de la población es de 50 trabajadoras del área de limpieza de pescado, la aplicación de los reactivos de la población se la aplico a todas, es decir no se utilizó procedimiento matemático para el cálculo de la muestra.

3.2.3 Tamaño de la muestra.

Población	Muestra	Porcentaje
Trabajadoras del área de limpieza de pescado	50	100%
Total	50	100%

Elaborado por la autora de la investigación, 2014

3.3 Operacionalización de las variables.

3.3.1 Variable independiente.

VARIABLE	DEFINICION	INDICADORES	ITEMS	TECNICAS
Autoestima	La autoestima es una configuración de la personalidad, que integra de modo que aparecen cualidades, capacidades, intereses y motivos, de manera precisa, generalizada y con relativa estabilidad y dinamismo, comprometido en la realización. De logros	personalidad cualidades capacidades dinamismo estabilidad intereses aspiraciones Baja autoestima Alta autoestima	¿Cómo incide la autoestima en el desempeño laboral del personal femenino del área de limpieza de pescado de la empresa MARDEX. S.A? ¿Cuáles son las características más relevantes del personal femenino con relación a su desempeño laboral en el área de limpieza de pescado?	Encuesta Entrevista.

3.3.2 Variable dependiente

VARIABLE	DEFINICION	INDICADOR	ITEMS	TECNICA
Desempeño laboral	Es donde el individuo manifiesta las competencias laborales alcanzadas en las que se integran como un sistema conocimientos habilidades, experiencias, motivaciones, características personales y valores que contribuyen a alcanzar los resultados que se esperan, en correspondencia con las exigencias técnicas, productivas y de servicios de la empresa	Competencias Conocimientos Habilidades Motivaciones Valores Evaluación.	¿De qué manera afectada la autoestima en el desempeño laboral ¿Cómo Diseñar técnicas que eleven la autoestima de las trabajadoras?	Encuesta Entrevista

3.4 Recursos

Recursos Humanos

Investigadora: 1, Greys Agamez Márquez

Tutor de Tesis: 1, Dr. Patricio Acuña.

Personal de apoyo de la empresa:

Personal femenino del área de limpieza de pescado: 50 Trabajadoras.

Director de talento humano y dos supervisoras del área de limpieza de pescado.

Recursos Institucionales

La Empresa Mardex S.A. Cuenta con un total de colaboradores de 200, trabajadores en lo cual 120, son Fijos y 80 son eventuales. Hay Diferentes Departamentos: Dpto. Administrativos, Talento humanos, Consultorio Médico, Seguridad Industrial, Laboratorio, Producción fresco, Producción Congelados, Valor Agregado, Recepción de pesca. Cuenta con Infraestructura Propia, con dos Plantas de procesos de productos Frescos y Congelados.

Departamento De Talento Humano:

Este departamento está conformado en primer lugar por el director de dicha área y su equipo de trabajo como son: la coordinadora de talento humano, asistente, trabajadora social y departamento médico, es un departamento con una infraestructura muy pequeña el espacio de trabajo es muy reducido.

Departamento De producción

Esta área cuenta con una amplia infraestructura bien adecuada para los diferentes procesos de la empresa, cuenta con cámaras de refrigeración para los productos congelados para su conservación, encontramos los productos frescos que también pertenecen a esta área, se realiza el proceso de limpieza de pescado donde se le retira la piel, cabeza, huesos, espinas y la carne negra del pescado. En este proceso el pescado se divide en 4 lomos clasificados en dos ventrales y dos dorsales.

Estas áreas fueron un aporte importantes porque influyeron a la valoración de los resultados de la investigación.

Recursos Materiales.

Los recursos materiales que se utilizaron durante este proceso de investigación fueron los siguientes:

La computadora para el registro de la información, impresora, cámara fotográfica para las evidencias, plumas para la aplicación de la encuesta, los marcadores y papelografo para la realización los talleres, proyector para la exposición del tema de trabajo, carpeta para llevar el material de trabajo, memoria USB para guardar la información y hojas bond.

Recursos Económicos.

Todo lo que fue necesario para la aplicación de esta investigación, los gastos económicos fueron solventado por la investigadora.

Recursos Financiero.

RECURSOS	CANTIDAD	UNIDAD MEDIDA	COSTO UNITARIO	COSTO TOTAL	AUTOFINANCIAMIENTO
Folletos	35	0,1	0,1	3.00	4.00
Hoja bond	4 resma	4.00	4.00	13.00	12.00
Internet.	200 hora	200	1.00	200	200
Trípticos	50	0,2	0,2	4.00	4.00
Certificados De Capacitación.	3 resma	4.00	4.00	12.00	12.00
Guía de asistencia.	30	0,5	0,5	1.50	1.50
Papelotes.	20	0.20	0.20	0.20	4.00
Esferos.	35	0.25	0.25	8.75	8.75
Marcadores.	35	0.50	0.50	17.5	17.5
Impresiones.	600	0.20	0.20	60	60
Anillados	6	1.25	1.25	6.25	6.25
CD	4	1.00	1.00	5.00	5.00
Transporte de bus	300	0.25	0.25	75.00	75.00
Revistas	20	2.00	2.00	40	40
Memoria extraíble	1	1	15.00	15.00	15.00
TOTAL GENERAL					\$ 567

3.5 Recolección de la Información.

La recolección de datos de la información de esta investigación se llevó a cabo por medio de la Encuesta aplicada al personal femenino del área de limpieza de pescado y Entrevista al director del departamento de talento humano y a las supervisoras del área de limpieza de pescado, todo esto contribuyó al desarrollo de esta investigación.

3.6 Procesamiento de la información.

Para el procesamiento de la información se utilizó la estadística descriptiva ya que se basó en cálculos de porcentajes, se realizó una encuesta la cual contenía preguntas cerradas relacionadas con el tema de investigación una vez obtenidos los datos por medio de la encuesta y revisión del instrumento aplicado se procedió a la tabulación de los datos con relación a cada uno de los ítems del cuestionario para posteriormente diseñar cuadros estadísticos con los resultados que se obtuvieron y finalmente proceder con las representaciones gráficas.

CAPITULO IV

4. ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS

4.1 Análisis.

La encuesta y entrevista aplicada en la empresa Mardex.S.A representa una herramienta fundamental, porque a través de ella se puede tener el acceso a la información del problema que acontece en la empresa.

EL análisis de los resultados obtenidos se desarrolló de la siguiente manera:

Se formula la pregunta

Se conocen los resultados mediante la interpretación.

Se realiza la tabulación mediante la tabla de los gráficos.

Se muestran los porcentajes obtenidos.

Análisis e interpretación de los resultados obtenidos.

Se dan a conocer las recomendaciones y conclusiones

4.1.1 Entrevista.

Entrevista dirigida al director de talento humano y a las supervisoras del área de limpieza de pescado de la empresa Mardex. S.A.

1. ¿Cree usted que es necesario tener una alta autoestima para un buen desenvolvimiento en el trabajo?

Los entrevistados coinciden que es importante tener una alta autoestima para un buen desenvolvimiento en su labor de trabajo, pues expresan que una autoestima positiva ayuda a cumplir con la meta que se desea.

2. ¿El departamento de talento humano cuenta con algún programan de capacitación para el personal femenino del área de producción?

De acuerdo con los entrevistados coinciden en este punto ya que expresan que no existe capacitación para esta área de producción, solo existe la capacitación de la norma BRC y es para todo el personal de la empresa.

3. ¿Conoce usted si ha existido algún tipo de conductas inadecuadas entre compañeras de trabajo en la empresa?

Los entrevistados están de acuerdo en este punto ya que dicen que más de una vez se han presentado problemas entre compañeras de trabajo, como discusiones, por rivalidades, celos por el trabajo y llamados de atención.

4. ¿cuáles han sido los problemas más relevantes que se han presentado en el área de producción con el personal femenino?

Coinciden los entrevistados que los problemas más notorios han sido la falta de respeto, discusiones por los novios, celos por el trabajo, abuso de autoridad y ritmo lento por lo que no terminan a tiempo su labor de trabajo y a veces es necesario hacer horas extras.

5. ¿Qué medidas de solución ha tomado el departamento de talento humano ante estos inconvenientes?

Los encuestados manifiestan las siguientes medidas: Memorandos, llamado de atención, traslado a otra área y la última alternativa ha sido el despido.

4.2 Interpretación de resultados.

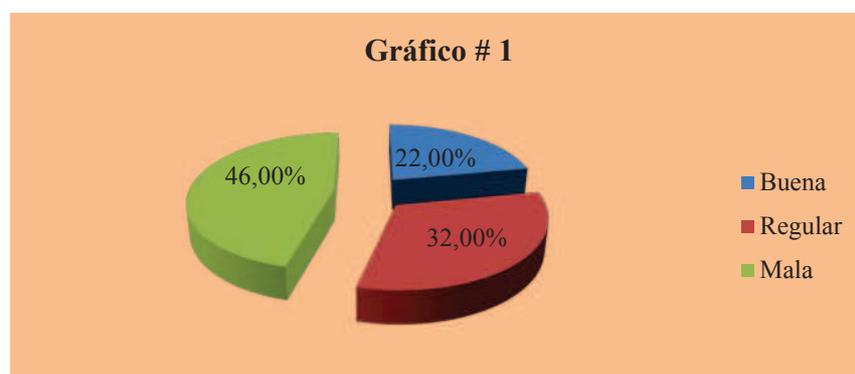
De acuerdo a los resultados obtenidos en la tabulación de la encuesta y entrevista.

Se contó con la colaboración del director de talento humano y las supervisoras del área de limpieza de pescado, personal femenino del área de limpieza de pescado respondiendo con preguntas abiertas y cerradas conociendo los resultados mediante los datos estadísticos y análisis de las entrevistas que fueron de respaldo para este proyecto de tesis.

4.2.1 Encuesta.

1. ¿Cómo califica usted su relación con sus compañeras de trabajo?

Alternativa	Frecuencias	%
Buena	11	22,00%
Regular	16	32,00%
Mala	23	46,00%
Total	50	100,00%

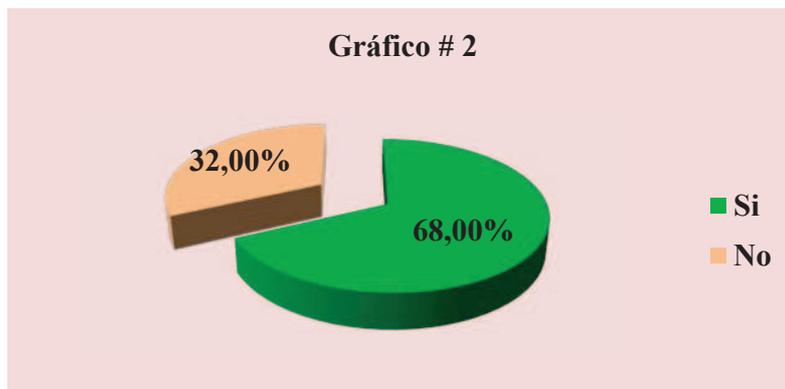


Análisis e interpretación.

Como se puede visualizar en la tabla 1, el **22%** que corresponde a 11 trabajadoras califican que su relación con sus compañeras de trabajo es buena, mientras que el **32 %** que corresponde 16 trabajadoras manifiestan que su relación entre compañeras es regular. Cabe notar que el **46%** de 23 trabajadoras califican la relación con sus compañeras de mala, ya que se han presentado algún tipo de problema en el área de trabajo.

2. ¿Alguna vez se han presentado discusiones entre compañeras de trabajo?

Alternativa	Frecuencia	%
Si	34	68,00%
No	16	32,00%
Total	50	100,00%

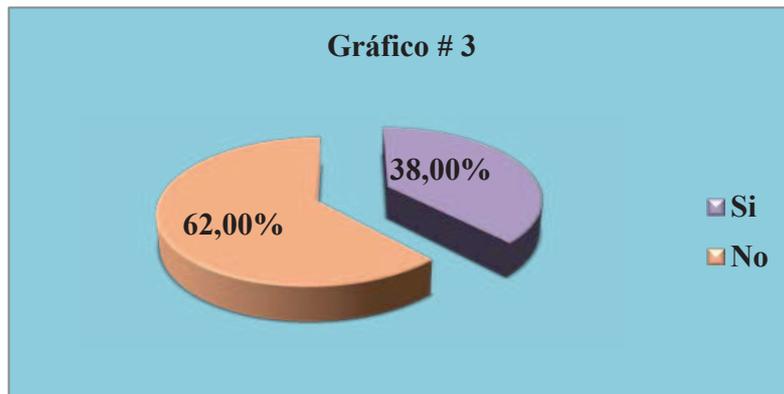


Análisis e interpretación.

Como se visualiza en la tabla 2, el **32%** que corresponde 16 trabajadoras del área de limpieza de pescado manifiestan que no se han presentado discusiones entre compañeras de trabajo, se puede apreciar que el **68%** que corresponde a 34 trabajadoras expresan que si se han presentado discusiones entre compañeras de acuerdo a roles o descoordinación a la hora de realizar sus tareas correspondientes, a su vez comentan que muchas veces es mejor no informar nada a los supervisores para no ser reportadas.

3. ¿Se siente conforme consigo misma?

Alternativa	Frecuencia	%
Si	19	38,00%
No	31	62,00%
Total	50	100,00%

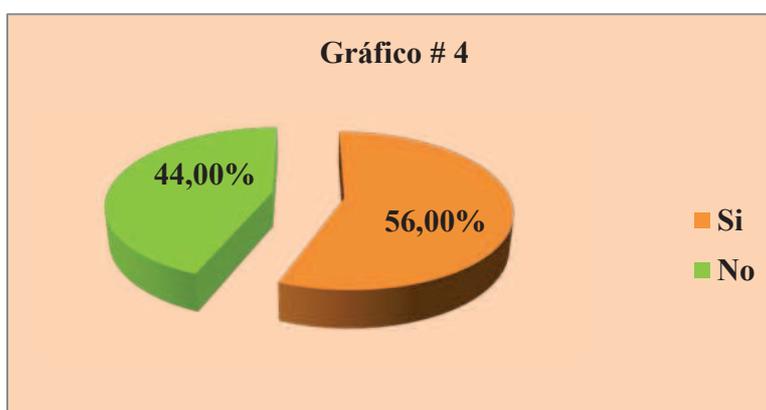


Análisis e interpretación.

Se puede visualizar en la tabla 3, donde el **38%** corresponde a 19 trabajadoras que dicen que sí se sienten conformes consigo mismas, es claro al observar que el **62%** que corresponde a 31 trabajadoras en su mayoría expresan que no se sienten conformes consigo mismas por lo tanto existe un porcentaje elevado de trabajadoras con baja autoestima, la conducta negativa y desinterés para realizar el trabajo se le atribuye a la baja autoestima.

4. ¿Considera usted que la autoestima es muy esencial para tener un buen desempeño laboral?

Alternativa	Frecuencia	%
Si	28	56%
No	22	44%
Total	50	100,00%

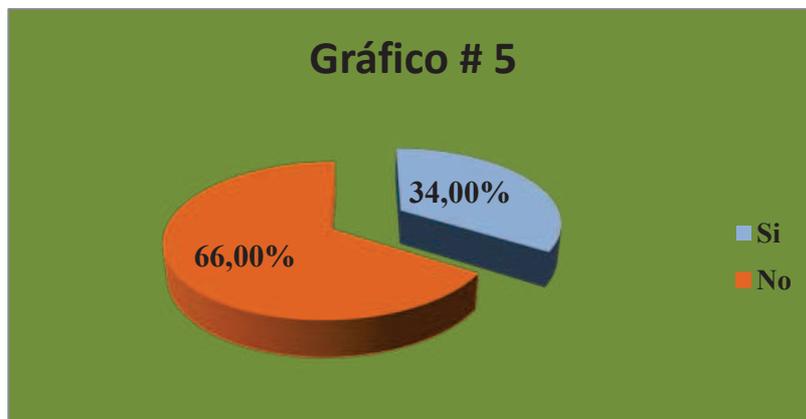


Análisis e interpretación.

El 56,00% de las encuestadas respondieron que la autoestima si es muy esencial para tener un buen desempeño laboral, mientras que el otro 44,00% manifiesta que no es importante la autoestima para tener un buen desempeño laboral Por lo tanto, la mitad de las trabajadoras sienten que la autoestima es necesaria para tener un desenvolvimiento laboral eficaz cuando la persona se siente bien consigo mismas trabaja motivada y con una actitud positiva.

5 ¿Se siente usted valorada, respetada por sus compañeras de trabajo?

Alternativa	Frecuencia	%
Si	17	34,00%
No	33	66,00%
Total	50	100,00%

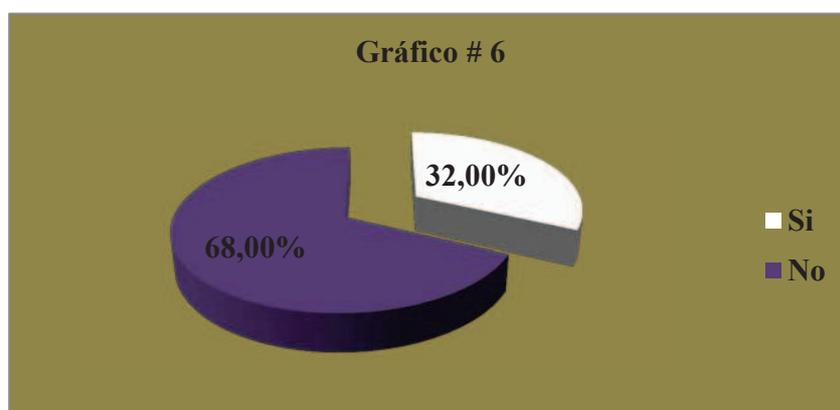


Análisis e interpretación.

Como se observa en el gráfico 5, el **34,00%** responde que si se siente valorada y respetada por sus compañeras de trabajo, también se puede visualizar que el **66,00%** que corresponde a 33, trabajadoras expresan que no se sienten valoradas y respetadas por sus compañeras de trabajo, por lo tanto más de la mitad de las encuestadas no se sienten valoradas y respetadas.

6. ¿Se siente cómoda en el área de trabajo en el que usted se desenvuelve?

Alternativa	Frecuencia	%
Si	16	32,00%
No	34	68,00%
Total	50	100,00%



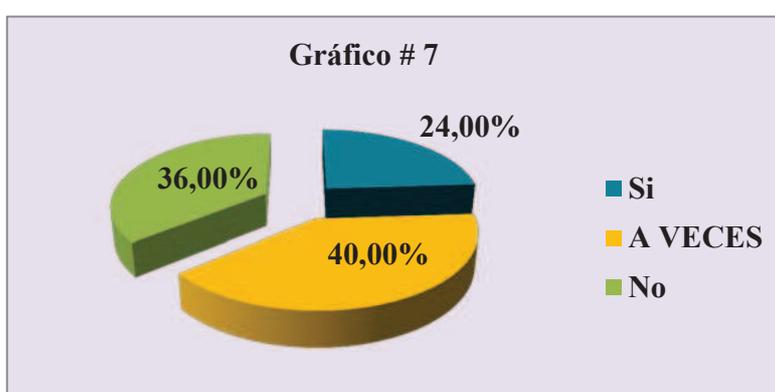
Análisis e interpretación.

El **32,00%** que corresponde a 16 trabajadoras manifiestan que si se sienten cómodas en el área de trabajo donde se desenvuelven, como se observa en el gráfico el **68,00%** que corresponde a 34 trabajadoras expresan que no se sienten cómodas en su área de trabajo es

Evidente que la mayoría de empleadas del área de limpieza de pescado no se sienten bien en su lugar de trabajo.

7. Considera usted que realiza un trabajo eficiente?

Alternativa	Frecuencia	%
Si	12	24,00%
A veces	20	40,00%
No	18	36,00%
Total	50	100,00%



Análisis e interpretación.

Como se observa en el gráfico 7, el **24,00%** responde que si realiza un trabajo eficiente, podemos ver que el **40,00%** responde que a veces realiza un trabajo eficiente, también es evidente que el **36,00%** expresa que no realiza un trabajo eficiente por lo tanto la mayoría no está seguro de realizar bien su trabajo y en otras ocasiones manifiesta que no hacen bien su trabajo.

8. ¿Señale usted cuales son las causas por las que se le dificulta realizar su trabajo?

Alternativa	Frecuencia	%
Descoordinación	6	12,00%
Problemas personales	7	14,00%
Celos por el trabajo	8	16,00%
No hay Buena comunicación	10	20,00%
Baja autoestima	14	28,00%
Abuso de Autoridad	5	10,00%
Total	50	100,00%

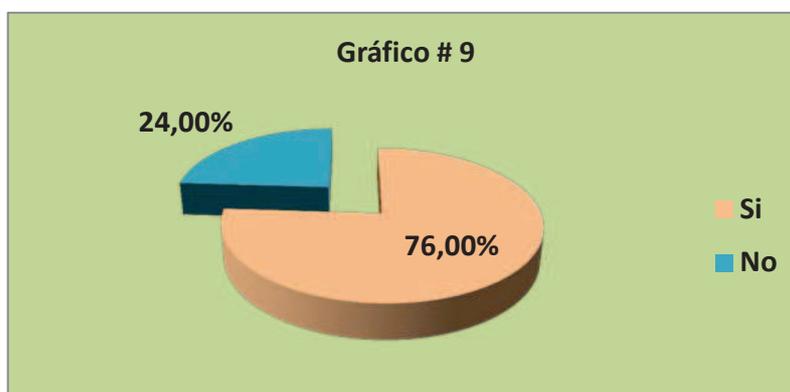


Análisis e interpretación.

Como se visualiza en el grafico 8, el **12,00%** que corresponde a 6, encuestadas responde que la descoordinación es una de las causas por lo que se le dificulta realizar a tiempo su labor, el **14,00%** de las trabajadoras que corresponde a 7 encuestadas responde que los problemas personales es una de las causas por la que se dificulta realizar su trabajo, el **16,00%** que corresponde a 8, responden que los celos por el trabajo es una de las causas por las que se le dificulta realizar su trabajo ya que en ocasiones por rivalidad se presentan discusiones entre compañeras, como se visualiza en el grafico 8, el **20,00%** manifiesta que se le dificulta realizar su trabajo porque no existe buena comunicación con sus compañeras, como vemos el **28,00%** responde que la baja autoestima es una de las causas por la que se le dificulta realizar su trabajo, pues cuando una persona no se siente bien emocionalmente difícilmente va a trabajar bien, como podemos visualizar el **10,00%** responde que el abuso de autoridad es una de las causas por la que se le dificulta realizar bien su trabajo.

9. ¿Cree usted que el personal femenino necesita ser capacitado a través de charlas de autoestima?

Alternativa	Frecuencia	%
Si	38	76,00%
No	12	24,00%
Total	50	100,00%

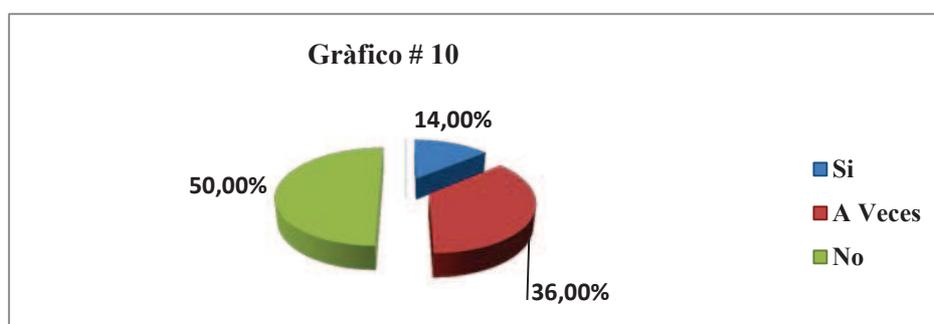


Análisis e interpretación.

El 76,00% que corresponde a 38, encuestadas responde que si necesitan ser capacitadas a través de charlas de autoestima cabe decir que los trabajadores necesitan ser motivados con temas que le ayuden a desarrollar capacidades y habilidades para su superación personal, también podemos visualizar que el 24,00% de las trabajadoras responde que no necesitan ser capacitadas a través de charlas de autoestima.

10. ¿El departamento de talento humano se interesa por mejorar las relaciones laborales, entre compañeras de trabajo del área de producción?

Alternativa	Frecuencia	%
Si	7	14,00%
A Veces	18	36,00%
No	25	50,00%
Total	50	100,00%



Análisis e interpretación.

De acuerdo con las estadísticas a las encuestadas la gran mayoría recalca con el **50%** que el área de talento humano no se interesa por mejorar las relaciones entre compañeras muy seguido la respuesta donde el porcentaje del **36 %** reconoce que muy pocas veces el departamento de talento humano se preocupa por mejorar dichas relaciones de trabajo Por ultimo con una respuesta del **14,00 %** manifiesta que dicho departamento si se interesa por mejorar las relaciones entre compañera de trabajo, por lo tanto es necesario que talento humano se involucre e implemente alternativas de acercamientos a los trabajadores con el fin de conocer los problemas y darle soluciones a los mismos.

CAPÍTULO V

5. COMPROBACIÓN DE HIPÓTESIS.

Una vez planteada la hipótesis Las trabajadoras del área de limpieza de pescado de la empresa MARDEX.S.A presentan baja autoestima lo cual afecta su desempeño laboral, damos por comprobada y aceptamos esta hipótesis como verificación verdadera, como se lo puede apreciar en el grafico número tres, grafico número cinco y en el grafico número ocho manifiestan que la baja autoestima les dificulta realizar su labor de trabajo.

5.2 Logros de objetivos

De acuerdo a los datos obtenidos de las técnicas de la investigación utilizadas como son la entrevista y encuesta se logró determinar que el personal femenino del área de limpieza de pescado presentan baja autoestima por causa de las relaciones entre compañeras, problemas personales, falta de motivación por los mandos medios de dicha empresa, generando bajo desempeño laboral que incide de manera negativa a la continuidad de los procesos.

CAPÍTULO VI.

6. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.

6.1. Conclusiones.

- Las trabajadoras de la empresa MARDEX.SA del área de limpieza de pescado presentan Baja autoestima. Ya que no se sienten valoradas, respetadas y cómodas en su área de trabajo.
- Se evidencia que las trabajadoras conocen que la autoestima es importante para tener un buen desempeño laboral.
- El personal femenino reconoce que el departamento de talento humano no se preocupa por mejorar las relaciones entre compañeras de trabajo.
- Se evidencia en la entrevista y encuesta que la mayor parte de las trabajadoras del área de limpieza, no existe buena comunicación y trabajo en equipo, Lo que dificulta la coordinación y desempeño en el trabajo.
- Se puede observar en el grafico número 3, con el 62,00% donde el personal femenino de limpieza de pescado indica que no se sienten conformes consigo misma, lo cual evidencia que hay una baja autoestima.

6.2. Recomendaciones.

- Se sugiere la implementación de un sistema de capacitación continua cuyos temas de interés sean la motivación, autoestima, evaluación de desempeño a todo el personal que conforma dicha institución.
- La trabajadora social, en compañía del departamento médico, debe realizar seguimientos a las diferentes instalaciones de la empresa para conocer y evitar los posibles problemas que puedan afectar el desempeño laboral.
- Se recomienda al departamento de talento humano tomar medidas de prevención como son la implementación de un espacio que cuente con un profesional en psicología industrial que vele por el bienestar de las trabajadoras y del personal de la empresa Mardex. SA.
- Crear un programa de incentivos por parte del departamento de talento humano tales como: premio a la mejor trabajadora para motivar y generar seguridad en sí mismas.
- Seguir incluyendo los talleres de fortalecimiento de la autoestima, dando el espacio para su ejecución.

CAPITULO VII

7. PROPUESTA.

TALLER DE FORTALECIMIENTO DE LA AUTOESTIMA A LAS TRABAJADORAS DEL AREA DE LIMPIEZA DE PESCADO EN LA EMPRESA MARDEX.SA DE LA CIUDAD DE MANTA.

7.1 Datos informativos.

- Institución Ejecutora: Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí
- Ubicación: Empresa MARDEX.SA
- Provincia: Manabí
- Cantón: Manta
- Parroquia: Los Esteros
- Participantes: 50 trabajadoras del área de limpieza de pescado
- Duración del Proyecto: 4 meses
- Fecha estimada de Inicio: 02 de abril del 2014
- Fecha estimada de finalización: Agosto del 2014
- Naturaleza o tipo de proyecto: Industrial
- Equipo Técnico Responsable: Greys Agamez Márquez

7.2 Antecedentes de la propuesta.

Tomando en cuenta los resultados obtenidos de la encuesta realizada a las trabajadoras del área de limpieza de pescado se puede apreciar que una de las causas por las que el desempeño laboral no es eficiente se debe a que presentan baja autoestima. Ya que no sienten conformes consigo misma, respetadas y valoradas por los demás compañeras de trabajo.

Al hablar de autoestima podemos decir que es un valor que cada persona se da así misma a través de sus sentimientos y pensamientos.

Importantes investigadores como Coopersmith (1967), Brinkman et al. (1989), López y Schnitzler (1963), definen la autoestima con conceptos, ideas e hipótesis diferentes, concuerdan en varios puntos, como que la autoestima es indispensable para la vida plena del hombre y que es un factor indispensable para el equilibrio emocional, cognitivo y práctico de la persona.

A día de hoy, en el siglo XXI, la autoestima es aceptada en distintas materias de aplicación, y considerada un concepto importante para el correcto funcionamiento psicológico del ser humano.

7.3 Objetivos.

Objetivo General.

Elaborar un taller de fortalecimiento de la autoestima de las trabajadoras del área de limpieza de pescado en la empresa MARDEX.S.A de la ciudad de Manta

Objetivos específicos.

- Socializar los talleres de fortalecimiento de la autoestima en la empresa para sensibilizar al personal femenino sobre la importancia en los diferentes ámbitos del ser humano.
- Ejecutar los talleres para disminuir esta `problemática que afecta el desenvolvimiento de cada persona en su vivir diario.

7.4 Justificación.

Esta propuesta nace de la necesidad de fortalecer la autoestima para lograr un desarrollo adecuado en la vida de las trabajadoras del área de limpieza de pescado de la empresa MARDEX S.A. Que permita controlar, ayudar a mejorar la salud emocional y afectiva de las empleadas logrando generar un ambiente armonioso, coordinado para el desarrollo de las actividades laborales. Es factible porque cuenta con el apoyo del departamento de talento humano, trabajadoras y autoridades de la institución. Con la propuesta se beneficiaran las trabajadoras y empresa. El interés de esta propuesta es mejorar y contribuir al fortalecimiento de la autoestima y desempeño laboral.

Logrando la colaboración de las involucradas, nos permitirá crear un ambiente cómodo y seguridad en las participantes para alcanzar el objetivo.

7.5 Fundamentación.

Taller.

Es una forma de organización para la reflexión grupal sobre los problemas profesionales, sus causas, consecuencias y alternativas de soluciones en correspondencia con los contextos en que se manifiestan. En él se aprovechan las potencialidades del grupo para proyectar soluciones profesionales y/o científicas a los problemas, debe lograr la integración de saberes: entre teoría y práctica, producción y asimilación de conocimientos, habilidades, hábitos, valores y su reflejo en la ética profesional; entre lo temático y lo dinámico en las relaciones interpersonales; entre la investigación y la docencia. (Calzado Lahera Deici-2004).

El Taller es una forma de Educación Avanzada donde se construye con

Lectivamente el conocimiento con una metodología participativa, dinámica, coherente, tolerante frente a las diferencias, donde las decisiones y conclusiones se toman mediante mecanismos colectivos, y donde las ideas comunes se tienen en cuenta. (Añorga Morales Julia -1994).

7.6 Metodología. Plan de acción.

ESTRATEGIAS	ACTIVIDADES	TIEMPO DE DURACIÓN	RESPONSABLES	EJECUCIÓN	CUMPLIMIENTO
Motivar a las trabajadoras a que participen en los talleres. Exponer el tema asignado en el taller para su conocimiento.	Dinámicas de integración. Dinámicas de trabajo en equipo	10 Minutos 20 Minutos 35 Minutos	Greys Agamez Asistente de Talento Humano	Temporal	En su totalidad
Terapia de ponerse frente al espejo. La persona mira su imagen en un espejo durante 5 minutos.	Se le hacen una serie de preguntas a la persona, mientras se observa en el espejo.	5 Minutos 40 Minutos	Greys Agamez	Temporal	En su totalidad
Realizar talleres de reconocimiento y acciones vivenciales para mejorar las relaciones entre compañeros	Una de las involucradas cuenta un pequeño relato de su vida.	45 Minutos	Greys Agamez	Temporal	En su totalidad
Plantearse una meta clara y concreta ejemplo. Voy a llevarme bien con los demás.	Esta meta debe ser. Sincera, realista, personal, medible.	5 Mitos 40 Minutos	Greys Agamez	Temporal	En su totalidad
Escribir una lista de las cosas que me gustan de mi misma.	Ejemplo: me gusta mi pelo, soy responsable etc.	5 Minutos 40 Minutos	Greys Agamez	Temporal	En su totalidad

Elaborado por: Autora de la investigación, 2014

7.7 Administración.

El taller de fortalecimiento de la autoestima al personal femenino del área de limpieza de pescado la empresa contara con la colaboración del departamento de talento humano investigadora, Greys Agamez con el apoyo de las autoridades de la institución para la realización de las diferentes actividades de los talleres

- Motivación al personal femenino para que participen activamente en la ejecución de los talleres
- Delegación de responsables.
- Exposición del taller a las trabajadoras.
- Ponerlo en práctica ejecutando todas sus etapas.
- Evaluación de su cumplimiento

7.8 Previsión de la evaluación.

Se evaluará la propuesta taller de fortalecimiento de la autoestima de las trabajadoras del área de limpieza de pescado en la empresa mardex.sa de la ciudad de manta.

Con la supervisión de las actividades planteadas en la propuesta que serán revisadas por parte del departamento de talento humano para verificar los resultados esperados.

BIBLIOGRAFÍA.

Ley Orgánica de la salud. Registro oficial órgano del gobierno del Ecuador. Administración del Sr. Dr. Alfredo Palacio Gonzáles. Tribunal constitucional. Año II—Quito, viernes 22 de Diciembre del 2006 –Nro.-423 Art.3.

Código Orgánico Integral Penal. Registro Oficial. Órgano Del Gobierno Del Ecuador. Administración Del Sr. Ec. Rafael Correa Delgado Presidente Constitucional De la Republica. Año I – Nª 180. Quito, Lunes 10 De Febrero Del 2014. Art.157.

Alcántara, J. (2001). Educar la autoestima. España: Ceac Ediciones.

André, C. (2000). La autoestima. España: Editorial Kairós.

<http://filosofia.nueva-acropolis.es/2012/identidad-y-autoestima/#.U9MEirFPlwA>

<http://www.adrformacion.com/cursos/coaching/leccion3/tutorial3.html>

<http://www.tiposde.org/salud/214-tipos-de-autoestima/#ixzz37EbvKz8U>

http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/media-centre/press-releases/WCMS_145184/lang--es/index.h

<http://www.monografias.com/trabajos36/autoestima/autoestima2.shtml#autoest#ixzz37sQQ>

2DWY

<http://www.mujezparalasalud.org/spip.php?article145>

<http://www.significados.info/autoestima/>

Ítalo Bello Mg. hacia una nueva concepción de la investigación.

Carnita Álvarez Santana Mg. Metodología de la investigación.

MRUK; Ed. Desclée de Brouwer, Bilbao. Autoestima: investigación, teoría y práctica

Reyes, M. (2005). Estilos de liderazgo y su impacto en el desempeño y actitud de compromiso. Fecha de consulta: marzo de 2011. (En red) Disponible en:

<http://www.psicologia-online.com/autoayuda/autoestima/autosuperacion.shtml>

http://catarina.udlap.mx/u_dl_a/tales/documentos/moor/reyes_b_md/.

Riso, W. (2003). Aprendiendo a quererse a sí mismo. Colombia: Editorial Norma.

crecimiento-y-bienestar-emocional.com/autoestima-trabajo.html.

<http://www.autoestima-y-exito-personal.com/actividades-de-autoestima.html>.

(Añorga Morales Julia -1994).

(Calzado Lahera Deici- 2004).

ANEXOS



UNIVERSIDAD LAICA "ELOY ALFARO" DE MANABI
FACULTAD DE PSICOLOGÍA



**ENCUESTA A LAS TRABAJADORAS DEL AREA DE LIMPIEZA DE PESCADO
DE LA EMPRESA MARDEX S.A**

Formulario: N° -----

Puede definirse la autoestima como el sentimiento de aceptación y aprecio hacia uno mismo, que va unido al sentimiento de competencia y valía personal.

La información que usted proporcione es de carácter confidencial.

DATOS GENERALES:

Fecha: Mes:..... Día:..... Año:.....

Marque con una **X** en el casillero de la opción que de acuerdo a su apreciación es la adecuada y conteste con absoluta sinceridad.

1. ¿Cómo califica usted su relación con sus compañeras de trabajo?

A) Buena B) Regular C) Mala

2. ¿Alguna vez se han presentado discusiones entre compañeras de trabajo?

A) Si B) No

3. ¿Se siente conforme consigo misma?

A) Si B) No

4. ¿Considera usted que la autoestima es muy esencial para tener un buen desempeño laboral?

A) Si B) No

5. ¿Se siente usted valorada, respetada por sus compañeras de trabajo?

A) Sí B) No

6. ¿Se siente cómoda en el área de trabajo en el que usted se desenvuelve?

A) Si B) No

7. ¿Considera usted que realiza un trabajo eficiente?

A) Si B) A veces C) No

8. ¿Señale usted cuales son las causas por las que se le dificulta realizar su trabajo?

A) Descoordinación B) No hay buena comunicación

C) Problemas personales D) Baja autoestima

E) Celos por el trabajo F) Abuso de autoridad

9. ¿Cree usted que el personal femenino necesita ser capacitado a través de charlas de autoestima?

A) Si B) No

10. ¿El departamento de Talento Humano se interesa por mejorar las relaciones laborales, entre compañeras de trabajo del área de producción?

A) Si B) A veces C) No

UNIVERSIDAD LAICA ELOY ALFARO

DE MANABÍ

Entrevista al Director del Departamento de Talento Humano y a las supervisoras del área de limpieza de pescado de la empresa Mardex S.A

DATOS GENERALES	GUIA DE ENTREVISTA
Nombres:	
Apellidos:	
Edad:	
Sexo:	
Fecha :	
Cargo que desempeña:	

<p>✓ El investigador previamente se ha comunicado con el director de Talento Humano y las supervisoras del área de limpieza de pescado, ha conseguido su aceptación para ser entrevistados.</p>
<p>✓ Para empezar el entrevistador explica a los participantes, cual es el objetivo de esta entrevista.</p>
<p>✓ Las preguntas son solo una guía, si es necesario se pueden realizar otras en el momento de la entrevista</p>
<p>1. ¿Cree usted que es necesario tener una alta autoestima para un buen desenvolvimiento en el trabajo?</p> <p>-----</p> <p>-----</p>
<p>2. ¿El departamento de talento humano cuenta con algún programan de capacitación para el personal femenino del área de producción?</p> <p>-----</p> <p>-----</p>
<p>3. ¿Conoce usted si ha existido algún tipo de conductas inadecuadas entre compañeras de trabajo en la empresa?</p> <p>-----</p> <p>-----</p>
<p>4. ¿cuáles han sido los problemas más relevantes que se han presentado en el área de producción con el personal femenino?</p> <p>-----</p> <p>-----</p>
<p>5. ¿Qué medidas de solución ha tomado el departamento de talento humano ante estos inconvenientes?</p> <p>-----</p> <p>-----</p>

Elaborado por: Investigadora, 2013-2014

FOTOS DE APLICACIÓN DE ENCUESTA.



FOTOS DE ENTREVISTA AL DIRECTOR DE TALENTO HUMANO.



FOTOS DE LA ENTREVISTA A LAS SUPERVISORAS DEL ÁREA DE LIMPIEZA DE PESCADO.



FOTOS DEL PROCESO DE LIMPIEZA DE PESCADO





FOTOS DE LA EMPRESA MARDEX. S.A



Misión y visión de la empresa Mardex S.A

La **misión** de **Mardex S.A.** es la compra, procesamiento y venta de productos del mar y acuícolas, tales como pelágicos, demersales, crustáceos, moluscos en estado fresco y congelado en sus diferentes presentaciones.

La **visión** de la empresa, es conseguir ser una de las empresas exportadoras de productos del mar y acuícolas en estado fresco y congelado, más significativas del mercado nacional e internacional, y que nuestros productos sean percibidos por nuestros clientes como productos totalmente fiables y de una calidad de gama.

FOTOS DE TALLER DE FORTALECIMIENTO DE LA AUTOESTIMA A LAS TRABAJADORAS DEL ÁREA DE LIMPIEZA DE PESCADO.

