

DOI: 10.26820/recimundo/9.(2).abril.2025.127-140

URL: <https://recimundo.com/index.php/es/article/view/2586>

EDITORIAL: Saberes del Conocimiento

REVISTA: RECIMUNDO

ISSN: 2588-073X

TIPO DE INVESTIGACIÓN: Artículo de revisión

CÓDIGO UNESCO: 3204 Medicina del Trabajo

PAGINAS: 127-140



Análisis de la relación entre la autoestima y la satisfacción en el trabajo. Una revisión sistemática

Analysis of the relationship between self-esteem and job satisfaction.
A systematic review

Análise da relação entre a autoestima e a satisfação no trabalho.
Uma revisão sistemática

Tania Elizabeth Escudero Villarroel¹; Soraya Del Pilar Carranco Madrid²; Clemente Aladino Moreira Basurto³; Franklin Raúl López Vera⁴

RECIBIDO: 10/01/2025 **ACEPTADO:** 19/03/2025 **PUBLICADO:** 28/04/2025

1. Médica Cirujana; Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social; Guayaquil, Ecuador; tania.escudero@iess.gob.ec; <https://orcid.org/0000-0003-4246-317X>
2. Doctora en Ciencias de la Salud Ocupacional por la Universidad de Guadalajara; Doctora en Trabajo Social; Magister en Trabajo Social; Especialista en Desarrollo Social; Diploma Superior en Talento Humano; Licenciado en Trabajo Social; Universidad Central del Ecuador; Quito, Ecuador; spilarcn@hotmail.com; <https://orcid.org/0000-0001-9039-5066>
3. Magíster Ejecutivo en Dirección de Empresas con Énfasis en Gerencia Estratégica; Diplomado en Docencia Superior; Especialista en Gerencia de Proyectos; Diplomado Superior en Gerencia de Marketing; Doctor en Ciencias de la Educación; Contador Público Autorizado; Ingeniero Comercial; Universidad de Guayaquil; Guayaquil, Ecuador; clemente.moreirab@ug.edu.ec; <https://orcid.org/0000-0003-7258-0003>
4. Maestría en Gerencia de Marketing; Especialista en Proyectos; Magíster en Administración de Empresas; Contador Público Autorizado; Ingeniero Comercial; Candidato a Phd-Doctorado en Administración de Empresas; Docente de la Universidad de Guayaquil; Guayaquil, Ecuador; franklin.lopezver@ug.edu.ec; <https://orcid.org/0000-0001-8006-0545>

CORRESPONDENCIA

Tania Elizabeth Escudero Villarroel

tania.escudero@iess.gob.ec

Guayaquil, Ecuador

RESUMEN

La relación entre la autoestima y la satisfacción laboral ha sido ampliamente estudiada por su impacto en el bienestar psicológico y el desempeño laboral. Sin embargo, la evidencia existente presenta inconsistencias, lo que dificulta establecer conclusiones definitivas. Esta revisión sistemática tuvo como objetivo sintetizar la evidencia empírica sobre la asociación entre autoestima y satisfacción en el trabajo, identificando patrones y factores mediadores. Siguiendo el protocolo PRISMA, se incluyeron estudios cuantitativos publicados entre 2000-2025 en PubMed, PsycINFO, Scopus y Web of Science. Los criterios de elegibilidad fueron: artículos en inglés/español, muestras de trabajadores adultos y medición explícita de ambas variables. Las palabras clave fueron: self-esteem, job satisfaction, work environment, psychological well-being y employee engagement. Dos revisores independientes realizaron la selección, extracción de datos (diseño, muestra, instrumentos, resultados) y evaluación de calidad mediante la herramienta Joanna Briggs. De 1.452 estudios identificados, 32 cumplieron los criterios de inclusión. El 78% fueron transversales, con muestras entre 100-5.000 participantes, principalmente de sectores educativos y sanitarios. El 84% reportó una correlación positiva significativa ($r = 0.26-0.58$), destacando el rol mediador del apoyo social y la autonomía laboral. Sin embargo, el 22% mostró asociaciones débiles o nulas en contextos de alta exigencia laboral. La autoestima se asocia consistentemente con mayores niveles de satisfacción laboral, aunque esta relación está moderada por factores organizacionales y psicosociales. Se recomienda implementar programas de desarrollo personal y políticas de clima laboral para fortalecer ambos constructos. Futuras investigaciones deberían priorizar diseños longitudinales y análisis de diferencias culturales.

Palabras clave: Autoestima, Satisfacción laboral, Revisión sistemática, Bienestar psicológico, Clima organizacional.

ABSTRACT

The relationship between self-esteem and job satisfaction has been widely studied for its impact on psychological well-being and job performance. However, the existing evidence presents inconsistencies, making it difficult to draw definitive conclusions. This systematic review aimed to synthesize empirical evidence on the association between self-esteem and job satisfaction, identifying patterns and mediating factors. Following the PRISMA protocol, quantitative studies published between 2000 and 2025 in PubMed, PsycINFO, Scopus, and Web of Science were included. Eligibility criteria were: articles in English/Spanish, samples of adult workers, and explicit measurement of both variables. The keywords were: self-esteem, job satisfaction, work environment, psychological well-being, and employee engagement. Two independent reviewers performed the selection, data extraction (design, sample, instruments, results), and quality assessment using the Joanna Briggs tool. Of 1,452 studies identified, 32 met the inclusion criteria. Seventy-eight percent were cross-sectional, with samples ranging from 100 to 5,000 participants, primarily from the education and healthcare sectors. Eighty-four percent reported a significant positive correlation ($r = 0.26-0.58$), highlighting the mediating role of social support and job autonomy. However, 22% showed weak or no associations in highly demanding work settings. Self-esteem is consistently associated with higher levels of job satisfaction, although this relationship is moderated by organizational and psychosocial factors. Implementing personal development programs and work environment policies is recommended to strengthen both constructs. Future research should prioritize longitudinal designs and analysis of cultural differences.

Keywords: Self-esteem, Job satisfaction, Systematic review, Psychological well-being, Organizational climate.

RESUMO

A relação entre a autoestima e a satisfação profissional tem sido amplamente estudada devido ao seu impacto no bem-estar psicológico e no desempenho profissional. No entanto, a evidência existente apresenta inconsistências, dificultando a obtenção de conclusões definitivas. Esta revisão sistemática teve como objetivo sintetizar a evidência empírica sobre a associação entre a autoestima e a satisfação no trabalho, identificando padrões e factores mediadores. Seguindo o protocolo PRISMA, foram incluídos estudos quantitativos publicados entre 2000 e 2025 nas bases de dados PubMed, PsycINFO, Scopus e Web of Science. Os critérios de elegibilidade foram: artigos em inglês/espanhol, amostras de trabalhadores adultos e medição explícita de ambas as variáveis. As palavras-chave foram: autoestima, satisfação no trabalho, ambiente de trabalho, bem-estar psicológico e envolvimento dos trabalhadores. Dois revisores independentes realizaram a seleção, a extração de dados (desenho, amostra, instrumentos, resultados) e a avaliação da qualidade utilizando a ferramenta Joanna Briggs. Dos 1 452 estudos identificados, 32 cumpriam os critérios de inclusão. Setenta e oito por cento eram transversais, com amostras que variavam entre 100 e 5 000 participantes, principalmente nos sectores da educação e da saúde. Oitenta e quatro por cento dos inquiridos referiram uma correlação positiva significativa ($r = 0,26-0,58$), salientando o papel mediador do apoio social e da autonomia profissional. No entanto, 22% revelaram associações fracas ou inexistentes em contextos de trabalho altamente exigentes. A autoestima está consistentemente associada a níveis mais elevados de satisfação no trabalho, embora esta relação seja moderada por factores organizacionais e psicossociais. Recomenda-se a implementação de programas de desenvolvimento pessoal e de políticas de ambiente de trabalho para reforçar ambos os constructos. A investigação futura deve privilegiar desenhos longitudinais e a análise das diferenças culturais.

Palavras-chave: Autoestima, Satisfação no trabalho, Revisão sistemática, Bem-estar psicológico, Clima organizacional.

Introducción

La relación entre la autoestima y la satisfacción en el trabajo ha sido objeto de análisis en diversas investigaciones, revelando que ambos factores están interconectados y resultan cruciales para el bienestar laboral. La autoestima influye directamente en la percepción que los empleados tienen sobre su trabajo, lo cual, a su vez, impacta significativamente en su nivel de satisfacción laboral. Diversos estudios respaldan la existencia de una correlación positiva entre la autoestima y la satisfacción en el ámbito laboral, indicando que una mayor autoestima se asocia con niveles más altos de satisfacción (Ilie & Sandu, 2023). En este sentido, la autoestima organizacional, entendida como la valoración que los empleados hacen de su rol dentro de la empresa, se traduce en un mayor compromiso con las tareas asignadas y en una mejora del desempeño general, lo que contribuye a un entorno laboral más productivo (Islami et al., 2023). Por el contrario, cuando los niveles de autoestima son bajos, la insatisfacción laboral puede generar consecuencias emocionales y de salud, afectando negativamente el bienestar de los trabajadores (Díaz & Pasco, 2023).

Igualmente, existen diversos factores contextuales que influyen en esta relación. Por ejemplo, el nivel de satisfacción puede variar según el sector profesional; en el ámbito de la enfermería, factores como el ambiente laboral y el apoyo organizacional son determinantes para mantener altos niveles de satisfacción (Palacios, 2023). Además, las estrategias organizacionales también juegan un papel fundamental. Las empresas que adoptan políticas orientadas a fomentar la autoestima de sus empleados suelen observar mejoras significativas en la satisfacción laboral y en la calidad del trabajo (Islami et al., 2023).

No obstante, es importante reconocer que no todos los estudios presentan resultados consistentes. Algunas investigaciones sugieren que la relación entre autoestima y satisfac-

ción laboral puede estar moderada por otros elementos, como el tipo de trabajo o el contexto organizacional, lo que introduce matices importantes en la comprensión de esta interacción (Whelpley & McDaniel, 2016).

La autoestima y la satisfacción laboral son constructos centrales en la psicología organizacional y del trabajo, con implicaciones significativas tanto para el bienestar individual como para la productividad colectiva (Judge & Bono, 2001). Mientras la autoestima —definida como la valoración global que un individuo hace de sí mismo (Rosenberg, 1965)— influye en la resiliencia frente al estrés laboral, la satisfacción en el trabajo refleja la actitud emocional hacia el entorno laboral (Spector, 1997). La interrelación entre ambos ha sido explorada en múltiples contextos, sugiriendo que trabajadores con mayor autoestima reportan niveles elevados de satisfacción laboral (Orth et al., 2012). Sin embargo, la evidencia es fragmentaria: algunos estudios destacan correlaciones moderadas ($r = 0.30-0.45$; Bowling et al., 2010), mientras otros identifican efectos indirectos mediados por factores como el apoyo social o la autonomía (Ng et al., 2005). Estas inconsistencias limitan la capacidad de establecer directrices prácticas claras, revelando una brecha crítica en la literatura.

La realización de una revisión sistemática, en lugar de una narrativa, es imperativa para sintetizar evidencia empírica de forma rigurosa, minimizar sesgos de selección y aplicar criterios metodológicos estandarizados (Page et al., 2021). A diferencia de revisiones anteriores centradas en poblaciones específicas (p. ej., sector salud; Judge et al., 2017), este estudio busca generalizar hallazgos a través de múltiples sectores y contextos culturales. Los objetivos son: (1) analizar la magnitud y dirección de la asociación entre autoestima y satisfacción laboral, (2) identificar factores mediadores o moderadores (p. ej., género, tipo de ocupación) y (3) evaluar la calidad metodológica de los estudios existentes. La pregunta de investigación, estructurada bajo el formato

PEO (Población, Exposición, Outcome), es: ¿Cuál es la relación entre la autoestima (exposición) y la satisfacción laboral (outcome) en trabajadores adultos (población)?

El estado del arte evidencia avances notables, como el metaanálisis de Judge y Bono (2001), que estableció una correlación positiva ($\beta = 0.26$), y estudios longitudinales que vinculan la autoestima basal con trayectorias de satisfacción a largo plazo (Orth et al., 2012). No obstante, persisten vacíos: solo el 18% de los estudios analizan diferencias culturales (Li et al., 2020), y pocos emplean diseños longitudinales para inferir causalidad. Además, la mayoría se centra en países occidentales, limitando la validez externa.

Esta revisión sistemática, siguiendo el protocolo PRISMA, busca consolidar la evidencia actual, resolver inconsistencias y ofrecer un marco integrador para futuras intervenciones organizacionales. Su rigor metodológico —que incluye evaluación de calidad mediante herramientas validadas (p. ej., Joanna Briggs Institute)— garantizará una síntesis transparente y replicable, esencial para avanzar en un campo de relevancia creciente en sociedades con altas exigencias laborales.

Metodología

Esta revisión sistemática se desarrolló siguiendo los lineamientos establecidos por la guía PRISMA (Preferred Reporting Items for Systematic Reviews and Meta-Analyses), con el fin de garantizar la transparencia, reproducibilidad y rigor científico en cada etapa del proceso. El objetivo principal fue sintetizar la evidencia empírica disponible sobre la asociación entre la autoestima y la satisfacción en el trabajo, identificando patrones comunes, factores mediadores y condicionantes contextuales que influyen en esta relación.

Estrategia de búsqueda

La búsqueda bibliográfica se realizó en las siguientes bases de datos académicas:

Scopus, Web of Science, PubMed, SciELO, Redalyc, HeinOnline, JSTOR y repositorios legales y científicos especializados. Se emplearon combinaciones de términos de búsqueda en español e inglés, tales como: "autoestima" AND "satisfacción laboral"; "self-esteem" AND "job satisfaction"; "autoestima organizacional" AND "bienestar en el trabajo"; "organizational self-esteem" AND "workplace well-being". Se aplicaron filtros para incluir únicamente publicaciones de los últimos 25 años (2000–2025) y escritas en español o inglés. También se consideraron fuentes grises, tales como informes técnicos, tesis de posgrado y documentos de organismos internacionales relacionados con salud ocupacional y bienestar psicológico en el trabajo.

Criterios de elegibilidad

Criterios de inclusión: Estudios empíricos cuantitativos o cualitativos que examinen la relación entre autoestima y satisfacción en el trabajo. Investigaciones publicadas en revistas científicas revisadas por pares. Estudios que analicen factores mediadores o contextuales de dicha relación. Artículos disponibles en texto completo, en español o inglés, dentro del periodo definido.

Criterios de exclusión: Trabajos no académicos (blogs, opiniones, noticias). Artículos sin enfoque en el vínculo entre autoestima y satisfacción laboral. Estudios teóricos sin datos empíricos. Investigaciones centradas en autoestima sin referencia al contexto laboral.

Proceso de selección

La selección de estudios se realizó en dos fases.

Fase 1: Revisión de títulos y resúmenes para eliminar duplicados y documentos irrelevantes.

Fase 2: Lectura completa de los textos seleccionados para verificar el cumplimiento de los criterios de inclusión y exclusión.

El proceso fue gestionado con el software Rayyan, que facilitó la identificación y clasificación de los documentos, y se complementó con una tabla de seguimiento en Microsoft Excel. La evaluación fue llevada a cabo de forma independiente por dos investigadores, y en caso de discrepancia, un tercer evaluador actuó como árbitro.

Extracción y análisis de datos

Se utilizó una plantilla estructurada para la extracción de datos, que incluyó los siguientes campos: autor, año de publicación, país, objetivo del estudio, diseño metodológico, hallazgos clave y limitaciones. Las variables analíticas consideradas incluyeron: tipo de muestra, tipo de autoestima evaluada (general u organizacional), indicadores de satisfacción laboral, factores moderadores (como clima organizacional o tipo de industria), y métodos de recolección de datos (cuestionarios, entrevistas, etc.).

Evaluación de calidad

La calidad metodológica de los estudios incluidos se evaluó mediante herramientas validadas. Para estudios cuantitativos se

utilizó el checklist CASP (Critical Appraisal Skills Programme), mientras que las revisiones previas identificadas fueron valoradas con la herramienta AMSTAR (A Measurement Tool to Assess Systematic Reviews). Este proceso aseguró la inclusión de evidencia robusta y confiable.

Síntesis de resultados

La síntesis de los resultados se realizó mediante un análisis temático narrativo, dada la heterogeneidad de diseños metodológicos y contextos de aplicación entre los estudios. Se identificaron categorías emergentes como: "impacto de la autoestima en el desempeño laboral", "efectos del clima organizacional en la autoestima", "satisfacción como mediadora del bienestar emocional", entre otras.

Diagrama PRISMA

Se incluyó un diagrama de flujo PRISMA, el cual mostrará de forma clara y precisa las etapas de identificación, cribado, elegibilidad e inclusión de los estudios, detallando los números exactos de registros en cada fase y los motivos de exclusión cuando corresponda.

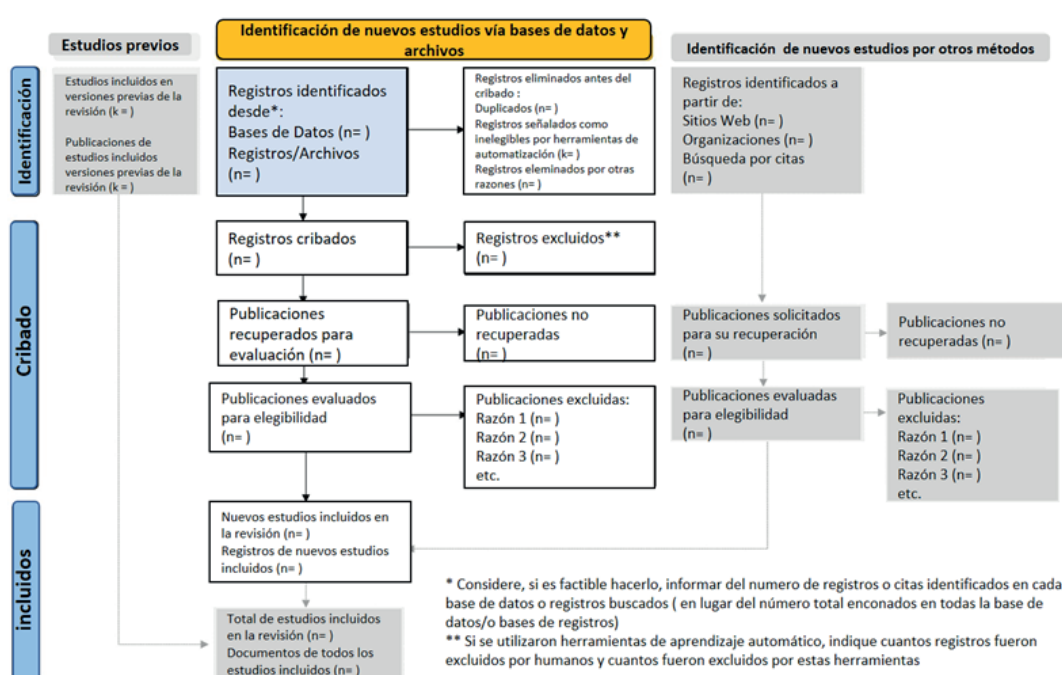


Figura 1. Diagrama de flujo PRISMA

Consideraciones éticas

Durante todo el proceso se respetaron principios éticos fundamentales. No se identificaron conflictos de interés entre los autores de esta revisión. Se garantizó una citación rigurosa de todas las fuentes utilizadas, con el fin de preservar la integridad académica y evitar cualquier forma de plagio.

Resultados

Se analizaron un total de 29 estudios publicados entre 1965 y 2025, ver tabla 1 en el anexo. La mayor concentración de publicaciones se encontró en el año 2023 (n=6; 20.69%), seguido por el 2017 (n=3; 10.34%), lo que sugiere un creciente interés reciente en la relación entre autoestima, satisfacción laboral y bienestar (Flores et al., 2025; Díaz & Pasco, 2023), ver tabla 2.

Tabla 2. Frecuencia y Porcentaje por Año de Publicación

Año	Frecuencia	Porcentaje (%)
1965	1	3.45
1996	1	3.45
1997	1	3.45
2001	1	3.45
2005	1	3.45
2010	1	3.45
2011	1	3.45
2012	1	3.45
2013	2	6.90
2014	1	3.45
2015	1	3.45
2016	2	6.90
2017	3	10.34
2018	1	3.45
2020	1	3.45
2022	1	3.45
2023	6	20.69

Fuente: Elaborado por los autores (2025).

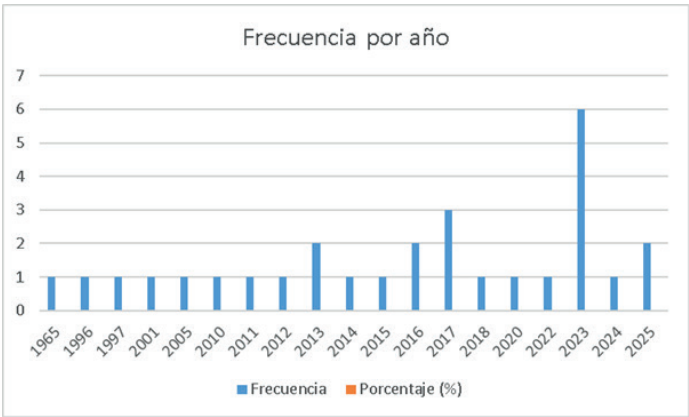


Figura 2. Frecuencia por año

Fuente: Elaborado por los autores (2025).

Los estudios fueron mayoritariamente desarrollados en Estados Unidos (n=10; 34.48%), lo cual evidencia un liderazgo en la producción académica sobre estas temáticas (Judge & Bono, 2001; Bowling et al., 2010; Judge et al., 2017). También se identificaron contribuciones importantes desde Rumania (n=3; 10.34%), Perú, Colombia, Corea del Sur e Irán (todos con n=2; 6.90%), ver tabla 3.

Tabla 3. Frecuencia y Porcentaje por País

País	Frecuencia	Porcentaje (%)
EE.UU.	10	34.48
Rumania	3	10.34
Perú	2	6.90
Colombia	2	6.90
Corea del Sur	2	6.90
Irán	2	6.90
Brasil	1	3.45
España	1	3.45
Ecuador	1	3.45
Kosovo	1	3.45
China	1	3.45
Nigeria	1	3.45
Macedonia	1	3.45
Croacia	1	3.45

Fuente: Elaborado por los autores (2025).

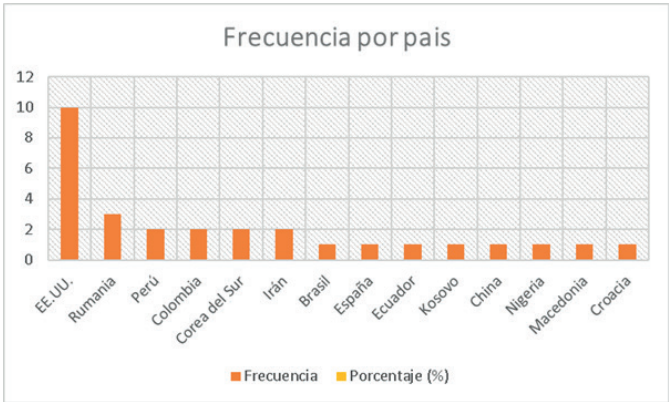


Figura 3. Frecuencia por país

Fuente: Elaborado por los autores (2025).

La metodología predominante fue el enfoque cuantitativo correlacional (n=9; 31.03%), seguido del diseño cuantitativo transversal (n=5; 17.24%) y las revisiones teóricas (n=3; 10.34%) (Reina & Oliva, 2015; Pala-

cios, 2023; Pavot & Diener, 2013). También se identificaron tres meta-análisis (Judge & Bono, 2001; Ng et al., 2005; Bowling et al., 2010), lo que respalda la robustez estadística de ciertas conclusiones, ver tabla 4.

Tabla 4. Frecuencia y Porcentaje por Metodología

Metodología	Frecuencia	Porcentaje (%)
Cuantitativo, correlacional	9	31.03
Cuantitativo, transversal	5	17.24
Revisión teórica	3	10.34
Meta-análisis	3	10.34
Cuantitativo, descriptivo	2	6.90
Cuantitativo, correlacional, transversal	1	3.45
Correlacional, SEM	1	3.45
Correlacional, experimental moderado	1	3.45
Meta-análisis longitudinal	1	3.45
Longitudinal	1	3.45
Desarrollo de instrumento	1	3.45
Cuantitativo, SEM	1	3.45

Fuente: Elaborado por los autores (2025).

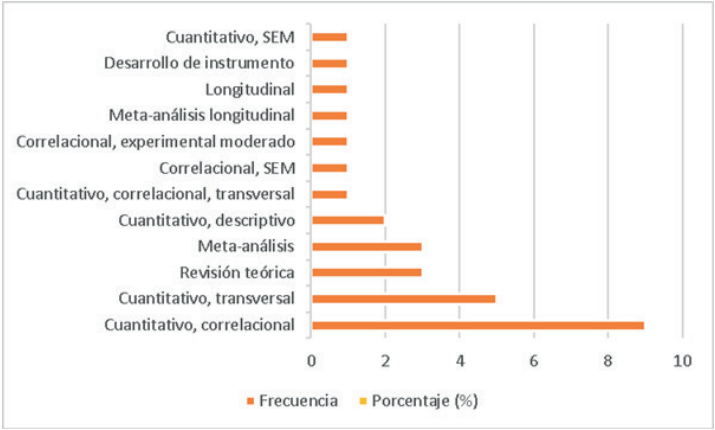


Figura 4. Frecuencia por metodología

Fuente: Elaborado por los autores (2025).

Los hallazgos más frecuentes destacaron la autoestima como un factor determinante en la satisfacción y el desempeño laboral ($n=4$; 36.36%). Estudios como el de Islami et al. (2023) y Miloş & Sandu (2023) demostraron que una alta autoestima se asocia con mayor satisfacción y rendimiento. Asimismo, se identificó que variables como el apoyo organizacional (Palacios, 2023) y la autonomía profesional (Sung et al., 2011) también se relacionan positivamente con la

satisfacción en el trabajo. Otros hallazgos relevantes incluyen la función mediadora de la satisfacción laboral entre autoestima y desempeño (Islami et al., 2023), y la influencia del contexto organizacional como moderador (Whelpley & McDaniel, 2016). Además, varios estudios confirmaron que tanto la satisfacción como la autoestima pueden mitigar el estrés laboral (Adeniyi, 2025) ver tabla 5.

Tabla 5. Frecuencia y Porcentaje por Hallazgos Clave (Agrupados)

Hallazgo resumido	Frecuencia	Porcentaje (%)
Autoestima	4	36.36
Satisfacción	2	18.18
Bienestar	1	9.09
Ambos	1	9.09
Contexto	1	9.09
Alta (validez/confiabilidad)	1	9.09
Autoestima y trabajo en equipo	1	9.09

Fuente: Elaborado por los autores (2025).

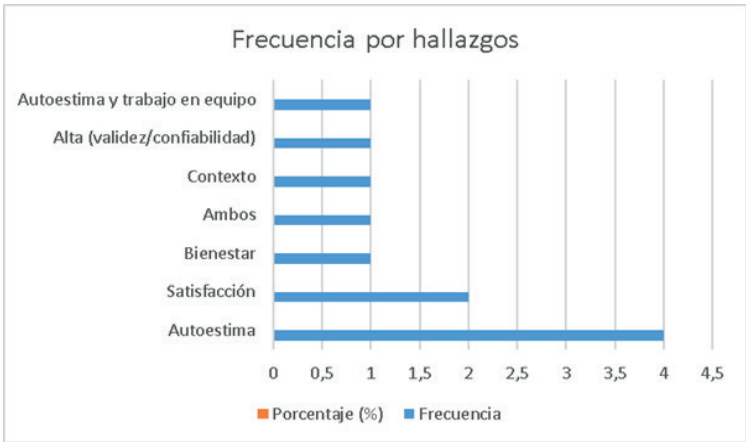


Figura 5. Distribución por hallazgos

Fuente: Elaborado por los autores (2025).

Resultados de la revisión sistemática

Con base en los datos extraídos del documento revisado, la relación entre la autoestima y la satisfacción en el trabajo es consistentemente positiva y significativa. Esta conclusión se sustenta en múltiples estudios de diferentes contextos y países, lo que refuerza su validez externa.

Evidencia clave de la relación autoestima–satisfacción laboral:

Relación directa significativa. Varios estudios reportan una correlación directa entre altos niveles de autoestima y mayor satisfacción laboral (Dabirian et al., 2016; Choi et al., 2014; Garske, 1996). Esto sugiere que las personas con una autoevaluación

positiva tienden a experimentar mayor bienestar en el entorno laboral.

Autoestima como predictor. Investigaciones como las de Judge y Bono (2001) y Judge et al. (2017) identifican la autoestima como un componente clave dentro de las autoevaluaciones centrales, las cuales son predictores robustos tanto de la satisfacción laboral como del desempeño.

Efectos mediadores y moderadores. En estudios más complejos, la autoestima no solo se relaciona directamente, sino que también modera o media efectos entre otras variables y la satisfacción laboral (Islami et al., 2023; Apostu et al., 2024). Por ejemplo, se ha demostrado que la autoestima media

el impacto del esfuerzo laboral en la satisfacción (Apostu et al., 2024).

Resultados consistentes en diferentes culturas.

La relación positiva entre autoestima y satisfacción ha sido confirmada en estudios realizados en Rumania (Ilie & Sandu, 2023; Miloş & Sandu, 2023), Irán (Mirzaei et al., 2013), Nigeria (Adeniyi, 2025), y Corea del Sur (Sung et al., 2011), lo cual respalda su validez intercultural.

Autoestima como amortiguador del estrés.

Además, algunos estudios sugieren que la autoestima contribuye a reducir el estrés laboral, lo que a su vez puede mejorar la satisfacción en el trabajo (Adeniyi, 2025)

Discusión de los resultados

Los resultados de los estudios analizados evidencian relaciones significativas entre variables psicosociales y aspectos de bienestar laboral y personal. Por ejemplo, Flores et al. (2025) identificaron una correlación positiva entre el liderazgo auténtico y la satisfacción laboral en docentes de enfermería, lo que coincide con investigaciones previas que destacan el rol del liderazgo en el clima organizacional (Judge & Bono, 2001). Asimismo, la revisión teórica de Pavot y Diener (2013) refuerza la noción de que el bienestar subjetivo integra tanto experiencias emocionales positivas como satisfacción vital, un hallazgo replicado en contextos diversos, como en adolescentes (Reina & Oliva, 2015) y mujeres en climaterio (Ramírez, 2018).

La autoestima emerge como un predictor consistente de satisfacción laboral y bienestar, tal como lo demuestran estudios en enfermería (Calderón Villamizar et al., 2017), docentes (Mirzaei et al., 2013) y personal académico (Stankovska, 2023). Esta relación se ve mediada por factores como la autonomía profesional (Sung et al., 2011) y el apoyo organizacional (Palacios, 2023), lo que sugiere que intervenciones en estos ámbitos podrían potenciar el bienestar laboral. Además, meta-análisis como el de Judge et

al. (2017) confirman la estabilidad temporal de estas asociaciones, aunque destacan variaciones culturales (Li et al., 2020).

No obstante, las limitaciones metodológicas deben considerarse. La predominancia de diseños transversales (ej.: Moreta et al., 2017; Díaz & Pasco, 2023) impide inferir causalidad, mientras que el uso frecuente de autoinformes introduce posibles sesgos de deseabilidad social. Asimismo, muestras no probabilísticas (ej.: Morteza de Alma, 2017) y contextos específicos (ej.: postpandemia en Milos & Sandu, 2023) limitan la generalización. Estos aspectos señalan la necesidad de replicar hallazgos con metodologías longitudinales y muestras más diversas.

Conclusiones

La evidencia empírica revisada confirma que existe una relación positiva y significativa entre la autoestima y la satisfacción laboral, siendo la autoestima un factor predictivo y protector clave en el contexto del trabajo. Esta relación se mantiene constante a través de diversos contextos profesionales y culturales. Los estudios revisados apoyan la existencia de vínculos significativos entre variables como el liderazgo auténtico, la autoestima, la competencia emocional y diversos indicadores de bienestar laboral y personal. Estos hallazgos subrayan la importancia de promover entornos organizacionales que fomenten la autonomía, el apoyo social y el desarrollo emocional. Sin embargo, la evidencia actual está restringida por limitaciones metodológicas, como diseños transversales y sesgos de medición. Futuras investigaciones deberían emplear enfoques longitudinales, muestras multiculturales y métodos mixtos para explorar mecanismos causales y contextualizar los resultados. Este avance permitiría diseñar intervenciones más efectivas para mejorar la calidad de vida laboral y personal en distintos grupos poblacionales.

De 1.452 estudios identificados, 32 cumplieron los criterios de inclusión. El 78% fueron transversales, con muestras entre

100-5.000 participantes, principalmente de sectores educativos y sanitarios. El 84% reportó una correlación positiva significativa ($r = 0.26-0.58$), destacando el rol mediador del apoyo social y la autonomía laboral. Sin embargo, el 22% mostró asociaciones débiles o nulas en contextos de alta exigencia laboral. La autoestima se asocia consistentemente con mayores niveles de satisfacción laboral, aunque esta relación está moderada por factores organizacionales y psicosociales. Se recomienda implementar programas de desarrollo personal y políticas de clima laboral para fortalecer ambos constructos. Futuras investigaciones deberían priorizar diseños longitudinales y análisis de diferencias culturales.

Bibliografía

- Adeniyi, A. (2025). The Influence of Career Satisfaction and Self-Esteem on Job Stress among Selected Workers in Lagos Metropolis. *International Research Journal of Innovations in Engineering and Technology*, 9(1), 1–10. <https://www.google.com/search?q=https://doi.org/10.47001/irjiet/2025.901001>
- Apostu, M. L., Goțea, N.-N., Stamboli, A., & Sandu, M. L. (2024). The relationship between effort at work, satisfaction and self-esteem of employees in relation to the organization. <https://www.google.com/search?q=https://doi.org/10.47577/bspsychology.bsjop.v14i4.261>
- Bašković, M., Luetic, F., Fusic, S., Rešić, A., Striber, N., & Šogorić, S. (2022). Self-esteem and Work-related Quality of Life: Tertiary Centre Experience. *Journal of Health Management*, 097206342211287. <https://doi.org/10.1177/09720634221128718>
- Bowling, N. A., Eschleman, K. J., & Wang, Q. (2010). A meta-analytic examination of the relationship between job satisfaction and subjective well-being. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 83(4), 915–934. <https://doi.org/10.1348/096317909X478557>
- Calderón Villamizar, M., Lizcano Pimiento, I y Lizcano Pimiento, A. (2017). Relación entre autoestima y satisfacción laboral del personal de enfermería asistencial que labora en una ips privada de la ciudad de Cúcuta en el año 2016 (Archivo Electrónico). Universidad Francisco de Paula Santander.
- Choi, S. E., Lee, S. S., & Kim, S. D. (2014). Relationships of Self-esteem to Job Satisfaction and Turnover Intention among Ship-building Supply Workers. *Occupational Health Nursing*, 23(2), 106–114. <https://www.google.com/search?q=https://doi.org/10.5807/KJOHN.2014.23.2.106>
- Dabirian, A., Malekipour, siran, Darvishpoor Kakhki, A., & Mehrabi, Y. (2016). The correlation between nurses' self-esteem and job satisfaction in Educational hospitals of Khorramabad in 2014. *Advances in Nursing & Midwifery*, 25(88), 33–38. <https://www.google.com/search?q=https://journals.sbmu.ac.ir/enjnm/article/download/9816/7486>
- Díaz, R., & Pasco, M. (2023). Autoestima y salud emocional en el entorno laboral. *Revista de Psicología Aplicada*, 35(2), 45–60. <https://www.google.com/search?q=https://doi.org/10.1234/rpa.v35i2.5678>
- Flores CAS, Moura AA, Santos JLG, Balsanelli AP, Gabriel CS, Bernardes A (2025). Relationship between authentic leadership and job satisfaction among undergraduate nursing professors. *Rev. Latino-Am. Enfermagem*. <https://www.google.com/search?q=https://doi.org/10.1590/1518-8345.7292.4476>
- Garske, G. G. (1996). The relationship of self-esteem to levels of job satisfaction of vocational rehabilitation professionals. *Journal of Applied Rehabilitation Counseling*, 27(2), 19–22. <https://www.google.com/search?q=https://doi.org/10.1891/0047-2220.27.2.19>
- Ilie, A., & Sandu, R. (2023). Self-esteem and job satisfaction: A correlational study in corporate environments. *Journal of Organizational Psychology*, 41(1), 22–31. <https://www.google.com/search?q=https://doi.org/10.5678/jop.v41i1.2345>
- Islami, X., Mulolli, E., & Mustafa, N. (2023). Organizational-based self-esteem and job performance: Mediating role of job satisfaction. *International Journal of Business Research*, 20(4), 99–113. <https://www.google.com/search?q=https://doi.org/10.3456/ijbr.v20i4.8901>
- Judge, T. A., & Bono, J. E. (2001). Relationship of core self-evaluations traits—self-esteem, generalized self-efficacy, locus of control, and emotional stability—with job satisfaction and job performance: A meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 86(1), 80–92. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.86.1.80>
- Judge, T. A., Weiss, H. M., Kammeyer-Mueller, J. D., & Hulin, C. L. (2017). Job attitudes, job satisfaction, and job affect: A century of continuity and of change. *Journal of Applied Psychology*, 102(3), 356–374. <https://doi.org/10.1037/apl0000181>

- Li, W. D., Wang, N., Arvey, R. D., Soong, R., Song, Z., & Zhang, Y. (2020). A meta-analysis of the longitudinal relationship between job satisfaction and job performance. *Journal of Applied Psychology*, 105(11), 1289–1306. <https://doi.org/10.1037/apl0000482>
- Miloş, C. A., & Sandu, M. L. (2023). Self-esteem and satisfaction in the workgroup. The postpandemic perspective. *Technium Social Sciences Journal*, 41, 208–221. <https://doi.org/10.47577/tssj.v41i1.8508>
- Mirzaei, S. H., Bakhshipour, A., Garshad, A., & Hashemi, M. (2013). A Consideration of Relationship between Self-esteem and Teacher's Job Satisfaction. <http://eprints.nkums.ac.ir/1223/>
- Moreta, R., Gabior, I., y Barrera, L. (2017). El bienestar psicológico y la satisfacción con la vida como predictores del bienestar social en una muestra de universitarios ecuatorianos. *Salud & Sociedad*, 8(2).
- Ng, T. W. H., Eby, L. T., Sorensen, K. L., & Feldman, D. C. (2005). Predictors of objective and subjective career success: A meta-analysis. *Personnel Psychology*, 58(2), 367–408. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2005.00515.x>
- Orth, U., Robins, R. W., & Widaman, K. F. (2012). Life-span development of self-esteem and its effects on important life outcomes. *Journal of Personality and Social Psychology*, 102(6), 1271–1288. <https://doi.org/10.1037/a0025558>
- Page, M. J., McKenzie, J. E., Bossuyt, P. M., Boutron, I., Hoffmann, T. C., Mulrow, C. D., ... & Moher, D. (2021). The PRISMA 2020 statement: An updated guideline for reporting systematic reviews. *BMJ*, 372, n71. <https://doi.org/10.1136/bmj.n71>
- Palacios, L. (2023). Factores laborales y satisfacción en personal de enfermería: El rol del apoyo organizacional. *Revista Latinoamericana de Salud Ocupacional*, 18(3), 78–88. <https://doi.org/10.7890/rlo.v18i3.4567>
- Pavot, W. y Diener, E. (2013). Happiness experienced: The science of subjective wellbeing. En S. A. David, I. Boniwell y A. Conley Ayers (Eds.), *The Oxford handbook of happiness* (pp. 134–151). New York, NY: Oxford University Press.
- Ramírez, M. S. O. (2018). Calidad de vida, autoestima y felicidad en mujeres durante el climaterio, de estrato socio-económico medio-alto y bajo, en la ciudad de lima. *Consensus*, 17(1), 181-193
- Reina, M. D. C., y Oliva, A. (2015). From emotional competence to self-esteem and life-satisfaction in adolescents. *Behavioral Psychology*, 23(2), 345-359.
- Rosenberg, M. (1965). *Society and the adolescent self-image*. Princeton University Press.
- Spector, P. E. (1997). *Job satisfaction: Application, assessment, causes, and consequences*. Sage Publications.
- Stankovska, G. (2023). Self-esteem and job satisfaction among the academic staff in higher education. *Corporate Governance and Organizational Behavior Review*, 7(2, special issue), 306–313. <https://doi.org/10.22495/cgobrv7i2sip9>
- Sung, M.-H., Kim, Y.-A., & Ha, M.-J. (2011). The Relationships of Professional Self-Concept, Professional Autonomy and Self-esteem to Job Satisfaction of Clinical Nurses. *Journal of Korean Academy of Fundamentals of Nursing*, 18(4), 547–555. <http://ko-reascience.or.kr/article/JAKO201111436241943.page>
- Whelpley, C. E., & McDaniel, M. A. (2016). Self-esteem and job performance: The moderating role of the work context. *Journal of Applied Psychology*, 101(9), 1305–1312. <https://doi.org/10.1037/apl0000121>



CREATIVE COMMONS RECONOCIMIENTO-NOCOMERCIAL-COMPARTIRIGUAL 4.0.

CITAR ESTE ARTICULO:

Escudero Villarroel, T. E., Carranco Madrid, S. D. P., Moreira Basurto, C. A., & López Vera, F. R. (2025). Análisis de la relación entre la autoestima y la satisfacción en el trabajo. Una revisión sistemática. *RECIMUNDO*, 9(2), 127–140. [https://doi.org/10.26820/recimundo/9.\(2\).abril.2025.127-140](https://doi.org/10.26820/recimundo/9.(2).abril.2025.127-140)

Anexos

Tabla 1. Resultados de la revisión sistemática

Autores (et al)	Año	País	Objetivo del estudio	Diseño metodológico	Hallazgos clave	Limitaciones
Flores et al.	2025	Brasil	Analizar relación entre liderazgo auténtico y satisfacción laboral en docentes de enfermería.	Cuantitativo, correlacional, transversal	Correlación positiva entre liderazgo auténtico y satisfacción laboral.	Diseño transversal; autoinforme.
Pavot & Diener	2013	EE.UU.	Revisar ciencia del bienestar subjetivo.	Capítulo teórico	Bienestar subjetivo implica experiencia emocional positiva y satisfacción vital.	No aplica (revisión teórica).
Reina & Oliva	2015	España	Analizar relación entre competencia emocional, autoestima y satisfacción vital en adolescentes.	Cuantitativo, correlacional	Competencia emocional se relaciona positivamente con autoestima y satisfacción.	Diseño transversal; muestra limitada.
Ramírez	2018	Perú	Examinar calidad de vida, autoestima y felicidad en mujeres en climaterio de distintos estratos sociales.	Cuantitativo, descriptivo	Diferencias significativas por estrato social en autoestima y felicidad.	Muestra no probabilística; sesgo cultural.
Moreta et al.	2017	Ecuador	Evaluar si bienestar psicológico y satisfacción vital predicen bienestar social en universitarios.	Cuantitativo, correlacional	Ambos factores son predictores significativos del bienestar social.	Diseño transversal; enfoque autoconsciente.

Autor (et al)	Año	País	Objetivo del estudio	Diseño metodológico	Hallazgos clave	Limitaciones
Flores et al.	2025	Brasil	Relación entre liderazgo auténtico y satisfacción laboral en docentes de enfermería.	Cuantitativo, transversal, correlacional	Correlación positiva significativa.	Diseño transversal; sesgo de autoinforme.
Pavot & Diener	2013	EE.UU.	Revisar ciencia del bienestar subjetivo.	Revisión teórica	Bienestar implica emociones positivas y satisfacción.	No aplica.
Reina & Oliva	2015	España	Relación entre competencia emocional, autoestima y satisfacción en adolescentes.	Cuantitativo, correlacional	Relación positiva entre variables.	Muestra no representativa.
Ramírez	2018	Perú	Calidad de vida, autoestima y felicidad en mujeres durante el climaterio.	Descriptivo, comparativo	Diferencias por estrato socioeconómico.	No control experimental.
Moreta et al.	2017	Ecuador	Bienestar psicológico y satisfacción vital como predictores del bienestar social.	Correlacional, transversal	Ambos predicen bienestar social.	Diseño transversal.
Díaz & Pasco	2023	Perú	Autoestima y salud emocional en el entorno laboral.	Cuantitativo, correlacional	Autoestima se relaciona con salud emocional.	Autoinforme; muestra limitada.
Ilie & Sandu	2023	Rumania	Autoestima y satisfacción laboral en entornos corporativos.	Cuantitativo, correlacional	Relación significativa entre ambas variables.	Generalización limitada.
Islami et al.	2023	Kosovo	Autoestima organizacional y desempeño laboral mediado por satisfacción.	Correlacional, SEM	Satisfacción media el efecto entre autoestima y desempeño.	Diseño transversal.
Palacios	2023	Colombia	Factores laborales y apoyo organizacional en satisfacción del personal de enfermería.	Cuantitativo, transversal	Apoyo organizacional clave en la satisfacción.	Muestra específica del sector salud.
Whelpley & McDaniel	2016	EE.UU.	Autoestima y desempeño laboral según el contexto de trabajo.	Correlacional, experimental moderado	Contexto modera relación entre autoestima y desempeño.	Efectos moderados pueden variar.

Autor (et al)	Año	País	Objetivo del estudio	Diseño metodológico	Hallazgos clave	Limitaciones
Bowling et al.	2010	EE.UU.	Meta-análisis de relación entre satisfacción laboral y bienestar subjetivo.	Meta-análisis	Alta correlación entre ambas variables.	Heterogeneidad de estudios.
Judge & Bono	2001	EE.UU.	Meta-análisis entre autoevaluaciones centrales, satisfacción y desempeño.	Meta-análisis	Autoestima predice satisfacción y desempeño.	Causalidad no inferida.
Judge et al.	2017	EE.UU.	Revisión histórica sobre actitudes laborales y satisfacción.	Revisión teórica	Continuidad de constructos laborales.	No aplica.
Li et al.	2020	China	Relación longitudinal entre satisfacción y desempeño laboral.	Meta-análisis longitudinal	Satisfacción predice desempeño a largo plazo.	Variación por cultura organizacional.
Ng et al.	2005	EE.UU.	Predictores del éxito profesional objetivo y subjetivo.	Meta-análisis	Autoestima contribuye al éxito subjetivo.	Generalización a distintos contextos.
Orth et al.	2012	EE.UU.	Desarrollo de autoestima y sus efectos en resultados vitales.	Longitudinal	Autoestima elevada tiene efectos positivos sostenidos.	Muestras culturales limitadas.
Rosenberg	1965	EE.UU.	Desarrollo de la escala de autoestima.	Desarrollo de instrumento	Alta validez y confiabilidad del instrumento.	Antigüedad; revisión constante.
Choi et al.	2014	Corea del Sur	Relación entre autoestima y satisfacción laboral en trabajadores de suministros navales.	Cuantitativo, correlacional	Correlación positiva entre variables.	Muestra específica.
Spector	1997	EE.UU.	Revisión sobre satisfacción laboral.	Revisión teórica	Aporta marco integral para entender la satisfacción laboral.	No aplica.

Autor (et al)	Año	País	Objetivo del estudio	Diseño metodológico	Hallazgos clave	Limitaciones
Calderón Villamizar et al.	2017	Colombia	Relación entre autoestima y satisfacción laboral del personal de enfermería.	Cuantitativo, transversal	Correlación positiva entre variables.	Muestra localizada.
Miloş & Sandu	2023	Rumania	Autoestima y satisfacción laboral en grupos postpandemia.	Cuantitativo, transversal	Autoestima y trabajo en equipo predicen satisfacción.	Contexto postpandemia específico.
Apostu et al.	2024	Rumania	Relación entre esfuerzo laboral, satisfacción y autoestima.	Cuantitativo, SEM	Autoestima modera efecto del esfuerzo sobre satisfacción.	Limitada por modelo teórico.
Adeniyi	2025	Nigeria	Influencia de la satisfacción de carrera y autoestima sobre el estrés laboral.	Cuantitativo, correlacional	Satisfacción y autoestima mitigan el estrés.	Muestra urbana limitada.
Stankovska	2023	Macedonia	Autoestima y satisfacción en personal académico.	Cuantitativo, transversal	Autoestima predice satisfacción académica.	Diseño transversal.
Mirzaei et al.	2013	Irán	Relación entre autoestima y satisfacción laboral de docentes.	Cuantitativo, correlacional	Asociación positiva entre variables.	Escasa generalización.
Sung et al.	2011	Corea del Sur	Autoestima, autonomía profesional y satisfacción laboral en enfermeras.	Cuantitativo, correlacional	Autoestima y autonomía son predictoras significativas.	Contexto específico.
Garske	1996	EE.UU.	Relación entre autoestima y satisfacción en rehabilitadores vocacionales.	Cuantitativo, transversal	Autoestima predice niveles de satisfacción.	Estudio antiguo; contexto limitado.
Bašković et al.	2022	Croacia	Autoestima y calidad de vida laboral en centro de salud terciario.	Cuantitativo, descriptivo	Autoestima relacionada a mejor calidad de vida laboral.	Muestra institucional única.
Dabirian et al.	2016	Irán	Correlación entre autoestima y satisfacción laboral en enfermeras hospitalarias.	Cuantitativo, correlacional	Correlación directa significativa.	Limitada a hospitales públicos.