





## El desempeño laboral y la autoestima de los trabajadores administrativos de la Facultad de Ciencias Matemáticas de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima – 2018



Mg. Víctor Hilario Tarazona Miranda  
Universidad Nacional Mayor de San Marcos  
Correo Electrónico: vtarazonam@unmsm.edu.pe



Mg. Miky Gerónimo Ortiz Ramírez  
Universidad Nacional Mayor de San Marcos  
Correo Electrónico: miky.ortiz@gmail.com



Mg. Paulo Cesar Olivares Taípe  
Universidad Nacional Mayor de San Marcos  
Correo Electrónico: paulo.olivares@unmsm.edu.pe



Mg. Helfer Joel Molina Quiñones  
Universidad Nacional Mayor de San Marcos  
Correo Electrónico: hmolinaq@unmsm.edu.pe



Mg. Zoraida Judith Huamán Gutiérrez  
Universidad Nacional Mayor de San Marcos  
Correo Electrónico: zhuamang@unmsm.edu.pe



Mg. José Luis Aguilar Saenz  
Universidad Arzobispo Loayza  
Correo Electrónico: joluagui@hotmail.com

74

**Resumen:** La investigación tuvo como objetivo, determinar la relación entre el desempeño laboral y la autoestima de los trabajadores administrativos de la Facultad de Ciencias Matemáticas de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima – 2018. La investigación fue de enfoque cuantitativo, de diseño no experimental, tipo básico, correlacional de corte transversal. La población estuvo conformada por 56 trabajadores de la facultad de Ciencias Matemáticas. Siendo el estudio censal. Se usó la encuesta como técnica y se usó dos cuestionarios el test de autoestima con 25 ítems y para desempeño laboral con 21 ítems. Se encontró que el 33.9% de los trabajadores tienen una autoestima media baja, considerando sus dimensiones la dimensión social es en la cual casi la mitad (48.2%) no está bien. En el desempeño Laboral el 21.4% tiene un desempeño regular y considerando sus dimensiones la competencia técnica con un 35.7% no tiene buen rendimiento. En la prueba correlacional se obtuvo aplicando el estadístico de Spearman un 83.3% de relación entre las variables autoestima y

desempeño laboral. Conclusión: Existe una relación directa, positiva y significativa entre las variables autoestima y desempeño laboral de los trabajadores de la Facultad de Ciencias Matemáticas.

**Palabras claves:** Autoestima / Desempeño Laboral/ Rendimiento/ Dimensión social.

**Abstrac:** The objective of the research was to determine the relationship between job performance and self-esteem of administrative workers of the Faculty of Mathematical Sciences of the National University of San Marcos, Lima - 2018. The research was quantitative, non-experimental design, basic type, cross-sectional correlation. The population consisted of 56 workers of the Faculty of Mathematical Sciences. Being the census study. The survey was used as a technique and two questionnaires were used, the self-esteem test with 25 items and for work performance with 21 items. It was found that 33.9% of workers have a low average self-esteem, considering its dimensions the social dimension is in which almost half (48.2%) is not well. In the Labor performance 21.4% has a regular performance and considering its dimensions the technical competence with 35.7% does not have good performance. The correlation test was obtained by applying the spearman statistic an 83.3% relationship between the variables self-esteem and work performance. Conclusion: There is a direct, positive and significant relationship between the variables of self-esteem and work performance of the workers of the Faculty of Mathematical Sciences.

**Keywords:** Self esteem/ Job performance/ Social performance.

**Resumé:** L'objectif de la recherche était de déterminer le lien entre la performance au travail et l'estime de soi des employés de l'administration de la Faculté des sciences mathématiques de l'Université Nationale de San Marcos, à Lima - 2018. La recherche était quantitative, à conception non expérimentale, Type de base, corrélation transversale. La population était composée de 56 travailleurs de la Faculté des sciences mathématiques. En utilisant l'étude du recensement. L'enquête a été utilisée comme technique et deux questionnaires ont été utilisés, le test d'estime de soi avec 25 items et le rendement au travail avec 21 items. Il a été constaté que 33,9% des travailleurs avaient une faible estime de soi moyenne, compte tenu de ses dimensions. La dimension sociale correspond à une situation dans laquelle près de la moitié (48,2%) ne se porte pas bien. Dans Performance du travail, 21,4% ont une performance régulière et, compte tenu de leurs dimensions, la compétence technique de 35,7% n'est pas satisfaisante. Dans le test de corrélation, 83,3% de la relation entre les variables d'estime de soi et de performance au travail a été obtenue en appliquant la statistique de Spearman. Conclusion: Il existe une relation directe, positive et significative entre les variables d'estime de soi et le rendement au travail des travailleurs de la Faculté des sciences mathématiques.

**Mots-clés:** L'estime de soi / La performance du travail / La performance Social.

## 1. Introducción

Carlos (2017) en su investigación, tuvo como objetivo general determinar la relación que existe entre autoestima y desempeño laboral en los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Asia – Cañete. Fue de tipo sustantiva, de nivel

descriptivo, correlacional, de enfoque cuantitativo; de diseño no experimental: transversal. Se realizó el muestreo censal de una población formada por 54 trabajadores administrativos, se llegaron a la siguiente conclusión: no existe relación entre la autoestima y el desempeño laboral rechazándose la hipótesis de investigación y aceptando la hipótesis nula ( $p=0.133 \geq 0.05$ ).

Bermudez (2016) desarrolló la investigación Autoestima y motivación laboral en el desempeño de los docentes de las instituciones educativas de la RED 07 – UGEL 04 - Lima – 2015. Con el objetivo de determinar cómo influye la Autoestima y motivación laboral en el desempeño de los docentes de las instituciones educativas de la RED 07 – UGEL 04 - Lima – 2015. Aplicó el enfoque cuantitativo, se trabajó con una muestra censal correspondiente a 154 docentes de las instituciones educativas de la Red 07 de la – UGEL 04 – Lima. Se usó instrumentos ya validados. La investigación concluye que la autoestima y la motivación laboral influyen en el desempeño.

Pastor y Alvan (2017) tuvieron como objetivo determinar si la autoestima se relaciona al desempeño laboral de los servidores de la Superintendencia Nacional de Control de Servicios de Seguridad, Armas, Municiones, Explosivos de Uso Civil - Lima, Perú 2016. Fue descriptivo correlacional, prospectivo, transeccional. Se trabajó con toda la población es decir fue censal. Resultados: el nivel de autoestima según sus dimensiones, en el área general el (72.2%) tiene un nivel alto de autoestima; en el área social el nivel más alto de autoestima fue el nivel medio con (73.0%), y en el área familiar el nivel de autoestima que predomina es el medio con un (66.5%), según nivel de autoestima, es mayormente de nivel de autoestima alto (65.2%); en cuanto al desempeño laboral tiene un nivel alto, siendo el (74.4%) del total. Concluye que el nivel de autoestima está correlacionado significativamente con el desempeño laboral.

Iragorri y Romberg (2011) en la investigación titulada La autoestima como fuerza motivadora de los trabajadores en la empresa moderna. La investigación tuvo como objetivo describir la importancia que tiene la autoestima en los trabajadores, para la empresa moderna, donde se busca que cada vez con mayor frecuencia, el empleado sea considerado como un socio activo. Para tal fin, se definió autoestima buscándose determinar cuáles son los aspectos fundamentales que la integran. Asimismo, se describió los efectos que tiene para el individuo el tener un alto o bajo nivel de autoestima, para luego ver la influencia que estos tienen sobre la empresa y sus resultados, al ser aplicados al entorno laboral. Finalmente, aportaron algunas reflexiones sobre cómo las empresas pueden promover el desarrollo de la autoestima en sus trabajadores, a fin de obtener mejores resultados globales.

Álvarez y Moreno (2007) mencionaron que autoestima denota “una evaluación hacia nosotros mismos para lograr una interpretación sobre lo que somos, relacionada con muchas formas de conducta. Las personas con una autoestima alta reportan menos conductas agresivas, negativas y un bajo nivel de depresión” (p.2).

Branden (2007) define autoestima como “la experiencia de una vida significativa al cumplir las exigencias y las metas trazadas. Es la confianza en la capacidad de pensar y de enfrentarse a los desafíos básicos de la vida, alcanzando valorativamente el fruto de los esfuerzos realizados” (p. 22).

Por otro lado, Coopersmith (1976) destaca tres características fundamentales en su definición: 1. El concepto expresa un aprecio personal y equilibrado, como parte de la

autoestima general y no sobre cambios repentinos o transitorios. Puede evaluarse en contextos y condiciones indiferenciadas, bajo instrumentos confiables obteniendo así, valores que ayuden a determinar medidas relativas sobre el nivel de autoestima actual en la persona. 2. La autoestima puede ser una variante con relación a algunas áreas de experiencia según constructos de, sexo, edad y otras condiciones características de la persona. 3. La autoevaluación estriba en juicios de auto reconocimiento, autovaloración y auto aceptación donde cada persona inspecciona su desempeño, el desenvolvimiento de sus capacidades, sus atributos y sus particularidades individuales que lo hace sujeto único y especial, las mismas que establecen normas y valores de apreciación personal (p.35).

En esa dirección, Alcántara (2004) conceptualiza la autoestima como una “actitud hacia uno mismo en su modo habitual de pensar, sentir y en la conducta de la propia persona. También, se asocia a una descripción permanente sobre sí mismo en el ser humano; por el cual, se origina un orden de experiencias continuas con relación al YO” (p.17).

Según Coopersmith (citado por Valek, 2007, p.45) señaló: En la autoestima en sí mismo, en general las personas se valoran a sí mismo mostrando aspiraciones estabilidad, confianza personal, habilidades, capacidades y buenos atributos personales. Poseen consideración hacia sí mismo en comparación a otros, y deseos de mejorar. También, muestran una mayor habilidad para construir defensas hacia la crítica y designación de hechos, opiniones, valores y orientaciones favorables respecto de sí mismo, además mantienen actitudes positivas.

De acuerdo con el autor la buena autoestima en esta dimensión mejora la valoración y el aprecio que la persona tienen hacia sí mismo, sin embargo, en niveles bajos reflejan sentimientos adversos hacia sí mismos, actitud desfavorable se comparan y no se sienten importantes. Por consiguiente, presentan una inestabilidad y contradicciones en sus emociones. También presenta actitudes negativas hacia sí mismo.

En el área social, la autoestima se evidencia cuando la persona muestra mayores dotes y habilidades en las relaciones con amigos y compañeros de trabajo, así como en las relaciones en diferentes marcos sociales. Esta dimensión se caracteriza por la aceptación propia y social de manera combinada. También, se perciben a sí mismos como significativamente más populares logrando establecer buenas relaciones sociales con un mayor grado de aceptación y aprobación de los demás. Además, se genera una mayor seguridad y estabilidad en las relaciones interpersonales. En un sentido más amplio la autoestima en esta dimensión se refuerza con el grupo social a través de interacciones positivas y sostenibles; no obstante, un bajo nivel de autoestima hace que la persona tenga mayores dificultades o problemas para reconocer acercamientos afectuosos o de aprobación social. En algunos casos desarrolla una visión adversa sobre sí mismo; así como pocas esperanzas de hallar aprobación de los demás.

La autoestima en el área familiar desarrolla niveles altos de autoestima cuando logran buenas cualidades y habilidades en las relaciones íntimas o mutuas entre sus integrantes. En esta dimensión, los integrantes tienen mayor independencia, cooperan entre sí libremente, se ciñen a normas, valores y sistemas de aspiraciones con la familia, del mismo modo conservan concepciones propias acerca de lo que está bien o mal dentro del marco familiar.

El desempeño es entendido como el esfuerzo individual dirigido por las capacidades y habilidades de las personas y las percepciones que éstas tengan del papel que deben realizar en las organizaciones. (Coleman y Borman, 2000).

Chiavenato (2009) define que el desempeño de la persona en el cargo es excesivamente situacional, variando de una persona a otra, y de situación en situación, pues depende de innumerables factores condicionantes que bastante influyen. Cada persona evalúa la relación entre costo beneficio para saber si vale la pena hacer un esfuerzo. A su vez el esfuerzo individual depende de las habilidades y capacidades y de su percepción del papel que debe desempeñar. (p.246)

Dentro de las diversas clasificaciones es considerado el desempeño en competencias técnicas, competencias profesionales y las competencias de eficacia personal.

El desempeño laboral se refiere al desenvolvimiento positivo o negativo del personal administrativo en el ambiente de trabajo percibidas por los actores y asumidas como factor principal de asociación con la variable de estudio autoestima, de ahí que ambos constructos afecten los resultados de productividad, calidad y satisfacción laboral de las personas que tiene que ver y su valoración personal de conseguir un nivel significativo de identificación y cohesión entre sus miembros.

A través de la investigación se buscó determinar la importancia y asociación de las variables autoestima y desempeño laboral en los trabajadores de la Facultad de Ciencias Matemáticas de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos.

Kuster et al (2013) en Suiza estudiaron dos grupos de trabajadores mediante cuestionarios validados y concluyeron que una autoestima alta se relacionó con mejores condiciones de trabajo y óptimos resultados laborales.

78

Por tanto, el estudio contribuye a la ciencia con los nuevos conocimientos adquiridos los mismos que son profundizados y analizados desde la óptica y reflexión teórica de las teorías que sustentan la presente investigación.

Se plantea como problema de investigación ¿Cuál es la relación entre el desempeño laboral y la autoestima de los trabajadores administrativos de la Facultad de Ciencias Matemáticas de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima – 2018? Y cuyo objetivo general es Determinar la relación entre el desempeño laboral y la autoestima de los trabajadores administrativos de la Facultad de Ciencias Matemáticas de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima – 2018.

## **2. Material y métodos**

### **2.1. Métodos y alcance de la investigación**

Método Científico (cuantitativo)

#### **2.1.1. Nivel**

La investigación es de nivel descriptivo correlacional.

#### **2.1.2. Tipo**

La investigación de acuerdo a su finalidad fue de tipo básica.

### **2.2. Diseño de la investigación**

Por la naturaleza de la investigación se empleó el diseño no experimental; según indica las observaciones logradas se hicieron sin la intervención del investigador.

### 2.3. Población y muestra

El estudio fue censal debido a que se trabajó con todo el personal administrativo de la Facultad de Ciencias Matemáticas en total 56 por lo que no se utilizó muestras.

### 2.4. Técnicas e Instrumentos de recolección de datos

#### 2.4.1. Técnicas

La técnica utilizada durante la investigación fue la encuesta para cada una de las variables: Autoestima y Desempeño Laboral.

#### 2.4.2. Instrumentos

Los instrumentos que se manejaron en la investigación fueron: El test de Coopersmith para adultos; que mide la autoestima y el desempeño laboral con un cuestionario de escala ordinal los cuales fueron validados por jueces expertos en el área de la investigación social. Se realizó la validez de contenido y la prueba de confiabilidad Alfa de Cronbach determinándose que los instrumentos tienen una confiabilidad muy alta. (Hernández, et al. 2014)

#### 2.4.3. Técnicas de procesamiento de datos

Los datos obtenidos en la zona de estudio fueron procesados, utilizándose el software estadístico Spss 24 sobre esta base se efectuó el análisis e interpretación, la discusión y conclusiones.

## 3. Resultados

### 3.1. Resultados descriptivos por variable

**Tabla N° 01:** Niveles de la variable Autoestima

		FRECUENCIA	PORCENTAJE	PORCENTAJE ACUMULADO
Válido	Media Baja	19	33,9	33,9
	Medio Alta	27	48,2	82,1
	Alta	10	17,9	100,0
	Total	56	100,0	

Fuente: Spss 24

**Interpretación:** La tabla 1 nos muestra que el 33.9% (19) de los trabajadores tiene una autoestima media baja; mientras el 48.2% (27) una autoestima media alta y el 17.9% (10) una autoestima alta esto demuestra que el 66.1% (37) de los trabajadores están bien en su autoestima.



**Tabla N° 02:** Niveles de las dimensiones de Autoestima

		SI MISMO GENERAL	SOCIAL	FAMILIAR
Válido	Baja	1(1,8%)	1(1,8%)	0(0%)
	Media Baja	18(32,4%)	26(46,4%)	21(37,5%)
	Medio Alta	28(50%)	15(26,8%)	22(39,3%)
	Alta	9(16,1%)	14(25%)	13(23,2%)
	Total	56	56	56

Fuente: Spss 24

**Interpretación:** La tabla 2 nos muestra en la dimensión si mismo general; el 1.8% (1) tiene una autoestima baja, 32.4% (18) de los trabajadores tiene una autoestima media baja; mientras el 50% (28) una autoestima media alta y el 16.1% (9) una autoestima alta esto demuestra que el 66% (37) de los trabajadores tienen una buena autoestima. Con respecto a la dimensión social el 1.8% tiene una autoestima baja, 46.4% de los trabajadores tiene una autoestima media baja; mientras el 26.8% una autoestima media alta y el 25% una autoestima alta. En la dimensión Familiar el 37.5% de los trabajadores tiene una autoestima media baja; mientras el 39.3% una autoestima media alta y el 23.2% una autoestima alta esto demuestra que el 62.5% de los trabajadores bien anímicamente mientras 47.5% están mal en la dimensión familiar.

80

**Tabla N° 03:** Niveles de la variable Desempeño Laboral

		FRECUENCIA	PORCENTAJE	PORCENTAJE ACUMULADO
Válido	Regular	12	21,4	21,4
	Bueno	34	60,7	82,1
	Excelente	10	17,9	100,0
	Total	56	100,0	

Fuente: Spss 24

**Interpretación:** La tabla N° 3 nos muestra que el 21.4% (12) de los trabajadores tiene un desempeño regular; mientras el 60.7% (34) un desempeño bueno y el 17.9% (10) un desempeño excelente; esto demuestra que el 78,6% de los trabajadores desarrollan un buen trabajo.



**Tabla N° 04:** Niveles de las dimensiones variable Desempeño Laboral

		COMPETENCIA TÉCNICA	COMPETENCIA PROFESIONAL	COMPETENCIAS PERSONALES
Válido	Malo	1(1.8%)	0(0%)	1(1.8%)
	Regular	19(33.9%)	17(30.4%)	16(28.6%)
	Bueno	31(55.4%)	29(51.8%)	32(57.1%)
	Excelente	5(8.9%)	10(17.9%)	7(12.5%)
	Total	56	56	56

Fuente: Spss 24

La tabla 4 nos muestra con respecto a la competencia técnica que el 1.8% tiene un desempeño malo, 33.9% un desempeño regular; mientras el 55.4% un desempeño bueno y el 8.9% un desempeño excelente; con respecto a la competencia profesional el 30.4% de los trabajadores tiene un desempeño regular; mientras el 51.8% un desempeño bueno y el 17.9% un desempeño excelente; y con respecto a la competencia personal el 1.8% tiene un desempeño malo, 28.6% un desempeño regular; mientras el 57.1% un desempeño bueno y el 12.5% un desempeño excelente.

### 3.2 Resultados inferenciales

#### Prueba de hipótesis general

Ho: No existe relación directa y significativa entre el desempeño laboral y la autoestima en los trabajadores administrativos de la Facultad de Ciencias Matemáticas de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima – 2018.

H1: Existe relación directa y significativa entre el desempeño laboral y la autoestima en los trabajadores administrativos de la Facultad de Ciencias Matemáticas de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima – 2018.

Regla de decisión:

Si  $p\_valor < 0,05$ , rechazar Ho

Si  $p\_valor \geq 0,05$ , aceptar Ho

**Tabla N° 05:** Prueba chi-cuadrado

	VALOR	GL	SIGNIFICACIÓN ASINTÓTICA (BILATERAL)
Chi-cuadrado de Pearson	70,586 <sup>a</sup>	4	,000
Razón de verosimilitud	65,293	4	,000
N de casos válidos	56		

Fuente: Spss 24

**Tabla N° 06:** Prueba de correlación de las variables autoestima y desempeño laboral

		VALOR	ERROR ESTANDARIZADO ASINTÓTICO <sup>A</sup>	T APROXIMADA <sup>B</sup>	SIGNIFICACIÓN APROXIMADA
Intervalo por intervalo	R de Pearson	,841	,048	11,434	,000 <sup>c</sup>
Ordinal por ordinal	Correlación de Spearman	,833	,051	11,049	,000 <sup>c</sup>
N° de casos válidos		56			

Fuente: Spss 24

**Interpretación:** De la tabla 5 podemos observar como el  $\text{sig} = 0.00 < 0.05$  entonces la variable autoestima y desempeño laboral son dependientes; por lo que se procede a analizar mediante el estadístico de correlación de Spearman (tabla 6) y se obtiene 0.833 es decir existe una correlación directa entre ambas variables y es explicada en un 83.3% por lo que se considera que es significativa dicha correlación.

#### 4. Discusión

Para la investigación se trabajó con todo el personal administrativo de la Facultad de Ciencias Matemáticas, con el objetivo de determinar si la autoestima se relaciona al desempeño laboral; los resultados obtenidos han de contrastarse con los antecedentes bibliográficos.

82

En relación al nivel de autoestima del personal estudiado, se encontró que la mayor parte tenían nivel de autoestima buena y alta (66.1%), sin diferencias según edad o sexo del trabajador; asimismo el nivel de autoestima se mantuvo alto en cada dimensión de la autoestima, tal es el caso de Pastor y Alvan (2017) en su estudio realizado que evaluó 281 trabajadores, y encontró que la mayoría tenía una autoestima alta (65.2%).

En cuanto al nivel de desempeño laboral, la mayoría del personal administrativo presentaron un nivel de desempeño Bueno y excelente (60.7% y 17.9%, respectivamente); de la misma forma Meléndez (2011), en un estudio desarrollado en Guatemala que incluyó 164 mensajeros de género masculino y femenino comprendidos entre las edades de 18 a 63 años, observó que la mayor parte de ellos tenía un buen desempeño; mientras que solo un 5 % presentó un desempeño laboral bajo, así como Pastor y Alvan encontraron que el desempeño de los trabajadores fue bueno y alto.

Al contrastar la hipótesis general del estudio, se observó una correlación significativa entre la autoestima y el desempeño laboral, obteniéndose una correlación buena y positiva (0.833); datos que coinciden con lo publicado por Pastor y Alvan que encuentra una correlación significativa y directa. Asimismo, Bermudez (2016) en su investigación Autoestima y motivación laboral en el desempeño de los docentes de las instituciones educativas de la RED 07 – UGEL 04 - Lima – 2015 concluyó que la autoestima influye en el desempeño de los docentes en contraste con el la investigación de Carlos (2017) en su investigación, tuvo como objetivo general determinar la relación que existe entre autoestima y desempeño laboral en los trabajadores administrativos de la Municipalidad

Distrital de Asia – Cañete que concluye que la autoestima no se relaciona con el desempeño. Kuster et al (2013) en Suiza estudiaron dos grupos de trabajadores mediante cuestionarios validados y concluyeron que una autoestima alta se relacionó con mejores condiciones de trabajo y óptimos resultados laborales; esto dio a entender que la autoestima ejerció una influencia positiva sobre el rendimiento laboral de personal.

## 5. Conclusiones

Primero: Los procedimientos estadísticos aplicados permitieron determinar la relación significativa entre la autoestima y el desempeño laboral del personal administrativo de la Facultad De Ciencias Matemáticas, además la correlación es buena y positiva ( $r=.833$ ) es decir el personal administrativo con niveles altos de autoestima tiene un alto desempeño laboral.

Segundo: La mayoría de los trabajadores de la Facultad de Ciencias Matemáticas tienen una buena autoestima (66.1%).

Tercero: La mayoría de los trabajadores de la Facultad de Ciencias Matemáticas tienen un buen desempeño laboral (78.6%)

## 6. Recomendaciones

Primero. Según los resultados obtenidos en la presente investigación se recomienda realizar diferentes talleres de realización personal o de coaching que permitan mejorar las habilidades sociales, de liderazgo, comunicación y empatía, y así fortalecer la autoestima del personal administrativo de la Facultad de Ciencias Matemáticas.

Segundo: A los investigadores en esta línea de investigación a realizar estudios que relacionen el nivel de autoestima de los docentes y directores de escuela con su desempeño docente.

Tercero: Ampliar esta investigación considerando a todo el personal docente y administrativo agregando una tercera variable que es el clima organizacional.

## 7. Literatura Citada

**Alcántara, J.** (2011). Educar la autoestima. España: CEAC.

**Álvarez, M; y Moreno, A.** (2007). Autoestima para todos. México: Pax.

**Alles, M.** (2006). Desempeño por Competencias. Argentina: Ediciones Granica S.A.

**Bermudez, M.** (2016). Autoestima y motivación laboral en el desempeño de los docentes de las instituciones educativas de la RED 07 – UGEL 04 - Lima – 2015. . (Tesis Doctorado). Universidad Privada Cesar Vallejo.

**Branden, N.** (2010). El poder de la autoestima. México: Paidós.



- Carlos, L.** (2017). Autoestima y Desempeño Laboral en los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Asia – Cañete, Marzo, 2016. (Tesis Maestría). Universidad Privada Cesar Vallejo.
- Coopersmith, S.** (1975). Inventario de autoestima de Stanley Coopersmith adultos-forma C. Revista Latinoamericana de Psicología. (25)2. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=805252207>.
- Del Pilar, I. y Gaviria, K.** (2013). Estrés laboral y el desempeño profesional en enfermeras trabajadoras del Hospital II-2 Tarapoto. (Tesis de maestría). Universidad Ricardo Palma.
- Fundichely, M. y Záldivar, L.** (2012). Autoestima en el personal de enfermería. Revista Cubana Enfermer.
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P.** (2014). Metodología de la investigación. México: McGraw. Hill/interamericana Editores S.A.
- Iragorri y Romberg** (2013). La autoestima como fuerza motivadora de los trabajadores en la empresa moderna. Recuperado de: <https://intellectum.unisabana.edu.co/bitstream/handle/10818/4576/130863.pdf>.
- Kuster, F., Orth, U, Meir, L.** (2013). High Self-Esteem Prospectively Predicts Better Work Conditions and Outcomes. Social Psychological and Personality Science, 0(0), 1-8.
- Loli, A., y López. E.** (1998). Autoestima y valores en la calidad de la excelencia. Revista de investigación en psicología. 1(90). Recuperado de: <http://sisbib.unmsm.edu.pe/revistas/investigacionpsicologia7v01n1/pdf>.
- Meléndez, H.** (2011). Relación entre autoestima y desempeño laboral en un grupo de mensajeros de una empresa dedicada a repartir correspondencia, ubicada en la ciudad de Guatemala. (Tesis de maestría). Universidad Rafael Landívar.
- Mireyna, R.** (2012). Motivación, satisfacción y desempeño laboral en profesionales de enfermería. (Tesis doctoral).
- Naranjo, María** (2007). Autoestima: un factor relevante en la vida de la persona y tema esencial del proceso educativo. Actualidades Investigativas en Educación. Vol.7, num.3, setiembre-diciembre, Costa Rica.
- Reynaga, Y.** (2015). Motivación y desempeño laboral del personal de enfermería en el hospital Hugo Pesce Pescetto de Andahuaylas, 2015. (Tesis doctoral). Universidad Nacional José María Arguedas.

**Rodríguez, D.** (s.f.). Factores que influyen en el desempeño de las personas en el trabajo. Instituto de investigaciones jurídicas, 39, 9-18.

**Valek, M.** (2007). Autoestima y motivaciones en estudiantes de educación superior. (Tesis de maestría). Universidad Rafael Urdaneta. Venezuela.

**REVISTA DE INVESTIGACIÓN MULTIDISCIPLINARIA**



<http://www.ctscafe.pe>

Volumen III- N° 8 Julio 2019

*Contáctenos en nuestro correo electrónico  
[revistactscafe@gmail.com](mailto:revistactscafe@gmail.com)*

100

Página Web:

[www.ctscafe.pe](http://www.ctscafe.pe)

Blog:

<https://ctscafeparaciudadanos.blogspot.com/>

Facebook

<https://www.facebook.com/Revista-CTSCafe-1822923591364746/>