



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**Autoestima y Desempeño Laboral en los trabajadores
administrativos de la Municipalidad Distrital de
Asia – Cañete, Marzo, 2016**

TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Gestión Pública

AUTOR:

Br. Leyda Mariela Carlos Herrera

ASESOR:

Dr. Hugo Lorenzo, Agüero Alva,

SECCIÓN:

Ciencias Empresariales y Médicas

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Administración del Talento Humano

PERÚ -2017

Página del Jurado

Dra. Glíria Méndez Ilizarbe
Presidente

Dr. Angel Salvatierra Melgar
Secretario del jurado

Dr. Hugo Lorenzo Agüero Alva
Vocal del jurado

Dedicatoria

A mi preciosa hijita Marelin, a mis padres, hermanos, sobrinos y a Julian por apoyarme en todo momento y a toda mi linda familia por ser esa fuente de inspiración que me motiva para superarme día a día, permitiéndome alimentar mi vocación y desarrollarme personal y profesionalmente, y ser un ejemplo para ellos.

Agradecimientos

Gracias a Dios por haberme dado la vida, y permitirme avanzar en mi vida personal y profesional, a mi familia por brindarme todo apoyo en cada decisión que tomo y cada proyecto que tengo, realmente no ha sido fácil este camino, pero gracias a su aporte, amor y comprensión estoy logrando una de mis metas, a la Universidad Cesar Vallejo por darme la oportunidad de realizar mi Maestría en Gestión Pública; igualmente a mi Asesor Dr. Hugo Agüero Alva, que compartió su valioso conocimiento, que me permitieron llevar a cabo el desarrollo de mi tesis fortaleciendo mi conocimiento.

Declaración de Autoría

Yo, Leyda Mariela Carlos Herrera, identificada con DNI N° 040470768, estudiante de la Escuela de Postgrado, Maestra en Gestión Pública, de la Universidad César Vallejo, Sede Lima; declaro el trabajo académico titulado “Autoestima y Desempeño Laboral en los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Asia – Cañete, marzo, 2016” presentada, en 108 folios para la obtención del grado académico de Magister en Gestión Pública, es de mi autoría.

Por tanto, declaro lo siguiente:

1. He mencionado todas las fuentes empleadas en el presente trabajo de investigación, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes, de acuerdo con lo establecido por las normas de elaboración de trabajos académicos.
2. No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquellas expresamente señaladas en este trabajo.
3. Este trabajo de investigación no ha sido previamente presentado completa ni parcialmente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Soy consciente de que mi trabajo puede ser revisado electrónicamente en búsqueda de plagios.
5. De encontrar uso de material intelectual ajeno sin el debido reconocimiento de su fuente o autor, me someto a las sanciones que determinen el procedimiento disciplinario.

Lima, 15 de noviembre de 2017

Leyda Mariela Carlos Herrera

DNI N° 04070768

Presentación

Señores Miembros del Jurado:

Presento la tesis titulada: La “Autoestima y Desempeño Laboral en los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Asia – Cañete, marzo, 2016” cuyo objetivo es optar el grado académico de maestro en Gestión pública”. En cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo, para obtener el Grado Académico de Maestro.

En cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad Cesar Vallejo, deseo optar el Título de Maestro en Gestión Pública:

La presente investigación está estructurada en siete capítulos y un apéndice: El capítulo uno: Introducción, contiene los antecedentes, la fundamentación científica, técnica o humanística, justificación, problema, los objetivos y la hipótesis. El segundo capítulo: Marco metodológico, contiene las variables, operacionalización de variables, tipo de estudio, diseño de investigación, población, técnicas e instrumentos de recolección de datos, procedimiento de recolección de datos, análisis. El tercer capítulo: Resultados se presentan resultados obtenidos. El cuarto capítulo: Discusión, se formula la discusión de los resultados. En el quinto capítulo: Conclusiones, se presentan las conclusiones. En el sexto capítulo se formulan las recomendaciones. En el séptimo capítulo, se presentan las referencias bibliográficas, donde se detallan las fuentes de información empleadas para la presente investigación y por último el apéndice donde se adjunta todos los medios empleados utilizados en mi investigación.

Espero cumplir con los requisitos de aprobación establecidos en las normas de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo.

La autora

Tabla de contenidos

	Página
Caratula	
Página del jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaratoria de autoría	v
Presentación	vi
Tabla de contenidos	vii
Lista de tablas	viii
Lista de figuras	x
Resumen	xi
Abstract	xii
I. Introducción	
1.1 Antecedentes	14
1.2 Fundamentación científica, técnica o humanística	20
1.2.1. Marco conceptual	38
1.3 Justificación	39
1.4 Problema	40
1.4.1 Formulación del problema	42
1.5 Hipótesis	43
1.6 Objetivos	43
II. Marco metodológico	
2.1 Variables	46
2.2 Operacionalización de variables	47
2.2.1 Metodología	48
2.3 Tipos de estudio	48
2.4 Diseño de investigación	48
2.5 Población, muestra y muestreo	49
2.6 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	49

22.7 Procedimiento de recolección de datos	51
2.8 Análisis de datos	52
III. Resultados	56
IV. Discusión	66
V. Conclusiones	69
VI. Recomendaciones	71
VII. Referencias bibliográficas	73
Anexo	
Anexo A: Matriz de consistencia	80
Anexo B: Artículo científico	82
Anexo C: Instrumento de autoestima y desempeño laboral	96
Anexo D: Confiabilidad del instrumento de desempeño laboral	100
Anexo E: Base de Datos de Desempeño laboral y autoestima	102
E1. Base de Datos de Desempeño laboral	102
E2. Base de datos de Autoestima.	103
Anexo F: Certificados de validación del instrumento desempeño laboral	104

Lista de tablas

	Página
Tabla 1 Operacionalización de la variable Autoestima	47
Tabla 2 Operacionalización de la variable Desempeño Laboral	47
Tabla 3 Ficha técnica del instrumento de Autoestima de Coopersmit	51
Tabla 4 Ficha técnica del instrumento de Desempeño Laboral	51
Tabla 5 Confiabilidad del cuestionario sobre Autoestima	53
Tabla 6 Validación de juicio de expertos	53
Tabla 7 Confiabilidad del cuestionario sobre Desempeño Laboral	54
Tabla 8 Distribución de los niveles de Autoestima	56
Tabla 9 Distribución de los niveles de la dimensión personal	57
Tabla 10 Distribución de los niveles de la dimensión social	57
Tabla 11 Distribución de los niveles de la dimensión familiar	58
Tabla 12 Distribución de los niveles de la variable desempeño laboral	59
Tabla 13 Distribución de los niveles de la dimensión eficiencia	60
Tabla 14 Distribución de los niveles de la dimensión productividad	60
Tabla 15 Correlación entre autoestima y desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad de Asia	61
Tabla 16 Correlación entre la autoestima y eficiencia de los trabajadores administrativos de la municipalidad de Asia	62
Tabla 17 Correlación entre autoestima y productividad de los trabajadores administrativos de la municipalidad de Asia	63

Lista de figuras

	Página
Figura1. Esquema de desempeño laboral, adaptado de Hunter's (1986)	34
Figura 2. Los niveles de la variable Autoestima de los trabajadores administrativos de la municipalidad de Asia, Cañete	56
Figura 3. Los niveles de la dimensión personal de los trabajadores administrativos de la municipalidad de Asia, Cañete.	57
Figura 4. Los niveles de la dimensión social de los trabajadores administrativos de la municipalidad de Asia, Cañete.	58
Figura 5. Los niveles de la dimensión familiar de los trabajadores administrativos de la municipalidad de Asia, Cañete.	58
Figura 6. Los niveles del variable desempeño laboral en los trabajadores administrativos de la municipalidad de Asia, Cañete	59
Figura 7. Los niveles de la dimensión eficiencia en los trabajadores administrativos de la municipalidad de Asia, Cañete	60
Figura 8. Los niveles de la dimensión productividad en los trabajadores administrativos de la municipalidad de Asia, Cañete	61

Resumen

La presente investigación es titulada: “Autoestima y Desempeño Laboral en los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Asia – Cañete, marzo, 2016”, 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.

El tipo de estudio que se ha empleado en esta investigación es de tipo sustantiva, de nivel descriptivo, correlacional, de enfoque cuantitativo; de diseño no experimental: transversal. Se realizó el muestro censal de una población formada por 54 trabajadores administrativos, Se consideró como técnica el muestreo no probabilístico. Y para recolectar información ha sido a través de la encuesta y los instrumentos de recolección de datos fueron dos cuestionarios: el primero de autoestima y el segundo de desempeño laboral debidamente validados a través del juicio de expertos y determinando su confiabilidad a través del estadístico KR-20, teniendo como resultado 0.92 y 0.99 respectivamente.

Se llegaron a las siguientes conclusiones: (a) no existe relación entre la autoestima y el desempeño laboral rechazándose la hipótesis de investigación y aceptando la hipótesis nula ($p=0.133 \geq 0.05$) (b) existe relación entre autoestima y productividad aceptando la hipótesis de investigación y rechazando la hipótesis nula ($p=0.042 \geq 0.05$).

Palabras claves: autoestima, desempeño laboral, eficiencia, productividad.

Abstract

The present research is titled: "Self-esteem and Labor Performance in the administrative workers of the District Municipality of Asia - Cañete, March, 2016", had as general objective to determine the relationship that exists between self-esteem and work performance in the administrative workers of the Municipality District of Asia - Cañete.

The type of study that has been used in this research is of a substantive type, descriptive level, correlational, quantitative approach; of non-experimental design: transversal. The census sample was made of a population formed by 54 administrative workers. Non-probabilistic sampling was considered as a technique. And to collect information has been through the survey and data collection instruments were two questionnaires: the first of self-esteem and the second of job performance duly validated through expert judgments and determining their reliability through the KR-statistic 20, resulting in 0.92 and 0.99 respectively.

The following conclusions were reached: (a) there is no relationship between self-esteem and work performance, rejecting the research hypothesis and accepting the null hypothesis ($p = 0.133 \geq 0.05$) (b) there is a relationship between self-esteem and productivity, accepting the research hypothesis and rejecting the null hypothesis ($p = 0.042 \geq 0.05$).

Keywords: self-esteem, work performance, efficiency, productivity

I. Introducción

1.1 Antecedentes.

La presente investigación se basó en estudios y contribuciones previas de otros autores, realizados en el contexto internacional y nacional, como se describe a continuación y que se empleó para la discusión de los resultados obtenidos.

Antecedentes Internacionales.

Pita (2016) en su investigación sobre: *relación de la violencia y acoso laboral, desempeño laboral y satisfacción laboral en empleados de una Institución de Educación Superior en Colombia*. Para optar el grado de Magister en Psicología organizacional y de trabajo en la Universidad Católica de Colombia. El objetivo de su investigación fue establecer las relaciones entre las variables organizacionales: Violencia y acoso laboral, desempeño laboral y satisfacción laboral de un grupo de empleados administrativos de la modalidad Abierta y a Distancia de una Institución de Educación Superior Privada en la ciudad de Bogotá – Colombia. Contaron con el 80% de trabajadores de la IES. Su investigación es de tipo no experimental transaccional correlacional de tipo confirmatorio. En este estudio se identificó las relaciones existentes entre las distintas variables. Luego se midió a través de instrumentos S 20/23 de Meliá y Peiró (1989), permitiendo establecer que existe una correlación significativa entre las variables de desempeño y satisfacción, pero que existe una correlación no significativa entre las variables violencia, acoso laboral y desempeño laboral satisfacción laboral.

Pérez (2009) investigo sobre *“propuesta de un sistema para la evaluación del desempeño laboral en una empresa manufacturera”* tesis que para obtener el grado académico de maestro en ciencias en administración del Instituto Politécnico Nacional de la unidad profesional interdisciplinaria de ingeniería y ciencias sociales y administrativas de México. La evaluación del desempeño laboral en un procedimiento estructural y sistemático permitió medir e influir sobre los atributos, comportamientos, relacionados con el trabajador, para descubrir en qué medida es productivo, para mejorar su rendimiento a futuro. Se utilizó diferentes métodos de evaluación, se planteó la estructura y la problemática de la empresa “Metal-Mecánica” FAMA,

proponiendo un método de evaluación, de acuerdo a las normas y procedimiento existentes, estableciendo términos a implementar, haciendo un análisis de los resultados obtenidos.

Jiménez (2014) investigó *la relación entre el liderazgo transformacional de los directores y la motivación hacia el trabajo y el desempeño de docentes de una Universidad Privada Claudia Constanza Jiménez Carranza*, para optar el grado de magister en Psicología en la Universidad Católica de Colombia. El propósito de su investigación fue identificar la relación entre la motivación hacia el trabajo, el liderazgo transformacional de los directores de programa y el desempeño laboral en los docentes en una facultad de una universidad privada de la ciudad de Bogotá. El tipo de investigación es descriptivo correlacional, con diseño no experimental, tuvo una población de 73 docente, conformada por siete programas académicos. Con respecto a la motivación hacia el trabajo se midió con el cuestionario de motivación para el trabajo (CMT), para el liderazgo transformacional se utilizó el instrumento CELID y para el desempeño laboral se utilizó el instrumento que posee la universidad para realizar la evaluación de desempeño, para este se aplicaron por medios electrónicos. Y se obtuvo como resultado, al analizar las pruebas no paramétricas el coeficiente de correlación de Spearman y prueba de Kruskal Wallis, que no existe una correlación entre la motivación hacia el trabajo, el liderazgo transformacional y el desempeño laboral docente, pero se evidenció la correlación entre la motivación interna y el desempeño laboral docente y los componentes de la motivación interna logro, el motivador externo del grupo de trabajo y el medio para lograr los motivadores requisición con el liderazgo transformacional.

Romero y Urdaneta (2009) en su investigación sobre *desempeño laboral y calidad de servicio del personal administrativo en las Universidad Privada Job Performance and service quality of administrative personel in private universities*, Universidad Dr. Rafael Beloso Chacin (URBE) Maracaibo Estado de Zulia – Venezuela. Su objetivo fue determinar la asociación entre el desempeño laboral y la calidad de servicio del personal administrativo en las Universidades Privadas del Municipio Maracaibo del Estado de Zulia, para ello

utilizaron el tipo de investigación correlacional, descriptiva, aplicada, y de campo, con un diseño no experimental, transaccional- correlacional. Trabajaron con un censo de población no probabilística utilizando un cuestionario de alternativas, para determinar la confiabilidad utilizó la Coeficiencia Alfa de Cronbach, sometiéndose a validación de expertos, cuyo resultado ha sido 0.708 en la variable desempeño laboral resultó ser confiable, la calidad prestada a los estudiantes por parte de los coordinadores con una confiabilidad de 0.937 implica que ambas variables tienen un nivel de confiabilidad alto, que presenta un ambiente de trabajo en equipo y el supervisor es quien controla las actividades; asimismo poseen autonomía a la hora de tomar decisiones, asume responsabilidades y es capaz de tomar decisiones frente a situaciones críticas, respecto a los factores que caracterizan el desempeño laboral del personal administrativo: sobre conocimiento, habilidades, personalidad, compromiso, expectativas. Y respecto a la calidad del servicio prestado, recomienda tomar medidas para mejorar las condiciones laborales, la estabilidad y beneficios sociales, realizando así capacitaciones y entrenamiento de acuerdo a las necesidades detectadas según evaluación, para mejorar el cumplimiento de sus funciones en el trabajo.

Montilla (2014) en su investigación sobre *“Análisis de la relación Autoestima - Desempeño Laboral en docentes de educación básica, U.E. Maestro Víctor Balestrini, Municipio Baralt del Estado Zulia, Venezuela”* para optar el grado de Maestro, Venezuela; planteó como objetivo: Determinar si existe relación elocuente entre la autoestima y el desempeño laboral en docentes de educación primaria. Empleó el tipo de investigación descriptiva, de enfoque cuantitativa de diseño no experimental de corte transversal. La población ha sido formada por docentes, llegando a concluir: (a) que los docentes demuestran una carente confianza en sí mismo, porque no hay evidencias de factores que caracterizan la autoestima, (b) algunas veces los docentes actúan de forma apropiada a situaciones laborales que se les presentan, a no reconocer cuáles son sus fortalezas y debilidades demostrando poseer un concepto débil de sí mismos, (c) asimismo, actúan sin ejercer control sobre sus emociones, por lo que se determinó que los docentes tampoco autoevalúan su desempeño evidenciando inseguridad. Asimismo, presentan

dificultades para establecer relaciones sociales positivas.

Ramírez (2014) en su investigación sobre “*capacitación y desempeño laboral de los empleados de la universidad linda vista de la unión mexicana de Chiapas*” para optar el grado de Maestro por la Universidad Linda Vista en el Estado de Chiapas, México, planteó como objetivo: Determinar si existe relación significativa entre la capacitación y el desempeño laboral. Empleó el tipo de investigación descriptiva, explicativa, cuantitativa, de campo y transversal. Tuvo una población compuesta de 137 trabajadores de la Universidad Linda Vista en el Estado de Chiapas, participando 106 trabajadores, de los que se recolectó datos, utilizaron dos instrumentos: la primera se midió la autoevaluación del nivel de capacitación, conformado por 15 ítems; el segundo la autoevaluación del nivel de desempeño laboral, conformado igual por 15 ítems. Para la prueba de la hipótesis se utilizó la técnica estadística de regresión lineal simple. Para el análisis de la hipótesis se utilizó la técnica estadística de regresión lineal múltiple. Las variables (edad, antigüedad y capacitación) fueron incluidas en el análisis, demostrando un 15.4% de la varianza de la variable dependiente (desempeño laboral). El valor del nivel crítico $p=.000$ indica que existe una relación lineal positiva y significativa. Los coeficientes beta estandarizados y el correspondiente nivel de significancia fueron: $\beta_1 = .153$ ($p = .133$), $\beta_2 = .083$ ($p = .415$) y $\beta_3 = .369$ ($p = .0$). a este resultado decidió rechazar la hipótesis nula conservando como variable predictora del desempeño laboral a la variable capacitación laboral, por cuanto elimino del modelo a las variables edad y antigüedad en el puesto. La conclusión que arribó sobre el análisis estadístico a los datos de la muestra son: (a) La capacitación laboral si resulto predictora del desempeño laboral; su influencia fue lineal, positiva y significativa. (b) la edad del empleado y la antigüedad en el puesto no tuvieron una influencia significativa en el desempeño laboral (c) Esto significa que, a mayor nivel de capacitación, mayor puede ser el nivel de desempeño laboral.

Antecedentes Nacionales.

Sánchez (2013) en su investigación sobre *desempeño laboral de los docentes de la facultad de ingeniería química y metalúrgica de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión - Huacho*, tesis para optar maestría

en administración, Huacho - Perú. Cuyo objetivo ha sido evaluar el desempeño laboral de los docentes de la Facultad de Ingeniería Química y Metalúrgica de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, evaluó cinco aspectos de la variable desempeño laboral en los docentes, siendo esto: dominio tecnológico, dominio científico, responsabilidad en el desempeño de sus funciones, relaciones interpersonales y formación en valores éticos. Empleo su estudio el tipo observacional, transversal, prospectivo y descriptivo, no presento hipótesis, el diseño utilizado ha sido no experimental, porque no existe manipulación de la variable, transeccional (en el tiempo) y descriptivo. Para ello utilizó la técnica un cuestionario diseñado por los 100 estudiantes, para evaluar a 26 docentes de la facultad, dicho cuestionario contiene 38 ítems que midió los cinco aspectos de la variable, a través de la escala de likert. Para ello aplicó el estadístico SPSS en su versión 19. Concluyó que los docentes presentan una tendencia positiva en su desempeño laboral. Dado a que un 93% manifestaron en mayor o menor grado que sus docentes muestran tener dominio tecnológico, 85% manifestaron en mayor o en menor grado que sus docentes muestran tener dominio científico, 97% manifestaron en mayor o menor grado que sus docentes muestran tener responsabilidad en el desempeño de sus funciones, 95% manifestaron en mayor o menor que sus docentes desarrollan buenas relaciones interpersonales y 90% manifestaron en mayor o menor grado que sus docentes muestran tener buena formación en valores éticos.

Gómez (2011) en su investigación sobre satisfacción laboral de los empleados del área Comercial del Banco Líder y su relación con las variables demográficas puesto laboral, edad y sexo del empleado planteó como objetivo determinar si los niveles de satisfacción laboral de los empleados del área comercial del banco líder tienen alguna relación con las variables demográficas puesto laboral, edad y sexo del empleado. Empleó el tipo de investigación descriptivo y diseño transeccional transversal, con un enfoque cuantitativo y un diseño no experimental, la muestra que se tomó, fue de 312 empleados, utilizó los instrumentos la técnica de encuestas y cuestionarios, el cual, concluyó que en el área comercial: (a) No existe una diferencia significativa si los puestos laborales son vistos desde sub-grupos de sexo y factores. (b) los promedios de

la satisfacción laboral de las variables demográficas, puesto laboral y edad de los empleados tienen diferencias significativas.

Alfaro, Leyton, Meza y Sáenz (2012) en su investigación sobre “Desempeño laboral y su relación con algunas variables ocupacionales en tres Municipalidades” para optar el grado de Maestro por la Universidad Pontificia Universidad Católica del Perú” planteó como objetivo determinar si el desempeño laboral tiene relación con algunas variables ocupacionales en tres municipalidades” para ello empleó el tipo de investigación descriptivo y correlacional, con diseño no experimental de corte transversal descriptiva, trabajaron con 283 colaboradores de la Municipalidad A, 1858 trabajadores de la Municipalidad B y 1038 Trabajadores de la Municipalidad C, luego de haber analizado la información obtenida concluyó: (a) el desempeño laboral reportado por los trabajadores de las tres Municipalidades se encuentran complacidos con su organización que les permite la posibilidad de mejorar, (b) respecto a los factores de significancia de tareas y beneficios económicos arrojaron como resultado del promedio satisfechos, una buena disposición en el trabajo y también que se encuentran satisfechos con la remuneración percibida. (c) se reportó un menor porcentaje de satisfacción en factores como reconocimiento personal y/o social, esto debido a que los trabajadores no se sienten reconocidos por sus jefes o compañeros abriendo una posibilidad de mejora.

Toala (2014) en su investigación sobre “Incidencia del modelo de diseño del clima organizacional para mejorar el desempeño profesional de los servidores públicos del Municipalidad de Jipijapa, Trujillo” Perú; planteó como objetivo analizar la incidencia del modelo de diseño de clima organizacional para un mejor desempeño profesional de los servidores públicos del Municipio de la Jipijapa, Trujillo. Empleó el tipo de investigación básico, diseño no experimental y enfoque Cuantitativa - Cualitativa, la población es de 130 funcionarios del Municipio de Jipijapa. Se realizó la recolección de información se realizó a través de las técnicas de entrevistas y encuesta. Al aplicar el diseño de clima organizacional en la Municipalidad de Jipijapa, se espera obtener mejoras tanto en el desempeño profesional como en el cumplimiento de sus funciones en los servidores públicos. Se concluyó: (a) que el 57%, consideraron que las relaciones interpersonales calificaban como regular; (b) el 23%, como malas; y

el 22%, buenas. (c) El 100% respondieron que casi nunca tienen una buena comunicación con los directores; además el 46% respondieron que siempre se encuentra desmotivado; a esta última respuesta, se complementa el hecho que el 100% de los funcionarios respondieron que la desmotivación afecta las relaciones interpersonales.

Ortega y Orozco (2016), en su investigación sobre “satisfacción y desempeño laboral entre un grupo de trabajadores sindicalizados de la empresa gubernamental” planteó como objetivo: Determinar si existen diferencias significativas en los niveles de satisfacción y desempeño laboral entre un grupo de trabajadores sindicalizados de la empresa gubernamental, empleó el tipo de investigación descriptivo comparativo, el diseño de esa investigación es no experimental de corte transversal, plantearon como objetivo general determinar si existen diferencias significativas en los niveles de satisfacción y desempeño laboral en un grupo de trabajadores sindicalizados de la empresa gubernamental, respecto al personal externo contratado; los instrumentos usados fueron el test de evaluación de satisfacción laboral y el test de evaluación de desempeño laboral. Al aplicar la evaluación de satisfacción laboral y desempeño de los instructores sindicalizados de la empresa pública, se concluyó: (a) que no existe diferencias significativas entre el grupo de trabajadores sindicalizados de la empresa pública, respecto al personal contratado. Sin embargo, aunque estadísticamente no es significativa, si existe cuando menos aparentemente una diferencia en el desempeño de ambos grupos.

1.2. Fundamentación Científica, Técnica o Humanística.

Autoestima.

Definición y teorías.

Modelo de Coopersmith.

Coopersmith (1967) definió a la autoestima como el juicio personal de valía, tomado así mismo, que cada individuo expresa sus actitudes; esta actitud es una experiencia subjetiva que se transmite a los demás por reportes verbales o conducta que se manifiesta. En 1959, Coopersmith comenzó su estudio sobre

la autoestima para niños de 5 y 6 grado utilizando una prueba de 58 reactivos (ítems), esta escala fue interpretada por al español por Panizo M.L (1988), quien consideró cuatro áreas o sub escalas (yo general, yo social, académica escolar y hogar padres), en donde a partir de cuatro criterios como son: el grado en que sienten que son amados y aceptados por aquellos que son importantes para ellos, capacidad para desempeñar tareas que consideran importantes, consecución de niveles morales y éticos y, finalmente, el grado en que pueden influir en su vida y en los demás (Lara-Cantú, Verduzco, Acevedo y Cortés, 1993).

Dimensiones de la autoestima.

Coopersmith (1976) Según el manual de escala de la autoestima para adultos define a tres dimensiones que son caracterizados por su amplia y radio de acción, logrando identificar las siguientes:

Dimensión autoestima en el área personal. (así mismo general).

Que, consiste en la evaluación que la persona realiza y con frecuencia se mantiene entre sí, asistiendo una relación entre sus cualidades personales y su imagen corporal, con su desempeño en el ámbito escolar considerando su capacidad, productividad, importancia y dignidad, lleva un comprendido juicio personal expresado en la actitud hacia sí mismo. El “sí mismo – General” se refiere a las actitudes que presenta la persona frente a su propia percepción de sí mismo, y propia experiencia valorativa sobre sus características físicas y psicológicas.

Dimensión autoestima en el área familiar.

Esta dimensión consiste en la evaluación que la misma persona realiza frecuentemente con respecto a sí mismo en relación con las personas que interaccionan, es decir con los miembros de su grupo familiar, su capacidad, dignidad, productividad e importancia, implicando un juicio personal manifestado en las actitudes asumidas hacia sí mismo, refiriéndose está a las actitudes y/o experiencias en el medio familiar con relación a la convivencia.

Dimensión autoestima en el área social.

En esta área la valoración que realiza el individuo a sí mismo, y mantiene con frecuencia relación con sus interacciones sociales, considerando su capacidad, productividad, importancia y dignidad, lo cual, se sobreentiende un juicio personal que se manifiesta en las actitudes asumidas hacia sí mismo. Vale decir son actitudes de la persona ante el medio social se manifiesta frente de sus compañeros o amigos. Al igual que se da en sus vivencias dentro de las instituciones educativas o formativas, y las expectativas en relación a su satisfacción de su rendimiento académico o profesional.

En otras palabras, el individuo realiza frecuentes estimaciones de sus frecuentes interacciones consigo mismo y con el ambiente en el que se desenvuelve, logrando monitorear continuamente, como influye dentro de él, de acuerdo con la satisfacción que esto le brinden, va a asumir una actitud hacia sí mismo. Es como una calle de doble circulación: de acuerdo a sus relaciones en todos los ámbitos mencionados, la actitud asumida es ante sí mismo.

Según Álvarez, Sandoval y Velásquez (2007) señalaron que la autoestima puede variar según el punto de vista de los autores. Algunos personajes de la psicología clásica como Alfred Adler y William James, consideraban a la autoestima como el resultado de las metas propuestas, esto se vincula con el éxito o fracaso obtenido de la búsqueda de sus metas provenientes de: una fuente interna y una externa siendo la primera, el propio sentido de competencia al enfrentarse con el entorno y la segunda la estima que otras personas tienen de un individuo y lo individualizan.

Por lo que coincide con Valsamma (2006) pues define a la autoestima como un fenómeno psicológico y social, una actitud favorable o desfavorable que el individuo tiene hacia sí mismo, conformada por una acumulación de opiniones y sentimientos. Todas estas anteriores definiciones nacen a partir de ciertos enfoques de teorías formadas de los trabajos realizados por William James, padre de la psicología americana; y Charles Cooley. Pues James fue acreditado con su estudio formal inicial de la autoestima, el Yo es "parte de mí" que trata del propio cuerpo, habilidades, reputación, fortalezas y debilidades, y

posesiones. Es así que el que Yo puede dividirse en tres elementos principales:

El Yo material: Se refiere a los objetos y pretensiones que son considerado como uno de los bienes muebles o identificación de uno: el cuerpo, la ropa, familia, hogar, coche, etc.

El Yo social: Está conectado con la reputación de una persona o parte de un reconocimiento. Una persona puede tener muchos perfiles de Yo, ya que el mismo individuo es tomado como hijo, estudiantes, amigo, etc.

El Yo espiritual: Es el ser interno o subjetivo del individuo. El reconocimiento de uno está relacionado con lo que uno piensa sobre las cosas y lo que las personas piensan sobre uno.

Otra teoría referente a la autoestima es la conocida de Brown y Marshall (2006) pues afirman que el término de la autoestima es utilizado de 3 maneras: (a) La autoestima global, llamada “autoestima de rasgos”, se refiere a la manera que persona se siente sobre sí mismo de forma general, probablemente perdure a través del tiempo y situaciones, por uno mismo no se deriva del proceso racional sino de juicio. (b) En el caso del sentimiento de autoestima, conocida como “Estado de Autoestima”, hacer referencia la reacción de la autoevaluación emocional frente a ciertos eventos, cuando las personas declara a sus experiencias como una amenaza o mejora para su autoestima. Por ejemplo, cuando una persona considera a su autoestima altísima, luego de conseguir una gran promoción, de lo contrario, una persona podría decir que su autoestima esta desplomada luego de haberse divorciado, ejemplos, se tiene las sensaciones positivas del orgullo y satisfacción, y sensaciones negativas como la humillación y vergüenza. (c) La diferencia entre autoestima general y sentimiento de autoestima, que en la primera persiste mientras que la segunda ocurre de manera temporal. (d) la autoevaluación se utiliza para evaluar habilidades y atributos. Por ejemplo, una persona que duda de su capacidad en la escuela se puede decir que tienen una baja autoestima y una correcta persona piensa que es bueno en los deportes, se puede decir que tienen una alta autoestima atlética. La confianza en sí mismo y la auto-eficacia también se han utilizado para referirse a estas creencias, y mucha gente compara la

autoconfianza con la autoestima. Preferimos llamar a estos como autoevaluación a la forma de evaluar su integridad física atributos, habilidades y características de la personalidad.

Además, muchas escalas que evalúan la autoestima incluyen medirla en varios dominios. Es así que las personas tienen diferentes niveles de autoestima en las diferentes áreas. Una persona podría tener una alta autoestima atlética, pero baja autoestima artística, mientras que otra persona podría tener una baja autoestima matemáticas pero un alto autoestima social.

Reyes (2014) mencionó en su estudio que Coopersmith define que la autoestima como la evaluación de una persona así misma, en la que su aprobación o desaprobación de sus actitudes (juicios personales) es lo más importante.

Base de la autoestima.

De acuerdo con García (2013) Considera que la autoestima tiene una doble base. La primera apoya en la información que llega de los demás sobre uno mismo; y el segundo se fundamenta en la valoración subjetiva. Este último adquiere mayor significación a medida que esta crece. Por cuanto, La valoración subjetiva según el autor consigna tres componentes:

Componente cognitivo.

Está formado por el conjunto de conocimientos sobre sí mismo. Este representa a que cada uno se forma sobre su propia persona. La autoestima varía según la madurez psicológica y la capacidad cognitiva del sujeto. Incluye descriptores como físicos, afectivos y de capacidad.

Componente conductual.

El autor definió, que este componente tiene un conjunto de habilidades que posee cada una de las personas para desenvolverse en las diferentes áreas. Un ejemplo, una persona puede ser muy hábil jugando al tenis, y bastante torpe resolviendo cuestiones de razonamiento abstracto. La información que se reúne cada una de estas situaciones se aglutina para formar la valoración global que cada cual realiza de sí

mismo.

Componente afectivo.

Asimismo, respecto a este componente, el sentimiento de valor que se atribuye, se da a tal grado que nos aceptamos. Según nuestra autoestima puede tener una matriz positiva o una matriz negativa: vale decir que “Hay muchas cosas de mí que me gusta” o “soy un inútil, no hago nada bien”.

Los tres componentes señalados se relacionan entre sí. De este modo, se observa que la valoración la persona hace de sí misma, recoge habilidades, expectativas de éxito y la confianza en sus capacidades para enfrentarse a los retos de su vida.

Autoestima en el ámbito laboral.

Una compañía de servicios de estrategias en recursos humanos, explica que los empleados que tienen un alto nivel de autoestima, tiene mayor confianza en sus pensamientos y juicios, crean relaciones interpersonales y de trabajo más eficaces, que contribuye a un mejor ambiente de trabajo. Es decir, tiene un impacto en la forma en que se opera en el lugar de trabajo, cómo hace frente a las personas y cuánto logra sus metas en la carrera. Por otro lado, la falta de autoestima conduce al miedo a lo nuevo y desconocido, y conduce a un comportamiento inadecuado, o demasiado obediente o rebelde.

Demuestran una facilidad en comunicación entre sí, y se observa que disfrutan de su interacción, la autoestima positiva del personal experimenta las siguientes características:

Las personas hablan fácilmente de sus logros, y son abiertos y honestos con cualquier deficiencia.

Se observa expresiones de afecto entre ellos como felicitaciones.

Las personas están abiertas a la crítica, y lo suficientemente cómodas para reconocer sus errores.

La comunicación y la interacción entre los empleados tienen un aire de espontaneidad.

Hay armonía entre lo que dicen y lo que hacen en sus acciones.

Los sentimientos de ansiedad o inseguridad pueden estar presentes, pero no abrumara a las personas.

Los empleados son flexibles y están abiertos a los desafíos, y están dispuestos ayudarse entre sí.

El mayor desafío para inspirar y mantener altos niveles de autoestima entre los empleados es la capacidad de una organización para crear un sentido de auto- responsabilidad. En otras palabras, los empleados deben tener un sentido de control personal sobre su trabajo y sus actividades dentro del ambiente laboral.

Neysen cita a Bowes (2016) recomendó las siguientes propuestas:

Establezcan la gestión de la carrera. Los empleados que se conocen ellos mismos, reconocen sus habilidades y destrezas, disfruta de un nivel mucho más alto de la autoestima personal. Ofrecer programas de formación de gestión de carrera, siendo una buena opción para que los empleados exploren, lleguen a comprenderse ellos mismos, y para desarrollar un plan de carrera a largo plazo con la organización.

Implementar una metodología eficaz resolución de problemas. Las organizaciones necesita adaptar una metodología eficaz de resolución de problemas y asegurarse de que cada empleado utilice esta estrategia. Esto crea la coherencia en toda la organización, crea el pensamiento independiente y da lugar a la responsabilidad personal de elecciones y acciones.

Desarrollar autoafirmación. A cada empleado debe enseñarle a ponerse de pie por el mismo y defender sus propias ideas y, al mismo tiempo, aprender a poner en práctica la autoafirmación eficaz y adecuada. Esto es una gran responsabilidad que requiere que los empleados tomen buenas decisiones, examinen alternativas y participen en la autodisciplina.

Centrarse en una orientación de meta. Centrarse en el control

personal, esto se desarrolla fácilmente si hay un enfoque en la fijación de objetivos en todos los niveles de la organización. Estos objetivos deben ser específicos, medibles, acordados y realistas. Las metas y expectativas realistas permiten a los empleados determinar todo el qué, dónde, cuándo y cómo de su trabajo, y sentir una sensación de logro cuando se alcanza el éxito.

Practicar la integridad personal. Todo el mundo, desde el empleado de primera línea a la alta dirección, debe "predicar con el ejemplo". En otras palabras, el comportamiento dentro de la organización debe demostrar una integridad personal entre las normas, las creencias, y el comportamiento.

Proporcionar seguridad y protección. Si bien las organizaciones ya no pueden garantizar un empleo duradero, como para proporcionar un sentido de seguridad y protección para los empleados, estos deben sentirse seguros al expresar sus opiniones, cometer errores, hacer preguntas y desafiar las ideas. Los empleados necesitan saber que son respetados por sus habilidades y talentos, y sentirse seguros acerca de sus contribuciones al lugar de trabajo.

2.2.2 Desempeño Laboral.

Definiciones.

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).

Dolan (2007) señaló sobre el desempeño laboral:

(...) la evaluación del rendimiento es un procedimiento estructural y sistemático que sirve para evaluar, medir e influir sobre los atributos, comportamientos y resultados relacionados con el trabajo, su finalidad es descubrir en qué medida es productivo el empleado, y si podrá mejorar su rendimiento a futuro. (p. 229)

Se puede decir que dentro de lo planteado por el autor el desempeño se evidencia en la productividad del trabajador, punto fundamental que encierra claramente que un trabajador se mide por el grado de rendimiento eficiente en el cargo.

Si se analiza la definición que presenta Chiavenato, se puede entender las claras coincidencias que hay entre ambos conceptos, puesto que uno de los puntos que plantea Chiavenato es que una persona a otro difiere grandemente en desempeño, puesto que va a determinarse por las diferentes situaciones, por lo que, su desempeño dependerá de sus propias capacidades y habilidades como de su eficiencia en el cargo.

Así se tiene textualmente la definición que presenta Chiavenato (2009) como:

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)

Se deduce que según el pensamiento de Chiavenato podemos decir que uno de las condicionantes para un buen desempeño va íntimamente relacionado con la eficiencia (habilidades y capacidades) en el cargo y la productividad (costo/ beneficio). La tesista asume la definición y enfoque de Chiavenato.

Dimensiones del desempeño laboral.

Se presenta las definiciones de las dimensiones eficiencia y productividad planteada por la tesista sustentado luego de un análisis de la teoría planteado por los autores Chiavenato, Hernández y Pulido

Eficiencia laboral.

Hernández y Pulido (2011) definieron la eficiencia como:

La eficiencia es el cumplimiento de los procedimientos y las reglas

establecidas, así como la correcta utilización de los recursos asignados para el logro de las metas. (...) para alcanzar un objetivo las empresas bien proyectadas calculan la eficiencia y los recursos a utilizar; por lo tanto, la eficiencia y el cumplimiento de metas son fundamentales, y cuando se da la eficiencia y la eficacia, las empresas son efectivas. (p.4)

Jones y George (2014) señalaron que cuanto menos recurso se requieran para producir un determinado resultado, mayor será la eficiencia del sistema operativo. Por ello, la eficiencia “es una medida útil para saber cómo se aprovechan todos los recursos de la organización – materiales, mano de obra, capital, y energía – para producir resultados, bienes y servicios”. (p.307)

Se puede decir que la eficiencia es el cumplimiento de las metas teniendo en cuenta los recursos y los procedimientos y las reglas de una empresa lo que hace que se logre resultados, esto permite que los trabajadores midan su nivel de eficiencia a través del uso adecuado de los recursos y el tiempo en que realizan una actividad en cumplimiento de las metas establecidas.

Productividad de los recursos humanos.

Esta es otra de las dimensiones consideradas en el presente trabajo de investigación, la cual según Armando (2010) la definió como la correlación entre los volúmenes de producción (VP) y los gastos de trabajo, se considera la calidad requerida y los niveles medios de habilidad e intensidad de trabajo existente en una sociedad. (p.226)

Hernández, et. al (2011) la definió:

Respecto a la productividad, el resultado de la utilización correcta de los recursos se da en relación proporcional con los productos y servicios generados. Las empresas utilizan recursos técnicos, económicos y materiales, conforme a diferentes sistemas de producción, por ende, para ser más competitivos, el administrador debe conocer y saber medir la productividad, sabiendo que cada vez es más necesario utilizar mejor los recursos (insumos), lo cual le permitirá, la medición de la rentabilidad financiera al negocio, al lograrlo este objetivo, se ve la capacidad de la empresa para competir en un mercado concurrido, donde exige calidad y

servicio. (p.11)

Evaluación del desempeño.

Según Chiavenato (2009) señaló que la evaluación de desempeño es un proceso que revive de la actividad productiva del pasado, para evaluar el aporte que el trabajador realiza en sus labores, y para que logren sus objetivos dentro del sistema administrativo. (p.81-82). Respecto a la evaluación del desempeño la persona en un cargo es extremadamente situacional y varía de una persona a otra, y de situación en situación, depende de muchos factores que condicionalmente influyen. Cada persona evalúa el vínculo del costo-beneficio para saber si vale la pena hacer un esfuerzo, por cuanto dependen de las habilidades y capacidades del esfuerzo individual que hace persona y de su apreciación del papel que debe desempeñar.

Evaluar el desempeño.

El autor arribó a que toda persona debe recibir retroalimentación sobre su desempeño, para conocer cómo marcha en el trabajo. Sin esta retroalimentación, las personas dan pasos a ciegas. Las razones para que las organizaciones muestren su preocupación por evaluar el desempeño de sus empleados son:

Conforme al desempeño se debe proporcionar aumentos salariales, promociones, conforme a un juicio sistemático.

Transferencias y, en muchas ocasiones se ven los despidos de empleados.

El desempeño permite transmitir a los empleados como marchan en el trabajo, si deben cambiar en el comportamiento, en las actitudes, habilidades o conocimientos.

Facilita conocer a los Jefes lo que piensan los subordinados. La evaluación generalmente lo realizan los Gerentes como base para guiar y aconsejar a los subordinados sobre su desempeño.

La evaluación de desempeño debe proporcionar beneficios a la

organización y a las personas; en consecuencia, se debe tener en cuenta las siguientes líneas básicas.

La evaluación debe abarcar no solo el desempeño en el cargo ocupado, sino también el alcance de metas y objetivos.

La evaluación debe hacerse con vehemencia en el individuo que ocupa el cargo y no en la impresión sobre sus hábitos personales observados en el trabajo. Asimismo, debe concentrar en un análisis objetivo y no en las apreciaciones subjetiva de hábitos personales, es decir empeño y desempeño son cosas distintas.

La evaluación debe ser aceptada por ambas partes tanto del evaluador como el evaluado. Para traer algún beneficio para la organización y el empleado, deben estar de acuerdo con la evaluación.

La evaluación de desempeño se debe utilizar para mejorar la productividad del individuo en la organización, equipándolo mejor para producir con eficacia y eficiencia.

Medición del desempeño.

Según Rivas (2009) La primera vez que se aplicó la medición del desempeño fueron a vendedores contratados por el gobierno en Estados Unidos en el siglo XIX. De igual forma fue aplicado al Ejército de ese país en 1916. Es así que con el transcurso de los años la evaluación del desempeño se ha convertido en el gran método de apoyo para los empleados que no alcanzan los estándares, para medir el buen funcionamiento en cada puesto del área productiva, así como para considerar el sistema de capacitación que utiliza la organización.

Según Keijzers (2010) el desempeño laboral depende de la personalidad, destrezas, conocimientos, experiencia y habilidades del empleado; aunque este indicador señale la capacidad del empleado, también se refiere a la parte de gestión del rendimiento. Es decir que la organización de la jerarquía y la distribución de tarea son muy importantes para el desempeño.

El buen desempeño laboral dentro de una organización es necesario

para que la compañía alcance el éxito, pues depende de la creatividad, la innovación y el compromiso de los empleados. Estos parámetros junto al crecimiento de la productividad son importantes en la estabilización de la economía; debido a la mejoría de los niveles de vida, salarios más altos, con un incremento de bienes disponibles para consumo, etc.

Según Sierra (2014) el autor define a la evaluación del desempeño laboral como el camino a seguir para valorar el rendimiento de cada miembro de la organización, su finalidad de establecer estrategias para dar solución a problemas, promover a los trabajadores y fomentar su desarrollo personal dentro de la empresa.

Según Bedoya y Osvaldo (2004) la evaluación del desempeño no es un fin en sí mismo, sino un instrumento, un medio, una herramienta para mejorar los resultados de los recursos humanos de la empresa. Es así que define los principales objetivos de la evaluación del desempeño:

- Adecuación del individuo al cargo
- Entrenamiento
- Promociones
- Incentivo salarial por buen desempeño
- Mejoramiento de las relaciones humanas entre superior y subordinados
- Auto-perfeccionamiento del empleado
- Informaciones básicas para la investigación de recursos humanos
- Estimación del potencial de desarrollo de los empleados
- Estímulo a la mayor productividad
- Oportunidad a la mayor productividad
- Oportunidad de conocimiento de los parones de desempeño de la empresa
- Retroalimentación (feedback) de información al propio individuo evaluado
- Otras decisiones de personal, como transferencias, licencias, etc.

Según Bedoya y Osvaldo (2004) Las evaluaciones son sistemas de calificación de cada ocupación. Deben ser de uso fácil, confiables que califica

elementos esenciales que determinan el desempeño. Las observaciones del desempeño pueden desarrollarse en forma directa o indirecta. Esta última (exámenes escritos, simulaciones) son menos confiables porque evalúan situaciones hipotéticas. Por otro lado, las mediciones cuantitativas (objetivas) del desempeño son las que resultan verificables por otras personas y se usan comúnmente. El desempeño se basa en unidades producidas, defectuosas, tasa de ahorro de materiales, cantidad vendida en términos financieros o cualquier otro aspecto que pueda expresarse en forma matemáticamente precisa. Las mediciones subjetivas son las calificaciones no verificables, que pueden considerarse opiniones del evaluador. Cuando las mediciones subjetivas son también indirectas, el grado de precisión baja aún más.

Elementos subjetivos del calificador.

Según Bedoya y Osvaldo (2004), En el desempeño las mediciones subjetivas pueden conducir a una desfiguración en la calificación. Esta distorsión puede suceder con mayor frecuencia cuando no se logra conservar su imparcialidad en varios aspectos:

Los prejuicios personales: Cuando el evaluador sostiene *a priori* una opinión personal anterior a la evaluación, basada en estereotipos, el resultado puede ser gravemente distorsionado.

Efecto de acontecimientos recientes: Las capacidades pueden verse afectadas en gran medida por las acciones más recientes del empleado. Es probable que estas acciones (buenas o malas) estén presentes en la mente del evaluador. Un registro cuidadoso de las actividades del empleado puede servir para reducir este efecto.

Tendencia a la medición central: Algunos evaluadores acostumbran a evitar las calificaciones muy altas o muy bajas, distorsionando las mediciones para que se acerquen al promedio.

Efecto de halo o aureola: Ocurre cuando el evaluador califica al empleado basado en la simpatía o antipatía, estando predispuesto a asignarle una calificación aún antes de llevar a cabo la observación de su desempeño.

Interferencia de razones subconscientes: Muchos evaluadores pueden adoptar actitudes sistemáticamente benévolas o estrictas, movidos por el deseo inconsciente de agradar y conquistar popularidad.

Opción de medición del desempeño laboral.

Referente a esta opción se señala cuatro dimensiones de desempeño laboral, los cuales, se mide la calidad, cantidad, confiabilidad y conocimiento del trabajo. Aunque con el tiempo esta teoría se ha unido al concepto de Vroom y formó la siguiente estructura de la figura 1.

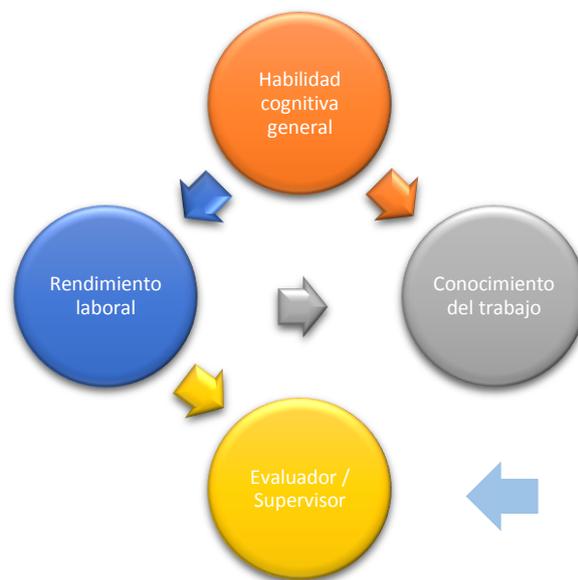


Figura 1. Esquema de desempeño laboral, adaptado de Hunter's (1986)

De acuerdo con Hunter (1986) el aprendizaje sobre el trabajo es la clave para el rendimiento en el trabajo, y la habilidad cognitiva predice la capacidad de aprendizaje. Por lo tanto, la capacidad cognitiva general es el indicador clave para el desempeño laboral, lo cual permite al supervisor evaluar el rendimiento. Otras alternativas utilizadas en la investigación son la medición del trabajo como la media de unidades producidas por hora durante un día; o el número de unidades producidas dividido por el tiempo total trabajado (es decir, los artículos por minuto).

Marroquín y Pérez (2011) explicaron que la evaluación del desempeño laboral es realizada generalmente por el área de recursos humanos, lo que busca es la ocupación del trabajador de acuerdo a ciertos parámetros medidos

en las labores realizadas dentro de la empresa. Si el programa de evaluación del desempeño está bien planeado, coordinado y desarrollado, los efectos positivos son observados a corto, mediano y largo plazo dentro del clima organizacional; y los beneficiarios son, el evaluado, el jefe, la empresa y la comunidad. Por cuanto señala:

Desempeño de Tarea.

La habilidad de los empleados para realizar actividades técnicas son parte de sus puestos, ya sea directa o indirectamente, la primer implementa una parte de su proceso tecnológico, y el segundo proporciona materiales o servicios.

Desempeño contextual.

Es el conjunto de actividades y acciones hechas más allá de lo definido en las descripciones de tareas del puesto de trabajo. Son aquellas conductas destinadas al apoyo interpersonal, en cumplir las misiones y objetivos de la organización, o generar un esfuerzo extra para las condiciones difíciles del trabajo.

Organizacional.

Es el conjunto de actividades y acciones positivas o negativas, realizadas voluntariamente a favor o en contra de los legítimos intereses de la organización.

Desempeño laboral desde la mirada de rendimiento

El valor que la empresa espera frente a los episodios reservados que un trabajador puede ser positivo o negativo, en función de que el empleado presente un buen o mal rendimiento.

Las instituciones cuestionan el desempeño de los trabajadores en función de los resultados obtenidos, es por eso que al medir el clima organizacional se cuantifica el desempeño del trabajador y se asigna un juicio del rendimiento; otros especialistas consideran al rendimiento, como un conjunto de acciones en el ámbito laboral, y no el resultado de las mismas. Desde este enfoque los términos productividad, eficiencia y eficacia están orientados a los resultados obtenidos, mientras que el

rendimiento es el resultado del comportamiento a realizar para el logro de las metas

Asimismo, podemos decir que el rendimiento laboral son aquellas acciones o comportamientos observados en los empleadores, que son relevantes para los objetivos de la organización, y que pueden ser medidos según su nivel de contribución a la empresa, y según su competencia.

En gran medida los empleadores necesitan obtener información sobre la forma en que realizan sus actividades, es por eso que la evaluación del desempeño sirve para entender cómo influye los atributos relacionados con el trabajo con la finalidad de descubrir en qué medida es productivo el trabajador y si se deberá realizar acciones para la mejora del rendimiento, esta forma es la más usada para cuantificar el desempeño del individuo y su potencial.

Dimensiones del desempeño laboral.

Cumplimiento de roles.

“El cumplimiento de roles está relacionado con la responsabilidad asignada a cada trabajador en una entidad, el propósito de desempeñarse adecuadamente, tiene que ver con el Manual de Funciones que cada empresa tiene para sus empleados”

Los empleados deben de cumplir las tareas encomendadas demostrando que existe compromiso y seriedad en su ejecución, cuando se trata de alguna función pública los responsables de la ejecución deben considerar que las tareas serán realizadas en el tiempo asignado, con eficiencia y productividad, teniendo en cuenta lo siguiente:

Responsabilidad: Compromiso de cumplimiento de las tareas asignadas y toda labor que sea inherente a dicho fin.

Honestidad: Deberá demostrar valores como la honradez y ser coherente con las funciones públicas al satisfacer el interés general sobre el personal administrando los recursos de la

manera más eficiente.

Transparencia: Permitir a cualquier persona que lo requiera el acceso a la información sobre el estado de sus gestiones.

Justicia: Realizará las tareas asignadas de la manera más eficiente, con equidad sin ser parcial.

Dignidad: Deberá primar el respeto a la institución, así como a los compañeros, cumpliendo a cabalidad las tareas encomendadas, evitando acciones que generen riesgos.

Trabajo en equipo.

El trabajo en equipo es pieza fundamental en una organización, especialmente si se trata de una institución pública, el ser humano está en constante interacción el hogar, el trabajo, etc., esta interacción permite una situación amena, ayuda a sentirse motivado, a participar, es por eso que se debe hacer dinámicas internas de los grupos.

Stoner (1996) establece cinco características que todo equipo debe cumplir para el cumplimiento de las metas y objetivos.

Complementariedad: Cada miembro está a cargo de una función específica de un proyecto.

Coordinación: el orden y la organización son factores claves en la ejecución del proyecto, cualidad que todo líder debe tener.

Comunicación: La comunicación deberá ser clara y abierta permitiendo la anticipación de los miembros, ya que servirá para realizar coordinaciones a fin de que el equipo funcione de manera articulada ya que si un integrante del equipo falla el equipo fracasa.

Confianza: cada integrante del grupo debe confiar en sus compañeros, esto llevará a fijar el rumbo del proyecto sin anteponer interés y egos personales, aportando lo mejor de cada uno sabiendo que este es el camino al éxito como equipo.

Compromiso: todos los integrantes del equipo se comprometen a dar lo mejor, a realizar su mayor esfuerzo para cumplir con los objetivos.

Metas alcanzadas.

El nivel de desempeño alcanzado en una institución, relacionado a los estándares de logro que se consideran en la planificación, proveen la base para la planificación operativa y presupuestal que permiten un desempeño medible

Debemos tener claro cuál es el objetivo y hacia donde queremos llegar, con voluntad y compromiso se pueden cumplir las metas.

Se debe evaluar permanentemente el grado de avance y resultados obtenidos y compararlos con las metas, esta evaluación puede darse durante o al finalizar el proyecto.

El rendimiento laboral está estrechamente ligado al cumplimiento de metas y objetivos y para poder evaluar se utiliza variables tanto personales como del ambiente laboral como habilidades y conocimiento del trabajador.

Al ir evaluando los resultados y siendo estos satisfactorios generarán en el equipo un ambiente favorable incrementando el nivel de motivación y sentimientos de autorrealización.

1.2.1 Marco conceptual.

Autoestima.

Según Coopersmith define a la autoestima como la evaluación de una persona así misma, en la que su aprobación o desaprobación de sus actitudes (juicios personales) es lo más importante.

Autoconcepto.

Conjunto de características (físicas, intelectuales, afectivas, sociales, etc.) que conforman la imagen que un sujeto tiene de sí mismo.

Autoreconocimiento.

Es el proceso reflexivo por el cual la persona adquiere noción de su yo, y de sus propias cualidades y características. Este proceso puede ser desglosado en diversas fases como: auto percepción, auto observación, memoria autobiográfica, autoestima, auto aceptación.

Desempeño laboral.

Según Chiavenato (2000) define al desempeño laboral como el comportamiento del trabajador en la búsqueda de los objetivos fijados, este constituye la estrategia individual para lograr los objetivos de la empresa.

Dicotómicas.

Incluye dos categorías en la que solo indica diferencia respecto de una a otra.

Correlacional.

Consiste en medir el grado de relación que existe entre dos o más conceptos o variables, en un contexto en particular.

Hipótesis.

Una propuesta de justificación ante determinado fenómeno, elemento o proceso que tome lugar en cualquier ámbito de la existencia sea en lo natural como en lo social.

1.3. Justificación.

Justificación teórica.

La presente investigación se realizó con la finalidad de encontrar la relación de la autoestima con el desempeño laboral mediante la revisión de sus concepciones y definiciones en el ámbito de la gestión pública municipal. Buscando ratificar o negar la vigencia de este postulado, a la luz de las actuales políticas de eficiencia y renovación de la visión del Estado Peruano. Con ello se pretende, una vez demostrado la relación entre las variables, contribuir a mejorar los niveles de autoestima de los servidores públicos. Asimismo, un mayor entendimiento de cómo funcionan estas variables en el escenario actual de la gestión pública; exige destinar importantes recursos en la preparación de trabajadores para que sean más competitivos, y de esa manera contribuir a un mejor desempeño a favor de la sociedad.

Justificación Práctica.

Bernal (2010) Sostuvo, que una investigación tiene justificación práctica cuando su desarrollo permite resolver un problema o al menos plantea estrategias que al aplicarse contribuirían a resolverlo.

El presente trabajo de investigación se desarrolló para determinar si existe relación significativa entre la autoestima y el desempeño laboral, a partir de los resultados obtenidos, puntos débiles y fuertes que se pretende proponer alternativas de solución como talleres coaching u otros para ayudar a fortalecer su autoestima y esta incrementa el nivel de productividad y eficiencia en el desempeño de los trabajadores.

Justificación metodológica.

En investigación científica, Bernal (2010) refiere que la justificación metodológica se da cuando la tesis que se va a realizar, propone un nuevo método o una nueva estrategia para generar conocimiento válido y confiable. Es así que en este estudio se propone la creación de un instrumento con su respectiva validez y confiabilidad que busca recoger información sobre la relación que existe entre la autoestima y desempeño laboral.

1.4. Problema.

En un mundo laboral globalizado, donde las exigencias competitivas obligan al profesional a estar mejor capacitado para lograr el éxito; es importante que el empleado comprenda cómo está formado su autoestima, y que halle la manera de trabajar para mejorarla. La voz de la duda e inseguridad puede ser fuerte, persistente, desalentadora e incluso destructiva para alcanzar la meta propuesta (Psicodelia 2015).

Es así que muchos niveles de organización, permite a los empleados participar en la autogestión, la responsabilidad personal y medirse el nivel de auto-conciencia personal. De la misma manera se pide a los empleados, ser eficaces en las relaciones interpersonales y trabajar en equipo de manera más

flexibles.

Según Legacy Bowes y Group (2016) los empleados que tienen un alto nivel de autoestima, tiene mayor confianza en sus pensamientos y juicios, crean relaciones interpersonales y de trabajo más eficaces, por lo que se constituye un mejor ambiente de trabajo. Es decir, un buen sentido de la autoestima tiene un impacto en la forma en que se opera en el lugar de trabajo, cómo hace frente a las personas y cuánto logra sus metas en la carrera. Por otro lado, la falta de autoestima conduce al miedo a lo nuevo y desconocido, y conduce a un comportamiento inadecuado, o demasiado obediente o rebelde. Hacia la misma dirección, es por esos que debemos mencionar que las características como autorresponsabilidad, creatividad, habilidad para interrelacionarse, claridad de metas personales, son cualidades propias del individuo con autoestima sana y al mismo tiempo son la garantía de éxito.

En el ámbito laboral actual, en donde, existen diversos factores que afectan el rendimiento de las organizaciones gubernamentales, uno de ellos es el personal con la que se cuenta, es por ellos que se deben orientar los esfuerzos, brindarles la comodidad física y mental en su lugar de trabajo, para que puedan desempeñarse al máximo.

Todas las acciones o comportamientos realizados por los empleados en sus cargos que desempeñan son de gran importancia para que la organización para alcanzar sus metas, de modo que los resultados obtenidos de las evaluaciones periódicas del desempeño laboral, son, un buen indicador para direccionarse al éxito.

Según los resultados de Jaén (2010) en un estudio sobre el desempeño laboral en Madrid, afirmó que los factores personales, como: los del sistema influyen en las conductas y los resultados del trabajo, están siendo reflejado en el rendimiento laboral. Por ejemplo, un comportamiento laboral contraproducente como es el abandono; los estudios, han demostrado que los factores personales (incluyendo las circunstancias individuales) son factores determinantes, pero la cultura y las políticas organizativas que gestionan el absentismo también son importantes. La evaluación del desempeño laboral es un proceso complejo, que requiere definiciones previas de perfiles

ocupacionales, estructurados en torno a conocimientos, habilidades, conductas individuales, sociales y habilidades. (Mejia 2012).

Toala (2014) realizó el diseño de clima organizacional como mecanismo de atención y su incidencia en el desempeño profesional de los servidores públicos de la ilustre institución edil de Jipijapa en Trujillo - Perú, en su estudio explicó el gran impacto que tiene las personas, los grupos y la estructura sobre el comportamiento dentro de la organización, esto permitió mejorar la eficacia de ésta y el alcance de sus objetivos, este comportamiento se debe a la cultura organizacional que en ellas predomina.

La Municipalidad distrital de Asia, es el órgano local, constituido con la finalidad de promover el desarrollo de su población, buscando un crecimiento integral, y como tal tiene representación institucional para incrementar los índices culturales, sociales de desarrollo humano, desarrollo económico local y desarrollo físico geográfico, gozando para ello de autonomía política, económica y administrativa (MOF, 2014).

No se ha encontrado estudios recientes sobre la actual situación de autoestima de empleados y como se encuentra relacionado con el desempeño laboral dentro de las Municipalidades. Es así que este trabajo tiene como propósito aplicar un instrumento en el que se observe la relación de estas dos variables y su impacto dentro de la organización de la Municipalidad Distrital de Asia, para así dar alternativas de solución que ayude a mejorar la situación de la Municipalidad de Asia en pro de la calidad en la gestión.

1.5.1 Formulación del problema.

Problema General.

¿Qué relación existe entre autoestima y el desempeño laboral en los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Asia – Cañete, marzo, 2016?

Problemas específicos.

Problema específico1

¿Cuál es la relación que existe entre la autoestima y la dimensión eficiencia

que poseen los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Asia – Cañete, 2016?

Problema específico2

¿Cuál es la relación que existe entre la autoestima y la dimensión productividad que poseen los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Asia – Cañete, 2016?

1.5. Hipótesis.

Hipótesis General.

Existe relación directa entre la autoestima y desempeño laboral en los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Asia, Cañete, marzo, 2016.

Hipótesis Específicos.

Hipótesis específica1

Existe relación directa entre la autoestima y la dimensión eficiencia en los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Asia, Cañete, 2016.

Hipótesis específica2

Existe relación directa entre la autoestima y la dimensión productividad en los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Asia, Cañete, 2016.

1.6. Objetivos.

Objetivo General.

Determinar la relación existente entre autoestima y el desempeño laboral en los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Asia – Cañete, 2016.

Objetivos Específicos.

Objetivos Específicos1

Determinar la relación de la autoestima y dimensión eficiencia que poseen los

trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Asia – Cañete, marzo - 2016.

Objetivos Específicos 2

Determinar la relación de la autoestima y dimensión productividad que poseen los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Asia – Cañete en marzo - 2016.

II. Metodología

2.1. Variables.

Definición conceptual.

Autoestima.

Según Coopersmith (1976) lo definió a la autoestima como la evaluación de una persona así misma, en la que su aprobación o desaprobación de sus actitudes (juicios personales) es lo más importante.

Desempeño Laboral.

Chiavenato (2000) Lo definió:

Como el desempeño humano el cargo es extremadamente situacional y varía de una persona a otra, y de situación en situación, por ello depende mucho de innumerables factores condicionantes que influyen. Cada persona evalúa la relación costo-beneficio para saber cuánto vale la pena hacer determinado esfuerzo. A su vez el esfuerzo peculiar depende de las habilidades y capacidades de la persona y de su percepción del papel que debe desempeñar. (p.246)

2.2. Operacionalización de variables.

Definición Operacional de Autoestima.

Consta de un cuestionario de 25 items, tiene tres dimensiones y cada dimensión tiene cinco y tres indicadores, su escala es dicotómica, asignando valor de 1 a Si y de 0 a No, cuenta con 4 niveles: 0 a 24 bajo. 25 a 49 medio bajo, 50 a 74 medio alto, 75 a 100 alto.

Tabla 1
Operacionalización de la variable Autoestima

Variables	Dimensión	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles
Autoestima	Area Personal (si mismo general)	Sentimiento Aprecio Autoevaluación Felicidad Personalidad	1,3,4,7,10,12,13,15,18, 19,23,24,25	(SI (1)	Bajo 0 - 24 Medio bajo 25 - a 49
	Area Social	Percepción del ámbito escolar Percepción social Aceptación Actitud	2,5,8,14,17,21	NO (0)	Medio alto 50 a 74 Alto 75 a 100
	Area Familiar	Percepción familiar Tolerancia Compresion	6,9,11,16,20,22		

Definición operacional de desempeño laboral.

Consta de un cuestionario de 18 ítems, con dos dimensiones, cada uno de ellas con dos indicadores y con una escala dicotómica con un índice de, 2=NO y 1= SI con niveles de bajo 1 a 10, medio bajo 10 a 19, medio alto 19 a 28, alto 28 a 36

Tabla 2
Operacionalización de la variable Desempeño Laboral

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala y Valores	Niveles y Rangos
Eficiencia Laboral	Rendimiento Laboral	p1,p2,p3, p4,p6,p7 p8,p9,p10, p11	Si (2) No (1)	Bajo 1 a 10 Medio 10 a 19 Medio Alto 19 a 28
	Ambiente Laboral			Alto 28 a 35
Productividad	Cumplimiento de Metas	p12,p13,p14, p15,p16 p17, p18		
	Objetivos Alcanzados			

2.2.1 Metodología.

La metodología es definida por Bernal (2006):

- a) Como parte lógica, la metodología, se ocupa del estudio de los

métodos, que, en palabras de Kaplan, es el estudio (descripción, explicación y justificación) de los métodos de investigación y no de los métodos en sí; y b) la metodología es entendida como el conjunto de aspectos operativos del proceso investigativo, y que es la concepción más conocida en el ambiente académico en general. (p. 55)

El método aplicado en la presente investigación es Hipotético-deductivo, definido como: Un procedimiento que parte de unas aseveraciones en calidad de hipótesis y busca rebatir o adulterar tales hipótesis, deduciendo de ellas conclusiones que deben confrontarse con los hechos. (Bernal, 2006, p. 56).

2.3 Tipo de estudio.

El presente trabajo de investigación es de tipo sustantiva, con nivel de estudio descriptivo – correlacional, dado que primeramente se describe y luego se analiza las variables de estudio, sustentándose en la definición como la solución conlleva a la identificación de conceptos, principios y leyes, permitiendo el desarrollo del conocimiento teórico-científico. Estos problemas dan lugar a las investigaciones sustantivas. (Sánchez Reyes, 2015, p. 63)

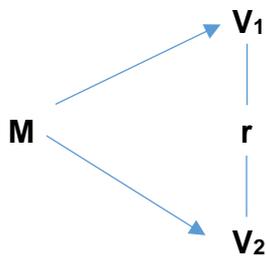
Hernández (2015) es correlacional, porque describen relaciones entre dos o más categorías, conceptos o variables en un momento determinado, ya sea en términos correlacionales, o en función de la relación causa-efecto.

2.4 Diseño de investigación.

El diseño del trabajo de investigación es: no experimental y de corte transversal ya que no se manipularon las variables. Según Hernández, Collado y Baptista, (2015) es no experimental y de corte transversal porque:

Decimos no experimental por los estudios que se realizan sin la manipulación deliberada de las variables, y en los que sólo se observan los fenómenos en su ambiente natural para después analizarlos (...) y es transversal estas recolectan datos en un solo momento, en un tiempo

único. Su propósito es describir las variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado. (pp. 149-151)



Dónde:

M → Muestra

V₁: Variable de Autoestima.

V₂: Variable de Desempeño Laboral.

r: Relación entre la V₁ y V₂.

2.5 Población, muestra y muestreo.

Hernández, et. al, (2015) definió a la población en el conjunto de todos los casos que concuerdan con una serie de especificaciones (p. 174)

2.5.1. Población

La población con la cual se realizó el presente trabajo de investigación se realizó a 54 empleados pertenecientes al área de administración de la Municipalidad distrital de Asia, Cañete. Por lo cual, dado que se trabajó con la población censal no determinó muestra.

2.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnica de recolección de datos.

La técnica son los medios por los cuales el investigador procede a recoger la información requerida de una realidad o fenómeno citado por (Sánchez y Reyes, 2015, p. 143). Para la presente investigación, la técnica que ha sido

utilizada para proceder con la recolección de datos tanto de la variable de Autoestima y como la variable de Desempeño Laboral fue la encuesta, la cual consistió en la recopilación de la información considerando la población censal de estudio.

Instrumentos de recolección de datos de la variable Autoestima.

El instrumento de la variable Autoestima se aplicó a través del cuestionario de manera grupal a todo el personal, que constó de 54 empleados pertenecientes al área de administrativa de la Municipalidad distrital de Asia, Cañete.

El instrumento utilizado contiene 25 ítems, tres dimensiones contando a dos de ellos cinco indicadores, y uno tres indicadores que evaluaron la percepción que los empleados pertenecientes al Área de Administración de la Municipalidad distrital de Asia, Cañete. Siendo las siguientes dimensiones: (I) área personal, (II) área familiar y (III) área social, siendo el tipo dicotómico, cuya valoración No (0), Si (1), como niveles se establecerán alto, medio alto, medio bajo, bajo.

Instrumentos de recolección de datos de la variable Desempeño Laboral.

El instrumento de la variable Desempeño Laboral se aplicó a través del cuestionario también de manera grupal a todo el personal, el cual constó 54 de los empleados pertenecientes al área de administrativa de la Municipalidad distrital de Asia, Cañete.

El instrumento utilizado contiene 18 ítems, dos dimensiones y cuatro indicadores, que evaluaron la percepción que los 54 empleados de la Municipalidad de Asia –Cañete, tienen del Desempeño Laboral. La dimensión (I) eficiencia consta de diez preguntas, la dimensión (II) de productividad consta de ocho preguntas, siendo el tipo escala dicotómica, cuya valoración de 1 (NO) y 2 (SI) y como rangos se establecerán alto, medio alto, medio bajo y bajo.

2.7. Procedimiento de recolección de datos.

Tabla 3

Ficha técnica del instrumento Inventario de Coopersmith adaptado para adulto

Nombre de instrumento :	Cuestionario sobre Autoestima de Stanley Coopersmith (SEI) versión adultos
Autor :	Stanley Coopersmith
Fecha de aplicación :	Marzo de 2016
Objeto :	Medir el autoestima de los trabajadores administrativos de la municipalidad distrital de Asia
Aplicación y administración :	A los trabajadores del área administrativa de la municipalidad distrital de Asia, se puede aplicar en forma individual como colectiva debido a que no cuentan con evaluación.
Duración :	Aproximadamente 15 minutos
Organización de la prueba:	Está compuesto por 25 items, diseñado para adultos a partir de los 18 años de edad, con respuesta verdadero o falso, dividido en tres escalas: asimismo, social y familia.

Tabla 4

Ficha técnica del Instrumento – desempeño laboral

Nombre del instrumento:	Desempeño laboral
Autor :	Neyser Marín Montoya (2016) Adaptado por: Leyda Carlos
Fecha de aplicación:	Marzo 2016
Objetivo:	Determinar el nivel de desempeño laboral de los empleados del área de administración de la municipalidad distrital de Asia - Cañete.
Aplicación y administración:	A los trabajadores de la Municipalidad distrital

	de Asia no cuenta con dicha evaluación
Duración:	La encuesta demanda un tiempo de 10 minutos aproximadamente.
Organización de la prueba:	La prueba está constituida por dos partes: Los datos ocupacionales de la persona evaluada, y la lista de items de la evaluación. Además, cada encuesta tiene una escala SI (2) y NO (1), con categorías: bajo, medio bajo, medio alto y alto.

2.8. Análisis de datos

Validación y confiabilidad de los instrumentos

Instrumento de Autoestima.

Validación.

Realizado los estudios anteriores de la autoestima donde el inventario de autoestima de Coopersmith ha sido validado mediante el método concurrente con el cuestionario de personalidad de Eysenck, aplicando la correlación de Pearson, donde según lo esperado hubo una correlación muy alta y negativa entre sus dimensiones (Lara-Cantú, *et al.* 1993). Además, las actitudes valorativas de la Autoestima se midieron con el Inventario de Autoestima de Stanley Coopersmith para adultos ya que fue estandarizado para la población peruana por Isabel Panizo.

Confiabilidad.

Sin embargo, por los años de antigüedad del instrumento se consideró realizar una prueba piloto a 45 trabajadores, se analizó los resultados para corroborar que este se adapte al contexto a estudiar. Se aplicó la estadística K R 20, por tener una escala dicotómica.

Tabla 5

Confiabilidad de la escala de Autoestima de Coopersmith

elementos	Kr20
25	0.92

El coeficiente de confiabilidad es de 0.92 como se observa en la tabla 5, Por lo que se puede decir que el instrumento es de alta confiabilidad.

Instrumento de desempeño laboral.***Validación.***

Este instrumento fue construido por el tesista Neyser Marín Montoya (2016) fue validado por juicio de expertos, cuenta con la ficha técnica respectiva, este instrumento fue ajustado por la maestra en la escala de Likert a dicotómica y contextualizado a la realidad de la Municipalidad de Asia, solo en el cambio de área e institución. La validación por juicio de expertos realizado por la tesis Marín, resulto aplicable, siendo su confiabilidad de 0.810, de 18 ítems.

Se consideró validar el instrumento por los ajustes realizado a la escala, siendo antes politómica ordinal ahora dicotómica nominal, quedando así de esta manera:

Tabla 6

Validación por juicio de expertos

Instrumento	Dr, Aguirre Chávez	Mg. Ponce de	Mg. Castañeda
	Felipe	Leon Walter	Núñez Eliana
Desempeño Laboral	Aplicable	Aplicable	Aplicable

Confiabilidad

Según Hernández *et al.* (2015) el autor manifestó, la confiabilidad de un instrumento de medición, se refiere al grado en que su aplicación repetida al mismo sujeto u objeto produce iguales resultados. Se analizó bajo el método de medidas de coherencia o consistencia interna, donde se estima que el

coeficiente de fiabilidad del cuestionario completo según la estadística de KR20 fue el valor de 0.99. Indicando alta confiabilidad.

Tabla 7

<i>Confiabilidad del cuestionario sobre desempeño Laboral</i>	
Elementos	Kr20
18	0.99

Los resultados del coeficiente KR 20, fue de 0.99 que indica alta confiabilidad.

2.7 Métodos de análisis de datos

Para el análisis de los datos, luego de la aplicación de ambos instrumentos (autoestima y desempeño laboral), se hizo el vaciado de la data en Excel, obteniendo las sumas de las dimensiones y las variables. Luego se utilizó el software SPSS versión 20, para la reconversión de variables a niveles – rangos y brindar los informes respectivos.

Para mostrar los resultados obtenidos, se trabajaron tablas de frecuencias y porcentajes y gráficos de barras para la parte descriptiva. Para la prueba de hipótesis al ser variable cualitativa con escala dicotómica, se utilizó la prueba estadística no paramétrica Phi, por la naturaleza de su escala dicotómica.

III. Resultados

3.1 Resultados.

Descripción de la variable Autoestima

Tabla 8
Distribución de los niveles de la variable autoestima

NIVELES	Frecuencia	Porcentaje
ALTO	8	14.8
MEDIO ALTO	42	77.8
MEDIO BAJO	4	7.4
BAJO	0	0.0
Total	54	100.0

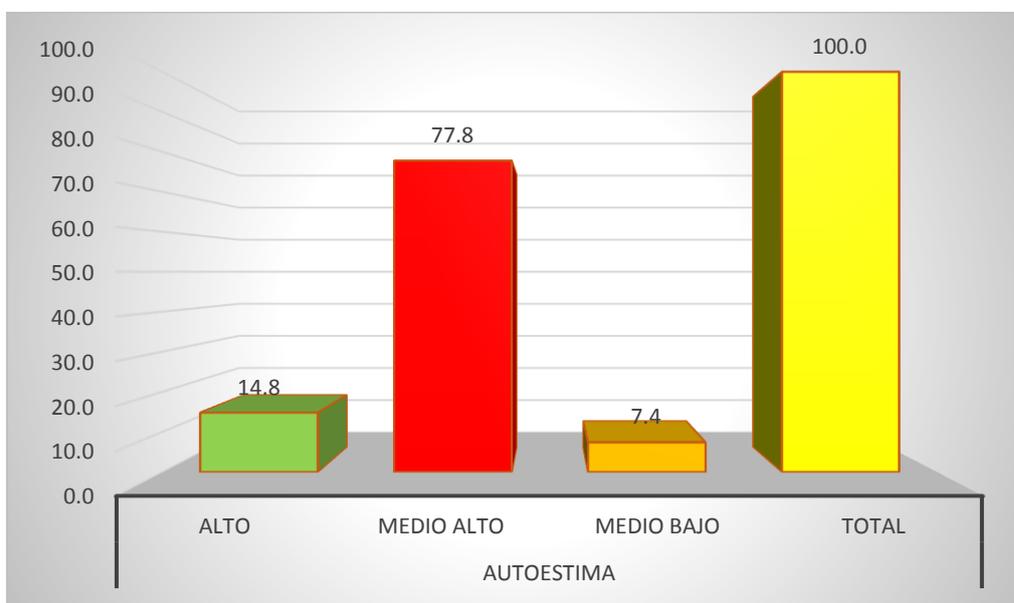


Figura 2. Los niveles de Autoestima de los trabajadores de la municipalidad de Asia, Cañete.

Interpretación

En la tabla 8 y figura 2 se observa que del 100% de los trabajadores el 77.8% perciben un nivel de autoestima medio alto y un nivel alto en un 14.8%, es decir que la mayoría lo percibe en un nivel medio alto.

Dimensión personal

Tabla 9

Distribución de los niveles de la dimensión personal

	Frecuencia	Porcentaje
ALTO	38	70.4
MEDIO ALTO	16	29.6
MEDIO BAJO	0	0.0
BAJO	0	0.0
Total	54	100.0

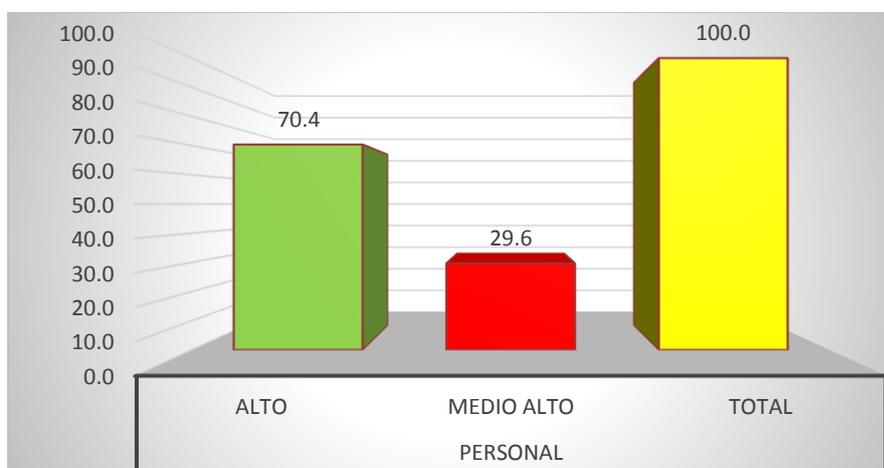


Figura 3. Los niveles de la dimensión personal de los trabajadores de la municipalidad de Asia, Cañete.

En la tabla 9 y figura 3 se observa que del 100% de los trabajadores el 70.4% perciben un nivel alto en la dimensión personal y en un nivel medio alto el 29.6% quiere decir que la mayoría se percibe en un nivel alto.

Dimensión social

Tabla 10

Distribución de los niveles de la dimensión social

	Frecuencia	Porcentaje
ALTO	8	14.8
MEDIO ALTO	42	77.8
MEDIO BAJO	4	7.4
BAJO	0	0.0
Total	54	100.0

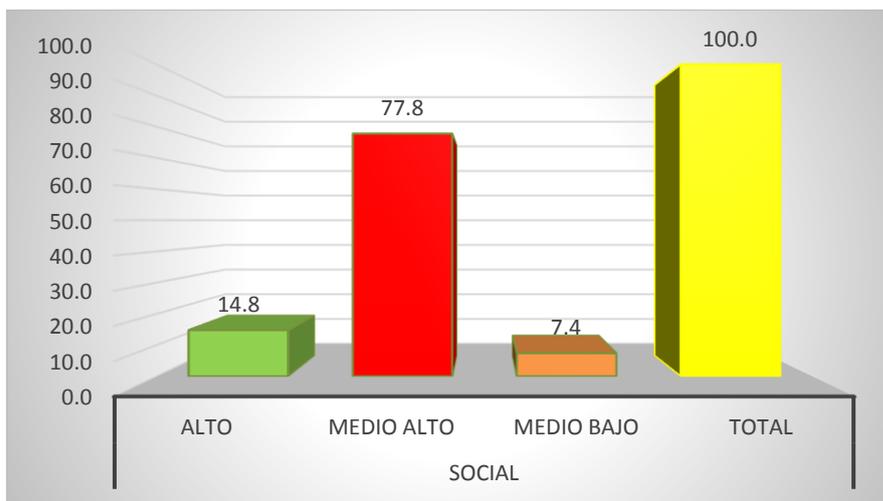


Figura 4 Los niveles de la dimensión social de los trabajadores de la municipalidad de Asia, Cañete.

En la tabla 10 y figura 4 se observa que del 100% de los trabajadores en la dimensión social, el 77.8% se perciben en un nivel medio alto y en un nivel alto el 14.8 %, quiere decir que la mayoría se percibe en un nivel medio alto.

Dimensión familiar

Tabla 11

Distribución de los niveles de la dimensión familiar

	Frecuencia	Porcentaje
ALTO		0
MEDIO ALTO	38	70.4
MEDIO BAJO	12	22.2
BAJO	4	7.4
Total	54	100.0

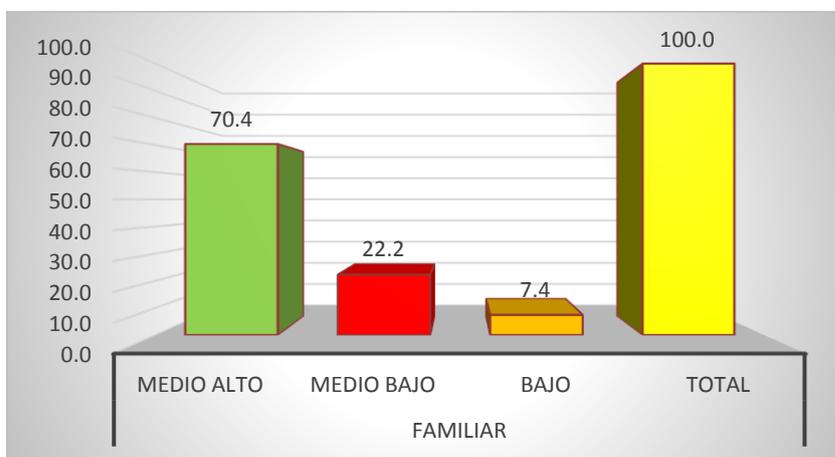


Figura 5. Los niveles de la dimensión familiar de los trabajadores de la municipalidad de Asia, Cañete.

En la tabla 11 y figura 5 se observa que del 100% de los trabajadores en la dimensión familiar, el 70.4%, se perciben en un nivel medio alto y en un nivel medio bajo el 22.2%, bajo el 7.4 %, quiere decir que la mayoría se percibe en un nivel medio alto.

Descripción de la variable Desempeño laboral

Tabla 12

Distribución de los porcentajes de la variable desempeño laboral

NIVELES	Frecuencia	Porcentaje
BAJO	0	0
MEDIO BAJO	2	3.7
MEDIO ALTO	25	46.3
ALTO	27	50.0
Total	54	100.0

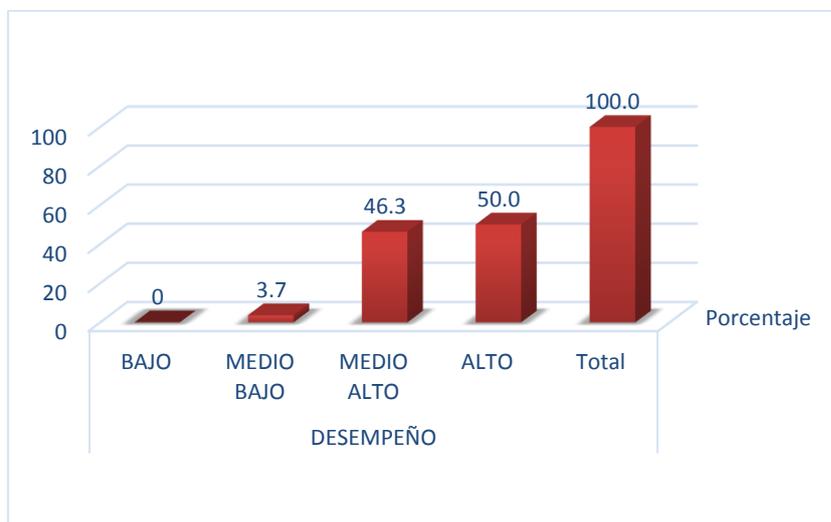


Figura 6. Los niveles de la variable desempeño laboral en los trabajadores de la municipalidad de Asia, Cañete.

En la tabla 12 y figura 6 se observa que del 100% de los trabajadores el 50% perciben un nivel alto y el 46.3% consideran un nivel medio alto de desempeño laboral, es decir que el nivel que se percibe fue de medio alto.

Dimensión de eficiencia

Tabla 13

Distribución de los porcentajes de la dimensión eficiencia

NIVELES	Frecuencia	Porcentaje
BAJO	0	0
MEDIO BAJO	0	0
MEDIO ALTO	20	37.0
ALTO	34	63.0
Total	54	100.0

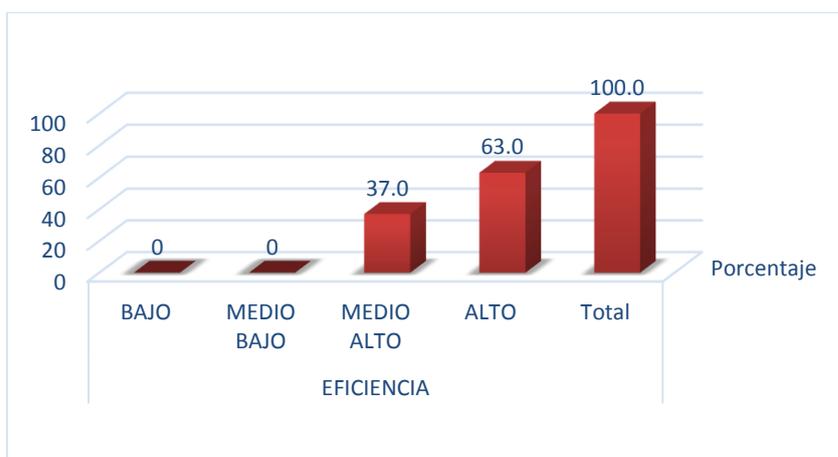


Figura 7. Los niveles de la dimensión eficiencia de los trabajadores de la municipalidad de Asia, Cañete.

En tabla 13 y la figura 7 se observa que del 100% de los trabajadores de la Municipalidad de Asia – Cañete, el 37% tiene un nivel medio alto en su dimensión eficiencia el 63% de los trabajadores consideran que su desempeño tienen un coeficiente alto.

Dimensión productividad

Tabla 14

Distribución de los porcentajes de la dimensión productividad

	Frecuencia	Porcentaje
BAJO	0	0
MEDIO BAJO	7	13.0
MEDIO ALTO	38	70.4
ALTO	9	16.7
Total	54	100.0



Figura 8 Los niveles de la dimensión productividad de los trabajadores de la municipalidad de Asia, Cañete.

En tabla 14 y la figura 8 se observa que del 100% de los trabajadores de la Municipalidad de Asia – Cañete el 70.4%, tiene un nivel medio alto en su dimensión productividad el 16.7% y un 13% de los trabajadores consideran que su desempeño es medio bajo.

3.2 Contrastación de Hipótesis.

Hipótesis General

H_0 No Existe relación directa entre la autoestima y desempeño laboral de los trabajadores administrativos en la Municipalidad Distrital de Asia, Cañete, 2016.

H_a Existe relación directa entre la autoestima y desempeño laboral de los trabajadores administrativos en la Municipalidad Distrital de Asia, Cañete, 2016.

Tabla 15

Correlación entre autoestima y desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad de Asia

		Valor	Sig. aproximada
Nominal por nominal	Phi	0.386	0.133
N de casos válidos		54	

Se observa en la tabla 15 que se ha obtenido un valor de p calculado de 0.133, siendo mayor que el p tabulado de 0.05. Por lo tanto, aceptamos la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis alterna de la investigación. Lo cual significa que la variable autoestima no se relaciona directamente con la variable desempeño laboral de los trabajadores administrativos en la Municipalidad de Asia, 2016.

Hipótesis Específica 1

H₀. No Existe relación directa entre la autoestima y la eficiencia de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Asia, Cañete, 2016.

H_a. Existe relación directa entre la autoestima y la eficiencia de los trabajadores administrativos en la Municipalidad Distrital de Asia, Cañete, 2016.

Tabla 16

Correlación entre autoestima y eficiencia de los trabajadores de la Municipalidad de Asia

		Valor	Sig. aproximada
Nominal por nominal	Phi	0.341	0.208
N de casos válidos		54	

Se observa en la tabla 16 que se ha obtenido un valor de p calculado de 0.208 siendo mayor que el p tabulado de 0.05, por lo tanto, aceptamos la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis alterna de la investigación. Lo cual significa que la variable autoestima no se relaciona directamente con la dimensión eficiencia en el desempeño de los trabajadores administrativos en la Municipalidad de Asia, 2016.

Hipótesis Específica 2

H₀ No Existe relación directa entre la autoestima y la productividad de los trabajadores administrativos en la Municipalidad Distrital de Asia, Cañete, 2016.

H_a Existe relación directa entre la autoestima y la productividad de los trabajadores administrativos en la Municipalidad Distrital de Asia, Cañete, 2016.

Tabla 17

Correlación entre autoestima y productividad de los trabajadores de la Municipalidad de Asia.

		Valor	Sig. aproximada
Nominal por nominal	Phi	0.484	0.042
N de casos válidos		54	

Se observa en la tabla 17 que se ha obtenido un valor de p calculado de 0.042 siendo menor que el p tabulado de 0.05, por lo tanto, aceptamos la hipótesis alterna de la investigación y se rechaza la hipótesis nula. Lo cual significa, que la variable autoestima se relaciona directamente con la dimensión productividad en el desempeño de los trabajadores del área de administrativo de la Municipalidad de Asia, 2016.

IV. Discussion

El presente trabajo de investigación tiene como objetivo general el determinar de qué manera la autoestima se relaciona con el desempeño laboral del personal administrativo de la municipalidad de Asia, pero una vez realizado el proceso de análisis de los datos a través del SPSS y la descripción de los mismos, se observa mediante la tabla 15 que la variable 1: Autoestima no se relaciona con la variable 2: desempeño laboral, dada la correlación de phi obtenida es de 0.133, por lo cual, se aceptó la hipótesis nula y se rechazó la hipótesis de investigación. es así como analizando los resultados de Ortega y Orozco (2016) en su investigación sobre “satisfacción y desempeño laboral entre un grupo de trabajadores sindicalizados de la empresa gubernamental” planteó como objetivo: Determinar si existen diferencias significativas en los niveles de satisfacción y desempeño laboral entre un grupo de trabajadores sindicalizados de la empresa gubernamental que luego de aplicar la evaluación de satisfacción laboral y desempeño de los instructores sindicalizados de la empresa pública, se concluyó: (a) que no existe diferencias significativas entre el grupo de trabajadores sindicalizados de la empresa pública, respecto al personal externo contratado. Sin embargo, aunque estadísticamente no es significativa, si existe cuando menos aparentemente una diferencia en el desempeño de ambos grupos, la importancia de su estudio se demuestra que existe la correlación con el desempeño laboral, lo que presenta en diferentes contextos y que redundan en la productividad y eficiencia de los trabajadores. En la investigación realizada por Montilla (2014) titulada *“Análisis de la relación Autoestima - Desempeño Laboral en docentes de educación básica, U.E. Maestro Víctor Balestrini, Municipio Baralt del Estado Zulia, Venezuela*; planteó como objetivo: Determinar si existe relación elocuente entre la autoestima y el desempeño laboral en docentes de educación primaria, concluyó que los docentes demuestran una carente confianza en sí mismo, ya que no evidencian poseer los factores que caracterizan la autoestima y algunas veces los docentes actúan de forma apropiada a situaciones laborales que se les presentan, a no reconocer cuáles son sus fortalezas y fragilidades, demuestran poseer un concepto débil de sí mismos, actúan sin ejercer control sobre sus emociones, se determinó que los docentes tampoco autoevalúan su desempeño evidenciando inseguridad. De igual forma, presentan dificultades para establecer relaciones sociales positivas, por lo mismo que siendo en otro

ámbito laboral también se evidencia la importancia que tiene la autoestima en relación al desempeño donde se puede apreciar que los docentes/trabajadores muestran una autoestima baja, y esto se aprecia en su desempeño.

Se analizó la relación entre la primera dimensión de la variable 1 Autoestima: con la eficiencia de los trabajadores administrativos de la municipalidad de distrital Asia, 2016, apreciándose en la tabla 16 que no existe correlación phi 0.208 rechazando la hipótesis de investigación y aceptando la hipótesis nula. Por lo tanto, el personal administrativo de la municipalidad distrital de Asia, 2016, considera que no existe una relación entre la autoestima y la eficiencia en el desempeño, es decir, que es sumamente importante que se realice un diagnóstico previo que identifique algunas otras variantes que puedan estar influyendo en la eficiencia de los trabajadores, lo cual permitirá un mejor desempeño laboral y contribuirá a alcanzar los objetivos institucionales, dado que esto permitirá aprovechar las potencialidades de cada trabajador; en la tesis de Ramírez (2014) titulado "*capacitación y desempeño laboral de los empleados de la universidad linda vista de la unión mexicana de Chiapas*" para optar el grado de Maestro por la Universidad Linda Vista en el Estado de Chiapas, México, planteó como objetivo: Determinar si existe relación significativa entre la capacitación y el desempeño laboral. La conclusión que arribó sobre el análisis estadístico a los datos de la muestra son: (a) La capacitación laboral si resultó predictora del desempeño laboral; su influencia fue lineal, positiva y significativa. (b) la edad del empleado y la antigüedad en el puesto no tuvieron una influencia significativa en el desempeño laboral (c) Esto significa que, a mayor nivel de capacitación, mayor puede ser el nivel de desempeño laboral.

A través de la tabla 17, podemos apreciar la correlación de phi de 0.042, la cual nos determinó el rechazo de hipótesis nula y la aceptación de la hipótesis investigación, dado que existe relación entre la variable 1: Autoestima y la segunda dimensión: Productividad de la variable 1: desempeño laboral, lo cual, permite determinar que el personal Administrativo considera que esta dimensión se relaciona con la autoestima. Frente a los resultados de esta tesis se analizó el trabajo de investigación de Alfaro, Leyton, Meza y Sáenz (2012)

titulado “Desempeño laboral y su relación con algunas variables ocupacionales en tres Municipalidades “Perú” quienes plantearon como objetivo determinar si el desempeño laboral tiene relación con algunas variables ocupacionales en tres municipalidades” y se corrobora que el desempeño es una variable que tiene distintas variables que intervienen en su actuar por así decirlo, ya que no solo la autoestima va relacionado con este último, sino también la autoestima, concluyó que, el desempeño laboral reportado por los trabajadores de las tres municipalidades se encuentran complacidos con su organización, lo que permite la posibilidad de mejorar, (b) respecto a los factores significancia de tareas y beneficios económicos arrojaron como resultado de promedio satisfechos lo que resulta, una buena disposición en el trabajo y también que se encuentran satisfechos con la remuneración recibida. (c) se reportó un menor porcentaje de satisfacción en factores como reconocimiento personal y/o social esto debido a que los trabajadores no se sienten reconocidos por sus jefes o compañeros abriendo una posibilidad de mejora. Otro trabajo de investigación como es de Toala (2014) titulada “Incidencia del modelo de diseño de clima organizacional para mejorar el desempeño profesional de los servidores públicos del Municipio de la Jipijapa, Trujillo” Perú. Concluyó: (a) que el 57%, consideraron que las relaciones interpersonales calificaban como regular; (b) el 23%, como malas; y el 22%, buenas. (c) El 100% respondieron que casi nunca tienen una buena comunicación con los directores; además el 46% respondieron que siempre se encuentra desmotivado; a esta última respuesta, se complementa el hecho que el 100% de los funcionarios respondieron que la desmotivación afecta el desempeño profesional.

V. Conclusiones

- Primero. Se determinó que no existe relación significativa entre Autoestima y desempeño laboral como se evidencia en los resultados de la aplicación de phi siendo valor de p calculado de 0.133 siendo mayor que el p tabulado de 0.05.
- Segundo. Se determinó que no existe relación significativa entre Autoestima y eficiencia del desempeño laboral como se evidencia en los resultados de la aplicación de phi siendo valor de p calculado de 0.208 siendo mayor que el p tabulado de 0.05
- Tercero. Se determinó que existe relación significativa entre Autoestima y la productividad del desempeño laboral como se evidencia en los resultados de la aplicación de phi siendo valor de p calculado de 0.042 siendo menor que el p tabulado de 0.05

VI. Recomendaciones

- Primero. Según los resultados obtenidos en la presente investigación se recomienda realizar diferentes talleres de realización personal o de coaching que fortalezca la autoestima a los trabajadores administrativos de la Municipalidad de Asia.
- Segundo. Frente al resultado de no evidenciar relación entre la variable autoestima y eficiencia, se recomienda aplicar una encuesta a los trabajadores e indagar sobre la situación de rendimiento y cumplimiento de funciones según el MOF de la institución en este caso la Municipalidad.
- Tercero. Según el resultado obtenido se evidencia que hay relación directa entre la autoestima y la productividad, por lo mismo una de las recomendaciones sería repotenciar las condiciones de trabajo que permita al trabajador administrativo sentirse que se les brinda atención a las necesidades prioritarias como dotarles de material, comodidad y recursos para su desempeño, y a la vez con los talleres que recibiría todo esto complementaria los requisitos para fortalecer la productividad en su trabajo.

VII. Referencias

Aldana (2013). *Criterios y aspectos de la evaluación del desempeño*. Recuperado de: <http://gesteval.blogspot.pe/p/criterios-de-evaluacion-del-desempeno.html>

Alfaro S., Leyton G., Meza S. y Sáenz, I (2013). *Satisfacción laboral y su relación con algunas variables ocupacionales en tres municipalidades*. (Tesis de magister de administración Estratégica de Empresas). Universidad Pontificia Católica del Perú, PE.

Álvarez A. Sandoval G. y Velásquez S. (2007) *Autoestima en los (as) alumnos (as) de los 1º medios de los Liceos con alto índice de vulnerabilidad escolar (I.V.E.)* (Tesis para optar al Título de Profesor de Lenguaje y Comunicación y al Grado de Licenciado en Educación) Universidad Austral de Chile

Armando, C. (2010). *Gestión del Talento Humano y del Conocimiento*. Bogotá: Ecoe Ediciones.

Bedoya y Osvaldo (2004). *La nueva gestión de personas y su evaluación de desempeño en empresas competitivas* (Tesis de Magister en Administración: Gestión Empresarial). Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Perú.

Brown D. y Marshall M. (2006). The three faces of self-esteem. In M. Kernis (Ed.), *Self-esteem: Issues and answers*. New York: Psychology Press. Recuperado de <http://faculty.washington.edu/jdb/448/448articles/kernis.pdf>

Chiavenato (2000). *Administración de Recursos Humanos*. Quinta edición Santa Fé de Bogotá: Editorial Mc Graw- hill.

Coopersmith (2010). Manual de Escala de Autoestima de Coopersmith Adultos. Disponible en http://www.academia.edu/3093021/TEST_DE_COOPERSMITH_ADULTOS

Directiva N°12 – 2013 (2013). *Evaluación del desempeño laboral del personal de la Municipalidad de Miraflores*. Disponible en https://www.miraflores.gob.pe/Gestorw3b/files/pdf/5219-10729directiva_12_2013_gm_mm.pdf.

Dolan, S., Valle R., Jackson, S. y Schuler, R (2007), *La Gestión de los Recursos Humanos*, España: McGraw-Hill / Interamericana Editores de España, S.A.U.

García A. (2013). La educación emocional, el autoconcepto, la autoestima y su importancia en la infancia. *Edetania* 44 Diciembre 2013 p. 241-257

Gómez, L., Pasache, P. y Odonnell., V. (2011) *Niveles de satisfacción laboral de una banca Comercial: caso de estudio* (Tesis de Magister Administración Estratégica de Empresas). Universidad Católica del Perú. Perú.

Hernández S y Rodríguez, J. y Pulido A. (2011). *Fundamentos de Gestión Empresarial*. México: McGraw-Hill / Interamericana Editores, S.A. de C.V.

Jaén M. (2010). *Predicción del rendimiento laboral a partir de indicadores de motivación, personalidad y percepción de factores psicosociales*. (Tesis Doctorado). Universidad Complutense de Madrid. España.

Jiménez (2014) *relación entre el liderazgo transformacional de los directores y la motivación hacia el trabajo y el desempeño de docentes de una Universidad Privada Claudia Constanza Jiménez Carranza*, para optar el grado de magister en Psicología en la Universidad Católica de Colombia.

Jones, G., y George, J. (2014). *Administración Contemporánea*. México: McGraw - Hill Interamericana Editores, S.A. de C.V.

Keijzers B. (2010). *Employee Motivation and Performance*. (Tesis de Bachiller en Business Studies). Tilburg University. Netherlands.

Lara-Cantú, Verduzco, Acevedo Y Cortés (1993). *Validez y confiabilidad del inventario de autoestima de Coopersmith para adultos, en población mexicana*. *Revista latinoamericana de Psicología* 1993. 25 (2): p. 247-255

Legacy Bowes Group (2016) Nurturing self-esteem: It has impact on how people work. Recuperado de <http://www.legacybowes.com/working-world-labour-a-employee-relations/308-nurturing-self-esteem-it-has-impact-on-how-people-work.html>.

Loli, A. (2007) Autoestima y compromiso organizacional en trabajadores de una universidad pública de provincias. *La revista de Investigación Psicológica*, Universidad Nacional Mayor de San Marcos 2017. 10(1): p.103-118

Marroquín y Pérez (2011). El clima organizacional y su relación con el desempeño laboral en los trabajadores de Burger King. (Tesis de licenciatura en psicología). Universidad de San Carlos de Guatemala. Guatemala.

Mejía (2012). *Evaluación del desempeño con enfoque en las competencias laborales* (Tesis de Licenciatura en Psicología Industrial/Organizacional). Universidad Rafael Landívar. Guatemala

MOF (2014). *Manual de organización y funciones de la Municipalidad distrital de Asia*. Disponible en: <http://muni.asia.gob.pe>

Montilla (2014) en su investigación sobre “*Análisis de la relación Autoestima - Desempeño Laboral en docentes de educación básica, U.E. Maestro Víctor Balestrini, Municipio Baralt del Estado Zulia, Venezuela*” para optar

el grado de (Maestro, Venezuela)

Morán C. y Manga D (2005). *Satisfacción en el trabajo, autoestima y estrés: diferencias por ocupación y género*. Revista universitaria de ciencias del trabajo, 6 (2005), 315-329.

Ortega y Orozco (2016) en su investigación sobre “satisfacción y desempeño laboral entre un grupo de trabajadores sindicalizados de la empresa gubernamental.

Pérez A. (2009). *Propuesta de un Sistema para la evaluación del desempeño laboral en una empresa Manufacturera* (Tesis Magister en Ciencias en Administración). Instituto Politécnico Nacional Unidad Profesional Interdisciplinaria De Ingeniería Y Ciencias Sociales Y Administrativas. México.

Pita (2016) *relación de la violencia y acoso laboral, desempeño laboral y satisfacción laboral en empleados de una Institución de Educación Superior en Colombia*. Para optar el grado de Magister en Psicología organizacional y de trabajo en la Universidad Católica de Colombia. [http://repository.ucatolica.edu.co:8080/bitstream/10983/3134/4/Tesis%20Michael%20Pita%20abril%2028%20\(2016\).pdf](http://repository.ucatolica.edu.co:8080/bitstream/10983/3134/4/Tesis%20Michael%20Pita%20abril%2028%20(2016).pdf).

Psicopedia. 2015. *Las bases de la autoestima y su influencia ineludible* (en línea). Recuperado de <http://psicopedia.org/1342/las-bases-de-la-autoestima-y-su-influencia-ineludible/>.

Reyes (2014). *Autoestima y síndrome de Burnout en el personal de una empresa de autoservicio Piura - 2012*. (Tesis para el grado de licenciatura en Psicología). Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo, Chiclayo, Perú.

Rivas (2009). *Satisfacción y desempeño laboral de los docentes de las instituciones educativas adventistas de la asociación oriental y misión paracentral de El Salvador*. (Tesis para el grado de Maestría en Administración). Universidad de Montemorelos, El Salvador. SV.

Romero y Urdaneta (2009) desempeño laboral y calidad de servicio del personal administrativo en las Universidad Privada Job Performance and service quality of administrative personel in private universities, Universidad Dr. Rafael Beloso Chacin (URBE) Maracaibo Estado de Zulia – Venezuela

Sánchez (2013) *desempeño laboral de los docentes de la facultad de ingeniería química y metalúrgica de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión* - Huacho, tesis para optar maestría en administración, de la universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión. Huacho - Perú.

Sánchez y Reyes (2009) *Metodología de la Investigación Científica*. Lima - Perú: Editorial Visión Universitaria.

Sierra (2014). *Evaluación de desempeño como herramienta para el cumplimiento estratégico*. Recuperado de <http://www.camaramedellin.com.co/site/Portals/0/Documentos/Biblioteca/2/Memorias%20Aula%20Empresarial%20Afiliados.pdf>

Toala (2014). *Diseño de clima organizacional como mecanismo de atención y su incidencia en el desempeño profesional de los servidores públicos del ilustre Municipio de Jipijapa, 2013*. (Tesis de doctorado Administración). Universidad Privado Antenor Orrego, Trujillo, Perú.

Ramírez (2014) en su investigación sobre “*capacitación y desempeño laboral de los empleados de la universidad linda vista de la unión mexicana de Chiapas*” para optar el grado de Maestro por la Universidad Universidad Linda vista en el estado de Chiapas, México.

Valsamma P. (2006). *Análisis cualitativo de la autoestima de mujeres casadas separadas y madres solteras en la ciudad de Oaxaca*. (Tesis de maestría en desarrollo humano). Universidad Iberoamericana. Mexico.

Werther ,W. Davis, K., y Guzmán Brito, M. . (2014). *Administración de Recursos Humanos*. Mexico: McGraw-Hill / Interamericana Editores, S.A. de C.V.

Anexo

Anexo A: Matriz de consistencia

MATRIZ DE CONSISTENCIA																																																																								
TÍTULO: Autoestima y Desempeño Laboral en los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Asia - Cañete en marzo, 2016																																																																								
AUTOR: Leyda Mariela Carlos Herrera																																																																								
PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES																																																																					
<p>Problema principal: ¿Qué relación existe entre autoestima y el desempeño laboral en los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Asia – Cañete, 2016?</p> <p>Problemas secundarios: ¿Cuál es la relación de la autoestima y eficiencia que poseen los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Asia – Cañete, 2016? ¿Cuál es la relación de la autoestima y productividad que poseen los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Asia – Cañete, 2016?</p>	<p>Objetivo general: Determinar la relación existente entre autoestima y el desempeño laboral en los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Asia – Cañete, 2016.</p> <p>Objetivos específicos: Determinar la relación de la autoestima y dimensión eficiencia que poseen los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Asia - Cañete en marzo - 2016. Determinar la relación de la autoestima y dimensión productividad que poseen los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Asia – Cañete en marzo - 2016.</p>	<p>Hipótesis general: Existe relación directa entre la autoestima y desempeño laboral en los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Asia, Cañete, 2016.</p> <p>Hipótesis Específicos. Existe relación directa entre la autoestima y la eficiencia de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Asia, Cañete, 2016. Existe relación directa entre la autoestima y la productividad de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Asia, Cañete, 2016.</p>	<p>VARIABLE 1 AUTOESTIMA</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Dimensión</th> <th>Indicadores</th> <th>Ítems</th> <th>Escala de medición</th> <th>Niveles</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td rowspan="4">Area Personal (Si general)</td> <td>Sentimiento</td> <td rowspan="4">1,3,4,7,10,12,13,15,18,19,23,24,25</td> <td rowspan="4">Nominal: Respuesta dicotómica (SI (1) NO (0)</td> <td>Bajo</td> </tr> <tr> <td>Aprecio</td> <td>0 – 24</td> </tr> <tr> <td>Autoevaluación</td> <td>Medio bajo</td> </tr> <tr> <td>Personalidad</td> <td>25 - a</td> </tr> <tr> <td rowspan="3">Area Social</td> <td>Percepción del ámbito escolar</td> <td rowspan="3">2,5,8,14,17,21</td> <td rowspan="3">(SI (1) NO (0)</td> <td>49</td> </tr> <tr> <td>Percepción social</td> <td>Medio alto</td> </tr> <tr> <td>Aceptación Actitud</td> <td>50 a 74</td> </tr> <tr> <td rowspan="3">Area Familiar</td> <td>Percepción familiar</td> <td rowspan="3">6,9,11,16,20,22</td> <td rowspan="3"></td> <td>Alto</td> </tr> <tr> <td>Tolerancia</td> <td>75 a 100</td> </tr> <tr> <td>Comprensión</td> <td></td> </tr> </tbody> </table> <p>VARIABLE 2 DESEMPEÑO LABORAL</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Dimensión</th> <th>Indicadores</th> <th>Ítems</th> <th>Escala de medición</th> <th>Niveles</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td rowspan="2">EFICIENCIA LABORAL</td> <td>Rendimiento laboral</td> <td rowspan="2">P1,P2,P3,P4 P6,P7,P8,P9, P10,P11</td> <td rowspan="2">Nominal: Respuesta dicotómica</td> <td>Bajo</td> </tr> <tr> <td>Ambiente laboral</td> <td>1 a 10</td> </tr> <tr> <td rowspan="2">PRODUCTIVIDAD</td> <td>Cumplimiento de metas</td> <td rowspan="2">P5,P12,P13,P14 P15,P16,P17,P18</td> <td rowspan="2">(SI (1) NO (0)</td> <td>Medio bajo</td> </tr> <tr> <td>Objetivos alcanzados</td> <td>10 a 19</td> </tr> <tr> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td>Medio alto</td> </tr> <tr> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td>19 a 28</td> </tr> <tr> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td>28 a 36</td> </tr> </tbody> </table>		Dimensión	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles	Area Personal (Si general)	Sentimiento	1,3,4,7,10,12,13,15,18,19,23,24,25	Nominal: Respuesta dicotómica (SI (1) NO (0)	Bajo	Aprecio	0 – 24	Autoevaluación	Medio bajo	Personalidad	25 - a	Area Social	Percepción del ámbito escolar	2,5,8,14,17,21	(SI (1) NO (0)	49	Percepción social	Medio alto	Aceptación Actitud	50 a 74	Area Familiar	Percepción familiar	6,9,11,16,20,22		Alto	Tolerancia	75 a 100	Comprensión		Dimensión	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles	EFICIENCIA LABORAL	Rendimiento laboral	P1,P2,P3,P4 P6,P7,P8,P9, P10,P11	Nominal: Respuesta dicotómica	Bajo	Ambiente laboral	1 a 10	PRODUCTIVIDAD	Cumplimiento de metas	P5,P12,P13,P14 P15,P16,P17,P18	(SI (1) NO (0)	Medio bajo	Objetivos alcanzados	10 a 19					Medio alto					19 a 28					28 a 36
Dimensión	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles																																																																				
Area Personal (Si general)	Sentimiento	1,3,4,7,10,12,13,15,18,19,23,24,25	Nominal: Respuesta dicotómica (SI (1) NO (0)	Bajo																																																																				
	Aprecio			0 – 24																																																																				
	Autoevaluación			Medio bajo																																																																				
	Personalidad			25 - a																																																																				
Area Social	Percepción del ámbito escolar	2,5,8,14,17,21	(SI (1) NO (0)	49																																																																				
	Percepción social			Medio alto																																																																				
	Aceptación Actitud			50 a 74																																																																				
Area Familiar	Percepción familiar	6,9,11,16,20,22		Alto																																																																				
	Tolerancia			75 a 100																																																																				
	Comprensión																																																																							
Dimensión	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles																																																																				
EFICIENCIA LABORAL	Rendimiento laboral	P1,P2,P3,P4 P6,P7,P8,P9, P10,P11	Nominal: Respuesta dicotómica	Bajo																																																																				
	Ambiente laboral			1 a 10																																																																				
PRODUCTIVIDAD	Cumplimiento de metas	P5,P12,P13,P14 P15,P16,P17,P18	(SI (1) NO (0)	Medio bajo																																																																				
	Objetivos alcanzados			10 a 19																																																																				
				Medio alto																																																																				
				19 a 28																																																																				
				28 a 36																																																																				

TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	POBLACIÓN Y MUESTRA	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS	ESTADÍSTICA A UTILIZAR
<p>TIPO: Descriptivo correlacional</p> <p>DISEÑO: Es no experimental</p> <p>MÉTODO: Hipotético-deductivo</p>	<p>POBLACIÓN: Son los 54 empleados pertenecientes al área administrativa</p> <p>TIPO DE MUESTRA: Empleados pertenecientes al área administrativa de la Municipalidad distrital de Asia, Cañete.</p> <p>TAMAÑO DE MUESTRA: No determino</p>	<p>Variable 1: Autoestima</p> <p>Técnicas: 25 empleados</p> <p>Instrumentos: Inventario de Coopersmith</p> <p>Autor: Stanley Coopersmith</p> <p>Administración: Individual y colectiva.</p> <p>Duración: Aproximadamente 15 minutos.</p> <p>Niveles de aplicación: De 18 años de edad en adelante.</p> <p>Finalidad: Medir las actitudes valorativas hacia el SIMISMO, en las áreas: Personal, Familiar y Social de la experiencia de un sujeto.</p> <hr/> <p>Variable 2: Eficiencia laboral</p> <p>Técnicas: Desempeño laboral</p> <p>Autor: Mari Montoya Neiser (2016) adaptado por: Leyda Carlos</p> <p>Aplicación y administración: A los trabajadores de la Municipalidad distrital de Asia no cuenta con dicha evaluación.</p> <p>Duración: La encuesta demanda un tiempo de 10 minutos aproximadamente.</p> <p>Objetivo: Determinar el nivel de desempeño laboral de los empleados del área administrativo de la Municipalidad Distrital de Asia - Cañete.</p> <p>Organización de la prueba: La prueba está constituida por dos partes: Los datos ocupacionales de la persona evaluada, y la lista de ítems de la evaluación. Además cada encuesta se encuentra firmada y sellada por el Jefe Inmediato.</p>	<p>DESCRIPTIVA: Paquete estadístico SPSS, para describir los ítems de la encuesta realizada</p> <p>INFERENCIAL:</p>

Anexo B: Artículo científico

1. Título

Autoestima y Desempeño Laboral en los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Asia - Cañete en marzo, 2016

2. Autor

Br. Leyda Mariela Carlos Herrera

3. Resumen

La presente investigación titulada: "Autoestima y Desempeño Laboral en los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Asia - Cañete en marzo, 2016", 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. Utilizo un tipo de investigación sustantiva, de nivel descriptivo correlacional, con un diseño no experimental de corte transversal, se aplicó los instrumentos validados, la población estaba formado por 54 trabajadores administrativos de la municipalidad de Asia, se recogió la información, teniendo como resultados que: (a) no existe relación entre la autoestima y el desempeño laboral rechazándose la hipótesis de la investigación y aceptando la hipótesis nula ($p=0.133 \geq 0.05$) (b) existe relación entre autoestima y productividad aceptando la hipótesis de investigación y rechazando la hipótesis nula ($p=0.042 \geq 0.05$).

Palabras clave

Autoestima, desempeño laboral, eficiencia, productividad

4. Abstract

This research entitled "Self-Esteem and Work Performance in administrative workers of the District Municipality of Asia - Cañete in March, 2016," had as its overall objective to determine the relationship between self-esteem and job performance in administrative workers of the District Municipality Asia - Cañete in March, 2016. I use a kind of substantive

research, correlational descriptive level, with a correlational cross non-experimental design, using validated instruments and which when applied to the population information was collected which had the results that (a) there is no relationship between self-esteem and job performance rejecting the research hypothesis and accepting the null hypothesis ($p = 0.133 \geq 0.05$) (b) there is a relationship between self-esteem and productivity accepting the research hypothesis and rejecting the null hypothesis ($p = 0.042 \geq 0.05$).

Keywords

Self-esteem, work performance, efficiency, productivity

5. INTRODUCCIÓN

La investigación titulada Autoestima y desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad de Asia 2016. Tiene como antecedentes Internacionales a Montilla (2014) en su investigación sobre *“Análisis de la relación Autoestima - Desempeño Laboral en docentes de educación básica, U.E. Maestro Víctor Balestrini, Municipio Baralt del Estado Zulia, Venezuela”* para optar el grado de (Maestro, Venezuela; planteó como objetivo: Determinar si existe relación elocuente entre la autoestima y el desempeño laboral en docentes de educación primaria. Empleó el tipo de investigación descriptiva, de enfoque cuantitativa de diseño no experimental de corte transversal. La población estuvo formada por docentes, y concluye: (a) en la que los docentes demuestran una carente confianza en sí mismo, ya que no evidencian poseer los factores que caracterizan la autoestima, (b) algunas veces los docentes actúan de forma apropiada a situaciones laborales que se les presentan, a no reconocer cuáles son sus fortalezas y fragilidades, demuestran poseer un concepto débil de sí mismos, (c) asimismo, actuar sin ejercer control sobre sus emociones, determinó que los docentes tampoco autoevalúan su desempeño evidenciando inseguridad. De igual forma, presentan dificultades para establecer relaciones sociales positivas y los antecedentes nacionales como el de Alfaro, Leyton, Meza y Sáenz (2012) en su investigación sobre *“Desempeño laboral y su relación con algunas variables ocupacionales en tres Municipalidades”* para optar el grado de

Maestro por la Universidad Pontificia Universidad Católica del Perú” planteó como objetivo determinar si el desempeño laboral tiene relación con algunas variables ocupacionales en tres municipalidades” Empleó un tipo de investigación descriptivo y correlacional, con diseño no experimental de corte transversal descriptiva, trabajaron con 283 colaboradores de la Municipalidad A, 1858 trabajadores de la Municipalidad B y 1038 trabajadores de la Municipalidad C, luego de haber analizado la información obtenida concluyó: (a) el desempeño laboral reportado por los trabajadores de las 3 municipalidades se encuentran complacidos con su organización lo que permite la posibilidad de mejorar, (b) respecto a los factores significancia de tareas y beneficios económicos arrojaron como resultado de promedio satisfechos lo que resulta, una buena disposición en el trabajo y también que se encuentran satisfechos con la remuneración recibida. (c) se reportó un menor porcentaje de satisfacción en factores como reconocimiento personal y/o social esto debido a que los trabajadores no se sienten reconocidos por sus jefes o compañeros abriendo una posibilidad de mejora, así también, Casas (2014) en su investigación sobre “el clima y desempeño laboral a través de la implementación de un programa de participación y reconocimiento en la Municipalidad Distrital de Santiago de Cao, Provincia de Ascope, La Libertad” planteó como objetivo mejorar el clima y desempeño laboral a través de la implementación de un programa de participación y reconocimiento en la Municipalidad Distrital de Santiago de Cao, Provincia de Ascope, La Libertad. Empleó el tipo de investigación aplicada y de nivel explicativo con un diseño experimental: diagnóstico la evaluación en pre y post, y posteriormente una comparación previa. Se usó enfoque cuantitativo, y la población de estudio fue al personal que labora en la municipalidad de Santiago de Cao, el cual cuenta con 92 personas. Se realizó una encuesta, observación directa y entrevista para saber cuáles son los problemas que perjudica a la empresa. Cuyo resultado es: respecto a la satisfacción laboral 37% en la categoría “a veces” y en un menor alcance de 5% en la categoría de “siempre”. La comparación con la post evaluación, después de que se implementó el programa de participación y reconocimiento, el resultado fue: 30% mayor proporción en la categoría “a

veces” y “casi siempre”, y una menor proporción de 5% de “siempre”, esto indicó que la satisfacción laboral ha sido mejorada. Estos antecedentes permiten afinar el problema de investigación, que tiene como fundamento teórico el modelo de Cooperesmith (1967) Define a la autoestima como el juicio personal de valía, hacia asimismo, siendo expresado en actitudes cada individuo. Esta actitud es una experiencia subjetiva que se transmite a los demás por reportes verbales o conducta que se manifiesta. En 1959, Coopersmith comenzó un estudio sobre la autoestima para niños de 5 y 6 grado utilizando una prueba de 58 reactivos (ítems), esta escala fue interpretada por la española Isabel Panizo M.L (1988), quien consideró cuatro áreas o sub escalas (yo general, yo social, académica escolar y hogar padres), en donde a partir de tres criterios como son: el grado en que sienten, que son amados y aceptados por aquellos que son importantes para ellos, capacidad para desempeñar tareas que consideran importantes, consecución de niveles morales y éticos y, finalmente, grado en que pueden influir en su vida y en los demás (Lara-Cantú, Verduzco, Acevedo y Cortés, 1993) el cual presenta como dimensiones. Según el manual de escala de la autoestima para adultos define a cuatro dimensiones que son caracterizados por su amplia y radio de acción, logrando identificar las siguientes: dimensión autoestima en el área personal (sí mismo general), consiste en la evaluación que la persona realiza y con frecuencia se mantiene entre sí, una relación que asiste entre sus cualidades personales y su imagen corporal, con su desempeño en el ámbito escolar considerando su capacidad, productividad, importancia y dignidad, lleva un comprendido juicio personal expresado en la actitud hacia sí mismo. El “Sí mismo – General” se refiere a las actitudes que presenta la persona frente a su propia percepción de sí mismo, y propia experiencia valorativa sobre sus características físicas y psicológicas. Dimensión autoestima en el área familiar. Esta dimensión consiste en la evaluación que la misma persona realiza frecuentemente con respecto a sí mismo, en relación con las personas que interaccionan, es decir con los miembros de su grupo familiar, su capacidad, dignidad, productividad e importancia, implicando un juicio personal manifestado actitudes asumidas hacia sí mismo, refiriéndose está a las actitudes y/o experiencias en el medio familiar con

relación a la convivencia. Dimensión autoestima en el área social. En esta área la valoración que realiza el individuo a sí mismo, y mantiene con frecuencia relación con sus interacciones sociales, considerando su capacidad, productividad, importancia y dignidad, lo cual, se sobreentiende un juicio personal que se manifiesta en las actitudes asumidas hacia sí mismo. Vale decir son actitudes de la persona ante el medio social se manifiesta frente de sus compañeros o amigos. Al igual que se da en sus vivencias dentro de las instituciones educativas o formativas, y las expectativas en relación a su satisfacción de su rendimiento académico o profesional. En otras palabras, el individuo realiza frecuentes estimaciones de sus frecuentes interacciones consigo mismo y con el ambiente en el que se desenvuelve, logrando monitorear continuamente, como influye dentro de él, de acuerdo con la satisfacción que esto le brinden, va a asumir una actitud hacia sí mismo. Es como una calle de doble circulación: de acuerdo a sus relaciones en todos los ámbitos mencionados, la actitud asumida es ante sí mismo, también la variable desempeño laboral se fundamenta en la teoría de Chiavenato quien (2009) como: 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 influyen bastantes. Cada persona evalúa la relación entre costo-beneficio para saber si vale la pena de 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) Se deduce que, según el pensamiento de Chiavenato, Hernández y Pulido, Dolan y Coleman con Borman. (2009) uno de las condicionantes para un buen desempeño va íntimamente relacionado con la eficiencia (habilidades y capacidades) en el cargo y la productividad (costo/ beneficio). Las dimensiones del desempeño laboral se consideraron: Eficiencia laboral. Considerado por Hernández y Pulido (2011) como el cumplimiento de los procedimientos y las reglas establecidas, así como la correcta utilización de los recursos asignados para el logro de las metas. (...) para alcanzar un objetivo las empresas bien proyectadas calculan la eficiencia y los recursos a utilizar; por lo tanto, la eficiencia y el cumplimiento de metas son fundamentales, y cuando se da

la eficiencia y la eficacia, las empresas son efectivas. (p.4).la otra dimensión: *Productividad de los recursos humanos*; se definió desde el punto de vista de Hernández, et. al (2015) la definió como el resultado de la utilización correcta de los recursos se da en relación proporcional con los productos y servicios generados. Las empresas utilizan recursos técnicos, económicos y materiales, conforme a diferentes sistemas de producción, por ende, para ser más competitivos, el administrador debe conocer y saber medir la productividad, sabiendo que cada vez es más necesario utilizar mejor los recursos (insumos), lo cual le permitirá, la medición de la rentabilidad financiera al negocio, al lograrlo este objetivo, se ve la capacidad de la empresa para competir en un mercado concurrido, donde exige calidad y servicio. (p.11). La revisión de los antecedentes y la literatura nos permite revisar la problemática identificada y explicarla buscando determinar la relación de la autoestima y el desempeño laboral de los trabajadores en este mundo laboral globalizado, donde las exigencias competitivas obligan al profesional a estar mejor capacitado para lograr el éxito; por es importante que el empleado comprenda cómo está formado su autoestima, y que halle la manera de trabajar para mejorarla. La voz de la duda e inseguridad puede ser fuerte, persistente, desalentadora e incluso destructiva para alcanzar nuestras metas, en el ámbito laboral actual existen diversos factores que afectan el rendimiento de las organizaciones gubernamentales, uno de ellos es el personal con el que se cuenta, es por ellos que se deben orientar los esfuerzos a brindarles la comodidad física y mental en su lugar de trabajo, para que puedan desempeñarse al máximo. La Municipalidad distrital de Asia, es el órgano local, constituido con la finalidad de promover el desarrollo de su población, buscando un crecimiento integral y como tal tiene representación institucional para incrementar los índices culturales, sociales de desarrollo humano, desarrollo económico local, y desarrollo físico geográfico, gozando para ello de autonomía política, económica, y administrativa (MOF, 2015), en el ámbito de la gestión pública municipal y contribuir a mejorar los niveles de autoestima de los servidores públicos. Asimismo, un mayor entendimiento de cómo funcionan estas variables en el escenario actual de la gestión pública; exige destinar importantes recursos en la

preparación de trabajadores para que sean más competitivos, y de esa manera contribuir a un mejor desempeño a favor de la sociedad; por lo mismo se justifica prácticamente como la identificación de puntos débiles y proponer alternativas de solución como talleres coaching u otros para ayudar a fortalecer su autoestima y esta incrementa el nivel de productividad y eficiencia en el desempeño de los trabajadores, por lo tanto se atiende a los siguientes problemas ¿Qué relación existe entre autoestima y el desempeño laboral en los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Asia – Cañete, 2016? La *Hipótesis como* Existe relación directa entre la autoestima y desempeño laboral en los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Asia, Cañete, 2016 y *Objetivo General*, Determinar la relación existente entre autoestima y el desempeño laboral en los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Asia – Cañete, 2016. Señala como dimensión. Determinar la relación de la autoestima y dimensión eficiencia que poseen los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Asia - Cañete en marzo - 2016; Los objetivos específicos son: (1) Determinar la relación de la autoestima y dimensión productividad que poseen los trabajadores administrativos de la Municipalidad distrital de Asia.

6. Metodología

La investigación es de tipo sustantivo de nivel descriptivo, con diseño no experimental de corte transversal correlacional, la misma se justifica por el tipo de estudio, ya que se busca ver la relación entre las variables, por lo mismo se eligió este tipo de investigación y diseño. El recojo de la información se realizó con dos instrumentos de tipo dicotómico, el cual se aplicó al total de la población, siendo está considerada como censal, (no probabilístico) a 54 trabajadores de la municipalidad de Asia; los instrumentos aplicados para recoger la información de ambas variables: fue para la autoestima el test de Coopersmith que consta de tres dimensiones, cada uno con sus respectivos indicadores y la escala usada fue de tipo dicotómica: si y no, dándole un valor de 0 y 1, en el caso del desempeño laboral, el instrumento cuenta con dos dimensiones y sus respectivos indicadores, siendo de tipo dicotómico y sus valores son de si y no siendo

si uno y siendo no dos. Para el procesamiento estadístico se utilizó, la base de datos, la tabla de frecuencias y porcentajes y el estadístico phi, para la contratación de hipótesis.

7. Resultados

En tabla 8 y la figura 2, se observa que del 100% de los trabajadores de la municipalidad de Asia – Cañete el 77.8% perciben un nivel de autoestima medio alto y en un nivel alto 14%, es decir la mayoría percibe en un nivel alto. En la tabla 9 y la figura 3, se observa que del 100% de los trabajadores el 70% perciben un nivel alto en la dimensión personal y un nivel medio alto de 29%, quiere decir que la mayoría se percibe un nivel alto. En la tabla 10 y figura 4, se observa que el 100% de los trabajadores en la dimensión social, el 77.8% se perciben en un nivel medio alto y en un nivel alto el 14%, quiere decir que la mayoría se percibe en un nivel medio alto. En la tabla 11 y figura 5 se observa que del 100% de los trabajadores en la dimensión familia, el 70.4% se percibe en un nivel medio alto y en un nivel medio bajo el 22.2%, y bajo el 7.4%, quiere decir que la mayoría se percibe en un nivel alto. En la tabla 12 y figura 6 se observa que del 100% de los trabajadores el 50% perciben un nivel alto y el 46.3% consideran un nivel medio alto de desempeño laboral, es decir que el nivel que se percibe fue de medio alto. En la tabla 13 y la figura 7 se observa que del 100% de los trabajadores el 63% tiene alta eficiencia y un 37% de nivel medio alto, es decir que el nivel que se percibe fue de medio alto. En la tabla 14 de la figura 8, se observa que del 100% de los trabajadores de la municipalidad – Cañete el 70.4% tiene un nivel medio alto en su dimensión de productividad y un 13% de los trabajadores consideran que su desempeño es medio bajo. Asimismo se observa en la tabla 15 que se ha obtenido un valor de p calculado de 0.133, siendo mayor que el p tabulado de 0.05. Por lo tanto, aceptamos la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis de investigación. Lo cual significa que la variable autoestima no se relaciona directamente con la variable desempeño laboral en los trabajadores administrativos de la Municipalidad de Asia, 2016. Se observa en la tabla 16 que se ha obtenido un valor de p calculado de 0.208 siendo mayor que el p tabulado de 0.05, por lo tanto, aceptamos la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis de

investigación, lo que significa que la variable autoestima no se relaciona directamente con la dimensión eficiencia en el desempeño en los trabajadores administrativos de la Municipalidad de Asia, 2016, respecto a la tabla 17 que se ha obtenido un valor de p calculado de 0.042 siendo menor que el p tabulado de 0.05, por lo tanto, aceptamos la hipótesis de investigación y se rechaza la hipótesis nula, lo que significa que la variable autoestima se relaciona directamente con la dimensión productividad en el desempeño en los trabajadores administrativos de la Municipalidad de Asia, 2016.

8. Discusión

El presente trabajo de investigación tiene como objetivo general el determinar de qué manera la autoestima se relaciona con el desempeño laboral del personal de administrativo de la municipalidad de Asia, pero una vez realizado el proceso de análisis de los datos a través del SPSS y la descripción de los mismos en el tercer capítulo, se observa mediante la tabla 15 que la variable 1: Autoestima no se relaciona con la variable 2: desempeño laboral, dada la correlación de phi obtenida la cual es de 0.133, por lo tanto, se aceptó la hipótesis nula y se rechazó la hipótesis de investigación. es así como analizando los resultados de Ortega y Orozco (2016) en su investigación sobre “satisfacción y desempeño laboral entre un grupo de trabajadores sindicalizados de la empresa gubernamental” planteó como objetivo: Determinar si existen diferencias significativas en los niveles de satisfacción y desempeño laboral entre un grupo de trabajadores sindicalizados de la empresa gubernamental que luego de aplicar la evaluación de satisfacción laboral y desempeño de los instructores sindicalizados de la empresa pública, se concluyó: (a) que no existe diferencias significativas entre el grupo de trabajadores sindicalizados de le empresa pública, respecto al personal externo contratado. Sin embargo, aunque estadísticamente no es significativa, si existe cuando menos aparentemente una diferencia en el desempeño de ambos grupos. lo que demuestra la correlación que existe con el desempeño laboral y la importancia de su estudio, el que se presenta en diferentes contextos y que redundando en la productividad y eficiencia de los

trabajadores, así también en la investigación realizada por Montilla (2014) titulada *“Análisis de la relación Autoestima - Desempeño Laboral en docentes de educación básica, U.E. Maestro Víctor Balestrini, Municipio Baralt del Estado Zulia, Venezuela*; planteó como objetivo: Determinar si existe relación elocuente entre la autoestima y el desempeño laboral en docentes de educación primaria, el cual concluyó: que los docentes demuestran una carente confianza en sí mismo, ya que no evidencian poseer los factores que caracterizan la autoestima y algunas veces los docentes actúan de forma apropiada a situaciones laborales que se les presentan, a no reconocer cuáles son sus fortalezas y fragilidades demuestran poseer un concepto débil de sí mismos asimismo, actuar sin ejercer control sobre sus emociones, determinó que los docentes tampoco autoevalúan su desempeño evidenciando inseguridad. De igual forma, presentan dificultades para establecer relaciones sociales positivas. En otro ámbito laboral también se evidencia la importancia que tiene la autoestima en relación al desempeño donde se puede apreciar que los docentes trabajadores muestran una autoestima inadecuada, por lo mismo baja y esto se aprecia en su desempeño. Se analizó la relación entre la primera dimensión de la variable 1 Autoestima: con la eficiencia de los trabajadores del área administrativa de la municipalidad de Asia, 2016, apreciándose en la tabla 13 que no existe correlación ϕ 0.208 rechazando la hipótesis de investigación y aceptando la hipótesis nula. Por cuanto el personal de Administrativa de la municipalidad de Asia, 2016, considera que no sí existe una relación entre la autoestima y la eficiencia en el desempeño Es decir, es sumamente importante que se realice un diagnóstico previo que identifique algunas otras variantes que puedan estar influyendo en la eficiencia de los trabajadores, que permitirá un mejor desempeño laboral y contribuirá a alcanzar los objetivos institucionales, dado que esto permitirá aprovechar las potencialidades de cada trabajador; en la tesis de Ramírez (2014) titulado *“capacitación y desempeño laboral de los empleados de la universidad linda vista de la unión mexicana de Chiapas”* para optar el grado de Maestro por la Universidad Universidad Linda Vista en el Estado de Chiapas, México, planteó como objetivo: Determinar si existe relación significativa entre la capacitación y el desempeño laboral. La conclusión

que arribó sobre el análisis estadístico a los datos de la muestra son: (a) La capacitación laboral si resulto predictora del desempeño laboral; su influencia fue lineal, positiva y significativa. (b) la edad del empleado y la antigüedad en el puesto no tuvieron una influencia significativa en el desempeño laboral (c) Esto significa que, a mayor nivel de capacitación, mayor puede ser el nivel de desempeño laboral. A través de la tabla 14 podemos apreciar la correlación de phi de 0.042, el cual nos determinó el rechazo de hipótesis nula y la aceptación de la hipótesis investigación, dado que existe relación entre la variable 1: Autoestima y la segunda dimensión: Productividad de la variable 1: desempeño laboral que, permite determinar que el personal Administrativa considera que esta dimensión se relaciona con la autoestima. Frente a los resultados de esta tesis se analizó el trabajo de investigación de Alfaro, Leyton, Meza y Sáenz (2012) titulado “Desempeño laboral y su relación con algunas variables ocupacionales en tres Municipalidades “Perú” quienes plantearon como objetivo determinar si el desempeño laboral tiene relación con algunas variables ocupacionales en tres municipalidades” y se corroboró que el desempeño es una variable que tiene distintas variables que intervienen en su actuar por decirlo así, ya que no solo la autoestima va relacionado con este último sino también la autoestima y otras lo que se concluyó que el desempeño laboral reportado por los trabajadores de las 3 municipalidades se encuentran complacidos con su organización, lo que permite la posibilidad de mejorar, (b) respecto a los factores significancia de tareas y beneficios económicos arrojaron como resultado de promedio satisfechos lo que resulta, una buena disposición en el trabajo y también que se encuentran satisfechos con la remuneración recibida. (c) se reportó un menor porcentaje de satisfacción en factores como reconocimiento personal y/o social esto debido a que los trabajadores no se sienten reconocidos por sus jefes o compañeros abriendo una posibilidad de mejora. Otro trabajo de investigación como es de Toala (2014) titulada “Incidencia del modelo de diseño de clima organizacional para mejorar el desempeño profesional de los servidores públicos del Municipio de la Jipijapa, Trujillo” Perú. Concluyó: (a) que el 57%, consideraron que las relaciones interpersonales calificaban como regular; (b) el 23%, como

malas; y el 22%, buenas. (c) El 100% respondieron que casi nunca tienen una buena comunicación con los directores; además el 46% respondieron que siempre se encuentra desmotivado; a esta última respuesta, se complementa el hecho que el 100% de los funcionarios respondieron que la desmotivación afecta el desempeño profesional.

9. Conclusiones

Primero.- Se determinó que no existe relación significativa entre Autoestima y desempeño laboral como se evidencia en los resultados de la aplicación de phi siendo valor de p calculado de 0.133 siendo mayor que el p tabulado de 0.05.

Segundo.- Se determinó que no existe relación significativa entre Autoestima y eficiencia del desempeño laboral como se evidencia en los resultados de la aplicación de phi siendo valor de p calculado de 0.208 siendo mayor que el p tabulado de 0.05

Tercero.- Se determinó que existe relación significativa entre Autoestima y la productividad del desempeño laboral como se evidencia en los resultados de la aplicación de phi siendo valor de p calculado de 0.042 siendo menor que el p tabulado de 0.05.

10. Recomendaciones

Primero.- Según los resultados obtenidos en la presente investigación se recomienda realizar diferentes talleres de realización personal o de coaching que fortalezca la autoestima a los trabajadores administrativos de la Municipalidad de Asia.

Segundo.- Frente al resultado de no evidenciar relación entre la variable autoestima y eficiencia, se recomienda aplicar una encuesta a los trabajadores e indagar sobre la situación de rendimiento y cumplimiento de funciones según el MOF de la institución en este caso la Municipalidad.

Tercero.- Según el resultado obtenido se evidencia que hay relación directa entre la autoestima y la productividad, por lo mismo una de las recomendaciones sería repotenciar las condiciones de trabajo que permita al trabajador administrativo sentirse que se les brinda atención a las necesidades prioritarias como dotarles de material, comodidad y recursos

para su desempeño, y a la vez con los talleres que recibiría todo esto complementaria los requisitos para fortalecer la productividad en su trabajo.

11. Referencias Bibliograficas

Aldana (2013). *Criterios y aspectos de la evaluación del desempeño*. Recuperado de: <http://gesteval.blogspot.pe/p/criterios-de-evaluacion-del-desempeno.html>

Alfaro S., Leyton G., Meza S. y Sáenz, I (2013). *Satisfacción laboral y su relación con algunas variables ocupacionales en tres municipalidades*. (Tesis de magister de administración Estratégica de Empresas). Universidad Pontificia Católica del Perú, PE.

Bedoya y Osvaldo (2004) *la nueva gestión de personas y su evaluación de desempeño en empresas competitivas*. UNMSM. PE

Brown D. y Marshall M. (2006). *The three faces of self-esteem*. In M. Kernis (Ed.), *Self-esteem: Issues and answers*- New York: Psychology Press. University de Washington. 4-9.

Casas (2014) en su investigación sobre “el clima y desempeño laboral a través de la implementación de un programa de participación y reconocimiento en la Municipalidad Distrital de Santiago de Cao, Provincia de Ascope, La Libertad”

Chiavenato (2000). *Administración de Recursos Humanos*. Quinta edición Santa Fé de Bogotá: Editorial Mc Graw- hill.

Coopersmith (2010). *Manual de Escala de Autoestima de Coopersmith Adultos*. Disponible en: http://www.academia.edu/3093021/TEST_DE_COOPERSMITH_ADULTOS

Directiva N°12 – 2013 (2013). *Evaluación del desempeño laboral del personal de la Municipalidad de Miraflores*. de: https://www.miraflores.gob.pe/Gestorw3b/files/pdf/5219-10729_directiva_12_2013_gm_mm.pdf.

Dolan, S., Valle R., Jackson, S. y Schuler, R (2007), *La Gestión de los Recursos Humanos*, España: McGraw-Hill / Interamericana Editores de España, S.A.U.

- Jaén M. (2010). *Predicción del rendimiento laboral a partir de indicadores de motivación, personalidad y percepción de factores psicosociales*. (Tesis Doctorado). Madrid, ESP.
- Gómez (2011) en su investigación sobre “satisfacción laboral de los empleados del área comercial del banco líder y su relación con las variables demográficas puesto laboral, edad y sexo del empleado
- Hernández S y Rodríguez, J. y Pulido A. (2011). *Fundamentos de Gestión Empresarial*. México: McGraw-Hill / Interamericana Editores, S.A. de C.V.
- Lara-Cantú, Verduzco, Acevedo Y Cortés (1993). *Validez y confiabilidad del inventario de autoestima de Coopersmith para adultos, en población mexicana*. *Revista latinoamericana de Psicología* 1993. 25 (2): p. 247-255.
- Legacy Bowes Group (2016) Nurturing self-esteem: It has impact on how people work. Recuperado de <http://www.legacybowes.com/working-world-labour-a-employee-relations/308-nurturing-self-esteem-it-has-impact-on-how-people-work.html>.
- Loli, A. (2007) *Autoestima y compromiso organizacional en trabajadores de una universidad pública de provincias*. La revista de Investigación Psicológica, Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
- Mejía (2012). *Evaluación del desempeño con enfoque en las competencias laborales* (TESIS de Licenciatura en Psicología Industrial/Organizacional). Universidad Rafael Landívar. GUA
- MOF (2014). *Manual de organización y funciones de la Municipalidad distrital de Asia*. Disponible en: <http://muni.asia.gob.p>
- Montilla (2014) en su investigación sobre “*Análisis de la relación Autoestima - Desempeño Laboral en docentes de educación básica, U.E. Maestro Víctor Balestrini, Municipio Baralt del Estado Zulia, Venezuela*” para optar el grado de (Maestro, Venezuela).

Anexos C: Instrumento de autoestima y desempeño laboral

CUESTIONARIO DE PERCEPCIÓN SOBRE DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES**Instrucción****Estimado señor(a)**

A continuación, se presenta una serie de opiniones vinculadas al trabajo y a nuestra actividad, le agradecemos que responda marcando con un aspa el recuadro que considere exprese mejor su punto de vista. No hay respuesta buena ni mala, ya que todas son opiniones.

Leyenda:

(1) NO

(2) SI

	DIMENSIONES	SI	NO
	DIMENSIÓN 1: EFICIENCIA		
1	¿El conocimiento del cargo que desempeña le permite elevar su rendimiento laboral?		
2	¿Considera que la recarga laboral está acorde con las condiciones para su rendimiento?		
3	¿Considera que el desempeño laboral del personal de la Oficina de Administración está acorde con la exigencia del área?		
4	¿Considera que Director Ejecutivo del área de administración fomenta el trabajo en equipo?		
5	¿Considera que el trabajo que realiza depende del trabajo conjunto para su desempeño laboral?		
6	¿Considera que el Director Ejecutivo motiva a los trabajadores de manera permanente en el área de Administración?		
7	¿Considera que el ambiente de trabajo propicia un trabajo eficiente?		
8	¿Considera que el liderazgo de parte del Director Ejecutivo es esencial para el desarrollo de sus funciones?		
9	¿Considera que las rotaciones del Personal sin previa capacitación determina el desempeño laboral de los trabajadores del área de administración?		
10	¿Considera que la comunicación entre los trabajadores y directivo es horizontal?		
	DIMENSIÓN 2: PRODUCTIVIDAD		
11	¿Consideras que la organización de la administración permite se logre las metas a alcanzar y el plazo para cumplirlas?		
12	¿Considera el análisis que se realiza de las metas alcanzadas a corto plazo por la oficina de administración?		
13	¿Considera usted realiza un análisis para determinar si su trabajo contribuye a cumplir las metas institucionales?		
14	¿Se reformulan las metas a alcanzar de la oficina de		

	administración ante situaciones no previstas?		
15	¿Iniciado el ejercicio presupuestal se les da a conocer cuáles son los objetivos instituciones a alcanzar en ese período?		
16	¿Las metas alcanzadas en el corto plazo por la Oficina de Administración permiten alcanzar los objetivos de la misma?		
17	¿Al culminar el año fiscal se hace un análisis del cumplimiento de los objetivos alcanzados dentro de la Oficina de Administración?		
18	¿El presupuesto asignado en el 2015 le permitió a la institución cumplir sus objetivos institucionales?		

Muchas gracias

INVENTARIO DE AUTOESTIMA DE COOPERSMITH VERSIÓN PARA LOS
TRABAJADORES DE ASIA

Introducciones:

A continuación se demuestran unas fases, las cuales describen los sentimientos de las personas. Elige si son características tuyas marcando SI o NO, dependiendo de tu sentir en este momento. No hay respuesta buena ni mala.

1. Generalmente son problemas me afectan poco	SI	NO
2. Me cuesta mucho trabajo hablar en público	SI	NO
3. Si pudiera cambiaria muchas cosas de mi	SI	NO
4. Puedo tomar una decisión fácilmente	SI	NO
5. Soy una persona simpática	SI	NO
6. En mi casa me enojo fácilmente	SI	NO
7. Me cuesta trabajo acostumbrarme a algo nuevo	SI	NO
8. Soy popular entre las personas que trabajo	SI	NO
9. Mi familia generalmente toma en cuenta mis sentimientos	SI	NO
10. Me doy por vencido muy fácilmente	SI	NO
11. Mi familia espera demasiado de mi	SI	NO
12. Me cuesta mucho trabajo aceptar como soy	SI	NO
13. Mi vida es muy complicada	SI	NO
14. Mis compañeros casi siempre aceptan mis ideas	SI	NO
15. Tengo mala opinión de mí mismo	SI	NO
16. Muchas veces me gustaría irme de casa	SI	NO
17. Con frecuencia me siento a disgusto en mi trabajo	SI	NO
18. Soy menos bonita que la mayoría de la gente	SI	NO
19. Si tengo algo que decir, generalmente lo digo	SI	NO
20. Mi familia me comprende	SI	NO
21. Los demás son mejores aceptados que yo	SI	NO
22. Siento que mi familia me presiona	SI	NO
23. Con frecuencia me desanimo en lo que hago	SI	NO
24. Muchas veces me gustaría ser otra persona	SI	NO
25. Se puede confiar muy poco en mi	SI	NO

Carta de autorización de aplicación de los instrumentos de la muestra



SOLICITO:
Permiso para realizar encuesta para
Trabajo de Investigación

Sr: Omar Pacheco Aburto
JEFE DE PERSONAL DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE ASIA.

Leyda Mariela Carlos Herrera, identificada con DNI N° 04070768, estudiante de Post grado de la Maestría en Gestión Pública de la Universidad Cesar Vallejo - Lima, ante usted con debido respeto y digo:

Que, actualmente me encuentro cursando el último ciclo de la Maestría en Gestión Pública en la Universidad Cesar Vallejo, el cual conlleva a desarrollar mi trabajo de investigación sobre el tema: Autoestima y Desempeño Laboral en los Trabajadores Administrativos de la Municipalidad de Asia-2016, esto con la finalidad para sustentar mi tesis, y aplicarlo en esta institución, este aporte servirá para la mejora de la Municipalidad, por tal motivo, solicito a su despacho me brinde su apoyo para hacer la encuesta a todo los trabajadores del área administrativa de la institución.

POR LO EXPUESTO:

Pido a usted Señor Jefe de personal, sírvase brindarme las facilidades del caso para desarrollar mi trabajo de investigación.

Asia, 26 de julio de 2016

Leyda Mariela Carlos Herrera
DNI N° 04070768

Anexo D: Confiabilidad del instrumento de desempeño laboral

$r_{11} =$	0.99498909
------------------------------	-------------------

S u j n o .	ITEMS DEL TEST																		1 9	2 0	To tal	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18				
1	2	2	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	2	1	1	1	1	2			23	
2	1	2	1	1	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	1			29	
3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2			36	
4	2	2	2	1	1	1	1	1	2	2	1	1	2	2	1	1	1	1			25	
5	2	2	2	1	1	1	1	1	2	2	2	1	2	2	1	1	1	1			26	
6	2	2	1	2	1	1	1	2	2	2	1	1	2	2	1	1	1	1			26	
7	2	2	1	1	2	1	2	1	2	1	1	1	2	1	1	1	1	1			24	
8	2	2	2	1	2	1	2	1	2	2	2	2	2	1	1	2	1	1			29	
9	2	2	1	1	2	1	2	1	1	2	2	2	2	1	1	1	1	1			26	
10	2	2	2	1	1	1	2	1	1	2	1	1	2	2	1	1	2	1			26	
11	2	2	1	1	2	1	2	1	1	1	2	2	2	1	1	1	1	1			25	
12	2	2	1	1	2	1	1	1	2	2	1	1	2	1	1	2	2	1			26	
13	2	2	1	2	2	1	2	2	1	1	1	2	2	1	2	2	2	1			29	
14	2	2	1	1	2	1	2	2	1	1	1	2	2	2	1	2	2	2			29	
15																					0	
23																					0	
Σ					2				2	2											18	σ
=	27	28	19	17	3	16	22	19	3	3	19	21	28	21	17	19	20	17	0	0	8.6	σ
p	1. 17	1. 21	0. 82	0. 73		0. 69	0. 95	0.8 26			0. 82	0. 91	1. 21	0. 91	0. 73	0. 82	0. 87	0. 73				
q	- 0. 17	- 0. 22	0. 17	0. 26		0. 30	0. 04	0.1 74			0. 17	0. 08	- 0.	0. 08	0. 26	0. 17	0. 13	0. 26				
p	- 0.	- 0.	0. 14	0. 19		0. 21	0. 04	0.1 44			0. 14	0. 07	- 0.	0. 07	0. 19	0. 14	0. 11	0. 19			0.	Σ
q	2	26	4	3	0	2	2	4	0	0	4	9	26	9	3	4	3	3	0	0	94.5	p q

Confiabilidad del instrumento de Autoestima

r_{11}	
=	0.92418444

S u j N o .	ITEMS DEL TEST																				T o t a l							
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20								
1	0	1	1	1	1	0	0	0	1	0	1	0	0	1	0	0	1	0	1	1	0	0	0	0	1	1		
2	0	0	1	1	1	0	0	0	1	0	1	0	0	1	0	0	0	0	1	1	1	1	0	0	0	1	0	
3	1	0	0	1	1	1	0	1	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0	1	1	0	
4	1	0	1	1	1	1	0	0	1	0	1	0	1	1	0	1	0	0	1	1	1	0	1	1	0	1	5	
5	0	0	0	1	1	0	0	1	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0	0	7		
6	1	0	0	1	1	0	0	1	1	0	1	0	0	1	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0	0	9		
7	0	0	0	1	1	0	0	1	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0	0	7		
8	1	0	0	1	1	0	0	1	1	0	1	0	0	1	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0	0	9		
9	1	0	1	0	1	0	1	1	1	0	1	0	0	1	1	0	0	0	1	1	0	0	0	0	0	1	1	
10	0	0	0	1	1	1	0	0	1	0	1	0	1	0	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0	0	8		
11	1	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0	0	5		
12	1	0	0	1	1	0	0	1	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0	0	8		
13	1	0	0	1	1	0	1	0	1	0	1	0	0	1	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0	0	9		
19																										0		
Σ				1	1	3	2	7	1	3	0	0	0	2	9	1	1	1	0	1	1					2	24	
=	8	1	4	2	2	3	2	7	3	0	0	0	2	9	1	1	1	0	3	3	2	1	1	1	2	7	9	
p	0.38	0.04	0.16	0.08	0.08	0.13	0.09	0.31	0.13	0.00	0.00	0.00	0.09	0.41	0.05	0.05	0.05	0.00	0.13	0.13	0.09	0.05	0.05	0.05	0.00	0.31		
q	0.62	0.96	0.84	0.92	0.92	0.87	0.91	0.69	0.87	0.99	0.99	0.99	0.91	0.59	0.95	0.95	0.95	0.99	0.87	0.87	0.91	0.95	0.95	0.95	0.99	0.69		
p q	0.22	0.04	0.16	0.08	0.08	0.13	0.09	0.31	0.13	0.00	0.00	0.00	0.09	0.41	0.05	0.05	0.05	0.00	0.13	0.13	0.09	0.05	0.05	0.05	0.00	0.31		
Σ p q	2	4	4	2	2	1	7	1	4	0	6	0	9	8	2	2	2	0	6	6	9	2	2	2	9	3	0	Σ p q

Anexo E. Base de datos de las variable Desempeño y Autoestima

E1. Base de Datos de Desempeño laboral

SUJETO	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18		
1	2	2	1	1	1	1	1	1	2	1	13	1	1	2	1	1	1	2	10	23
2	1	2	1	1	2	2	1	2	2	2	16	1	2	2	2	1	2	1	13	29
3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20	2	2	2	2	2	2	2	16	36
4	2	2	2	1	1	1	1	1	2	2	15	1	1	2	2	1	1	1	10	25
5	2	2	2	1	1	1	1	1	2	2	15	2	1	2	2	1	1	1	11	26
6	2	2	1	2	1	1	1	2	2	2	16	1	1	2	2	1	1	1	10	26
7	2	2	1	1	2	1	2	1	2	1	15	1	1	2	1	1	1	1	9	24
8	2	2	2	1	2	1	2	1	2	2	17	2	2	2	1	1	2	1	12	29
9	2	2	1	1	2	1	2	1	1	2	15	2	2	2	1	1	1	1	11	26
10	2	2	2	1	1	1	2	1	1	2	15	1	1	2	2	1	1	2	11	26
11	2	2	1	1	2	1	2	1	1	1	14	2	2	2	1	1	1	1	11	25
12	2	2	1	1	2	1	1	1	2	2	15	1	1	2	1	1	2	2	11	26
13	2	2	1	2	2	1	2	2	1	1	16	1	2	2	1	2	2	2	13	29
14	2	2	1	1	2	1	2	2	1	1	15	1	2	2	2	1	2	2	14	29
15	2	2	2	1	1	1	1	2	1	1	14	1	2	2	1	2	1	2	13	27
16	2	2	1	1	2	1	1	1	2	2	15	1	1	2	1	1	1	1	9	24
17	2	2	2	1	1	1	2	2	1	1	15	2	2	2	1	2	1	1	13	28
18	2	1	1	2	2	1	1	2	1	1	14	2	2	2	1	1	1	1	12	26
19	2	1	1	2	2	1	2	2	2	2	17	2	2	2	1	1	1	1	12	29
20	2	1	2	1	2	1	2	2	1	2	16	2	2	2	1	2	1	2	13	29
21	2	2	1	1	2	1	2	2	1	1	15	2	2	2	2	2	1	2	15	30
22	2	1	1	2	2	2	2	2	1	2	17	2	1	2	2	2	1	2	14	31
23	2	2	2	1	2	1	2	2	1	1	16	1	1	2	1	1	1	2	10	26
24	2	1	1	2	2	2	1	2	1	1	15	2	2	1	1	1	1	2	12	27
25	2	2	1	1	2	1	2	2	1	1	15	1	2	2	2	1	2	2	14	29
26	2	2	1	1	2	1	2	1	1	1	14	2	2	2	1	1	1	1	11	25
27	2	2	1	1	2	1	1	1	2	2	15	1	1	2	1	1	1	1	9	24
28	1	2	1	1	2	1	2	2	1	1	15	2	1	1	2	2	2	1	13	28
29	2	2	1	2	1	2	2	1	2	1	14	1	1	2	2	2	1	1	12	26
30	2	1	1	2	1	1	2	2	1	1	15	1	1	2	2	2	1	2	13	28
31	2	2	1	1	1	1	1	2	1	1	14	2	2	1	2	2	1	1	13	27
32	1	1	1	2	2	1	1	2	2	1	15	1	2	1	1	1	2	1	10	25
32	2	1	1	2	1	1	2	1	1	1	13	2	2	1	1	1	1	2	11	24
33	1	2	1	1	2	2	1	2	1	1	15	2	1	1	1	1	1	2	10	25
34	1	1	1	2	1	1	2	1	2	1	13	1	1	2	2	1	1	2	12	25
35	1	2	2	1	1	2	2	2	2	2	17	2	1	2	2	1	1	2	12	29
36	2	2	2	1	1	2	1	1	2	2	16	1	1	2	1	1	2	2	12	28
37	2	1	2	1	1	2	2	2	2	2	17	1	2	2	1	2	2	1	12	29
38	1	2	2	2	2	2	1	1	2	2	17	1	2	1	1	2	2	1	12	29
39	2	2	2	1	1	1	1	1	1	2	14	1	2	1	1	2	1	1	10	24

E2. Base de datos de Autoestima.

SUJET	1	2	3	4	5	6	7	8	9	0	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	
O	1	2	3	4	5	6	7	8	9	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	0	1	2	3	4	5
1	1	1	1	2	2	2	2	1	2	1	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1
2	1	2	1	2	2	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2
3	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	0	1
4	2	2	1	2	2	1	2	1	2	1	1	1	1	2	2	1	2	2	2	1	1	2	1	1	2
5	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2
6	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2
7	1	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2
8	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2
9	2	2	1	1	2	2	1	2	2	2	1	1	2	2	1	2	2	2	1	1	2	1	2	2	2
10	1	2	2	2	2	1	2	1	2	1	1	2	1	1	2	2	2	1	2	2	1	1	2	1	2
11	2	2	2	2	1	2	2	1	2	2	2	1	2	1	2	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2
12	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2
13	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	2	2	2	2	1	1	2	1	1	2	2	2	2	2
14	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2
15	1	2	2	2	2	1	2	2	2	1	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1	2	1	2
16	2	1	1	1	1	2	1	1	2	1	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	1	1	1	1	1
17	2	2	1	2	1	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2	1	2	1	2	1	1	1
18	2	2	2	2	1	2	2	2	1	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1
19	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	1	2	1	2	1	2	2	2	2	2
20	2	1	2	2	2	2	2	2	1	1	1	2	2	1	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2
21	2	1	2	2	2	1	2	1	2	2	2	2	1	2	2	1	1	2	2	2	1	2	2	2	2
22	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	1	1	1	2	1	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2
23	1	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	2	2	1	1	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2
24	1	2	2	2	1	2	2	1	2	1	1	2	2	1	2	2	1	1	2	1	2	2	2	2	2
25	2	1	2	2	2	2	1	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2
26	2	1	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	2	2	2	2	1	2	1
27	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2
28	2	2	1	2	2	1	2	1	2	2	2	2	1	2	1	2	2	2	1	1	1	2	2	1	2
29	1	2	1	2	1	1	2	1	2	2	2	2	1	2	1	2	2	2	1	1	1	2	2	1	1
30	1	2	1	2	1	1	2	1	2	2	2	2	1	2	1	2	2	2	1	1	1	2	2	1	1
31	1	2	1	1	1	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	1	2	1	1	2	1	2	1	2
32	1	2	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2	1	2	1	2	1	2	2	1	1	1	1	2
33	2	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2
34	2	1	2	1	2	1	2	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	2	2
35	2	1	2	1	2	2	1	1	2	2	1	1	1	2	1	1	1	1	2	2	1	1	1	2	2
36	2	1	2	2	2	1	1	1	1	1	1	2	2	1	2	1	2	1	2	1	2	2	1	2	1
37	1	2	1	2	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	2	2	1	1
38	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	1	2	2	1	1	2	2	2	1	1
39	1	2	1	2	1	1	1	1	2	2	2	1	1	1	1	2	1	1	1	2	2	1	2	2	1
40	2	1	1	1	1	2	2	1	1	2	2	1	1	1	2	1	1	1	1	2	2	1	2	1	1

Anexo F: Certificados de validación del instrumento desempeño laboral



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: DESEMPEÑO LABORAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: EFICIENCIA LABORAL								
1	¿El conocimiento del cargo que desempeña le permite elevar su rendimiento laboral?	X		X		X		
2	¿Considera que la recarga laboral ha influenciado negativamente en su rendimiento?	X		X		X		
3	¿Se evalúa el desempeño laboral del personal de la Oficina de Abastecimiento?	X		X		X		
4	¿El Director Ejecutivo de la Oficina de Abastecimiento fomenta el trabajo en equipo?	X		X		X		
5	¿El trabajo en equipo ha mejorado su desempeño laboral?	X		X		X		
6	¿La motivación del Director Ejecutivo hacia el trabajador se ve reflejada permanente en la Oficina de abastecimiento?	X		X		X		
7	¿Usted percibe que existe buena relación laboral entre el personal de la Oficina de Abastecimiento?	X		X		X		
8	¿Considera que el liderazgo de parte del Director Ejecutivo es esencial para el desarrollo de sus funciones?	X		X		X		
9	¿Considera que las rotaciones del Personal sin previa capacitación afectan el desempeño laboral de los trabajadores de la Oficina de Abastecimiento?	X		X		X		
10	¿Considera que la motivación del Director Ejecutivo al personal de la Oficina de Abastecimiento es la apropiada?	X		X		X		
DIMENSIÓN 2: PRODUCTIVIDAD DE LOS RECURSOS HUMANOS								
11	¿El Director Ejecutivo de la Oficina de Abastecimiento determina cuales son las metas a alcanzar y el plazo para cumplirlas?	X		X		X		
12	¿Se realiza un análisis de las metas alcanzadas a corto plazo por la Oficina de Abastecimiento?	X		X		X		
13	¿Usted realiza un análisis para determinar si su trabajo contribuye a cumplir las metas institucionales?	X		X		X		
14	¿Se reformulan las metas a alcanzar de la oficina de abastecimiento ante situaciones no previstas?	X		X		X		
15	¿Iniciado el ejercicio presupuestal se les da a conocer cuáles son los objetivos instituciones a alcanzar en ese período?	X		X		X		
16	¿Las metas alcanzadas en el corto plazo por la Oficina de Abastecimiento permiten alcanzar los objetivos de la misma?	X		X		X		



ESCUELA DE POSTGRADO

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: DESEMPEÑO LABORAL


Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: EFICIENCIA LABORAL							
1	¿El conocimiento del cargo que desempeña le permite elevar su rendimiento laboral?	X		X		X		
2	¿Considera que la recarga laboral ha influenciado negativamente en su rendimiento?	X		X		X		
3	¿Se evalúa el desempeño laboral del personal de la Oficina de Abastecimiento?	X		X		X		
4	¿El Director Ejecutivo de la Oficina de Abastecimiento fomenta el trabajo en equipo?	X		X		X		
5	¿El trabajo en equipo ha mejorado su desempeño laboral?	X		X		X		
6	¿La motivación del Director Ejecutivo hacia el trabajador se ve reflejada permanente en la Oficina de abastecimiento?	X		X		X		
7	¿Usted percibe que existe buena relación laboral entre el personal de la Oficina de Abastecimiento?	X		X		X		
8	¿Considera que el liderazgo de parte del Director Ejecutivo es esencial para el desarrollo de sus funciones?	X		X		X		
9	¿Considera que las rotaciones del Personal sin previa capacitación afectan el desempeño laboral de los trabajadores de la Oficina de Abastecimiento?	X		X		X		
10	¿Considera que la motivación del Director Ejecutivo al personal de la Oficina de Abastecimiento es la apropiada?	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: PRODUCTIVIDAD DE LOS RECURSOS HUMANOS							
11	¿El Director Ejecutivo de la Oficina de Abastecimiento determina cuales son las metas a alcanzar y el plazo para cumplirlas?	X		X		X		
12	¿Se realiza un análisis de las metas alcanzadas a corto plazo por la Oficina de Abastecimiento?	X		X		X		
13	¿Usted realiza un análisis para determinar si su trabajo contribuye a cumplir las metas institucionales?	X		X		X		
14	¿Se reformulan las metas a alcanzar de la oficina de abastecimiento ante situaciones no previstas?	X		X		X		
15	¿Iniciado el ejercicio presupuestal se les da a conocer cuáles son los objetivos instituciones a alcanzar en ese período?	X		X		X		
16	¿Las metas alcanzadas en el corto plazo por la Oficina de Abastecimiento permiten alcanzar los objetivos de la misma?	X		X		X		

17	¿Al culminar el año fiscal se hace un análisis del cumplimiento de los objetivos alcanzados dentro de la Oficina de Abastecimiento?	X		X		X	
18	¿El presupuesto asignado en el 2015 le permitió a la institución cumplir sus objetivos institucionales?	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____ Hay suficiencia _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: ...Mg. Guido Junior Bravo Huaynates..... DNI:.....21134641.....

Especialidad del validador:.....Docencia e Investigación.....

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Lima, 7 de enero del 2016.



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: DESEMPEÑO LABORAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: EFICIENCIA LABORAL							
1	¿El conocimiento del cargo que desempeña le permite elevar su rendimiento laboral?	X		X		X		
2	¿Considera que la recarga laboral ha influenciado negativamente en su rendimiento?	X		X		X		
3	¿Se evalúa el desempeño laboral del personal de la Oficina de Abastecimiento?	X		X		X		
4	¿El Director Ejecutivo de la Oficina de Abastecimiento fomenta el trabajo en equipo?	X		X		X		
5	¿El trabajo en equipo ha mejorado su desempeño laboral?							
6	¿La motivación del Director Ejecutivo hacia el trabajador se ve reflejada permanente en la Oficina de abastecimiento?	X		X		X		
7	¿Usted percibe que existe buena relación laboral entre el personal de la Oficina de Abastecimiento?	X		X		X		
8	¿Considera que el liderazgo de parte del Director Ejecutivo es esencial para el desarrollo de sus funciones?	X		X		X		
9	¿Considera que las rotaciones del Personal sin previa capacitación afectan el desempeño laboral de los trabajadores de la Oficina de Abastecimiento?	X		X		X		
10	¿Considera que la motivación del Director Ejecutivo al personal de la Oficina de Abastecimiento es la apropiada?	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: PRODUCTIVIDAD DE LOS RECURSOS HUMANOS							
11	¿El Director Ejecutivo de la Oficina de Abastecimiento determina cuales son las metas a alcanzar y el plazo para cumplirlas?	X		X		X		
12	¿Se realiza un análisis de las metas alcanzadas a corto plazo por la Oficina de Abastecimiento?	X		X		X		
13	¿Usted realiza un análisis para determinar si su trabajo contribuye a cumplir las metas institucionales?	X		X		X		
14	¿Se reformulan las metas a alcanzar de la oficina de abastecimiento ante situaciones no previstas?	X		X		X		
15	¿Iniciado el ejercicio presupuestal se les da a conocer cuáles son los objetivos instituciones a alcanzar en ese período?	X		X		X		
16	¿Las metas alcanzadas en el corto plazo por la Oficina de Abastecimiento permiten alcanzar los objetivos de la misma?	X		X		X		

17	¿Al culminar el año fiscal se hace un análisis del cumplimiento de los objetivos alcanzados dentro de la Oficina de Abastecimiento?	x		x		x	
18	¿El presupuesto asignado en el 2015 le permitió a la institución cumplir sus objetivos institucionales?	x		x		x	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Aguirre chavez Felipe DNI: 10304031

Especialidad del validador:..... Universidad champagne - Esp. Ciencias de la educación

03 de MARZO del 2016

- ¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- ²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- ³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Aguirre
FELIPE AGUIRRE CHAVEZ
 Firma del Experto Informante