

Calidad de Vida Laboral, Autoestima y Desempeño en el Trabajo de los Profesionales de la Administración Pública y Privada en el Perú

Alejandro Erasmo Loli Pineda¹, Juan Danielli², Vladimir Navarro³, Fernando Cerón⁴, Javier Del Carpio⁵, Arturo Vergara⁶.

Recibido: 22/05/2019 Aceptado: 07/09/2019

DOI: 10.21772/ripo.v39n1a02

Resumen

La presente investigación tiene por objetivo establecer la relación entre calidad de vida laboral, la autoestima y el desempeño laboral, en una muestra de 447 profesionales de diferentes especialidades que laboran en entidades públicas y privadas en el Perú. Cursaban estudios de postgrado (segunda especialidad, maestría y doctorado) en diversas universidades, se le aplicaron tres instrumentos debidamente confiables y válidos. Los resultados arrojaron un nivel de calidad de vida laboral, autoestima y desempeño altos en su mayoría, disminuyendo dicho porcentaje a un nivel moderado, y a un mínimo porcentaje al nivel bajo. Por otro lado, se presenta una correlación significativa y positiva entre calidad de vida laboral, autoestima y desempeño, permitiendo deducir que cuanto mayor es la calidad de vida laboral, mejora el nivel de autoestima y a su vez mejora su desempeño laboral.

El análisis de la calidad de vida laboral, la autoestima y el desempeño para determinar las diferencias al intervenir las variables socio demográficas, permitió hallar que sólo hay diferencias en la calidad de vida laboral cuando interviene la remuneración, el lugar de procedencia, la antigüedad en el puesto de trabajo y los años de servicio en la organización. Mientras que encontramos diferencias en la autoestima cuando intervienen solo los años de servicio en la organización. Frente al desempeño laboral, ninguna de las variables socio demográficas tienen efecto, el comportamiento es homogéneo.

Palabras clave: Calidad de vida laboral, Autoestima, Desempeño laboral, Profesionales, Perú.

Quality of work life, self-esteem and job performance of public and private administration professionals in Perú

Abstract

The objective of this research is to establish the relationship between quality of work life, self-esteem and job performance in a sample of 447 professionals of different specialties who work in public and private organizations in Perú and who were studying postgraduate studies (second specialty, master's and doctorate programs) in several universities, to whom three reliable and valid instruments were applied. The results showed a high level of quality of work life, self-esteem and high performance, decreasing this percentage to a moderate level and then to the low level. On the other hand, there is a significant and positive correlation between quality of work life, self-esteem and job performance, allowing to deduce that the higher the quality of working life, the level of self-esteem improves and as a consequence there is a job performance improvement.

The analysis of the quality of working life, self-esteem and job performance to determine the differences when intervening the socio-demographic variables, allowed to find that there are only differences in the quality of working life when the remuneration intervenes, the place of origin, the job seniority and the years of service in the organization. While we find differences in self-esteem when only years of service in the organization intervene. When job performance is analyzed, none of the socio-demographic variables have an effect, the behavior is homogeneous.

Keywords: Quality of work life, Self-esteem, Job performance, Professionals, Peru

¹Dr. en psicología, Facultad de Psicología, Docente Universidad Nacional Mayor de San Marcos, E-mail: alolip@unmsm.edu.pe

²Dr. en Psicología, Facultad de Psicología, Docente Universidad Nacional Mayor de San Marcos, E-mail: juan.danielli@unmsm.edu.pe

³Mr. en Psicología, Facultad de Psicología, Docente Universidad Nacional Mayor de San Marcos, E-mail: oratoriateatro@hotmail.com

⁴Psicólogo, Facultad de Psicología, Docente Universidad Nacional Mayor de San Marco, E-mail: fceronv@unmsm.edu.pe

⁵Dr. en Ingeniería Industrial, Universidad ESAN, E-mail: jdelcarpio@esan.edu.pe

⁶Mr. en Estadística, Docente Universidad Nacional Agraria La Molina, E-mail: sarutokunlima@gmail.com

Cómo citar este artículo: Loli Pineda, A. E.; Danielli Rocca, J. J.; Navarro Vargas, V.; Cerón Valencia, F. P.; Del Carpio Gallegos, J & Vergara Villarino, A. K (2020). Calidad de vida laboral, autoestima y desempeño en el trabajo de los profesionales de la administración pública y privada en el Perú. Revista Interamericana de Psicología Ocupacional, 39(1), 27-40. Doi: 10.21772/ripo.v39n1a02

Introducción

Diversos estudios han demostrado que una organización laboral, es en esencia un lugar de convivencia humana, por cuanto su permanencia en ella, por ocho o más horas de trabajo por día, le permite no solo disponer de ingresos económicos para satisfacer sus necesidades, si no que la interacción que establece dentro y fuera de la organización, con motivo del trabajo, le permite crecimiento psicológico y social, reflejándose en los resultados de la organización. Así lo han entendido las organizaciones de los países desarrollados por cuanto las evidencias empíricas y las experiencias logradas en el proceso de la producción han demostrado que el factor humano es igual o más importante que los demás factores de la producción, por tanto, es pertinente reconocer su valía, otorgarle el lugar que le corresponde y, mantener y cuidar la integridad física y mental de los colaboradores.

En países latinoamericanos (en especial en el Perú), se hace muy poco o nada para sistematizar y encaminar los esfuerzos en esa misma dirección; los directivos de las organizaciones conocen la importancia del factor humano, están convencidos de ello, pero se resisten a implementar acciones que conduzcan a mejorar la calidad de vida en ellas, no obstante que el modelo económico y de gestión que se viene implantando tiene la misma orientación –sobre todo en las relaciones laborales formales y contractuales. Sin embargo, en la práctica, la forma de conducir las relaciones laborales en condiciones poco humanas (más horas de trabajo, incremento de carga laboral, riesgos psicosociales elevados, etc.), dista mucho de las consideraciones y las exigencias formales.

Reconocer la importancia del capital humano y proporcionarles una mejor calidad de vida en el trabajo, como parte del proceso de cambio, si bien puede resultar antieconómico al inicio, con el tiempo, resulta trascendental para el proceso de producción de bienes y/o servicios y beneficioso para la organización. Por tanto, en cuanto se le brinde a los empleados mejores condiciones físicas y psicosociales de trabajo, será posible elevar los niveles de autoestima, motivación y compromiso de sus colaboradores, que son los que generan acciones para un mejor desempeño y mayor productividad. Jericó (2008), hablando sobre el talento humano plantea que el profesional requiere competencias, compromiso y

acción para tener resultados y si se añade la motivación se estará asegurando un alto desempeño.

La calidad de vida laboral, como movimiento tiene sus orígenes en 1947 desde los estudios realizados en el Instituto Tavistock de Relaciones Humanas, cuya orientación es utilizar la sociología y la psicología en la solución de los problemas de los trabajadores. A partir de entonces surgen otras corrientes tales como la sociotécnica, en la década de los años 50, que tiene como objetivo integrar los aspectos sociales y técnicos en la solución de los problemas del trabajo como sistema, desembocando en lo que se llamó luego como Democracia Industrial. Entre tanto, a partir de 1962, en EE.UU. surge la idea del Desarrollo Organizacional que tiene como objetivo mejorar la eficiencia y la eficacia organizacional pero sobre todo el bienestar de la persona en el trabajo (González, Peiró, & Bravo, s/f).

Del mismo modo, los conceptos sobre calidad de vida laboral fueron evolucionando desde diversos ángulos, aquellos que consideraban la calidad de vida como meta, como proceso y como filosofía (Munduate, 1993), entre los que destaca el aporte de Walton (1973) que definía como “un proceso para humanizar el lugar de trabajo” o como Burke que decía que la calidad de vida laboral tiene como meta “humanizar el lugar de trabajo y dar a los empleados más voz en aquello que los afecta” o “reacción del individuo al trabajo o a las consecuencias personales de la experiencia laboral del trabajador” (Citado en Nadler y Lawler, 1983), sin duda referido a la participación de los empleados en la toma de decisiones, reestructuración del trabajo, innovación del sistema de recompensas y mejoramiento del ambiente de trabajo tanto en el aspecto físico como psicológico.

Estas y otras definiciones sobre calidad de vida laboral, por su diversidad, llevó a muchos autores considerar sus puntos de vista dentro de dos perspectivas: por un lado, la concepción objetiva, relacionada al entorno del trabajo y “mejorar la calidad de vida mediante el logro de los intereses organizacionales” (alcanzar una mayor productividad y eficacia), y, por otro, la concepción psicológica, centrado en el trabajador, sus necesidades básicas, sociales y psicológicas con motivo del trabajo (satisfacción, salud y bienestar del trabajador) (Elizur & Shye; González, citados en Segurado & Agulló, 2002).

En los últimos 25 años, se han realizado estudios sobre el tema y todos ellos apuntan a concebir la calidad de vida laboral como una totalidad. El intento de consensuar un constructo aceptable e integrador entre autores, se convierte también en una meta de la organización, y que se logra mediante procesos participativos y, en la medida en que se constituya en una filosofía de gestión para las organizaciones (Munduate, 1993) será posible un acercamiento mayor hacia un proceso integrador, dándole al trabajador oportunidades de desarrollo y bienestar personal. En ese sentido, las investigaciones nos llevan a creer que la autoestima tiene un fuerte efecto en la salud psicológica (Bilgic, & Yilmaz, 2013).

Tomando en cuenta las dos perspectivas, se podría decir que la preocupación abarca aspectos como: motivación, satisfacción laboral; bienestar físico, psicológico y social; participación de los trabajadores en la toma de decisiones y la planificación, autonomía en el desarrollo de su puesto de trabajo, ambiente de trabajo, desempeño y productividad organizacionales, entre otros (Segurado & Agulló, 2002).

Por consiguiente, la autoestima de los trabajadores no está aislada, no es posible encontrar bienestar psicológico sin una autoestima positiva y satisfactoria. La autoestima es el “núcleo básico de la personalidad” (Rogers, C. 1969), “es una actitud hacia uno mismo. Es la disposición permanente según la cual nos enfrentamos con nosotros mismos” (Alcántara, J. 1993). En ese sentido, si bien todos los seres humanos desarrollan, desde la infancia, una autoestima que lo acompaña el resto de su vida, ésta puede tener altibajos dependiendo de los estímulos que reciben y experimentan en su vida cotidiana y en el trabajo; en esa línea, Satir (1972) demostró que el valor que se asignan las personas a sí mismas depende en gran medida del valor que les han otorgado los miembros cercanos de la familia. Por lo mismo, en el trabajo las personas pueden adaptarse de manera adecuada a la cultura de la organización, pero dependerá de los factores estimulantes que se le ofrezca para que tenga un concepto claro de sí misma, y atribuirse ese valor como persona útil y productiva; por ello, se dice que depende de la personalidad total y especialmente del nivel de autoestima alcanzado como consecuencia del trato que recibe, la posibilidad de ser efectivo en la ejecución de las tareas de su puesto de trabajo (Barberá, Sarrió & Ramos, 2000).

Visto la premisa anterior, es posible creer que la autoestima es el resultado de las metas que se proponen (James citado en Fensterheim, H., 1990, Adler, 1984, citado en Mézerville, 1993); por eso se dice que, el proceso de la autoestima no sólo se desarrolla dentro del individuo, sino también se vincula con el éxito o fracaso que obtenga en la búsqueda de sus metas; por cuanto, la autoestima es una energía que impulsa al individuo a desenvolverse, poniéndolo a prueba sus habilidades; de tal modo que, lo “conducirá a un balance propio, pudiendo ser origen y resultado del comportamiento que tengan las personas en diferentes momentos de su vida” (Ribeiro, 2006). De allí que la autoestima alta está relacionada con el optimismo, y se define como una exposición de altos niveles de compromiso y comportamiento positivo, ocurre lo contrario cuando la autoestima es baja (Chin-Yi Shu & Jangul, 2017).

Así, una autoestima bien constituida se relaciona con la ejecución competente de sus tareas (Plummer, 1983); porque las personas con una autoestima alta buscan ayuda que les permita desempeñarse bien, retroalimentando su autoconfianza (creer en sí misma), su capacidad de autovaloración y su deseo de autonomía para desenvolverse con efectividad en las actividades que se le encomienda, situación distinta con aquellas que tienen una autoestima baja (Álvarez, Sandoval & Velásquez, S. 2007; Cooper Smith, 1990).

Sin embargo, si bien es cierto que la búsqueda de la autoestima alta es una constante, y ésta conduce al éxito, con los beneficios emocionales que puede ocasionar, la posibilidad de “fracasar puede conducir a incrementar los niveles de ansiedad, el estrés y a un empobrecimiento del estado de salud mental” (Baumeister & Leary, 1995); incluso a la depresión, donde el trabajador considera que el problema es de él mismo, se siente desvalorizado, en crisis de autoestima, perdiendo el sentido de pertenencia (Tomasina, 2012). De allí que, las personas adoptan el objetivo de validar sus habilidades o cualidades y su autoestima (Crocker & Park, 2004).

Por consiguiente, se puede entender que existen dos fuentes que sustentan la autoestima: una fuente interna, referido al sentido que le puede dar cada miembro de la organización a la calidad de vida en el trabajo al momento de enfrentarse a los estímulos y, una fuente externa, referido a la estima que otras personas tienen de un individuo a partir del conocimiento que

logran con base a las interacciones de su vida cotidiana con motivo del trabajo (Mézerville, 1993). No está de más recordar que Schein, E. (1982) planteaba que toda persona que se integra a las organizaciones laborales para desenvolverse dentro de las actividades que se le asigna, se incorpora como persona total –física y psicológicamente– con la personalidad que llevan consigo, y la autoestima como parte de ella; de allí que se deduce, que la autoestima juega un papel importante en el desempeño de los empleados que laboran en la organización, incluso compromete a la organización total en la manera de comportarse, de actuar, de servir, de atender, y hasta de cuidar su imagen frente a los clientes y a otras organizaciones (Cruz, 1996).

Como se puede apreciar, el desempeño de un empleado, no es sólo un alto o bajo rendimiento, como esperan las organizaciones, es sobre todo, la manera de comportarse al desarrollar las tareas o actividades de su puesto de trabajo, así fue desde su origen en el pasado, desde que el hombre buscó ayuda por su impotencia de realizar por sí solo sus actividades para satisfacer sus necesidades.

Hoy en día, existen definiciones referidas a acciones o comportamientos observados en los empleados que son relevantes para el logro de los objetivos de la organización. En efecto, un buen desempeño laboral es la fortaleza más relevante con la que cuenta una organización (Chiavenato, 2005).

No obstante, se debe considerar que el desempeño depende de las características de cada individuo y de muchos factores que condicionan e influyen. Los conocimientos, las habilidades y las actitudes frente a las tareas del puesto a desempeñar son en esencia personales, que interactúan entre sí con la naturaleza del puesto y con la organización en general; por tanto, el desempeño en el puesto estará en función de todas aquellas variables que lo condicionan (Chiavenato, 2009; Milkovich y Boudreau, 1994).

Las condiciones personales pueden ir desde su manera de ser y actuar, su automotivación, autoconocimiento, autoconcepto, pensamiento crítico y hasta las condiciones sociales, demográficas y culturales de donde procede el empleado. Entre tanto, existen condiciones en el entorno del puesto de trabajo que se incrementa, tal es la presencia del jefe y su manera de

actuar, el tipo de contrato y el salario, las condiciones de trabajo, el clima y la cultura organizacional, los materiales, herramientas, equipos e información para la ejecución del trabajo, y otros (Centro de Desarrollo Profesional – Universidad Icesi, 2010). Adicionalmente, se encuentran las características propias del puesto tales como la variedad de las destrezas, la identidad de las tareas, la significación de las tareas, la autonomía y el feedback del puesto (Hackman, & Oldham, G.1980), haciendo compleja compatibilizar todas ellas para un efectivo desempeño. Sin embargo, las características del puesto y la naturaleza de su entono, son más estables y, por tanto, manejables; siendo la más compleja la naturaleza humana debido a sus diferencias individuales. De manera tal, que los resultados que se obtengan, estará sujeta al tratamiento y la interacción racional, eficiente y eficaz de todos los elementos para un buen desempeño y una alta productividad. No obstante, las condiciones individuales parecen prevalecer, por cuanto los estudios demuestran la existencia de relación significativa entre la autoestima y el desempeño laboral; es decir, los empleados con “niveles altos de autoestima tienen un alto desempeño laboral, menores riesgos, y tendencias a desafiar los retos” (Pastor, & Alvan, 2017; Meléndez, 2011; Torres, 2011; Zúñiga, 2009). De allí la importancia que tienen las intervenciones psicológicas para generar el crecimiento integral de los colaboradores en las organizaciones, a pesar de las condiciones físicas, materiales, tecnológicas y económicas.

Como se puede ver, siendo la calidad de vida laboral un factor necesario para mantener una autoestima positiva y existiendo un espectro amplio de factores que condicionan el desempeño, en esta investigación se busca probar que la calidad de vida laboral, la autoestima y el desempeño estén relacionados.

Hipótesis.

Existe relación entre la calidad de vida laboral, la autoestima y el desempeño laboral en los profesionales de la administración pública y privada en el Perú.

Metodología

Muestra

La muestra fue no probabilístico intencional y estuvo conformada por 447 profesionales de distintas especialidades, pertenecientes a un conjunto de organizaciones públicas y privadas del Perú, que realizaban estudios de segunda especialidad, maestrías y doctorados en universidades públicas y privadas de Lima; de ellos 309 procedían de Lima y 138 del interior del país. Sus remuneraciones fluctuaban entre el sueldo mínimo mensual de \$300.00 dólares y más de \$1,500.00 dólares.

Instrumento

La investigación se realizó haciendo uso de tres cuestionarios tipo Likert:

El cuestionario de Calidad de Vida en el Trabajo (CVT GOHISALO). De González, Hidalgo, Salazar, Estrada, Preciado (2010), constituido por siete dimensiones y un total de 74 ítemes con cinco (5) alternativas de respuesta y fue aplicado a 322 sujetos de los servicios de salud mexicanos, logrando una validez de 0.6777 y una confiabilidad total de 0.9527.

Confiabilidad del cuestionario en Perú. Para efectos de la presente investigación Loli, A.E. y colaboradores (2017) desarrollaron una investigación, previa revisión de los ítemes, y se administró el instrumento a 638 participantes en una muestra peruana y se sometió a análisis factorial exploratorio, obteniendo, de acuerdo al coeficiente Alpha de Crombach, el valor total de 0.968, mostrando estabilidad y confiabilidad de la prueba. La validez de la escala se logró mediante el análisis confirmatorio con cargas factoriales que resultaron significativas ($Pr < 0.05$), siendo ligeramente mayores a los valores obtenidos en la muestra mexicana. No obstante, en la presente investigación, con una muestra de 447 sujetos, se recurrió a la herramienta estadística multivariante, análisis factorial exploratorio y confirmatorio, para evaluar, una vez más, la confiabilidad y validez del instrumento. De acuerdo al coeficiente Alpha de Crombach, medida clásica para evaluar la confiabilidad, el valor total es de 0.95, mostrando estabilidad y confiabilidad de la prueba.

Asimismo, como medida alternativa se usó el Omega de MacDonalld como método alternativo para evaluar la confiabilidad, cuyo cálculo se basa en las cargas factoriales producto del análisis factorial confirmatorio, observándose medidas de fiabilidad superiores a 0.7 como se aprecia en la tabla 2. En relación a la validez de la escala se usó el análisis factorial confirmatorio, el cual busca explicar la relación existente entre las variables latentes o constructo: calidad de vida laboral, Autoestima y desempeño laboral; y sus respectivas variables observadas de medición (ítemes). Al respecto, los índices de ajuste comparativo empleados y que buscan evaluar el ajuste de los datos al modelo del AFC, como son el RMR y RMSEA resultaron tender a cero como se aprecia en la tabla 1, al igual que la prueba de bondad de ajuste global de los datos al Análisis Factorial Confirmatorio Chi-cuadrado resultó ser significativa ($p\text{-value} < 0.05$), siendo ligeramente mayores a los valores obtenidos en la muestra mexicana.

Tabla 1

Índices de ajuste comparativo

RMR	RMSEA	Prueba de ajuste Global (Chi-square)
0.05	0.056	p-value < 0.05

Nota: RMR: Raíz del Residuo Cuadrático Medio. RMSEA: Raíz del Residuo Cuadrático Medio de Aproximación

Una vez más se confirma que dicho instrumento se puede utilizar en el Perú sin alteraciones importantes; es decir, manteniendo la estructura, sus componentes, el número de ítemes y sus alternativas de respuesta.

Inventario de Autoestima para Adultos. (ALPEL, forma AD). De Loli, A.E. y López, E. (2017), es un cuestionario constituido por cuatro factores (autoconocimiento, autorrealización, autorrespeto y autoconfianza) y 41 ítemes y dos alternativas de respuestas (sí y no). En versión original, fueron aplicados a 3,215 sujetos conformados por estudiantes universitarios, egresados de centros superiores de estudio y por profesionales, obteniendo una confiabilidad total de 0.84 y una validez de constructo de 37.60 de varianza total y cargas factoriales que resultaron significativas ($p = .001$).

En la presente investigación, este mismo cuestionario fue alterada a cinco alternativas de respuesta (tipo Likert), y aplicadas a 447 sujetos (estudiantes de

post grado), donde se obtiene una confiabilidad de 0.90 y un análisis confirmatorio con la función Omega de MacDonald de 0.91. Valores que confirman la estabilidad del cuestionario y una validez de constructo adecuado (Tabla 2).

Cuestionario de desempeño. Es un instrumento anónimo, compuesto de 13 ítems y cinco alternativas de respuesta; fue adaptado para la necesidad de la

presente investigación por Loli et al. (2018), cuyos ítems fueron sometidos a expertos para su mejor comprensión, luego administrados a 447 participantes de la muestra. Cuyos datos fueron sometidos a análisis factorial, encontrando una confiabilidad de 0.86 y la función Omega de MacDonald (ítem con ítem) arrojó un valor de 0.89; dándole al cuestionario estabilidad y validez de constructo (Tabla 2).

Tabla 2*Confiabilidad y validez de los instrumentos*

Instrumentos	Alpha de Crombach	Omega Hierarchical:	Omega H asymptotic:	Omega Total
Calidad de vida laboral	0.95	0.72	0.75	0.96
Autoestima	0.9	0.64	0.7	0.91
Desempeño laboral	0.86	0.76	0.86	0.89
Total	0.95	0.52	0.54	0.96

Procesamiento de datos

Se utilizó el paquete estadístico SPSS para el tratamiento estadístico. Se recurrió al estadístico Alfa de Cronbach y Omega de MacDonald para conocer la confiabilidad y la validez de los cuestionarios, las medidas de tendencia central para establecer los niveles y grados de las variables, la correlación de Rho de Spearman para establecer la relación entre las variables, y el Chi-Cuadrado para ver las diferencias en la percepción de los participantes respecto de la calidad de vida laboral, la autoestima y el desempeño según variables socio demográficas.

Resultados

Grado de calidad de vida laboral de los profesionales en el Perú

Una evaluación general (Tabla 3) del grado de calidad de vida laboral de los profesionales públicos y privados en el Perú, nos indica que el 81.4% considera que tiene una Calidad de Vida Laboral alta, el 18.1% dice que tiene una Calidad de Vida Laboral moderada y sólo el 0.4% cree que tiene una Calidad de Vida Laboral baja. Como se aprecia, existe una tendencia alta de la Calidad de Vida Laboral en la mayoría de profesionales.

Tabla 3*Grado de calidad de vida laboral de los profesionales en el Perú*

	Grado de calidad de vida laboral	Total	Porcentaje válido
Grado de calidad de vida laboral	Bajo	2	0.4%
	Moderado	81	18.1%
	Alto	364	81.4%
	Total	447	100.0%

Nivel de autoestima de los profesionales en el Perú

La apreciación general sobre el nivel de autoestima (Tabla 4), en los profesionales públicos y privados en el Perú, es de 56.60% que creen tener una alta autoestima, y el 43.40% dicen tener una autoestima moderada. Lo que se puede encontrar también es que no se registra ningún profesional con autoestima baja. Situación importante que dice mucho de la mejoría en los procesos de gestión humana.

Tabla 4*Nivel de autoestima de los profesionales en el Perú*

	Nivel de autoestima	Total	Porcentaje válido
Nivel de autoestima	Moderado	194	43.40%
	Alto	253	56.60%
	Total	447	100.00%

Nivel de desempeño laboral de los profesionales en el Perú

Como se puede ver, en términos generales (Tabla 5), los profesionales públicos y privados en el Perú, consideran que su nivel de desempeño es alto en un 72.48%, mientras que el 26.62% cree que su desempeño es moderado y sólo el 0.89% indica que su desempeño es bajo. Resultado consistente con la tabla 2 y 3.

Tabla 5*Nivel de desempeño laboral de los profesionales en el Perú*

	Nivel de desempeño laboral	Total	Porcentaje válido
Desempeño laboral	Bajo	4	0.89%
	Moderado	119	26.62%
	Alto	324	72.48%
	Total	447	100.00%

Correlación de la calidad de vida laboral, la autoestima y el desempeño laboral

En la Tabla 6, se muestra la relación entre las variables calidad de vida laboral, la autoestima y el desempeño laboral, encontrándose que existe una correlación significativa y positiva entre calidad de vida laboral y la autoestima ($r=0.2894932^{**}$), lo que podría estar indicando que, a mayor calidad de vida laboral más elevada la autoestima; es decir, los trabajadores que dicen tener una alta calidad de vida laboral, tienen un mejor concepto de sí mismo, se sienten más realizados, son capaces de manejar y controlar sus sentimientos y actos, se consideran importantes y valiosos porque tienen fe y confianza para crecer psicológicamente.

Por otro lado, encontramos la asociación de la calidad de vida laboral y el desempeño laboral, donde la relación es significativa y positiva ($r=0.3063899^{**}$); que nos indica que cuanto mayor sea la calidad de vida laboral percibidas, el desempeño de los empleados en la ejecución de sus tareas mejora.

Luego se aprecia, la relación entre la autoestima de los empleados y el desempeño laboral de los mismos, cuya asociación resulta significativa y positiva ($r=0.3734761^{**}$); lo que podría estar indicando que cuando la autoestima está alta, es posible un mejor desempeño de sus tareas y, ciertamente, la autoconfianza y la autoestima se refuerzan.

Tabla 6*Correlación de la calidad de vida laboral, la autoestima y el desempeño laboral, puntaje total*

	Calidad de vida Laboral	Autoestima	Desempeño laboral
Calidad de vida laboral	1		
Autoestima	0.2894932**	1	
Desempeño laboral	0.3063899**	0.3734761**	1

Nota: Correlación Rho de Spearman p-value=0.001

Correlación de los componentes de la calidad de vida laboral con la autoestima y el desempeño laboral

En la Tabla 7, se observa la asociación entre cada uno de los componentes de la calidad de vida laboral, la autoestima y el desempeño.

Relación entre los componentes de la calidad de vida laboral y la autoestima.

En la Tabla 7, se muestra la relación entre los componentes de la calidad de vida laboral y la autoestima, encontrando que existe asociación significativa y positiva entre ellos, aunque los valores son bajos y débiles, aplicando la prueba de significancia estadística, éstas tienden a ser significativas. Así, la seguridad en el trabajo está asociada de manera significativa y positiva con la autoestima ($r=0.16^{**}$); integración al puesto de trabajo está asociada de manera significativa y positiva con la autoestima ($r=0.24^{***}$); satisfacción por el trabajo está asociada de manera significativa y positiva con la autoestima ($r=0.23^{***}$); bienestar logrado por el trabajo está asociado de manera significativa y positiva con la autoestima ($r=0.33^{***}$); desarrollo personal

está asociado de manera significativa y positiva con la autoestima ($r=0.28^{***}$); administración del tiempo libre está asociada de manera significativa y positiva con la autoestima ($r=0.22^{**}$).

Dichas asociaciones permiten deducir que cuanto mayor es la seguridad en el trabajo, mayor la integración al puesto, mayor la satisfacción por el trabajo, mayor bienestar logrado por el trabajo, mayor desarrollo personal y mejor la administración del tiempo libre, la autoestima de los empleados crecerá y se reforzará de la misma manera.

Relación entre los componentes de la calidad de vida laboral y el desempeño

En la Tabla 7, se muestra la relación entre los componentes de la calidad de vida laboral y el desempeño, encontrando que existe asociación significativa y positiva entre ellos, aunque los valores son bajos y débiles, aplicando la prueba de significancia estadística

éstas tienden a ser significativas. Así, la seguridad en el trabajo está asociada de manera significativa y positiva con el desempeño ($r=0.15^{**}$); integración al puesto de trabajo está asociada de manera significativa y positiva con el desempeño ($r=0.27^{***}$); satisfacción por el trabajo está asociada de manera significativa y positiva con el desempeño ($r=0.29^{***}$); bienestar logrado por el trabajo está asociado de manera significativa y positiva con el desempeño ($r=0.40^{***}$); desarrollo personal está asociado de manera significativa y positiva con el desempeño ($r=0.24^{***}$); administración del tiempo libre está asociada de manera significativa y positiva con el desempeño ($r=0.15^{**}$).

La información anterior nos permite deducir que cuanto mayor es la seguridad en el trabajo, mayor la integración al puesto, mayor la satisfacción por el trabajo, mayor bienestar logrado por el trabajo, mayor desarrollo personal y mejor la administración del tiempo libre, mayor y mejor será el desempeño de los empleados en la ejecución de las tareas que realizan.

Tabla 7

Correlación de componentes de la calidad de vida laboral con autoestima y desempeño laboral

Componentes	1	2	3	4	5	6	7	8
Seguridad en el trabajo (1)	st	*** 0.56	*** 0.47	*** 0.48	*** 0.55	*** 0.33	*** 0.16	** 0.15
Integración al puesto trabajo (2)		it	*** 0.66	*** 0.59	*** 0.57	*** 0.36	*** 0.24	*** 0.27
Satisfacción por el trabajo (3)			sat	*** 0.63	*** 0.65	*** 0.55	*** 0.23	*** 0.29
Bienestar logrado por el trabajo (4)				bt	*** 0.62	*** 0.43	*** 0.33	*** 0.40
Desarrollo personal (5)					dp	*** 0.48	*** 0.28	*** 0.24
Administración del tiempo libre (6)						al	*** 0.22	** 0.15
Autoestima (7)							au	*** 0.36
Desempeño (8)								de

Nota: Coeficiente de correlación de Spearman Altamente significativo (***)

Diferencias de la calidad de vida laboral, la autoestima y el desempeño laboral de los empleados según las variables socio demográficas y organizacionales

Diferencias de la calidad de vida laboral según las variables socio demográficas y organizacionales

La Tabla 8, nos muestra la diferencia de la *calidad de vida laboral según el lugar de procedencia*, siendo ésta significativa (p -value=0.046754). También muestra que de los 364 participantes que dicen tener una calidad de vida laboral alta, el 71.43% de los profesionales son de Lima; el 28.57% que dice tener calidad de vida laboral alta proceden de provincia. Del mismo modo, de los 81 participantes, el 58.02% de participantes que señala como moderada su calidad de vida laboral son de Lima; el 41.98% proceden de provincia. Y de los 2 participantes que dicen que tienen *calidad de vida laboral baja* el 100.00% son de Lima, no existe ninguno de provincia que considera tener baja calidad de vida laboral.

Tabla 8

Diferencia de calidad de vida laboral según lugar de procedencia

Calidad de Vida Laboral	Lugar de Procedencia		Total
	Lima	provincia	
Baja	2	0	2
	100.00%	0.00%	100.00%
Moderada	47	34	81
	58.02%	41.98%	100.00%
Alta	260	104	364
	71.43%	28.57%	100.00%
Total	309	138	447
	69.13%	30.87%	100.00%

Nota: P-value=0.046754, tamaño del efecto: 0.15

En la Tabla 9, se muestra la diferencia de la *calidad de vida laboral según la antigüedad en la organización*, resultando significativa (p -value=0.0091256). De 364 personas que tienen una antigüedad en la organización entre 2 a 4 años, el 35.99% dicen que tienen una calidad de vida laboral alta; aquellos que tienen una antigüedad de 5 a 10 años, el 23.63% señala que tiene una alta calidad de vida laboral; los que tienen entre 6 meses y 1 año, el 20.60% dice tener alta calidad de vida laboral; mientras que los que tienen más de 11 años de antigüedad, solo el 19.78% dice que tiene alta calidad de vida laboral.

Del mismo modo, de los 81 participantes que tienen entre 2 a 4 años en la organización, el 37.04% considera que su calidad de vida laboral es moderada; los que tienen entre 6 meses y 1 año, el 34.57% consideran que su calidad de vida laboral es moderada; los que tienen más de 11 años de servicio en la organización, el 19.75% cree que su calidad de vida laboral es moderada; y los que tienen entre 5 a 10 años, el 8.64% tiene una moderada calidad de vida laboral. Mientras que de los 2 participantes, que tienen una baja calidad de vida laboral, el 50.00% tienen entre 6 meses y 1 año y el otro 50.00% entre 5 a 10 años de antigüedad en la organización.

Tabla 9

Diferencia de calidad de vida laboral según la antigüedad en la organización

Calidad de Vida Laboral	Años en la Organización				Total
	6 meses a 1 año	2 años a 4 años	5 años a 10 años	11 años a más	
Bajo	1	0	1	0	2
	50.00%	0.00%	50.00%	0.00%	100.00%
Moderado	28	30	7	16	81
	34.57%	37.04%	8.64%	19.75%	100.00%
Alto	75	131	86	72	364
	20.60%	35.99%	23.63%	19.78%	100.00%
Total	104	161	94	88	447
	23.27%	36.02%	21.03%	19.67%	100.00%

Nota: P-value=0.0091256, tamaño del efecto: 0.18

En la Tabla 10, encontramos la diferencia de la *calidad de vida laboral según la antigüedad en el puesto de trabajo*, teniendo como resultado una diferencia significativa (P -value=0.024693). De los 364 participantes que dicen tener una calidad de vida laboral alta, el 40.66% tiene una antigüedad en el puesto entre 2 a 4 años; el 21.70% son profesionales que tienen entre 6 meses y 1 año de antigüedad; el 20.88% entre 5 a 10 años y, el 16.76% más de 11 años.

De los 81 casos que dicen tener una *calidad de vida moderada*, el 38.27% tiene una antigüedad de 6 meses y 1 año en el puesto de trabajo; el 30.86% tiene una antigüedad en el puesto de 2 a 4 años; el 18.52% más de 11 años de antigüedad; y el 12.35% entre 5 a 10 años de servicio en el puesto de trabajo. Finalmente, de los 2 casos que dicen tener baja calidad de vida laboral, el 50.00% tiene entre 6 meses y 1 año de servicio en el

puesto de trabajo; y el otro 50.00%, tiene entre 5 a 10 años de antigüedad en el puesto de trabajo.

Tabla 10

Diferencia de calidad de vida laboral según la antigüedad en el puesto

Calidad de Vida Laboral	Años en el puesto				Total
	6 meses a 1 año	2 años a 4 años	5 años a 10 años	11 años a más	
Bajo	1 50.00%	0 0.00%	1 50.00%	0 0.00%	2 100.00%
Moderado	31 38.27%	25 30.86%	10 12.35%	15 18.52%	81 100.00%
Alto	79 21.70%	148 40.66%	76 20.88%	61 16.76%	364 100.00%
Total	111 24.83%	173 38.70%	87 19.46%	76 17.00%	447 100.00%

Nota: Pvalue=0.024693, tamaño del efecto:0.175

La Tabla 11, nos muestra la diferencia de la *calidad de vida laboral y la remuneración* percibida, dando un resultados significativo (P-value=0.069613), en la cual se aprecia que de los 364 participantes que señalan que tienen una *calidad de vida laboral alta*, el 31.04% tiene una remuneración mayor a S/.4,000.00 soles; el 27.47% tiene una remuneración entre S/.2,001.00 y S/.3000.00 soles; el 23.90% tiene una remuneración entre S/.850 a S/.2000.00 soles y, el 17.58% tiene una remuneración entre 3001 y S/.4,000.00 soles mensual.

Delos 81 participantes que dicen tener una *calidad de vida laboral moderada*, el 34.57% tiene una remuneración de S/.850.00 a S/.2,000.00 soles, el 32.10% tiene una remuneración de S/.2,001.00 a S/.3000.00 soles, el 17.28% tiene una remuneración mayor a los S/.4,000.00 soles y el 16.05% tiene una remuneración de S/.3,001.00 a S/.4,000.00 soles mensual.

Tabla 11

Diferencia de calidad de vida laboral según la remuneración

Calidad de Vida Laboral	Remuneración				Total
	850 a 2000	2001 a 3000	3001 a 4000	4001 a más	
Bajo	1 50.00%	0 0.00%	1 50.00%	0 0.00%	2 100.00%
Moderado	28 34.57%	26 32.10%	13 16.05%	14 17.28%	81 100.00%
Alto	87 23.90%	100 27.47%	64 17.58%	113 31.04%	364 100.00%
Total	116 25.95%	126 28.19%	78 16.35%	127 26.62%	447 100.00%

Nota: P-value=0.069613, tamaño del efecto: 0.153

Diferencias de la autoestima según las variables socio demográficas y organizacionales

En la Tabla 12, se aprecia la diferencia de la autoestima según la antigüedad en la organización, resultando significativa (P-value=0.094814). De 253 participantes que dicen tener una *autoestima alta*, el 35.18% tienen una antigüedad de 2 a 4 años; el 24.90% tiene una antigüedad en la organización de 6 meses a 1 año; el 23.72% tiene una antigüedad en la organización de 5 a 10 años, y el 16.21% tiene una antigüedad en la organización mayor a 11 años.

En la misma Tabla, de 194 participantes que dicen tener una *autoestima moderada*, el 37.11% tiene una antigüedad en la organización de 2 a 4 años; el 24.23% tiene una antigüedad en la organización mayor a los 11 años; el 21.13% tiene una antigüedad en la organización de 6 meses a 1 año; y el 17.53% tiene una antigüedad en la organización de 5 a 10 años.

Tabla 12

Diferencia de la autoestima según la antigüedad en la organización

Autoestima	Años en la Organización				Total
	6 meses a 1 año	2 años a 4 años	5 años a 10 años	11 años a más	
Moderado	41 21.13%	72 37.11%	34 17.53%	47 24.23%	194 100.00%
Alto	63 24.90%	89 35.18%	60 23.72%	41 16.21%	253 100.00%
Total	104 23.26%	161 36.02%	94 21.03%	88 19.69%	447 100.00%

Nota: P-value=0.094814, tamaño del efecto: 0.119

Finalmente, es pertinente señalar que variables socio demográficas como la edad, sexo, estado civil, grado de instrucción y otras analizadas, tanto respecto de la calidad de vida laboral como de la autoestima, no arrojaron diferencias de significancia estadística, por lo que se deduce que el comportamiento fue homogéneo. Igual se puede decir, que las variables socio demográficas y organizacionales analizadas, respecto del desempeño laboral, no arrojaron diferencias de significancia estadística, por lo que se deduce, igualmente, que la presencia de dichas variables no tuvo ningún efecto; es decir, fueron homogéneos.

Discusión

En términos generales los hallazgos del presente estudio, nos indican que los niveles de la calidad de vida laboral de los profesionales son altos, al igual que la autoestima y el desempeño laboral, cuya tendencia disminuye hasta un grado moderado, desapareciendo casi por completo aquellos que creen tener niveles bajos en estas variables. Esta percepción que tienen los profesionales de la actividad pública y privada en el Perú, nos lleva a suponer la tendencia a creer, que tienen un concepto claro de sí mismo y del trato que reciben (Satir, 1972), por lo que se atribuyen la cualidad de ser personas útiles y productivas; consecuentemente, la posibilidad de ser efectivo en la ejecución de las tareas de su puesto de trabajo (Barberá, Sarrió & Ramos, 2000).

Respecto de la asociación de la calidad de vida laboral con la autoestima, nuestros hallazgos señalan que existe una relación significativa y positiva, coherente con las concepciones de desarrollo organizacional que busca, entre otros, el bienestar de las personas (González, Peiró, & Bravo, s/f). y que la calidad de vida laboral tiene como meta la humanización del lugar de trabajo y la participación de los empleados en asuntos que los afecta (Walton, 1973, Burke citado en Nadler y Lawler, 1983); sin duda, que acciones implementadas en ese sentido permiten que la autoestima crezca y se refuerce, mejorando su compromiso y su comportamiento positivo en la organización (Chin-Yi Shu & Jangul Lazatkhan, 2017). Contrariamente, no puede haber calidad de vida laboral en tanto y en cuanto no exista bienestar físico y psicológico y no cabe bienestar si la autoestima está deteriorada o empobrecida el estado de la salud mental (Baumeister & Leary, 1995).

Sobre la relación de la autoestima y el desempeño laboral, nuestros resultados demuestran que existe una correlación significativa y positiva; es decir, cuanto más alta la autoestima mejor desempeño laboral, similar al encontrado por otros investigadores (Pastor, & Alvan, 2017; Meléndez, 2011; Torres, 2011; Zúñiga, L. 2009), reflejando una autoestima bien constituida, lo cual es coherente con la "ejecución competente de las tareas" (Plummer, 1983); y los participantes son capaces de desenvolverse con efectividad en las tareas que se le asignan (Álvarez, Sandoval & Velásquez, 2007; Coopersmith, 1990), y también de actuar, servir, atender y hasta cuidar la imagen de la organización frente a los clientes (Cruz, 1996).

La relación de la calidad de vida laboral y el desempeño de los empleados se da de manera significativa y positiva, indicándonos que, cuanto mayor es la calidad de vida laboral percibidas, el desempeño de los empleados en la ejecución de sus tareas mejora; lo cual, es poco consistente con la concepción objetiva sobre la calidad de vida laboral, al referirse que eso será solo posible mediante el logro de los intereses organizacionales, en la medida en que haya mayor eficiencia y eficacia (Segurado, & Agulló, 2002); concepciones teóricas y lógicas válidas para su momento; sin embargo, en tanto el desempeño sea en esencia, personal e individual, y dependa de muchos factores que condicionan e influyen, nuestros resultados seguirán vigentes. Así, el desempeño en el puesto estará en función de todas aquellas variables que lo condicionan (Chiavenato, 2009; Milkovich & Boudreau, 1994). En todo caso, se debe seguir explorando.

Por otro lado, se ha analizado las diferencias que puedan darse, tanto en la calidad de vida laboral, la autoestima como en el desempeño laboral. Se ha encontrado que la percepción que tienen los profesionales de las entidades públicas y privadas sobre *calidad de vida laboral* varía de manera significativa según el lugar de procedencia (Lima y provincias), años de servicio en la organización, antigüedad en el puesto de trabajo y la remuneración percibida; es decir, la opinión es diferente (heterogénea), dependiendo del grupo al que pertenecen, casos en los que el tamaño del efecto es moderadamente fuerte y claro, concentrándose la mayoría de los participantes en el nivel alto y moderado.

Igualmente, en el caso de la autoestima de los

participantes se concentran en alta y moderada, y la diferencia se da solo en grupos por años de servicio en la organización, siendo más alta entre los que tienen de 2 a 5 años, disminuyendo su grado de opinión en la medida en que permanecen más tiempo, probablemente debido a que dichas personas se han acostumbrado a las condiciones ofrecidas y tienen menores compromisos familiares, que les permite retroalimentar su autoestima. Las demás variables socio demográficas no tienen efecto sobre la autoestima, sus opiniones son homogéneas.

Respecto del desempeño laboral, no se ha encontrado ninguna diferencia al analizar según las variables socio demográficas, lo cual nos indica que la opinión y/o comportamiento de los grupos es igual, las variables socio demográficas no tiene ningún efecto. Lo mismo ocurre con variables como la edad, el sexo, estado civil, grado de instrucción y la institución a la que pertenecen, entre otras, que al ser analizadas, no resultaron significativas para establecer la diferencia; es decir, no tienen ningún efecto dichas variables respecto de la calidad de vida laboral, la autoestima menos en el desempeño laboral.

Finalmente, se debe señalar que, si bien nuestros resultados no son coherentes con el planteamiento de que las organizaciones peruanas no tienen las mejores condiciones laborales, probablemente se debe a que la muestra pertenece a un grupo de profesionales cuyas condiciones laborales han mejorado. Por consiguiente, será importante seguir explorando mediante nuevas investigaciones y, de manera especial, con personal operativo (empleados y obreros) de las organizaciones públicas y privadas del país, donde podría establecerse la diferencia.

Conclusiones

En términos generales la calidad de vida laboral, la autoestima y el desempeño laboral en los profesionales de las organizaciones públicas y privadas en el Perú se encuentran en su mayoría en el nivel alto, disminuyendo ligeramente al nivel moderado y muy pocos casos en el nivel bajo, en especial en la autoestima, donde todos se encuentran en el nivel alto seguido del nivel moderado.

Existe asociación significativa y positiva entre la calidad de vida laboral, la autoestima y el desempeño laboral de los profesionales de la actividad pública

y privada en el Perú, lo que permite deducir que a mayor calidad de vida laboral le corresponde una autoestima más alta y un nivel de desempeño laboral alto. Probablemente debido a la interacción que existe entre los factores de la calidad de vida laboral (soporte institucional, seguridad en el trabajo, integración al puesto trabajo, satisfacción por el trabajo, bienestar logrado por el trabajo, desarrollo personal, administración del tiempo libre), el capital humano como totalidad (biopsicosocial) y su desempeño en el puesto de trabajo, donde el ser humano individual y único pone en juego sus conocimientos, habilidades y actitudes.

Los profesionales de la actividad pública y privada en el Perú, respecto de la calidad de vida laboral opinan de manera homogénea respecto de variables socio demográficas (edad, sexo, estado civil, grado de instrucción, entre otros) en el sentido de que estos grupos no tienen ningún efecto para establecer las diferencias, excepto por el lugar de procedencia, años de servicio en la organización y en el puesto, y la remuneración.

Respecto de la autoestima, los profesionales de la actividad pública y privada, opinan de la misma manera, a pesar de las diferencias de sexo, edad, estado civil, grado de instrucción y otros; de manera que estas variables socio demográficas no son importantes para establecer las diferencias, salvo los años de servicio en la organización donde la diferencia es significativa, a favor de quienes tienen de 2 a 5 años en la organización en relación a los demás grupos.

Respecto del desempeño laboral, los profesionales de la actividad pública y privada, tienen una opinión homogénea, no hay distinción; ninguna de las variables socio demográficas, tampoco las variables organizacionales contribuyen a establecer diferencias. Lo que nos indica, que todos los profesionales son iguales en el desempeño de sus tareas en el puesto de trabajo.

Finalmente, se puede concluir destacando que las organizaciones públicas y privadas en el Perú, desde la percepción de los profesionales que laboran en ellas, ha mejorado la calidad de vida laboral, y consecuentemente la autoestima y el desempeño laboral.

Referencias

- Alcántara, J. A. (1993). *Cómo educar la autoestima*. Barcelona:CEAC.
- Álvarez, A., Sandoval, G., & Velásquez, S. (2007). *Autoestima en los alumnos de los 1º medios de los Liceos con alto índice de vulnerabilidad escolar (I.V.E.) de la ciudad de Valdivia*. Chile: Universidad Austral de Chile.
- Barberá, E., Sarrió, M. & Ramos, A. (2000). *Mujeres directivas: promoción profesional en España y el Reino Unido*. España: Universidad de Valencia.
- Baumeister, R.F., & Leary, M.R. (1995). *La necesidad de pertenecer: el deseo de apegos interpersonales como motivación humana fundamental*. *Boletín psicológico*, 117(3), 497-529.
- Bilgic, R. & Yilmaz, N. (2013). *The correlates of psychological health among the Turkish unemployed: Psychological burden of financial help during unemployment*. *Revista Routledge*, Vol. 48, No. 5, pp. 1000-1008. International Journal of Psychology. Middle East Technical University, Turkey.
- Cruz Ramírez, José (1997). *Autoestima y gestión de la calidad*. México: Edit. Iberoamericana.
- Chiavenato, I. (2005). *Administración de Recursos Humanos*. México. McGraw-Hill.
- Chiavenato, I. (2009). *Administración de los Recursos Humanos*. México: Mc Graw Hill.
- Chin-Yi Shu & Jangul Lazatkhan (2017). *Effect of leader-member exchange on employee envy and work behaviour moderated by self-esteem and neuroticism*. *Journal of work and Organizational Psychology*, 33, pp. 69-81. Ming Chuan University, Taipei, Taiwan.
- Coopersmith, S. (1990). *Inventario de Autoestima*. Palo Alto: Consulting Psychologists Press. Inc.
- Crocker, J., & Park, L. E. (2004). *The costly pursuit of self-esteem*. *Psychological Bulletin*, 130 (3), 392-414.
- Fensterheim, H. (1990). *No diga que sí cuando quiera decir que no*. México: Editorial Grijalbo.
- González, P., Peiro P., & Bravo, J. (s/f). *Calidad de Vida Laboral*, Vol 2 Cap 6. Pp 165-167. Recuperado de <https://es.scribd.com/document/362299943/Peiro-Prieto-Calidad-de-Vida-Laboral-Vol-2-Cap-6>
- González-Baltazar, R.; Hidalgo-Santacruz, G.; Salazar, J. & Preciado-Serrano, M. (2010, Abril/Junio). *Elaboración y validez del instrumento para medir calidad de vida en el trabajo "cvt-gohisalo"* *Ciencia & Trabajo* Vol. 12 N° 36, pp 332-340. Recuperado de http://works.bepress.com/jose_salazar/4/
- Hackman, J., & Oldham, G. (1980). *Work Redesign*. Reading, MA: Addison - Wesley.
- Jericó, P. (2008). *La nueva gestión del talento: construyendo compromiso*. Madrid: FT Prentice Hall.
- Loli, A.E. & López, E. (2017). *Inventario de Autoestima para Adultos (ALPEL, forma AD)*. España: Editorial Académica Española.
- Meléndez, D. (2011). *Relación entre autoestima y desempeño laboral en un grupo de mensajeros de una empresa dedicada a repartir correspondencia ubicada en la Ciudad de Guatemala*. Tesis para optar el título de Psicólogo industrial/organizacional). Guatemala: Universidad Rafael Landívar. Recuperado de <http://biblio3.url.edu.gt/Tesis/2011/05/43/Melendez-Dale.pdf>
- Mézerville, G. De. (1993). *El aprendizaje de la autoestima como proceso educativo y terapéutico*. *Rev. Educación*, 17 (1). pp 3-13. Recuperado de <file:///D:/achivos%2002-8/julia%20belen/Downloads/12688-Texto%20del%20art%C3%ADculo-20727-1-10-20131205.pdf>
- Milkovich, G., & Boudreau, J. (1994). *Dirección y Administración de RR. HH*. USA: Editorial: Addecon Wesler iberoamericana.
- Munduate, L. (1993). *Aportaciones desde la Perspectiva de la Calidad de Vida Laboral a las Relaciones Laborales*. IV Congreso Nacional de Psicología Social (22-25 de setiembre). Universidad de Sevilla, España.
- Nadler, D.A. & Lawler, E.E. (1983). *Factors influencing the*

success of labor-management quality of work life projects.
Journal of Occupational Behavior, 1(1), 53-67

Pastor, R. & Alván, J. (2017). *Autoestima asociado al desempeño laboral en los servidores de la Superintendencia Nacional de Control de Servicios de Seguridad, Armas, Municiones y Explosivos de uso civil.* Tesis para optar el título de administrador de empresas. Lima: Universidad San Ignacio de Loyola, Lima, Perú.

Plummer, K. 1983. *Documents of life.* London: Allen and Unwin.

Ribeiro, L. (2006). *Desarrollo humano.* Barcelona: Odisea.

Satir, V. (1972). *Relaciones humanas en el núcleo familiar.* México: Editorial Pax- México.

Segurado, A & Agulló, E. (2002). *Calidad de vida laboral: hacia un enfoque integrador desde la Psicología Social. Rev. Psicothema, Vol. 14, n° 4, pp. 828-836.* España: Universidad de Oviedo.

Tomasina, F. (2012). *Los problemas en el mundo del trabajo y su impacto en salud. Crisis financiera actual.* Revista de Salud Pública, Vol. 14 sup (1), pp. 56-67. Uruguay: Universidad de la República.

Torres, V. (2011). *Relación entre autoestima y desempeño laboral en el personal de una institución educativa de la ciudad de Guatemala.* Tesis para optar el título de Psicólogo industrial/organizacional. Guatemala: Universidad Rafael Landívar. Recuperado de <http://biblio3.url.edu.gt/Tesis/2011/05/43/Torres-Valveth.pdf>

Walton, R.E. (1973). *Conciliación de conflictos interpersonales.* México: Fondo Educativo Interamericano.

Zúñiga, L. (2009). *Repercusión de la autoestima en el desempeño laboral de los trabajadores de una institución de servicios.* Tesis de maestría en psicología del trabajo. México: Universidad Autónoma de Querétaro. Recuperado de <http://ri.uaq.mx/bitstream/123456789/6462/1/RI002366.pdf>